DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

18. november 2010 *

I de forenede sager C-250/09 og C-268/09,

angående to anmodninger om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Rayonen sad Plovdiv (førsteinstansret i Bulgarien) ved afgørelser af 23. juni 2009, indgået til Domstolen henholdsvis den 6. juli og den 10. juli 2009, i sagerne:

Vasil Ivanov Georgiev

mod

Tehnicheski universitet — Sofia, filial Plovdiv, arh

* Processprog: bulgarsk.

DOMSTOLEN (Anden Afdeling)

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

generaladvokat: Y. Bot
justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Vasil Ivanov Georgiev ved advokati K. Boncheva og G. Chernicherska

— Tehnicheski universitet — Sofia, filial Plovdiv, ved K. Iliev, som befuldmægtiget

— den bulgarske regering ved T. Ivanov og E. Petranova, som befuldmægtigede

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

— den slovakiske regering ved B. Ricziová, som befuldmægtiget

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved J. Enegren og N. Nikolova, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 2. september 2010,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningerne om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 6, stk. 1, 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).

2 Disse anmodninger er blevet fremsat inden for rammerne af retssager, der føres af Vasil Ivanov Georgiev mod Tehnicheski universitet — Sofia, filial Plovdiv (Sofias tekniske universitet, afdelingen i Plovdiv, herefter »universitetet«), vedrørende dels hans ansættelse på en tidsbegrænset kontrakt fra han fyldte 65 år, dels hans automatiske pensionering som 68-årig.

Retsforskrifter

EU-retten

Direktiv 2000/78

3 Det anføres i 25. betragtning til direktiv 2000/78:

»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 I henhold til direktivets artikel 1 er formålet med direktivet »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, stk. 1, og stk. 2, litra a), 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 Artikel 3 i direktiv 2000/78 med overskriften »Anvendelsesområde« bestemmer i stk. 1, litra c):

»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.«

Rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse

8 § 5, nr. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999 (herefter »rammeaftalen«), og som er opført som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT L 175, s. 43), har følgende ordlyd:

»For at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold fastsættes, medmindre der allerede findes tilsvarende retsregler, bestemmelser af medlemsstaterne — efter høring af arbejdsmarkedets parter i henhold til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis — og/eller af arbejdsmarkedets parter, hvorved der tages hensyn til behovene inden for bestemte sektorer og/eller blandt bestemte kategorier af arbejdstagere, og som regulerer et eller flere af følgende forhold:

a) objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold

b) den maksimale samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller arbejdsforhold

c) antallet af gange, sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold kan fornys.«

Nationale bestemmelser

9 Den bulgarske arbejdslov (DV nr. 26 af 1.4.1986), som ændret og offentliggjort i DV nr. 105 af 29. december 2005 (herefter »arbejdsloven«), indeholder i artikel 68, stk. 1, nr. 1) og 4), følgende bestemmelser:

»1) En tidsbegrænset ansættelseskontrakt indgås:

1. for en tidsbegrænset periode, der ikke kan overstige tre år, medmindre det modsatte fremgår af en lov eller retsakt vedtaget efter høring af ministerrådet

[…]

4) En tidsbegrænset ansættelseskontrakt som omhandlet i stk. 1, nr. 1), af mindst et års varighed kan rent undtagelsesvist indgås til udførelse af arbejde eller aktiviteter, der ikke er af midlertidig art, har karakter af sæsonarbejde eller er af kort varighed. En sådan arbejdskontrakt kan endog indgås for en kortere periode efter skriftlig anmodning fra arbejdstageren eller den ansatte. I givet fald kan den tidsbegrænsede ansættelseskontrakt som omhandlet i stk. 1, nr. 1), indgået med den samme arbejdstager eller funktionær til udførelse af det samme arbejde kun fornys én gang for en periode af mindst et år.«

10 I arbejdslovens artikel 325, stk. 3, er det fastsat, at arbejdskontrakten ophører uden varsel ved udløbet af den frist, der er fastsat heri.

11 Arbejdslovens artikel 328 har følgende ordlyd:

»1) En arbejdsgiver kan bringe en arbejdskontrakt til ophør ved et skriftligt varsel rettet til arbejdstageren eller funktionæren inden for den frist, der er fastsat i artikel 326, stk. 2, i følgende tilfælde:

[…]

10. Når der er erhvervet ret til pension, og, for professorer, lektorer, assistenter på niveau I og II og videnskabsdoktorer, når de fylder 65 år

[…]«

12 § 11 i overgangs- og afslutningsbestemmelserne i den bulgarske lov om videregående uddannelser (DV nr. 112 af 27.12.1995), som ændret og offentliggjort i DV nr. 103 af 23. december 2005, bestemmer:

»Efter indstilling fra fakultetsrådet og rektoratet og/eller dekanen kan konsistorium træffe afgørelse om, at arbejdskontrakter med egnede personer, der beklæder en stilling som »professor«, ved indtrædelsen af den i arbejdslovens artikel 328, stk. 1, nr. 10), nævnte alder forlænges med ét år ad gangen, dog maksimalt i tre år, og med

egnede personer, der beklæder en stilling som »lektor«, ligeledes med ét år ad gangen, dog maksimalt i to år.«

13 I artikel 7, stk. 1, nr. 6), i lov om beskyttelse mod forskelsbehandling (DV nr. 86 af 30.9.2003), som ændret og offentliggjort i DV nr. 105 af 29. december 2005, bestemmes det, at »fastsættelsen af en øvre alder for ansættelsen, hvis den har sammenhæng med nødvendigheden af at have en bestemt uddannelse for at beklæde den pågældende stilling eller nødvendigheden af en passende længde af beskæftigelsen i stillingen før pensionsalderens indtræden, ikke udgør forskelsbehandling, såfremt dette er objektivt begrundet i opnåelsen af et legitimt formål, og midlerne til opnåelsen af dette mål ikke går ud over det nødvendige«.

Tvisterne i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

14 Vasil Ivanov Georgiev begyndte sit arbejde som lektor på universitetet i 1985.

15 Hans arbejdskontrakt blev bragt til ophør med virkning fra den 6. februar 2006 med den begrundelse, at han havde nået pensionsalderen på 65 år.

16 Konsistorium ved universitetet gav imidlertid Vasil Ivanov Georgiev tilladelse til at fortsætte med at arbejde i medfør af § 11 i overgangs- og afslutningsbestemmelserne i den bulgarske lov om videregående uddannelser. Der blev i den anledning indgået

en ny ansættelseskontrakt for et år, hvori det var fastsat, at han skulle arbejde som underviser ved ingeniørfakultetet (herefter »kontrakten«).

17 Ved et kontrakttillæg af 21. december 2006 blev kontrakten forlænget med et år.

18 Vasil Ivanov Georgiev blev udnævnt til professor i januar 2007.

19 Ved et nyt kontrakttillæg af 18. januar 2008 blev kontrakten forlænget med yderligere et år.

20 I 2009, hvor Vasil Ivanov Georgiev fyldte 68 år, blev hans ansættelsesforhold til universitetet bragt til ophør ved en afgørelse truffet af universitetets direktør i medfør af arbejdslovens artikel 325, stk. 3.

21 Vasil Ivanov Georgiev anlagde to sager ved den forelæggende ret, den ene med påstand om, at det fastslås, at det kontraktvilkår i hans første tidsbegrænsede ansættelseskontrakt, hvorved kontrakten blev begrænset til et år, er en nullitet, og at denne kontrakt skal anses for en tidsubegrænset ansættelseskontrakt (det søgsmål, der ligger til grund for sag C-268/09). Den anden vedrører universitetsdirektørens afgørelse om at bringe hans ansættelsesforhold til universitetet til ophør, da han fyldte 68 år (det søgsmål, der ligger til grund for sag C-250/09).

22 Retten har anført, at den er i tvivl om, hvorledes artikel 6 i direktiv 2000/78 skal fortolkes med henblik på at træffe afgørelse i de to sager, som verserer for den.

23 Det er under disse omstændigheder, at Rayonen sad Plovdiv har besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål, hvoraf de to første gælder for begge sager, mens det tredje spørgsmål kun vedrører sag C-268/09:

»1) Er [direktiv 2000/78's] bestemmelser til hinder for anvendelse af en national lov, hvorefter der ikke er adgang til at indgå tidsubegrænsede ansættelseskontrakter med professorer, der er fyldt 65 år? I denne sammenhæng og navnlig med hensyn til direktivets artikel 6, stk. 1, spørges: Er de i artikel 7, stk. 1, nr. 6), i lov om beskyttelse mod forskelsbehandling nævnte foranstaltninger, hvorved der indføres aldersgrænser for beskæftigelse i en konkret stilling, objektive og rimeligt begrundet i et legitimt formål, og er de forholdsmæssige, henset til den omstændighed, at direktivet fuldt ud er blevet gennemført i bulgarsk ret?

2) Er [direktiv 2000/78's] bestemmelser til hinder for en national lov, hvorefter professorer automatisk pensioneres, når de fylder 68 år? Er det, henset til den foreliggende sags konkrete omstændigheder og i tilfælde af, at det fastslås, at der foreligger en konflikt mellem direktivets bestemmelser og de nationale bestemmelser, hvorved direktivet blev gennemført, muligt, at fortolkningen af bestemmelserne i fællesskabsretten fører til, at der skal ses bort fra de relevante nationale bestemmelser?

3) Er det i national ret reelt fastsat, at opnåelsen af den pågældende alder er den eneste forudsætning for, at det tidsubegrænsede ansættelsesforhold ophører, og for muligheden for dets videreførelse som tidsbegrænset ansættelsesforhold mellem den samme arbejdstager og den samme arbejdsgiver med hensyn til denne stilling? For så vidt som der i national ret er fastsat en øvre varighed og en øvre grænse for antallet af forlængelser af det tidsbegrænsede ansættelsesforhold med den samme arbejdsgiver efter konvertering af den tidsubegrænsede kontrakt til

en tidsbegrænset kontrakt, fra hvilket tidspunkt er det da ikke længere muligt at fortsætte arbejdsforholdet mellem parterne?«

24 Ved kendelse afsagt af Domstolens præsident den 14. september 2009 er sagerne C-250/09 og C-268/09 blevet forenet med henblik på den skriftlige og mundtlige forhandling samt dommen.

Om de præjudicielle spørgsmål

De to første spørgsmål

25 Med de to første spørgsmål, der behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om direktiv 2000/78, og navnlig dets artikel 6, stk. 1, er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter universitetsprofessorer, der er fyldt 68 år, automatisk pensioneres, og hvorefter disse professorer kun kan fortsætte med at arbejde, efter at de er fyldt 65 år, ved hjælp af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der er indgået for et år, og som kun kan forlænges to gange. I bekræftende fald har retten spurgt, om der skal ses bort fra en sådan national lovgivning.

26 Indledningsvis bemærkes, at det fremgår af såvel direktiv 2000/78's titel som dets betragtninger, indhold og formål, at det tilsigter at fastlægge en generel ramme for at sikre enhver person ligebehandling »med hensyn til beskæftigelse og erhverv« ved at

yde en effektiv beskyttelse mod enhver form for forskelsbehandling, der beror på de grunde, som er nævnt i direktivets artikel 1, herunder alder.

27 For at besvare disse to spørgsmål skal det undersøges, om en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede henhører under anvendelsesområdet for direktiv 2000/78, om den medfører en ulige behandling på grund af alder, og i bekræftende fald om direktivet er til hinder for en sådan ulige behandling.

28 Hvad for det første angår spørgsmålet om, hvorvidt en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede henhører under anvendelsesområdet for direktiv 2000/78, bemærkes, at det følger af direktivets artikel 3, stk. 1, litra c), at det inden for rammerne af Unionens tildelte beføjelser finder anvendelse på alle personer for så vidt angår ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn.

29 Den nationale bestemmelse om automatisk pensionering af universitetsprofessorer, når de fylder 68 år, berører ansættelses- og arbejdsvilkårene som omhandlet i artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78, idet de berørte personer afskæres fra fortsat at udøve deres aktivitet efter denne alder.

30 Bestemmelsen vedrørende indgåelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter berører ansættelses- og arbejdsvilkårene som omhandlet i nævnte artikel 3, stk. 1, litra c), eftersom universitetsprofessorer, der er ældre end 65 år, afskæres fra at udøve deres aktivitet på grundlag af en tidsubegrænset ansættelseskontrakt.

31 For det andet bemærkes med hensyn til spørgsmålet, om den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning indeholder en ulige behandling på grund af alder som

omhandlet i artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78, at ifølge bestemmelsens ordlyd »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«. Det præciseres i direktivets artikel 2, stk. 2, litra a), at der i henhold til stk. 1 foreligger en direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i direktivets artikel 1 anførte grunde behandles ringere end en anden i en tilsvarende situation.

32 Anvendelsen af en lov, hvori det er fastsat, at universitetsprofessorer, der er fyldt 68 år, automatisk pensioneres, medfører, at disse personer behandles ringere end andre personer, der udøver samme hverv, med den begrundelse, at de er ældre end 68 år. Ved en sådan bestemmelse indføres en ulige behandling på grund af alder som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78 (jf. i denne retning dom af 16.10.2007, sag C-411/05, Palacios de la Villa, Sml. I, s. 8531, præmis 51).

33 Hvad angår den nationale bestemmelse vedrørende anvendelsen af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter på professorer, der er fyldt 65 år, må det konstateres, at den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning — ved at pålægge disse professorer en sådan type ansættelseskontrakt og ved at hindre dem i fortsat at udøve deres aktivitet på grundlag af tidsubegrænsede ansættelseskontrakter — ligeledes indebærer en ulige behandling af dem i forhold til yngre professorer, der ikke er underlagt et sådant forbud.

34 Universitetets og den bulgarske regerings argumentation, hvorefter en sådan lovgivning ikke er mindre gunstig for de berørte professorer, fordi den i givet fald giver dem mulighed for at arbejde yderligere tre år efter, at de har nået den alder, hvor de kan pensioneres og oppebære pension, kan ikke afkræfte den i den foregående præmis nævnte konklusion. En sådan situation forhindrer nemlig ikke, at disse professorers

ansættelsesvilkår forringes i forhold til professorer, der er yngre end 65 år, da de ikke længere råder over en tidsubegrænset ansættelseskontrakt.

35 Det skal for det tredje undersøges, om den ulige behandling, der følger af anvendelsen af bestemmelserne i den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning, kan være begrundet i henhold til artikel 6 i direktiv 2000/78.

36 Herved bemærkes, at nævnte direktivs artikel 6, stk. 1, første afsnit, 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. I stk. 1, andet afsnit, opregnes en række eksempler på ulige behandling af samme karakter som den ulige behandling, der er nævnt i bestemmelsens første afsnit.

37 Det bemærkes i denne forbindelse, at det eksempel, som er anført i artikel 6, stk. 1, andet afsnit, litra c), i direktiv 2000/78, og som er blevet gennemført i bulgarsk ret ved artikel 7, stk. 1, nr. 6), i loven om beskyttelse mod forskelsbehandling, som den forelæggende ret udtrykkeligt har henvist til i det første spørgsmål, ikke synes relevant i denne sag. Tvisten i hovedsagen vedrører nemlig anvendelsen af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter fra 65-årsalderen og dermed ansættelsesvilkårene efter en bestemt alder, og ikke den i den pågældende lov omhandlede maksimumsalder for ansættelse.

38 De i hovedsagen omhandlede nationale bestemmelser skal således gennemgås i lyset af deres formål.

39 Forelæggelsesafgørelsen indeholder ingen oplysninger herom, og det fremgår ikke af sagen, at den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning angiver det formål, der forfølges hermed.

40 Denne situation indebærer imidlertid ikke, at der ikke forfølges et legitimt formål med den pågældende lovgivning. Som Domstolen allerede har fastslået, er det i mangel af en præcisering af formålet med den relevante nationale lovgivning væsentligt, at andre elementer, der indgår i den pågældende foranstaltnings almindelige kontekst, gør det muligt at identificere det formål, der forfølges med foranstaltningen, med henblik på at føre retslig kontrol med dens lovlighed samt med, at midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige (jf. Palacios de la Villa-dommen, præmis 57, samt dom af 5.3.2009, sag C-388/07, Age Concern England, Sml. I, s. 1569, præmis 45, og af 12.1.2010, sag C-341/08, Petersen, Sml. I, s. 47, præmis 40).

41 Universitetet og den bulgarske regering har gjort gældende, at den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning forfølger et socialpolitisk formål i relation til uddannelse og beskæftigelse af undervisere og i relation til gennemførelse af en konkret arbejdsmarkedspolitik, hvorved der tages hensyn til den særlige situation for de ansatte inden for det pågældende område, til universitetets behov og til den pågældende persons faglige kvalifikationer.

42 De øvrige regeringer, der har afgivet indlæg for Domstolen, dvs. den tyske og den slovakiske regering, og Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber er af den opfattelse, at det legitime formål med en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede kan bestå i hensynet til at sikre kvaliteten af undervisningen og forskningen, idet undervisningsstaben fornyes ved ansættelse af yngre professorer, og i hensynet

til at fordele stillingerne på en optimal måde, idet der etableres en ligevægt mellem generationerne.

43 Det må konstateres, at universitetet og den bulgarske regering ikke præcist har angivet formålet med den pågældende nationale lovgivning og i det væsentlige blot har anført, at den forfølger formål af den karakter, der er nævnt i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78. Det er imidlertid af afgørende betydning for vurderingen af, om en sådan lovgivning er forenelig med direktivet, præcist at udpege det formål, der forfølges hermed, hvilket tilkommer den nationale ret.

44 For at kunne give et nyttigt svar herpå skal der tages hensyn til universitetets og den bulgarske regerings bemærkninger vedrørende formålet med den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning, og til den tyske og den slovakiske regerings samt Kommissionens bemærkninger til dette punkt.

45 Herved bemærkes, at uddannelse og beskæftigelse af undervisere og gennemførelse af en konkret arbejdsmarkedspolitik, hvorved der tages hensyn til den særlige situation for de ansatte inden for det pågældende område, som universitetet og den bulgarske regering har henvist til, kan være udtryk for et ønske om en optimal fordeling af professorstillingerne mellem generationerne, bl.a. ved ansættelse af yngre professorer. Vedrørende sidstnævnte formål har Domstolen allerede fastslået, at det ubestrideligt er et lovligt mål i medlemsstaternes social- eller beskæftigelsespolitik at fremme ansættelse (Palacios de la Villa-dommen, præmis 65), navnlig når der er tale om at lette unges adgang til udøvelse af et erhverv (jf. i denne retning Petersen-dommen,

præmis 68). Fremme af ansættelser inden for de videregående uddannelser ved at tilbyde yngre personer professorstillinger kan således udgøre et sådant legitimt formål.

46 Som generaladvokaten har anført i punkt 34 i forslaget til afgørelse, kan sameksistens mellem forskellige generationer af undervisere og forskere fremme udvekslingen af erfaringer samt innovation og dermed udviklingen af kvaliteten af undervisningen og forskningen på universiteterne.

47 På grundlag af sagsakterne kan det ikke antages, at de formål, der er nævnt af den tyske og den slovakiske regering samt af Kommissionen, svarer til den bulgarske lovgivers formål. Tvivlen opstår navnlig på baggrund af Vasil Ivanov Georgievs bemærkninger i sit skriftlige indlæg. Han er nemlig af den opfattelse, at den bulgarske regering og universitetet blot har fremført nogle løse påstande, og har hævdet, at den i hovedsagen omhandlede lovgivning ikke er tilpasset de faktiske forhold på det berørte arbejdsmarked. Han har gjort gældende, at gennemsnitsalderen for universitetsprofessorer er 58 år, og at der ikke findes mere end 1 000 af dem, hvilket kan forklares med, at de unge ikke er interesseret i professorhvervet. Den i hovedsagen omhandlede lovgivning fremmer således ikke ansættelsen af unge.

48 I denne forbindelse tilkommer det den nationale ret at undersøge den faktiske situation og efterprøve, om de formål, der er angivet af den bulgarske regering og universitetet, svarer til de faktiske omstændigheder.

49 Det skal yderligere undersøges, om de midler, der er sat i værk for at opfylde sådanne formål, er »hensigtsmæssige og nødvendige« i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78.

50 Det bemærkes i denne forbindelse, at medlemsstaterne råder over en vid skønsmargin ved valget af, ikke blot hvilket bestemt formål blandt andre man ønsker at forfølge

på området for socialpolitik og beskæftigelse, men også ved valget af, hvilke foranstaltninger der kan opfylde det (jf. dom af 22.11.2005, sag C-144/04, Mangold, Sml. I, s. 9981, præmis 63, og Palacios de la Villa-dommen, præmis 68).

51 Hvad for det første angår fastsættelse af en aldersgrænse på 68 år bemærkes, at Domstolen i præmis 70 i Petersen-dommen fastslog, at det alt efter udviklingen i beskæftigelsessituationen inden for den relevante sektor ikke forekommer urimeligt, at en medlemsstats myndigheder vurderer, at anvendelsen af en aldersgrænse, der fører til, at de ældste beskæftigede må forlade arbejdsmarkedet, kan gøre det muligt at fremme de yngres beskæftigelse, og at denne alder forekommer tilstrækkeligt fremskreden til, at den kan anvendes som grænse for autorisation til at praktisere som overenskomsttilknyttet tandlæge.

52 Denne vurdering er ligeledes relevant for udøvelsen af et hverv, såsom hvervet som universitetsprofessor. For så vidt som der generelt kun findes et begrænset antal stillinger som universitetsprofessor, og disse stillinger er forbeholdt personer, der har opnået de højeste kvalifikationer på det pågældende område, og eftersom der skal være en ledig stilling, for at en professor kan ansættes, må det nemlig lægges til grund, at en medlemsstat kan anse det for hensigtsmæssigt at fastsætte en aldersgrænse for at opnå beskæftigelsesmæssige formål som dem, der er nævnt i denne doms præmis 45 og 46.

53 Det tilkommer imidlertid den nationale ret, henset til Vasil Ivanov Georgievs indvendinger som gengivet i denne doms præmis 47, at efterprøve, om situationen for universitetsprofessorer i Bulgarien svarer til den generelle situation for universitetsprofessorer, der er beskrevet i denne doms foregående præmis.

54 Hvad angår den aldersgrænse, der er fastsat i den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning, nemlig 68 år, fremgår det af sagen, at den er fem år højere end den

lovmæssige pensionsalder, hvor mænd normalt kan erhverve ret til pension og blive pensioneret i den pågældende medlemsstat. Den gør det således muligt for universitetsprofessorer, der får et tilbud om at arbejde, indtil de fylder 68 år, at fortsætte deres karriere relativt længe. En sådan foranstaltning kan ikke anses for at gøre et overdrevent indgreb i de legitime krav, som er fremsat af arbejdstagere, der er blevet pensioneret mod deres vilje som følge af, at de har nået den fastsatte aldersgrænse, da de relevante forskrifter ikke blot hviler på en bestemt alder, men ligeledes tager hensyn til, at de pågældende i løbet af deres arbejdsliv optjener ret til en økonomisk kompensation i form af en pension som den, der er fastsat i den nationale ordning i hovedsagen (jf. i denne retning Palacios de la Villa-dommen, præmis 73).

55 Det følger heraf, at fastsættelsen af en sådan aldersgrænse for ansættelseskontraktens ophør ikke går ud over det, der er nødvendigt for at opnå beskæftigelsesmæssige formål som dem, der er nævnt i denne doms præmis 45 og 46, forudsat at lovgivningen opfylder disse formål på en sammenhængende og systematisk måde.

56 Det tilkommer den nationale ret at efterprøve, om en sådan aldersgrænse reelt opfylder hensynet om at nå målet på en sammenhængende og systematisk måde (dom af 10.3.2009, sag C-169/07, Hartlauer, Sml. I, s. 1721, præmis 55, og Petersen-dommen, præmis 53). Det tilkommer den navnlig at undersøge, om den i hovedsagen omhandlede lovgivning sondrer mellem lektorer og universitetsprofessorer på den ene side og de øvrige undervisere på universitetet på den anden side derved, at de sidstnævnte ikke automatisk pensioneres, således som Vasil Ivanov Georgiev har hævdet. Det vil således skulle efterprøves, om en sådan sondring er nødvendig, henset til de forfulgte formål og de særlige forhold, der gælder for de omhandlede undervisere, eller om der

derimod er tale om en manglende sammenhæng i lovgivningen, der på denne måde ikke opfylder de betingelser, der er fastsat i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.

57 Hvad for det andet angår spørgsmålet, om indgåelsen af tidsbegrænsede kontrakter fra 65-årsalderen er hensigtsmæssig og nødvendig, bemærkes, at Domstolen allerede har haft lejlighed til at efterprøve, om nationale bestemmelser om anvendelse af sådanne ansættelseskontrakter fra en vis alder er forenelige med direktiv 2000/78.

58 I Mangold-dommen undersøgte Domstolen således en national lovgivning, der gjorde det muligt for de berørte arbejdsgivere at indgå tidsbegrænsede ansættelseskontrakter med arbejdstagere, der var fyldt 52 år, uden forskel, uanset om de var arbejdsløse før indgåelsen af kontrakten, henset til det forfulgte formål, som var at lette ældre arbejdsløse arbejdstageres adgang til arbejdsmarkedet.

59 I den pågældende dom udtalte Domstolen, dels at en sådan lovgivning fører til en situation, hvor de berørte arbejdstagere kan tilbydes tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der kan forlænges et ubegrænset antal gange, indtil de kan gøre deres ret til pension gældende, hvorved de risikerer i løbet af en væsentlig del af deres erhvervsmæssige karriere at være udelukket fra sikkerhed i ansættelsen, hvilket ifølge Domstolen udgør et hovedelement i beskyttelsen af arbejdstagere (jf. Mangold-dommen, præmis 64). Dels fastslog Domstolen, at en sådan lovgivning, da den anvender den pågældende arbejdstagers alder som det eneste kriterium for at anvende en tidsbegrænset ansættelseskontrakt — uden at det er godtgjort, at fastsættelse af en aldersgrænse, uafhængigt af andre overvejelser vedrørende strukturen på det pågældende arbejdsmarked og den berørte arbejdstagers personlige forhold, er objektivt nødvendig for at opfylde målet om, at ældre arbejdsløse kommer ind på arbejdsmarkedet — må anses

for at gå ud over, hvad der er hensigtsmæssigt og nødvendigt for at opfylde det mål, der forfølges (Mangold-dommen, præmis 65).

60 Det bemærkes, at en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede klart adskiller sig fra den, der var genstand for Mangold-dommen, og den synes at kunne begrundes i henhold til direktiv 2000/78.

61 For det første kan anvendelsen af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der er indgået for et år, og som kun kan forlænges to gange, ligesom aldersgrænsen på 68 år være udtryk for et ønske om at føre en beskæftigelsespolitik, der navnlig tilsigter at tilskynde til forfremmelse af yngre undervisere til stillinger som universitetsprofessorer. Da antallet af stillinger som universitetsprofessorer er begrænset, gør anvendelsen af tidsbegrænsede kontrakter på disse professorer fra 65-årsalderen det nemlig muligt at opnå deres fratræden inden for relativt kort tid og dermed at ansætte yngre professorer i deres sted. Det tilkommer imidlertid den nationale ret at efterprøve, om dette er situationen for de universitetsprofessorer, der er omfattet af den i hovedsagen omhandlede lovgivning.

62 For det andet er anvendelsen af disse kontrakter ikke udelukkende forbundet med den betingelse, at arbejdstageren har nået en bestemt alder.

63 Som det fremgår af den nationale lovgivning, der er nævnt i denne doms præmis 11 og 12, er den afgørende faktor derimod, at professoren har erhvervet ret til pension, ud over den omstændighed, at vedkommende har nået en bestemt alder, der i øvrigt er væsentligt højere end den, der var gældende i den sag, der gav anledning til Mangold-dommen, nemlig 65 år i stedet for 52 år.

64 Det følger af en sådan lovgivning, at professorer, som får tilbudt en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, kan vælge mellem at fratræde med en pension eller arbejde efter det fyldte 65. år.

65 De i hovedsagen omhandlede tidsbegrænsede kontrakter er desuden begrænset til ét år og kan kun forlænges to gange, hvorved de opfylder kravene i § 5, nr. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse med henblik på at hindre misbrug som følge af anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter.

66 Under disse omstændigheder må det lægges til grund, at en national lovgivning om indgåelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, såsom den i hovedsagen omhandlede, kan imødekomme såvel de berørte professorers som universiteternes behov, og den kan udgøre et hensigtsmæssigt og nødvendigt middel til at nå de formål, der er nævnt i denne doms præmis 45 og 46, hvis den opfylder disse formål på en sammenhængende og systematisk måde.

67 Som nævnt i denne doms præmis 56 tilkommer det under alle omstændigheder den nationale ret at efterprøve, om den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning sondrer mellem lektorer og universitetsprofessorer på den ene side og de øvrige undervisere ved universitetet på den anden side med hensyn til anvendelsen af tidsbegrænsede eller tidsubegrænsede ansættelseskontrakter, når den pågældende har nået pensionsalderen. Den nationale ret skal navnlig undersøge, om en sådan sondring er nødvendig, henset til de forfulgte formål og de særlige forhold, der gælder for de omhandlede undervisere, eller om der derimod er tale om en manglende sammenhæng i

lovgivningen, der ikke på denne måde opfylder de betingelser, der er fastsat i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.

68 De to første spørgsmål skal derfor besvares med, at direktiv 2000/78 og navnlig dets artikel 6, stk. 1, skal fortolkes således, at det ikke er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der fastsætter, at universitetsprofessorer automatisk pensioneres, når de fylder 68 år, og at de kun kan fortsætte med at arbejde efter det fyldte 65. år på grundlag af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter af et års varighed, der kun kan forlænges to gange, forudsat at denne lovgivning forfølger et legitimt formål, der navnlig er forbundet med beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitikken, såsom sikring af en undervisning af høj kvalitet og en optimal fordeling af professorstillingerne mellem generationerne, og at den gør det muligt at nå dette formål ved hjælp af hensigtsmæssige og nødvendige midler. Det tilkommer den nationale ret at efterprøve, om disse betingelser er opfyldt.

69 For det tilfælde, at disse betingelser ikke er opfyldt, har den forelæggende ret ligeledes spurgt, om der skal ses bort fra den nationale lovgivning.

70 Det fremgår af Domstolens faste praksis, at når betingelserne for, at bestemmelserne i et direktiv kan påberåbes af borgerne over for staten ved de nationale domstole, er opfyldt, kan disse påberåbe sig dem, uanset i hvilken egenskab staten har handlet, dvs. som arbejdsgiver eller som offentlig myndighed (jf. i denne retning bl.a. dom af 12.7.1990, sag C-188/89, Foster m.fl., Sml. I, s. 3313, præmis 17, og af 5.2.2004, sag C-157/02, Rieser Internationale Transporte, Sml. I, s. 1477, præmis 23).

71 Det fremgår af sagen, at den forelæggende ret har lagt til grund, at universitetet er et offentligt organ, over for hvilket der kan støttes ret på bestemmelser i et direktiv, som kan have direkte virkning (jf. herved bl.a. dom af 7.9.2006, sag C-180/04, Vassallo, Sml. I, s. 7251, præmis 26 og den deri nævnte retspraksis).

72 Domstolen har imidlertid allerede haft lejlighed til at præcisere de konsekvenser, der inden for rammerne af en tvist mellem en borger og et sådant organ følger af, at den nationale ret er uforenelig med det forbud mod forskelsbehandling på grund af alder med hensyn til beskæftigelse og erhverv, der er fastsat i artikel 2 og artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78. Den har fastslået, at en national lov, der er i strid med direktivet, ikke skal anvendes i et sådant tilfælde (jf. i denne retning Petersen-dommen, præmis 81).

73 Den forelæggende ret skal derfor gives det svar, at hvad angår en tvist mellem et offentligt organ og en borger — i det tilfælde, hvor en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede ikke opfylder betingelserne i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 — skal den nationale ret undlade at anvende denne lovgivning.

Det tredje spørgsmål

74 Med det tredje spørgsmål har den forelæggende ret anmodet Domstolen om at fortolke den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning.

75 Herved bemærkes, at Domstolen ikke inden for rammerne af den procedure, der er fastsat i artikel 267 TEUF, har kompetence til at fortolke national ret, idet denne opgave udelukkende påhviler den forelæggende ret (jf. dom af 7.9.2006, sag C-53/04, Marrosu og Sardino, Sml. I, s. 7213, præmis 54).

76 I visse tilfælde har Domstolen kunnet udlede en problemstilling vedrørende fortolkning af EU-retten af spørgsmål, der tilsyneladende vedrørte national ret, som Domstolen kunne behandle med henblik på at hjælpe den forelæggende ret med at afgøre den tvist, der er indbragt for den.

77 Det er imidlertid ikke muligt at identificere en sådan problemstilling, der adskiller sig fra den, der er behandlet ved besvarelsen af de to første spørgsmål, i sag C-268/09, hvori det tredje spørgsmål er stillet.

78 Det er følgelig ufornødent at besvare det tredje spørgsmål.

Sagsomkostningerne

79 Da sagernes behandling i forhold til hovedsagernes parter udgør et led i de sager, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. 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:

Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, og navnlig dets artikel 6, stk. 1, skal fortolkes således, at det ikke er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der fastsætter, at universitetsprofessorer automatisk pensioneres, når de fylder 68 år, og at de kun kan fortsætte med at arbejde efter det fyldte 65. år på grundlag af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter af et års varighed, der kun kan forlænges to gange, forudsat at denne lovgivning forfølger et legitimt formål, der navnlig er forbundet med beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitikken, såsom sikring af en undervisning af høj kvalitet og en optimal fordeling af professorstillingerne mellem generationerne, og at den gør det muligt at nå dette formål ved hjælp af hensigtsmæssige og nødvendige midler. Det tilkommer den nationale ret at efterprøve, om disse betingelser er opfyldt.

Hvad angår en tvist mellem et offentligt organ og en borger — i det tilfælde, hvor en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede ikke opfylder betingelserne i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 — skal den nationale ret undlade at anvende denne lovgivning.

Underskrifter