Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

5. juli 2012*

»Ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv — forbud mod forskelsbehandling på grund af alder — national lovgivning, der giver en ubetinget ret til at arbejde indtil det fyldte 67. år, og som tillader automatisk ophør af ansættelseskontrakten ved udgangen af den måned, hvor arbejdstageren når denne alder — manglende hensyntagen til alderspensionens størrelse«

I sag C-141/11,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Södertörns tingsrätt (Sverige) ved afgørelse af 18. marts 2011, indgået til Domstolen den 21. marts 2011, i sagen:

Torsten Hörnfeldt

mod

Posten Meddelande AB,

har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, J.N. Cunha Rodrigues, og dommerne U. Lõhmus, A. Rosas, A. Arabadjiev (refererende dommer) og C.G. Fernlund,

generaladvokat: Y. Bot

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Torsten Hörnfeldt, selvmøder

— Posten Meddelande AB ved L. Bäckström

— den svenske regering ved A. Falk, som befuldmægtiget

— den tyske regering ved T. Henze og J. Möller, som befuldmægtigede

— Europa-Kommissionen ved J. Enegren og K. Simonsson, som befuldmægtigede,

* Processprog: svensk.

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 6 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303, s. 16).

2 Anmodningen er blevet fremsat i forbindelse med en tvist mellem Torsten Hörnfeldt og hans tidligere arbejdsgiver, Posten Meddelande AB, vedrørende ophøret af hans ansættelseskontrakt i slutningen af den måned, hvor han fyldte 67 år.

Retsforskrifter

EU-retten

3 I ottende, niende og ellevte betragtning til direktiv 2000/78 er følgende anført:

»(8) I retningslinjerne for beskæftigelsen 2000, som blev godkendt af Det Europæiske Råd i Helsingfors den 10. og 11. december 1999, understreges behovet for at skabe forudsætninger for et arbejdsmarked, der fremmer den sociale integrering gennem formulering af et sammenhængende sæt foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling af grupper som f.eks. handicappede. Det fremhæves desuden, at der bør lægges særlig vægt på støtte til ældre arbejdstagere for at øge deres deltagelse i arbejdsstyrken.

(9) Beskæftigelse og erhverv er afgørende områder, når det gælder om at sikre lige muligheder for alle og bidrage effektivt til, at alle borgere kan deltage i fuldt omfang i det økonomiske, kulturelle og sociale liv, og til den personlige udvikling.

[…]

(11) Forskelsbehandling på grund af […] alder […] kan hindre opfyldelsen af målene i EF-traktaten, særlig opnåelsen af et højt beskæftigelsesniveau og et højt socialt beskyttelsesniveau, højnelse af levestandarden og livskvaliteten, økonomisk og social samhørighed og solidaritet samt fri bevægelighed for personer.«

4 Artikel 6, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78 med overskriften »Berettigelse af ulige behandling på grund af alder« bestemmer:

»Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem.«

Svensk ret

5 Bestemmelserne i direktiv 2000/78 om forskelsbehandling på grund af alder blev gennemført i svensk ret ved diskrimineringslagen (2008:567) (loven om forbud mod forskelsbehandling (2008:567)).

6 De grundlæggende regler om beskyttelse mod afskedigelse findes i lagen (1982:80) om anställningsskydd (lov om beskyttelse mod afskedigelse, (1982:80), SFS 1982, nr. 80, herefter »LAS«), hvis § 32a bestemmer:

»Under forbehold af bestemmelserne i denne lov kan en arbejdstager forblive i sin stilling frem til udgangen af den måned, hvor han fylder 67.«

7 LAS' § 33 foreskriver, at »såfremt en arbejdsgiver ønsker, at en arbejdstager forlader sin stilling ved udgangen af den måned, hvor han fylder 67, skal arbejdsgiveren mindst en måned forinden skriftligt give arbejdstageren besked herom.«

8 LAS' §§ 32a og 33 udgør tilsammen den såkaldte »67-årsregel«. Ifølge denne regel har alle arbejdstagere en ubetinget ret til at arbejde frem til udgangen af den måned, hvor de fylder 67. På dette tidspunkt kan ansættelseskontrakten bringes til ophør uden opsigelse.

9 Det fremgår af de sagsakter, der er fremlagt for Domstolen, at de nationale bestemmelser, som gør det muligt at bringe en arbejdskontrakt til ophør, når arbejdstageren har ret til alderspension eller når en bestemt alder, blev indført i svensk ret i 1974. I 1980'erne blev pensionsalderen og dermed også det tidspunkt, hvor en arbejdskontrakt kan bringes til ophør, nedsat fra 67 til 65 år. I 1991 blev pensionsalderen forhøjet til 67 år, men ifølge loven var det stadig muligt gennem kollektive overenskomster eller aftaler at aftale, at arbejdskontrakten skulle bringes til ophør før pensionsalderen. I henhold til 67-års reglen har det siden den 31. december 2002 været forbudt gennem individuel aftale eller kollektive overenskomster eller aftaler at fastsætte en obligatorisk pensionsalder, der er lavere end 67 år.

10 I overensstemmelse livsindkomstprincippet, som blev indført med den nye alderspensionsordning den 1. januar 1996, fastlægges alderspensionens størrelse på grundlag af hele livets indkomster.

11 Torsten Hörnfeldts ansættelseskontrakt var omfattet af en kollektiv overenskomst mellem arbejdsgiverorganisationen Almega Tjänsteförbunden og fagforbundet for service og kommunikation (SEKO).

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

12 Torsten Hörnfeldt begyndte at arbejde ved det tidligere Postverket i 1989. Selv om han gentagne gange anmodede om mere arbejde, arbejdede han i perioden 1989-2006 kun en dag om ugen som timelønnet. I perioden 2006-2008 arbejdede Torsten Hörnfeldt 75% af den fulde arbejdstid. I perioden fra den 11. oktober 2008 til den 31. maj 2009 havde han en tidsubegrænset ansættelseskontrakt og arbejdede 75% af den fulde arbejdstid.

13 Torsten Hörnfeldt fyldte 67 år den 15. maj 2009, og hans ansættelsesforhold blev bragt til ophør ved udgangen af maj 2009 i henhold til 67-årsreglen i LAS og i den kollektive overenskomst, som han var omfattet af. Den alderspension, som han oppebærer efter denne dato, beløber sig til 5 847 SEK netto pr. måned.

14 Torsten Hörnfeldt har under sagen for den nationale ret nedlagt påstand om annullation af beslutningen om at bringe hans ansættelseskontrakt til ophør med den begrundelse, at 67-årsreglen udgør en ulovlig forskelsbehandling på grund af alder.

15 Den forelæggende ret er bl.a. med henvisning til dom af 22. november 2005, Mangold (sag C-144/04, Sml. I, s. 9981), af den opfattelse, at en national lovgivning og en kollektiv overenskomst, hvorefter arbejdskontrakter bringes til ophør ved udgangen af den måned, hvor arbejdstageren fylder 67, udgør en ulige behandling, som direkte er begrundet i arbejdstagerens alder. Den forelæggende ret er derfor i tvivl om, hvorvidt den ulige behandling er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål, og om den er egnet og nødvendig for at nå dette mål.

16 Den forelæggende ret har for det første fastslået, at 67-årsreglen blev indført for at give de enkelte borgere ret til at arbejde længere og forbedre deres pension. Ifølge den forelæggende ret vil denne regel kunne anses for at afspejle en ligevægt mellem statsfinansielle, beskæftigelsespolitiske og arbejdsmarkedspolitiske hensyn. Den har imidlertid påpeget, at der i forarbejderne til 67-årsreglen i LAS ikke er angivet nogen udtrykkelig begrundelse for, hvorfor arbejdsgiveren har en ubetinget ret til at bringe en ansættelseskontrakt til ophør på det omhandlede tidspunkt.

17 For det andet fremgår det af dom af 16. oktober, Palacios de la Villa (sag C-411/05, Sml. I, s. 8531), at en af betingelserne for, at ansættelseskontrakten kan bringes til ophør, når arbejdstageren når en vis alder, er, at arbejdstageren er berettiget til alderspension baseret på bidragsbetaling. I dom af 12. oktober 2010, Rosenbladt (sag C-45/09, Sml. I, s. 9391), henviste Domstolen imidlertid ikke til niveauet for den alderspension, som den pågældende modtog. I det foreliggende tilfælde har 67-årsreglen ingen sammenhæng med den alderspension, som arbejdstageren vil oppebære.

18 Södertörns tingsrätt har på denne baggrund besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Kan en national bestemmelse som »67-årsreglen«, der indebærer ulige behandling på grund af alder, være begrundet, selv om det ikke ud fra den kontekst, hvori bestemmelsen blev vedtaget, eller andre oplysninger, er muligt at vurdere det formål, der ligger til grund for bestemmelsen?

2) Går en national bestemmelse om pensionering som »67-årsreglen«, som gælder uden forskel og bl.a. ikke tager hensyn til den alderspension, som den enkelte vil oppebære, ud over hvad der er rimeligt og nødvendigt for at nå det tilstræbte mål?«

Om de præjudicielle spørgsmål

19 Med de to spørgsmål, der skal behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 6, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at den er til hinder for en national foranstaltning som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter en arbejdsgiver kan bringe en arbejdstagers ansættelseskontrakt til ophør alene af den grund, at den pågældende er fyldt 67 år, og som ikke tager hensyn til den alderspension, som den berørte vil oppebære.

20 Som det fremgår af forelæggelsesafgørelsen og af de indlæg, der er afgivet for Domstolen, er det ubestridt, at 67-års reglen, hvorefter alle arbejdstagere har en ubetinget ret til at arbejde frem til udgangen af den måned, hvor de fylder 67, hvor ansættelseskontrakten bringes til ophør uden opsigelse, medmindre arbejdstageren og arbejdsgiveren aftaler andet, udgør en ulige behandling på grund af alder som omhandlet i artikel 6, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78.

21 Det fremgår imidlertid af artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

22 Med henblik på at besvare de forelagte spørgsmål skal det således efterprøves, om 67-årsreglen er objektivt begrundet i et legitimt formål, og om midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

23 Det skal undersøges, hvilke virkninger det har, at LAS ikke præcist nævner, hvilke mål der skal nås med 67-årsreglen, og navnlig med lovens § 33. Ifølge den forelæggende ret præciseres det nemlig ikke tydeligt i LAS, hvilke mål der skal nås med 67-årsreglen, som fastsætter en aldersgrænse for arbejdstagere på 67 år.

24 Denne omstændighed er imidlertid ikke afgørende. Artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 kan nemlig ikke tillægges den betydning, at en manglende præcisering i de omhandlede nationale forskrifter med hensyn til det formål, der forfølges dermed, medfører, at det automatisk udelukkes, at disse forskrifter kan være berettigede i medfør af denne bestemmelse. I mangel af en sådan præcisering er det væsentligt, at andre elementer, der indgår i den pågældende foranstaltnings almindelige kontekst, gør det muligt at identificere det formål, der forfølges med foranstaltningen, med henblik på at føre retslig kontrol med dens gyldighed samt med, at midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige (jf. dom af 21.7.2011, forenede sager C-159/10 og C-160/10, Fuchs og Köhler, Sml. I, s. 6919, præmis 39 og den deri nævnte retspraksis).

25 Som det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, henvises der i forarbejderne til LAS og diskrimineringslagen (2008:567) til flere beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitiske formål. 67-årsreglen har bl.a. til formål at forhøje størrelsen af den fremtidige pension ved at gøre det muligt at arbejde efter, at man er fyldt 65 år, og at afhjælpe manglen på arbejdskraft som følge af kommende pensioneringer. Den forelæggende ret har desuden anført, at 67-årsreglen er berettiget ifølge Diskrimineringsombudsmanden, idet den er med til at skabe plads til yngre arbejdstagere på arbejdsmarkedet.

26 Den svenske regering har gjort gældende, at 67-årsreglen for det første har til formål at undgå ydmygende afskedigelser af arbejdstagere som følge af deres høje alder. For det andet muliggør den en justering af alderspensionsordninger, som baseres på livsindkomstprincippet. For det tredje har den til formål at begrænse hindringerne for dem, der ønsker at arbejde efter, at de er fyldt 65 år. Den har for det fjerde til formål at udgøre en tilpasning til den demografiske udvikling og faren for mangel på arbejdskraft. For det femte har den til formål at skabe en ret og ikke en pligt til at arbejde til 67-årsalderen, således at arbejdsforholdet kan fortsætte efter 65-årsalderen. Fastsættelsen af en obligatorisk pensionsalder er også medvirkende til, at det er nemmere for unge mennesker at komme ind på arbejdsmarkedet.

27 Ifølge den svenske regering afspejler en sådan aldersgrænse en politisk og social konsensus, der har gjort sig gældende i mange år mellem arbejdsmarkedets parter. Denne konsensus afspejler det beskæftigelsespolitiske formål, som består i at give ældre arbejdstagere øget tilskyndelse til at

videreføre deres karriere og i at skabe en balance mellem på den ene side arbejdstagerens interesse i at arbejde længere og på anden side ønsket om at skabe en blød overgang mellem arbejdslivet og pensioneringen.

28 Domstolen har i denne forbindelse fastslået, at det automatiske ophør af ansættelseskontrakterne for arbejdstagere, der opfylder alders- og bidragsbetingelsen for at få deres pension udbetalt, længe har været en del af arbejdsretten i en række medlemsstater og er vidt udbredt på arbejdsmarkedet. Denne mekanisme hviler på en afvejning af politiske, økonomiske, sociale, demografiske og/eller budgetmæssige hensyn og afhænger af valget mellem at forlænge arbejdstagernes arbejdsliv eller at sørge for, at de pensioneres tidligt (Rosenbladt-dommen, præmis 44).

29 Ifølge fast retspraksis er det desuden ubestrideligt et lovligt mål i medlemsstaternes social- eller beskæftigelsespolitik at fremme ansættelse, navnlig når der er tale om at lette unges adgang til udøvelse af et erhverv (dom af 18.11.2010, forenede sager C-250/09 og C-268/09, Georgiev, Sml. I, s. 11869 præmis 45, og Fuchs og Köhler-dommen, præmis 49).

30 Formål af den art, som den svenske regering har henvist til, skal følgelig principielt anses for »objektivt og rimeligt« at begrunde en ulige behandling på grund af alder som den, der er indeholdt i LAS' § 33, »inden for rammerne af den nationale ret«, således som det er fastsat i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 (jf. analogt Rosenbladt-dommen, præmis 45).

31 Desuden skal det, som det følger af ordlyden af artikel 6, stk. 1, efterprøves, om de midler, som anvendes til at opfylde disse formål, er hensigtsmæssige og nødvendige.

32 Henset til den vide skønsmargin, som tilkommer medlemsstaterne og i givet fald arbejdsmarkedets parter på nationalt plan ved valget af, ikke blot hvilket bestemt formål blandt andre man ønsker at forfølge på området for socialpolitik og beskæftigelse, men også ved valget af, hvilke foranstaltninger der kan opfylde det, forekommer det derfor ikke urimeligt, at medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter vurderer, at en foranstaltning som 67-årsreglen kan være hensigtsmæssig for at nå de tidligere nævnte formål (jf. i denne retning analogt Rosenbladt-dommen, præmis 41 og 69).

33 Det kan nemlig for det første anerkendes, at 67-årsreglen, idet den skaber en ret til at arbejde, indtil denne alder er nået, er med til at begrænse hindringerne for dem, der ønsker at arbejde efter, at de er fyldt 65 år, og muliggør en justering af alderspensionsordninger, som baseres på livsindkomstprincippet, samt udgør en tilpasning til den demografiske udvikling og faren for mangel på arbejdskraft

34 Det kan for det andet ligeledes anerkendes, at 67-årsreglen ved at give arbejdsgiveren adgang til at bringe en ansættelseskontrakt til ophør, når arbejdstageren når denne alder, er med til at undgå ydmygende afskedigelser af arbejdstagere på grund af deres høje alder. Det kan også anerkendes, at når der er tale om et begrænset antal ansatte afhængigt af situationen på arbejdsmarkedet eller i den pågældende virksomhed, er 67-årsreglen med til at gøre det nemmere for unge mennesker at komme ind og/eller forblive på arbejdsmarkedet.

35 Den forelæggende ret ønsker nærmere bestemt oplyst, om den i LAS' § 33 omhandlede mekanisme med automatisk ophør af ansættelseskontrakter kan anses for at være strengt nødvendig, for så vidt som den ikke foreskriver, at der kan tages hensyn til den alderspension, som den enkelte vil oppebære.

36 Torsten Hörnfeldt har i denne forbindelse understreget, at hans deltagelse på arbejdsmarkedet har været unormalt kortvarig, eftersom han i en lang periode var deltidsansat, og at hans alderspension derfor er urimelig lav. En fortsættelse af hans ansættelseskontrakt i to til tre år ville forhøje hans

alderspension med ca. 2 000 SEK om måneden. Torsten Hörnfeldt har gjort gældende, at en undtagelse til 67-årsreglen derfor bør være tilladt for arbejdstagere som ham selv, der fortsat ønsker at arbejde.

37 Det bemærkes, at det i direktiv 2000/78 foreskrevne forbud mod forskelsbehandling på grundlag af alder skal tolkes i lyset af retten til at arbejde i artikel 15, stk. 1, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. Der skal således lægges særlig vægt på ældre arbejdstageres deltagelse i erhvervslivet og dermed i det økonomiske, kulturelle og sociale liv. Det forhold, at disse personer forbliver erhvervsaktive, fremmer diversitet i beskæftigelsen, hvilket er et af målene i 25. betragtning til direktiv 2000/78. Denne forbliven bidrager desuden til at sikre den personlige udvikling og livskvaliteten for de berørte arbejdstagere i overensstemmelse med EU-lovgivers overvejelser i 8., 9., og 11. betragtning til direktivet (Fuchs og Köhler-dommen, præmis 62 og 63).

38 Med henblik på at undersøge, om den i hovedsagen omhandlede foranstaltning går ud over det, der er nødvendigt for at nå de forfulgte formål, og udgør et urimeligt vidtgående indgreb i interesserne for de arbejdstagere, der fylder 67 år, skal denne foranstaltning ses på baggrund af den sammenhæng, som den indgår i, og der skal tages hensyn til såvel det tab, den kan medføre for de berørte personer, som de fordele, som samfundet og de mennesker, der indgår i det, får (Rosenbladt-dommen, præmis 73).

39 Det skal i denne forbindelse for det første bemærkes, at 67-årsreglen udelukkende giver arbejdsmarkedets parter mulighed for at gøre brug af mekanismen med automatisk ophør af ansættelseskontrakter ved indgåelse af individuelle aftaler, kollektive overenskomster eller aftaler fra og med 67-årsalderen, idet LAS' § 32a er til hinder for, at der fastsættelse af en obligatorisk pensionsalder, der er lavere end 67 år. Denne bestemmelser giver således arbejdstagerne en ubetinget ret til at arbejde, indtil de fylder 67, bl.a. med henblik på at forhøje den pensionsgivende indkomst og derigennem forhøje alderspensionen.

40 For det andet har det automatiske ophør af ansættelseskontrakten som følge af en foranstaltning som den, der er indeholdt i LAS' § 33, ikke som automatisk konsekvens, at de berørte personer tvinges til definitivt at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Ved den nævnte bestemmelse indføres der nemlig for det første ikke en ufravigelig ordning med tvungen pensionering. Bestemmelsen fastsætter, på hvilke betingelser en arbejdsgiver kan fravige princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og bringe en arbejdstagers ansættelseskontrakt til ophør med den begrundelse, at vedkommende er fyldt 67 år.

41 Den svenske regering har for det andet gjort gældende, at såfremt en ansættelseskontrakt bringes til ophør, kan arbejdsgiveren tilbyde den berørte arbejdstager en tidsbegrænset ansættelseskontrakt. Arbejdsgiveren og arbejdstageren kan således frit aftale, hvor længe denne kontrakt skal gælde, og kan ligeledes, om fornødent, forlænge den.

42 For det tredje hviler 67-årsreglen ikke udelukkende på det forhold, at en bestemt alder er nået, men tager ligeledes hensyn til, at arbejdstageren i løbet af sit arbejdsliv optjener ret til en økonomisk kompensation ved hjælp af en erstatningsindkomst i form af en pension (jf. i denne retning analogt Rosenbladt-dommen, præmis 48).

43 Det fremgår nemlig af indlæggene for Domstolen, at den alder, som er angivet i LAS' § 33, for det første svarer til den alder, som på tidspunktet for de i hovedsagen omhandlede omstændigheder var den lovpligtige pensionsalder, og for det andet er højre end den alder, hvor der kan oppebæres alderspension, som generelt består af tre forskellige typer, nemlig pro rata-pension, præmiepension og tillægspension.

44 Det fremgår for det fjerde af de indlæg, der er afgivet for Domstolen, at dem, der ikke kan oppebære en indkomstrelateret alderspension, eller hvis pension er meget lav, kan oppebære alderspension fra de fylder 65 år i form af en basisdækning, der består af en garantipension, et boligtilskud og/eller en aldersrente.

45 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at Domstolen i præmis 47 i Rosenbladt-dommen fastslog, at der ikke forelå et overdrevent indgreb i de berørte arbejdstageres legitime interesser, selv om pensionsalderen i den sag, der førte til denne dom, var lavere end den i LAS' § 33 omhandlede, og selv om den pension, som Gisela Rosenbladt oppebar, var betydeligt lavere end den pension, Torsten Hörnfeldt har ret til.

46 Henset til alle disse forhold, som det tilkommer den nationale ret at vurdere rigtigheden af, kan det ikke med rette hævdes, at direktiv 2000/78 er til hinder for en national foranstaltning som den i hovedsagen omhandlede.

47 De forelagte spørgsmål skal derfor besvares med, at artikel 6, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national foranstaltning som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter en arbejdsgiver kan bringe en arbejdstagers ansættelseskontrakt til ophør alene af den grund, at den pågældende er fyldt 67 år, og som ikke tager hensyn til den alderpension, som den berørte vil oppebære, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitisk mål, og hvis den udgør et hensigtsmæssigt og nødvendigt middel til at opfylde dette formål.

Sagens omkostninger

48 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Anden Afdeling) for ret:

Artikel 6, stk. 1, andet afsnit, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national foranstaltning som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter en arbejdsgiver kan bringe en arbejdstagers ansættelseskontrakt til ophør alene af den grund, at den pågældende er fyldt 67 år, og som ikke tager hensyn til den alderspension, som den berørte vil oppebære, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitisk mål, og hvis den udgør et hensigtsmæssigt og nødvendigt middel til at opfylde dette formål.

Underskrifter