Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 6 december 2012*

”Likabehandling i arbetslivet — Direktiv 2000/78/EG — Förbud mot diskriminering på grund av ålder eller funktionshinder — Avgångsvederlag — Omställningsplan (Sozialplan) som innebär att arbetstagare med funktionshinder får lägre avgångsvederlag”

I mål C-152/11,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Arbeitsgericht München (Tyskland) genom beslut av den 17 februari 2011, som inkom till domstolen den 28 mars 2011, i målet

**Johann Odar**

mot

**Baxter Deutschland GmbH,**

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av A. Rosas, tillförordnad ordförande på andra avdelningen, samt domarna U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (referent) och C.G. Fernlund,

generaladvokat: E. Sharpston,

justitiesekreterare: handläggaren K. Malacek,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 18 april 2012,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Johann Odar, genom S. Saller och B. Renkl, Rechtsanwälte,

— Baxter Deutschland GmbH, genom C. Grundmann, Rechtsanwältin,

— Tysklands regering, genom T. Henze, J. Möller och N. Graf Vitzthum, samtliga i egenskap av ombud,

— Europeiska kommissionen, genom J. Enegren och V. Kreuschitz, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 12 juli 2012 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

* Rättegångsspråk: tyska.

följande

## Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 2 och 6.1 andra stycket 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).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Johann Odar och hans före detta arbetsgivare, Baxter Deutschland GmbH (nedan kallat Baxter) angående det avgångsvederlag han har mottagit i enlighet med den trygghetsplan (Vorsorglichen Sozialplan) som ingåtts mellan detta företag och dess företagsråd.

### Tillämpliga bestämmelser

*Unionsrätten*

3 Skälen 8, 11, 12 och 15 i direktiv 2000/78 har följande lydelse:

”(8) I riktlinjerna för sysselsättningen under år 2000, som godkänts av europeiska rådet i Helsingfors den 10 och 11 december 1999, framhålls behovet av att främja en arbetsmarknad som är gynnsam för social integration genom utformningen av enhetliga strategier för att motverka diskriminering av grupper som t.ex. funktionshindrade. I dessa understryks även att särskild vikt skall fästas vid stöd till äldre arbetstagare så att de i högre grad skall kunna delta i arbetslivet.

…

(11) Diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning kan undergräva förverkligandet av målen i EG-fördraget, särskilt förverkligandet av en hög sysselsättningsnivå och en hög nivå på det sociala skyddet, en höjning av levnadsstandarden och livskvaliteten, ekonomisk och social sammanhållning och solidaritet samt fri rörlighet för personer.

(12) Därför bör all direkt eller indirekt diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning på de områden som omfattas av detta direktiv förbjudas i hela gemenskapen. ...

…

(15) Bedömningen av händelser av vilka den slutsatsen kan dras att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering är en fråga för nationella rättsliga instanser eller andra behöriga organ, i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. Särskilt vad gäller indirekt diskriminering kan sådana regler innebära att alla medel, inklusive statistiska bevis, används för att fastställa att diskriminering föreligger.”

4 Enligt artikel 1 i direktivet är dess syfte ”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 I artikel 2.1 och 2.2, med rubriken ”Begreppet diskriminering”, föreskrivs följande:

”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 i direktiv 2000/78 har rubriken ”Tillämpningsområde”, och i artikel 3.1 föreskrivs följande:

”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:

…

c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande[*] och löner. [*I överensstämmelse med en rad andra språkversioner av direktivet samt för tydlighetens skull kommer nedan termen ”uppsägning” att användas. Övers. anm.].

…”

7 I artikel 6.1 i samma direktiv, som har rubriken ”Befogad särbehandling på grund av ålder”, anges följande:

”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.

…”

8 I artikel 16 i samma direktiv föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att

a) lagar och andra författningar som strider mot principen om likabehandling upphävs,

b) bestämmelser som strider mot principen om likabehandling som finns i individuella avtal eller kollektivavtal, … förklaras eller kan förklaras ogiltiga eller ändras. ...”

*Tysk rätt*

Tysk lagstiftning

9 Direktiv 2000/78 införlivades med den tyska rättsordningen genom den allmänna lagen om likabehandling (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) av den 14 augusti 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897) (nedan kallad AGG). I denna lag stadgas följande i 1 §, som har rubriken ”Lagens syfte”:

”Syftet med denna lag är att förhindra eller undanröja missgynnande på grund av ras, etniskt ursprung, kön, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.”

10 Enligt 10 § AGG, med rubriken ”Tillåten särbehandling på grund av ålder”, gäller följande:

”Utan hinder av 8 § är särbehandling på grund av ålder tillåten om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt kan motiveras av ett berättigat mål. De medel som används för att uppnå detta mål ska vara lämpliga och nödvändiga. I sådan särbehandling kan särskilt följande inbegripas:

…

6. Skillnad mellan förmåner i omställningsplaner i den mening som avses i lagen om företagsorganisation [Betriebsverfassungsgesetz, nedan kallad BetrVG], när företrädarna för arbetsgivaren och arbetstagarna har antagit bestämmelser om avgångsvederlag som varierar beroende på ålder och anställningstid med huvudsaklig hänsyn till möjligheterna för vederbörande att få en ny anställning, vilka främst beror på ålder, eller när anställda vilkas inkomster är säkerställda genom att de har rätt till pension, i förekommande fall efter det att arbetslöshetsförmåner har utgetts, har uteslutits från de förmåner som beviljas inom ramen för omställningsplanen.”

11 Enligt 111–113 §§ BetrVG, i dess lydelse av den 25 september 2001 (BGBl. 2001 I, s. 2518), ska åtgärder vidtas för att mildra de negativa konsekvenserna för arbetstagare till följd av en omstrukturering av ett företag. Arbetsgivare och företagsråd är således skyldiga att upprätta en omställningsplan (Sozialplan) i detta syfte.

12 I 112 § 1 BetrVG, med rubriken ”Intresseavvägning vid företagsomstrukturering, omställningsplan” föreskrivs följande:

”Om företagsledningen och företagsrådet överenskommer om en intresseavvägning avseende en planerad omstrukturering av företaget ska denna överenskommelse göras skriftligen och undertecknas av båda parter. Detta gäller även överenskommelser om att kompensera eller mildra de ekonomiska konsekvenserna för löntagarna till följd av den planerade omstruktureringen. Omställningsplanen har samma verkan som en företagsöverenskommelse …”

13 Enligt 127 § i volym III i den tyska lagen om social trygghet (Sozialgesetzbuch III, nedan kallad SGB) utbetalas normal arbetslöshetsersättning under en begränsad tidsperiod beroende på arbetstagarens ålder och längden på den period under vilken avgifter har erlagts. En arbetstagare har rätt till

arbetslöshetsersättning motsvarande 12 månadslöner innan denne har fyllt 50 år, 15 månadslöner efter det att denne har fyllt 50 år, 18 månadslöner efter det att denne har fyllt 55 år och 24 månadslöner efter det att denne har fyllt 58 år.

Trygghetsplanen och den kompletterande omställningsplanen

14 Den 30 april 2004 enades Baxter och det centrala företagsrådet om en trygghetsplan. 6 § 1 punkterna 1.1–1.5 i denna plan har följande lydelse:

”1. Avgångsvederlag som utgår när anställningsförhållandet upphör (förutom vid ’förtidspensionering’)

1.1 Anställda inom företaget som trots alla ansträngningar inte kan erbjudas någon lämplig arbetsplats hos Baxter [med säte] i Tyskland och som inte heller kan sägas upp i förtid enligt 5 § och som lämnar företaget (genom uppsägning av ekonomiska skäl eller upphörande av anställningsförhållandet i samförstånd) erhåller ett bruttoavgångsvederlag i euro enligt följande formel:

Avgångsvederlag = (åldersfaktorn × anställningstiden inom företaget × bruttomånadslönen) [nedan kallad den vanliga beräkningsmetoden]

1.2 Åldersfaktortabell

| Ålder | Ålders-faktor | Ålder | Ålders-faktor | Ålder | Ålders-faktor | Ålder | Ålders-faktor | Ålder | Ålders-faktor |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 18 | 0,35 | 28 | 0,60 | 38 | 1,05 | 48 | 1,30 | 58 | 1,70 |
| 19 | 0,35 | 29 | 0,60 | 39 | 1,05 | 49 | 1,35 | 59 | 1,50 |
| 20 | 0,35 | 30 | 0,70 | 40 | 1,10 | 50 | 1,40 | 60 | 1,30 |
| 21 | 0,35 | 31 | 0,70 | 41 | 1,10 | 51 | 1,45 | 61 | 1,10 |
| 22 | 0,40 | 32 | 0,80 | 42 | 1,15 | 52 | 1,50 | 62 | 0,90 |
| 23 | 0,40 | 33 | 0,80 | 43 | 1,15 | 53 | 1,55 | 63 | 0,60 |
| 24 | 0,40 | 34 | 0,90 | 44 | 1,20 | 54 | 1,60 | 64 | 0,30 |
| 25 | 0,40 | 35 | 0,90 | 45 | 1,20 | 55 | 1,65 | | |
| 26 | 0,50 | 36 | 1,00 | 46 | 1,25 | 56 | 1,70 | | |
| 27 | 0,50 | 37 | 1,00 | 47 | 1,25 | 57 | 1,70 | | |

…

1.5 När det gäller anställda som uppnått 54 års ålder och som sägs upp av ekonomiska skäl eller vars anställningsförhållande upphör i samförstånd mellan företaget och arbetstagaren, ska det avgångsvederlag som beräknats i enlighet med 6 § 1 punkt 1.1 jämföras med följande beräkning:

Antalet månader till tidigaste möjliga pensionering × 0,85 × bruttomånadslönen [nedan kallad den alternativa beräkningsmetoden]

Om [avgångsvederlaget enligt den vanliga beräkningsmetoden] är större än [avgångsvederlaget enligt den alternativa beräkningsmetoden] ska det lägre beloppet betalas ut. Det lägre beloppet får emellertid inte underskrida hälften av [avgångsvederlaget enligt den vanliga beräkningsmetoden].

Om resultatet av beräkningen av [avgångsvederlaget enligt den alternativa beräkningsmetoden] blir noll ska hälften av [avgångsvederlaget enligt den vanliga beräkningsmetoden] betalas ut.”

15 Den 13 mars 2008 upprättade Baxter en kompletterande omställningsplan med koncernens företagsråd. I denna plan regleras frågan om avgångsvederlag i 7 §, som har följande lydelse:

”Anställda som omfattas av omställningsplanen och vilkas anställningsförhållande upphör på grund av omstruktureringar inom företaget:

7.1 Avgångsvederlag: De anställda erhåller ett enskilt avgångsvederlag som beräknas enligt 6 § 1 i omställningsplanen.

7.2 Precisering: Med avseende på 6 § punkt 1.5 i trygghetsplanen har parterna kommit överens om följande klargörande: ’Med tidigaste möjliga pensionering avses den tidpunkt vid vilken den anställda för första gången kan göra anspråk på lagstadgad ålderspension, även om denna pension nedsatts på grund av att ålderspensionen tagits i anspråk i förtid.’

…”

**Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna**

16 Käranden vid den nationella domstolen, Johann Odar, är en österrikisk medborgare som är född år 1950. Han är gift och har två underhållsberättigade barn. Han anses vara svårt funktionshindrad med en funktionsnedsättning som uppgår till 50 procent. Johann Odar hade sedan den 17 april 1979 varit anställd hos Baxter eller hos detta företags föregångare. Innan hans anställningsförhållande upphörde arbetade han som marknadsföringsansvarig.

17 Baxter sade, genom skrivelse av den 25 april 2008, upp anställningsförhållandet med Johann Odar men erbjöd denne att fortsätta anställningsförhållandet på det nya driftstället München-Unterschleißheim (Tyskland). Johann Odar accepterade ursprungligen detta erbjudande, men sade i sin tur upp anställningsförhållandet till den 31 december 2009 efter det att parterna hade kommit överens om att detta inte skulle påverka hans rätt till avgångsvederlag.

18 Såsom framgår av beslutet om hänskjutande kan Johann Odar göra anspråk på allmän ålderspension från och med 65 års ålder (i förevarande fall den 1 augusti 2015) enligt det tyska pensionsförsäkringssystemet samt pension för svårt funktionshindrade personer från och med 60 års ålder (den 1 augusti 2010).

19 Baxter betalade ett bruttoavgångsvederlag till Johann Odar enligt trygghetsplanen på 308 253,31 euro. Enligt den vanliga beräkningsmetoden skulle hans bruttoavgångsvederlag uppgå till 616 506,63 euro. Baxter har enligt den alternativa beräkningsmetoden på grundval av tidigaste möjliga pensionering, nämligen den 1 augusti 2010, fastställt bruttoavgångsvederlaget till 197 199,09 euro. Baxter har således betalat ut det garanterade minimibeloppet till Johann Odar vilket motsvarar hälften av beloppet på 616 506,63 euro.

20 Johann Odar väckte den 30 juni 2010 talan mot Baxter vid Arbeitsgericht München. Han yrkade att den domstolen skulle förplikta Baxter att betala ytterligare avgångsvederlag motsvarande ett belopp på 271 988,22 euro (brutto). Detta belopp utgör skillnaden mellan det avgångsvederlag han har beviljats och det belopp han hade erhållit med samma anställningstid inom företaget om han hade varit 54 år när anställningsförhållandet avslutades. Johann Odar anser att beräkningsmetoden enligt trygghetsplanen innebär att han behandlas mindre förmånligt på grund av sin ålder och funktionsnedsättning.

21 Arbeitsgericht München ifrågasätter huruvida 10 § tredje stycket 6 AGG och regeln i 6 § 1 punkt 1.5 i trygghetsplanen är förenliga med direktiv 2000/78. Den domstolen har anfört att om den första av dessa båda nationella bestämmelser inte är förenlig med unionsrätten och därmed inte kan tillämpas ska Johann Odars talan vinna bifall. Grunden för den regel som anges i den andra av dessa bestämmelser kan nämligen inte vara lagstiftning som strider mot detta direktiv.

22 Arbeitsgericht München beslutade mot denna bakgrund att vilandeförklara målet och att ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

1) Utgör förbudet mot diskriminering på grund av ålder i artiklarna 1 och 16 i [direktiv 2000/78] hinder mot en nationell bestämmelse, enligt vilken särbehandling på grund av ålder kan vara tillåten när företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna inom ramen för ett företags trygghetssystem har undantagit anställda vilkas inkomster är säkerställda genom att de har rätt till pension, i förekommande fall efter det att arbetslöshetsförmåner har utgetts, från förmåner som beviljas inom ramen för omställningsplanen, eller är en sådan särbehandling motiverad enligt artikel 6.1 [andra stycket] a i [detta direktiv]?

2) Utgör förbudet mot diskriminering på grund av funktionshinder i artiklarna 1 och 16 i [direktiv 2000/78] hinder mot en nationell bestämmelse, enligt vilken särbehandling på grund av ålder kan vara tillåten när företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna inom ramen för ett företags trygghetssystem har undantagit anställda vilkas inkomster är säkerställda genom att de har rätt till pension, i förekommande fall efter det att arbetslöshetsförmåner har utgetts, från förmåner som beviljas inom ramen för omställningsplanen?

3) Utgör förbudet mot diskriminering på grund av ålder enligt artiklarna 1 och 16 i [direktiv 2000/78] hinder mot en bestämmelse i företagets trygghetssystem enligt vilken det med avseende på anställda som är äldre än 54 år och som har sagts upp av ekonomiska skäl ska göras en alternativ beräkning av avgångsvederlaget på grundval av tidigaste möjliga tidpunkt för pensionering, varvid, i förhållande till den vanliga beräkningsmetoden, som framför allt tar hänsyn till anställningstiden, det lägre avgångsvederlaget ska betalas, förutsatt att det uppgår till minst hälften av det normala avgångsvederlaget, eller är en sådan särbehandling motiverad enligt artikel 6.1 [andra stycket] a i [detta direktiv]?

4) Utgör förbudet mot diskriminering på grund av funktionshinder enligt artiklarna 1 och 16 i [direktiv 2000/78] hinder mot en bestämmelse i företagets trygghetssystem enligt vilken det med avseende på anställda som är äldre än 54 år och som har sagts upp av ekonomiska skäl ska göras en alternativ beräkning av avgångsvederlaget – varvid hänsyn tas till om den anställde har rätt till ålderspension på grund av funktionshinder och varvid utgångspunkten är den tidigaste möjliga tidpunkten för pensionering i motsats till vad som är fallet vid den vanliga beräkningsmetoden, vilken framför allt tar hänsyn till anställningstiden –, varefter det lägre avgångsvederlaget ska betalas, förutsatt att det uppgår till minst hälften av det normala avgångsvederlaget?

## Prövningen av tolkningsfrågorna

### *De två första frågorna*

23 Arbeitsgericht München har ställt de två första frågorna, som ska prövas gemensamt, för att få klarhet i huruvida artiklarna 2.2 och 6.1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att de utgör hinder för nationell lagstiftning enligt vilken särbehandling på grund av ålder kan tillåtas när en arbetsgivare och företrädare för arbetstagarna inom ramen för ett företags trygghetssystem har uteslutit arbetstagare

vilkas inkomster är säkerställda genom att de har rätt till ålderspension, i förekommande fall efter att ha mottagit arbetslöshetsersättning, från de sociala förmåner som kan beviljas enligt en omställningsplan.

24 Enligt fast rättspraxis presumeras nationella domstolars frågor om tolkningen av unionsrätten, vilka ställs mot bakgrund av den beskrivning av omständigheterna i målet och tillämplig lagstiftning som den nationella domstolen har lämnat på eget ansvar, och vilka det inte ankommer på EU-domstolen att pröva riktigheten av, vara relevanta. En begäran från en nationell domstol kan bara avvisas av EU-domstolen då det är uppenbart att den begärda tolkningen av unionsrätten inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller saken i det nationella målet, eller då frågorna är hypotetiska eller EU-domstolen inte förfogar över de uppgifter om sakförhållandena eller de rättsliga förhållandena som är nödvändiga för att kunna besvara frågorna på ett ändamålsenligt sätt (se, bland annat, dom av den 22 juni 2010 i de förenade målen C-188/10 och C-189/10, Melki och Abdeli, REU 2010, s. I-5667, punkt 27, av den 29 mars 2012 i mål C-599/10, SAG ELV Slovensko m.fl., punkt 15, samt av den 12 juli 2012 i mål C-378/10, VALE Építési kft, punkt 18).

25 Detta är fallet i förevarande mål.

26 De två första frågorna har nämligen ställts med hänvisning till den situation som avses i 10 § 6 AGG, där arbetsgivaren och företrädarna för arbetstagarna utesluter arbetstagare vilkas inkomster är säkerställda genom att de har rätt till ålderspension, i förekommande fall efter att ha mottagit arbetslöshetsersättning, från de sociala förmåner som kan beviljas enligt en omställningsplan.

27 I beslutet om hänskjutande finns emellertid ingen antydan om att målet vid den nationella domstolen avser en sådan situation. Arbeitsgericht München har tvärtom uppgett att det enligt trygghetsplanen, till skillnad från möjligheten enligt 10 § AGG, inte är tillåtet att utesluta arbetstagare som närmar sig pensionsåldern från rätten till avgångsvederlag. Enligt trygghetsplanen ska inte heller arbetstagarens rätt till arbetslöshetsersättning beaktas. Johann Odar har såsom framgår av handlingarna i målet mottagit avgångsvederlag, men detta har minskats i enlighet med 6 § 1 punkt 1.5 i trygghetsplanen, jämförd med 7 § punkt 7.2 i den kompletterande omställningsplanen, vilket han genom sin talan vid Arbeitsgericht München har angripit.

28 Det är således uppenbart att frågan avseende huruvida 10 §, tredje meningen, 6 AGG är förenlig med direktiv 2000/78, i förhållande till föremålet för talan vid den nationella domstolen, enbart är hypotetisk.

29 Mot denna bakgrund ska den första och den andra tolkningsfråga som har hänskjutits av Arbeitsgericht München inte besvaras.

*Den tredje frågan*

30 Arbeitsgericht München har ställt den tredje frågan för att få klarhet i huruvida artiklarna 2.2 och 6.1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att de utgör hinder för bestämmelser i ett företags trygghetssystem enligt vilka avgångsvederlaget för arbetstagare som har fyllt 54 år och som sägs upp av ekonomiska skäl beräknas på grundval av tidpunkten för tidigaste möjliga pensionering, till skillnad från vad som gäller enligt den vanliga beräkningsmetoden där ett sådant avgångsvederlag beräknas främst på grundval av anställningstid inom företaget, vilket innebär att avgångsvederlaget för dessa arbetstagare blir lägre än det avgångsvederlag som följer av den vanliga beräkningsmetoden men ska motsvara minst hälften av detta.

31 Vad inledningsvis beträffar frågan huruvida de nationella bestämmelserna omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78, ska det erinras om att det framgår såväl av rubriken och skälen till detta direktiv som av dess innehåll och ändamål 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 direktivets artikel 1, däribland ålder.

32 Det framgår vidare av artikel 3.1 c i direktiv 2000/78 att detta inom ramen för gemenskapens befogenheter ska tillämpas ”på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ”, bland annat i fråga om ”[a]nställnings- och arbetsvillkor, inklusive uppsägning och löner”.

33 I den mån 6 § 1 punkt 1.5 i trygghetsplanen innebär att avgångsvederlag för arbetstagare som är äldre än 54 år minskas påverkar denna regel villkoren för uppsägning av dessa arbetstagare i den mening som avses i artikel 3.1 c i direktiv 2000/78. En sådan nationell bestämmelse omfattas således av direktivets tillämpningsområde.

34 Såsom framgår av domstolens fasta praxis är arbetsmarknadens parter, när de vidtar åtgärder som omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78, vilket, i frågor som rör arbetslivet, utgör ett konkret uttryck för principen om icke-diskriminering på grund av ålder, skyldiga att iaktta detta direktiv (dom av den 13 september 2011 i mål C-447/09, Prigge m.fl., punkt 48, och av den 7 juni 2012 i mål C-132/11, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, punkt 22).

35 Vad beträffar frågan huruvida de ifrågavarande bestämmelserna medför särbehandling på grund av ålder i den mening som avses i artikel 2.1 i direktiv 2000/78, ska det erinras om att 6 § 1 punkt 1.5 i trygghetsplanen innebär att för arbetstagare som uppnått 54 års ålder och som sägs upp av ekonomiska skäl eller vilkas anställningsförhållande upphör i samförstånd mellan företaget och arbetstagaren, ska det avgångsvederlag som beräknats i enlighet med den vanliga beräkningsmetoden jämföras med det avgångsvederlag som följer av den alternativa metoden. Den berörde arbetstagaren ska beviljas det lägre avgångsvederlaget, men detta får emellertid inte underskrida hälften av avgångsvederlaget enligt den vanliga beräkningsmetoden.

36 Johann Odar har i enlighet med dessa bestämmelser mottagit ett belopp på 308 357,10 euro, vilket motsvarade hälften av det avgångsvederlag som följer av den vanliga beräkningsmetoden. Om Johann Odar vid tidpunkten för sin uppsägning skulle ha varit 54 år gammal hade han, under förutsättning att alla andra omständigheter var desamma, haft rätt till ett avgångsvederlag som uppgick till 580 357,10 euro. Den omständigheten att han var äldre än 54 år medförde att den ovannämnda jämförande metoden tillämpades och att det belopp som utbetalades var lägre än det han skulle ha haft rätt till om han inte hade uppnått denna ålder. Den beräkningsmetod som föreskrivs i trygghetsplanen vid uppsägning på grund av ekonomiska skäl förefaller således innebära direkt särbehandling på grund av ålder.

37 Domstolen ska följaktligen pröva huruvida denna särbehandling kan anses motiverad enligt artikel 6.1 första stycket i direktiv 2000/78. I denna bestämmelse anges att särbehandling på grund av ålder inte ska utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som särskilt rör sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

38 Vad beträffar de nationella åtgärdernas syfte har Arbetsgerich München påpekat att ordalydelsen av 6 § 1 punkt 1.5 i trygghetsplanen inte ger några anvisningar avseende de eftersträvade målen. Det framgår emellertid av handlingarna i målet att dessa mål är detsamma som målen för 10 § tredje meningen 6 AGG. Såsom den hänskjutande domstolen har framhållit bör det tillvägagångssätt som arbetsgivaren och företrädarna för arbetstagarna har valt inom ramen för omställningsplanen således vara ägnade att dels uppnå de mål som eftersträvas genom 10 § tredje meningen 6 AGG, dels inte på ett oproportionerligt sätt skada missgynnade åldersgruppers intressen.

39 Enligt 112 § BetrVG, i dess lydelse av den 25 september 2001, ska omställningsplanens ändamål och syfte vara att kompensera eller mildra de negativa konsekvenserna till följd av omstruktureringar inom det berörda företaget. Den tyska regeringen har i sina skriftliga yttranden uppgett att de avgångsvederlag som betalas ut enligt en trygghetsplan inte särskilt avser att underlätta anställdas återetablering på arbetsmarknaden.

40 Skillnader beroende på arbetstagarnas ålder beträffande det avgångsvederlag som betalas ut till dem med stöd av en trygghetsplan innebär eftersträvandet av ett mål, som vilar på antagandet att vissa arbetstagare kan undantas från rätten till avgångsvederlag med hänvisning till att det rör sig om framtida ekonomiska nackdelar som vissa arbetstagare som förlorar sin anställning inte kommer att drabbas av eller endast drabbas av i begränsad utsträckning.

41 Den tyska regeringen har i detta avseende anfört att en omställningsplan måste innebära en fördelning av begränsade tillgångar på så sätt att denna plan kan uppfylla sitt syfte som en ”övergångsåtgärd” i förhållande till samtliga arbetstagare och inte enbart till de äldsta av dem. Omställningsplanen ska i princip inte innebära att företagets överlevnad eller resterande arbetstagares anställning hotas. Även möjligheterna att missbruka systemet begränsas genom 10 § tredje meningen 6 AGG, eftersom anställda som ändå ska gå i pension inte kan dra fördel av ett avgångsvederlag vars syfte är att underlätta deras sökande efter nytt arbete.

42 Denna nationella bestämmelse har således även till syfte att erbjuda en kompensation för framtiden, att skydda de yngsta arbetstagarna och att underlätta deras återetablering på arbetsmarknaden, samtidigt som en rättvis fördelning av omsättningsplanens begränsade ekonomiska tillgångar beaktas.

43 Sådana mål kan med undantag från principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder motivera särbehandling bland annat avseende ”[i]nförande av särskilda villkor för … anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet villkor för uppsägning och löner, för ungdomar och äldre arbetstagare … i syfte att främja deras anställbarhet eller att skydda dem” i den mening som avses i artikel 6.1 andra stycket i direktiv 2000/78.

44 Syftet att undvika att 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, kan vidare anses utgöra ett berättigat mål (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 oktober 2010 i mål C-499/08, Ingeniørforeningen i Danmark, REU 2010, s. I-9343, punkt 44).

45 Mot denna bakgrund kan sådana mål som eftersträvas genom 6 § 1 punkt 1.5 i trygghetsplanen ”på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt” i princip motivera särbehandling på grund av ålder, i den mening som avses i artikel 6.1 första stycket i direktiv 2000/78.

46 Domstolen måste emellertid även pröva huruvida de åtgärder som har vidtagits för att uppnå dessa mål är lämpliga och nödvändiga och att de inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå det eftersträvade målet.

47 Medlemsstaterna och, i förekommande fall, arbetsmarknadens parter på det nationella planet tillerkänns härvid ett stort utrymme för skönsmässig bedömning inte bara vid valet av vilket konkret social- eller sysselsättningspolitiskt mål som ska eftersträvas, utan även vid fastställandet av vilka åtgärder som är lämpliga för att uppnå detta mål (se, för ett liknande resonemang, dom av den 5 juli 2012 i mål C-141/11, Hörnfeldt, punkt 32).

48 Vad beträffar frågan huruvida de ifrågavarande bestämmelserna i trygghetsplanen och den kompletterande omställningsplanen är lämpliga, ska det framhållas att minskningen av det avgångsvederlag som beviljas arbetstagare vilkas inkomster är säkerställda vid tidpunkten för deras

uppsägning inte förefaller orimlig med hänsyn till ändamålet för sådana omställningsplaner, vilket består i att erbjuda ett stärkt skydd för arbetstagare vilkas övergång till en ny anställning visar sig känslig på grund av deras begränsade ekonomiska resurser.

49 En sådan bestämmelse som den i 6 § 1 punkt 1.5 i trygghetsplanen förefaller därför inte vara uppenbart olämplig för att uppnå ett sådant berättigat sysselsättningspolitiskt mål som det som den tyska lagstiftaren har eftersträvat.

50 Vad beträffar frågan huruvida de ifrågavarande bestämmelserna är nödvändiga, ska det framhållas att det i 7 § punkt 7.2 i den kompletterande omställningsplanen visserligen föreskrivs att tidpunkten för tidigaste möjliga pensionering i den mening som avses i 6 § 1 punkt 1.5 i trygghetsplanen motsvarar det datum då arbetstagaren kan göra anspråk på ålderspension, även om det rör sig om pension som innefattar minskade utbetalningar på grund av att den tas ut i förtid.

51 Såsom ovan konstaterats i punkt 27 i denna dom, är det emellertid enbart en minskning av det avgångsvederlag som beviljas dessa arbetstagare som föreskrivs i trygghetsplanen.

52 I 6 § punkt 1.5 i trygghetsplanen föreskrivs att det avgångsvederlag som beviljas berörda arbetstagare ska motsvara det lägsta av de belopp som framkommer genom den vanliga beräkningsmetoden och den alternativa metoden. Mottagaren är emellertid garanterad att det belopp som faktiskt utbetalas motsvarar minst hälften av det belopp som framkommer genom en tillämpning av den vanliga beräkningsmetoden. Såsom framgår av den tabell som återges ovan i punkt 14 i denna dom ökar åldersfaktorn, som utgör en av koefficienterna i den vanliga och den alternativa beräkningsmetoden, gradvis efter 18 års ålder (0,35) fram till 57 års ålder (1,70). Det är inte förrän vid 59 års ålder som denna faktor börjar minska (1,50) för att nå sin lägsta nivå vid 64 års ålder (0,30). Även om en tillämpning av den alternativa beräkningsmetoden leder till ett resultat som är lika med noll ska den berörde arbetstagaren, såsom föreskrivs i det tredje stycket i denna mening, ha rätt till ett avgångsvederlag motsvarande hälften av det som beräknats enligt den vanliga beräkningsmetoden.

53 Mot bakgrund av vad den hänskjutande domstolen redovisat bedömer domstolen att 6 § 1 punkt 1.5 i trygghetsplanen är resultatet av ett avtal som förhandlats fram mellan företrädare för arbetstagare och arbetsgivare, vilka härigenom har utnyttjat sin rätt till kollektiva förhandlingar, vilken erkänns som en grundläggande rättighet. Genom att arbetsmarknadens parter anförtros uppgiften att finna en jämvikt mellan sina respektive intressen uppnås en avsevärd flexibilitet, eftersom vardera parten i förekommande fall kan säga upp avtalet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 oktober 2010 i mål C-45/09, Rosenbladt, REU 2010, s. I-9391, punkt 67).

54 Den tredje frågan ska mot bakgrund av ovanstående överväganden besvaras enligt följande. Artiklarna 2.2 och 6.1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att de inte utgör hinder för bestämmelser i ett företags trygghetssystem enligt vilka avgångsvederlaget för arbetstagare som har fyllt 54 år och som sägs upp av ekonomiska skäl ska beräknas på grundval av tidpunkten för tidigaste möjliga pensionering – till skillnad från vad som gäller enligt den vanliga beräkningsmetoden där ett sådant avgångsvederlag beräknas främst på grundval av anställningstiden inom företaget –, vilket innebär att avgångsvederlaget för dessa arbetstagare blir lägre än det avgångsvederlag som följer av den vanliga beräkningsmetoden, men uppgår till minst hälften av detta.

*Den fjärde frågan*

55 Arbeitsgericht München har ställt den fjärde frågan för att få klarhet i huruvida artikel 2.2 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att den utgör hinder för bestämmelser i ett företags trygghetssystem enligt vilka avgångsvederlaget för arbetstagare som har fyllt 54 år och som sägs upp av ekonomiska skäl beräknas på grundval av tidpunkten för tidigaste möjliga pensionering, till skillnad från vad som gäller enligt den vanliga beräkningsmetoden där ett sådant avgångsvederlag beräknas främst på

grundval av anställningstid inom företaget, vilket innebär att avgångsvederlaget för dessa arbetstagare blir lägre än det avgångsvederlag som följer av den vanliga beräkningsmetoden men ska motsvara minst hälften av detta, och enligt vilken möjligheten att gå i pension i förtid på grund av funktionshinder beaktas vid denna alternativa beräkning.

56 Vad inledningsvis beträffar frågan huruvida 6 § 1 punkt 1.5 i trygghetsplanen jämförd med 7 § punkt 7.2 i den kompletterande omställningsplanen medför särbehandling på grund av funktionshinder i den mening som avses i artikel 2.1 i direktiv 2000/78, ska det erinras om att det avgångsvederlag som betalas till den berörde arbetstagaren minskas enligt 7 § punkt 7.2 med beaktande av datumet för den tidigaste möjliga tidpunkten för pensionering. Möjligheten att erhålla ålderspension är emellertid avhängigt ett ålderskrav, och den lägsta pensionsåldern är lägre för svårt funktionshindrade personer.

57 Såsom generaladvokaten har framhållit i punkt 50 i sitt förslag till avgörande kommer den första komponenten i beräkningen enligt den alternativa beräkningsmetoden alltid att vara lägre för arbetstagare med funktionshinder än för jämngamla arbetstagare utan funktionshinder. Den omständigheten att beräkningen i förevarande fall på ett skenbart neutralt sätt görs på grundval av pensionsåldern innebär att svårt funktionshindrade arbetstagare som har rätt att gå i pension vid en lägre ålder, nämligen vid 60 års ålder i stället för vid 63 års ålder vilket är fallet för arbetstagare utan funktionshinder, innebär att de erhåller ett lägre avgångsvederlag, och detta med anledning av deras funktionshinder.

58 Såsom framgår av Johann Odars synpunkter och som Baxter själv har medgett under förhandlingen skulle det avgångsvederlag som han hade uppburit om han inte hade varit svårt funktionshindrad uppgå till 570 839,47 euro.

59 Härav följer att 6 § 1 punkt 1.5 i trygghetsplanen, jämförd med 7 § punkt 7.2 i den kompletterande omställningsplanen, vars tillämpning innebär att det avgångsvederlag som betalas till en svårt funktionshindrad arbetstagare är lägre än det som uppbärs av en arbetstagare utan funktionshinder, medför indirekt särbehandling på grund av funktionshinder i den mening som avses i artikel 1 jämförd med artikel 2.2 a i direktiv 2000/78.

60 Domstolen ska därefter pröva huruvida arbetstagare med ett svårt funktionshinder vilka befinner sig i en åldersgrupp som närmar sig pension, under de omständigheter som regleras av den bestämmelse som är i fråga i det nationella målet, befinner sig i en situation som är jämförbar, i den mening som avses i artikel 2.2 a i direktiv 2000/78, med situationen för arbetstagare utan funktionshinder som tillhör samma åldersgrupp. Den tyska regeringen har nämligen gjort gällande att dessa två kategorier av arbetstagare befinner sig i objektivt olika ursprungssituationer vad gäller deras rätt att uppbära pension.

61 Arbetstagare som tillhör åldersgrupper som närmar sig pensionsåldern befinner sig i detta avseende i en situation som är jämförbar med situationen för andra arbetstagare som berörs av omställningsplanen, eftersom deras anställningsförhållande med arbetsgivaren upphör av samma orsaker och under samma villkor.

62 Den förmån som svårt funktionshindrade beviljas, vilken består i att de kan göra anspråk på ålderspension tre år tidigare än den pensionsålder som gäller för friska arbetstagare, innebär inte att de befinner sig i en situation som särskiljer dem i förhållande till dessa arbetstagare.

63 I enlighet med artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 ska det prövas huruvida den särbehandling som föreligger mellan de båda kategorierna av arbetstagare kan motiveras på ett objektivt och rimligt sätt av ett berättigat mål samt om sättet för att genomföra detta mål är lämpligt och inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå det mål som den tyska lagstiftaren eftersträvar.

64 De mål som eftersträvas genom 6 § 1 punkt 1.5 i trygghetsplanen ska, såsom redan har konstaterats ovan i punkterna 43–45 i denna dom, anses i princip ”på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt”, i den mening som avses i artikel 6.1 första stycket i direktiv 2000/78, kunna motivera särbehandling på grund av ålder. Såsom vidare framgår av punkt 49 i denna dom förefaller en sådan nationell bestämmelse inte vara uppenbart olämplig för att uppnå ett sådant berättigat sysselsättningspolitiskt mål som det som den tyska lagstiftaren har eftersträvat.

65 Vid prövningen av huruvida 6 § 1 punkt 1.5 i trygghetsplanen, jämförd med 7 § punkt 7.2 i den kompletterande omställningsplanen, går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå det eftersträvade målet ska denna bestämmelse bedömas utifrån det sammanhang i vilket den ingår med beaktande av den skada den kan innebära för de avsedda personerna.

66 Baxter och den tyska regeringen har i huvudsak gjort gällande att det minskade avgångsvederlag som Johann Odar uppbär motiveras av den förmån som arbetstagare med funktionshinder beviljas, vilken består i att de kan gå i pension tre år tidigare än den pensionsålder som gäller för arbetstagare utan funktionshinder.

67 Detta resonemang kan emellertid inte godtas. Diskriminering på grund av funktionshinder föreligger nämligen om den omstridda åtgärden inte är motiverad av sakliga skäl som helt saknar samband med en sådan diskriminering (se, analogt, dom av den 6 april 2000 i mål C-226/98, Jørgensen, REG 2000, s. I-2447, punkt 29, av den 23 oktober 2003 i de förenade målen C-4/02 och C-5/02, Schönheit och Becker, REG 2003, s. I-12575, punkt 67, samt av den 12 oktober 2004 i mål C-313/02, Wippel, REG 2004, s. I-9483, punkt 43). Ett sådant resonemang innebär vidare att den ändamålsenliga verkan av de nationella bestämmelser varigenom denna förmån föreskrivs äventyras samtidigt som de införts för att säkerställa att de särskilda svårigheter och risker som drabbar arbetstagare med svåra funktionshinder beaktas.

68 Arbetsgivaren och företrädarna för arbetstagarna förefaller således i sin strävan att uppnå det berättigade målet avseende en rättvis fördelning av omställningsplanens begränsade ekonomiska tillgångar, vilken ska vara proportionerlig i förhållande till de berörda arbetstagarnas behov, ha underlåtit att beakta de särskilda förhållanden som gäller för arbetstagare med svåra funktionshinder.

69 De har nämligen bortsett både från den risk som personer med svåra funktionshinder löper, vilka i allmänhet möter större svårigheter än andra arbetstagare att återetablera sig på arbetsmarknaden, och från den omständigheten att denna risk ökar i takt med att de närmar sig pensionsåldern. Dessa personer har särskilda behov, dels av skydd på grund av sitt tillstånd, dels på grund av insikten om att detta tillstånd eventuellt kan förvärras. Såsom generaladvokaten har framhållit i punkt 68 i sitt förslag till avgörande måste hänsyn tas till att funktionshindrade arbetstagare till följd av sitt funktionshinder kan ha haft större utgifter under hela livet och/eller till att dessa kostnader kan komma att öka i takt med att de blir äldre.

70 Härav följer att den åtgärd som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, genom att den leder till lägre avgångsvederlag för svårt funktionshindrade arbetstagare som sägs upp av ekonomiska skäl, än avgångsvederlaget för arbetstagare utan funktionshinder som sägs upp av samma skäl, innebär att funktionshindrade arbetstagares berättigade intressen skadas på ett orimligt sätt. Åtgärden går därmed utöver vad som är nödvändigt för att uppnå de socialpolitiska mål som den tyska lagstiftaren eftersträvar.

71 Den särbehandling som följer av 6 § 1 punkt 1.5 i trygghetsplanen kan således inte motiveras enligt artikel 2.2 b i i direktiv 2000/78.

72 Den fjärde frågan ska mot bakgrund av ovanstående överväganden besvaras enligt följande. Artikel 2.2 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att den utgör hinder för bestämmelser i ett företags trygghetssystem enligt vilka avgångsvederlaget för arbetstagare som har fyllt 54 år och som sägs upp av ekonomiska

skäl ska beräknas på grundval av tidpunkten för tidigaste möjliga pensionering – till skillnad från vad som gäller enligt den vanliga beräkningsmetoden där ett sådant avgångsvederlag beräknas främst på grundval av anställningstiden inom företaget –, vilket innebär att avgångsvederlaget för dessa arbetstagare blir lägre än det avgångsvederlag som följer av den vanliga beräkningsmetoden, men uppgår till minst hälften av detta, och enligt vilka denna alternativa beräkningsmetod innebär att möjligheten att gå i pension i förtid på grund av funktionshinder beaktas.

**Rättegångskostnader**

73 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 (andra avdelningen) följande:

1) **Artiklarna 2.2 och 6.1 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet ska tolkas så, att de inte utgör hinder för bestämmelser i ett företags trygghetssystem enligt vilka avgångsvederlaget för arbetstagare som har fyllt 54 år och som sägs upp av ekonomiska skäl ska beräknas på grundval av tidpunkten för tidigaste möjliga pensionering – till skillnad från vad som gäller enligt den vanliga beräkningsmetoden där ett sådant avgångsvederlag beräknas främst på grundval av anställningstiden inom företaget –, vilket innebär att avgångsvederlaget för dessa arbetstagare blir lägre än det avgångsvederlag som följer av den vanliga beräkningsmetoden, men uppgår till minst hälften av detta.**

2) **Artikel 2.2 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att den utgör hinder för bestämmelser i ett företags trygghetssystem enligt vilka avgångsvederlaget för arbetstagare som har fyllt 54 år och som sägs upp av ekonomiska skäl ska beräknas på grundval av tidpunkten för tidigaste möjliga pensionering – till skillnad från vad som gäller enligt den vanliga beräkningsmetoden där ett sådant avgångsvederlag beräknas främst på grundval av anställningstiden inom företaget –, vilket innebär att avgångsvederlaget för dessa arbetstagare blir lägre än det avgångsvederlag som följer av den vanliga beräkningsmetoden, men uppgår till minst hälften av detta, och enligt vilka denna alternativa beräkningsmetod innebär att möjligheten att gå i pension i förtid på grund av funktionshinder beaktas.**

Underskrifter