DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 18 november 2010 *

I de förenade målen C-250/09 och C-268/09,

angående två beslut att begära förhandsavgörande enligt artikel 234 EG från Rayonen sad Plovdiv (domstol i första instans) (Bulgarien), av den 23 juni 2009, som inkom till domstolen den 6 respektive den 10 juli 2009, i målen

Vasil Ivanov Georgiev

mot

Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv,

meddelar

* Rättegångsspråk: bulgariska.

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

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

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

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Vasil Ivanov Georgiev, genom K. Boncheva och G. Chernicherska, advokati,

— Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv, genom K. Iliev, i egenskap av ombud,

— Bulgariens regering, genom T. Ivanov och E. Petranova, båda i egenskap av ombud,

— Tysklands regering, genom M. Lumma och J. Möller, båda i egenskap av ombud,

— Slovakiens regering, genom B. Ricziová, i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom J. Enegren och N. Nikolova, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 2 september 2010 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Respektive begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 6.1 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (EGT L 303, s. 16).

2 Respektive begäran har framställts i mål mellan Vasil Ivanov Georgiev och Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv (tekniska universitetet i Sofia – undervisningsställe Plovdiv, nedan kallat universitetet), angående dels det avtal om visstidsanställning som reglerade hans anställning efter 65 års ålder, dels hans avgångsskyldighet vid 68 års ålder.

Tillämpliga bestämmelser

Unionslagstiftningen

Direktiv 2000/78

3 Skäl 25 i direktiv 2000/78 har följande lydelse:

”Förbudet mot åldersdiskriminering är en viktig faktor för att uppnå de mål som fastställs genom riktlinjerna för sysselsättning och för att uppmuntra mångfald inom sysselsättningen. Särbehandling på grund av ålder kan dock motiveras under vissa förhållanden och kräver alltså särskilda bestämmelser som kan variera efter förhållandena i medlemsstaterna. Det är följaktligen mycket viktigt att göra en skillnad mellan berättigad särbehandling, särskilt sådan som motiveras av de legitima målen för sysselsättningspolitiken, arbetsmarknaden och yrkesutbildningen och den diskriminering som bör vara förbjuden.”

4 Enligt artikel 1 är ”[s]yftet med detta direktiv … att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna”.

5 I artikel 2.1 och 2.2 a i direktivet anges följande:

”1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall

a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.”

6 Artikel 3 i direktiv 2000/78 har rubriken ”Tillämpningsområde”. I artikel 3.1 c anges följande:

”Inom ramen för gemenskapens befogenheter skall detta direktiv tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande:

…

c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner.”

7 Artikel 6.1 i direktivet har följande lydelse:

”Utan hinder av artikel 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte skall utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

I sådan särbehandling kan i synnerhet följande inbegripas:

a) Införande av särskilda villkor för tillträde till anställning och till yrkesutbildning, anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet villkor för avskedande och löner, för ungdomar och äldre arbetstagare samt underhållsskyldiga personer i syfte att främja deras anställbarhet eller att skydda dem.

b) Fastställande av minimivillkor avseende ålder, yrkeserfarenhet eller anställningstid för tillträde till anställningen eller för vissa förmåner förknippade med anställningen.

c) Fastställande av en högsta åldersgräns för rekrytering, grundat på den utbildning som krävs för tjänsten i fråga eller på att det krävs en rimligt lång anställningsperiod innan personen i fråga skall pensioneras.”

Ramavtalet om visstidsarbete

8 Klausul 5.1 i ramavtalet om visstidsarbete, som ingicks den 18 mars 1999 och som utgör bilaga till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, s. 43), har följande lydelse:

”För att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, så skall medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, och/eller arbetsmarknadens parter, där det inte finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare, införa en eller fler av följande åtgärder:

a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning.

b) Bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar.

c) Bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.”

Den nationella lagstiftningen

9 I artikel 68.1 punkterna 1 och 4 i den bulgariska lagen om anställning (DV nr 26, av den 1 april 1986), i dess lydelse som offentliggjorts i DV nr 105, av den 29 december 2005 (nedan kallad lagen om anställning), föreskrivs följande:

”1) Avtal om visstidsanställning ingås

1. för en period som inte får vara längre än tre år, såvida annat inte föreskrivs i lag eller i en rättsakt som antagits av ministerrådet.

…

4) I undantagsfall får ett sådant avtal om visstidsanställning som avses i första stycket punkt 1 ingås för minst ett år beträffande arbeten eller verksamhet som inte är av tillfällig, säsongsbetonad eller kortvarig karaktär. Ett sådant anställningsavtal får även efter skriftlig begäran av arbetstagaren ingås för en kortare period. I sådant fall får det avtal om visstidsanställning som avses i första stycket punkt 1 som ingåtts med samma arbetstagare för samma arbete enbart förnyas en gång under en ettårsperiod.”

10 I artikel 325.3 i lagen om anställning föreskrivs att anställningsavtalet upphör, utan föregående uppsägning av parterna, vid den avtalade anställningstidens utgång.

11 I artikel 328 i arbetslagstiftningen föreskrivs följande:

”1) I följande fall får en arbetsgivare genom en skriftlig uppsägning riktad till arbetstagaren säga upp anställningsavtalet med iakttagande av de uppsägningstider som föreskrivs i artikel 326.2:

…

10. När rätt till pension inträder och, vad beträffar professorer, lektorer och assistenter på nivå I och II samt personer som avlagt doktorsexamen i naturvetenskapliga ämnen, när de har fyllt 65 år.

…”

12 I lagen om högskoleutbildning (DV nr 112, av den 27 december 1995), i den lydelse som offentliggjordes i DV nr 103, av den 23 december 2005, anges följande i 11 § övergångs- och slutbestämmelserna:

”På förslag från universitetsstyrelsen och ledningen för huvudenheten och/eller undervisningsenheten får universitetsstyrelsen förlänga anställningsavtalen för personer som är behöriga att undervisa med ett år i taget när personen i fråga har uppnått den ålder som anges i artikel 328 första stycket punkt 10 i lagen om anställning. Ett sålunda förlängt anställningsavtal får dock inte förlängas för en längre tid än sammanlagt

tre år när personen i fråga innehar en 'professorstjänst' och inte för en längre tid än sammanlagt två år om personen ifråga innehar en 'lektorstjänst.'"

13 Enligt artikel 7.1 punkt 6 i lagen om skydd mot diskriminering (DV nr 86, av den 30 september 2003), i den lydelse som offentliggjordes i DV nr 105, av den 29 december 2005, utgör det inte diskriminering "att fastställa en åldersgräns för anställning, när denna hänger samman med att det krävs en utbildning för den aktuella tjänsten eller med att det krävs att personen innehaft tjänsten under en viss tid före pensioneringen. Detta förutsätter att det finns sakliga skäl för åtgärden, som ska vara avsedd att uppnå ett legitimt syfte, och att medlen för att uppnå detta syfte inte går utöver vad som är nödvändigt för detta."

Målen vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

14 Vasil Ivanov Georgiev började sin anställning som kursansvarig vid universitetet år 1985.

15 Hans anställningsavtal sades upp den 6 februari 2006 på grund av att han uppnått pensionsålder.

16 Universitetsstyrelsen vid universitetet tillät dock Vasil Ivanov Georgiev att fortsätta arbeta i enlighet med 11 § övergångs- och slutbestämmelserna i lagen om högskoleutbildning. För detta ändamål undertecknades ett nytt anställningsavtal på ett år, vari

det föreskrevs att Vasil Ivanov Georgiev skulle undervisa vid Fakulteten för maskinteknik (nedan kallat anställningsavtalet).

17 Genom ett tilläggsavtal av den 21 december 2006 förlängdes anställningsavtalet med ett år.

18 I januari 2007 utnämndes Vasil Ivanov Georgiev till professor.

19 Genom ett nytt tilläggsavtal av den 18 januari 2008 förlängdes anställningsavtalet med ytterligare ett år.

20 År 2009, det vill säga det år som Vasil Ivanov Georgiev fyllde 68 år, upphörde dennes anställningsförhållande med universitetet genom ett beslut av universitetsdirektören som fattades i enlighet med artikel 325.3 i lagen om anställning.

21 Vasil Ivanov Georgiev väckte talan i två mål vid Rayonen sad Plovdiv. I talan i det första målet, som ligger till grund för mål C-268/09, har det yrkats fastställelse av att klausulen i hans första avtal om visstidsanställning, varigenom anställningen begränsades till ett år, är ogiltig och att detta avtal ska anses utgöra ett avtal om tillsvidareanställning. Talan i det andra målet, som ligger till grund för mål C-250/09, avser universitetsdirektörens beslut att anställningsförhållandet mellan Vasil Ivanov Georgiev och universitetet skulle upphöra när han fyllde 68 år.

22 Rayonen sad Plovdiv har angett att den anser att det råder osäkerhet beträffande tolkningen av artikel 6 i direktiv 2000/78 för avgörandet av de två mål som är anhängiggjorda vid denna domstol.

23 Det är mot bakgrund av dessa omständigheter som Rayonen sad Plovdiv har beslutat att vilandeförklara målen och ställa följande frågor till domstolen, varvid den första och den andra frågan är gemensamma i de båda målen, medan den tredje frågan enbart avser mål C-268/09:

”1) Utgör bestämmelserna i [direktiv 2000/78] hinder för att tillämpa nationell lagstiftning som innebär att det inte är tillåtet att ingå avtal om tillsvidareanställning med professorer som har fyllt 65 år? Ska mot denna bakgrund, och i synnerhet med hänsyn till artikel 6.1 i direktivet, de i artikel 7.1 punkt 6 i lagen om skydd mot diskriminering angivna åtgärderna, varigenom det införs åldersgränser för att anställas på vissa tjänster, anses på ett objektivt och rimligt sätt vara motiverade med hänsyn till ett berättigat mål samt vara proportionella, med beaktande av att direktivet fullständigt har införlivats med bulgarisk lagstiftning?

2) Utgör bestämmelserna i [direktiv 2000/78] hinder för att tillämpa nationell lagstiftning enligt vilken det föreligger avgångsskyldighet för professorer som har fyllt 68 år? Är det mot bakgrund av omständigheterna i målet och för det fall det har konstaterats att den relevanta nationella lagstiftning genom vilken direktivet har införlivats strider mot bestämmelserna i [direktiv 2000/78], möjligt att tolkningen av gemenskapsbestämmelserna leder till att den nationella lagstiftningen inte ska tillämpas?

3) Utgör uppnåendet av en viss ålder enligt den nationella lagstiftningen den enda förutsättningen för att ett anställningsförhållande som gäller tills vidare ska upphöra och för möjligheten att fortsätta anställningsförhållandet genom ett tidsbegränsat anställningsavtal mellan samma arbetstagare och samma arbetsgivare avseende samma tjänst? Fastställs det i nationell rätt en längsta giltighetstid och en övre gräns för antalet förlängningar av ett anställningsavtal med samma arbetstagare, vilket har omvandlats från ett avtal om tillsvidareanställning till ett

avtal om visstidsanställning, efter utgången av vilken det inte längre är möjligt att fortsätta anställningsförhållandet mellan parterna?”

24 Domstolens ordförande beslutade den 14 september 2009 att förena målen C-250/09 och C-268/09 vad gäller det skriftliga och muntliga förfarandet samt domen.

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första och den andra frågan

25 Den hänskjutande domstolen har ställt den första och den andra frågan, vilka ska prövas gemensamt, för att få klarhet i huruvida direktiv 2000/78 och i synnerhet artikel 6.1 utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom den i målet vid den nationella domstolen aktuella lagstiftningen, som innebär en avgångsskyldighet för universitetsprofessorer som fyllt 68 år och att universitetsprofessorer enbart kan fortsätta att arbeta efter att ha fyllt 65 år genom att ingå avtal om visstidsanställning för ett år i taget med möjlighet att förnya avtalet högst två gånger. Om denna fråga ska besvaras jakande, vill den nationella domstolen få klarhet i huruvida en sådan nationell lagstiftning inte ska tillämpas.

26 Det framgår såväl av rubriken och skälen till direktiv 2000/78 som av dess innehåll och ändamål att syftet med direktivet är att inrätta en allmän ram för att säkerställa att varje person behandlas lika ”i arbetslivet”, genom att vederbörande ges ett effektivt

skydd mot diskriminering på någon av de grunder som anges i direktivets artikel 1, däribland ålder.

27 För att besvara den första och den andra frågan måste det prövas huruvida en nationell lagstiftning, såsom den aktuella lagstiftningen, omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78 om den innebär en särbehandling på grund av ålder och, om detta är fallet, huruvida en sådan särbehandling strider mot direktivet.

28 När det för det första gäller frågan huruvida en nationell lagstiftning såsom den aktuella lagstiftningen omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 200078, följer det av direktivets artikel 3.1 c att detta direktiv, inom ramen för gemenskapens befogenheter, ska tillämpas på alla personer i fråga om anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner.

29 Den nationella bestämmelse enligt vilken det föreligger en avgångsskyldighet för universitetsprofessorer när de har fyllt 68 år berör anställnings- och arbetsvillkoren i den mening som avses i artikel 3.1 c i direktiv 2000/78, eftersom den innebär ett förbud för de berörda personerna att arbeta efter det att de har uppnått denna ålder.

30 När det gäller bestämmelsen om skyldigheten att ingå tidsbegränsade avtal, påverkar bestämmelsen anställnings- och arbetsvillkoren i den mening som avses i artikel 3.1 c, eftersom den hindrar universitetsprofessorer som är över 65 år från att fortsätta att arbeta enligt ett avtal om tillsvidareanställning.

31 Vad för det andra gäller frågan huruvida den aktuella nationella lagstiftningen medför en särbehandling på grund av ålder i den mening som avses i artikel 2.1 i

direktiv 2000/78, erinrar domstolen om att enligt denna bestämmelse ”avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1” i detta direktiv. I artikel 2.2 a i direktivet preciseras att, med avseende på tillämpningen av artikel 2.1 i direktivet, direkt diskriminering ska anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet behandlas mindre förmånligt än en annan person som befinner sig i en jämförbar situation.

32 Tillämpningen av en sådan lag som innebär en avgångsskyldighet för universitetsprofessorer när de fyller 68 år medför att dessa personer behandlas mindre förmånligt på grund av att de har uppnått en ålder av 68 år än andra personer som utövar samma yrke. En sådan bestämmelse innebär en direkt diskriminering på grund av ålder i den mening som avses i artikel 2.2 a i direktiv 2000/78 (se, för ett liknande resonemang, dom av den 16 oktober 2007 i mål C-411/05, Palacios de la Villa, REG 2007, s. I-8531, punkt 51).

33 När det gäller den nationella bestämmelse som innebär att avtal om visstidsanställning ska tillämpas på professorer som uppnått 65 år, konstaterar domstolen att även den aktuella nationella lagstiftningen som innebär att nämnda personer är skyldiga att ingå denna typ av anställningsavtal, och som hindrar dem från att fortsätta att arbeta enligt avtal om tillsvidareanställning, utgör en särbehandling av dessa personer i förhållande till yngre professorer som inte omfattas av ett sådant förbud.

34 De argument som framförts av universitetet och den bulgariska regeringen, vilka grundar sig på att en sådan lagstiftning inte är mindre förmånlig för de berörda professorerna, eftersom den medför att dessa personer i förekommande fall kan fortsätta att arbeta ytterligare tre år efter det att de har uppnått den ålder som krävs för att avgå med ålderspension, påverkar inte domstolens slutsats i föregående punkt. En sådan situation hindrar nämligen inte att anställningsvillkoren för dessa professorer, med

hänsyn till att de inte längre har ett avtal om tillsvidareanställning, blir betydligt osäkrare än anställningsvillkoren för professorer som är yngre än 65 år.

35 För det tredje ska domstolen undersöka huruvida den särbehandling som följer av en tillämpning av bestämmelserna i den aktuella nationella lagstiftningen kan anses motiverad med stöd av artikel 6 i direktiv 2000/78.

36 I artikel 6.1 första stycket i nämnda direktiv anges att särbehandling på grund av ålder inte ska utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga. Artikel 6.1 andra stycket i detta direktiv innehåller flera exempel på sådan särbehandling som avses i första stycket.

37 Det exempel som anges i artikel 6.1 andra stycket c i direktiv 2000/78, vilket har införlivats med bulgariska rätt genom artikel 7.1 punkt 6 i lagen om skydd mot diskriminering och till vilket den hänskjutande domstolen uttryckligen har hänvisat i sin första fråga, framstår inte som relevant i förevarande fall. Tvisten i målen vid den nationella domstolen avser nämligen tillämpningen av tidsbegränsade avtal från och med 65 års ålder och därmed anställningsvillkoren efter en viss ålder, och inte en högsta åldersgräns för rekrytering såsom avses i nämnda lag.

38 Det är således nödvändigt att undersöka de nationella bestämmelser som är aktuella i målen vid den nationella domstolen mot bakgrund av de mål som eftersträvas med dem.

39 Begäran om förhandsavgörande innehåller inte några sådana uppgifter och det framgår inte av handlingarna i målen att det i den aktuella nationella lagstiftningen anges vilka syften som eftersträvas med lagstiftningen.

40 Denna situation innebär emellertid inte att det inte är ett berättigat mål som eftersträvas med nämnda lagstiftning. Domstolen har redan slagit fast att i avsaknad av någon precisering i den ifrågavarande nationella lagstiftningen avseende det mål som eftersträvas, är det nödvändigt att det med hjälp av andra omständigheter, som framgår av det sammanhang i vilket åtgärden har vidtagits, går att fastställa vad som utgör målet för åtgärden, för att därvid möjliggöra en domstolsprövning av huruvida åtgärden är berättigad och huruvida medlen för att uppnå detta mål var lämpliga och nödvändiga (se domen i de ovannämnda målen Palacios de la Villa, punkt 57, dom av den 5 mars 2009 i mål C-388/07, Age Concern England, REG 2009, s. I-1569, punkt 45, och av den 12 januari 2010 i mål C-341/08, Petersen, REU 2010, s. I-47, punkt 40).

41 Universitetet och den bulgariska regeringen har hävdat att den aktuella lagstiftningen har ett socialpolitiskt mål som är kopplat till utbildningen och anställningen av lärare samt tillämpningen av en konkret arbetsmarknadspolitik som beaktar den särskilda situationen för personalen inom den berörda disciplinen, det berörda universitetets behov och den berörda personens yrkesmässiga kvalifikationer.

42 De övriga regeringar som har yttrat sig vid domstolen, nämligen den tyska och den slovakiska regeringen samt Europeiska gemenskapernas kommission, anser att det berättigade målet med en nationell lagstiftning, såsom den aktuella lagstiftningen, kan bestå i en strävan att dels säkerställa kvalitén på undervisningen och forskningen

genom att förnya lärarkåren och därvid anställa yngre professorer, dels fördela tjänsterna på ett optimalt sätt genom att uppnå en balans mellan generationerna.

43 Domstolen konstaterar att universitetet och den bulgariska regeringen inte klart har angett målet med nämnda nationella lagstiftning utan har i huvudsak enbart anfört att det mål som eftersträvas med lagstiftningen är av det slag som anges i artikel 6.1 i direktiv 2000/78. För att bedöma huruvida en sådan lagstiftning är förenlig med direktivet, är det nödvändigt att undersöka det exakta mål som eftersträvas med lagstiftningen, vilket är en uppgift som ankommer på den nationella domstolen.

44 För att kunna lämna nämnda domstol ett användbart svar, är det nödvändigt att beakta de yttranden som avgetts av universitetet och den bulgariska regeringen beträffande målet med den aktuella nationella lagstiftningen samt de yttranden som lämnats av den tyska och den slovakiska regeringen samt av kommissionen beträffande denna fråga.

45 Utbildning och anställning av lärare samt tillämpning av en konkret arbetsmarknadspolitik som gör det möjligt att beakta den särskilda situationen för personalen inom den berörda disciplinen, såsom har åberopats av universitetet och den bulgariska regeringen, kan motsvara strävan att på ett optimalt sätt fördela professorstjänsterna mellan generationerna, bland annat genom att anställa yngre professorer. När det gäller detta sistnämnda syfte, har domstolen redan slagit fast att främjande av sysselsättning otvivelaktigt är ett berättigat mål för medlemsstaternas social- eller sysselsättningspolitik (domen i det ovannämnda målet Palacios de la Villa, punkt 65), särskilt när det gäller att främja ungas tillträde till ett yrke (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Petersen, punkt 68). Att främja sysselsättningen inom

den högre undervisningen genom att erbjuda professorstjänster till yngre personer kan utgöra ett sådant berättigat mål.

46 Domstolen delar den bedömning som generaladvokaten har gjort i punkt 34 i sitt förslag till avgörande att samverkan mellan olika generationer av lärare och forskare kan främja utbytet av erfarenheter samt innovationer och, därmed, utvecklingen av kvaliteten på undervisning och forskning vid universiteten.

47 Det framgår emellertid inte av handlingarna att de mål som anförts av den tyska och den slovakiska regeringen samt av kommissionen motsvarar de mål som eftersträvas av den bulgariska lagstiftaren. Tvivel kvarstår, särskilt mot bakgrund av Vasil Ivanov Georgievs påpekande i sina skriftliga yttranden. Han anser nämligen att universitetet och den bulgariska regeringen enbart kommit med påståenden och att den aktuella lagstiftningen inte är anpassad till verkligheten på den berörda arbetsmarknaden. Han har gjort gällande att medelåldern för universitetsprofessorer är 58 år och att antalet professorer inte överstiger 1 000, vilket är en följd av att unga inte har något intresse för professorsyrket. Den aktuella lagstiftningen har således inte till syfte att främja anställning av unga.

48 Det ankommer härvid på den nationella domstolen att undersöka den faktiska situationen och att pröva huruvida de mål som universitetet och den bulgariska regeringen har påstått föreligga motsvarar de verkliga förhållandena.

49 Det återstår för domstolen att pröva huruvida sättet att genomföra sådana mål är ”lämpliga och nödvändiga” i den mening som avses i artikel 6.1 första stycket i direktiv 2000/78.

50 Medlemsstaterna har härvid ett stort utrymme för skönsmässig bedömning, inte bara vid valet av vilket konkret mål, bland flera social- och arbetsmarknadspolitiska mål,

som ska eftersträvas, utan även vid fastställandet av vilka åtgärder som är lämpliga för att uppnå detta mål (se dom av den 22 november 2005 i mål C-144/04, Mangold, REG 2005, s. I-9981, punkt 63, och domen i det ovannämnda målet Palacios de la Villa, punkt 68).

51 När det för det första gäller fastställandet av en högsta åldersgräns på 68 år har domstolen, i punkt 70 i domen i det ovannämnda målet Petersen, slagit fast att mot bakgrund av utvecklingen av sysselsättningsnivån i den berörda sektorn framstår det inte som orimligt av myndigheterna i en medlemsstat att anta att tillämpningen av en åldersgräns, som leder till att de äldsta yrkesutövarna försvinner från arbetsmarknaden, kan främja sysselsättningen hos yngre yrkesutövare och att denna ålder är tillräckligt framskriden för att utgöra slutpunkten för tillståndet att vara verksam som ansluten tandläkare.

52 Dessa överväganden är även relevanta när det gäller arbete som universitetsprofessor. Eftersom antalet tjänster för universitetsprofessorer nämligen i regel är begränsat och dessa tjänster är reserverade för de personer som har uppnått de högsta kvalifikationerna inom det berörda området och eftersom det måste finnas en ledig tjänst för att kunna anställa en professor, konstaterar domstolen att en medlemsstat kan finna det lämpligt att fastställa en högsta åldersgräns för uppnå sådana sysselsättningspolitiska mål som anges i punkterna 45 och 46 i förevarande dom.

53 Det ankommer emellertid på den nationella domstolen att mot bakgrund av de ovan i punkt 47 nämnda anmärkningar som framförts av Vasil Ivanov Georgiev pröva huruvida situationen för universitetsprofessorer i Bulgarien motsvarar den i föregående punkt angivna normalsituationen för universitetsprofessorer.

54 När det gäller den åldergräns som fastställts i den aktuella lagstiftningen, det vill säga 68 år, framgår det av handlingarna i målen att den är fem år högre än den lagstadgade

ålder vid vilken män i normalfallet kan avgå med ålderspension i den berörda medlemsstaten. Åldersgränsen gör det således möjligt för universitetsprofessorer, som erbjuds att arbeta till och med 68 års ålder, att fortsätta sin karriär under en relativt lång tid. En sådan åtgärd kan inte betraktas som en alltför omfattande kränkning av de berättigade krav som arbetstagare som omfattas av avgångsskyldighet på grund av att de har uppnått den föreskrivna åldern har, eftersom den lagstiftning som är tillämplig inte enbart grundar sig på en viss ålder, utan även tar i beaktande att de berörda vid utgången av sin yrkeskarriär kommer i åtnjutande av en ekonomisk kompensation i form av en ålderspension, såsom den som regleras enligt de nationella bestämmelser som är aktuella i målen vid den nationella domstolen (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Palacios de la Villa, punkt 73).

55 Av detta följer att fastställandet av en sådan åldergräns för anställningsavtalets upphörande inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå sådana sysselsättningspolitiska mål som angetts ovan i punkterna 45 och 46 i förevarande dom, under förutsättning att lagstiftningen motsvarar dessa mål på ett sammanhängande och systematiskt sätt.

56 Det ankommer på den nationella domstolen att pröva om en sådan åldersgräns verkligen motsvarar strävan att uppnå de åberopade målen på ett sammanhängande och systematiskt sätt (se dom av den 10 mars 2009 i mål C-169/07, Hartlauer, REG 2009, s. I-1721, punkt 55, och domen i det ovannämnda målet Petersen, punkt 53). I synnerhet ankommer det på den nationella domstolen att pröva huruvida det i den aktuella lagstiftningen görs en åtskillnad mellan å ena sidan lektorer och universitetsprofessorer och å andra sidan övriga universitetslärare genom att lagstiftningen inte föreskriver någon avgångsskyldighet för de sistnämnda, såsom Vasil Ivanov Georgiev har gjort gällande. Det ska således prövas huruvida en sådan åtskillnad är nödvändig i förhållande till de eftersträvade målen och de specifika förhållandena för de

ifrågavarande lärarna eller om denna åtskillnad tvärtom visar att lagstiftningen är inkonsekvent och att den därmed inte uppfyller villkoren i artikel 6.1 i direktiv 2000/78.

57 När det för det andra gäller frågan om det är lämpligt och nödvändigt att ingå tidsbegränsade avtal från och med 65 års ålder, har domstolen redan haft tillfälle att pröva huruvida nationella bestämmelser som innebär en tillämpning av sådana avtal från och med en viss ålder var förenliga med direktiv 2000/78.

58 I domen i det ovannämnda målet Mangold prövade domstolen således en nationell lagstiftning, som innebar att arbetsgivarna kunde ingå avtal om visstidsanställning med arbetstagare som uppnått 52 års ålder, utan att det hade någon betydelse om de hade varit arbetslösa eller inte före avtalets ingående, mot bakgrund av det eftersträvade målet, nämligen att främja återinträdet av äldre arbetslösa arbetstagare på arbetsmarknaden.

59 I den domen påpekade domstolen för det första att en sådan lagstiftning leder till en situation där de arbetstagare som berörs av den kan komma att erbjudas tidsbegränsade avtal som kan förnyas ett obegränsat antal gånger till dess att de uppnått den ålder som krävs för att göra gällande rätt till ålderspension. De berörda arbetstagarna riskerar således under en väsentlig del av sin yrkeskarriär att uteslutas från den anställningstrygghet som, enligt domstolen, utgör en väsentlig del av skyddet för arbetstagare (se domen i det ovannämnda målet Mangold, punkt 64). Domstolen slog för det andra fast att en sådan lagstiftning, genom att arbetstagarens ålder är det enda kriteriet för att tillämpa ett avtal om visstidsanställning, utan att det visats att åldersgränsen som sådan, oberoende av andra överväganden avseende den aktuella arbetsmarknadens struktur och den berördes egen situation, är objektivt nödvändig för att nå målet att få arbetslösa äldre att återinträda på arbetsmarknaden, ska anses

gå utöver vad som är lämpligt och nödvändigt för att nå det eftersträvade målet (domen i det ovannämnda målet Mangold, punkt 65).

60 Domstolen påpekar att den aktuella nationella lagstiftningen klart skiljer sig från den lagstiftning som prövades i domen i det ovannämnda målet Mangold och att den aktuella lagstiftningen framstår som berättigad i den mening som avses i direktiv 2000/78.

61 För det första kan avtal om visstidsanställning som bara kan förnyas högst två gånger liksom åldersgränsen på 68 år utgöra en sådan sysselsättningspolitik som bland annat syftar till att främja yngre lärares utnämning till tjänster som universitetsprofessorer. Eftersom antalet sådana tjänster är begränsat medför nämligen tillämpningen av tidsbegränsade avtal på dessa professorer från och med 65 års ålder att det är möjligt att erhålla deras avgång inom en relativt kort tidsperiod och således rekrytera yngre professorer i deras ställe. Det ankommer dock på den nationella domstolen att pröva huruvida en sådan situation föreligger för de universitetsprofessorer som omfattas av den aktuella lagstiftningen.

62 För det andra är tillämpningen av dessa anställningsavtal inte enbart kopplade till kravet på att arbetstagaren ska ha uppnått en viss ålder.

63 Tvärtom framgår det av den nationella lagstiftning som nämns ovan i punkterna 11 och 12 i förevarande dom att den avgörande faktorn är att professorn, förutom att ha uppnått en viss ålder, även ska ha förvärvat en rätt till ålderspension. Den ålder som ska ha uppnåtts är för övrigt klart högre än den ålder som var aktuell i det ovannämnda målet Mangold, det vill säga 65 år i stället för 52 år.

64 Det följer av en sådan lagstiftning att de professorer som erbjuds ett avtal om visstidsanställning kan välja att avgå med pension eller fortsätta att arbeta efter 65 års ålder.

65 Dessutom är de aktuella tidsbegränsade avtalen begränsade till ett år och kan förnyas högst två gånger, vilket således uppfyller kraven i klausul 5.1 i ramavtalet om visstidsanställning som avser att förhindra sådant missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande tidsbegränsade avtal.

66 Domstolen slår mot denna bakgrund fast att en nationell lagstiftning enligt vilken tidsbegränsade avtal ska ingås, såsom den aktuella lagstiftningen, är ägnad att förena såväl de berörda professorernas behov som universitetens behov och kan utgöra ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå de mål som angetts ovan i punkterna 45 och 46 i förevarande dom, under förutsättning att lagstiftningen motsvarar dessa mål på ett sammanhängande och systematiskt sätt.

67 Under alla omständigheter ankommer det, såsom redan har påpekats ovan i punkt 56 i förevarande dom, på den nationella domstolen att pröva huruvida det i den aktuella lagstiftningen görs en åtskillnad mellan å ena sidan lektorer och universitetsprofessorer och å andra sidan övriga universitetslärare, när det gäller tillämpningen av avtal om visstidsanställning eller tillsvidareanställning från och med den tidpunkt då den berörda personen har uppnått pensionsåldern. Det ankommer även på den nationella domstolen att särskilt pröva huruvida en sådan åtskillnad är nödvändig för att uppnå de mål som eftersträvas och för att ta hänsyn till de specifika förhållandena som avser

de aktuella lärarna, eller huruvida det tvärtom är fråga om en inkonsekvens i lagstiftningen som därmed inte uppfyller kraven i artikel 6.1 i direktiv 2000/78.

68 Den första och den andra frågan ska följaktligen besvaras på följande sätt. Direktiv 2000/78, och i synnerhet artikel 6.1, ska tolkas så, att direktivet inte utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom den lagstiftning som är aktuell i det nationella målet, som innebär en avgångsskyldighet för universitetsprofessorer som fyllt 68 år och att universitetsprofessorer enbart kan fortsätta att arbeta efter att ha fyllt 65 år genom att ingå avtal om visstidsanställning som gäller i ett år och som kan förnyas högst två gånger, dock under förutsättning att denna lagstiftning syftar till att uppnå ett berättigat mål som särskilt rör sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitik, såsom genomförandet av kvalitetsundervisning och en optimal fördelning av professorstjänsterna mellan generationerna, och att lagstiftningen kan uppnå detta mål på sätt som är lämpliga och nödvändiga. Det ankommer på den nationella domstolen att pröva huruvida dessa villkor är uppfyllda.

69 För det fall dessa villkor inte är uppfyllda, har den hänskjutande domstolen även frågat huruvida den nationella lagstiftningen inte ska tillämpas.

70 Det följer av domstolens fasta praxis att när samtliga villkor är uppfyllda för att enskilda ska kunna åberopa bestämmelserna i ett direktiv i en talan gentemot staten vid nationella domstolar, kan de göra detta oavsett om staten agerar i egenskap av arbetsgivare eller offentlig myndighet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 juli 1990 i mål C-188/89, Foster m.fl., REG 1990, s. I-3313, punkt 17, svensk specialutgåva, volym 10, s. 479, och av den 5 februari 2004 i mål C-157/02, Rieser Internationale Transporte, REG 2004, s. I-1477, punkt 23).

71 Det framgår av handlingarna i målen att den nationella domstolen anser det fastställt att universitetet utgör en offentlig inrättning gentemot vilken det är möjligt att åberopa sådana bestämmelser i ett direktiv som är ägnade att ha direkt effekt (se, i detta hänseende, bland annat dom av den 7 september 2006 i mål C-180/04, Vassallo, REG 2006, s. I-7251, punkt 26 och där angiven rättspraxis).

72 Domstolen har redan i en tvist mellan en enskild och en sådan inrättning haft möjlighet att precisera följderna av att den nationella rätten innebär ett åsidosättande av förbudet mot diskriminering på grund av ålder beträffande anställnings- och arbetsvillkor som följer av artiklarna 2 och 3.1 c i direktiv 2000/78. Domstolen har slagit fast att en nationell lag som strider mot detta direktiv inte ska tillämpas i ett sådant fall (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Petersen, punkt 81).

73 Den nationella domstolens fråga ska således besvaras så att när det gäller en tvist mellan en offentlig inrättning och en enskild, och en nationell lagstiftning, såsom den aktuella lagstiftningen, inte uppfyller kraven i artikel 6.1 i direktiv 2000/78, ska den nationella domstolen inte tillämpa denna lagstiftning.

Den tredje frågan

74 Genom den tredje frågan har den nationella domstolen begärt att domstolen ska tolka den aktuella nationella lagstiftningen.

75 I ett förfarande enligt artikel 267 FEUF är domstolen emellertid inte behörig att tolka nationell rätt. Denna uppgift ankommer uteslutande på den nationella domstolen (se dom av den 7 september 2006 i mål C-53/04, Marrosu och Sardino, REG 2006, s. I-7213, punkt 54).

76 I vissa fall har domstolen med utgångspunkt i frågor som uppenbarligen avser nationell rätt kunnat härleda en problemställning som rör tolkningen av unionsrätten och beträffande vilken domstolens prövning kan vara till nytta för den nationella domstolen när den ska avgöra den tvist som är anhängiggjord vid densamma.

77 I mål C-268/09, i vilket den tredje frågan har ställts, är det emellertid inte möjligt att härleda någon sådan problemställning som skiljer sig från den som prövades i samband med svaret på den första och den andra frågan.

78 Det saknas följaktligen anledning att besvara den tredje frågan.

Rättegångskostnader

79 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målen 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:

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling, och i synnerhet artikel 6.1, ska tolkas så, att direktivet inte utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom den lagstiftning som är aktuell i det nationella målet, som innebär en avgångsskyldighet för universitetsprofessorer som fyllt 68 år och att universitetsprofessorer enbart kan fortsätta att arbeta efter att ha fyllt 65 år genom att ingå avtal om visstidsanställning som gäller i ett år och som kan förnyas högst två gånger, dock under förutsättning att denna lagstiftning syftar till att uppnå ett berättigat mål som särskilt rör sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitik, såsom genomförandet av kvalitetsundervisning och en optimal fördelning av professorstjänsterna mellan generationerna, och att lagstiftningen kan uppnå detta mål på sätt som är lämpliga och nödvändiga. Det ankommer på den nationella domstolen att pröva huruvida dessa villkor är uppfyllda.

När det gäller en tvist mellan en offentlig inrättning och en enskild, och när en nationell lagstiftning, såsom den lagstiftning som är aktuell i det nationella målet, inte uppfyller kraven i artikel 6.1 i direktiv 2000/78, ska den nationella domstolen inte tillämpa denna lagstiftning.

Underskrifter