DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 18 november 2010 *

I mål C-356/09,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Oberster Gerichtshof (Österrike) genom beslut av den 4 augusti 2009, som inkom till domstolen den 4 september 2009, i målet

Pensionsversicherungsanstalt

mot

Christine Kleist,

meddelar

* Rättegångsspråk: tyska.

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

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

generaladvokat: J. Kokott,
justitiesekreterare: handläggaren B. Fülöp,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 2 september 2010,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Pensionsversicherungsanstalt, genom A. Ehm, Rechtsanwalt,

— Christine Kleist, genom H. Forcher-Mayr, Rechtsanwalt,

— Europeiska kommissionen, genom V. Kreuschitz och M. van Beek, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 16 september 2010 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, s. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 191), i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 (EGT L 269, s. 15) (nedan kallat direktiv 76/207).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Christine Kleist och hennes arbetsgivare Pensionsversicherungsanstalt (nedan kallad pensionsförsäkringskassan), avseende villkoren för upphörandet av Christine Kleists anställningsavtal.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätten

3 Direktiv 76/207 upphävdes genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning) (EUT L 204, s. 23), med verkan från och med den 15 augusti 2009. I artikel 2 i direktiv 76/207 anges följande:

”1. I följande bestämmelser skall likabehandlingsprincipen innebära att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus.

2. I detta direktiv används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

— *direkt diskriminering:* när en person på grund av könstillhörighet behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

— *indirekt diskriminering:* när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer av ett visst kön jämfört med personer av det andra könet, om inte bestämmelsen, kriteriet

eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

…”

4 I artikel 3.1 c i nämnda direktiv anges att ”[t]illämpningen av principen om likabehandling innebär att det inte får förekomma direkt eller indirekt diskriminering på grund av könstillhörighet i den offentliga eller privata sektorn, inbegripet offentliga organ i fråga om … [a]nställnings- och arbetsvillkor, inklusive uppsägning och avskedanden, och löner enligt [rådets] direktiv 75/117/EEG” av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (EGT L 45, s. 19; svensk specialutgåva, område 13, volym 4, s. 78).

5 I artikel 7.1 i rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet (EGT L 6, 1979, s. 24; svensk specialutgåva; område 5, volym 2, s. 111), anges följande:

”Detta direktiv skall inte hindra för medlemsstaterna att utesluta från dess tillämpningsområde

a) avgörandet av pensionsålder för att bevilja ålders- och avgångspension och de eventuella konsekvenserna härav för andra förmåner,

…”

Nationell rätt

6 I artiklarna 1–3 i federal grundlag av den 29 december 1992 om olika åldersgränser för socialförsäkrade män och kvinnor (Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten) (BGBl. 832/1992), anges följande:

”1 §. Lagbestämmelser som föreskriver olika åldersgränser för försäkrade kvinnor och män inom ramen för det lagstadgade socialförsäkringssystemet är tillåtna.

2 §. Från och med den 1 januari 2019 och fram till och med år 2028 ska åldersgränsen för förtidspension för försäkrade kvinnor höjas med sex månader den 1 januari varje år.

3 §. Från och med den 1 januari 2024 och fram till och med år 2033 ska åldersgränsen för ålderspension för försäkrade kvinnor höjas med sex månader den 1 januari varje år.”

7 Den allmänna lagen av den 9 september 1955 om social trygghet (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) (BGBl. 189/1955), i dess ändrade lydelse (nedan kallad ASVG), är enligt 270 § däri tillämplig både avseende arbetare och avseende tjänstemän. I 253 § 1 i denna lag anges att när försäkrade uppnått normal pensionsålder, vilken är 65 år för män och 60 år för kvinnor, har de rätt till ålderspension, om kvalifikationstiden i 236 § i samma lag är uppfylld.

8 Det framgår av beslutet om hänskjutande att den lagstadgade ålderspensionen (som beviljas enligt ASVG) i österrikisk rätt inte kan sättas ned med hänvisning till att ett anställningsförhållande består eller att någon fortsätter att utöva ett fritt yrke efter att ha uppnått den ålder som medför rätt till nämnda pension.

9 Tillämpligt kollektivavtal i målet vid den nationella domstolen är DO.B, som är tillämpligt på läkare och tandläkare anställda hos österrikiska socialförsäkringsorgan (Dienstordnung B für die Ärzte und Dentisten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs) (nedan kallat DO.B). Genom detta kollektivavtal infördes en särskild ordning för uppsägning enligt vilken arbetstagare som arbetat tio år eller mer i den organisation där de är anställda endast kan sägas upp med hänvisning till vissa bestämda skäl.

10 I 134 § DO.B anges följande:

”…

2) Ouppsägbara läkare har rätt till pensionering om

…

2. rätt till ålderspension föreligger enligt 253 § ASVG ...

…

4) Ledningen får pensionera en ouppsägbar läkare om denne

1. uppfyller förutsättningarna enligt andra stycket punkt … 2 …

…”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

11 Christine Kleist är född i februari 1948. Hon var anställd som överläkare hos pensionsförsäkringskassan.

12 Pensionsförsäkringskassan beslutade att säga upp alla anställda, oavsett om de var män eller kvinnor, som uppfyllde villkoren för pensionering enligt DO.B. Genom skrivelse av den 9 januari 2007 informerade Christine Kleist sin arbetsgivare om att hon inte hade för avsikt att gå i pension vid 60 års ålder, utan att hon önskade arbeta fram till och med 65 års ålder. Trots detta meddelade pensionsförsäkringskassan henne genom skrivelse av den 6 december 2007 sitt beslut att tvångspensionera henne från och med den 1 juli 2008.

13 Christine Kleist bestred sin uppsägning vid Landesgericht Innsbruck (Innsbrucks regiondomstol). Den dom som Landesgericht Innsbruck meddelade den 14 mars 2008 gick Christine Kleist emot. Oberlandesgericht Innsbruck (Innsbrucks regionöverdomstol), som dömde i egenskap av överklagandeinstans i mål avseende arbetsrätt

och socialrätt, ändrade denna dom genom dom av den 22 augusti 2008. Pensionsförsäkringskassan överklagade vid Oberster Gerichtshof (Högsta domstolen).

14 Oberster Gerichtshof har understrukit att den ordning för uppsägning som införs genom DO.B avviker från det allmänna system som gäller enligt österrikisk lagstiftning på så sätt att det enligt det senare systemet i princip inte krävs någon motivering för ett ensidigt uppsägande av ett anställningsavtal. Oberster Gerichtshof har emellertid angett att denna omständighet inte utesluter tillämpning av det allmänna skydd mot uppsägning utan saklig grund som under vissa omständigheter föreskrivs i nämnda lagstiftning, i sådana fall där arbetstagarens grundläggande intressen åsidosätts genom uppsägningen eller arbetsgivaren inte kan motivera uppsägningen med skäl som har med verksamheten eller arbetstagarens person att göra.

15 Oberster Gerichtshof har vidare angett att vid prövningen av huruvida nämnda uppsägning medför att arbetstagarens grundläggande intressen åsidosätts, ska beaktas i vilken mån den senare omfattas av socialförsäkringsskydd, och särskilt huruvida arbetstagaren kan erhålla ålderspension. Detta kriterium används i den bestämmelse i DO.B som är i fråga i det nationella målet, en bestämmelse som ger en arbetsgivare rätt att inte tillämpa ett anställningsskydd, ett skydd som är mer långtgående än det som följer av det lagstadgade systemet, avseende arbetstagare som har rätt till ålderspension, vilket på detta sätt ger möjlighet att anställa yngre arbetstagare.

16 Oberster Gerichtshof frågar sig huruvida arbetstagarens situation vad gäller socialförsäkringsskydd, till vilken således österrikisk rätt avseende uppsägning hänvisar, inte ska beaktas, på samma sätt som åldern, vid bedömningen av huruvida arbetstagarnas situationer är jämförbara. Oberster Gerichtshof har angett att män och kvinnor i detta avseende behandlas lika, med tanke på att de förlorar det mer

långtgående anställningsskyddet enligt DO.B från den tidpunkt då de omfattas av ett socialförsäkringsskydd.

17 Vad bland annat gäller hur stor handlingsfrihet medlemsstaterna har vid utformandet av arbetsmarknadspolitiska åtgärder, anser Oberster Gerichtshof att de rättsfrågor som uppkommer i det mål den har att avgöra inte har preciserats i tillräcklig utsträckning i EU-domstolens praxis för att Oberster Gerichtshof ska kunna döma i målet.

18 Mot denna bakgrund beslutade Oberster Gerichtshof att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen.

”1) Ska artikel 3.1 c i direktiv [76/207] tolkas så, att den – inom ramen för ett arbetsrättsligt system vid vilket det vid arbetstagares allmänna skydd mot uppsägning utan saklig grund ska beaktas om de är socialt (finansiellt) beroende av arbetet – utgör hinder för att tillämpa en bestämmelse i ett kollektivavtal i vilken det föreskrivs ett särskilt skydd mot uppsägning som går längre än det allmänna skyddet mot uppsägning enligt lag, men som, i ett typiskt fall, endast gäller fram till dess att ett socialt (finansiellt) skydd ges genom ålderspension, när ålderspensionen utges vid olika tidpunkter för kvinnor och män?

2) Utgör artikel 3.1 c i direktiv [76/207], inom ramen för ovannämnda arbetsrättsliga system, hinder för ett beslut genom vilket en offentlig arbetsgivare säger upp en kvinnlig arbetstagare några få månader efter det att hon erhållit skydd genom ålderspension, för att anställa nya arbetstagare på arbetsmarknaden?”

Prövning av tolkningsfrågorna

19 Den nationella domstolen har ställt sina frågor, vilka ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida artikel 3.1 c i direktiv 76/207 ska tolkas så, att nationella bestämmelser enligt vilka, för att främja anställningen av yngre personer, det är tillåtet för en offentlig arbetsgivare att säga upp arbetstagare som erhållit rätt till ålderspension, samtidigt som denna rätt för kvinnors del inträder fem år tidigare än för män, utgör könsdiskriminering som är förbjuden enligt detta direktiv.

Yttranden som har inkommit till domstolen

20 Enligt Christine Kleist utgör de bestämmelser som är i fråga i målet vid den nationella domstolen en diskriminering på grund av kön. Skälet till detta är att det enligt dessa bestämmelser är tillåtet för arbetsgivaren att tvångspensionera en kvinnlig anställd när hon uppnår den ålder då hon erhåller rätt till pension, det vill säga 60 år, trots att denna rätt till pension erhålls vid olika ålder beroende på om den anställde är man eller kvinna. Artikel 3.1 c i direktiv 76/207 ska tolkas så, att den utgör hinder för sådana bestämmelser.

21 Christine Kleist har även hemställt att domstolen uttalar sig angående tolkningen av 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). Hon har gjort gällande att dessa bestämmelser utgör hinder för sådana nationella bestämmelser som dem som är i fråga i det nationella målet, eftersom de, bland annat, leder till en direkt diskriminering på grund av ålder.

22 Pensionsförsäkringskassan har anfört följande. Genom de bestämmelser som är i fråga i det nationella målet införs en skillnad i behandling som indirekt är grundad på kön, vilken är motiverad med tanke på syftet att främja anställningen av yngre personer. Således medför bestämmelserna inte en rättsstridig diskriminering. Pensionsförsäkringskassan anser vidare att en situation bör undvikas där kvinnor kan erhålla både lön och lagstadgad ålderspension, när män inte har denna möjlighet.

23 Europeiska kommissionen anser att artikel 3.1 c i direktiv 76/207 ska tolkas så, att den utgör hinder för att ett kollektivavtal innehåller en bestämmelse som ger ett mer långtgående skydd mot uppsägning än vad som föreskrivs i lag, men som endast tillämpas fram till dess arbetstagaren har tillgång till ett socialförsäkringsskydd som ger denne finansiella resurser, vilket normalt inträffar när denne erhåller ålderspension, när denna rätt till pension erhålls vid olika tidpunkter beroende på om arbetstagaren är en man eller en kvinna. Syftet att främja anställning av yngre personer kan inte motivera sådana bestämmelser.

Domstolens svar

24 Domstolen konstaterar inledningsvis att frågan om villkoren för beviljande av ålderspension och frågan om villkoren för upphörande av ett anställningsförhållande är två skilda frågor (se, för ett liknande resonemang, dom av den 26 februari 1986 i mål 152/84, Marshall, REG 1986, punkt 32, s. 723; svensk specialutgåva, volym 8, s. 457).

25 Vad gäller den senare frågan föreskrivs i artikel 3.1 c i direktiv 76/207 att tillämpningen av principen om likabehandling vad gäller villkoren för uppsägning innebär att det inte får förekomma direkt eller indirekt diskriminering på grund av könstillhörighet i den offentliga eller privata sektorn, inbegripet offentliga organ.

26 I detta avseende omfattar begreppet uppsägning i denna bestämmelse – ett begrepp som ska ges en vid tolkning – en åldersgräns för arbetstagares obligatoriska avgång inom ramen för en arbetsgivares allmänna pensioneringspolitik, även när avgången är förenad med rätt till pension (se, analogt, domen i det ovannämnda målet Marshall, punkt 34, och dom av den 26 februari 1986 i mål 262/84, Beets-Proper, REG 1986, s. 773, punkt 36).

27 Eftersom Christine Kleist tvångspensionerats av sin arbetsgivare, i enlighet med dennes beslut att säga upp alla sina anställda som erhållit rätt till ålderpension, är detta således en fråga som berör villkoren för uppsägning i den mening som avses i artikel 3.1 c i direktiv 76/207.

28 Domstolen erinrar även om att den funnit att en allmän personalpolitik beträffande uppsägning, vilken innebär att en kvinnlig arbetstagare sägs upp endast av det skälet att hon uppnått eller passerat den ålder som ger henne rätt till ålderspension men som är olika för kvinnor och män enligt den nationella lagstiftningen, utgör en enligt direktiv 76/207/EEG förbjuden diskriminering på grund av kön (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Marshall, punkt 38).

29 Enligt artikel 2.2 första strecksatsen i direktiv 76/207 föreligger en direkt diskriminering när en person på grund av könstillhörighet behandlas mindre förmånligt än

en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

30 I detta fall framgår det av 134 § 2 punkt 2 och 134 § 4 punkt 1 DO.B att läkare som är ouppsägbara icke desto mindre kan sägas upp när de erhåller rätt till ålderspension i den mening som avses i 253 § ASVG. Enligt nämnda 253 § 1 erhåller män denna rätt när de uppnår 65 års ålder och kvinnor när de uppnår 60 års ålder. Följaktligen kan kvinnliga arbetstagare sägas upp när de blir 60 år, samtidigt som manliga arbetstagare inte kan sägas upp förrän de blivit 65 år.

31 Eftersom det kriterium som används i sådana bestämmelser har ett oupplösligt samband med arbetstagarnas könstillhörighet, föreligger således, tvärtemot vad pensionsförsäkringskassan har hävdat, en skillnad i behandling som direkt grundar sig på kön.

32 Det ska för det andra prövas huruvida, i ett sådant sammanhang som det som omfattas av nämnda bestämmelser, kvinnliga arbetstagare som är 60–65 år befinner sig i en situation som är jämförbar, i den mening som avses i artikel 2.2 första strecksatsen i direktiv 76/207, med den som manliga arbetstagare i samma åldersgrupp befinner sig i.

33 Den nationella domstolen har i detta avseende frågat sig om den omständigheten att kvinnliga arbetstagare i åldern 60–65 år genom sin rätt till lagstadgad ålderspension har ett socialförsäkringsskydd inte medför att situationen för dessa arbetstagare är annorlunda än situationen för manliga arbetstagare i samma åldersgrupp, som inte har något sådant skydd.

34 Det ska prövas i vilken grad sådana situationer är jämförbara, bland annat vad gäller syftet med de bestämmelser som inför denna skillnad i behandling (se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 december 2004 i mål C-19/02, Hlozek, REG 2004, s. I-11491, punkt 46, och, analogt, av den 16 december 2008 i mål C-127/07, Arcelor Atlantique et Lorraine m.fl., REG 2008, s. I-9895, punkt 26).

35 De bestämmelser som inför den här aktuella skillnaden i behandling syftar till att reglera villkoren för när arbetstagare kan förlora sin anställning.

36 I målet vid den nationella domstolen har, tvärtemot vad som var fallet i målet Roberts (dom av den 9 november 1993 i mål C-132/92, Roberts, REG 1993, s. I-5579, punkt 20) och i det ovannämnda målet Hlozek (punkt 48 i domen), den fördel som ges kvinnliga arbetstagare – som består i att rätten att erhålla ålderspension för kvinnliga arbetstagares del inträder fem år tidigare än för manliga arbetstagare – inget direkt samband med syftet med de bestämmelser som inför en skillnad i behandling.

37 Nämnda fördel kan nämligen inte medföra att kvinnliga arbetstagare befinner sig i en särskild situation jämfört med den situation som manliga arbetstagare befinner sig i, eftersom män och kvinnor befinner sig i identiska situationer vad gäller villkoren för upphörande av anställningsförhållandet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 26 februari 1986 i mål 151/84, Roberts, REG 1986, s. 703, punkt 36).

38 Såsom dessutom framgår av beslutet om hänskjutande är den omständighet som nämns i punkt 33 i denna dom ett resultat av att Republiken Österrike önskat

införa – som ett undantag från likabehandlingsprincipen i enlighet med artikel 7.1 a i direktiv 79/7 – ett system där det föreskrivs en skillnad vad gäller den lagstadgade pensioneringsåldern mellan män och kvinnor, i syfte att kompensera för att kvinnor missgynnas i socialt, familjemässigt och ekonomiskt hänseende.

39 Domstolen har vid upprepade tillfällen erinrat om att med hänsyn till den grundläggande betydelsen av principen om likabehandling, måste undantaget från förbudet mot diskriminering på grund av kön i denna bestämmelse tolkas restriktivt. Denna bestämmelse kan endast tillämpas vid fastställandet av pensionsålder för beviljande av ålders- och avgångspension och konsekvenserna härav för andra förmåner som ingår i systemet för social trygghet (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Marshall, punkt 36, av den 21 juli 2005 i mål C-207/04, Vergani, REG 2005, s. I-7453, punkt 33, och av den 27 april 2006 i mål C-423/04, Richards, REG 2006, s. I-3585, punkt 36).

40 Såsom framgår av punkt 27 i denna dom avser de bestämmelser som är i fråga i målet vid den nationella domstolen uppsägning i den mening som avses i artikel 3.1 c i direktiv 76/207 och inte de konsekvenser som behandlas i artikel 7.1 a i direktiv 79/7. Således är nämnda undantag inte tillämpligt avseende dessa bestämmelser.

41 För det tredje görs i direktiv 76/207 en åtskillnad mellan å ena sidan direkt diskriminering på grund av kön och å andra sidan så kallad ”indirekt” diskriminering. Denna åtskillnad medför att det endast är sådana bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt

som kan utgöra indirekt diskriminering som enligt artikel 2.2 andra strecksatsen kan undgå att kvalificeras som diskriminering, under förutsättning att de ”objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga”. Någon sådan möjlighet föreskrivs däremot inte för sådan särbehandling som utgör direkt diskriminering i den mening som avses i artikel 2.2 första strecksatsen i direktivet.

42 Mot bakgrund av dels att den särbehandling som föreskrivs i sådana bestämmelser som dem som är i fråga i målet vid den nationella domstolen direkt grundar sig på kön, medan, såsom framgår av punkt 37 i denna dom, kvinnor och män i detta hänseende befinner sig i en identisk situation, dels att direktiv 76/207 inte innehåller något undantag, som är tillämpligt i förevarande fall, från principen om likabehandling, finner domstolen att denna särbehandling utgör en direkt diskriminering på grund av kön (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Vergani, punkt 34).

43 Denna särbehandling kan således inte motiveras med syftet att främja anställning av yngre personer, vilket åberopats av pensionsförsäkringskassan.

44 Vad slutligen gäller frågan huruvida det föreligger diskriminering på grund av ålder, i den mening som avses i direktiv 2000/78, erinrar domstolen om följande. I det förfarande som har införts genom artikel 234 EG ankommer det uteslutande på den nationella domstolen, vid vilken tvisten anhängiggjorts och vilken har ansvaret för det rättsliga avgörandet, att mot bakgrund av de särskilda omständigheterna i målet

bedöma såväl om ett förhandsavgörande är nödvändigt för att döma i saken som relevansen av de frågor som ställs till domstolen (se, bland annat, dom av den 12 oktober 2010 i mål C-45/09, Rosenbladt, REU 2010, s. I-9391, punkt 32).

45 Eftersom den nationella domstolen inte ställt någon fråga till EU-domstolen om tolkningen av detta direktiv, och eftersom det inte ens framgår av beslutet om hänskjutande att det i målet vid den nationella domstolen har hävdats att det föreligger en sådan diskriminering, är prövningen av denna problematik inte användbar för den nationella domstolen för att avgöra nämnda mål.

46 Mot denna bakgrund ska frågorna besvaras enligt följande. Artikel 3.1 c i direktiv 76/207 ska tolkas så, att nationella bestämmelser enligt vilka, för att främja anställningen av yngre personer, det är tillåtet för en arbetsgivare att säga upp arbetstagare som erhållit rätt till ålderspension, samtidigt som denna rätt för kvinnors del inträder fem år tidigare än för män, utgör direkt könsdiskriminering som är förbjuden enligt detta direktiv.

Rättegångskostnader

47 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 3.1 c i rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002, ska tolkas så, att nationella bestämmelser enligt vilka, för att främja anställningen av yngre personer, det är tillåtet för en arbetsgivare att säga upp arbetstagare som erhållit rätt till ålderspension, samtidigt som denna rätt för kvinnors del inträder fem år tidigare än för män, utgör direkt könsdiskriminering som är förbjuden enligt detta direktiv.

Underskrifter