DOMSTOLENS DOM (Store Afdeling)

19. januar 2010 *

I sag C-555/07,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Tyskland) ved afgørelse af 21. november 2007, indgået til Domstolen den 13. december 2007, i sagen:

Seda Kücükdeveci

mod

Swedex GmbH & Co. KG,

har

DOMSTOLEN (Store Afdeling)

sammensat af præsidenten, V. Skouris, afdelingsformændene J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot, R. Silva de Lapuerta, P. Lindh (refererende dommer) og C. Toader, samt dommerne C.W.A. Timmermans, A. Rosas, P. Kūris, T. von Danwitz, A. Arabadjiev og J.-J. Kasel,

* Processprog: tysk.

generaladvokat: Y. Bot
justitssekretær: fuldmægtig K. Malacek,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 31. marts 2009,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Swedex GmbH & Co. KG ved Rechtsanwalt M. Nebeling

— den tyske regering ved M. Lumma og J. Möller, som befuldmægtigede

— den tjekkiske regering ved M. Smolek, som befuldmægtiget

— den danske regering ved J. Bering Liisberg, som befuldmægtiget

— Irland ved D. O'Hagan, som befuldmægtiget, bistået af N. Travers, BL, og A. Collins, SC

— den nederlandske regering ved C. Wissels og M. de Mol, som befuldmægtigede

— Det Forenede Kongeriges regering ved I. Rao, som befuldmægtiget, bistået af barrister J. Stratford

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved V. Kreuschitz og J. Enegren, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 7. juli 2009,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og 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 Denne anmodning er blevet fremsat inden for rammerne af en retssag mellem Seda Kücükdeveci og hendes tidligere arbejdsgiver, Swedex GmbH & Co. KG (herefter »Swedex«), vedrørende beregningen af det opsigelsesvarsel, der finder anvendelse på hendes afskedigelse.

Retsforskrifter

Unionsforskrifter

3 Direktiv 2000/78 er vedtaget med hjemmel i artikel 13 EF. Direktivets 1., 4. og 25. betragtning har følgende ordlyd:

»(1) I henhold til artikel 6 i traktaten om Den Europæiske Union bygger Unionen på principperne om frihed, demokrati og respekt for menneskerettighederne og de grundlæggende frihedsrettigheder samt retsstatsprincippet, der alle er principper, som medlemsstaterne har til fælles, og den respekterer de grundlæggende rettigheder, således som de garanteres ved den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, [undertegnet i Rom den 4. november 1950,] og således som de følger af medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, som generelle principper for fællesskabsretten.

[…]

(4) Alle menneskers ret til lighed for loven og beskyttelse mod forskelsbehandling er en universel rettighed, der anerkendes i verdenserklæringen om menneskerettigheder og FN's konventioner om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder, om borgerlige og politiske rettigheder og om økonomiske, sociale

og kulturelle rettigheder, og den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, som alle medlemsstaterne har undertegnet. ILO-konvention nr. 111 forbyder forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

[…]

(25) Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder er en afgørende forudsætning for, at de mål, der er fastsat i retningslinjerne for beskæftigelse, kan nås, og der kan tilskyndes til diversitet i beskæftigelsen. Ulige behandling på grund af alder kan dog være berettiget under visse omstændigheder og kræver derfor særlige bestemmelser, der kan variere alt efter situationen i medlemsstaterne. Det er afgørende at skelne mellem ulige behandling, der er berettiget, især under hensyn til legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og forskelsbehandling, der skal forbydes.«

4 Det fremgår af artikel 1 i direktiv 2000/78, at formålet med direktivet er, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

5 Direktivets artikel 2 bestemmer:

»1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

2. I henhold til stk. 1

a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet

[…]«

6 Direktivets artikel 3, stk. 1, fastsætter:

»1. Inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:

[…]

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn

[…]«

7 Direktivets artikel 6, stk. 1, 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

b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervserfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse

c) fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.«

8 I overensstemmelse med artikel 18, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal direktivet være gennemført i medlemsstaternes retsordener senest den 2. december 2003. Følgende fremgår dog af samme artikels stk. 2:

»For at tage hensyn til særlige forhold kan medlemsstaterne om nødvendigt få en yderligere frist på tre år fra den 2. december 2003, dvs. i alt seks år, til at iværksætte dette direktivs bestemmelser om forskelsbehandling på grund af alder og handicap. I så fald underretter de straks Kommissionen. […]«

9 Forbundsrepublikken Tyskland gjorde brug af denne mulighed, således at bestemmelserne i direktiv 2000/78 om forskelsbehandling på grund af alder og handicap skulle være gennemført i denne medlemsstat senest den 2. december 2006.

Nationale bestemmelser

Den almindelige lov om ligebehandling

10 I §§ 1, 2 og 10 i den almindelige lov om ligebehandling (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) af 14. august 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897), hvorved direktiv 2000/78 blev gennemført, bestemmes følgende:

»§ 1 — Lovens formål

Denne lov har til formål at forhindre eller afskaffe ulige behandling på grund af race, etnisk oprindelse, køn, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

§ 2 — Anvendelsesområde

[…]

4) For afskedigelser finder bestemmelserne om sædvanlig og særlig beskyttelse mod afskedigelse udelukkende anvendelse.

[…]

§ 10 — Tilladelse til ulige behandling på grund af alder

Uanset § 8 er ulige behandling på grund af alder tilladt, hvis den er objektiv og rimelig og begrundet i et legitimt formål. Midlerne til at opfylde det pågældende formål skal være hensigtsmæssige og nødvendige. Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

1) 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

[…]«

Bestemmelserne om afskedigelsesfrister i ansættelsesforhold

11 § 622 i den tyske civillovbog (Bürgerliches Gesetzbuch, herefter »BGB«) bestemmer:

»1) En arbejders eller funktionærs (arbejdstagers) ansættelsesforhold kan opsiges med et varsel på fire uger til den 15. i eller til udløbet af en kalendermåned.

2) Ved ansættelsesforhold i en virksomhed er afskedigelsesfristerne for arbejdsgiveren følgende:

— efter to års ansættelse: en måned med virkning fra udløbet af en kalendermåned

— efter fem års ansættelse: to måneder med virkning fra udløbet af en kalendermåned

— efter otte års ansættelse: tre måneder med virkning fra udløbet af en kalendermåned

— efter ti års ansættelse: fire måneder med virkning fra udløbet af en kalendermåned

— efter 12 års ansættelse: fem måneder med virkning fra udløbet af en kalendermåned

— efter 15 års ansættelse: seks måneder med virkning fra udløbet af en kalendermåned

— efter 20 års ansættelse: syv måneder med virkning fra udløbet af en kalendermåned.

Ved beregning af beskæftigelsesforholdets varighed medregnes ikke perioder, der er tilbagelagt, inden arbejdstageren er fyldt 25 år.«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

12 Seda Kücükdeveci er født den 12. februar 1978. Hun blev ansat af Swedex den 4. juni 1996, dvs. efter at hun var fyldt 18 år.

13 Ved skrivelse af 19. december 2006 afskedigede Swedex denne arbejdstager med virkning fra den 31. januar 2007 i overensstemmelse med den lovfæstede afskedigelsesfrist. Arbejdsgiveren beregnede afskedigelsesfristen, som om arbejdstageren havde tre års anciennitet, selv om hun havde været ansat hos selskabet i ti år.

14 Seda Kücükdeveci anlagde sag til prøvelse af afskedigelsen ved Arbeitsgericht Mönchengladbach. Hun gjorde herved gældende, at afskedigelsesfristen skulle have været på fire måneder regnet fra den 31. december 2006, hvorfor afskedigelsen først skulle have haft virkning den 30. april 2007, hvilket hun støttede på BGB's § 622, stk. 2, første afsnit, fjerde led. Denne frist svarede til en anciennitet på ti år. Tvisten i hovedsagen verserer således mellem to personer, nemlig Seda Kücükdeveci på den ene side og Swedex på den anden side.

15 Ifølge Seda Kücükdeveci har BGB's § 622, stk. 2, andet afsnit, ved at bestemme, at ansættelsesperioder, der er tilbagelagt inden det fyldte 25. år, ikke skal medtages ved beregningen af afskedigelsesfristen, karakter af en foranstaltning, der indebærer forskelsbehandling på grund af alder i strid med EU-retten, hvorfor den ikke kan finde anvendelse.

16 Landesarbeitsgericht Düsseldorf, som sagen blev appelleret til, konstaterede, at fristen for gennemførelse af direktiv 2000/78 var udløbet på den dato, hvor afskedigelsen fandt sted. Retten fastslog ligeledes, at BGB's § 622 indebærer en ulige behandling, der direkte er forbundet med alder. Retten er ikke overbevist om, at bestemmelsen er i strid med den tyske forfatning, men finder det derimod tvivlsomt, om den er forenelig med EU-retten. Retten er herved i tvivl om, hvorvidt den eventuelle eksistens af en direkte forskelsbehandling, der er forbundet med alder, skal vurderes i forhold til den primære EU-ret, således som det synes at fremgå af dom af 22. november 2005, Mangold (sag C-144/04, Sml. I, s. 9981), eller i forhold til direktiv 2000/78. Retten er endvidere — idet den har understreget, at den omtvistede nationale bestemmelse er klar og i givet fald ikke kan fortolkes på en måde, der er forenelig med direktivet — i tvivl om, hvorvidt det er en forudsætning for at undlade at anvende den pågældende bestemmelse i en tvist mellem private, at den for at beskytte retssubjekternes berettigede forventning forinden foretager en præjudiciel forelæggelse med henblik på at få bekræftet af Domstolen, at bestemmelsen er uforenelig med EU-retten.

17 Landesarbeitsgericht Düsseldorf har under disse omstændigheder besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) a) Er en national lovgivning, hvorefter de afskedigelsesfrister, som en arbejdsgiver skal respektere, gradvist forlænges med stigende anciennitet, dog således at der ikke tages hensyn til beskæftigelsesperioder, som arbejdstageren har tilbagelagt inden det fyldte 25. år, i strid med det fællesskabsretlige forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, navnlig med primær fællesskabsret eller med direktiv 2000/78 […]?

b) Kan den omstændighed, at arbejdsgiveren ved afskedigelse af yngre arbejdstagere alene skal respektere den almindelige afskedigelsesfrist, være begrundet i, at der indrømmes arbejdsgivere en erhvervsmæssig interesse i en personalemæssig fleksibilitet — som mindskes ved længere afskedigelsesfrister — og der ikke tilkommer yngre arbejdstagere samme beskyttelse af eksisterende rettigheder og foretagne dispositioner (som ældre arbejdstagere har i form af længere afskedigelsesfrister), f.eks. fordi de under hensyn til deres alder og/eller færre sociale, familiære og private forpligtelser tilskyndes til en højere grad af fleksibilitet og mobilitet i arbejdsmæssig og personlig henseende?

2) Såfremt spørgsmål 1 a) besvares bekræftende, og spørgsmål 1 b) besvares benægtende:

Skal retterne i en medlemsstat i en retstvist mellem privatpersoner undlade at anvende en lovbestemmelse, der er i strid med fællesskabsretten, eller kræver den tillid, som retssubjekterne har til anvendelsen af gældende national ret, at uanvendelighed først indtræder, når Domstolen har truffet afgørelse vedrørende den bestemmelse, der hævdes at være tilsidesat, eller en i det væsentlige lignende bestemmelse?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

18 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om nationale bestemmelser som de i hovedsagen omhandlede, hvorefter beskæftigelsesperioder, som arbejdstageren har tilbagelagt før det fyldte 25. år, ikke tages i betragtning

ved beregningen af afskedigelsesfristen, udgør en ulige behandling på grund af alder, der er forbudt i medfør af EU-retten, navnlig primærretten eller direktiv 2000/78. Retten har navnlig rejst spørgsmålet om, hvorvidt sådanne bestemmelser er berettigede, henset til den omstændighed, at det er rimeligt kun at overholde en grundlæggende afskedigelsesfrist ved afskedigelse af unge arbejdstagere, dels for at gøre det muligt for arbejdsgiverne at opretholde en vis personalemæssig fleksibilitet, hvilket ikke ville være muligt med længere afskedigelsesfrister, dels fordi det med rimelighed kan forlanges, at unge arbejdstagere udviser en højere grad af personlig og faglig mobilitet end ældre arbejdstagere.

19 Som den forelæggende ret har opfordret til, bør det for at besvare dette spørgsmål indledningsvis afklares, om spørgsmålet skal bedømmes på grundlag af den primære EU-ret eller på grundlag af direktiv 2000/78.

20 Herved bemærkes for det første, at Rådet for Den Europæiske Union har vedtaget direktiv 2000/78 med hjemmel i artikel 13 EF, og Domstolen har fastslået, at det ikke i sig selv indeholder noget princip om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, da dette princip har sin oprindelse i forskellige internationale konventioner og i medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, men alene har til formål på disse områder at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskellige former for forskelsbehandling, herunder på grund af alder (jf. Mangold-dommen, præmis 74).

21 Domstolen har i denne sammenhæng anerkendt, at der gælder et princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, der skal anses for et almindeligt EU-retligt princip (jf. i denne retning Mangold-dommen, præmis 75). Direktiv 2000/78 konkretiserer dette princip (jf. analogt dom af 8.4.1976, sag 43/75, Defrenne, Sml. s. 455, præmis 54).

22 Det skal ligeledes påpeges, at det fremgår af artikel 6, stk. 1, TEU, at Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder har samme juridiske værdi som traktaterne. Ifølge chartrets artikel 21, stk. 1, er »[e]nhver forskelsbehandling på grund af […] alder […] forbudt«.

23 For at princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder skal kunne finde anvendelse i et tilfælde som det i hovedsagen foreliggende, er det yderligere en forudsætning, at det ligger inden for EU-rettens anvendelsesområde.

24 Herved bemærkes, at til forskel fra den sag, der gav anledning til dom af 23. september 2008, Bartsch (sag C-427/06, Sml. I, s. 7245), har den angiveligt diskriminerende adfærd, der i denne hovedsag er vedtaget med støtte i de omtvistede nationale bestemmelser, fundet sted efter udløbet af den berørte medlemsstats frist for at gennemføre direktiv 2000/78, hvilken frist for Forbundsrepublikken Tysklands vedkommende udløb den 2. december 2006.

25 På denne dato fik direktivet den virkning, at de i hovedsagen omtvistede bestemmelser, der omfatter et område, der er reguleret af samme direktiv, nemlig i det foreliggende tilfælde vilkårene for afskedigelse, blev henført under EU-rettens anvendelsesområde.

26 En national bestemmelse som BGB's § 622, stk. 2, andet afsnit, påvirker nemlig, for så vidt som den fastsætter, at beskæftigelsesperioder, som arbejdstageren har tilbagelagt, før vedkommende fyldte 25 år, ikke tages i betragtning ved beregning af afskedigelsesfristen, vilkårene for afskedigelse af arbejdstagerne. Bestemmelser af denne karakter skal derfor anses for at indføre regler om vilkårene for afskedigelse.

27 Det følger af disse betragtninger, at det er på grundlag af det almindelige EU-retlige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, således som dette princip er konkretiseret ved direktiv 2000/78, at det skal efterprøves, om EU-retten er til hinder for nationale bestemmelser som de i hovedsagen omhandlede.

28 For det andet bemærkes med hensyn til spørgsmålet, om de i hovedsagen omhandlede bestemmelser indeholder en ulige behandling på grund af alder, at i henhold til artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78 betyder »princippet om ligebehandling«, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i direktivets artikel 1 anførte grunde. I direktivets artikel 2, stk. 2, litra a), præciseres det, at der i henhold til stk. 1 foreligger direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet (jf. dom af 16.10.2007, sag C-411/05, Palacios de la Villa, Sml. I, s. 8531, præmis 50, og af 5.3.2009, sag C-388/07, Age Concern England, Sml. I, s. 1569, præmis 33).

29 I det foreliggende tilfælde medfører BGB's § 622, stk. 2, andet afsnit, at arbejdstagere, der blev ansat af deres arbejdsgiver før det fyldte 25. år, behandles ringere end andre arbejdstagere. Ved disse nationale bestemmelser indføres således en ulige behandling mellem personer, der har samme anciennitet, i forhold til deres alder på det tidspunkt, hvor de blev ansat i virksomheden.

30 I en situation hvor to arbejdstagere begge har 20 års anciennitet, har den, der blev ansat i virksomheden som 18-årig, således en afskedigelsesfrist på fem måneder, hvorimod denne frist er på syv måneder for den, der blev ansat som 25-årig. Som generaladvokaten har anført i punkt 36 i forslaget til afgørelse, stiller de i hovedsagen omhandlede nationale bestemmelser desuden generelt unge arbejdstagere ringere end ældre arbejdstagere, for så vidt som de første — således som situationen for sagsøgeren i hovedsagen viser det — på trods af flere års anciennitet i virksomheden kan afskæres fra den gradvise forlængelse af afskedigelsesfristerne i takt med varigheden af arbejdsforholdet, som ældre arbejdstagere med en tilsvarende anciennitet til gengæld kan nyde godt af.

31 Det følger heraf, at de omtvistede nationale bestemmelser indeholder en ulige behandling baseret på et alderskriterium.

32 Det skal for det tredje undersøges, om denne ulige behandling kan udgøre forskelsbehandling, der er forbudt i medfør af princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, som konkretiseret ved direktiv 2000/78.

33 Herved bemærkes, at artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78 bestemmer, 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.

34 Det fremgår såvel af den forelæggende rets oplysninger som af de bemærkninger, som den tyske regering har fremsat under retsmødet, at BGB's § 622 udspringer af en lov fra 1926. Fastsættelsen i denne lov af grænsen på 25 år er udtryk for et kompromis mellem for det første den daværende regering, der ønskede en ubetinget forlængelse på tre måneder af afskedigelsesfristerne for arbejdstagere over 40 år, og for det andet dem, der støttede en gradvis forlængelse af denne frist for samtlige arbejdstagere, og for det tredje dem, der støttede en gradvis forlængelse af afskedigelsesfristerne, men uden hensyn til varigheden af arbejdsforholdet, idet denne regel har til formål delvist at fritage arbejdsgiverne for de forlængede afskedigelsesfrister for arbejdstagere under 25 år.

35 Ifølge den forelæggende ret afspejler BGB's § 622, stk. 2, andet afsnit, lovgivers opfattelse af, at yngre arbejdstagere sædvanligvis reagerer bedre og hurtigere på tabet af deres arbejdsplads, således at de formodes at have større fleksibilitet. Endelig letter en kortere afskedigelsesfrist for unge arbejdstagere mulighederne for deres ansættelse, idet den personalemæssige fleksibilitet øges.

36 Formål som dem, der er nævnt af den tyske regering og af den forelæggende ret, forekommer at henhøre under en beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitik som omhandlet i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.

37 Det følger af selve bestemmelsens ordlyd, at det yderligere skal undersøges, om de midler, der er bragt i anvendelse til opfyldelse af et sådant legitimt formål, er »hensigtsmæssige og nødvendige«.

38 I denne forbindelse bemærkes, at medlemsstaterne råder over en vid skønsmargin ved valget af de foranstaltninger, der kan opfylde deres social- og beskæftigelsespolitiske mål (jf. Mangold-dommen, præmis 63, og Palacios de la Villa-dommen, præmis 68).

39 Den forelæggende ret har oplyst, at formålet med de i hovedsagen omhandlede bestemmelser er at give arbejdsgiverne en højere grad af fleksibilitet med hensyn til personaleforvaltningen derved, at arbejdsgivernes byrder lettes ved afskedigelse af unge arbejdstagere, af hvem det med rimelighed kan forlanges, at de udviser en højere grad af personlig og faglig mobilitet.

40 Disse bestemmelser er imidlertid ikke egnede til at opfylde dette formål, eftersom de finder anvendelse på alle arbejdstagere, der er blevet ansat i virksomheden, før de fyldte 25 år, uanset deres alder på tidspunktet for deres afskedigelse.

41 Hvad angår det formål, som lovgiver forfulgte ved vedtagelsen af de i hovedsagen omhandlede nationale bestemmelser, og som den tyske regering har henvist til, nemlig at styrke beskyttelsen af arbejdstagerne i forhold til varigheden af deres ansættelse i virksomheden, synes forlængelsen af afskedigelsesfrister i forhold til arbejdstagerens anciennitet ved disse bestemmelser at blive udskudt for enhver arbejdstager, der er blevet ansat i virksomheden før det fyldte 25. år, selv om den pågældende har haft en

lang anciennitet i virksomheden ved afskedigelsen. Disse bestemmelser kan således ikke anses for at være egnede til opfylde det angivne formål.

42 Det skal tilføjes, at de i hovedsagen omhandlede nationale bestemmelser, som den forelæggende ret har anført, berører unge arbejdstagere i ulige omfang, idet den rammer de unge, der tidligt påtager sig beskæftigelse, enten uden eller efter blot en kort erhvervsuddannelse, og ikke dem, der først begynder at arbejde senere efter en lang uddannelse.

43 Det følger af samtlige disse betragtninger, at det første spørgsmål skal besvares med, at EU-retten, og navnlig princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, som konkretiseret ved direktiv 2000/78, skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale bestemmelser som de i hovedsagen omhandlede, hvorefter beskæftigelsesperioder, som arbejdstageren har tilbagelagt før det fyldte 25. år, ikke tages i betragtning ved beregningen af afskedigelsesfristen.

Det andet spørgsmål

44 Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret oplyst, om det er en forudsætning for at undlade at anvende en national bestemmelse, som den finder er i strid med EU-retten, i en tvist mellem private, at den for at beskytte retssubjekternes berettigede forventning forinden foretager en præjudiciel forelæggelse i medfør af artikel 267 TEUF med henblik på at få bekræftet af Domstolen, at disse bestemmelser er uforenelige med EU-retten.

45 Hvad for det første angår den nationale rets rolle, når den skal afgøre en tvist mellem private på grundlag af bestemmelser, der forekommer at være i strid med EU-retten, bemærkes, at Domstolen har fastslået, at det er de nationale domstole, som det tilkommer at sikre den retsbeskyttelse, der for borgerne følger af EU-rettens

bestemmelser, og at sikre bestemmelsernes fulde virkning (jf. i denne retning dom af 5.10.2004, forenede sager C-397/01 — C-403/01, Pfeiffer m.fl., Sml. I, s. 8835, præmis 111, og af 15.4.2008, sag C-268/06, Impact, Sml. I, s. 2483, præmis 42).

46 I denne henseende har Domstolen med hensyn til en tvist mellem private stedse fastslået, at et direktiv ikke i sig selv kan skabe forpligtelser for private, og at en direktivbestemmelse derfor ikke som sådan kan påberåbes over for sådanne personer (jf. bl.a. dom af 26.2.1986, sag 152/84, Marshall, Sml. s. 723, præmis 48, og af 14.7.1994, sag C-91/92, Faccini Dori, Sml. I, s. 3325, præmis 20, samt dommen i sagen Pfeiffer m.fl., præmis 108).

47 Den forpligtelse for medlemsstaterne, der følger af et direktiv, til at virkeliggøre dets mål, og pligten til at træffe alle almindelige eller særlige foranstaltninger for at sikre opfyldelsen af denne forpligtelse, påhviler imidlertid alle medlemsstaternes myndigheder, herunder også domstolene inden for rammerne af deres kompetence (jf. bl.a. i denne retning dom af 10.4.1984, sag 14/83, von Colson og Kamann, Sml. s. 1891, præmis 26, og af 13.11.1990, sag C-106/89, Marleasing, Sml. I, s. 4135, præmis 8, Faccini Dori-dommen, præmis 26, dom af 18.12.1997, sag C-129/96, Inter-Environnement Wallonie, Sml. I, s. 7411, præmis 40, dommen i sagen Pfeiffer m.fl., præmis 110, samt dom af 23.4.2009, forenede sager C-378/07 — C-380/07, Angelidaki m.fl., Sml. I, s. 3071, præmis 106).

48 Heraf følger, at den nationale domstol ved anvendelsen af nationale retsforskrifter er forpligtet til, i videst muligt omfang, at fortolke dem i lyset af direktivets ordlyd og formål med henblik på at opnå det med direktivet tilsigtede resultat og således handle i overensstemmelse med artikel 288, stk. 3, TEUF (jf. i denne retning von Colson og Kamann-dommen, præmis 26, Marleasing-dommen, præmis 8, Faccini Dori-dommen, præmis 26, samt dommen i sagen Pfeiffer m.fl., præmis 113). Kravet om ensartet fortolkning af national ret er uadskilleligt forbundet med traktatens system, idet traktaten giver den nationale ret mulighed for inden for rammerne af sin kompetence at sikre sig EU-rettens fulde virkning, når den afgør den tvist, der er indbragt for den (jf. i denne retning dommen i sagen Pfeiffer m.fl., præmis 114).

49 Ifølge den forelæggende ret kan BGB's § 622, stk. 2, andet afsnit, ikke fortolkes i overensstemmelse med direktiv 2000/78 som følge af bestemmelsens klarhed og præcision.

50 I denne forbindelse bemærkes dels, som anført i denne doms præmis 20, at direktiv 2000/78 blot konkretiserer og ikke selv indeholder princippet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, dels at princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder er et almindeligt EU-retligt princip, idet det udgør en specifik anvendelse af det almindelige ligebehandlingsprincip (jf. i denne retning Mangold-dommen, præmis 74-76).

51 Under disse omstændigheder påhviler det den nationale ret, som skal træffe afgørelse i en tvist vedrørende princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, som konkretiseret ved direktiv 2000/78, inden for rammerne af sin kompetence at sikre den retsbeskyttelse, der for borgerne følger af EU-retten, og at sikre dennes fulde virkning, idet den om fornødent skal undlade at anvende enhver national bestemmelse, der er i strid med dette princip (jf. i denne retning Mangold-dommen, præmis 77).

52 Hvad for det andet angår forpligtelsen for en national ret, der skal afgøre en tvist mellem private, til at forelægge Domstolen præjudicielle spørgsmål om fortolkningen af EU-retten, før den undlader at anvende en national bestemmelse, som den anser for at være i strid med fællesskabsretten, skal det påpeges, at det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at dette aspekt af spørgsmålet er motiveret af den omstændighed, at den forelæggende ret i medfør af national ret ikke kan undlade at anvende en gældende bestemmelse i national ret, uden at denne bestemmelse forinden er blevet erklæret forfatningsstridig af Bundesverfassungsgericht (den tyske forfatningsdomstol).

53 I denne forbindelse skal det fremhæves, at nødvendigheden af at sikre den fulde virkning af princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, som konkretiseret ved direktiv 2000/78, indebærer, at en national ret, der konfronteres med en national bestemmelse, der falder ind under EU-rettens anvendelsesområde, som den

finder er uforenelig med dette princip, og som ikke kan fortolkes i overensstemmelse hermed, skal undlade at anvende den, uden at den hverken er forpligtet til eller forhindret i forinden at anmode Domstolen om en præjudiciel afgørelse.

54 Den beføjelse, som den nationale ret således er tillagt ved artikel 267, stk. 2, TEUF til at anmode Domstolen om en præjudiciel fortolkning, før den undlader at anvende den nationale bestemmelse, der er i strid med EU-retten, kan imidlertid ikke omdannes til en forpligtelse som følge af den omstændighed, at national ret ikke giver retten adgang til at undlade at anvende en national bestemmelse, som den finder er i strid med forfatningen, uden at denne bestemmelse forinden er blevet erklæret forfatningsstridig af forfatningsdomstolen. I kraft af princippet om EU-rettens forrang, som også gælder for princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, skal den nationale ret nemlig undlade at anvende modstridende nationale bestemmelser, der falder ind under EU-rettens anvendelsesområde (jf. i denne retning Mangold-dommen, præmis 77).

55 Det følger af disse betragtninger, at en national ret, der skal afgøre en tvist mellem private, ikke er forpligtet til, men har beføjelse til at forelægge Domstolen præjudicielle spørgsmål om fortolkningen af princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, som konkretiseret ved direktiv 2000/78, før den undlader at anvende en bestemmelse i national ret, som den anser for at være i strid med dette princip. Den fakultative karakter af denne forelæggelse påvirkes ikke af den fremgangsmåde, der efter intern ret gælder for den nationale rets undladelse af at anvende en national bestemmelse, som den anser for at være i strid med forfatningen.

56 Henset til det ovenstående skal det andet spørgsmål besvares med, at det påhviler en national ret, der skal afgøre en tvist mellem private, at sikre sig, at princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, som konkretiseret ved direktiv 2000/78, overholdes, idet den om fornødent skal undlade at anvende enhver modstridende national bestemmelse, uanset om den udøver den beføjelse, som den har i de tilfælde, der er omhandlet i artikel 267, stk. 2, TEUF, til at forelægge Domstolen præjudicielle spørgsmål om fortolkningen af dette princip.

Sagens omkostninger

57 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 (Store Afdeling) for ret:

1) EU-retten, og navnlig princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, som konkretiseret ved 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 er til hinder for nationale bestemmelser som de i hovedsagen omhandlede, hvorefter beskæftigelsesperioder, som arbejdstageren har tilbagelagt før det fyldte 25. år, ikke tages i betragtning ved beregningen af afskedigelsesfristen.

2) Det påhviler en national ret, der skal afgøre en tvist mellem private, at sikre sig, at princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, som konkretiseret ved direktiv 2000/78, overholdes, idet den om fornødent skal undlade at anvende enhver modstridende national bestemmelse, uanset om den udøver den beføjelse, som den har i de tilfælde, der er omhandlet i artikel 267, stk. 2, TEUF, til at forelægge Den Europæiske Unions Domstol præjudicielle spørgsmål om fortolkningen af dette princip.

Underskrifter