Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (drugi senat)

z dne 5. julija 2012*

„Enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu — Prepoved diskriminacije zaradi starosti — Nacionalna ureditev, ki določa brezpogojno pravico delati do 67. leta in omogoča avtomatično prenehanje pogodbe o zaposlitvi na koncu meseca, v katerem delavec dopolni to starost — Neupoštevanje zneska starostne pokojnine“

V zadevi C-141/11,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Södertörns tingsrätt (Švedska) z odločbo z dne 18. marca 2011, ki je prispela na Sodišče 21. marca 2011, v postopku

Torsten Hörnfeldt

proti

Posten Meddelande AB,

SODIŠČE (drugi senat),

v sestavi J. N. Cunha Rodrigues, predsednik senata, U. Lõhmus, A. Rosas, A. Arabadžiev (poročevalec) in C. G. Fernlund, sodniki,

generalni pravobranilec: Y. Bot,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

— za T. Hörnfeldta on sam,

— za Posten Meddelande AB L. Bäckström,

— za švedsko vlado A. Falk, zastopnica,

— za nemško vlado T. Henze in J. Möller, zastopnika,

— za Evropsko komisijo J. Enegren in K. Simonsson, zastopnika,

* Jezik postopka: švedščina.

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalnega pravobranilca, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 6 Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med T. Hörnfeldtom in njegovim nekdanjim delodajalcem, družbo Posten Meddelande AB, zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi na zadnji dan v mesecu, v katerem je T. Hörnfeldt dopolnil 67 let.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 V uvodnih izjavah 8, 9 in 11 Direktive št. 2000/78 je navedeno:

„(8) V smernicah o zaposlovanju za leto 2000, o katerih se je dogovoril Evropski svet v Helsinkih 10. in 11. decembra 1999, je poudarjena potreba po krepitvi socialnemu vključevanju naklonjenega trga delovne sile z oblikovanjem politik, ki imajo za cilj boj proti diskriminiranju skupin, kakršne so denimo hendikepirane osebe. Poudarjena je tudi potreba, da se nameni posebna pozornost pomoči za starejše delavce, da bi se podaljšala doba njihove udeležbe znotraj delovne sile.

(9) Zaposlovanje in delo sta bistvena elementa za to, da se zajamči enake možnosti za vse, in veliko prispevata k polni udeleženosti državljanov v ekonomskem, kulturnem in socialnem življenju ter k uresničevanju njihovih osebnih zmogljivosti.

[…]

(11) Diskriminiranje zaradi […] starosti […] lahko ogrozi uresničevanje ciljev iz Pogodbe o Evropski skupnosti, še zlasti cilje visoke ravni zaposlenosti in socialnega varstva, višanja življenjske ravni in kakovosti življenja, ekonomske in socialne kohezije in solidarnosti ter prostega gibanja oseb.“

4 Člen 6 Direktive 200/78 z naslovom „Upravičenost različnega obravnavanja zaradi starosti“ v odstavku 1(a) določa:

„1. Ne glede na člen 2(2) lahko države članice predvidijo, da različno obravnavanje zaradi starosti ne predstavlja diskriminacije, če ga v kontekstu nacionalnega prava objektivno in razumno utemeljujejo z legitimnim ciljem, vključno z legitimnimi cilji zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja, in če so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni.

Tako različno obravnavanje je lahko med drugim:

a) določitev posebnih pogojev glede dostopnosti zaposlitve in poklicnega usposabljanja, zaposlitve in dela, vključno s pogoji glede odpustitve in plačila, za mlade osebe, starejše delavce in osebe, ki so dolžne skrbeti za druge, zato da se spodbuja njihovo poklicno vključenost ali jim zagotavlja varstvo“.

Švedsko pravo

5 Določbe Direktive 2000/78, ki se nanašajo na diskriminacijo zaradi starosti, so bile v švedsko pravo prenesene z zakonom (2008:567) o diskriminaciji (diskrimineringslagen (2008:567)).

6 Osnovna pravila glede varstva zaposlitve in pogojev dela vsebuje zakon (1982:80) o varstvu zaposlitve in pogojih dela (lagen (1982:80) om anställningsskydd, SFS 1982, št.°80, v nadaljevanju: LAS), ki v členu 32a določa:

„Delavec ima ob upoštevanju določb tega zakona pravico obdržati zaposlitev do konca meseca, v katerem dopolni starost 67 let.“

7 Člen 33 LAS določa, da „če delodajalec želi, da delavcu preneha delovno razmerje na koncu meseca, v katerem ta dopolni starost 67 let, ga o tem pisno obvesti vsaj mesec dni prej.“

8 Člena 32a in 33 LAS skupaj tvorita „pravilo starosti 67 let“. Na podlagi tega pravila ima vsak delavec brezpogojno pravico delati do zadnjega dne v mesecu, v katerem dopolni 67 let, torej do datuma, s katerim pogodba o zaposlitvi preneha brez odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca.

9 Iz spisa, predloženega Sodišču, izhaja, da so bile nacionalne določbe, ki omogočajo prenehanje pogodbe o zaposlitvi, če ima delavec pravico do starostne pokojnine ali dopolni določeno starost, sprejete v švedsko pravo leta 1974. Upokojitvena starost in torej starost ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi sta bili v 80. letih prejšnjega stoletja znižani iz 67 na 65 let. Upokojitvena starost je bila leta 1991 ponovno zvišana na 67 let, vendar je zakon še vedno omogočal, da se s kolektivno pogodbo določi, da pogodba o zaposlitvi preneha pred to starostjo. Na podlagi pravila starosti 67 let je od 31. decembra 2002 prepovedano, da se z individualno pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo določi obvezna upokojitvena starost, ki je nižja od 67 let.

10 V skladu z načelom upoštevanja dohodkov, prejetih v vsej karieri, ki ga je 1. januarja 1996 določil nov sistem starostnih pokojnin, se dohodki, prejeti v vsej karieri, uporabijo kot osnova za določitev zneska starostne pokojnine.

11 Pogodba o zaposlitvi T. Hörnfeldta je spadala pod kolektivno pogodbo, sklenjeno med organizacijo delodajalcev Almega Tjänsteförbunden in sindikatom delavcev iz sektorja storitev in komunikacij (SEKO).

Spor o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

12 T. Hörnfeldt je leta 1989 začel delati za nekdanjo Postverket (agencija za poštne storitve). Čeprav je večkrat predlagal, da bi delal več, je med leti 1989 in 2006 delal honorarno le en dan na teden. T. Hörnfeldt je med letoma 2006 in 2008 delal tri četrtine polnega delovnega časa. Med 11. oktobrom 2008 in 31. majem 2009 je imel pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas za tri četrtine polnega delovnega časa.

13 T. Hörnfeldt je 15. maja 2009 dopolnil 67 let in njegova pogodba o zaposlitvi je prenehala zadnji dan tega meseca na podlagi pravila starosti 67 let, ki je določeno v LAS in v kolektivni pogodbi, ki velja zanj. Znesek starostne pokojnine, ki ga prejema od takrat, je 5847 SEK neto mesečno.

14 T. Hörnfeldt s tožbo, ki jo je vložil pri predložitvenem sodišču, predlaga, naj se prenehanje njegove pogodbe o zaposlitvi razglasi za nično, ker pravilo starosti 67 let pomeni nezakonito diskriminacijo zaradi starosti.

15 Predložitveno sodišče se med drugim opira na sodbo z dne 22. novembra 2005 v zadevi Mangold (C-144/04, ZOdl., str. I-9981) in meni, da nacionalna zakonodaja in kolektivne pogodbe, ki določajo, da pogodba o zaposlitvi avtomatično preneha s koncem meseca, v katerem je delavec dopolnil 67 let, pomenijo različno obravnavanje, ki temelji neposredno na starosti delavca. To sodišče se torej sprašuje, ali je različno obravnavanje mogoče šteti za objektivno in razumno utemeljeno z legitimnimi cilji in ali je primerno in nujno za doseganje teh ciljev.

16 Predložitveno sodišče ugotavlja, da je bilo pravilo starosti 67 let uvedeno, da bi imeli posamezniki pravico delati dlje in da bi se zvišale njihove starostne pokojnine. To sodišče navaja, da je mogoče šteti, da to pravilo odraža ravnovesje med proračunskimi vidiki, zaposlovalno politiko in politiko trga dela. Vendar poudarja, da brezpogojna pravica delodajalca, da ob tej dopolnjeni starosti uveljavi prenehanje pogodbe o zaposlitvi ni izrecno obrazložena v pripravljalnem gradivu za vključitev navedenega pravila v LAS.

17 Poleg tega naj bi iz sodbe z dne 16. oktobra 2007 v zadevi Palacios de la Villa (C-411/05, ZOdl., str. I-8531) izhajalo, da je eden izmed pogojev za prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi starosti ta, da je delavec upravičen do finančnega nadomestila v obliki starostne pokojnine, ki je financirana po prispevnem sistemu. Sodišče naj se v sodbi z dne 12. oktobra 2010 v zadevi Rosenbladt (C-45/09, ZOdl., str. I-9391) ne bi sklicevalo na višino starostne pokojnine, ki jo bo končno prejel posameznik. Pravilo starosti 67 let naj v obravnavanem primeru nikakor ne bi bilo vezano na znesek starostne pokojnine, ki ga bo končno prejel delavec.

18 V teh okoliščinah je Södertörns tingsrätt prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

„1. Ali je lahko nacionalno pravilo, kot je pravilo starosti 67 let, ki povzroči različno obravnavanje zaradi starosti, legitimno, čeprav na podlagi okoliščin, v katerih je bilo sprejeto, ali na podlagi drugih informacij ni mogoče jasno ugotoviti njegovega želenega namena ali cilja?

2. Ali gre nacionalna pokojninska določba, kot je pravilo starosti 67 let, ki ne vsebuje nobene izjeme in ki ne upošteva takih dejavnikov, kot je višina starostne pokojnine, ki jo bo končno prejel posameznik, prek tistega, kar je primerno in nujno za uresničitev želenega namena ali cilja?“

Vprašanji za predhodno odločanje

19 Predložitveno sodišče z vprašanjema, ki ju je treba obravnavati skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba člen 6(1), drugi pododstavek, Direktive 2000/78 razlagati tako, da nasprotuje nacionalnemu ukrepu, kot je ta v postopku v glavni stvari, ki delodajalcu omogoča, da uveljavi prenehanje pogodbe o zaposlitvi delavca zgolj zato, ker je ta dopolnil 67 let, in ki ne upošteva višine starostne pokojnine, ki jo bo končno prejel posameznik.

20 Kot izhaja iz predložitvene odločbe in stališč, predloženih Sodišču, ni sporno, da pravilo starosti 67 let, v skladu s katerim ima vsak delavec brezpogojno pravico delati do zadnjega dne v mesecu, v katerem dopolni 67 let, torej do datuma, s katerim pogodba o zaposlitvi preneha brez odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, razen če se delavec in delodajalec ne dogovorita drugače, pomeni različno obravnavanje zaradi starosti v smislu člena 6(1)(a) Direktive 2000/78.

21 Vendar iz člena 6(1), prvi pododstavek, Direktive 2000/78 izhaja, da različno obravnavanje zaradi starosti ne pomeni diskriminacije, če je v kontekstu nacionalnega prava objektivno in razumno utemeljeno z legitimnim ciljem, vključno z legitimnimi cilji zaposlovalne politike, trga dela in poklicnega usposabljanja, in če so načini za uresničevanje tega cilja primerni in nujni.

22 Za odgovor na postavljeni vprašanji je treba torej preveriti, ali je pravilo starosti 67 let utemeljeno z legitimnim ciljem in ali so načini za njegovo uresničitev primerni in nujni.

23 Obravnavati je treba posledice tega, da v LAS ni naveden natančen cilj, ki mu sledita pravilo 67 let in zlasti člen 33 tega zakona. Predložitveno sodišče meni, da LAS ne pojasnjuje na jasen način cilja, ki mu sledi pravilo starosti 67 let z določitvijo starostne meje delavcev na 67 let.

24 Vendar ta okoliščina ni odločilna. Iz člena 6(1) Direktive 2000/78 namreč ni mogoče sklepati, da bi nenatančna določitev cilja v zadevnem nacionalnem predpisu, ki mu ta sledi, samodejno izključila možnost, da bi bil ta cilj utemeljen na podlagi te določbe. Če take natančne določitve cilja ni, je pomembno, da je z drugimi elementi, ki so vzeti iz splošnega okvira zadevnega ukrepa, mogoče opredeliti osnovni cilj tega ukrepa, in sicer zaradi sodnega nadzora njegove zakonitosti ter primernosti in nujnosti uporabljenih načinov uresničevanja tega cilja (glej sodbo z dne 21. julija 2011 v združenih zadevah Fuchs in Köhler, C-159/10 in C-160/10, ZOdl., str. I-6919, točka 39 in navedena sodna praksa).

25 Kot izhaja iz predložitvene odločbe je v pripravljalnem gradivu za LAS in zakonu (2008:567) o diskriminaciji navedenih več ciljev glede zaposlovalne politike in trga dela. Namen pravila starosti 67 let naj bi bil med drugim zvišati znesek prihodnje pokojnine s tem, da se omogoči delo po 65. letu, in preprečiti pomanjkanje delavcev, do katerega naj bi prišlo zaradi prihodnjih valov upokojitev. Predložitveno sodišče poleg tega poudarja, da ombudsman na področju diskriminacije (Diskrimineringsombudsman) meni, da je pravilo starosti 67 let upravičeno, ker omogoča sprostitev delovnih mest za mlade na trgu dela.

26 Švedska vlada poudarja, da je namen pravila starosti 67 let, prvič, izogniti se temu, da bi bilo prenehanje pogodbe o zaposlitvi za delavce ponižujoče zaradi njihove starosti, drugič, omogočiti prilagoditev sistemov starostne pokojnine, ki temeljijo na načelu upoštevanja prihodkov, prejetih v vsej karieri, tretjič, zmanjšati ovire za tiste, ki želijo delati po 65. letu, četrtič, prilagoditi se demografskemu razvoju in predvideti tveganje pomanjkanja delavcev, ter, petič, določiti pravico in ne obveznost delati do 67. leta tako, da se delovno razmerje lahko nadaljuje po 65. letu. Določitev obvezne upokojitvene starosti naj bi mladim omogočala tudi lažji vstop na trg dela.

27 Ta vlada meni, da taka starostna omejitev odraža politični in družbeni konsenz, ki je že davno prevladal med socialnimi partnerji. Ta konsenz naj bi bil odraz cilja zaposlitvene politike, da se starejše delavce spodbuja, naj nadaljujejo svojo kariero, in naj bi vzpostavljal ravnovesje med interesi delavcev, da delajo dolgo, in željo po mehkem prehodu iz poklicnega življenja v upokojitev.

28 V zvezi s tem je Sodišče razsodilo, da je avtomatično prenehanje pogodb o zaposlitvi za delavce, ki izpolnjujejo pogoje glede starosti in vplačanih prispevkov za pridobitev pravice do pokojnine, že dolgo časa del delovnega prava številnih držav članic in da je njegova uporaba zelo razširjena. Ta mehanizem temelji na ravnotežju med političnimi, ekonomskimi, socialnimi, demografskimi in/ali proračunskimi oziri in je odvisen od izbire, ali podaljšati poklicno življenje delavcev ali pa, nasprotno, določiti njihovo zgodnejšo upokojitev (zgoraj navedena sodba Rosenbladt, točka 44).

29 Poleg tega je v skladu s sodno prakso spodbujanje zaposlovanja nedvomno legitimen cilj socialne politike ali politike zaposlovanja držav članic, zlasti če gre za olajšanje dostopa mladih do nekega poklica (sodba z dne 18. novembra 2010 v združenih zadevah Georgiev, C-250/09 in C-268/09, ZOdl., str. I-11869, točka 45, in zgoraj navedena sodba Fuchs in Köhler, točka 49).

30 Zato je treba šteti, da cilji, kot so ti, ki jih navaja švedska vlada, „v okviru nacionalnega prava“ načeloma „objektivno in razumno“, kot to določa člen 6(1) Direktive 2000/78, utemeljujejo različno obravnavanje zaradi starosti, kot je določeno v členu 33 LAS (glej po analogiji zgoraj navedeno sodbo Rosenbladt, točka 45).

31 V skladu s samim besedilom navedenega člena 6(1) je treba preveriti še, ali so načini uresničevanja teh ciljev primerni in nujni.

32 Ob upoštevanju široke diskrecijske pravice, ki jo imajo države članice in, če je to potrebno, socialni partnerji na nacionalni ravni ne le pri odločitvi o uresničevanju nekega cilja na področju socialne in zaposlovalne politike, temveč tudi pri sprejemanju ukrepov za njegovo uresničevanje, se ne zdi nerazumno, da socialni partnerji presodijo, da je lahko ukrep, kot je pravilo starosti 67 let, primeren za izpolnjevanje zgoraj navedenih ciljev (glej v tem smislu in po analogiji zgoraj navedeno sodbo Rosenbladt, točki 41 in 69).

33 Sprejeti je namreč mogoče, da pravilo starosti 67 let, ki uvaja pravico delati do te starost, omogoča zmanjšanje ovir za tiste, ki želijo delati po 65. letu, prilagoditev starostnih pokojnin načelu upoštevanja prihodkov, prejetih v vsej karieri, prilagoditev demografskemu razvoju in predvidevanje tveganja pomanjkanja delavcev.

34 Sprejeti je mogoče tudi, da pravilo starosti 67 let s tem, da delodajalcu omogoča, da uveljavi prenehanje pogodbe o zaposlitvi, ko delavec dopolni določeno starost, omogoča izognitev temu, da bi bilo prenehanje pogodbe o zaposlitvi za starejše delavce ponižujoče. Sprejeti je mogoče tudi, da to pravilo glede na položaj na zadevnem zaposlitvenem trgu ali v zadevnem podjetju, kjer je število zadevnih delavcev omejeno, mladim omogoča lažji vstop in/ali obstanek na trgu dela.

35 Predložitveno sodišče se v bistvu sprašuje, ali je mehanizem avtomatičnega prenehanja pogodbe o zaposlitvi iz člena 33 LAS nujen glede na to, da ne določa možnosti, da se upošteva višina starostne pokojnine, ki jo bo končno prejel posameznik.

36 T. Hörnfeldt v zvezi s tem poudarja, da je bil zaposlen neobičajno kratek čas glede na to, da je imel v daljšem obdobju zaposlitev za krajši delovni čas, in da je njegova starostna pokojnina zato nerazumno nizka. Nadaljevanje njegove pogodbe o zaposlitvi naslednji dve ali tri leta naj bi mu omogočilo zvišanje zneska starostne pokojnine za približno 2000 SEK mesečno. T. Hörnfeldt trdi, da bi bilo torej treba sprejeti izjemo od pravila starosti 67 let za delavce, ki želijo tako kot on nadaljevati z delom.

37 Poudariti je treba, da je treba prepoved diskriminacije zaradi starosti, ki je določena v Direktivi 2000/78, razlagati ob upoštevanju pravice do dela iz člena 15(1) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah. Iz tega izhaja, da je treba nameniti posebno pozornost udeležbi starejših delavcev v poklicnem življenju ter tako v ekonomskem, kulturnem in socialnem življenju. S tem da se te osebe obdrži v poklicnem življenju, se spodbuja raznovrstnost zaposlovanja, to pa je cilj, priznan v uvodni izjavi 25 Direktive 2000/78. To prispeva tudi k uresničevanju njihovih osebnih zmogljivosti in kakovosti življenja, kar je v skladu s skrbmi zakonodajalca Unije iz uvodnih izjav 8, 9 in 11 te direktive (zgoraj navedena sodba Fuchs in Köhler, točki 62 in 63).

38 Za preučitev, ali ukrep v postopku v glavni stvari presega tisto, kar je nujno za izpolnjevanje želenih ciljev, in ali čezmerno ogroža interese delavcev, ki so dopolnili starost 67 let, je treba ta ukrep umestiti v upoštevni pravni okvir in upoštevati težave, ki bi jih lahko povzročil zadevnim osebam, in prednosti, ki jih predstavlja za družbo na splošno in za njene posameznike (zgoraj navedena sodba Rosenbladt, točka 73).

39 Prvič, v zvezi s tem je treba poudariti, da pravilo starosti 67 let socialnim partnerjem omogoča, da z individualnimi pogodbami o zaposlitvi ali kolektivnimi pogodbami določijo uporabo mehanizma avtomatičnega prenehanja pogodbe o zaposlitvi zgolj od 67 leta dalje, ker člen 32a LAS prepoveduje določitev obvezne upokojitvene starost, ki je nižja od 67 let. Ta člen tako daje delavcu brezpogojno pravico, da nadaljuje s poklicno dejavnostjo do dopolnjenega 67 leta med drugim zato, da poveča dohodke, na podlagi katerih bo izračunana starostna pokojnina, in s tem tudi njen znesek.

40 Drugič, avtomatično prenehanje pogodbe o zaposlitvi, ki je posledica ukrepa, kot je ta, določen v členu 33 LAS, nima avtomatičnega učinka, da zadevne osebe prisili v dokončen umik s trga dela. Ta člen namreč ne uvaja obveznega sistema avtomatične upokojitve, ampak določa pogoje, pod katerimi delodajalec lahko odstopi od načela prepovedi diskriminacije zaradi starosti in uveljavi prenehanje pogodbe o zaposlitvi delavca, ker je ta dopolnil 67 let.

41 Švedska vlada je trdila tudi, da delavec lahko, če pogodba o zaposlitvi preneha, predlaga zadevnemu delodajalcu sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Delodajalec in delavec lahko torej svobodno določita trajanje pogodbe in jo lahko, če je to potrebno, tudi podaljšata.

42 Tretjič, pravilo starosti 67 let ne temelji zgolj na tem, da je dopolnjena določena starost, ampak v bistvu upošteva okoliščino, da je delavec po koncu poklicne kariere upravičen do finančnega nadomestila v obliki starostne pokojnine (glej v tem smislu in po analogiji zgoraj navedeno sodbo Rosenbladt, točka 48).

43 Iz stališč, ki so bila predložena Sodišču, namreč izhaja, da starost, določena v členu 33 LAS, ustreza zakonski upokojitveni starosti v času dejanskega stanja v glavni stvari in je višja od starosti za starostno pokojnino, ki je na splošno sestavljena iz treh elementov, in sicer iz pokojnine na podlagi dohodkov, premijske pokojnine in dodatne pokojnine.

44 Četrtič, iz stališč, ki so bila predložena Sodišču, izhaja, da je oseba, ki ni upravičena do starostne pokojnine, ki je vezana na dohodke, ali ima nizko starostno pokojnino, upravičena do starostne pokojnine v obliki osnovnega kritja od 65 leta dalje, zajamčene pokojnine, stanovanjskega dodatka in/ali dodatka za starost.

45 V zvezi s tem je treba spomniti, da je Splošno sodišče v točki 47 zgoraj navedene sodbe Rosenbladt ugotovilo, da ni bilo čezmernega ogrožanja interesov zadevnih delavcev, čeprav je bila v zadevi, v kateri je bila izdana ta sodba, upokojitvena starost nižja od tiste, ki je določena v členu 33 LAS, in je bil znesek starostne pokojnine, ki ga je prejela G. Rosenbladt precej nižji od zneska, ki ga lahko pričakuje T. Hörnfeldt.

46 Ob upoštevanju navedenih elementov, katerih resničnost mora preveriti predložitveno sodišče, ni mogoče ugotoviti, da Direktiva 2000/78 nasprotuje nacionalnemu ukrepu, kot je ta v postopku v glavni stvari.

47 Zato je treba na postavljeni vprašanji odgovoriti, da je treba člen 6(1), drugi pododstavek, Direktive 2000/78 razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalnemu ukrepu, kot je ta v postopku v glavni stvari, ki delodajalcu omogoča, da uveljavi prenehanje pogodbe o zaposlitvi za delavca zgolj zato, ker je ta dopolnil 67 let, in ki ne upošteva višine starostne pokojnine, ki jo bo končno prejel posameznik, saj je objektivno in razumno utemeljen z legitimnim ciljem zaposlovalne politike ter trga dela in predstavlja primeren in nujen način uresničevanja tega cilja.

Stroški

48 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (drugi senat) razsodilo:

Zato je treba na postavljeni vprašanji odgovoriti, da je treba člen 6(1), drugi pododstavek, Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalnemu ukrepu, kot je ta

v postopku v glavni stvari, ki delodajalcu omogoča, da uveljavi prenehanje pogodbe o zaposlitvi za delavca zgolj zato, ker je ta dopolnil 67 let, in ki ne upošteva višine starostne pokojnine, ki jo bo končno prejel posameznik, saj je objektivno in razumno utemeljen z legitimnim ciljem zaposlovalne politike ter trga dela in predstavlja primeren in nujen način uresničevanja tega cilja.

Podpisi