

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 12 oktober 2010\*

I mål C-499/08,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Vestre Landsret (Danmark) genom beslut av den 14 november 2008, som inkom till domstolen den 19 november 2008, i målet

**Ingeniørforeningen i Danmark**, som för talan för Ole Andersen,

mot

**Region Syddanmark**, meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden V. Skouris, avdelningsordförandena A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot och P. Lindh (referent) samt domarna G. Arestis, A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz och A. Arabadjiev,

\* Rättegångsspråk: danska.

generaladvokat: J. Kokott,  
justitiesekreterare: handläggaren C. Strömholm,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 23 februari 2010,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Ingeniørforeningen i Danmark, som för talan för Ole Andersen, genom K. Schildann, advokat,
  
- Region Syddanmark, genom M. Ulrich, advokat,
  
- Danmarks regering, genom J. Bering Liisberg och B. Weis Fogh, båda i egenskap av ombud,
  
- Tysklands regering, genom M. Lumma och J. Möller, båda i egenskap av ombud,
  
- Ungerns regering, genom G. Iván, i egenskap av ombud,

- Nederländernas regering, genom C.M. Wissels och M. de Mol, båda i egenskap av ombud,
  
- Europeiska kommissionen, genom N.B. Rasmussen, J. Enegren och S. Schønberg, samtliga i egenskap av ombud,

och efter att den 6 maj 2010 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

### **Dom**

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 2 och 6 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, s. 16 , och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42).
  
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Ingeniørforeningen i Danmark och Region Syddanmark angående uppsägningen av Ole Andersen.

## Tillämpliga bestämmelser

### *Unionslagstiftningen*

- 3 I skäl 24 i direktiv 2000/78 föreskrivs följande:

”Förbudet mot åldersdiskriminering är en viktig faktor för att uppnå de mål som fastställs genom riktlinjerna för sysselsättning och för att uppmuntra mångfald inom sysselsättningen. Särbehandling på grund av ålder kan dock motiveras under vissa förhållanden och kräver alltså särskilda bestämmelser som kan variera efter förhållandena i medlemsstaterna. Det är följaktligen mycket viktigt att göra en skillnad mellan berättigad särbehandling, särskilt sådan som motiveras av de legitima målen för sysselsättningspolitiken, arbetsmarknaden och yrkesutbildningen och den diskriminering som bör vara förbjuden.”

- 4 I artikel 1 i direktiv 2000/78 stadgas att ”syftet med detta direktiv är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna”.

- 5 Artikel 2 i direktiv 2000/78 har rubriken "Begreppet diskriminering" och innehåller följande bestämmelser:

"1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall:

- a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,
  
- b) indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer med en viss religion eller övertygelse, ett visst funktionshinder, en viss ålder, eller en viss sexuell läggning jämfört med andra personer, om inte:
  - i) bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga, eller
  
  - ii) när det gäller personer med ett visst funktionshinder, arbetsgivaren eller varje person eller organisation på vilken detta direktiv är tillämpligt är skyldig, enligt den nationella lagstiftningen, att vidta lämpliga åtgärder i enlighet med

principerna i artikel 5 för att undanröja de nackdelar som denna bestämmelse, detta kriterium eller förfaringssätt för med sig.

...”

- 6 Artikel 3.1 i direktiv 2000/78, med rubriken ”Tillämpningsområde”, har följande lydelse:

”Inom ramen för gemenskapens befogenheter skall detta direktiv tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande

- a) Villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran.
- b) Tillträde till alla typer och alla nivåer av yrkesvägledning, yrkesutbildning, högre yrkesutbildning och omskolning, inklusive yrkespraktik.
- c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande[\*] och löner. [\*] I enlighet med terminologin i lagen (1982:80) om anställningsskydd används nedan i stället för ’avskedande’ uttrycket ’ uppsägning’. Övers. anm.]

d) Medlemskap och medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke, inbegripet de förmåner dessa organisationer tillhandahåller.”

7 Enligt artikel 6 i direktiv 2000/78, med rubriken ”Befogad särbehandling på grund av ålder”, gäller följande:

”1. Utan hinder av artikel 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte skall utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

I sådan särbehandling kan i synnerhet följande inbegripas:

a) Införande av särskilda villkor för tillträde till anställning och till yrkesutbildning, anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet villkor för [ uppsägning ] och löner, för ungdomar och äldre arbetstagare samt underhållsskyldiga personer i syfte att främja deras anställbarhet eller att skydda dem.

b) Fastställande av minimivillkor avseende ålder, yrkeserfarenhet eller anställningstid för tillträde till anställningen eller för vissa förmåner förknippade med anställningen.

- c) Fastställande av en högsta åldersgräns för rekrytering, grundat på den utbildning som krävs för tjänsten i fråga eller på att det krävs en rimligt lång anställningsperiod innan personen i fråga skall pensioneras.

2. Utan hinder av artikel 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att följande inte utgör diskriminering på grund av ålder: fastställande av åldersgräns för att, när det gäller företags- och yrkesbaserade system för social trygghet, komma ifråga för pensions- eller invaliditetsförmåner, inbegripet fastställande av olika åldersgränser för arbetstagare eller grupper eller kategorier av arbetstagare och för tillämpningen inom ramen för dessa system av ålderskriterier för försäkringstekniska beräkningar, under förutsättning att detta inte leder till diskriminering på grund av kön.”

### *Den nationella lagstiftningen*

- 8 2a § lagen om rättsförhållandet mellan arbetsgivare och tjänstemän (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven)) (nedan kallad lagen om tjänstemän) innehåller följande bestämmelser om särskilt avgångsvederlag:

”1. Om en tjänsteman som utan avbrott har varit anställd i samma företag i 12, 15 eller 18 år sägs upp ska arbetsgivaren vid anställningens upphörande till tjänstemannen betala ett belopp som motsvarar en, två respektive tre månaders lön.

2. Bestämmelsen i första stycket är inte tillämplig om tjänstemannen vid anställningens upphörande kommer att uppbära folkpension.



3. Om tjenstemannen vid anställningens upphörande kommer att uppbära ålderspension från arbetsgivaren och om tjenstemannen blev ansluten till den aktuella pensionsförsäkringen före det att han fyllde 50 år bortfaller avgångsvederlaget.

...”

- 9 Den hänskjutande domstolen har preciserat att enligt inhemsk fast rättspraxis bortfaller rätten till avgångsvederlag om tjenstemannen, vid anställningens upphörande, har möjlighet att uppbära ålderspension från en privat pensionsförsäkring, till vilken arbetsgivaren har gjort inbetalningar, oavsett om tjenstemannen önskar utöva sin rätt att gå i pension eller ej. Detta gäller även om pensionsbeloppet sänks med hänsyn till den tidigarelagda pensioneringstidpunkten.
- 10 Direktiv 2000/78 införlivades med nationell rätt genom lag nr 1417 av den 22 december 2004 om ändring av lagen om förbud mot diskriminering på arbetsmarknaden m.m. (lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.).

### **Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan**

- 11 Ole Andersen anställdes den 1 januari 1979 av Sønderjyllands Amtsråd, sedermera Region Syddanmark (Region Syddanmark).

- 12 I brev av den 22 januari 2006 sade Region Syddanmark upp Ole Andersen till utgången av augusti samma år. I skiljedomsförfarande konstaterades att uppsägningen skett utan saklig grund.
- 13 Ole Andersen, som när anställningen hos Region Syddanmark upphörde var 63 år gammal, valde att inte gå i pension, utan anmälde sig i stället som arbetsökande.
- 14 Ole Andersen framställde den 2 oktober 2006 mot sin tidigare arbetsgivare ett krav på avgångsvederlag motsvarande tre månadslöner, med hänvisning till att han varit anställd där i mer än 18 år.
- 15 Den 14 oktober 2006 bestred Region Syddanmark detta krav med stöd av 2a § tredje stycket i lagen om tjänstemän, med hänvisning till att Ole Andersen kunde uppbära pension från en pensionsförsäkring som finansierats av arbetsgivaren.
- 16 Ingeniørföreningen i Danmark, som är den fackförening som för talan för Ole Andersen, överklagade beslutet till Vestre Landsret. Enligt beslutet om hänskjutande har klaganden i målet vid den hänskjutande domstolen hävdat att 2a § tredje stycket i lagen om tjänstemän utgör en diskriminering, i strid med artiklarna 2 och 6 i direktiv 2000/78, av arbetstagare som är äldre 60 år, vilket Region Syddanmark har bestritt.

- 17 Mot denna bakgrund beslutade Vestre Landsret att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfråga till domstolen:

”Ska förbudet mot direkt eller indirekt diskriminering på grund av ålder i artiklarna 2 och 6 i rådets direktiv 2000/78 tolkas så, att det utgör hinder för en medlemsstat att upprätthålla nationella bestämmelser som innebär att en arbetsgivare – vid uppsägning av en tjänsteman som har varit anställd hos samma företag i 12, 15 eller 18 år utan avbrott – vid anställningens upphörande ska betala ersättning till tjänstemannen med ett belopp som motsvarar en, två respektive tre månaders lön, men att ett sådant avgångsvederlag inte ska betalas då tjänstemannen vid anställningens upphörande har möjlighet att uppbära ålderspension från en pensionsförsäkring, till vilken arbetsgivaren har gjort inbetalningar?”

### **Tolkningsfrågan**

- 18 För att den hänskjutande domstolens fråga ska kunna besvaras fordras ett klagörande av huruvida den nationella lagstiftning som är aktuell i det mål som den har att avgöra omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78 och, om så är fallet, huruvida den innebär en särbehandling på grund av ålder som i förekommande fall kan anses vara befogad enligt artikel 6 i nämnda direktiv.
- 19 Vad för det första gäller frågan huruvida den lagstiftning som är i fråga i målet vid den nationella domstolen omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78, ska det understrykas att det såväl av rubriken och ingressen till direktivet som av dess innehåll och ändamål framgår att syftet med direktivet är att inrätta en allmän ram för att säkerställa att varje person behandlas lika ”i arbetslivet”, genom att vederbörande ges ett effektivt skydd mot diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet, däribland ålder.

- 20 Av artikel 3.1 c i direktiv 2000/78 framgår närmare bestämt att direktivet inom ramen för unionens befogenheter ska ”tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som inom den privata sektorn, inklusive offentliga organ”, bland annat när det gäller ”anställnings- och arbetsvillkor, inklusive [ uppsägning] och löner”.
- 21 Genom att 2a § tredje stycket i lagen om tjänstemän generellt utesluter en hel kategori av arbetstagare från avgångsvederlag inverkar den således på de villkor som gäller för uppsägning av dessa arbetstagare i den mening som avses i artikel 3.1 c i direktiv 2000/78. Direktivet är således tillämpligt på en sådan situation som den som ligger till grund för målet vid den hänskjutande domstolen.
- 22 Vad för det andra gäller frågan huruvida den lagstiftning som är i fråga i målet vid den nationella domstolen medför en särbehandling på grund av ålder i den mening som avses i artikel 2.1 i direktiv 2000/78, erinrar domstolen om att enligt denna bestämmelse ”avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1” i detta direktiv. I artikel 2.2 a i direktivet preciseras att, med avseende på tillämpningen av artikel 2.1 i direktivet, direkt diskriminering ska anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet behandlas mindre förmånligt än en annan person som befinner sig i en jämförbar situation.
- 23 2a § tredje stycket i lagen om tjänstemän innebär i förevarande fall att vissa arbetstagare fråntas rätten till avgångsvederlag, och detta enbart på grund av att de vid den tidpunkt då de sägs upp har möjlighet att uppbära ålderspension från arbetsgivaren enligt en pensionsförsäkring som de anslutits till innan de fyllt 50 år. Det framgår dock av handlingarna i målet att rätten till ålderspension villkoras med att en viss minimiålder uppnåtts, vilken i Ole Andersens fall har fastställts i kollektivavtal till 60

år. Denna bestämmelse baseras således på ett kriterium som är oupplösligt förenat med arbetstagarnas ålder.

- 24 Härav följer att den nationella lagstiftning som är i fråga i målet vid den nationella domstolen medför en särbehandling som direkt grundas på ålderskriteriet i den mening som avses i artikel 1 jämförd med artikel 2.2 a i direktiv 2000/78.
- 25 För det tredje ska det prövas huruvida denna skillnad i behandling kan anses vara befogad med hänsyn till artikel 6 i direktiv 2000/78.
- 26 I artikel 6.1 första stycket i direktiv 2000/78 föreskrivs att särbehandling på grund av ålder inte utgör någon diskriminering, om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål, som särskilt rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.
- 27 När det gäller bedömningen av huruvida det mål som eftersträvas med den lagstiftning som är i fråga i det nu aktuella nationella målet är berättigat, kan följande anföras. Den hänskjutande domstolen har med hänvisning till förarbetena till lagen om tjänstemän uppgett att syftet med avgångsvederlaget är att underlätta för äldre arbetstagare som sägs upp, efter att ha varit anställda i många år av en och samma arbetsgivare, att övergå till annan sysselsättning. Även om lagstiftaren avsett att begränsa denna förmån i form av avgångsvederlag till att endast gälla för de arbetstagare som när de sägs upp inte har möjlighet att uppbära ålderspension, visar de av

den hänskjutande domstolen återopade förarbetena till denna lagbestämmelse att nämnda begränsning bygger på konstaterandet att de personer som har möjlighet att uppbära pension i regel väljer att lämna arbetsmarknaden.

- 28 Den danska regeringen har i sitt skriftliga yttrande betonat att begränsningen i 2a § tredje stycket i lagen om tjänstemän enkelt och rationellt säkerställer att arbetsgivarna inte betalar dubbel ersättning till tjänstemän som sägs upp, med många tjänsteår bakom sig, vilket inte skulle tjäna något sysselsättningspolitiskt syfte.
- 29 Syftet med avgångsvederlaget, som är att skydda arbetstagare med många tjänsteår i företaget och att underlätta deras övergång till annan sysselsättning, omfattas av den kategori av berättigade mål som rör särskilt sysselsättningspolitik och arbetsmarknad i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78.
- 30 Enligt sistnämnda bestämmelse kan dessa mål rättfärdiga avsteg från förbudet mot diskriminering på grund av ålder, och då i form av särbehandling som bland annat är kopplad till ”införande av särskilda ... anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet villkor för [ uppsägning ] och löner, för ... äldre arbetstagare ... i syfte att främja deras anställbarhet eller att skydda dem”.
- 31 Sådana syften som dem som eftersträvas med den nationella lagstiftning som är i fråga i målet vid den nationella domstolen ska således i princip anses ”på ett objektivt och rimligt sätt” ”inom ramen för nationell rätt”, såsom anges i artikel 6.1 första stycket i direktiv 2000/78, kunna motivera en särbehandling på grund av ålder.

- 32 Enligt nämnda bestämmelse ska det vidare prövas huruvida sätten för att genomföra detta syfte är ”lämpliga och nödvändiga”. Det ska i det nu aktuella fallet prövas huruvida 2a § tredje stycket i lagen om tjänstemän gör det möjligt att uppnå de av lagstiftaren eftersträfvade sysselsättningspolitiska målen utan att detta på ett orimligt sätt skadar berättigade intressen hos de arbetstagare som på grund av denna bestämmelse går miste om rätten till nämnda avgångsvederlag då de tillhör dem som uppfyller villkoren för en sådan ålderspension som arbetsgivaren har bidragit till (se, för ett liknande resonemang, dom av den 16 oktober 2007 i mål C-411/05, Palacios de Villa, REG 2007, s. I-8531, punkt 73).
- 33 Det ska i detta hänseende understrykas att medlemsstaterna har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning när det gäller valet av medel för att genomföra sina social- och arbetsmarknadspolitiska mål (dom av den 22 november 2005 i mål C-144/04, Mangold, REG 2005, s. I-9981, punkt 63, och domen i det ovannämnda målet Palacios de la Villa, punkt 68). Detta utrymme för skönsmässig bedömning får emellertid inte leda till att genomförandet av principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder undergrävs (dom av den 5 mars 2009 i mål C-388/07, Age Concern England, REG 2009, s. I-1569, punkt 51).
- 34 Att begränsa avgångsvederlaget till att endast omfatta arbetstagare som vid tidpunkten för uppsägningen inte har rätt till sådan ålderspension som arbetsgivaren bidragit till, framstår inte som orimligt med hänsyn till det ändamål som lagstiftaren eftersträvar, och som består i att ge ett ökat skydd för arbetstagare som kan ha svårt att övergå till annan sysselsättning på grund av sin anställningstid i företaget. Tack vare 2a § tredje stycket i lagen om tjänstemän kan också möjligheterna till missbruk – i form av att en arbetstagare utnyttjar det avgångsvederlag som är ämnat att underlätta för vederbörande att finna ett nytt arbete trots att vederbörande ska gå i pension – begränsas.
- 35 En sådan bestämmelse som 2a § tredje stycket i lagen om tjänstemän framstår därmed inte som uppenbart olämplig för att uppnå det berättigade sysselsättningspolitiska mål som lagstiftaren eftersträvar.

- 36 Det ska dessutom prövas huruvida denna åtgärd går längre än vad som behövs för att uppnå det av lagstiftaren eftersträvade målet.
- 37 Av de förklaringar som lämnats av den hänskjutande domstolen, av parterna i målet vid nämnda domstol och av den danska regeringen framgår att lagstiftaren, vid utövandet av sitt stora utrymme för skönsmåsig bedömning när det gäller social- och arbetsmarknadspolitik, har sökt uppnå jämvikt mellan berättigade men motstående intressen.
- 38 Enligt dessa förklaringar gjorde lagstiftaren en avvägning mellan skyddet för arbetstagare som på grund av sin anställningstid i företaget generellt tillhör de äldsta på arbetsplatsen, och skyddet för yngre arbetstagare vilka inte kan göra anspråk på avgångsvederlag. De av den hänskjutande domstolen nämnda förarbetena till lag nr 1417 av den 22 december 2004, genom vilken direktiv 2000/78 införlivades med dansk rätt, visar i detta hänseende att lagstiftaren tog hänsyn till att avgångsvederlaget, i dess egenskap av förstärkt skyddsinstrument för en kategori av arbetstagare som definieras i förhållande till sin anställningstid, utgör ett slags särbehandling till nackdel för yngre arbetstagare. Den danska regeringen har i det avseendet påpekat att begränsningen av tillämpningsområdet för det i 2a § tredje stycket lagen om anställning föreskrivna avgångsvederlaget gör det möjligt att förhindra att en åtgärd för socialt skydd som inte är avsedd att tillämpas på de yngsta arbetstagarna sträcker sig utöver vad som är nödvändigt.
- 39 Nämnda regering har dessutom anfört att den åtgärd som är i fråga i målet vid den nationella domstolen är avsedd att åstadkomma en balans mellan skyddet för arbetstagarna och arbetsgivarnas intressen. Syftet med åtgärden är således att – i enlighet med proportionalitetsprincipen och behovet av att bekämpa missbruk – säkerställa att avgångsvederlaget endast betalas ut till de personer för vilka det är avsett, det vill säga de som ämnar fortsätta att arbeta men som med hänsyn till sin ålder generellt



sett har svårare att finna ett nytt arbete. Med denna åtgärd undviks även att arbetsgivarna tvingas bevilja avgångsvederlag för personer till vilka de dessutom kommer att betala ut ålderspension efter det att dessa personer sagts upp.

- 40 Av detta framgår att 2a § tredje stycket i lagen om tjänstemän inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå de mål som bestämmelsen syftar till att förena, i den mån den innebär att de arbetstagare som från och med tidpunkten för sin uppsägning kommer att uppbära ålderspension från sina arbetsgivare utesluts från avgångsvederlag.
- 41 Detta konstaterande ger dock inte något fullständigt svar på den hänskjutande domstolens fråga. Denna har nämligen preciserat att bestämmelsen likställer personer som rent faktiskt kommer att uppbära ålderspension från sin arbetsgivare med personer som uppfyller villkoren för att erhålla sådan pension.
- 42 Den danska lagstiftaren har visserligen agerat för att ett sådant uteslutande inte på ett orimligt sätt ska skada arbetstagarnas berättigade intressen. Sedan år 1996 föreskrivs i 2a § tredje stycket i lagen om tjänstemän nämligen att uteslutningen från avgångsvederlag inte är tillämplig på arbetstagare som blev anslutna till arbetsgivarens ålderspensionsförsäkring efter det att de fyllt 50 år. Tack vare denna bestämmelse kan alltså nämnda avgångsvederlag beviljas arbetstagare som trots att de har rätt till en pension inte har varit anslutna tillräckligt länge till sin pensionsförsäkring via arbetsgivaren för att kunna göra anspråk på en pension som utgör ett rimligt substitut för den tidigare inkomsten.
- 43 Faktum kvarstår dock att 2a § tredje stycket i lagen om tjänstemän leder till att samtliga arbetstagare som vid den tidpunkt då de sägs upp uppfyller villkoren för att få ålderspension från sin arbetsgivare, och som har anslutits till denna pensionsförsäkring

innan de fyllde 50 år, utesluts från avgångsvederlag. Domstolen ska därför pröva om inte en sådan uteslutning går utöver vad som krävs för att uppnå de eftersträlvade syftena.

44 Av den hänskjutande domstolens och den danska regeringens förklaringar framgår att denna uteslutning vilar på tanken att arbetstagare generellt lämnar arbetsmarknaden när de uppfyller villkoren för att få ålderspension från arbetsgivaren, förutsatt att de anslutits till detta pensionssystem innan de fyllt 50 år. En arbetstagare som visserligen uppfyller villkoren för att erhålla pension från sin arbetsgivare, men som önskar avstå från denna tillfälligt för att fortsätta sin yrkeskarriär, kan på grund av denna åldersbaserade bedömning inte erhålla avgångsvederlag, som ju trots allt är avsett att skydda arbetstagaren. I det berättigade syftet att undvika att detta avgångsvederlag kommer personer till godo som inte söker nytt arbete, utan som kommer att erhålla ett substitut för sin inkomst i form av en ålderspension från en pensionsförsäkring i anställningen, får den ifrågavarande åtgärden den konsekvensen att uppsagda arbetstagare som önskar vara kvar på arbetsmarknaden går miste om avgångsvederlaget uteslutande av det skälet att de bland annat på grund av sin ålder skulle kunna erhålla en sådan pension.

45 Med denna åtgärd blir det svårare för arbetstagare som har möjlighet att uppbära ålderspension att senare utöva sin rätt att arbeta, eftersom de befinner sig i en situation där de övergår till annan sysselsättning och därmed till skillnad från övriga arbetstagare med motsvarande anställningstid saknar rätt till avgångsvederlag.

46 För övrigt innebär den åtgärd som är i fråga i målet vid den nationella domstolen att en hel kategori arbetstagare som definieras enligt ålderskriteriet fräntas möjligheten

att tillfälligt avstå från att uppbära ålderspension från arbetsgivaren mot att de beviljas avgångsvederlag, vilket är avsett att hjälpa dem att finna ett nytt arbete.

- 47 Detta innebär att eftersom 2a § tredje stycket i lagen om tjänstemän inte tillåter att en arbetstagare, som visserligen uppfyller villkoren för att få ålderspension från sin arbetsgivare men som ändå avser att avstå tillfälligt från att uppbära sådan pension för att fortsätta sin yrkeskarriär, beviljas avgångsvederlag, leder denna bestämmelse till att legitima intressen hos de arbetstagare som befinner sig i en sådan situation skadas på ett orimligt sätt, och den går därmed utöver vad som krävs för att uppnå de socialpolitiska mål som eftersträvas med bestämmelsen.
- 48 Den särbehandling som följer av 2a § tredje stycket i lagen om tjänstemän kan således inte rättfärdigas med stöd av artikel 6.1 i direktiv 2000/78.
- 49 Den fråga som ställts ska följaktligen besvaras enligt följande. Artiklarna 2 och 6.1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken de arbetstagare som uppfyller villkoren för att erhålla ålderspension som deras arbetsgivare betalar ut med stöd av en pensionsförsäkring som de anslutits till innan de fyllt 50 år, enbart av detta skäl, inte kan erhålla avgångsvederlag, vilket är avsett att främja övergång till annan sysselsättning för arbetstagare som varit anställda i mer än tolv år i företaget.

## Rättegångskostnader

- 50 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (stora avdelningen) följande:

**Artiklarna 2 och 6.1 i rådets direktiv 2000/78 om inrättande av en allmän ram för likabehandling av den 27 november 2000 ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken de arbetstagare som uppfyller villkoren för att erhålla ålderspension som deras arbetsgivare betalar ut med stöd av en pensionsförsäkring som de anslutits till innan de fyllt 50 år, enbart av detta skäl, inte kan erhålla avgångsvederlag, vilket är avsett att främja övergång till annan sysselsättning för arbetstagare som varit anställda i mer än tolv år i företaget.**

Underskrifter