

CONCLUSIE VAN ADVOCaat-GENERAAL

Y. BOT

van 2 september 2010<sup>1</sup>

1. De vraagstukken omtrent de ambtshalve pensionering, de mogelijkheid om een werknemer die de pensioenleeftijd heeft bereikt te ontslaan, en de aanwerving vanaf een bepaalde leeftijd van werknemers bij wege van overeenkomsten voor bepaalde duur, zijn reeds in verschillende arresten van het Hof behandeld of zullen in de nabije toekomst worden behandeld.<sup>2</sup> De onderhavige zaak zal het Hof in staat stellen zijn rechtspraak te vervolledigen door ditmaal deze verschillende vraagstukken samen te behandelen.

algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep<sup>3</sup>, van een nationale regeling die een werkgever de mogelijkheid biedt de arbeidsovereenkomst van een hoogleraar die 65 jaar oud is te beëindigen, en die bepaalt dat de arbeidsrelatie na deze leeftijd uitsluitend in de vorm van overeenkomsten voor bepaalde duur van een jaar kunnen worden verlengd met maximaal drie jaar.

2. De Rajonen sad Plovdiv (districtsrechtbank te Plovdiv) (Bulgarije) stelt het Hof namelijk een vraag betreffende de verenigbaarheid met richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een

1 — Oorspronkelijke taal: Frans.

2 — Inzake de ambtshalve pensionering, zie arrest van 16 oktober 2007, *Palacios de la Villa* (C-411/05, Jurispr. blz. I-8531), en bij het Hof aanhangige zaken *Rosenblatt* (C-45/09) en *Fuchs en Köhler* (C-159/10 en C-160/10); inzake de toelating om een werknemer die de pensioenleeftijd heeft bereikt te ontslaan, zie arrest van 5 maart 2009, *Age Concern England* (C-388/07, Jurispr. blz. I-1569); voor de aanwerving vanaf een bepaalde leeftijd van werknemers via overeenkomsten voor bepaalde duur, zie arrest van 22 november 2005, *Mangold* (C-144/04, Jurispr. blz. I-9981), en bij het Hof aanhangige zaak *Deutsche Lufthansa* (C-109/09). Zie eveneens arrest van 12 januari 2010, *Petersen* (C-341/08, Jurispr. blz. I-47), inzake een nationale bepaling die de maximumleeftijd voor uitoefening van het beroep van gecontracteerde tandarts op 68 jaar vaststelt.

3. In deze conclusie zal ik grotendeels op basis van de bestaande rechtspraak de redenen uiteenzetten waarom ik van mening ben dat de richtlijn zich niet tegen een dergelijke regeling verzet.

3 — PB L 303, blz. 16; hierna: „richtlijn”.

## I — Rechtskader

is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

### A — *Recht van de Unie*

[...]”

4. Luidens artikel 1 heeft richtlijn 2000/78 „tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden”.

5. Artikel 2 van deze richtlijn luidt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

a) ‚directe discriminatie,‘ wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt,

6. In artikel 6, lid 1, van de richtlijn is bepaald:

„Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

a) het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opnemingsmogelijkheid in het

arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;

8. Artikel 328 van het arbeidswetboek bepaalt:

- b) de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of -anciënniteit in een functie voor toegang tot de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen;

„1) Een werkgever mag in volgende gevallen een arbeidsovereenkomst beëindigen met een schriftelijke opzegging aan de werknemer binnen de in artikel 326, lid 2, bedoelde termijnen:

[...]

- c) de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving, gebaseerd op de opleidingseisen voor de betrokken functie of op de noodzaak van een aan pensionering voorafgaand redelijk aantal arbeidsjaren.”

10. Wanneer het recht op het ouderdomspensioen is verworven, en voor hoogleraren, docenten en assistenten van niveau I en II en doctors in de wetenschappen, wanneer zij de leeftijd van 65 jaar bereiken;

[...]”

## B — Nationale regeling

7. Artikel 325, lid 3, van het arbeidswetboek<sup>4</sup> bepaalt dat de arbeidsovereenkomst zonder opzegging door de partijen eindigt na verloop van de contractstermijn.

9. Lid 11 van de overgangs- en slotbepalingen van het wetboek inzake hoger onderwijs<sup>5</sup>, luidt:

„Op voorstel van de raad van hoogleraren en de raad van de hoofdeenheid en/of de afdeling kunnen na beslissing van de academische

<sup>4</sup> — DV nr. 26 van 1 april 1986, nadien gewijzigd en gepubliceerd in DV nr. 41 van 2 juni 2009, in werking getreden op 1 juli 2009.

<sup>5</sup> — DV nr. 112 van 27 december 1995, laatst gewijzigd en gepubliceerd in DV nr. 74 van 15 september 2009.

raad de arbeidsovereenkomsten met personen met universitaire docerbevoegdheid, bij het bereiken van de in artikel 328, eerste alinea, punt 10, van de Kodeks na truda [arbeidswet] bedoelde leeftijd telkens met een jaar worden verlengd, maar in totaal met niet meer dan drie jaar, wanneer de betrokkene ‚hoogleraar’ is, en wanneer de betrokkene ‚docent’ is, in totaal met niet meer dan twee jaar.”

## II — Hoofdgeding en prejudiciële vragen

11. De onderhavige verzoeken om een prejudiciële beslissing betreffen dezelfde persoon, V.I. Georgiev, en dezelfde feiten. Het verschil tussen beide verzoeken is dat het tweede verzoek (zaak C-268/09) een aanvullende vraag bevat ten opzichte van het eerste (zaak C-250/09).

12. Georgiev begon in 1985 aan de Tehnicheski universitet — Sofia, filiaal Plovdiv (technische universiteit van Sofia, afdeling Plovdiv; hierna: „universiteit”) te werken als docent.

10. Volgens artikel 7, lid 1, punt 6, van de wet inzake bescherming tegen discriminatie<sup>6</sup> vormt de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving geen discriminatie, wanneer zij verband houdt met de noodzakelijke opleiding voor de betrokken functie of het vereiste van een redelijk tijdsverloop tussen de aanstelling en de pensionering, voor zover zij ter bereiking van een rechtmatig doel objectief gerechtvaardigd is en het ter bereiking van dit doel aangewende middel niet verder gaat dan noodzakelijk is.

13. In 2006 is zijn arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar beëindigd, op grond dat hij de pensioenleeftijd had bereikt.

14. De academische raad van de universiteit heeft Georgiev krachtens lid 11 van de overgangs- en slotbepalingen van het wetboek inzake hoger onderwijs echter toelating verleend om te blijven werken. Er werd een nieuwe arbeidsovereenkomst voor een jaar ondertekend waarin werd bepaald dat Georgiev

6 — DV nr. 86 van 30 september 2003, in werking getreden op 1 januari 2004, gewijzigd en gepubliceerd in DV nr. 74 van 15 september 2009, in werking getreden op 15 september 2009.

als docent aan de faculteit ingenieurswetenschappen zou werken.

waarvan sprake in zaak C-250/09). De Rajonen sad Plovdiv achtte het nodig de zaak te schorsen en het Hof de volgende drie prejudiciële vragen te stellen. De eerste twee zijn in beide zaken gesteld, de derde uitsluitend in zaak C-268/09:

15. Bij een in 2006 ondertekende aanvullende overeenkomst is de overeenkomst met een jaar verlengd.

16. In 2007 is Georgiev benoemd tot hoogleraar.

17. Bij een in 2008 ondertekende nieuwe aanvullende overeenkomst is de overeenkomst opnieuw met een jaar verlengd.

18. Bij besluit van de directeur van de universiteit is de arbeidsrelatie tussen de universiteit en Georgiev in 2009 met een beroep op artikel 325, lid 3, van het arbeidswetboek beëindigd.

19. Georgiev heeft bij de rechtbank te Plovdiv twee beroepen ingesteld. Het eerste beroep strekt tot vaststelling dat de clausele in de eerste overeenkomst voor bepaalde duur, die de arbeidsovereenkomst tot een jaar beperkt, nietig is en dat de overeenkomst moet worden geherkwalificeerd als een overeenkomst voor onbepaalde duur (beroep waarvan sprake in zaak C-268/09). Het tweede beroep betreft het besluit van de directeur van de universiteit dat een einde maakt aan de arbeidsrelatie met de universiteit bij het bereiken van de leeftijd van 68 jaar (beroep

„1) Verzetten de bepalingen van de [richtlijn] zich tegen de toepassing van een nationale regeling die niet de mogelijkheid openlaat dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur worden gesloten met hoogleraren van 65 jaar of ouder? Is in dit verband, en in het bijzonder gelet op artikel 6, lid 1, van de richtlijn, artikel 7, lid 1, punt 6, van de wet tot bescherming tegen discriminatie een maatregel die objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitieme doelstelling en is deze evenredig, voor zover hij leeftijdsgrenzen voor de tewerkstelling in bepaalde functies invoert, nu de richtlijn volledig in Bulgaars recht is omgezet?

2) Verzetten de bepalingen van de [richtlijn] zich tegen de toepassing van een nationale regeling die voorziet in ambtshalve pensionering van hoogleraren die de leeftijd van 68 jaar bereiken? Is het gelet op de feiten en omstandigheden van de onderhavige zaak en gelet op de tegenstrijdigheid die is vastgesteld tussen de bepalingen van de [richtlijn] en het

toepasselijke nationale recht tot omzetting van de richtlijn, mogelijk dat de uitlegging van de bepalingen van gemeenschapsrecht ertoe leidt dat het nationale recht buiten toepassing blijft?

### III — Analyse

- 3) Stelt het nationale recht het bereiken van voormelde leeftijd vast als enig criterium voor de beëindiging van de arbeidsrelatie voor onbepaalde duur en voor de mogelijkheid van verlenging ervan als arbeidsrelatie voor bepaalde duur tussen dezelfde werknemer en dezelfde werkgever voor dezelfde functie? Bepaalt het nationale recht een maximumduur en een maximaal aantal verlengingen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur met dezelfde werkgever na wijziging van de overeenkomst voor onbepaalde duur in een overeenkomst voor bepaalde duur, na afloop waarvan voortzetting van de arbeidsovereenkomst tussen partijen onmogelijk is?"
20. Georgiev, de universiteit, de Bulgaarse, de Duitse en de Slowaakse regering, alsook de Commissie van de Europese Gemeenschappen hebben schriftelijke opmerkingen ingediend.
21. De drie prejudiciële vragen zullen samen worden onderzocht. Zij strekken er in wezen toe te vernemen of de richtlijn aldus moet worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan een nationale regeling die een werkgever de mogelijkheid biedt de arbeidsovereenkomst van een hoogleraar van 65 jaar of ouder te beëindigen en die bepaalt dat de arbeidsrelatie na deze leeftijd uitsluitend in de vorm van overeenkomsten voor bepaalde duur van een jaar kan worden verlengd met maximaal drie jaar.
22. Om deze vragen te beantwoorden moet worden onderzocht of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling binnen de werkingssfeer van de richtlijn valt, of zij een verschil in behandeling op grond van leeftijd bevat en, zo ja, of de richtlijn zich tegen dit verschil in behandeling verzet.
23. Aangaande allereerst de werkingssfeer van de richtlijn, moet worden vastgesteld dat blijkens artikel 3, lid 1, sub c, ervan deze richtlijn binnen de grenzen van de aan de Unie verleende bevoegdheden op alle personen van toepassing is met betrekking tot werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning. De in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling heeft direct invloed op de duur en de modaliteiten van de arbeidsrelatie tussen de partijen, alsook, meer algemeen, op de uitoefening door hoogleraren van hun beroepsactiviteit,

nu hun toekomstige deelname aan het beroepsleven vanaf de leeftijd van 65 jaar wordt beperkt en vanaf de leeftijd van 68 jaar wordt uitgesloten. Mijns inziens staat dus vast dat deze regeling binnen de werkingsfeer van de richtlijn valt.<sup>7</sup>

24. Wat voorts de vraag betreft of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling een verschil in behandeling op grond van leeftijd met betrekking tot arbeid en beroep inhoudt, moet worden vastgesteld dat volgens artikel 2, lid 1, van de richtlijn, voor de toepassing ervan onder het „beginsel van gelijke behandeling” wordt verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 van deze richtlijn genoemde gronden. Artikel 2, lid 2, sub a, van de richtlijn preciseert dat er voor de toepassing van lid 1 directe discriminatie is wanneer iemand op basis van een van de in artikel 1 van richtlijn 2000/78 genoemde gronden ongunstiger wordt behandeld dan een ander die zich in een vergelijkbare situatie bevindt.

25. Door een werkgever de mogelijkheid te bieden de arbeidsovereenkomst van een hoogleraar van 65 jaar of ouder te beëindigen, en door te bepalen dat de arbeidsrelatie na deze leeftijd uitsluitend in de vorm van overeenkomsten voor bepaalde duur van een jaar kan worden verlengd met een maximum van niet meer dan drie jaar, worden hoogleraren die de leeftijd van 65 jaar, en die welke de leeftijd van 68 jaar hebben bereikt, door de

in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling minder gunstig behandeld dan andere beroepsactieve hoogleraren. In tegenstelling namelijk tot andere beroepsactieve hoogleraren die in principe zijn aangeworven bij een overeenkomst voor onbepaalde duur, moeten hoogleraren van 65 jaar die wensen te blijven werken, genoegen nemen met een overeenkomst voor bepaalde duur. Bovendien moeten hoogleraren die de leeftijd van 68 bereiken hun activiteit binnen de universiteit beëindigen. Een dergelijke regeling levert dus een verschil in behandeling op dat rechtstreeks op de leeftijd is gebaseerd, zoals is bedoeld in artikel 2, leden 1 en 2, sub a, van de richtlijn.<sup>8</sup>

26. Thans moet worden nagegaan of het verschil in behandeling op grond van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling al dan niet in overeenstemming is met de richtlijn. Dienaangaande volgt uit artikel 6, lid 1, eerste alinea, van de richtlijn dat dergelijke verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen verboden discriminatie in de zin van artikel 2 van de richtlijn uitmaken „indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van

7 — Zie naar analogie reeds aangehaalde arresten *Palacios de la Villa* (punten 45 en 46) en *Age Concern England* (punten 27 en 28).

8 — Blijkens de stukken kan naar Bulgaars recht de arbeidsovereenkomst van mannelijke werknemers principieel vanaf de leeftijd van 63 jaar worden beëindigd. Ook al blijken hoogleraren zich vanuit dit oogpunt in een gunstige positie te bevinden in vergelijking met andere werknemers, sluit dit niet uit dat zij op grond van leeftijd verschillend worden behandeld in strijd met de richtlijn, wanneer wordt vergeleken met de situatie van hoogleraren die niet de leeftijd van 65 of 68 jaar hebben bereikt.

legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn”.

27. De doelstelling van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling blijkt niet duidelijk uit de bewoordingen ervan. Zo als het Hof reeds heeft geoordeeld, is het bij ontbreken van een nadere precisering over de doelstelling van de in geding zijnde nationale regeling van belang dat het onderliggende doel van de betrokken maatregel kan worden bepaald aan de hand van andere elementen die ontleend zijn aan de algemene context van de betrokken maatregel, zodat de rechtmatigheid, en de passendheid en noodzaak van de ter bereiking van dit doel gebruikte middelen door de rechter kunnen worden getoetst.<sup>9</sup>

28. In het kader van het hoofdgeding staat het uiteindelijk aan de nationale rechter, die bij uitsluiting bevoegd is om de feiten van het bij hem aanhangige geding te beoordelen en de toepasselijke nationale wetgeving uit te leggen, om de ermee nagestreefde doelstelling te identificeren en na te gaan of deze wel degelijk een legitieme doelstelling is in de

zin van artikel 6, lid 1, eerste alinea, van de richtlijn.<sup>10</sup>

29. Teneinde een nuttig antwoord te geven dat de nationale rechter in staat stelt het hoofdgeding te beslechten, moet dus worden onderzocht of de richtlijn zich verzet tegen een verschil in behandeling op grond van leeftijd als in het hoofdgeding, gelet op de doelstellingen die als mogelijke rechtvaardigingsgronden in de bij het Hof ingediende schriftelijke opmerkingen zijn aangevoerd.

30. De belangrijkste aangevoerde doelstelling bestaat erin de werkgelegenheidskansen binnen de beroepsgroep over de generaties te verdelen. Volgens de argumenten die door verschillende interveniënten in deze procedure zijn ontwikkeld, hoofdzakelijk de Bulgaarse, de Duitse en de Slowaakse regering, alsook de Commissie, maakt de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling het met deze doelstelling mogelijk de jongere generaties de kans te bieden om als hoogleraar te werken, en de kwaliteit van het onderwijs en het onderzoek te verzekeren.

31. Volgens de bewoordingen van artikel 6, lid 1, van de richtlijn zijn de doelstellingen die in de zin van deze bepaling als „legitiem” kunnen worden beschouwd, legitieme beleidsdoelstellingen op het terrein van de

9 — Zie met name arrest Petersen, reeds aangehaald (punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

10 — Zie met name reeds aangehaalde arresten Age Concern England (punt 47) en Petersen (punt 42).



werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding. Dienaangaande heeft het Hof reeds geoordeeld dat de bevordering van het aantal arbeidsplaatsen onbetwistbaar een objectieve doelstelling van sociale politiek of werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten vormt en dat deze beoordeling onmiskenbaar ook moet gelden voor de instrumenten van nationaal werkgelegenheidsbeleid waarmee een verbetering wordt beoogd van de kansen op integratie in het beroepsleven van bepaalde categorieën werknemers. Ook een maatregel die is genomen om de toegang van jongeren tot de uitoefening van het beroep van hoogleraar te bevorderen, kan als een maatregel van werkgelegenheidsbeleid worden beschouwd.<sup>11</sup>

32. Thans moet nog worden nagegaan of, overeenkomstig de bewoordingen van artikel 6, lid 1, van de richtlijn, de middelen die voor het bereiken van dat doel worden aangewend „passend en noodzakelijk” zijn. Dienaangaande moet in herinnering worden gebracht dat de lidstaten in dit verband onbetwistbaar over een ruime beoordelingsmarge beschikken bij de keuze van de maatregelen die geschikt zijn ter verwezenlijking van hun doelstellingen op het gebied van sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid.<sup>12</sup>

33. In het reeds aangehaalde arrest Petersen heeft het Hof opgemerkt dat het, gezien de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de betrokken sector, niet onredelijk lijkt wanneer de autoriteiten van een lidstaat zich op het standpunt stellen dat de toepassing van

een leeftijdsgrens, die leidt tot de uittreding van de oudste werknemers uit de arbeidsmarkt, de werkgelegenheid van jongere werknemers kan bevorderen. Wat de vaststelling van de leeftijdsgrens op 68 jaar betreft, heeft het Hof geoordeeld dat dit een voldoende gevorderde leeftijd is om als einde van een loopbaan te dienen.<sup>13</sup> Uit het reeds aangehaalde arrest Palacios de la Villa blijkt dat dezelfde beoordeling zich opdringt voor een leeftijdsgrens van 65 jaar<sup>14</sup>, zeker wanneer, zoals het geval is in de onderhavige zaak, deze leeftijd niet noodzakelijkerwijs de pensionering van de werknemers die deze leeftijd hebben bereikt, meebrengt.

34. Mijns inziens moet worden erkend dat de lidstaat op rechtmatige gronden ernaar mag streven om via de vaststelling van een leeftijdsgrens het bestaan van een evenwichtige leeftijdspiramide binnen het hoglerarenkorps te verzekeren. Het samenleven van verschillende generaties docenten en onderzoekers bevordert volgens mij de uitwisseling van ervaring en de vernieuwing, en dus de ontwikkeling van de kwaliteit van het onderwijs en het onderzoek aan de universiteiten. Daar overigens het aantal vacatures in deze sector beperkt is en de loopbanen er relatief lang kunnen zijn, kan redelijkerwijs worden geoordeeld dat een leeftijdsgrens de toegang

11 — Zie naar analogie arrest Petersen, reeds aangehaald (punt 68 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

12 — Zie met name arrest van 19 januari 2010, Küçükdeveci (C-555/07, Jurispr. blz. I-365, punt 38 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

13 — Arrest Petersen, reeds aangehaald (punt 70).

14 — Arrest Palacios de la Villa, reeds aangehaald (punt 72).

van jongere werknemers tot het beroep bevordert.

een ouderdomspensioen<sup>15</sup>, waarvan Georgiev overigens niet het bedrag betwist.

35. Vanuit dit oogpunt ben ik van mening dat een regeling als in het hoofdgeding niet verder gaat dan nodig is ter verwezenlijking van de doelstelling de werkgelegenheidskansen tussen de generaties binnen de betrokken beroepsgroep te verdelen.

36. Allereerst is deze regeling evenredig omdat de hoogleraar die wordt gedwongen zijn activiteiten te beëindigen, op de leeftijd van 65 of op die van 68 jaar, recht heeft op een ouderdomspensioen. Deze regeling is dus geen excessieve aantasting van de legitieme aanspraken van de werknemers die hun beroepsactiviteit moeten beëindigen omdat zij een leeftijd tussen 65 en 68 jaar hebben bereikt. Deze regeling berust namelijk niet uitsluitend op een bepaalde leeftijd, maar houdt eveneens rekening met de omstandigheid dat de betrokkenen na hun beroepsloopbaan recht hebben op een financiële vergoeding in de vorm van

37. Verder moet worden opgemerkt dat de mogelijkheid voor deze hoogleraren om na deze leeftijd met overeenkomsten voor bepaalde duur te blijven werken, een versoepeling betekent van de regel dat hoogleraren op de leeftijd van 65 jaar met pensioen moeten gaan, aangezien zij nog gedurende drie jaar hun activiteiten voort mogen zetten. Deze mogelijkheid draagt er dus toe bij dat het verschil in behandeling van hoogleraren die 65 jaar of ouder zijn, wordt verzacht.

38. Aangaande dit aspect van de regeling die in het hoofdgeding aan de orde is, moet deze zaak duidelijk worden onderscheiden van de zaak waarin het reeds aangehaalde arrest Mangold is geweest. Ik herinner eraan dat het Hof in dit arrest de onverenigbaarheid met de richtlijn heeft vastgesteld van een nationale regeling die het mogelijk maakt met werknemers van 52 jaar en ouder een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur te sluiten, zonder dat er daarvoor objectieve redenen zijn. Anders dan in de onderhavige zaak betrof de nationale regeling in dat arrest

15 — Zie dienaangaande arrest Palacios de la Villa, reeds aangehaald (punt 73), waarin het Hof het had over een ouderdomspensioen „waarvan de hoogte niet als onredelijk kan worden beschouwd”. De definitie van wat deze formule inhoudt is een van de centrale problemen in de zaak Rosenblatt, reeds aangehaald.

werknemers die geen recht op een ouderdomspensioen hadden verworven en konden de overeenkomsten een onbepaald aantal keren worden verlengd. Bovendien betreft de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling slechts een bijzondere categorie werknemers, terwijl de regeling waarvan sprake in het arrest Mangold algemene gelding had.

hoogleraren om na de leeftijd van 65 jaar hun activiteiten voort te zetten, verzoenen met de noodzaak voor de universiteiten om elk jaar op basis van hun behoeften en de specificiteit van de betrokken onderwijsrichting opnieuw te kunnen beoordelen of deze verlenging al dan niet een negatieve invloed heeft op de juiste verdeling van de werkgelegenheidskansen tussen de generaties binnen deze beroepsgroep.

39. Tot slot merk ik op dat het Hof weliswaar meermaals de gelegenheid heeft gehad om aan te geven dat een vaste dienstbetrekking wordt opgevat als een essentieel onderdeel van de werknemersbescherming, maar tegelijkertijd heeft erkend dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur in sommige omstandigheden kunnen tegemoet komen aan de behoeften van zowel de werkgever als de werknemer.<sup>16</sup>

40. In casu is dat volgens mij het geval. Het gebruik van overeenkomsten voor bepaalde duur kan namelijk de wens van bepaalde

41. Uit al deze gegevens leid ik af dat de artikelen 2, lid 2, sub a, en 6, lid 1, van de richtlijn aldus moet worden uitgelegd dat zij niet in de weg staan aan een nationale regeling als in het hoofdgeding aan de orde, die een werkgever de mogelijkheid biedt de arbeidsovereenkomst van een hoogleraar van 65 jaar of ouder te beëindigen en die bepaalt dat de arbeidsrelatie na deze leeftijd uitsluitend in de vorm van overeenkomsten voor bepaalde duur van een jaar kunnen worden verlengd met maximaal drie jaar, voor zover deze regeling beoogt binnen deze beroepsgroep de werkgelegenheidskansen tussen de generaties te verdelen; het staat aan de nationale rechter te onderzoeken of dit het geval is.

<sup>16</sup> — Zie met name arrest van 15 april 2008, *Impact* (C-268/06, Jurispr. blz. I-2483, punt 87 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

#### IV — Conclusie

42. Gelet op een en ander, geef ik het Hof in overweging de door de Rajonen sad Plovdiv gestelde prejudiciële vragen te beantwoorden als volgt:

„De artikelen 2, lid 2, sub a, en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moeten aldus worden uitgelegd dat zij niet in de weg staan aan een nationale regeling als in het hoofdgeding aan de orde, die een werkgever de mogelijkheid biedt de arbeidsovereenkomst van een hoogleraar van 65 jaar of ouder te beëindigen en die bepaalt dat de arbeidsrelatie na deze leeftijd uitsluitend in de vorm van overeenkomsten voor bepaalde duur van een jaar kunnen worden verlengd met maximaal drie jaar, voor zover deze regeling beoogt de werkgelegenheidskansen tussen de generaties te verdelen binnen deze beroepsgroep; het staat aan de nationale rechter te onderzoeken of dit het geval is.”