ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

5 juli 2012*

„Gelijke behandeling in arbeid en beroep — Verbod van discriminatie op grond van leeftijd — Nationale regeling die onvoorwaardelijk recht te werken tot 67 jaar verleent en automatische beëindiging van arbeidsovereenkomst aan einde van maand waarin werknemer die leeftijd bereikt mogelijk maakt — Geen inachtneming hoogte ouderdomspensioen”

In zaak C-141/11,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Södertörns tingsrätt (Zweden) bij beslissing van 18 maart 2011, ingekomen bij het Hof op 21 maart 2011, in de procedure

Torsten Hörnfeldt

tegen

Posten Meddelande AB,

wijst HET HOF (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: J. N. Cunha Rodrigues, kamerpresident, U. Lõhmus, A. Rosas, A. Arabadjiev (rapporteur) en C. G. Fernlund, rechters,

advocaat-generaal: Y. Bot,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

— T. Hörnfeldt, die in persoon optreedt,

— Posten Meddelande AB, vertegenwoordigd door L. Bäckström,

— de Zweedse regering, vertegenwoordigd door A. Falk als gemachtigde,

— de Duitse regering, vertegenwoordigd door T. Henze en J. Möller als gemachtigden,

— de Europese Commissie, vertegenwoordigd door J. Enegren en K. Simonsson als gemachtigden,

gelet op de beslissing, de advocaat-generaal gehoord, om de zaak zonder conclusie te berechten,

* Procestaal: Zweeds.

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 6 van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303, blz. 16).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen T. Hörnfeldt en zijn vroegere werkgever, Posten Meddelande AB, over de beëindiging van Hörnfeldts arbeidsovereenkomst op de laatste dag van de maand waarin hij 67 jaar werd.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 De punten 8, 9 en 11 van de considerans van richtlijn 2000/78 luiden:

(8) De door de Europese Raad van Helsinki op 10 en 11 december 1999 goedgekeurde werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2000 benadrukken de noodzaak een voor de sociale integratie gunstige arbeidsmarkt te bevorderen door formulering van een samenhangend geheel van beleidsmaatregelen ter bestrijding van discriminatie van groepen zoals personen met een handicap. Tevens benadrukken zij de noodzaak bijzondere aandacht te schenken aan de steun voor oudere werknemers teneinde hun deelname aan het arbeidsproces te doen toenemen.

(9) Arbeid en beroep zijn sleutelelementen voor het waarborgen van gelijke kansen voor eenieder en zij leveren een belangrijke bijdrage aan het volledig deelnemen van burgers aan het economische, culturele en sociale leven, alsook aan hun persoonlijke ontplooiing.

[...]

(11) Discriminatie op grond van [...] leeftijd [...] kan de verwezenlijking van de doelstellingen van het EG-Verdrag ondermijnen, in het bijzonder de verwezenlijking van een hoog niveau van werkgelegenheid en van sociale bescherming, de verbetering van de levensstandaard en de kwaliteit van het bestaan, de vergroting van de economische en sociale cohesie en van de solidariteit, alsmede het vrij verkeer van personen."

4 Artikel 6 van richtlijn 2000/78, „Rechtvaardiging van verschillen in behandeling op grond van leeftijd", bepaalt in lid 1, sub a:

„Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

a) het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opneming in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren".

Zweeds recht

5 De bepalingen van richtlijn 2000/78 over leeftijdsdiscriminatie zijn in Zweeds recht omgezet bij diskrimineringslag (2008:567) [wet (2008:567) tegen discriminatie].

6 De basisvoorschriften inzake bescherming tegen ontslag en arbeidsvoorwaarden zijn terug te vinden in lag (1982:80) om anställningsskydd [wet (1982:80) betreffende bescherming tegen ontslag en arbeidsvoorwaarden] (SFS 1982, nr. 80; hierna: „LAS"). Artikel 32 bis daarvan luidt:

„Onverminderd de bepalingen van deze wet heeft een werknemer het recht in loondienst te blijven tot het einde van de maand waarin hij zevenenzestig wordt."

7 Artikel 33 van de LAS bepaalt dat „[indien] een werkgever wenst dat een werknemer uit dienst treedt aan het einde van de maand waarin hij zevenenzestig wordt, hij die werknemer daarvan ten minste één maand van tevoren schriftelijk in kennis stelt".

8 De artikelen 32 bis en 33 van de LAS vormen samen de zogenaamde „67-jaarregel". Op grond van die regel heeft elke werknemer het onvoorwaardelijke recht te werken tot en met de laatste dag van de maand van zijn zevenenzestigste verjaardag, op welke dag de arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd zonder opzegging.

9 Blijkens de aan het Hof overgelegde stukken zijn de nationale bepalingen op grond waarvan een arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd wanneer de werknemer aanspraak op een ouderdomspensioen heeft of een bepaalde leeftijd heeft bereikt, in het Zweedse recht ingevoerd in 1974. In de jaren tachtig zijn de pensioenleeftijd en dus ook de leeftijd voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst verlaagd van 67 naar 65 jaar. In 1991 is de pensioenleeftijd opnieuw opgetrokken naar 67 jaar, maar de wet maakte het nog steeds mogelijk om bij collectieve arbeidsovereenkomst een beëindiging van de arbeidsovereenkomst vóór die leeftijd overeen te komen. Krachtens de 67-jaarregel is het sinds 31 december 2002 verboden om bij individuele overeenkomst of bij collectieve arbeidsovereenkomst een verplichte pensioenleeftijd van minder dan 67 jaar vast te stellen.

10 Overeenkomstig het door het nieuwe pensioenstelsel op 1 januari 1996 ingevoerde levensinkomenbeginsel, vormt het inkomen over de gehele loopbaan de grondslag voor de berekening van het ouderdomspensioen.

11 De arbeidsovereenkomst van Hörnfeldt viel onder de collectieve overeenkomst tussen de werkgeversorganisatie Almega Tjänsteförbunden en de vakbond voor diensten en communicatie (SEKO).

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

12 Hörnfeldt is in 1989 in dienst getreden bij het toenmalige Postverket (posterijen). Hoewel hij meermaals heeft gevraagd om meer te mogen werken, heeft hij tussen 1989 en 2006 slechts één dag per week op uurbasis gewerkt. Tussen 2006 en 2008 heeft Hörnfeldt 75 % van een voltijdbetrekking gewerkt. Tussen 11 oktober 2008 en 31 mei 2009 heeft hij krachtens een overeenkomst voor onbepaalde tijd 75 % van een voltijdbetrekking gewerkt.

13 Hörnfeldt is op 15 mei 2009 67 geworden en zijn arbeidsovereenkomst is de laatste dag van die maand beëindigd op grond van de 67-jaarregel in de LAS en in de collectieve arbeidsovereenkomst waar hij onder viel. Het ouderdomspensioen dat hij sindsdien ontvangt, zou 5 847 SEK netto per maand bedragen.

14 Met het beroep bij de verwijzende rechter vordert Hörnfeldt nietigverklaring van de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst op grond dat de 67-jaarregel een onrechtmatige leeftijdsdiscriminatie inhoudt.

15 Op grond van met name het arrest van 22 november 2005, Mangold (C-144/04, Jurispr. blz. I-9981), is de verwijzende rechter van oordeel dat een nationale wet en een collectieve overeenkomst krachtens welke arbeidsovereenkomsten worden beëindigd op de laatste dag van de maand waarin een werknemer 67 wordt, een rechtstreeks op leeftijd gebaseerde ongelijke behandeling vormen. De verwijzende rechter wenst dus te vernemen of deze ongelijke behandeling kan worden beschouwd als objectief en redelijkerwijze gerechtvaardigd door legitieme doelstellingen en of zij passend en noodzakelijk is om deze doelstellingen te bereiken.

16 Enerzijds stelt de verwijzende rechter vast dat de 67-jaarregel is ingevoerd om belanghebbenden het recht te geven langer te werken en hun ouderdomspensioen te verhogen. Hij geeft aan dat deze regel kan worden aangemerkt als het resultaat van afwegingen tussen doelstellingen van overheidsfinanciën, werkgelegenheidsbeleid en arbeidsmarktbeleid. Hij merkt echter op dat de voorbereidende werkzaamheden die hebben geleid tot invoering van de betrokken regel in de LAS het onvoorwaardelijke recht van een werkgever om een arbeidsovereenkomst bij die gelegenheid te beëindigen, niet uitdrukkelijk motiveren.

17 Anderzijds blijkt volgens de verwijzende rechter uit het arrest van 16 oktober 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Jurispr. blz. I-8531), dat wanneer de werknemer een bepaalde leeftijd bereikt, de arbeidsovereenkomst slechts kan worden beëindigd wanneer die werknemer aanspraak heeft op een financiële vergoeding in de vorm van een ouderdomspensioen op basis van bijdragen. In dat verband heeft het Hof in het arrest van 12 oktober 2010, Rosenbladt (C-45/09, Jurispr. blz. I-9391), niet verwezen naar de hoogte van het pensioen dat de betrokkene ontvangt. In casu staat de 67-jaarregel volledig los van de hoogte van het ouderdomspensioen dat de werknemer uiteindelijk krijgt.

18 In deze omstandigheden heeft het Södertörns tingsrätt de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Kan een nationale regel die, zoals de ‚67-jaarregel', leidt tot een verschil in behandeling op grond van leeftijd, ook gerechtvaardigd zijn wanneer uit de context waarin de regel is ontstaan of uit andere gegevens niet duidelijk blijkt wat strekking en doel van de regel zijn?

2) Gaat een nationale bepaling inzake pensioen die, zoals de ‚67-jaarregel', zonder uitzondering geldt en in het bijzonder geen rekening houdt met de hoogte van het pensioen dat een belanghebbende uiteindelijk ontvangt, verder dan wat passend en noodzakelijk is om het beoogde doel te bereiken?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

19 Met zijn twee vragen, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 6, lid 1, tweede alinea, van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regel zoals die in het hoofdgeding, op grond waarvan een werkgever de arbeidsovereenkomst van een werknemer kan beëindigen op de enkele grond dat deze laatste de leeftijd van 67 heeft bereikt en die geen rekening houdt met de hoogte van het ouderdomspensioen dat de belanghebbende uiteindelijk ontvangt.

20 Blijkens de verwijzingsbeslissing en de bij het Hof gemaakte opmerkingen staat vast dat de 67-jaarregel, die elke werknemer het onvoorwaardelijke recht verleent te werken tot en met de laatste dag van de maand van zijn zevenenzestigste verjaardag – op welke dag behoudens andersluidende overeenkomst

tussen werknemer en werkgever de arbeidsovereenkomst zonder opzegging wordt beëindigd – een verschil in behandeling op grond van leeftijd in de zin van artikel 6, lid 1, sub a, van richtlijn 2000/78 vormt.

21 Uit artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 volgt echter dat een verschil in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormt indien het in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

22 Ter beantwoording van de gestelde vragen moet dan ook worden nagegaan of de 67-jaarregel wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en of de middelen voor de verwezenlijking daarvan passend en noodzakelijk zijn.

23 Onderzocht moet worden wat de gevolgen zijn van het feit dat de LAS niet vermeldt wat precies het doel is van de 67-jaarregel en inzonderheid van artikel 33 van die wet. Volgens de verwijzende rechter licht de LAS immers niet duidelijk toe welk doel de 67-jaarregel nastreeft met de vaststelling van de leeftijdsgrens voor werknemers op 67 jaar.

24 Die omstandigheid is echter niet doorslaggevend. Uit artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 kan immers niet worden afgeleid dat een gebrek aan duidelijkheid van de betrokken nationale regeling met betrekking tot het nagestreefde doel ertoe leidt dat rechtvaardiging van deze regel op grond van deze bepaling automatisch is uitgesloten. Wanneer duidelijkheid ontbreekt, is het van belang dat aan de hand van andere gegevens, die zijn ontleend aan de algemene context van deze maatregel, het onderliggende doel van de betrokken maatregel kan worden bepaald zodat de rechter kan toetsen of het legitiem is en of de ter bereiking van dit doel gebruikte middelen passend en noodzakelijk zijn (zie arrest van 21 juli 2011, Fuchs en Köhler, C-159/10 en C-160/10, Jurispr. blz. I-6919, punt 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

25 Blijkens de verwijzingsbeslissing vermelden de voorbereidende werkzaamheden van de LAS en diskrimineringslag (2008:567) meerdere doelstellingen die samenhangen met het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid. De 67-jaarregel zou er in het bijzonder toe strekken om het toekomstige pensioen te verhogen door de werknemer de mogelijkheid te bieden na 65 jaar te blijven werken en om de krapte op de arbeidsmarkt als gevolg van komende pensioneringen te compenseren. De verwijzende rechter merkt bovendien op dat volgens de Diskrimineringsombudsman (ombudsman tegen discriminatie) de 67-jaarregel gerechtvaardigd is omdat daardoor op de arbeidsmarkt plaatsen voor jongeren vrijkomen.

26 De Zweedse regering voert aan dat de 67-jaarregel in de eerste plaats beoogt om voor werknemers vernederende beëindigingen van hun arbeidsovereenkomst wegens hun gevorderde leeftijd te vermijden, in de tweede plaats, een aanpassing van de pensioenregelingen die is gebaseerd op het levensinkomenbeginsel mogelijk te maken, in de derde plaats, belemmeringen weg te nemen voor degenen die na hun vijfenzestigste verjaardag willen werken, in de vierde plaats, de demografische evoluties te volgen en in te spelen op het risico van krapte op de arbeidsmarkt en in de vijfde plaats, een recht en geen verplichting om tot 67 te werken in te voeren, in die zin dat het dienstverband na de leeftijd van 65 jaar kan worden voortgezet. De vaststelling van een verplichte pensioenleeftijd zou eveneens de toegang van jongeren tot de arbeidsmarkt vergemakkelijken.

27 Volgens deze regering belichaamt een dergelijke leeftijdsgrens de politieke en sociale consensus die sinds lange tijd bij de sociale partners heerst. Die consensus is een afspiegeling van de doelstelling van werkgelegenheidsbeleid die erin bestaat om oudere werknemers aan te moedigen hun loopbaan voort te zetten en brengt een evenwicht tot stand tussen de belangen van de werknemer om langer te werken aan de ene kant en de wens om een geleidelijke overgang tussen het beroepsleven en het pensioen aan te moedigen aan de andere kant.

28 In dat verband heeft het Hof van Justitie geoordeeld dat de automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten van werknemers die voldoen aan de leeftijds- en bijdragevoorwaarden om in aanmerking te komen voor uitkering van hun pensioenrechten, sinds lange tijd deel uitmaakt van het arbeidsrecht van een groot aantal lidstaten en op grote schaal wordt gebruikt in arbeidsbetrekkingen. Dit mechanisme berust op een evenwicht tussen overwegingen van politieke, economische, sociale, demografische en/of budgettaire aard en hangt af van de beslissing om de duur van het beroepsleven van werknemers te verlengen of om integendeel in vroegtijdige pensionering van werknemers te voorzien (arrest Rosenbladt, reeds aangehaald, punt 44).

29 Daarnaast vormt volgens de rechtspraak de bevordering van de werkgelegenheid onbetwistbaar een legitiem doel van sociaal beleid of werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten, met name wanneer het erom gaat de toegang van jongeren tot de uitoefening van een beroep te bevorderen (arrest van 18 november 2010, Georgiev, C-250/09 en C-268/09, Jurispr. blz. I-11869, punt 45, en arrest Fuchs en Köhler, reeds aangehaald, punt 49).

30 Doelstellingen als die waarnaar de Zweedse regering verwijst, moeten derhalve in beginsel worden aangemerkt als een „in het kader van de nationale wetgeving objectie[ve] en redelijk[e]" rechtvaardiging, zoals bedoeld in artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78, van een verschil in behandeling op grond van leeftijd zoals dat van artikel 33 van de LAS (zie naar analogie arrest Rosenbladt, reeds aangehaald, punt 45).

31 Thans moet, volgens de bewoordingen van voornoemd artikel 6, lid 1, nog worden nagegaan of de voor het bereiken van dat doel gebruikte middelen passend en noodzakelijk zijn.

32 Gelet op de ruime beoordelingsmarge waarover de lidstaten en, in voorkomend geval, de sociale partners op nationaal niveau beschikken, niet alleen bij de keuze van een doelstelling van sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid die zij specifiek willen nastreven, maar ook bij het bepalen van de maatregelen waarmee deze doelstelling kan worden verwezenlijkt, lijkt het niet onredelijk dat zij menen dat een maatregel zoals de 67-jaarregel passend kan zijn om de hierboven genoemde doelstellingen te bereiken (zie in die zin en naar analogie arrest Rosenbladt, reeds aangehaald, punten 41 en 69).

33 Aan de ene kant kan immers worden aanvaard het argument dat door de 67-jaarregel, op grond waarvan tot die leeftijd kan worden gewerkt, belemmeringen kunnen worden weggenomen voor diegenen die na hun vijfenzestigste verjaardag willen werken, de pensioenregelingen kunnen worden aangepast aan het levensinkomenbeginsel, kan worden ingespeeld op de demografische evoluties en kan worden geanticipeerd op het risico van krapte op de arbeidsmarkt.

34 Aan de andere kant kan eveneens worden aanvaard dat de 67-jaarregel, doordat hij de werkgever het recht geeft de arbeidsovereenkomst te beëindigen wanneer de werknemer de betrokken leeftijd heeft bereikt, beëindigingen van de arbeidsovereenkomst in vernederende omstandigheden voor werknemers met een gevorderde leeftijd voorkomt. Ook kan worden aanvaard dat op grond van die regel, al naargelang de situatie op de betrokken arbeidsmarkt of in de betrokken onderneming, wanneer het beoogde aantal banen beperkt is de toegang van jongeren tot en/of hun behoud op de arbeidsmarkt kan worden vergemakkelijkt.

35 De verwijzende rechter wenst in wezen te vernemen of het in artikel 33 van de LAS voorziene mechanisme van automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomst strikt noodzakelijk is, aangezien niet is bepaald dat de hoogte van het ouderdomspensioen dat de belanghebbende uiteindelijk ontvangt in aanmerking kan worden genomen.

36 Hörnfeldt benadrukt in dat verband dat, aangezien hij lange tijd deeltijds heeft gewerkt, zijn aanwezigheid op de arbeidsmarkt uitzonderlijk kort is geweest en de daardoor bescheiden hoogte van zijn ouderdomspensioen onredelijk is. Voortzetting van zijn arbeidsovereenkomst gedurende twee of

drie jaar zou zijn pensioen met ongeveer 2 000 SEK per maand verhogen. Volgens Hörnfeldt moet dus een uitzondering op de 67-jaarregel worden aanvaard voor werknemers die, zoals hij, willen blijven werken.

37 Opgemerkt dient te worden dat het in richtlijn 2000/78 vervatte verbod van leeftijdsdiscriminatie moet worden gelezen tegen de achtergrond van het recht om te werken dat in artikel 15, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie wordt erkend. Bijgevolg dient bijzondere aandacht te worden besteed aan de deelneming van oudere werknemers aan het beroepsleven en daarmee aan het economische, culturele en sociale leven. Wanneer die personen in het beroepsleven blijven, bevordert dit de diversiteit bij de arbeid, een doelstelling die in punt 25 van de considerans van richtlijn 2000/78 wordt erkend. Dit draagt overigens bij tot de persoonlijke ontplooiing en tot de levenskwaliteit van de betrokken werknemers, hetgeen in overeenstemming is met de in de punten 8, 9 en 11 van de considerans van die richtlijn vermelde bezorgdheden van de Uniewetgever (arrest Fuchs en Köhler, reeds aangehaald, punten 62 en 63).

38 Teneinde te onderzoeken of de maatregel die in het hoofdgeding aan de orde is, verder gaat dan noodzakelijk is voor de verwezenlijking van de nagestreefde doelstellingen en op excessieve wijze afbreuk doet aan de belangen van werknemers die de leeftijd van 67 jaar bereiken, dient deze maatregel in zijn eigen regelingscontext te worden geplaatst en moet rekening worden gehouden zowel met het nadeel dat daaraan kleeft voor de betrokken personen als met het voordeel daarvan voor de samenleving in het algemeen en voor de individuen waaruit zij bestaat (arrest Rosenbladt, reeds aangehaald, punt 73).

39 In dat verband zij in de eerste plaats opgemerkt dat de 67-jaarregel de sociale partners slechts de mogelijkheid biedt om gebruik te maken van het mechanisme van automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van individuele overeenkomsten, collectieve overeenkomsten of collectieve akkoorden vanaf de leeftijd van 67 jaar, daar artikel 32 bis van de LAS verbiedt om een verplichte pensioenleeftijd onder 67 jaar vast te stellen. Dat artikel biedt de werknemer dus het onvoorwaardelijke recht om zijn loopbaan voort te zetten tot zijn zevenenzestigste verjaardag, in het bijzonder om de inkomsten op basis waarvan zijn ouderdomspensioen zal worden berekend – en dus het bedrag van dat pensioen – te verhogen.

40 In de tweede plaats heeft de van rechtswege beëindiging van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van een maatregel zoals artikel 33 van de LAS, niet automatisch tot gevolg dat de betrokken personen gedwongen worden zich definitief terug te trekken uit de arbeidsmarkt. Enerzijds stelt dat artikel immers geen dwingend stelsel van automatische pensionering in. Het bepaalt de voorwaarden waaronder een werkgever kan afwijken van het beginsel van het verbod op leeftijdsdiscriminatie en de arbeidsovereenkomst van een werknemer kan beëindigen op grond dat deze de leeftijd van 67 jaar heeft bereikt.

41 Anderzijds heeft de Zweedse regering aangevoerd dat als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, een werkgever de betrokken werknemer een overeenkomst voor bepaalde duur kan aanbieden. Werkgever en werknemer kunnen dan vrij de duur van die overeenkomst overeenkomen en, indien nodig, deze ook verlengen.

42 In de derde plaats is de 67-jaarregel niet alleen gebaseerd op het bereiken van een bepaalde leeftijd, maar wordt in wezen in de beschouwing betrokken dat de werknemer aan het einde van zijn beroepsloopbaan aanspraak heeft op een financiële vergoeding door een vervangend inkomen in de vorm van een ouderdomspensioen (zie in die zin en naar analogie arrest Rosenbladt, reeds aangehaald, punt 48).

43 Uit de opmerkingen voor het Hof blijkt immers dat de in artikel 33 van de LAS bepaalde leeftijd enerzijds overeenkomt met wat ten tijde van de feiten van het hoofdgeding de wettelijke pensioenleeftijd was en anderzijds hoger is dan de leeftijd waarop recht ontstaat op een ouderdomspensioen, dat in het algemeen drie bestanddelen omvat, te weten het inkomenspensioen, het premiepensioen en het aanvullend pensioen.

44 In de vierde plaats blijkt uit de bij het Hof gemaakte opmerkingen dat wie niet in aanmerking komt voor een ouderdomspensioen op basis van inkomen, of een bescheiden pensioen heeft, vanaf 65 jaar aanspraak heeft op een ouderdomspensioen in de vorm van een basisdekking, die bestaat uit een gegarandeerd pensioen, een huisvestingstoelage en/of een ouderdomstoelage.

45 In dat verband zij eraan herinnerd dat het Hof in punt 47 van het reeds aangehaalde arrest Rosenbladt heeft geoordeeld dat er geen excessieve inbreuk op de gerechtvaardigde belangen van de betrokken werknemers was, hoewel in de zaak waarin dat arrest is gewezen de pensioenleeftijd lager was dan die op grond van artikel 33 van de LAS en het ouderdomspensioen van Rosenbladt aanzienlijk minder bedroeg dan dat waarvoor Hörnfeldt in aanmerking komt.

46 Gelet op deze omstandigheden, waarvan de verwijzende rechter de juistheid dient na te gaan, kan niet op goede gronden staande worden gehouden dat richtlijn 2000/78 zich verzet tegen een nationale regel zoals die aan de orde in het hoofdgeding.

47 Derhalve moet op de prejudiciële vragen worden geantwoord dat artikel 6, lid 1, tweede alinea, van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regel zoals die aan de orde in het hoofdgeding, op grond waarvan een werkgever de arbeidsovereenkomst van een werknemer kan beëindigen op de enkele grond dat deze laatste de leeftijd van 67 jaar heeft bereikt en die geen rekening houdt met de hoogte van het ouderdomspensioen dat de belanghebbende uiteindelijk ontvangt, voor zover deze regel objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel inzake werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid en een passend en noodzakelijk middel voor de verwezenlijking daarvan vormt.

Kosten

48 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Tweede kamer) verklaart voor recht:

Artikel 6, lid 1, tweede alinea, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regel zoals die aan de orde in het hoofdgeding, op grond waarvan een werkgever de arbeidsovereenkomst van een werknemer kan beëindigen op de enkele grond dat deze laatste de leeftijd van 67 jaar heeft bereikt en die geen rekening houdt met de hoogte van het ouderdomspensioen dat de belanghebbende uiteindelijk ontvangt, voor zover deze regel objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel inzake werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid en een passend en noodzakelijk middel voor de verwezenlijking daarvan vormt.

ondertekeningen