DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

18. november 2010 *

I sag C-356/09,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Oberster Gerichtshof (Østrig) ved afgørelse af 4. august 2009, indgået til Domstolen den 4. september 2009, i sagen:

Pensionsversicherungsanstalt

mod

Dr. Christine Kleist,

har

* Processprog: tysk.

DOMSTOLEN (Anden Afdeling)

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

generaladvokat: J. Kokott
justitssekretær: fuldmægtig B. Fülöp,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 2. september 2010,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Pensionsversicherungsanstalt ved Rechtsanwalt A. Ehm

— Christine Kleist ved Rechtsanwalt H. Forcher-Mayr

— Europa-Kommissionen ved V. Kreuschitz og M. van Beek, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 16. september 2010,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40), som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 (EFT L 269, s. 15, herefter »direktiv 76/207«).

2 Denne anmodning er indgivet inden for rammerne af en retssag mellem Christine Kleist og hendes arbejdsgiver, Pensionsversicherungsanstalt (herefter »pensionskassen«), vedrørende vilkårene for ophævelsen af hendes ansættelseskontrakt.

Retsforskrifter

EU-retten

3 Direktiv 76/207, der med virkning fra den 15. august 2009 blev ophævet ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) (EUT L 204, s. 23), bestemte i artikel 2:

»1. Princippet om ligebehandling i henhold til nedenstående bestemmelser indebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte, under henvisning særlig til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

2. I dette direktiv forstås ved:

— »direkte forskelsbehandling«: at en person behandles ringere på grund af køn, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation

— »indirekte forskelsbehandling«: at en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse

eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige

[…]«

4 I direktivets artikel 3, stk. 1, litra c), bestemtes det, at »[a]nvendelse af princippet om ligebehandling betyder, at der i den offentlige eller den private sektor, herunder offentlige organer, ikke må finde direkte eller indirekte forskelsbehandling sted på grund af køn, for så vidt angår: […] ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse, samt løn, som [det var] omhandlet i [Rådets] direktiv 75/117/EØF« af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (EFT L 45, s. 19).

5 Artikel 7, stk. 1, i Rådets direktiv 79/7/EØF af 19. december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring (EFT 1979 L 6, s. 24) bestemmer:

»Dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne kan undtage følgende fra direktivets anvendelsesområde:

a) fastsættelse af pensionsalderen for ydelse af alders- og arbejdsophørspensioner og eventuelle følger heraf for andre ydelser

[…]«

Nationale bestemmelser

6 § 1-3 i Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten (lov om forskellige aldersgrænser for mandlige og kvindelige socialforsikrede) af 29. december 1992 (BGBl. 832/1992) har følgende ordlyd:

»§ 1. Lovbestemmelser, der fastsætter forskellige aldersgrænser for mandlige og kvindelige forsikrede i den lovbestemte socialsikring, er lovlige.

§ 2. Med virkning fra den 1. januar 2019 og indtil 2028 hæves aldersgrænsen for førtidspension for kvinder med seks måneder årligt den 1. januar hvert år.

§ 3. Med virkning fra den 1. januar 2024 og indtil 2033 hæves den almindelige pensionsalder for kvinder med seks måneder årligt den 1. januar hvert år.«

7 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (den generelle lov om social sikring) af 9. september 1955 (BGBl. 189/1955), med senere ændringer (herefter »ASVG«), finder i henhold til sin § 270 både anvendelse på arbejdstagere og funktionærer. I lovens § 253, stk. 1, er det fastsat, at de forsikrede, når de når den almindelige pensionsalder, der er på 65 år for mænd og 60 år for kvinder, har ret til pension, når karenstiden i lovens § 236 er udstået.

8 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at den almindelige lovbestemte pension (der tildeles i medfør af ASVG) ikke kan nedsættes som følge af, at den pågældende opretholder et arbejdsforhold eller udøver selvstændig virksomhed efter pensionsalderens indtræden.

9 Den kollektive overenskomst, der finder anvendelse i hovedsagen, er specialordning B, der gælder for læger og tandlæger, der arbejder for de sociale sikringsorganer i Østrig (Dienstordnung B für die Ärzte und Dentisten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs, herefter »DO.B«). I denne kollektive overenskomst er der fastsat en særlig ordning for afskedigelser, hvorefter lønmodtagere, der har mindst ti års anciennitet i det organ, hvor de er ansat, kun kan afskediges af bestemte årsager.

10 DO.B's § 134 har følgende ordlyd:

»[…]

2) Læger, der ikke kan afskediges, har ret til at gå på pension, hvis

[…]

2. de har ret til pension i henhold til ASVG's § 253 […]

[…]

4) Direktionen kan pensionere en læge, der ikke kan opsiges, uden ansøgning, hvis lægen

1. opfylder betingelserne i stk. 2, nr. […] 2 […]

[…]«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

11 Christine Kleist, der blev født i februar 1948, beklædte en stilling som overlæge i pensionsforsikringskassen.

12 Pensionskassen besluttede at afskedige alle de medarbejdere, kvinder som mænd, der opfyldte betingelserne for at kunne pensioneres i medfør af DO.B. Ved skrivelse af 9. januar 2007 orienterede Christine Kleist sin arbejdsgiver om, at hun ikke havde til hensigt at gå på pension som 60-årig, idet hun ville arbejde, indtil hun blev 65 år. Pensionskassen meddelte hende ikke desto mindre ved skrivelse af 6. december 2007, at den havde besluttet at pensionere hende uden ansøgning med virkning fra den 1. juli 2008.

13 Christine Kleist indbragte afgørelsen om sin afskedigelse for Landesgericht Innsbruck. Landesgerichts afgørelse af 14. marts 2008, der gik hende imod, blev omgjort ved dom afsagt den 22. august 2008 af Oberlandesgericht Innsbruck, der traf afgørelse

i sagen i sin egenskab af appelinstans i arbejds- og socialretlige sager. Pensionskassen indgav herefter en »revisionsanke« til Oberster Gerichtshof.

14 Oberster Gerichtshof har fremhævet, at den afskedigelsesordning, der er fastsat i DO.B, er en undtagelse fra den almindelige ordning i østrigsk ret, for så vidt som det efter den almindelige ordning gælder, at en ensidig ophævelse af arbejdsforholdet principielt ikke er berettiget. Den har imidlertid anført, at dette ikke medfører, at det er udelukket at anvende den almindelige beskyttelse mod uberettiget afskedigelse, der under visse betingelser gælder efter østrigsk lovgivning i tilfælde, hvor denne ophævelse skader arbejdstagerens væsentlige interesser, eller tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke er i stand til at begrunde ophævelsen med omstændigheder vedrørende virksomheden eller arbejdstagerens person.

15 Den forelæggende ret har endvidere anført, at der med henblik på at afgøre, om ophævelsen skader arbejdstagerens væsentlige interesser, tages hensyn til den sociale sikring, som sidstnævnte nyder godt af, navnlig i form af oppebørsel af en pension. Samme kriterium benyttes imidlertid i den i hovedsagen omtvistede bestemmelse i DO.B, der giver arbejdsgiveren adgang til ikke at anvende en opsigelsesbeskyttelse, der går videre end den, der følger af den lovbestemte ordning, på arbejdstagere, der får udbetalt pension, idet der derved skabes mulighed for at ansætte yngre arbejdstagere.

16 Oberster Gerichtshof er i tvivl om, hvorvidt kriteriet vedrørende arbejdstagerens sociale situation, hvilket kriterium således benyttes i østrigsk ret i forbindelse med afskedigelser, på samme måde som alderskriteriet skal tages i betragtning ved vurderingen af, om arbejdstagernes situation er sammenlignelig. Den nationale ret har oplyst, at mænd og kvinder herved behandles ens, eftersom de mister den forstærkede

beskyttelse mod afskedigelse, der gælder efter DO.B, når de nyder godt af en social sikring.

17 Den forelæggende ret er — navnlig for så vidt angår udstrækningen af det spillerum, som medlemsstaterne råder over ved fastlæggelsen af beskæftigelsespolitiske foranstaltninger — af den opfattelse, at de retsspørgsmål, som sagen rejser, ikke er blevet belyst i en sådan grad i Domstolens praksis, at den kan træffe afgørelse i sagen.

18 På denne baggrund har Oberster Gerichtshof besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv [76/207] fortolkes således, at bestemmelsen — inden for rammerne af en arbejdsretlig ordning, hvor der i forbindelse med arbejdstagernes almindelige beskyttelse mod uberettiget afskedigelse tages hensyn til deres sociale (økonomiske) afhængighed af arbejdspladsen — er til hinder for en bestemmelse i en kollektiv overenskomst, hvorefter der fastsættes en særlig beskyttelse mod afskedigelse, der går ud over den almindelige lovbestemte beskyttelse mod afskedigelse, men som kun gælder indtil det tidspunkt, hvor der typisk foreligger en social (økonomisk) sikring i form af ydelse af pension, når mænd og kvinder kan gøre krav på denne pension på forskellige tidspunkter?

2) Er artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv [76/207] inden for rammerne af ovennævnte arbejdsretlige ordning til hinder for en offentlig arbejdsgivers beslutning om at afskedige en kvindelig arbejdstager få måneder efter det tidspunkt, hvor hun opnår social sikring i form af pension, med henblik på at ansætte nye arbejdstagere, der står til rådighed på arbejdsmarkedet?«

Om de præjudicielle spørgsmål

19 Med disse spørgsmål, som behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 76/207 skal fortolkes således, at nationale retsforskrifter, hvorefter en offentlig arbejdsgiver med henblik på at fremme yngre personers beskæftigelse har adgang til at afskedige arbejdstagere, der har erhvervet ret til pension, skønt denne ret for kvinder erhverves fem år tidligere, end det er tilfældet for mænd, udgør forskelsbehandling på grund af køn, der er forbudt ved dette direktiv.

Indlæg for Domstolen

20 Efter Christine Kleists opfattelse indebærer de i hovedsagen omhandlede retsforskrifter en forskelsbehandling på grund af køn, da de giver arbejdsgiveren mulighed for at pensionere en kvindelig arbejdstager uden ansøgning, når hun har nået den alder, der giver hende ret til at få udbetalt pension, dvs. 60 år, selv om retten til denne pension erhverves på forskellige tidspunkter, afhængigt af om arbejdstageren er en mand eller en kvinde. Artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 76/207 bør fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for sådanne retsforskrifter.

21 Christine Kleist har anmodet Domstolen om ligeledes at tage stilling til bestemmelserne i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303, s. 16). Hun har gjort gældende, at disse bestemmelser er til hinder for nationale retsforskrifter som de i hovedsagen omhandlede, da de desuden medfører en direkte forskelsbehandling på grund af alder.

22 Pensionskassen har gjort gældende, at de i hovedsagen omhandlede retsforskrifter er udtryk for en indirekte forskelsbehandling på grund af køn, der er berettiget, henset til formålet om at fremme yngre personers beskæftigelse, og at de følgelig ikke udgør en ulovlig forskelsbehandling. Den er desuden af den opfattelse, at man bør undgå en situation, hvor kvinder samtidigt kan få udbetalt løn og oppebære deres lovbestemte pension, hvilket ikke er muligt for mænd.

23 Europa-Kommissionen er af den opfattelse, at artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 76/207 skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for, at en kollektiv overenskomst indeholder en bestemmelse, der medfører en særlig beskyttelse, der går ud over den almindelige lovbestemte ordning vedrørende beskyttelse mod afskedigelse, men som kun finder anvendelse, indtil arbejdstageren får adgang til en social sikring, der forsyner vedkommende med økonomiske midler, hvilket normalt sker, når den pågældende får udbetalt pension, selv om retten til denne pension erhverves på forskellige tidspunkter, afhængigt af om arbejdstageren er en mand eller en kvinde, idet formålet om at øge beskæftigelsen af yngre personer ikke kan begrunde sådanne forskrifter.

Domstolens svar

24 Indledningsvis bemærkes, at spørgsmålet om betingelserne for at få udbetalt pension på den ene side og spørgsmålet om vilkårene for et arbejdsforholds ophør på den anden side er to særskilte spørgsmål (jf. i denne retning dom af 26.2.1986, sag 152/84, Marshall, Sml. s. 723, præmis 32).

25 Det er i relation til sidstnævnte vilkår fastsat i artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 76/207, at anvendelse af princippet om ligebehandling for så vidt angår afskedigelsesvilkår betyder, at der i den offentlige eller den private sektor, herunder offentlige organer, ikke må finde direkte eller indirekte forskelsbehandling sted på grund af køn.

26 Det bemærkes, at en aldersgrænse, hvorefter arbejdstagere skal fratræde, og som er fastsat som led i en arbejdsgivers generelle pensioneringspolitik, henhører under begrebet afskedigelse — hvilket begreb skal forstås i vid betydning — selv om fratrædelsen indebærer, at der ydes pension (jf. analogt Marshall-dommen, præmis 34, og dom af 26.2.1986, sag 262/84, Beets-Proper, Sml. s. 773, præmis 36).

27 Det følger heraf, at tvisten i hovedsagen — idet Christine Kleist er blevet pensioneret uden ansøgning af sin arbejdsgiver i overensstemmelse med den beslutning, som denne arbejdsgiver har truffet om at afskedige alle arbejdstagere, der har erhvervet ret til pension — vedrører afskedigelsesvilkårene som omhandlet i artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 76/207.

28 Det bemærkes indledningsvis, at Domstolen har fastslået, at en generel afskedigelsespolitik, der medfører, at en kvindelig arbejdstager afskediges alene med den begrundelse, at hun har nået eller overskredet den aldersgrænse, der giver hende ret til pension, og som efter national lovgivning er forskellig for mænd og for kvinder, udgør forskelsbehandling på grund af køn, der er forbudt ved direktiv 76/207/EØF (jf. i denne retning Marshall-dommen, præmis 38).

29 Herved skal det for det første påpeges, at der i henhold til artikel 2, stk. 2, første led, i direktiv 76/207 foreligger en direkte forskelsbehandling, når en person behandles

ringere på grund af køn, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

30 I den foreliggende sag følger det af DO.B's § 134, stk. 2, nr. 2), og stk. 4, nr. 1), at læger, der ikke kan afskediges, alligevel kan afskediges, når de erhverver ret til pension i medfør af ASVG's § 253. Ifølge § 253, stk. 1, erhverver mænd imidlertid denne ret, når de fylder 65 år, og kvinder, når de fylder 60 år. Det følger heraf, at kvindelige arbejdstagere kan afskediges, når de fylder 60 år, mens mandlige arbejdstagere først kan afskediges, når de fylder 65 år.

31 Da det kriterium, der anvendes i disse bestemmelser, er uadskilleligt fra arbejdstagerens køn, er der i modsætning til det af pensionskassen hævdede tale om forskelsbehandling direkte baseret på køn.

32 Det skal for det andet undersøges, om — i en sammenhæng som den, der er reguleret ved disse bestemmelser — kvindelige arbejdstagere mellem 60 og 65 år befinder sig i en tilsvarende situation, jf. artikel 2, stk. 2, første led, i direktiv 76/207, som mandlige arbejdstagere i samme aldersklasse.

33 I denne forbindelse er den forelæggende ret nærmere bestemt i tvivl om, hvorvidt den omstændighed, at kvindelige arbejdstagere mellem 60 og 65 år råder over en social sikring i form af lovbestemt pension, indebærer, at disse arbejdstageres situation har en særlig karakter i forhold til situationen for mandlige arbejdstagere i samme aldersgruppe, der ikke råder over en sådan social sikring.

34 Der skal foretages en prøvelse af, om sådanne situationer er sammenlignelige, bl.a. henset til formålet med de retsforskrifter, der indfører en forskellig behandling (jf. i denne retning dom af 9.12.2004, sag C-19/02, Hlozek, Sml. I, s. 11491, præmis 46, og analogt dom af 16.12.2008, sag C-127/07, Arcelor Atlantique et Lorraine m.fl., Sml. I, s. 9895, præmis 26).

35 I det foreliggende tilfælde har de nationale retsforskrifter, der indfører den omtvistede forskellige behandling, til formål at regulere de vilkår, hvorunder arbejdstagerne kan miste deres arbejde.

36 I den foreliggende kontekst i hovedsagen har den fordel, der indrømmes kvindelige arbejdstagere, i modsætning til det, der gjaldt i de sager, som gav anledning til dom af 9. november 1993, Roberts (sag C-132/92, Sml. I, s. 5579, jf. bl.a. præmis 20), og Hlozek-dommen (jf. bl.a. præmis 48), der består i, at de kan gå på pension fem år tidligere end mandlige arbejdstagere, ingen direkte forbindelse med formålet med de retsforskrifter, der indfører en forskellig behandling.

37 Den pågældende fordel kan nemlig ikke sætte kvindelige arbejdstagere i en særlig situation i forhold til mandlige arbejdstagere, da mænd og kvinder befinder sig i en identisk situation med hensyn til vilkårene for deres arbejdsforholds ophør (jf. i denne retning dom af 26.2.1986, sag 151/84, Roberts, Sml. s. 703, præmis 36).

38 Som det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, er den omstændighed, der er nævnt i denne doms præmis 33, desuden en følge af, at Republikken Østrig i overensstemmelse med den undtagelse fra ligebehandlingsprincippet, der er fastsat i artikel 7, stk. 1,

litra a), i direktiv 79/7, har ønsket at etablere en ordning, der indeholder en forskel med hensyn til den lovmæssige pensionsalder mellem mænd og kvinder med henblik på at kompensere for den sociale, familiemæssige og økonomiske ulempe, som kommer kvinder til del.

39 Domstolen har imidlertid gentagne gange fastslået, at i betragtning af den grundlæggende betydning af princippet om ligebehandling skal den undtagelse fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af køn, der er fastsat i denne bestemmelse, fortolkes snævert, således at den kun finder anvendelse på fastsættelse af pensionsalderen for ydelse af alders- og arbejdsophørspensioner og på eventuelle følger heraf for andre sociale sikringsydelser (jf. i denne retning Marshall-dommen, præmis 36, samt dom af 21.7.2005, sag C-207/04, Vergani, Sml. I, s. 7453, præmis 33, og af 27.4.2006, sag C-423/04, Richards, Sml. I, s. 3585, præmis 36).

40 Da de i hovedsagen omtvistede retsforskrifter, som det fremgår af denne doms præmis 27, vedrører afskedigelsessituationen som omhandlet i artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 76/207 og ikke de konsekvenser, der er omhandlet i artikel 7, stk. 1, litra a), i direktiv 79/7, finder denne undtagelse ikke anvendelse på disse retsforskrifter.

41 Det bemærkes for det tredje, at direktiv 76/207 foretager en sondring mellem direkte forskelsbehandling på grund af køn på den ene side og såkaldt »indirekte« forskelsbehandling på den anden side, forstået på den måde, at kun bestemmelser, betingelser

eller praksis, der kan udgøre indirekte forskelsbehandling i henhold til artikel 2, stk. 2, andet led, kan undgå at blive kvalificeret som forskelsbehandling, forudsat at de »er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige«. Der er derimod ikke fastsat en sådan mulighed for ulige behandling, der kan udgøre direkte forskelsbehandling som omhandlet i direktivets artikel 2, stk. 2, første led.

42 Under disse omstændigheder må det — eftersom dels den ulige behandling, der er indført ved retsforskrifter som de i hovedsagen omhandlede, er direkte baseret på køn, skønt situationen, som det fremgår af denne doms præmis 37, for mænd og kvinder er identisk i det foreliggende tilfælde, dels direktiv 76/207 ikke indeholder nogen undtagelse fra ligebehandlingsprincippet, der kan anvendes i det foreliggende tilfælde — konkluderes, at denne ulige behandling udgør direkte forskelsbehandling på grund af køn (jf. i denne retning Vergani-dommen, præmis 34).

43 Denne ulige behandling kan derfor ikke som hævdet af pensionskassen berettiges ved målet om at fremme yngre personers beskæftigelse.

44 Hvad endelig angår spørgsmålet, om der eventuelt foreligger en forskelsbehandling på grund af alder som omhandlet i direktiv 2000/78, bemærkes, at det inden for rammerne af den procedure, der er fastsat i artikel 234 EF, udelukkende tilkommer den nationale ret, for hvem en tvist er indbragt, og som har ansvaret for den retsafgørelse, som skal træffes, på grundlag af omstændighederne i den konkrete sag at vurdere, såvel

om en præjudiciel afgørelse er nødvendig for, at den kan afsige dom, som relevansen af de spørgsmål, den forelægger Domstolen (jf. bl.a. dom af 12.10.2010, sag C-45/09, Rosenbladt, Sml. I, s. 9391, præmis 32).

45 For så vidt som den forelæggende ret ikke har spurgt Domstolen om fortolkningen af dette direktiv, og det tilmed ikke fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at det inden for rammerne af tvisten i hovedsagen har været gjort gældende, at der foreligger en sådan forskelsbehandling, forekommer en behandling af denne problemstilling ikke at være relevant for afgørelsen af den pågældende tvist.

46 De to forelagte spørgsmål skal derfor besvares med, at artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 76/207 skal fortolkes således, at nationale retsforskrifter, hvorefter en arbejdsgiver med henblik på at fremme yngre personers beskæftigelse har adgang til at afskedige arbejdstagere, der har erhvervet ret til pension, skønt denne ret for kvinder erhverves fem år tidligere, end det er tilfældet for mænd, udgør direkte forskelsbehandling på grund af køn, der er forbudt ved dette direktiv.

Sagens omkostninger

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

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

Artikel 3, stk. 1, litra c), i Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår, som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002, skal fortolkes således, at nationale retsforskrifter, hvorefter en arbejdsgiver med henblik på at fremme yngre personers beskæftigelse har adgang til at afskedige arbejdstagere, der har erhvervet ret til pension, skønt denne ret for kvinder erhverves fem år tidligere, end det er tilfældet for mænd, udgør direkte forskelsbehandling på grund af køn, der er forbudt ved dette direktiv.

Underskrifter