

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT

Y. BOT

fremSAT den 2. september 2010¹

1. De problemer, der er forbundet med automatisk pensionering, med adgangen til at afskedige en arbejdstager, der har nået pensionsalderen, og med ansættelse af arbejdstagere, der har nået en bestemt alder, på tidsbegrænsede kontrakter, har allerede været behandlet af Domstolen i flere domme eller vil blive det i nær fremtid². Den foreliggende sag vil sætte Domstolen i stand til at udbygge sin praksis, idet den i dette tilfælde skal behandle disse problemstillinger samlet.

ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv³ er til hinder for nationale retsfor skrifter, der giver arbejdsgiveren adgang til at ophæve en ansættelseskontrakt for en universitetsprofessor, der er blevet 65 år, og som bestemmer, at ansættelsesforholdet derefter udelukkende kan forlænges i form af tidsbegrænsede kontrakter på ét år i maksimalt tre år.

2. Rajonen sad Plovdiv (Bulgarien) har nemlig spurgt Domstolen om, hvorvidt Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om

1 — Originalsprog: fransk.

2 — For så vidt angår automatisk pensionering henvises til dom af 16.10.2007, sag C-411/05, Palacios de la Villa, Sml. I, s. 8531, og til de verserende sager for Domstolen sag C-45/09, Rosenbladt, og forenede sager C-159/10 og C-160/10, Fuchs og Köhler. Vedrørende adgang til at afskedige en arbejdstager, der har nået pensionsalderen, henvises til dom af 5.3.2009, sag C-388/07, Age Concern England, Sml. I, s. 1569. Hvad angår ansættelse af arbejdstagere, der har nået en bestemt alder, på tidsbegrænsede kontrakter henvises til dom af 22.11.2005, sag C-144/04, Mangold, Sml. I, s. 9981, og den verserende sag for Domstolen C-109/09, Deutsche Luft-hansa. Jf. ligeledes dom af 12.1.2010, sag C-341/08, Petersen, Sml. I, s. 47, vedrørende en national bestemmelse, hvorefter den maksimale alder for udøvelse af erhvervet som overens-komstilsluttet tandlæge er fastsat til 68 år.

3. I dette forslag til afgørelse vil jeg — idet jeg i vidt omfang vil støtte mig på den foreliggende retspraksis — redegøre for grundene til, at jeg er af den opfattelse, at direktivet ikke er til hinder for sådanne forskrifter.

3 — EFT L 303, s. 16, herefter »direktivet«.

I — Retsforskrifter

end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet

A — EU-retten

[...]«

4. Ifølge direktivets artikel 1 er formålet med dette »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«.

6. I direktivets artikel 6, stk. 1, er følgende fastsat:

5. Direktivets artikel 2 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.

»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.

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

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,

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 erhvervs-
mæssige integration eller at beskytte dem

8. Arbejdslovens artikel 328 har følgende
ordlyd:

- b) fastsættelse af minimumsbetingelser
vedrørende alder, erhvervs erfaring eller
anciennitet for adgang til beskæftigelse
eller til visse fordele i forbindelse med
beskæftigelse

»1) En arbejdsgiver kan bringe en arbejds-
kontrakt 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:

[...]

- c) fastsættelse af en maksimal aldersgrænse
for ansættelse, som er baseret på uddan-
ningsmæssige krav til den pågældende
stilling eller nødvendigheden af at have
tilbagelagt en rimelig periode i beskæfti-
gelse før pensionering.«

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

[...]«

B — Nationale retsfor skrifter

7. I arbejdslovens⁴ artikel 325, stk. 3, er det
fastsat, at arbejdskontrakten ophører uden
varsel ved udløbet af den frist, der er fastsat
i kontrakten.

9. § 11 i overgangs- og afslutningsbestem-
melserne i lov om videregående uddannelser⁵
bestemmer:

»Efter indstilling fra fakultetsrådet og rek-
toratet og/eller dekanen kan Konsistorium
træffe afgørelse om, at arbejdskontrakter med
egnede personer, der beklæder en stilling

⁴ — DV nr. 26 af 1.4.1986, som efterfølgende ændret og offentlig-
gjort i DV nr. 41 af 2.6.2009, ikrafttråd den 1.7.2009.

⁵ — DV nr. 112 af 27.12.1995, senest ændret og offentliggjort i
DV nr. 74 af 15.9.2009.

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.«

II — Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

11. De foreliggende anmodninger om præjudiciel afgørelse angår samme person, nemlig Vasil Georgiev, og vedrører samme faktiske omstændigheder. Forskellen mellem de to præjudicielle forelæggelser består i, at den anden (sag C-268/09) indeholder et yderligere spørgsmål i forhold til den første (sag C-250/09).

12. Vasil Georgiev påbegyndte sit arbejde som lektor ved Tehnicheski universitet — Sofia, filial Plovdiv (Sofias tekniske universitet — centret i Plovdiv, herefter »universitetet«) i 1985.

10. I henhold til artikel 7, stk. 1, nr. 6, i lov om beskyttelse mod diskrimination⁶ udgør »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, ingen 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«.

13. Hans ansættelseskontrakt blev bragt til ophør i 2006, da han fyldte 65 år, med den begrundelse, at han havde nået pensionsalderen.

14. Konsistorium ved universitetet gav imidlertid Vasil Georgiev tilladelse til at fortsætte med at arbejde i medfør af § 11 i overgangs- og afslutningsbestemmelserne i lov om videregående uddannelser. Der blev indgået en ny ansættelseskontrakt på et år, hvori det var

6 — DV nr. 86 af 30.9.2003, ikrafttrådt den 1.1.2004, som ændret og offentliggjort i DV nr. 74 af 15.9.2009, ikrafttrådt den 15.9.2009.

fastsat, at Vasil Georgiev skulle arbejde som lektor ved ingeniørfakultetet.

ligger til grund for sag C-250/09). Rajonen sad Plovdiv har besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen de tre nedenstående præjudicielle spørgsmål. De to første gælder for begge sager, det tredje vedrører kun sag C-268/09.

15. Ved et kontrakttillæg af 2006 blev kontrakten forlænget i et år.

16. Vasil Georgiev blev udnævnt til professor i 2007.

»1) Er [direktivets] 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 mere konkret spørges: Er de i artikel 7, stk. 1, nr. 6, i lov om beskyttelse mod diskrimination nævnte foranstaltninger, hvorved der indføres aldersgrænser for beskæftigelse i en konkret stilling, henset til direktivets artikel 6, stk. 1, objektive og rimeligt begrundet i et legitimt formål, og er de begrundet i et legitimt formål samt forholdsmæssige, henset til den omstændighed, at direktivet fuldt ud er blevet gennemført i bulgarsk ret?

17. Ved et nyt kontrakttillæg af 2008 blev kontrakten forlænget med yderligere et år.

18. I 2009 blev ansættelsesforholdet mellem universitetet og Vasil Georgiev bragt til ophør ved en afgørelse truffet af universitetets direktør i medfør af arbejdslovens artikel 325, stk. 3.

19. Vasil Georgiev har anlagt to sager ved retten i Plovdiv, 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 at være en tidsbegrænset ansættelseskontrakt (det søgsmål, der ligger til grund for sag C-268/09). Den anden vedrører universitetsdirektørens afgørelse om at bringe hans ansættelsesforhold med universitetet til ophør, da han fyldte 68 år (det søgsmål, der

2) Er [direktivets] bestemmelser til hinder for en national lov, hvorefter professorer tvangspensioneres, 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?

III — Gennemgang

- 3) Er det i national ret reelt fastsat, at opnåelsen af den pågældende alder er den eneste forudsætning for, at det tidsbegrænsede 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 tidsbegrænsede kontrakt til en tidsbegrænset kontrakt, fra hvilket tidspunkt er det så ikke længere muligt at fortsætte arbejdsforholdet mellem parterne?«
20. Vasil Georgiev, universitetet, den bulgarske, den tyske og den slovakiske regering samt Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber har afgivet skriftlige indlæg i sagen.
21. Jeg vil foretage en samlet gennemgang af de tre præjudicielle spørgsmål, med hvilke den forelæggende ret i det væsentlige ønsker oplyst, om direktivet skal fortolkes således, at det er til hinder for nationale retsforrifter, der giver arbejdsgiveren adgang til at ophæve en ansættelseskontrakt for en universitetsprofessor, der er blevet 65 år, og som bestemmer, at ansættelsesforholdet derefter udelukkende kan forlænges i form af tidsbegrænsede kontrakter på ét år i maksimalt tre år.
22. For at besvare disse spørgsmål skal der foretages en prøvelse af, om de i hovedsagen omtvistede retsforrifter falder ind under direktivets anvendelsesområde, om de medfører forskelsbehandling på grund af alder, og i bekræftende fald om denne forskelsbehandling er i strid med direktivet.
23. Hvad for det første angår direktivets anvendelsesområde kan det konstateres, at det følger af direktivets artikel 3, stk. 1, litra c), at det inden for rammerne af de beføjelser, der er tillagt Unionen, finder anvendelse på alle personer for så vidt angår ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn. De i hovedsagen omtvistede forrifter berører direkte længden af og de nærmere omstændigheder vedrørende det arbejdsforhold, der forbinder parterne, samt mere generelt universitetsprofessorernes udøvelse af deres

erhverv, idet deres fremtidige deltagelse i erhvervslivet begrænses fra det fyldte 65. år, og idet den forhindres efter det fyldte 68. år. Der er således efter min opfattelse ingen tvivl om, at disse forskrifter falder ind under direktivets anvendelsesområde⁷.

24. Hvad dernæst angår spørgsmålet om, hvorvidt de i hovedsagen omtvistede forskrifter medfører forskelsbehandling på grund af alder med hensyn til ansættelses- og arbejdsvilkår, kan det konstateres, at »princippet om ligebehandling« i henhold til direktivets artikel 2, stk. 1, betyder, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i direktivets artikel 1 anførte grunde. I direktivets artikel 2, stk. 2, litra a), præciseres det med henblik på anvendelsen af stk. 1, at der foreligger direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i direktivets artikel 1 anførte grunde behandles ringere end en anden person i en tilsvarende situation.

25. Ved at give arbejdsgiveren adgang til at ophæve en ansættelseskontrakt for en universitetsprofessor, der er blevet 65 år, og ved at bestemme, at ansættelsesforholdet derefter udelukkende kan forlænges i form af tidsbegrænsede kontrakter på ét år i maksimalt tre år, stiller de i hovedsagen omtvistede forskrifter universitetsprofessorer, der er fyldt 65 år, samt dem, der er fyldt 68 år, ringere end de

øvrige erhvervsaktive universitetsprofessorer. I modsætning til de øvrige erhvervsaktive professorer, der som udgangspunkt er ansat på en tidsubegrænset kontrakt, er professorer på 65 år nemlig tvunget til at acceptere en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, såfremt de ønsker at fortsætte med at udøve deres erhverv. Professorer, der fylder 68 år, er desuden tvunget til at ophøre med at udøve deres erhverv på universitetet. Sådanne forskrifter indebærer derfor en direkte forskelsbehandling på grund af alder som omhandlet i direktivets artikel 2, stk. 1, og stk. 2, litra a)⁸.

26. Det skal nu undersøges, om den forskelsbehandling, der følger af de i hovedsagen omtvistede nationale forskrifter, er i strid med direktivet eller ej. Det fremgår herved af direktivets artikel 6, stk. 1, første afsnit, at denne ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, der er forbudt i henhold til direktivets artikel 2, »hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål

7 — Jf. analogt Palacios de la Villa-dommen, præmis 45 og 46, og Age Concern England-dommen, præmis 27 og 28.

8 — Det fremgår af sagsakterne, at mandlige lønmodtageres ansættelseskontrakter efter bulgarsk ret principielt kan bringes til ophør, når den pågældende fylder 63 år. Universitetsprofessorer synes på dette punkt at befinde sig i en mere gunstig situation end andre lønmodtagere, men dette udelukker dog ikke, at de kan udsættes for forskelsbehandling på grund af alder, der kan være i strid med direktivet, da det relevante sammenligningsgrundlag er situationen for universitetsprofessorer, der ikke er fyldt henholdsvis 65 eller 68 år.

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«.

27. Det formål, der forfølges med de i hovedsagen omhandlede forskrifter, fremgår ikke udtrykkeligt af ordlyden heraf. 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 nødvendige⁹.

28. I tvisten i hovedsagen tilkommer det i sidste instans den nationale ret, som alene er kompetent til at vurdere de faktiske omstændigheder i den sag, der er indbragt for den, og til at fortolke de anvendelige nationale retsforskrifter, at identificere det formål, der forfølges hermed, og sikre sig, at der er tale

om et af de legitime formål, der er nævnt i direktivets artikel 6, stk. 1, første afsnit¹⁰.

29. Det skal ikke desto mindre med henblik på at give den nationale ret et hensigtsmæssigt svar, der sætter den i stand til at træffe afgørelse i hovedsagen, undersøges, om direktivet er til hinder for en forskelsbehandling på grund af alder, såsom den, der er tale om i hovedsagen, henset til de formål, der er blevet påberåbt som begrundelse herfor i de skriftlige indlæg, der er afgivet til Domstolen.

30. Formålet om at fordele mulighederne for beskæftigelse mellem generationerne inden for det berørte erhverv er det, der først og fremmest er blevet henvist til. Ifølge den argumentation, som flere procesdeltagere har fremført under sagen, navnlig den bulgarske, den tyske og den slovakiske regering samt Kommissionen, gør de i hovedsagen omtvistede forskrifter ved at forfølge et sådant formål det muligt at garantere de unge generationers adgang til stillinger som professor og sikre kvaliteten af undervisningen og forskningen.

31. Ifølge ordlyden af direktivets artikel 6, stk. 1, er de formål, som kan anses for »legitime« i denne bestemmelses forstand, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål.

⁹ — Jf. bl.a. Petersen-dommen, præmis 40 og den deri nævnte retspraksis.

¹⁰ — Jf. bl.a. Age Concern England-dommen, præmis 47, og Petersen-dommen, præmis 42.

Domstolen har i denne forbindelse allerede fastslået, at det ubestrideligt er et lovligt mål i medlemsstaternes social- eller beskæftigelsespolitik at fremme ansættelse, og at denne vurdering helt åbenbart skal anvendes på nationale arbejdsmarkedspolitiske instrumenter, der sigter på at forbedre mulighederne for, at visse kategorier af arbejdstagere kan få fodfæste på arbejdsmarkedet. På samme måde kan en foranstaltning, der træffes med henblik på at fremme unges muligheder for at udøve beskæftigelse som universitetsprofessor, anses for en foranstaltning, der henhører under beskæftigelsespolitikken¹¹.

beskæftigede må forlade arbejdsmarkedet, kan gøre det muligt at fremme de yngres beskæftigelse. Hvad angår fastsættelsen af denne aldersgrænse til 68 år udtalte Domstolen, at denne alder forekommer tilstrækkeligt fremskreden til, at den kan anvendes som grænse for udøvelsen af et erhverv¹³. Det fremgår af Palacios de la Villa-dommen, at den samme vurdering kan anlægges for en aldersgrænse på 65 år¹⁴, så meget desto mere som det i lighed med det, der gør sig gældende i den foreliggende sag, ikke nødvendigvis medfører, at disse arbejdstagere pensioneres, når de når denne alder.

32. Dernæst skal det ifølge direktivets artikel 6, stk. 1, efterprøves, om de midler, der er anvendt for at opnå dette formål, er »hensigtsmæssige og nødvendige«. I denne forbindelse bemærkes, at medlemsstaterne råder over en vid skønsmargin ved valget af de foranstaltninger, der kan opfylde deres social- og beskæftigelsespolitiske mål¹².

33. I Petersen-dommen påpegede Domstolen, 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

34. Det må efter min opfattelse anerkendes, at en medlemsstat legitimt kan søge at opnå en afbalanceret aldersstruktur blandt universitetsprofessorer ved at indføre en aldersgrænse. Det forhold, at forskellige generationer af undervisere og forskere arbejder sammen, kan efter min mening fremme udvekslingen af erfaringer samt innovation og dermed udviklingen af kvaliteten af undervisningen og forskningen på universiteterne. Henset til den omstændighed, at antallet af ledige stillinger er begrænset inden for denne sektor, og at karriereforløbene kan være relativt lange, kan det med rimelighed lægges til

11 — Jf. analogt Petersen-dommen, præmis 68 og den deri nævnte retspraksis.

12 — Jf. bl.a. dom af 19.1.2010, sag C-555/07, Küçükdeveci, Sml. I, s. 365, præmis 38 og den deri nævnte retspraksis.

13 — Petersen-dommen, præmis 70.

14 — Palacios de la Villa-dommen, præmis 72.

grund, at en aldersgrænse letter adgangen for de yngste til erhvervet.

en pension¹⁵, hvis størrelse Vasil Georgiev i øvrigt ikke har bestridt.

35. Set under denne synsvinkel forekommer retsfor skrifter som de i hovedsagen omtvistede ikke at gå ud over det, der er nødvendigt for at opnå formålet om at fordele mulighederne for beskæftigelse mellem generationerne inden for det berørte erhverv.

37. Dernæst bemærkes, at muligheden for, at professorerne ved hjælp af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter kan udøve deres erhverv efter det tidspunkt, hvor de er fyldt 65 år, bevirker en lempelse af reglen om pensionering ved denne alder, idet disse professorer får adgang til at fortsætte med at udøve deres erhverv i tre år. Denne mulighed bidrager således til at mildne den forskelsbehandling, som professorer over 65 år er genstand for.

36. At disse forskrifter er af forholdsmæssig karakter, hænger for det første sammen med den omstændighed, at en universitetsprofessor, der ser sig nødsaget til at forlade arbejdsmarkedet — det være sig som 65- eller 68-årig — har ret til pension. De nævnte retsfor skrifter kan således ikke anses for at gøre et overdrevent indgreb i de legitime krav, som er fremsat af arbejdstagere, der må forlade arbejdsmarkedet, fordi de har nået en alder mellem 65 og 68 år, da de omtvistede 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

38. På dette punkt af de i hovedsagen omtvistede retsfor skrifter må der klart sondres mellem den foreliggende sag og den, der gav anledning til Mangold-dommen. I den pågældende dom fastslog Domstolen, at en national foranstaltning, der uden objektiv begrundelse gav adgang til at indgå en tidsbegrænset ansættelseskontrakt med arbejdstagere, der var fyldt 52 år, var i strid med direktivet. Til forskel fra den foreliggende sag vedrørte de

15 — Jf. i denne henseende Palacios de la Villa-dommen, præmis 73, hvor Domstolen henviser til en pension, »hvis niveau ikke kan anses for at være urimeligt«. Definitionen af, hvad dette udtryk dækker over, udgør et af hovedproblemerne i Rosenbladt-sagen.

omtvistede nationale retsfor skrifter i den pågældende dom arbejdstagere, der ikke havde erhvervet ret til pension, og ansættelseskontrakterne kunne forlænges et ubestemt antal gange. De i hovedsagen omtvistede forskrifter vedrører desuden kun en specifik kategori af arbejdstagere, hvorimod de omtvistede forskrifter i Mangold-dommen fandt generel anvendelse.

nemlig forlige visse professorers ønske om at fortsætte med at udøve deres erhverv efter 65 års-alderen med universiteternes behov for hvert år alt efter deres behov og den nærmere karakter af det omhandlede fagområde at kunne foretage en fornyet vurdering af, om denne forlængelse er til hinder for en ligelig fordeling af beskæftigelsesmulighederne mellem generationerne inden for det pågældende erhverv.

39. Endelig bemærkes, at selv om Domstolen flere gange har haft lejlighed til at udtale, at sikkerhed i ansættelsen udgør et hovedelement i beskyttelsen af arbejdstagere, har den samtidig anerkendt, at der er tilfælde, hvor tidsbegrænsede ansættelseskontrakter opfylder såvel arbejdsgivernes som arbejdstagernes behov¹⁶.

40. Dette forekommer mig netop at være tilfældet i den foreliggende sag. Anvendelsen af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter kan

41. På grundlag af samtlige disse betragtninger må jeg konkludere, at direktivets artikel 2, stk. 2, litra a), og artikel 6, stk. 1, skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for nationale retsfor skrifter som de i hovedsagen omhandlede, der giver arbejdsgiveren adgang til at ophæve en ansættelseskontrakt for en universitetsprofessor, der er blevet 65 år, og som bestemmer, at ansættelsesforholdet derefter udelukkende kan forlænges i form af tidsbegrænsede kontrakter på ét år i maksimalt tre år, for så vidt som disse retsfor skrifter har til formål at fordele beskæftigelsesmulighederne mellem generationerne inden for dette erhverv, hvilket det tilkommer den nationale ret at efterprøve.

16 — Jf. bl.a. dom af 15.4.2008, sag C-268/06, Impact, Sml. I, s. 2483, præmis 87 og den deri nævnte retspraksis.

IV — Forslag til afgørelse

42. På baggrund af samtlige ovenstående betragtninger skal jeg foreslå Domstolen, at den besvarer de præjudicielle spørgsmål, der er forelagt af Rajonen sad Plovdiv, således:

»Artikel 2, stk. 2, litra a), og 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 skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for nationale retsfor skrifter som de i hovedsagen omhandlede, der giver arbejdsgiveren adgang til at ophæve en ansættelseskontrakt for en universitetsprofessor, der er blevet 65 år, og som bestemmer, at ansættelsesforholdet derefter udelukkende kan forlænges i form af tidsbegrænsede kontrakter på ét år i maksimalt tre år, for så vidt som disse retsfor skrifter har til formål at fordele beskæftigelsesmulighederne mellem generationerne inden for dette erhverv, hvilket det tilkommer den nationale ret at efterprøve.«