

HÜTTER

DOMSTOLENS DOM (Tredje Afdeling)

18. juni 2009 *

I sag C-88/08,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Oberster Gerichtshof (Østrig) ved afgørelse af 7. februar 2008, indgået til Domstolen den 27. februar 2008, i sagen:

David Hütter

mod

Technische Universität Graz,

har

DOMSTOLEN (Tredje Afdeling)

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

* Processprog: tysk.

generaladvokat: Y. Bot
justitssekretær: R. Grass,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

- David Hütter ved advokaterne (Rechtsanwälte) T. Stampfer og C. Orgler
- Technische Universität Graz ved M. Gewolf-Vukovich, Mitglied der Finanz Prokuratur
- den danske regering ved B. Weis Fogh, som befuldmægtiget
- Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved J. Enegren og B. Kotschy, som befuldmægtigede,

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

- ¹ Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af 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 Anmodningen er forelagt under en sag mellem David Hütter og Technische Universität Graz (herefter »TUG«) vedrørende hans indplacering på løntrin i forbindelse med hans ansættelse i den offentlige forvaltning som kontraktansat.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

- ³ 25. betragtning til direktiv 2000/78 lyder:

»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 Ifølge artikel 1 i direktiv 2000/78 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 Artikel 2 i direktiv 2000/78, som vedrører »begrebet forskelsbehandling«, 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
- b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller

personer med en bestemt seksuel orientering, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre

- i) den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, eller
- ii) arbejdsgiveren eller enhver anden person eller organisation omfattet af dette direktiv, i medfør af den nationale lovgivning er nødt til at træffe passende foranstaltninger for så vidt angår personer med et bestemt handicap i henhold til principperne i artikel 5 med henblik på at afhjælpe ufordelagtige virkninger af denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis.

[...]«

- 6 Artikel 3 i direktiv 2000/78, som vedrører direktivets »anvendelsesområde«, indeholder følgende bestemmelse i stk. 1:

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

- a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervs-virksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og

ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse

[...]

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn

[...]«

- ⁷ Artikel 6 i direktiv 2000/78, som vedrører »berettigelse af ulige behandling på grund af alder«, indeholder følgende bestemmelse i stk. 1:

»Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

- a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem
- b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervserfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse
- c) fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.«

- 8 Ifølge artikel 18, stk. 1, i direktiv 2000/78 var Republikken Østrig forpligtet til at vedtage de nødvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme direktivet senest den 2. december 2003.

Nationale retsforskrifter

- 9 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at det i § 128 i forbundsloven af 2002 om universiteternes organisation og studier (Universitätsgesetz 2002, BGBl. I, 120/2002)

bestemmes, at indholdet af de arbejdskontrakter, som indgås mellem universitetet og dets ansatte efter lovens ikrafttræden, dvs. den 1. januar 2004, reguleres af lov om kontraktansatte af 1948 (Vertragsbedienstetengesetz 1948 BGBl., 86/1948), som ændret ved lov af 2004 (BGBl. I, 176/2004, herefter »VBG«), indtil en kollektiv overenskomst træder i kraft.

- 10 Bestemmelserne om indplacering af kontraktansatte er indeholdt i VBG's § 3, stk. 1, litra a). Kun personer, som er fyldt 15 år, kan ansættes som kontraktansatte.
- 11 Hvad angår rettigheder, som afhænger af arbejdsforholdets varighed eller erhvervs-erfaringen, kan der ifølge VBG ikke tages hensyn til beskæftigelsesperioder, som er tilbagelagt inden det fyldte 18. år, medmindre der foreligger særlige omstændigheder, som ikke har relevans i hovedsagen. Ifølge VBG's § 26, stk. 1, er det således udelukket ved beregningen af skæringsdatoen for oprykning til højere løntrin at tage hensyn til beskæftigelsesperioder, som er tilbagelagt inden det fyldte 18. år. Ved fastsættelsen af løntrinnet kan der kun tages hensyn til de beskæftigelsesperioder, som er tilbagelagt »i en stilling som erhvervselev [...] på et universitet eller en højere uddannelsesinstitution [...]«, og som er omhandlet i VBG's § 26, stk. 2, nr. 1, litra b), såfremt de er tilbagelagt efter det fyldte 18. år.
- 12 Direktiv 2000/78 blev gennemført i Østrig ved forbundslov om ligebehandling af 1993 (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993 BGBl., 100/1993), som ændret ved lov af 2004 (BGBl. I, 65/2004, herefter »B-GIBG«). Denne lov indeholder bestemmelser vedrørende arbejdskontrakter med universiteterne. Ifølge den forelæggende ret indebærer B-GIBG imidlertid ingen ændringer af VBG's § 26, stk. 1, som dermed stadig finder anvendelse på de faktiske omstændigheder i hovedsagen.

Twisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

- 13 Sagsøgeren i hovedsagen, David Hütter, er født i 1986. Sammen med en kvindelig kollega gennemgik han fra den 3. september 2001 til den 2. marts 2005 en læretid som kemilaboratorietekniker ved TUG, som er en offentlig organisation, der er omfattet af forbundsloven af 2002 om universiteternes organisation og studier.
- 14 Fra den 3. marts 2005 til den 2. juni 2005, dvs. i tre måneder, var David Hütter og hans kvindelige kollega beskæftiget ved TUG. Da hans kvindelige kollega var 22 måneder ældre end han, blev hun indplaceret på et højere løntrin og fik dermed udbetalt 23,20 EUR mere i løn om måneden. Denne forskel beror på, at David Hütter kun har tilbagelagt ca. 6,5 måneder af sin læretid, mens han var myndig, hvorimod hans kvindelige kollega har tilbagelagt 28,5 måneder, mens hun var myndig.
- 15 David Hütter anlagde sag ved Landesgericht für Zivilrechtssachen Graz, hvorunder han rejste krav om betaling af en godtgørelse svarende til den lønforskel, som beror på hans alder, og som han finder er ubegrundet og i strid såvel med B-GIBG som med direktiv 2000/78. Denne lønforskel udgør 69,60 EUR.
- 16 Da David Hütter fik medhold i sagen ved første instans og appelinstansen, indgav TUG revisionsanke ved den forelæggende ret. Denne ret er navnlig i tvivl om, hvorvidt artikel 6 i direktiv 2000/78 er til hinder for en national retsforskrift, hvorefter arbejdsgivere kan se bort fra perioder, hvor der er opnået erhvervserfaring inden myndighedsalderen, dels for at undgå, at elever, som følger en almen gymnasieuddannelse, stilles ringere, dels for ikke at tilskynde sådanne elever til at opgive denne type uddannelse, og endelig for generelt ikke at gøre uddannelsen for erhvervselever dyrere for den offentlige sektor af hensyn til at fremme unge erhvervselevers optagelse på arbejdsmarkedet.

- 17 Oberster Gerichtshof har derfor besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal artikel 1, 2 og 6 i direktiv [2000/78] fortolkes således, at de er til hinder for en national ordning [...], som udelukker medregning af forudgående ansættelsesperioder ved fastsættelsen af skæringsdatoen for oprykning til højere løntrin, såfremt de er tilbagelagt før det fyldte 18. år?«

Om det præjudicielle spørgsmål

Indlæg ved Domstolen

- 18 David Hütter har gjort gældende, at såfremt to personer har samme erhvervserfaring, er det ubegrundet at anse en forskelsbehandling, som udelukkende beror på den alder, hvor erhvervserfaringen er opnået, for at være lovlig ifølge artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78. En regel som den, der er omtvistet i hovedsagen, udgør en tilskyndelse til ikke at have nogen erhvervsbeskæftigelse inden 18-årsalderen. Dette er en forskelsbehandling, som er ulovlig efter direktiv 2000/78.
- 19 TUG bestrider, at der foreligger en forskelsbehandling. Det anfører, at VBG's § 26, stk. 1, gælder ens for alle uanset alder. Der foreligger derfor ikke nogen forskelsbehandling på grundlag af et alderskriterium. Bestemmelsen må følgerig vurderes på grundlag af artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78, som vedrører indirekte forskelsbehandling på grundlag af tilsyneladende neutrale kriterier.

- 20 Subsidiært har TUG gjort gældende, at den foranstaltning, som omtvistes i hovedsagen, forfølger et objektivt formål og er såvel hensigtsmæssig som nødvendig i den forstand, hvori disse udtryk er anvendt i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.
- 21 Foranstaltningen giver nemlig de offentlige tjenestegrene mulighed for at anvende en klar og ensartet struktur for fastsættelsen af kontraktansattes lønninger. Dette er et legitimt formål i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i artikel 2, stk. 2, og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.
- 22 I året 2000 havde ca. 0,03% af erhvervseleverne afsluttet deres uddannelse, efter at de var fyldt 18 år. Deres optagelse på arbejdsmarkedet fremmes ved, at de skal godtgøre at have tilbagelagt perioder inden deres fyldte 18. år, hvorunder de har opnået erhvervs erfaring, men som der ikke tages hensyn til ved beregningen af deres løn. Ifølge TUG kan arbejdsgiverne derved nedsætte omkostningerne i forbindelse med ansættelse af unge erhvervselever.
- 23 Såfremt der blev medregnet beskæftigelsesperioder, som er tilbagelagt før 18-årsalderen, ville dette i øvrigt efter TUG's opfattelse uberettiget stille dem, der afslutter en almindelig skoleuddannelse, ringere. I en medlemsstat som Østrig, hvor arbejdsmarkedet lider under en mangel på universitetsuddannede, vil en foranstaltning som den i hovedsagen omhandlede endvidere medvirke til at undgå, at unge tilskyndes til at afbryde deres almene skoleuddannelse.
- 24 Den danske regering har anført, at artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 bør fortolkes således, at den ikke er til hinder for en foranstaltning som den i hovedsagen omhandlede, hvis denne forfølger et lovligt formål, der har sammenhæng med erhvervsuddannelsen og beskæftigelsespolitikken til fordel for unge, og såfremt den er hensigtsmæssig og nødvendig.

- 25 Regeringen understreger den vide skønseføjeelse, som tilkommer medlemsstaterne hvad angår foranstaltninger, som er baseret på et alderskriterium (jf. i denne retning dom af 22.11.2005, sag C-144/04, Mangold, Sml. I, s. 9981, præmis 62 og 63, og af 16.10.2007, sag C-411/05, Palacios de la Villa, Sml. I, s. 8531, præmis 68).
- 26 Efter den danske regerings opfattelse vil fastsættelsen af en lavere løn til unge under 18 år end til voksne tilskynde dem til at gennemgå en supplerende uddannelse, som giver dem mulighed for at opnå en højere løn. Hvis arbejdsgivere derimod var forpligtet til at udbetale løn til unge under 18 år på samme vilkår som til voksne arbejdstagere, ville de i sagens natur være tilbøjelige til at ansætte ældre og mere erfarne arbejdstagere. Endelig er unge under 18 år generelt ikke i stand til at udføre de samme arbejdsopgaver som voksne. Dette er grunden til, at mange kollektive overenskomster i Danmark indeholder bestemmelser om fastsættelse af en lavere løn til arbejdstagere i denne alderskategori.
- 27 Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber har anført, at den i hovedsagen omtvistede regel vedrører et ansættelses- og arbejdsvilkår i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78, nemlig et lønvilkår. Den situation, som hovedsagen vedrører, er derfor omfattet af direktivets anvendelsesområde.
- 28 Efter Kommissionens opfattelse medfører reglen, hvorefter det er udelukket at medregne beskæftigelsesperioder tilbagelagt inden 18-årsalderen, en direkte forskelsbehandling på grundlag af alder. Den omstændighed, at foranstaltningen i hovedsagen gælder uden forskel for alle, der er fyldt 18 år, er herved uden betydning. Forskelsbehandlingen består i, at de personer, som opnår erhvervs erfaring efter 18-årsalderen, stilles fordelagtigere. Det fremgår af omstændighederne i hovedsagen, at denne regel har en diskriminerende virkning, eftersom sagsøgeren i hovedsagen stilles ugunstigere end en af sine kvindelige arbejdskolleger alene på grund af aldersforskellen, selv om de har samme erfaring.

- 29 Hvad angår den angivne begrundelse, hvorefter det er nødvendigt at have den samme ordning for alle ansatte hvad angår medregningen af erhvervserfaring, erkender Kommissionen, at dette kan være et legitimt formål ifølge artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78. Den finder dog, at reglen herom hverken er hensigtsmæssig eller nødvendig til at opfylde formålet. Såfremt man ikke udelukker beskæftigelsesperioder, som er tilbagelagt før 18-årsalderen, vil en ordning med beregning af anciennitetsperioder være ligeså ensartet og logisk.
- 30 Hvad angår begrundelsen om, at foranstaltningen ligebehandler erhvervselever med elever, som følger den almene skoleuddannelse, erkender Kommissionen, at en sådan begrundelse kan være omfattet af et legitimt erhvervsuddannelsespolitisk mål i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78. Kommissionen betvivler dog, at den pågældende foranstaltning i hovedsagen er hensigtsmæssig og nødvendig, da foranstaltningen stiller eleverne i den almene skoleuddannelse fordelagtigere end erhvervselever, som generelt har mulighed for at opnå erhvervserfaring inden myndighedsalderen.
- 31 Hvad endelig angår begrundelsen, hvorefter foranstaltningen fremmer unges optagelse på arbejdsmarkedet, betvivler Kommissionen, at foranstaltningen i hovedsagen reelt har denne virkning. Den forskelsbehandling, som foranstaltningen indebærer, vil nemlig være en ulempe for den ansatte, som rammes heraf gennem hele dennes karriere. Den omstændighed, at der ikke tages hensyn til beskæftigelsesperioder, som er tilbagelagt inden det fyldte 18. år, vedrører ikke udelukkende unge, men efter Kommissionens opfattelse samtlige kontraktansatte, der er omfattet af VBG, uanset deres alder på ansættelsestidspunktet. Kommissionen er af den opfattelse, at der foreligger andre mindre restriktive foranstaltninger, som gør det muligt at fremme beskæftigelsen af unge.

Domstolens bemærkninger

- 32 Det skal efterprøves, om en national ordning som den, der er omhandlet i hovedsagen, henhører under anvendelsesområdet for direktiv 2000/78, og i bekræftende fald, om denne udgør en foranstaltning, der forskelsbehandler på grundlag af alder, og som kan anses for berettiget efter direktivet.
- 33 Det fremgår såvel af titlen til direktiv 2000/78 som af dets betragtninger, indhold og formål, at det tilsigter at fastlægge en generel ramme for at sikre enhver 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 artikel 1, herunder alder.
- 34 Navnlig fremgår det af artikel 3, stk. 1, litra a) og c), i direktiv 2000/78, at direktivet inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder anvendelse »både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer« for så vidt angår dels »vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse [...] herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet«, og dels »ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn«.
- 35 Ifølge VBG's § 26 er det imidlertid generelt udelukket ved indplacering på løntrin af kontraktansatte i den offentlige forvaltning i Østrig at tage hensyn til erhvervserfaring inden det fyldte 18. år. Denne retsforskrift har dermed betydning for fastsættelsen af det løntrin, som de pågældende indplaceres på. Den har dermed tillige betydning for deres løn. Følgelig må en ordning af denne karakter antages at fastsætte regler vedrørende vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse samt for ansættelse og løn i den forstand, hvori disse udtryk er anvendt i artikel 3, stk. 1, litra a) og c), i direktiv 2000/78.

- 36 Direktiv 2000/78 finder derfor anvendelse på en situation som den, der har givet anledning til retssagen ved den forelæggende ret.
- 37 Ifølge den definition af »[p]rincippet om ligebehandling«, som er indeholdt i direktivets artikel 2, stk. 1, og som direktiv 2000/78 skal gennemføre, »[må] ingen udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i 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 artikel 1 anførte grunde behandles ringere end en anden i en tilsvarende situation.
- 38 En national ordning som den, der er omtvistet i hovedsagen, medfører imidlertid, at personer, som har opnået erhvervserfaring, eventuelt kun delvist, inden det fyldte 18. år, behandles ringere end dem, som har opnået en erfaring af samme karakter og tilsvarende varighed efter 18-årsalderen. En sådan ordning indebærer derfor en forskelsbehandling af personer afhængig af, på hvilke alderstrin de har opnået deres erhvervserfaring. Som det fremgår af de faktiske omstændigheder i hovedsagen, kan dette kriterium medføre en forskelsbehandling af to personer, som har fulgt den samme uddannelse og opnået den samme erhvervserfaring, udelukkende på grund af disse personers alder. En sådan bestemmelse indebærer altså en direkte forskelsbehandling på grundlag af et kriterium om, hvilken aldersgruppe den pågældende tilhører, i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i artikel 2, stk. 1, og artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78.
- 39 Det fremgår dog af artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78, 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«.

40 Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt det formål, der forfølges med den i hovedsagen omhandlede ordning, er legitimt, fremgår det af den forelæggende rets forklaringer, at lovgiver i Østrig har villet udelukke, at der tages hensyn til erhvervserfaring, som er opnået inden 18-årsalderen, dvs. den alder, hvor personer opnår fuld myndighed, for at undgå en ulige behandling af personer, der har fulgt en almen gymnasieuddannelse i forhold til de personer, som har fulgt en faglig uddannelse. Ud over tilskyndelsen til at fortsætte en gymnasieuddannelse har den forelæggende ret endvidere nævnt, at lovgiver tilstræber, at den faglige uddannelse ikke bliver dyrere for den offentlige sektor, således at det fremmer optagelsen af unge på arbejdsmarkedet, som har gennemført en sådan type uddannelse. Det skal derfor undersøges, om disse formål kan anses for legitime i den forstand, hvori dette er forudsat i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.

41 Herved bemærkes, at de formål, der kan anses for »legitime« ifølge artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 og som følge heraf kan berettige, at princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder fraviges, er socialpolitiske formål såsom beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål (dom af 5.3.2009, sag C-388/07, *Age Concern England*, Sml. I, s. 1569, præmis 46).

42 De formål, som den forelæggende ret har nævnt, henhører under denne kategori af legitime formål og kan retfærdiggøre en ulige behandling, der beror på »tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse [...] herunder betingelser vedrørende [...] aflønning, for unge [...] med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration« og »fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervserfaring eller

anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse«, jf. artikel 6, stk. 1, henholdsvis litra a), og b), i direktiv 2000/78.

- 43 En ulige behandling på grund af alder, som foretages af medlemsstaterne, kan derfor i princippet anses for at være »objektivt og rimeligt begrundet [...] inden for rammerne af den nationale ret« i sådanne formål, som er nævnt af den forelæggende ret, således som det er bestemt i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.
- 44 Endvidere skal det i henhold til bestemmelsen efterprøves, om de midler, som anvendes til at opfylde disse formål, er »hensigtsmæssige og nødvendige«.
- 45 Hvad angår dette spørgsmål er det uomtvisteligt, at medlemsstaterne råder over en vid skønsmargin ved valget af de foranstaltninger, der kan opfylde deres social- og beskæftigelsespolitiske mål (Mangold-dommen, præmis 63).
- 46 Uanset den skønsmargin, der tilkommer medlemsstaterne, skal det understreges, at de formål, som er angivet af den forelæggende ret, umiddelbart kan forekomme indbyrdes modstridende. Et af formålene er nemlig at tilskynde elever til at følge en almen frem for en faglig gymnasieuddannelse. Et andet formål er at fremme beskæftigelsen af personer, der har fulgt en faglig frem for en almen uddannelse, således som det fremgår af denne doms præmis 40. I det første tilfælde er formålet altså, at personer, som har fulgt en almen gymnasieuddannelse, ikke stilles ringere end personer, som har fulgt en faglig uddannelse, og i det andet tilfælde er formålet det modsatte. Det er derfor ud fra en umiddelbar betragtning vanskeligt at se, hvorledes en national ordning som den i hovedsagen omhandlede på samme tid kan stille hver enkelt af de to grupper bedre end den anden.

47 Ud over denne mangel på indre sammenhæng bør det fremhæves, at den nationale ordning, som er omtvistet i hovedsagen, er baseret på kriteriet om forudgående erhvervserfaring ved indplacering på løntrin og dermed ved fastsættelsen af lønnen for kontraktansatte i den offentlige forvaltning. Det anses som hovedregel for at være et legitimt formål at belønne erfaring, som sætter arbejdstageren i stand til at udføre sine arbejdsopgaver bedre. Det er derfor lovligt, at arbejdsgivere honorerer erfaring (jf. dom af 3.10.2006, sag C-17/06, Cadman, Sml. I, s. 9583, præmis 35 og 36). Det må dog fastslås, at en national ordning som den i hovedsagen omhandlede ikke begrænser sig til at honorere erfaring, men indebærer en forskelsbehandling, selv om de pågældende har samme erfaring, afhængig af den alder, hvor erfaringen er opnået. Et sådant kriterium, som er knyttet til alderen, er derfor uden direkte forbindelse med arbejdsgiverens formål om at honorere den opnåede erhvervserfaring.

48 Hvad angår formålet om, at den almene gymnasieuddannelse ikke stilles ringere end den faglige, skal det fremhæves, at kriteriet vedrørende den alder, hvor den tidligere erfaring er opnået, gælder, uanset hvilken type uddannelse der er fulgt. Det udelukker derfor såvel, at der tages hensyn til en erfaring, som er erhvervet inden det fyldte 18. år af en person, som har fulgt en almen uddannelse, som en erfaring, der er erhvervet af en person, som har fulgt en faglig uddannelse. Kriteriet kan altså medføre en forskelsbehandling af to personer, som har fulgt en faglig uddannelse, eller af to personer, som har fulgt en almen uddannelse, når kriteriet udelukkende baseres på den alder, hvor de har opnået deres erhvervserfaring. Under disse forhold findes kriteriet vedrørende den alder, hvor erhvervserfaringen er opnået, ikke hensigtsmæssigt til opfyldelse af formålet om, at den almene uddannelse ikke stilles ringere end den faglige uddannelse. Det skal herved fremhæves, at et kriterium, som er direkte baseret på den type uddannelse, der er fulgt, uden hensyn til de pågældendes alder, efter direktiv 2000/78 forekommer mere egnet til at opfylde formålet om, at den almene uddannelse ikke stilles ringere.

49 Hvad angår formålet om at fremme integrationen af unge på arbejdsmarkedet, som har fulgt en faglig uddannelse, bemærkes, at reglen om, at der ikke kan tages hensyn til

erfaring, som er opnået før det fyldte 18. år, gælder uden forskel for alle kontraktansatte i den offentlige forvaltning, uanset deres alder på ansættelsestidspunktet. Det er derfor ikke muligt ud fra dette kriterium vedrørende den alder, hvor erhvervserfaringen er opnået, at opstille en kategori af personer, som er defineret ved deres unge alder, for at give dem særlige ansættelsesvilkår, der skal fremme deres integration på arbejdsmarkedet. En regel som den i hovedsagen omhandlede adskiller sig fra foranstaltninger af den karakter, som den danske regering har omtalt, og som har til formål at fremme den erhvervsmæssige integration af unge under 18 år derved, at de fastsætter en lavere minimumsløn for dem end den, som gælder for ældre arbejdstagere. Da en regel som den i hovedsagen omhandlede ikke tager hensyn til personernes alder på ansættelsestidspunktet, er den derfor ikke egnet til at fremme integrationen på arbejdsmarkedet af en kategori af arbejdstagere, som er defineret ved deres unge alder.

⁵⁰ En ordning med sådanne kendetegn som foranstaltningen i hovedsagen kan derfor ikke anses for hensigtsmæssig i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.

⁵¹ Den forelæggende rets spørgsmål må derfor besvares med, at artikel 1, 2 og 6 i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de er til hinder for en national lovgivning, som udelukker, at der ved fastsættelsen af det løntrin, som kontraktansatte indplaceres på ved ansættelse i den offentlige forvaltning i en medlemsstat, medregnes beskæftigelsesperioder, som er tilbagelagt inden det fyldte 18. år, for ikke at stille den almene skoleuddannelse ringere end den faglige uddannelse og for at fremme unge erhvervslevers optagelse på arbejdsmarkedet.

Sagens omkostninger

52

Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra de 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 (Tredje Afdeling) for ret:

Artikel 1, 2 og 6 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at de er til hinder for en national lovgivning, som udelukker, at der ved fastsættelsen af det løntrin, som kontraktansatte indplaceres på ved ansættelse i den offentlige forvaltning i en medlemsstat, medregnes beskæftigelsesperioder, som er tilbagelagt inden det fyldte 18. år, for ikke at stille den almene skoleuddannelse ringere end den faglige uddannelse og for at fremme unge erhvervselevers optagelse på arbejdsmarkedet.

Underskrifter