

DOMSTOLENS DOM (Store Afdeling)

16. oktober 2007*

I sag C-411/05,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Spanien) ved afgørelse af 14. november 2005, indgået til Domstolen den 22. november 2005, i sagen:

Félix Palacios de la Villa

mod

Cortefiel Servicios SA,

har

DOMSTOLEN (Store Afdeling)

sammensat af præsidenten, V. Skouris, afdelingsformændene P. Jann, C.W.A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts og R. Schintgen (refererende dommer) samt dommerne A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, P. Lindh, J.-C. Bonichot og T. von Danwitz,

* Processprog: spansk.

generaladvokat: J. Mazák
justitssekretær: ekspeditionssekretær M. Ferreira,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 21 november 2006,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Felix Palacios de la Villa ved abogado P. Bernal de Pablo Blanco

- Cortefiel Servicios SA ved abogado D. López González

- den spanske regering ved M. Muñoz Pérez, som befuldmægtiget

- Irland ved D.J. O'Hagan, som befuldmægtiget, bistået af solicitors N. Travers og F. O'Dubhghaill, BL, samt af M. McLaughlin og af N. McCutcheon

- den nederlandske regering ved H.G. Sevenster og M. de Mol samt ved P.P.J. van Ginneken, som befuldmægtigede

- Det Forenede Kongeriges regering ved R. Caudwell, som befuldmægtiget, bistået af barrister A. Dashwood

- Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved J. Enegren og R. Vidal Puig, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 15. februar 2007,

afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 13 EF og af artikel 2, stk. 1, og artikel 6 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303, s. 16).

- 2 Denne anmodning er blevet fremsat inden for rammerne af en retssag, der føres mellem Félix Palacios de la Villa og hans arbejdsgiver Cortefiel Servicios SA (herefter »Cortefiel«), vedrørende automatisk ophør af hans ansættelseskontrakt som følge af, at han har opnået den aldersgrænse for en arbejdstagers tvungne pensionering, der i national ret er fastsat til 65 år.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

- 3 Direktiv 2000/78 er vedtaget med hjemmel i artikel 13 EF. Betragtning 4, 6, 8, 9, 11-14, 25 og 36 har følgende ordlyd:

»(4) Alle menneskers ret til lighed for loven og beskyttelse mod forskelsbehandling er en universel rettighed, der anerkendes i verdenserklæringen om menneskerettigheder og FN's konventioner om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder, om borgerlige og politiske rettigheder og om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder, og den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, som alle medlemsstaterne har undertegnet. ILO-konvention nr. 111 forbyder forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

[...]

- (6) Fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder anerkender betydningen af at bekæmpe alle former for forskelsbehandling, herunder nødvendigheden af at træffe passende foranstaltninger til at sikre social og økonomisk integrering af ældre og personer med handicap.

[...]

- (8) I retningslinjerne for beskæftigelsen 2000, som blev godkendt af Det Europæiske Råd i Helsingfors den 10. og 11. december 1999, understreges behovet for at skabe forudsætninger for et arbejdsmarked, der fremmer den sociale integrering gennem formulering af et sammenhængende sæt foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling af grupper som f.eks. handicappede. Det fremhæves desuden, at der bør lægges særlig vægt på støtte til ældre arbejdstagere for at øge deres deltagelse i arbejdsstyrken.
- (9) Beskæftigelse og erhverv er afgørende områder, når det gælder om at sikre lige muligheder for alle og bidrage effektivt til, at alle borgere kan deltage i fuldt omfang i det økonomiske, kulturelle og sociale liv, og til den personlige udvikling.

[...]

- (11) Forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering kan hindre opfyldelsen af målene i EF-traktaten, særlig opnåelsen af et højt beskæftigelsesniveau og et højt socialt beskyttelsesniveau, højnelse af levestandarden og livskvaliteten, økonomisk og social samhørighed og solidaritet samt fri bevægelighed for personer.

- (12) Med henblik herpå bør enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering inden for de områder, der er dækket af dette direktiv, forbydes overalt i Fællesskabet.
[...]

(13) Dette direktiv finder ikke anvendelse på ordninger for social sikring og social beskyttelse, hvis ydelser ikke er sidestillet med løn i den betydning, dette udtryk er anvendt i EF-traktatens artikel 141, eller på udbetalinger af enhver art fra staten, hvor formålet er adgang til eller bibeholdelse af beskæftigelsen.

(14) Dette direktiv berører ikke nationale bestemmelser vedrørende fastsættelse af pensionsalder.

[...]

(25) 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.

[...]

(36) Medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter, efter en fælles anmodning fra disse, at gennemføre dette direktiv for så vidt angår bestemmelser, som henhører under kollektive overenskomster, forudsat at medlemsstaterne træffer de fornødne foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv.«

- 4 Det fremgår af artikel 1 i direktiv 2000/78, at »[f]ormålet med dette [...] er, 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, der har overskriften »Begrebet forskelsbehandling«, bestemmer i stk. 1 og stk. 2, litra a):

»1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

2. I henhold til stk. 1:

a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet.«

- 6 Direktivets artikel 3, der har overskriften »Anvendelsesområde«, bestemmer 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:

[...]

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn

[...]«

7 Direktivets artikel 6, der har overskriften »Berettigelse af ulige behandling på grund af alder«, bestemmer:

»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 erhvervs-mæssige integration eller at beskytte dem

- b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervs erfaring 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.

2. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte, og anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger ikke udgør forskelsbehandling på grund af alder, for så vidt dette ikke medfører forskelsbehandling på grund af køn.«

- 8 Artikel 8 i direktiv 2000/78, der har overskriften »Mindstekrav«, har følgende ordlyd:

»1. Medlemsstaterne kan vedtage eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling end bestemmelserne i dette direktiv.

2. Gennemførelsen af dette direktiv berettiger under ingen omstændigheder til at forringe det eksisterende beskyttelsesniveau i medlemsstaterne over for forskelsbehandling på de områder, der er omfattet af direktivet.«

9 Direktivets artikel 16, der har overskriften »Overholdelse«, bestemmer:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at

a) alle love og administrative bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, ophæves

b) alle bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, og som indgår i kontrakter eller kollektive overenskomster, virksomheders interne reglementer og vedtægter for selvstændige erhverv og fag samt for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, erklæres eller kan erklæres ugyldige eller ændres.«

10 I henhold til artikel 18, første afsnit, i direktiv 2000/78 skulle medlemsstaterne vedtage de nødvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme direktivet senest den 2. december 2003 eller kunne overlade det til arbejdsmarkedets parter at gennemføre direktivet for så vidt angår bestemmelser, der henhører under kollektive overenskomster. I så tilfælde skulle medlemsstaterne imidlertid sikre sig, at arbejdsmarkedets parter senest den 2. december 2003 havde indført de nødvendige foranstaltninger ad aftalemæssig vej, idet medlemsstaterne er forpligtet til at træffe alle nødvendige foranstaltninger for til enhver tid at kunne garantere de resultater, der foreskrives i direktivet. De skulle endvidere straks underrette Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber herom.

De nationale bestemmelser

- 11 Fra 1980 til 2001 anvendte den spanske lovgiver tvungen pensionering af arbejdstagere, der havde nået en vis alder, for at reducere arbejdsløsheden.

- 12 Den femte tillægsbestemmelse til lov nr. 8/1980 af 10. marts 1980 om statuten for arbejdstagere (Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores) bestemte således følgende:

»For adgangen til at arbejde og muligheden for at bringe arbejdsaftaler til ophør gælder en øvre aldersgrænse, som fastsættes af regeringen under hensyntagen til den sociale sikringsordnings formåen og arbejdsmarkedssituationen. Aldersgrænsen kan under alle omstændigheder ikke overstige 69 år, idet karenstiden for retten til pension dog kan udstås.

Der kan i de kollektive overenskomster aftales en anden pensionsalder, med forbehold af den pensionsalder, der gælder i relation til den sociale sikring.«

- 13 Ved kongeligt dekret nr. 1/1995 af 24. marts 1995 (BOE nr. 75 af 29. marts 1995, s. 9654) gennemførtes en ændring af lov nr. 8/1980, idet den tiende tillægsbestemmelse hertil i det væsentlige gengav indholdet af den femte tillægsbestemmelse til denne lov, hvilket gjorde det muligt at anvende tvungen pensionering som beskæftigelsespolitisk instrument.

- 14 Ved lovdekret nr. 5/2001 af 2. marts 2001 om hasteforanstaltninger vedrørende en reform af arbejdsmarkedet med henblik på at øge beskæftigelsen og forbedre arbejdsvilkårene, der blev ophøjet til lov ved lov nr. 12/2001 af 9. juli 2001, ophævedes med virkning fra den 11. juli 2001 den tiende tillægsbestemmelse.
- 15 Den forelæggende ret har i denne forbindelse anført, at den spanske lovgiver som følge af en positiv udvikling i den økonomiske situation ophørte med at opfatte tvungen pensionering som et beskæftigelsespolitisk instrument og nu betragter denne foranstaltning som en belastning for den sociale sikring, hvorfor den opgav tvungen pensionering til fordel for foranstaltninger, der skulle bane vejen for en ordning med fleksibel tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.
- 16 Artikel 4 og 17 i lov nr. 8/1980, som ændret ved lov nr. 62/2003 af 30. december 2003 om fiskale, administrative og sociale foranstaltninger (BOE nr. 313 af 31.12.2003, s. 46874, herefter »statutten for arbejdstagere«), der gennemførte direktiv 2000/78 i den spanske retsorden, og som trådte i kraft den 1. januar 2004, omhandler princippet om forbud mod forskelsbehandling bl.a. på grundlag af alder.
- 17 Artikel 4, stk. 2, i statutten for arbejdstagere har følgende ordlyd:

»Arbejdstagerne har inden for rammerne af deres erhverv ret til:

[...]

- c) ikke at blive diskrimineret direkte eller indirekte i forbindelse med ansættelse og beskæftigelse på grund af køn, ægteskabelig stilling, alder inden for de grænser, der følger af denne lov, race eller etnisk oprindelse, social stilling, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, medlemskab af fagforening eller mangel på samme og sprog inden for den spanske stat. Der må endvidere ikke udøves forskelsbehandling mod en arbejdstager på grund af handicap, såfremt denne er i stand til at varetage den pågældende funktion eller beskæftigelse.

[...]«

- 18 Artikel 17, stk. 1, i statuten for arbejdstagere bestemmer:

»Administrative bestemmelser, bestemmelser i kollektive overenskomster, individuelle aftaler og ensidige beslutninger truffet af arbejdsgiveren, der indebærer direkte eller indirekte forskelsbehandling på grundlag af alder [...], anses for ugyldige og har ingen retsvirkning.«

- 19 Ifølge den forelæggende ret gav ophævelsen af den tiende tillægsbestemmelse anledning til et stort antal tvister vedrørende gyldigheden af bestemmelser i kollektive overenskomster, der gav mulighed for tvungen pensionering af arbejdstagere.

- 20 Den spanske lovgiver vedtog herefter lov nr. 14/2005 af 1. juli 2005 om bestemmelser i kollektive overenskomster vedrørende den almindelige pensionsalder ved indtræden (Ley 14/2005 sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación) (BOE nr. 157 af 2.7.2005, s. 23634), der trådte i kraft den 3. juli 2005.

21 Ved sidstnævnte lov genindførtes den tvungne pensionering, idet der samtidig blev fastsat forskellige betingelser herfor afhængigt af, om det er den endelige ordning eller overgangsordningen for denne lov, der finder anvendelse.

22 Således genindføres for så vidt angår kollektive overenskomster, der er indgået efter den nævnte lov trådte i kraft, ved lovens eneste bestemmelse den tiende tillægsbestemmelse med følgende ordlyd:

»Der kan i de kollektive overenskomster fastsættes bestemmelser om, at arbejdsaftaler kan bringes til ophør, når arbejdstageren når den almindelige pensionsalder i henhold til lovgivningen om social sikring, forudsat at følgende betingelser er opfyldt:

- a) En sådan foranstaltning skal tage sigte på beskæftigelsespolitiske mål, som kommer til udtryk i den kollektive overenskomst, som f.eks. øget sikkerhed i ansættelsen, omdannelse af midlertidige kontrakter til tidsbegrænsede kontrakter, bevarelse af arbejdspladser, ansættelse af nye medarbejdere eller andre mål med henblik på at forbedre arbejdsvilkårene.

- b) En arbejdstager, hvis arbejdsaftale bringes til ophør, skal have tilbagelagt minimumsbidragsperioden eller en længere bidragsperiode, hvis en sådan er fastsat i den kollektive overenskomst, og opfylde de øvrige betingelser i lovgivningen om social sikring for at opnå ret til pension baseret på bidragsbetaling.«

23 Hvad derimod angår de kollektive overenskomster, der blev indgået før lov nr. 14/2005 trådte i kraft, er det ifølge lovens eneste overgangsbestemmelse (herefter »den eneste overgangsbestemmelse«) kun den anden af de i foregående præmis nævnte betingelser, der gælder, dvs. at enhver henvisning til beskæftigelsespolitiske mål er udelukket.

24 Den eneste overgangsbestemmelse har følgende ordlyd:

»Bestemmelser i kollektive overenskomster indgået inden denne lovs ikrafttræden, hvorefter en arbejdskontrakt ophører ved arbejdstagerens almindelige pensionsalder, anses for gyldige, såfremt det sikres, at den berørte arbejdstager har tilbagelagt minimumsbidragsperioden og opfylder de øvrige betingelser i lovgivningen om social sikring for at opnå ret til pension baseret på bidragsbetaling.

Ovenstående afsnit finder ikke anvendelse på retsforhold, der er blevet endelige før lovens ikrafttræden.«

25 Forholdet mellem parterne i hovedsagen er reguleret ved den kollektive overenskomst inden for tekstilindustrien i den selvstyrende region Madrid (herefter »den kollektive overenskomst«).

26 Den kollektive overenskomst blev indgået den 10. marts 2005 og offentliggjort den 26. maj 2005. Overenskomsten var i henhold til sin artikel 3 gældende til den 31. december 2005. Da denne kollektive overenskomst var gældende, før lov nr. 14/2005 trådte i kraft, finder overgangsbestemmelsen anvendelse på denne.

27 Den kollektive overenskomsts artikel 19, stk. 3, bestemmer:

»Med henblik på at fremme beskæftigelsen fastsættes pensionsalderen til 65 år, medmindre den berørte arbejdstager ved denne alder ikke har udstået karenstiden for retten til arbejdsophørspension, idet den pågældende da kan opretholde sin ansættelse, indtil karenstiden er udstået.«

Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

28 Det fremgår af de sagsakter, den forelæggende ret har fremsendt til Domstolen, at Félix Palacios de la Villa, som er født den 3. februar 1940, har arbejdet hos Cortefiel siden den 17. august 1981 med titel af planlægningschef.

29 Ved skrivelse af 18. juli 2005 meddelte virksomheden ham, at hans beskæftigelsesforhold uden videre ophørte, idet han havde nået den tvungne pensionsalder, der er fastsat i artikel 19, stk. 3, i den kollektive overenskomst, og under henvisning til offentliggørelsen den 2. juli 2005 af lov nr. 14/2005, der ved sin eneste overgangsbestemmelser tillader en sådan foranstaltning.

30 Det er ubestridt, at Félix Palacios de la Villa på det tidspunkt, hvor han fik meddelelse fra Cortefiel om, at hans ansættelseskontrakt med virksomheden var blevet ophævet, havde tilbagelagt de beskæftigelsesperioder, der er nødvendige for at opnå ret til arbejdsophørspension fra den sociale sikringsordning svarende til 100 % af sin bidragsbasis på 2 347,78 EUR, med forbehold af de lofter, der er fastsat i den nationale lovgivning.

- 31 Da Félix Palacios de la Villa var af den opfattelse, at den omhandlede meddelelse svarede til en afskedigelse, anlagde han den 9. august 2005 sag til prøvelse af denne ved Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid. Under denne sag har han nedlagt påstand om, at det fastslås, at den foranstaltning, som han er blevet gjort til genstand for, er ugyldig og uden retsvirkning, idet han har gjort gældende, at hans grundlæggende rettigheder derved er blevet tilsidesat og navnlig hans ret til ikke at blive udsat for forskelsbehandling på grund af alder, idet den pågældende foranstaltning alene hviler på den omstændighed, at han er fyldt 65 år.
- 32 Cortefiel har derimod gjort gældende, at ophævelsen af Félix Palacios de la Villas ansættelseskontrakt er sket i overensstemmelse med artikel 19, stk. 3, i den kollektive overenskomst samt med den eneste overgangsbestemmelse, og at ophævelsen i øvrigt ikke er uforenelig med fællesskabsretten.
- 33 Den forelæggende ret nærer alvorlig tvivl om, hvorvidt første stykke i overgangsbestemmelsen er forenelig med fællesskabsretten, for så vidt som dette stykke gør det muligt at opretholde kollektive overenskomster, der var gældende på det tidspunkt, hvor lov nr. 14/2005 trådte i kraft, hvilken lov indebærer tvungen pensionering af arbejdstagerne, når de har nået den fastsatte pensionsalder og opfylder de øvrige betingelser i den nationale lovgivning om social sikring for at få ret til arbejdsophørspension baseret på bidragsbetaling. Efter denne bestemmelse kræves det nemlig ikke, at ophør af ansættelsesforholdet som følge af pensionsalderens indtræden er begrundet i den beskæftigelsespolitik, der føres i den berørte medlemsstat, hvorimod de overenskomster, der er indgået efter den nævnte lovs ikrafttræden, kun kan indeholde bestemmelser om tvungen pensionering, såfremt denne foranstaltning — ud over betingelsen om, at de berørte arbejdstagere har optjent ret til pension — tager sigte på den nationale beskæftigelsespolitik, som kommer til udtryk i den kollektive overenskomst, såsom øget sikkerhed i ansættelsen, omdannelse af midlertidige kontrakter til tidsubegrænsede kontrakter, bevarelse af arbejdspladser, ansættelse af nye medarbejdere eller andre mål med henblik på at forbedre arbejdsvilkårene.
- 34 Under disse omstændigheder udsættes arbejdstagere, der er fyldt 65 år, ved anvendelsen af den samme lov og under samme økonomiske omstændigheder for

forskelsbehandling, alt afhængigt af om den kollektive overenskomst, som de er omfattet af, er blevet indgået før eller efter offentliggørelsen af lov nr. 14/2005, dvs. den 2. juli 2005, idet der ikke vil blive taget hensyn til de krav, der følger af beskæftigelsespolitikken, hvis overenskomsten var gældende før denne dato, selv om de er pålagt medlemsstaterne ved direktiv 2000/78, hvis gennemførelsesfrist udløb den 2. december 2003.

35 Artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 tillader ganske vist en fravigelse af princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, hvis den ulige behandling er begrundet i visse legitime formål, og hvis midlerne til at opfylde disse formål er hensigtsmæssige og nødvendige, og den endelige ordning, der er fastsat i tiende tillægsbestemmelse, kan ifølge den forelæggende ret utvivlsomt henføres under artikel 6, stk. 1, eftersom det efter denne ordning kræves, at der er en konkret sammenhæng mellem pensioneringen af arbejdstageren og de legitime beskæftigelsespolitiske mål.

36 Det første stykke i den eneste overgangsbestemmelse kræver derimod ikke, at der foreligger en sådan sammenhæng, og bestemmelsen synes dermed ikke at være forenelig med betingelserne i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78. Udviklingen på det spanske arbejdsmarked efter 2001 har desuden været særdeles positiv, og den spanske lovgivers beslutning om at indføre den pågældende overgangsbestemmelse efter tilskyndelse fra arbejdsmarkedets parter, har efter rettens opfattelse ikke haft andet formål end at bryde med den spanske højesterets praksis. Forfatningsdomstolen har i øvrigt aldrig anerkendt, at kollektive overenskomstforhandlinger i sig selv kan udgøre en objektiv og rimelig begrundelse for tvungen pensionering af en arbejdstager, der har nået en bestemt alder.

37 Den forelæggende ret har tilføjet, at bestemmelserne i artikel 13 EF og artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78 er tilstrækkeligt præcise og ubetingede til, at den nationale ret i overensstemmelse med princippet om fællesskabsrettens forrang skal undlade

at anvende national ret, der er i strid hermed, hvilket er tilfældet for den eneste overgangsbestemmelses vedkommende.

- 38 Domstolen har endvidere i dom af 15. januar 1998 (sag C-15/96, Schöning-Kougebetopoulou, Sml. I, s. 47) allerede fastslået, at en bestemmelse i en kollektiv overenskomst var i strid med fællesskabsretten, fordi den medførte en forskelsbehandling, idet Domstolen fandt, at den nationale ret på den gruppe, der stilles ugunstigt på grund af forskelsbehandlingen, skal anvende de samme regler som dem, der gælder for de øvrige arbejdstagere, og den behøver ikke at anmode om eller afvente, at bestemmelsen ophæves ved overenskomstforhandlinger eller på anden måde.
- 39 Det følger heraf, at såfremt fællesskabsretten skal fortolkes således, at den rent faktisk er til hinder for anvendelsen af første stykke i den eneste overgangsbestemmelse på den foreliggende sag, vil artikel 19, stk. 3, i den kollektive overenskomst ikke have noget gyldigt retsgrundlag, hvorfor den ikke vil kunne anvendes i hovedsagen.
- 40 Under disse omstændigheder har Juzgade de lo Social n° 33 de Madrid besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »1) Er ligebehandlingsprincippet, som forbyder enhver forskelsbehandling på grund af alder, og som er anerkendt i artikel 13 EF og artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78, til hinder for en bestemmelse i en national lov (nærmere bestemt stk. 1 i den eneste overgangsbestemmelse [...]), hvorefter bestemmelser om tvungen pensionering i kollektive overenskomster er gyldige, selv om de eneste betingelser for bestemmelsernes anvendelse er, at arbejdstageren har nået den

almindelige pensionsalder og opfylder de øvrige kriterier i den spanske lovgivning om social sikring for at opnå ret til en arbejdsophørspension, baseret på bidragsbetaling?

Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende:

- 2) Skal den nationale ret, henset til ligebehandlingsprincippet, som forbyder enhver forskelsbehandling på grund af alder, og som er anerkendt i artikel 13 EF og artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78, undlade at anvende stk. 1 i den eneste overgangsbestemmelse [...] på den foreliggende sag?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

- 41 Med henblik på en hensigtsmæssig besvarelse af dette spørgsmål skal det først afgøres, om direktiv 2000/78 finder anvendelse i en situation som den, der er genstand for tvisten i hovedsagen, for dernæst og i givet fald at undersøge, om og i hvilket omfang direktivet kan være til hinder for forskrifter som dem, den forelæggende ret har beskrevet.

Om anvendeligheden af direktiv 2000/78

- 42 Således som det fremgår af såvel direktiv 2000/78's overskrift og præambel som dets indhold og formål tilsigtes det med direktiv 2000/78 at fastlægge en generel ramme

for at sikre ligebehandling »med hensyn til beskæftigelse og erhverv« ved at tilbyde alle personer en effektiv beskyttelse mod forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde, hvoraf én vedrører alder.

- 43 Det fremgår særligt af artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78, at direktivet inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder anvendelse »på alle personer for så vidt angår [...] ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn«.
- 44 Ifølge betragtning 14 berører direktiv 2000/78 ganske vist ikke nationale bestemmelser vedrørende fastsættelse af pensionsalder. Det præciseres imidlertid blot ved denne betragtning, at direktivet ikke berører medlemsstaternes kompetence til at fastsætte pensionsalderen, og at det på ingen måde er til hinder for, at direktivet anvendes på nationale foranstaltninger, der regulerer vilkårene for ophør af en ansættelseskontrakt, når den pågældende når den således fastsatte pensionsalder.
- 45 De i hovedsagen omtvistede forskrifter, der anser automatisk ophør af et ansættelsesforhold, der er indgået mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager, når arbejdstageren fylder 65 år, for at være gyldig, berører imidlertid længden af det ansættelsesforhold, der forbinder parterne, samt mere generelt den berørte arbejdstagers udøvelse af sit erhverv, idet dennes fremtidige deltagelse i erhvervslivet forhindres.
- 46 Forskrifter af denne art må følgelig anses for at være regler vedrørende »ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn« som omhandlet i artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78.

- 47 Under disse omstændigheder finder direktivet anvendelse i en situation som den, der har givet anledning til den tvist, der verserer for den forelæggende ret.

Om fortolkningen af artikel 2 og 6 i direktiv 2000/78

- 48 Med sit første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om forbuddet mod enhver forskelsbehandling på grund af alder for så vidt angår ansættelses- og arbejdsvilkår skal fortolkes således, at det er til hinder for nationale forskrifter som de i hovedsagen omhandlede, hvorefter bestemmelser om tvungen pensionering i kollektive overenskomster anses for gyldige, selv om de eneste betingelser for bestemmelse anvendelse er, at arbejdstageren har nået den aldersgrænse for at kunne gå på pension, der i national lovgivning er fastsat til 65 år, og opfylder de øvrige kriterier om social sikring for at opnå ret til en arbejdsop-hørspension, baseret på bidragsbetaling.
- 49 Hertil bemærkes indledningsvist, at direktiv 2000/78 i henhold til sin artikel 1 har til formål at bekæmpe visse former for forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, hvorunder henhører forskelsbehandling på grund af alder med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne.
- 50 I henhold til artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78 betyder »princippet om ligebehandling«, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i direktivets artikel 1 anførte grunde. I direktivets artikel 2, stk. 2, litra a), præciseres det, at der i henhold til stk. 1 foreligger 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.

- 51 Nationale forskrifter som de i hovedsagen omhandlede — hvorefter den omstændighed, at arbejdstageren når den alder, der i de pågældende forskrifter er fastsat for at kunne gå på pension, medfører, at ansættelseskontrakten uden videre ophører — må imidlertid anses for direkte at pålægge en ringere behandling af arbejdstagere, der har nået denne alder, i forhold til de øvrige erhvervsaktive personer. Sådanne forskrifter indebærer således en direkte forskelsbehandling på grund af alder som omhandlet i artikel 2, stk. 1, og stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78.
- 52 Navnlig hvad angår ulige behandling på grund af alder fremgår det imidlertid af direktivets artikel 6, stk. 1, første afsnit, at en sådan ulige behandling ikke udgør forskelsbehandling, som er forbudt ved direktivets artikel 2, »hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige«. I artikel 6, stk. 1, andet afsnit, nævnes forskellige eksempler på ulige behandling, der falder ind under første afsnit, og som dermed er forenelige med fællesskabsretten.
- 53 Som generaladvokaten har anført i punkt 71 i forslaget til afgørelse, er den eneste overgangsbestemmelse, som giver mulighed for at optage bestemmelser om tvungen pensionering af arbejdstagere i kollektive overenskomster, blevet vedtaget efter tilskyndelse fra arbejdsmarkedets parter som led i en national politik til fremme af adgangen til beskæftigelse ved en bedre fordeling af denne mellem generationerne.

- 54 Den forelæggende ret har ganske vist understreget, at der i den nævnte bestemmelse ikke formelt henvises til et sådant formål.
- 55 Denne omstændighed er imidlertid ikke alene afgørende.
- 56 Artikel 6, stk. 1, i forordning nr. 2000/78 kan nemlig ikke tillægges den betydning, at en manglende præcisering i de omhandlede nationale forskrifter med hensyn til det formål, der forfølges dermed, medfører, at det automatisk udelukkes, at disse forskrifter kan være berettigede i medfør af denne bestemmelse.
- 57 I mangel af en sådan præcisering er det ikke desto mindre 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 gyldighed samt med, at midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.
- 58 I det foreliggende tilfælde fremgår det for det første af den forelæggende rets bemærkninger, at tvungen pensionering af arbejdstagere, der har nået en vis alder, blev indført i den spanske lovgivning i løbet af 1980 i en økonomisk kontekst, der var præget af høj arbejdsløshed, med henblik på inden for rammerne af den nationale beskæftigelsespolitik at give arbejdssøgende personer muligheder for at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

- 59 For det andet fremgik et sådant formål udtrykkeligt af den tiende tillægsbestemmelse.
- 60 Efter at tillægsbestemmelsen blev ophævet i løbet af 2001, og efter at den spanske regering samt arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne havde undertegnet erklæringen om social dialog for 2004 om konkurrenceevne, fast arbejde, og socialt sammenhold, genindførte den spanske regering for det tredje ordningen med tvungen pensionering ved lov nr. 14/2005. Denne lov har imidlertid selv til formål at give arbejdssøgende personer muligheder for at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Dens eneste bestemmelse betinger således muligheden for i de kollektive overenskomster at fastsætte bestemmelser om, at arbejdsaftaler kan bringes til ophør ved pensionsalderens indtræden, af, at foranstaltningen »tage[r] sigte på beskæftigelsespolitiske mål, som kommer til udtryk i den kollektive overenskomst«, såsom »omdannelse af midlertidige kontrakter til tidsubegrænsede kontrakter, bevarelse af arbejdspladser [eller] ansættelse af nye medarbejdere«.
- 61 I denne sammenhæng og henset til de mange tvister, der efter ophævelsen af den tiende tillægsbestemmelse opstod om retsvirkningen af de bestemmelser om tvungen pensionering, der fandtes i kollektive overenskomster, der var indgået, mens lov nr. 8/1980 var gældende, både i dens oprindelige affattelse og i den, der blev godkendt ved lovdekret nr. 1/1995, samt henset til den retlige usikkerhed, der fulgte heraf for arbejdsmarkedets parter, bekræftede den eneste overgangsbestemmelse, at det var muligt at fastsætte en aldersgrænse for pensionering under anvendelse af de nævnte kollektive overenskomster.
- 62 Set i sin rette sammenhæng tilsigter den eneste overgangsbestemmelse således at regulere det nationale arbejdsmarked, bl.a. med henblik på at afskaffe arbejdsløsheden.

- 63 Denne vurdering underbygges desuden af den omstændighed, at artikel 19, stk. 3, i den kollektive overenskomst i det foreliggende tilfælde udtrykkeligt nævner »[m]ed henblik på at fremme beskæftigelsen« som formål med den foranstaltning, der indføres ved denne bestemmelse.
- 64 Lovligheden af et sådant alment formål kan ikke med rimelighed drages i tvivl, idet beskæftigelsespolitikken og situationen på arbejdsmarkedet er nævnt blandt de mål, der udtrykkeligt er opregnet i artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78, og idet fremme af et højt beskæftigelsesniveau i overensstemmelse med artikel 2, stk. 1, første led, EU og artikel 2 EF udgør et af de mål, der forfølges såvel af Den Europæiske Union som af Fællesskabet.
- 65 Domstolen har desuden allerede fastslået, at det ubestrideligt er et lovligt mål i medlemsstaternes social- eller beskæftigelsespolitik at fremme ansættelse (jf. bl.a. dom af 11.1.2007, sag C-208/05, ITC, Sml. I, s. 181, præmis 39), og denne vurdering skal helt åbenbart anvendes på nationale arbejdsmarkedspolitiske instrumenter, der sigter på at forbedre mulighederne for, at visse kategorier af arbejdstagere kan få fodfæste på arbejdsmarkedet.
- 66 Et formål af den art, der er fastsat i de i hovedsagen omtvistede forskrifter, skal følgelig principielt anses for »objektivt og rimeligt« at begrunde en ulige behandling på grund af alder indført i medlemsstaterne »inden for rammerne af den nationale ret«, således som det er fastsat i artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78.

- 67 Efter bestemmelsens ordlyd skal det yderligere efterprøves, om de midler, der er anvendt til at opfylde det pågældende formål, er »hensigtsmæssige og nødvendige«.
- 68 Hertil bemærkes, at medlemsstaterne på fællesskabsrettens nuværende udviklings-trin og i givet fald arbejdsmarkedets parter på nationalt plan råder over en vid skønsmargin ved valget af, ikke blot hvilket bestemt formål blandt andre, man ønsker at forfølge på området for socialpolitik og beskæftigelse, men også ved valget af, hvilke foranstaltninger der kan opfylde det (jf. i denne retning dom af 22.11.2005, sag C-144/04, Mangold, Sml. I, s. 9981, præmis 63).
- 69 Som det allerede fremgår af formuleringen »særlige bestemmelser, der kan variere alt efter situationen i medlemsstaterne« i betragtning 25 til direktiv 2000/78, er dette bl.a. tilfældet med hensyn til det valg, som de berørte nationale myndigheder ud fra politiske, økonomiske, sociale, demografiske og/eller budgetmæssige overvejelser og under hensyntagen til den konkrete situation på denne medlemsstats arbejdsmarked, kan se sig nødsaget til at træffe om enten at forlænge arbejdstagernes arbejdsliv eller tværtimod at indføre regler om en tidligere pensionering af arbejdstagerne.
- 70 Desuden må de kompetente myndigheder på nationalt, regionalt eller sektorielt plan kunne råde over muligheden for at ændre de midler, der er iværksat for at opnå et legitimt formål af almen karakter, f.eks. ved at tilpasse dem til udviklingen i beskæftigelsessituationen i den berørte medlemsstat. Den omstændighed, at metoden med tvungen pensionering i det foreliggende tilfælde er blevet genindført i Spanien efter i flere år at have været ophævet, er derfor uden relevans.

- 71 Det påhviler således medlemsstaternes kompetente myndigheder at finde en rimelig balance mellem de foreliggende hensyn. Det skal imidlertid påses, at de nationale foranstaltninger, der fastsættes i denne forbindelse, ikke går ud over, hvad der er hensigtsmæssigt og nødvendigt for at opfylde det mål, der forfølges af den berørte medlemsstat.
- 72 Det forekommer imidlertid ikke urimeligt, at en medlemsstats myndigheder vurderer, at en foranstaltning som den i hovedsagen omhandlede kan være hensigtsmæssig og nødvendig for at nå det legitime formål, der er opstillet inden for rammerne af den nationale beskæftigelsespolitik, og som består i at fremme fuld beskæftigelse ved at lette adgangen til arbejdsmarkedet.
- 73 Den pågældende foranstaltning kan desuden ikke anses for at gøre et uoverdrevent indgreb i de legitime krav, som er fremsat af arbejdstagere, der er blevet pensioneret mod deres vilje som følge af, at de har nået den fastsatte aldersgrænse, da de relevante forskrifter ikke blot hviler på en bestemt alder, men ligeledes tager hensyn til, at de pågældende i løbet af deres arbejdsliv optjener ret til en økonomisk kompensation i form af en pension som den, der er fastsat i den nationale ordning i hovedsagen, hvis niveau ikke kan anses for at være urimeligt.
- 74 I henhold til de relevante nationale forskrifter er det i øvrigt arbejdsmarkedets parter, der — i form af kollektive overenskomster og således med en ikke ubetydelig grad af fleksibilitet — kan gøre brug af tvungen pensionering, således at der ikke blot kan tages behørigt hensyn til den overordnede situation på det berørte arbejdsmarked, men ligeledes til de særlige kendetegn ved de pågældende stillinger.

75 Henset til disse elementer kan det ikke med føje hævdes, at nationale forskrifter som de i hovedsagen omhandlede er uforenelige med kravene i direktiv 2000/78.

76 Under hensyn til ovenstående fortolkning af direktiv 2000/78 er det ikke længere nødvendigt for Domstolen at inddrage artikel 13 EF, der er hjemmel for direktivet, og som der ligeledes henvises til i det første spørgsmål.

77 I betragtning af samtlige ovenstående bemærkninger skal det første spørgsmål besvares med, at forbuddet mod enhver forskelsbehandling på grund af alder, som iværksat ved direktiv 2000/78, skal fortolkes således, at det ikke er til hinder for nationale forskrifter som de i hovedsagen omhandlede, hvorefter bestemmelser om tvungen pensionering i kollektive overenskomster anses for gyldige, selv om de eneste betingelser for bestemmelsernes anvendelse er, at arbejdstageren har nået den aldersgrænse for at kunne gå på pension, der i national lovgivning er fastsat til 65 år, og opfylder de øvrige kriterier om social sikring for at opnå ret til en arbejdsop-hørspension, baseret på bidragsbetaling, hvis

— den pågældende foranstaltning, uanset at den er baseret på alder, er objektivt og rimeligt begrundet inden for rammerne af national ret i et legitimt formål vedrørende beskæftigelsespolitik og arbejdsmarked, og

— de midler, der er iværksat med henblik på at nå dette almene formål, ikke forekommer uhensigtsmæssige og unødvendige.

Det andet spørgsmål

- 78 Når henses til besvarelsen af den forelæggende rets første spørgsmål, er det uforlødent at besvare det andet præjudicielle spørgsmål.

Sagens omkostninger

- 79 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 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 (Store Afdeling) for ret:

Forbudet mod enhver forskelsbehandling på grund af alder, som iværksat ved Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, skal fortolkes således, at det ikke er til hinder for nationale forskrifter som de i hovedsagen omhandlede, hvorefter bestemmelser om tvungen pensionering i

kollektive overenskomster anses for gyldige, selv om de eneste betingelser for bestemmelsernes anvendelse er, at arbejdstageren har nået den aldersgrænse for at kunne gå på pension, der i national lovgivning er fastsat til 65 år, og opfylder de øvrige kriterier om social sikring for at opnå ret til en arbejdsophørspension, baseret på bidragsbetaling, hvis

- **den pågældende foranstaltning, uanset at den er baseret på alder, er objektivt og rimeligt begrundet inden for rammerne af national ret i et legitimt formål vedrørende beskæftigelsespolitik og arbejdsmarked, og**

- **de midler, der er iværksat med henblik på at nå dette almene formål, ikke forekommer uhensigtsmæssige og unødvendige.**

Underskrifter