Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 5 juli 2012*

”Likabehandling i arbetslivet — Förbud mot diskriminering på grund av ålder — Nationell lagstiftning som ger en ovillkorlig rätt att arbeta till 67 års ålder och som tillåter att anställningen automatiskt upphör vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år — Ålderspensionens nivå beaktas inte”

I mål C-141/11,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Södertörns tingsrätt (Sverige) genom beslut av den 18 mars 2011, som inkom till domstolen den 21 mars 2011, i målet

Torsten Hörnfeldt

mot

Posten Meddelande AB,

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden J.N. Cunha Rodrigues samt domarna U. Lõhmus, A. Rosas, A. Arabadjiev (referent) och C.G. Fernlund,

generaladvokat: Y. Bot,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Torsten Hörnfeldt,

— Posten Meddelande AB, genom L. Bäckström,

— Sveriges regering, genom A. Falk, i egenskap av ombud,

— Tysklands regering, genom T. Henze och J. Möller, båda i egenskap av ombud,

— Europeiska kommissionen, genom J. Enegren och K. Simonsson, båda i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: svenska.

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 6 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Torsten Hörnfeldt och hans tidigare arbetsgivare Posten Meddelande AB. Målet rör upphörandet av hans anställningsavtal vid utgången av den månad då han fyllde 67 år.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätten

3 I skälen 8, 9 och 11 i direktiv 2000/78 anges följande:

”(8) I riktlinjerna för sysselsättningen under år 2000, som godkänts av Europeiska rådet i Helsingfors den 10–11 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.

(9) Sysselsättning och arbete är grundläggande faktorer när det gäller att garantera lika möjligheter för alla och bidrar i hög grad till att medborgarna kan delta fullt ut i det ekonomiska, kulturella och sociala livet och till deras personliga utveckling.

...

(11) Diskriminering på grund av … ålder … 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.”

4 I artikel 6.1 a i direktiv 2000/78, under rubriken ”Befogad särbehandling på grund av ålder”, föreskrivs 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.

1. 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 avskedande och löner, för ungdomar och äldre arbetstagare samt underhållsskyldiga personer i syfte att främja deras anställbarhet eller att skydda dem.”

Svensk rätt

5 Bestämmelserna i direktiv 2000/78 om åldersdiskriminering införlivades i svensk rätt genom diskrimineringslagen (2008:567).

6 De grundläggande reglerna om anställningsskydd finns i lagen (1982:80) om anställningsskydd (nedan kallad LAS). I 32 a § LAS föreskrivs följande:

”En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år, om inte annat följer av denna lag.”

7 I 33 § LAS föreskrivs att ”[o]m en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning vid utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg”.

8 32 a § och 33 § LAS utgör tillsammans den så kallade ”67-årsregeln”. Enligt denna regel har arbetstagare en ovillkorlig rätt att arbeta till utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år. Vid den tidpunkten kan arbetsgivaren emellertid avsluta anställningen utan uppsägning.

9 Av handlingarna i målet vid domstolen framgår att de nationella bestämmelser som tillåter att ett anställningsavtal avslutas när arbetstagaren har rätt till ålderspension eller har uppnått en viss ålder infördes i svensk rätt 1974. Pensionsåldern sänktes under 1980-talet från 67 till 65 år, och därför ändrades också åldern för avslutandet av anställningen från 67 till 65 år. År 1991 höjdes pensionsåldern till 67 år, men det var fortfarande tillåtet att genom kollektivavtal avtala om att anställningsavtalet skulle upphöra före 67 års ålder. Enligt 67-årsregeln är det sedan den 31 december 2002 förbjudet att genom enskilda avtal eller kollektivavtal avtala om en obligatorisk pensionsålder som är lägre än 67 år.

10 Enligt livsinkomstprincipen, som infördes den 1 januari 1996 i och med att det nya pensionssystemet trädde i kraft, fastställs nivån på ålderspensionen utifrån inkomsterna under hela yrkeslivet.

11 Torsten Hörnfeldts anställningsavtal omfattades av kollektivavtalet mellan arbetsgivarorganisationen Almega Tjänsteförbunden och Facket för Service och Kommunikation (SEKO).

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

12 Torsten Hörnfeldt började arbeta vid dåvarande Postverket 1989. Trots att han vid ett flertal tillfällen bad om att få arbeta mer, arbetade han mellan 1989 och 2006 endast en dag per vecka som timanställd. Mellan 2006 och 2008 arbetade han 75 procent av heltid. Mellan den 11 oktober 2008 och den 31 maj 2009 hade han en tillsvidareanställning och arbetade 75 procent av heltid.

13 Torsten Hörnfeldt fyllde 67 år den 15 maj 2009, och hans anställning upphörde vid utgången av maj månad 2009 i enlighet med 67-årsregeln i LAS och det kollektivavtal som han omfattades av. Den ålderspension som han sedan dess erhåller uppgår till 5 847 SEK per månad efter skatt.

14 Torsten Hörnfeldt har yrkat att tingsrätten ska ogiltigförklara avslutandet av hans anställning, eftersom 67-årsregeln utgör otillåten åldersdiskriminering.

15 Med hänvisning till bland annat domen av den 22 november 2005 i målet C-144/04, Mangold (REG 2005, s. I-9981), har tingsrätten gjort bedömningen att nationell lagstiftning och kollektivavtal som innebär att anställningar avslutas vid utgången av den månad en arbetstagare fyller 67 år innebär en särbehandling som direkt grundas på arbetstagarens ålder. Tingsrätten frågar sig därför om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt kan anses vara motiverad av berättigade mål och om den är lämplig och nödvändig för att genomföra dessa mål.

16 Tingsrätten har konstaterat att 67-årsregeln infördes för att ge enskilda individer rätt att arbeta längre och förbättra sin ålderspension. Enligt tingsrätten kan det antas att regeln är ett resultat av avvägningar mellan statsfinansiella, sysselsättningspolitiska och arbetsmarknadspolitiska mål. Den har emellertid påpekat att det i förarbetena till 67-årsregeln inte finns någon redovisning av konkreta skäl till stöd för arbetsgivarens ovillkorliga rätt att avsluta arbetstagares anställning vid utgången av den månad som arbetstagaren fyller 67 år.

17 Enligt tingsrätten framgår det av domen av den 16 oktober 2007 i mål C-411/05, Palacios de la Villa (REG 2007, s. I-8531), att ett villkor för att en arbetstagares anställning ska upphöra på grund av viss ålder är att arbetstagaren uppfyller villkoren för rätt till avgiftsbaserad ålderspension. Tingsrätten har emellertid påpekat att domstolen i domen av den 12 oktober 2010 i mål C-45/09, Rosenbladt (REU 2010, s. I-9391), inte hänvisade till nivån på den ålderspension som den berörda personen erhöll. Enligt tingsrätten har tillämpningen av 67-årsregeln över huvud taget inte något samband med den pension som den enskilde arbetstagaren kan komma att erhålla.

18 Mot denna bakgrund har tingsrätten beslutat att vilandeförklara målet och att ställa följande frågor till domstolen:

”1) Kan en nationell regel som i likhet med ’67-årsregeln’ innebär särbehandling på grund av ålder vara berättigad även om det inte utifrån det sammanhang i vilket regeln har tillkommit eller av andra uppgifter klart går att bedöma det mål eller syfte som ligger till grund för regeln[?]

2) Går en nationell regel om pensionsavgång som ’67-årsregeln’ som är undantagslös och [bland annat] inte tar hänsyn till den pension som en enskild person kan komma att erhålla utöver vad som är lämpligt och nödvändigt för att nå det eftersträvade målet eller syftet[?]”

Prövning av tolkningsfrågorna

19 Tingsrätten har ställt sina två frågor, vilka ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida artikel 6.1 andra stycket i direktiv 2000/78 ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en nationell bestämmelse, såsom den som är i fråga i målet vid tingsrätten, som ger arbetsgivaren rätt att avsluta en arbetstagares anställning av det enda skälet att arbetstagaren har fyllt 67 år och som inte tar hänsyn till nivån på den pension som en enskild person kan komma att erhålla.

20 Såsom framgår av beslutet om hänskjutande och av de yttranden som getts in till domstolen, utgör 67-årsregeln en särbehandling på grund av ålder i den mening som avses i artikel 6.1 a i direktiv 2000/78. Enligt denna regel har arbetstagare en ovillkorlig rätt att arbeta fram till utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år. Vid den tidpunkten upphör arbetstagarens anställning utan uppsägning, såvida inte arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om något annat.

21 Det framgår emellertid av artikel 6.1 första stycket i direktiv 2000/78 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 rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

22 För att besvara tolkningsfrågorna kommer domstolen att pröva om 67-årsregeln kan motiveras av ett berättigat mål och om sätten för att genomföra detta mål är lämpliga och nödvändiga.

23 Det finns anledning att pröva följderna av att det i LAS inte finns någon precis angivelse av vilket mål som eftersträvas med 67-årsregeln och särskilt med 33 § LAS. Enligt tingsrätten anges nämligen inte klart i LAS vilket mål som eftersträvas med 67-årsregeln, som innebär att åldersgränsen för arbetstagarna ska vara 67 år.

24 Denna omständighet är emellertid inte av avgörande betydelse. Det går nämligen inte att av artikel 6.1 i direktiv 2000/78 sluta sig till att avsaknaden av precisering av det mål som eftersträvas med den nationella lagstiftningen automatiskt innebär att den inte kan anses vara motiverad med stöd av denna bestämmelse. Det är i avsaknad av en sådan precisering viktigt att en domstol har möjlighet att utifrån det sammanhang i vilket åtgärden har vidtagits ta hjälp av andra uppgifter för att fastställa syftet bakom åtgärden, så att den kan bedöma huruvida åtgärden är berättigad och huruvida sätten för att genomföra detta syfte var lämpliga och nödvändiga (se dom av den 21 juli 2011 i de förenade målen C-159/10 och C-160/10, Fuchs och Köhler, REU 2011, s. I-6919, punkt 39 och där angiven rättspraxis).

25 Såsom framgår av beslutet om hänskjutande hänvisas i förarbetena till LAS och diskrimineringslagen (2008:567) till olika mål som är hänförliga till sysselsättningspolitik och arbetsmarknadspolitik. 67-årsregeln har bland annat till syfte att förbättra arbetstagarnas framtida pension genom att ge dem möjlighet att arbeta efter 65 års ålder och att motverka arbetskraftsbristen på grund av kommande pensionsavgångar. Tingsrätten har dessutom påpekat att 67-årsregeln, enligt Diskrimineringsombudsmannen, är berättigad på grund av att den bereder plats för yngre arbetstagare på arbetsmarknaden.

26 Sveriges regering har gjort gällande att 67-årsregeln för det första avser att undvika förödmjukande uppsägningar av arbetstagare som hänförs till hög ålder. För det andra möjliggör 67-årsregeln en anpassning av pensionssystemet till livsinkomstprincipen. För det tredje avser 67-årsregeln att reducera hinder för dem som vill arbeta längre än till 65 års ålder. För det fjärde avser den att utgöra en anpassning till den demografiska utvecklingen och risken för arbetskraftsbrist. För det femte avser den att tillskapa en rättighet och inte en skyldighet att arbeta till 67 års ålder, på så sätt att anställningsförhållandet kan bestå efter 65 års ålder. En avgångsskyldighet vid en viss ålder får också till följd att yngre personers inträde på arbetsmarknaden underlättas.

27 Enligt Sveriges regering återspeglar en sådan åldersgräns det politiska och sociala samförstånd som sedan länge råder mellan arbetsmarknadens parter. Detta samförstånd återspeglar i sin tur en sysselsättningspolitisk ambition att stimulera äldre arbetskraft att arbeta högre upp i åldrarna och åstadkommer en avvägning mellan, å ena sidan, arbetstagarens intresse av att arbeta längre och, å andra sidan, intresset av en mjuk övergång mellan arbetsliv och pensionering.

28 I detta avseende har domstolen slagit fast att anställningsavtalets automatiska upphörande för de arbetstagare som uppfyller de villkor avseende ålder och premieinbetalningar som uppställs för deras rätt till pension sedan länge är ett inslag i arbetsrätten i ett flertal medlemsstater och är vanligt förekommande i anställningsförhållanden. Denna mekanism vilar på en avvägning mellan politiska, ekonomiska, sociala, demografiska och/eller budgetmässiga överväganden och är avhängig valet att förlänga arbetslivet för arbetstagarna eller tvärtom tidigarelägga pensionsåldern för dem (domen i det ovannämnda målet Rosenbladt, punkt 44).

29 Enligt rättspraxis utgör dessutom främjande av sysselsättning otvivelaktigt ett berättigat mål för medlemsstaternas social- eller sysselsättningspolitik, i synnerhet när det gäller att främja ungdomars tillträde till utövandet av ett yrke (dom av den 18 november 2010 i de förenade målen C-250/09 och C-268/09, REU 2010, s. I-11869, punkt 45, samt i de ovannämnda målen Fuchs och Köhler, punkt 49).

30 Följaktligen ska mål av det slag som åberopats av Sveriges regering i princip ”på ett objektivt och rimligt sätt””inom ramen för nationell rätt”, såsom anges i artikel 6.1 i direktiv 2000/78, anses motivera en sådan särbehandling på grund av ålder som den som föreskrivs i 33 § LAS (se, analogt, domen i det ovannämnda målet Rosenbladt, punkt 45).

31 Det ska härutöver prövas huruvida, i enlighet med själva lydelsen av artikel 6.1, de valda sätten för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

32 Medlemsstaterna och, i förekommande fall, arbetsmarknadens parter på det nationella planet tillerkänns 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. Med hänsyn till detta framstår det inte som orimligt att medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter finner en sådan bestämmelse som 67-årsregeln vara lämplig för att uppnå de ovan redovisade målen (se, för ett liknande resonemang och analogt, domen i det ovannämnda målet Rosenbladt, punkterna 41 och 69).

33 Domstolen kan nämligen godta argumentet att 67-årsregeln, genom att tillskapa en rätt att arbeta till 67 års ålder, minskar hindren för dem som vill arbeta längre än till 65 års ålder samt möjliggör en anpassning av pensionssystemet till livsinkomstprincipen, till den demografiska utvecklingen och till risken för arbetskraftsbrist.

34 Domstolen kan också godta argumentet att 67-årsregeln, genom att ge arbetsgivaren en rätt att avsluta anställningen när arbetstagaren har uppnått 67 års ålder, bidrar till att undvika att anställningar avslutas under förödmjukande former på grund av arbetstagarens höga ålder. När personalbehovet är begränsat beroende på läget på arbetsmarknaden eller i det berörda företaget kan 67-årsregeln även anses underlätta yngre personers inträde på arbetsmarknaden och/eller förhindra att de tvingas lämna arbetsmarknaden.

35 Tingsrätten är osäker på huruvida regeln i 33 § LAS om att anställningen upphör automatiskt kan anses vara absolut nödvändig, i den mån som det inte föreskrivs att hänsyn kan tas till nivån på den pension som en enskild person kan komma att erhålla.

36 Torsten Hörnfeldt har i detta avseende påpekat att hans deltagande i arbetslivet har varit onormalt kort, eftersom han har deltidsarbetat under en längre period, och att hans ålderspension därför är oskäligt låg. Om hans anställningsavtal förlängdes i två eller tre år, skulle hans ålderspension öka med omkring 2 000 SEK per månad. Torsten Hörnfeldt har gjort gällande att undantag från 67-årsregeln bör beviljas för arbetstagare som, i likhet med honom, önskar fortsätta arbeta.

37 Domstolen påpekar att det förbud mot åldersdiskriminering som föreskrivs i direktiv 2000/78 ska tolkas mot bakgrund av den rätt att arbeta som föreskrivs i artikel 15.1 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Särskild vikt ska således läggas vid att äldre arbetstagare deltar i arbetslivet och följaktligen i det ekonomiska, kulturella och sociala livet. Att låta dessa personer stanna kvar i arbetslivet gynnar mångfalden inom sysselsättningen, vilket är ett mål som erkänns i skäl 25 i direktiv 2000/78. Att stanna kvar i arbetslivet bidrar vidare till de berörda arbetstagarnas personliga utveckling och livskvalitet, i enlighet med unionslagstiftarens önskemål i skälen 8, 9 och 11 i direktivet (domen i de ovannämnda målen Fuchs och Köhler, punkterna 62 och 63).

38 Domstolen ska således pröva huruvida den åtgärd som är i fråga i målet vid tingsrätten går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå de mål som eftersträvas och på ett orimligt sätt skadar intressen hos arbetstagare som uppnår 67 års ålder. Härvid ska åtgärden sättas in i sitt rättsliga sammanhang och hänsyn tas både till den skada som den kan innebära för de berörda personerna och till de fördelar som den medför för samhället i stort och dess medborgare (domen i det ovannämnda målet Rosenbladt, punkt 73).

39 I detta avseende påpekar domstolen för det första att 67-årsregeln ger arbetsmarknadens parter möjlighet att genom individuella avtal eller kollektivavtal använda sig av mekanismen genom vilken anställningsavtalen upphör automatiskt endast från 67 års ålder, eftersom det enligt 32 a § LAS inte är tillåtet att avtala om avgångsskyldighet vid en viss angiven ålder före 67 år. Denna bestämmelse ger således arbetstagare en ovillkorlig rätt att arbeta tills de fyller 67 år, bland annat för att höja den pensionsgrundande inkomsten och därigenom höja ålderspensionen.

40 För det andra leder inte anställningens upphörande till följd av en sådan bestämmelse som 33 § LAS automatiskt till att de personer som omfattas av bestämmelsen tvingas lämna arbetsmarknaden för gott. Genom bestämmelsen inrättas nämligen inte något obligatoriskt system för automatisk pensionering. I bestämmelsen föreskrivs villkor för när arbetsgivaren kan göra avsteg från principen om förbud mot åldersdiskriminering och avsluta en arbetstagares anställning på grund av att denne fyllt 67 år.

41 Sveriges regering har gjort gällande att arbetsgivaren, om anställningen avslutas, kan erbjuda den berörde arbetstagaren visstidsanställning. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar då själva om hur lång en sådan anställning ska vara och kan också, om de finner det lämpligt, förnya en sådan anställning.

42 För det tredje grundas 67-årsregeln inte enbart på att en viss ålder uppnås, utan den tar även i beaktande att de berörda personerna vid utgången av sin yrkeskarriär kommer i åtnjutande av en ekonomisk kompensation i form av en ålderspension (se, för ett liknande resonemang och analogt, domen i det ovannämnda målet Rosenbladt, punkt 48).

43 Det framgår nämligen av de yttranden som getts in till domstolen att den ålder som anges i 33 § LAS motsvarar vad som vid den i målet aktuella tiden var den lagstadgade pensionsåldern och att den är högre än den ålder som ska uppnås för att komma i åtnjutande av ålderspension, som i allmänhet utgörs av tre delar, nämligen inkomstpension, premiepension och tilläggspension.

44 För det fjärde framgår det av de yttranden som getts in till domstolen att de som inte kan komma i åtnjutande av en inkomstbaserad ålderspension eller som har en låg sådan, kan erhålla pension från 65 års ålder i form av ett grundskydd som består av garantipension, bostadstillägg och/eller äldreförsörjningsstöd.

45 Domstolen har i detta avseende, i punkt 47 i domen i det ovannämnda målet Rosenbladt, slagit fast att de berörda arbetstagarnas berättigade intressen inte skadades på ett orimligt sätt, trots att den pensionsålder som var föremål för prövning i det målet var lägre än den som föreskrivs i 33 § LAS och att den ålderspension som Gisela Rosenbladt erhöll var klart lägre än den som Torsten Hörnfeldt har rätt till.

46 Mot bakgrund av samtliga dessa omständigheter, som det ankommer på tingsrätten att kontrollera riktigheten av, kan det inte med fog hävdas att direktiv 2000/78 utgör hinder för en nationell bestämmelse som den som är i fråga i målet vid tingsrätten.

47 Av det anförda följer att tolkningsfrågorna ska besvaras på följande sätt. Artikel 6.1 andra stycket i direktiv 2000/78 ska tolkas på så sätt att den inte utgör hinder för en nationell bestämmelse, som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, som ger arbetsgivaren rätt att avsluta en arbetstagares anställning av det enda skälet att arbetstagaren har fyllt 67 år och som inte tar hänsyn till nivån på den pension som en enskild person kan komma att erhålla, eftersom bestämmelsen på ett objektivt och rimligt sätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör sysselsättningspolitik och arbetsmarknadspolitik och utgör ett lämpligt och nödvändigt sätt för att genomföra detta mål.

Rättegångskostnader

48 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:

Artikel 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 ska tolkas på så sätt att den inte utgör hinder för en nationell bestämmelse, såsom den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, som ger arbetsgivaren rätt att avsluta en arbetstagares anställning av det enda skälet att arbetstagaren har fyllt 67 år och som inte tar hänsyn till nivån på den pension som en enskild person kan komma att erhålla, eftersom bestämmelsen på ett objektivt och rimligt sätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör sysselsättningspolitik och arbetsmarknadspolitik och utgör ett lämpligt och nödvändigt sätt för att genomföra detta mål.

Underskrifter