

GEORGIEV

ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

18 november 2010*

In de gevoegde zaken C-250/09 en C-268/09,

betreffende twee verzoeken om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door de Rayonen sad Plovdiv (Bulgaarse rechtbank van eerste aanleg) bij beslissingen van 23 juni 2009, ingekomen bij het Hof op 6 respectievelijk 10 juli 2009, in de procedures

Vasil Ivanov Georgiev

tegen

Tehnicheski universitet — Sofia, filial Plovdiv,

* Procestaal: Bulgaars.

wijst HET HOF (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: J.N. Cunha Rodrigues, kamerpresident, A. Arabadjiev, A. Rosas, A. Ó Caoimh en P. Lindh (rapporteur), rechters,

advocaat-generaal: Y. Bot,
griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

- V. Georgiev, vertegenwoordigd door K. Boncheva en G. Chernicherska, advokati,
- de Tehnicheski universitet — Sofia, filial Plovdiv, vertegenwoordigd door K. Iliev als gemachtigde,
- de Bulgaarse regering, vertegenwoordigd door T. Ivanov en E. Petranova als gemachtigden,
- de Duitse regering, vertegenwoordigd door M. Lumma en J. Möller als gemachtigden,
- de Slowaakse regering, vertegenwoordigd door B. Ricziová als gemachtigde,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door J. Enegren en N. Nikolova als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 2 september 2010,

het navolgende

Arrest

- 1 De verzoeken om een prejudiciële beslissing betreffen de uitlegging van artikel 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 (PB L 303, blz. 16).

- 2 Deze verzoeken zijn ingediend in het kader van gedingen tussen V. Georgiev en de Tehnicheski universitet — Sofia, filial Plovdiv (Technische Universiteit Sofia — afdeling Plovdiv; hierna: „universiteit”) betreffende, enerzijds, de indienstneming van Georgiev bij overeenkomst voor bepaalde tijd na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar en, anderzijds, de ambtshalve pensionering van Georgiev op de leeftijd van 68 jaar.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

Richtlijn 2000/78

- 3 Punt 25 van de considerans van richtlijn 2000/78 luidt:

„Het verbod op discriminatie op grond van leeftijd vormt een fundamenteel element om de in de werkgelegenheidsrichtsnoeren gestelde doelen te bereiken en de diversiteit bij de arbeid te bevorderen; niettemin kunnen verschillen in behandeling op grond van leeftijd in bepaalde omstandigheden gerechtvaardigd zijn en derhalve specifieke bepalingen nodig maken die naargelang de situatie in de lidstaten kunnen verschillen; het is derhalve van essentieel belang onderscheid te maken tussen verschillen in behandeling die gerechtvaardigd zijn, met name door legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt en de beroepsopleiding, en discriminatie die verboden moet worden.”

- 4 Artikel 1 van die richtlijn bepaalt dat zij „tot doel [heeft] 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, leden 1 en 2, sub a, van die richtlijn bepaalt:

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

6 Artikel 3 van richtlijn 2000/78, met als opschrift „Werkings sfeer”, bepaalt in lid 1, sub c:

„Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

[...]

c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning”.

7 In artikel 6, lid 1, van de richtlijn heet het:

„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 opneming in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;
- 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;
- c) de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving, gebaseerd op de opleidingseisen voor de betrokken functie of op de noodzaak van een aan pensioenering voorafgaand redelijk aantal arbeidsjaren.”

Raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

- 8 Clausule 5, punt 1, van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175, blz. 43), luidt als volgt:

„Teneinde misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen, voeren de lidstaten, na raadpleging van de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, en/of de sociale partners, wanneer er geen gelijkwaardige wettelijke maatregelen ter voorkoming van misbruik bestaan, op een wijze die rekening houdt met de behoeften van bepaalde sectoren en/of categorieën werknemers, een of meer van de volgende maatregelen in:

- a) vaststelling van objectieve redenen die een vernieuwing van dergelijke overeenkomsten of verhoudingen rechtvaardigen;

- b) vaststelling van de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd;

- c) vaststelling van het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen mogen worden vernieuwd.”

Nationale regeling

- 9 Het Bulgaarse arbeidswetboek, DV nr. 26 van 1 april 1986, zoals gewijzigd en bekendgemaakt in DV nr. 105 van 29 december 2005 (hierna: „arbeidswetboek”), bepaalt in artikel 68, leden 1, punt 1, en 4:

„1) De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt gesloten:

1. voor een bepaalde duur die niet langer mag zijn dan drie jaar, tenzij hiervan bij wet of besluit van de ministerraad wordt afgeweken;

[...]

4) Bij wijze van uitzondering mag een in lid 1, punt 1, bedoelde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur van ten minste een jaar worden gesloten voor werken of activiteiten die geen tijdelijk, seizoensgebonden of kortstondig karakter hebben. Op schriftelijk verzoek van de arbeider of bediende kan een dergelijke arbeidsovereenkomst zelfs voor een kortere termijn worden gesloten. In dat geval mag de in lid 1, punt 1 bedoelde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met dezelfde arbeider of bediende voor hetzelfde werk slechts eenmaal en voor een periode van ten minste één jaar worden vernieuwd.”

- 10 Artikel 325, lid 3, van het arbeidswetboek bepaalt dat de arbeidsovereenkomst zonder opzegging door de partijen eindigt na verloop van de daarin gestelde termijn.

11 Artikel 328 van het arbeidswetboek luidt:

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

[...]

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

[...]”

12 Het Bulgaarse wetboek inzake hoger onderwijs (DV nr. 112 van 27 december 1995), in de gewijzigde versie ervan die is bekendgemaakt in DV nr. 103 van 23 december 2005, bepaalt in lid 11 van de overgangs- en slotbepalingen:

„Op voorstel van de raad van hoogleraren en de raad van de hoofdeenheid en/of de afdeling kunnen na beslissing van de academische raad de arbeidsovereenkomsten met personen met universitaire doceerbevoegdheid, bij het bereiken van de in artikel 328, lid 1, punt 10, van het arbeidswetboek 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.”

- ¹³ Volgens artikel 7, lid 1, punt 6, van de wet inzake bescherming tegen discriminatie (DV nr. 86 van 30 september 2003), in de gewijzigde versie ervan die is bekendgemaakt in DV nr. 105 van 29 december 2005, 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 wat noodzakelijk is”.

Hoofdingen en prejudiciële vragen

- ¹⁴ Georgiev begon in 1985 aan de universiteit te werken als docent.
- ¹⁵ Op 6 februari 2006 is zijn arbeidsovereenkomst beëindigd op grond dat hij de pensioenleeftijd van 65 jaar had bereikt.
- ¹⁶ De academische raad van de universiteit heeft Georgiev krachtens lid 11 van de overgangs- en slotbepalingen van het wetboek inzake hoger onderwijs evenwel toelating verleend om te blijven werken. Daartoe werd een nieuwe arbeidsovereenkomst voor

een jaar gesloten waarin werd bepaald dat de betrokkene als docent aan de faculteit ingenieurswetenschappen zou werken (hierna: „overeenkomst”).

- 17 Bij aanvullende overeenkomst van 21 december is de overeenkomst met een jaar verlengd.
- 18 In januari 2007 is Georgiev benoemd tot hoogleraar.
- 19 Bij nieuwe aanvullende overeenkomst van 18 januari 2008 is de overeenkomst opnieuw met een jaar verlengd.
- 20 In 2009, het jaar waarin Georgiev 68 jaar oud werd, is zijn arbeidsverhouding met de universiteit krachtens artikel 325, lid 3, van het arbeidswetboek bij besluit van de directeur van de universiteit beëindigd.
- 21 Georgiev heeft twee beroepen ingesteld bij de verwijzende rechter. Het eerste beroep, dat aanleiding heeft gegeven tot de zaak C-268/09, strekt tot vaststelling dat de clause in zijn overeenkomst voor bepaalde duur die de duur ervan tot een jaar beperkt, nietig is en dat de overeenkomst moet worden geherkwalificeerd als een overeenkomst voor onbepaalde duur. Het tweede beroep, dat aanleiding heeft gegeven tot de zaak C-250/09, betreft het besluit van de directeur van de universiteit dat een einde heeft gemaakt aan de arbeidsverhouding van de betrokkene met de universiteit bij het bereiken van de leeftijd van 68 jaar.
- 22 De verwijzende rechter had in het kader van de beslechting van de twee bij hem aanhangige gedingen twijfels over de uitlegging van artikel 6 van richtlijn 2000/78.

23 Daarop heeft de Rayonen sad Plovdiv de behandeling van de zaken geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld, waarvan de eerste twee in beide zaken zijn gesteld, en de derde uitsluitend in zaak C-268/09:

- „1) Verzetten de bepalingen van [richtlijn 2000/78] zich tegen de toepassing van een nationale wettelijke regeling die niet de mogelijkheid openlaat dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd 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, sub 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 [richtlijn 2000/78] zich tegen de toepassing van een nationale wettelijke 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 indien er een tegenstrijdigheid zou worden vastgesteld tussen de bepalingen van [richtlijn 2000/78] 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?

- 3) Stelt het nationale recht het bereiken van voormelde leeftijd vast als enig criterium voor de beëindiging van de arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd en voor de mogelijkheid van verlenging ervan als arbeidsverhouding voor bepaalde tijd tussen dezelfde werknemer en dezelfde werkgever voor dezelfde functie? Bepaalt het nationale recht een maximumduur en een maximaantal verlengingen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met dezelfde werkgever na wijziging van de overeenkomst voor onbepaalde tijd in een overeenkomst voor bepaalde

tijd, na afloop waarvan voortzetting van de arbeidsovereenkomst tussen partijen onmogelijk is?”

- ²⁴ Bij beschikking van de president van het Hof van 14 september 2009 zijn de zaken C-250/09 en C-268/09 voor de schriftelijke en de mondelinge behandeling en voor het arrest gevoegd.

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste twee vragen

- ²⁵ Met zijn eerste twee vragen, die tezamen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of richtlijn 2000/78, en in het bijzonder artikel 6, lid 1, ervan, zich verzet tegen een nationale wettelijke regeling zoals die welke in de hoofdgedingen aan de orde is, die bepaalt dat hoogleraren die de leeftijd van 68 jaar bereiken ambtshalve worden gepensioneerd en dat zij hun activiteiten na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar uitsluitend kunnen voortzetten op basis van overeenkomsten voor bepaalde tijd van één jaar, die ten hoogste tweemaal kunnen worden vernieuwd. Bij een bevestigend antwoord wenst de verwijzende rechter te vernemen of een dergelijke nationale wetgeving buiten toepassing moet worden gelaten.
- ²⁶ Om te beginnen zij erop gewezen dat richtlijn 2000/78, zoals zowel uit de titel en de considerans als uit de inhoud en de strekking ervan blijkt, strekt tot invoering van een algemeen kader om voor eenieder gelijke behandeling te waarborgen „in arbeid

en beroep”, door hem een doeltreffende bescherming te bieden tegen discriminatie op een van de in artikel 1 van deze richtlijn genoemde gronden, waaronder leeftijd.

- 27 Om de eerste twee vragen te beantwoorden moet worden onderzocht of een nationale wettelijke regeling zoals die welke in de hoofdingen aan de orde is, binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 valt, of daarmee een verschil in behandeling op grond van leeftijd wordt ingevoerd en, zo ja, of deze richtlijn zich verzet tegen dit verschil in behandeling.
- 28 Wat in de eerste plaats de vraag betreft, of een nationale wettelijke regeling zoals die welke in de hoofdingen aan de orde is, binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 valt, volgt uit artikel 3, lid 1, sub c, van deze richtlijn dat zij binnen de grenzen van de aan de Europese Unie verleende bevoegdheden op alle personen van toepassing is met betrekking tot de werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning.
- 29 De nationale bepaling die voorziet in de ambtshalve pensionering van hoogleraren van 68 jaar oud heeft gevolgen voor de werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden in de zin van artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 2000/78, doordat zij de betrokken personen verbiedt hun activiteit uit te oefenen vanaf het bereiken van die leeftijd.
- 30 De bepaling betreffende het sluiten van overeenkomsten voor bepaalde tijd heeft gevolgen voor de werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden in de zin van voormeld artikel 3, lid 1, sub c, aangezien zij tot gevolg heeft dat hoogleraren die ouder dan 65 jaar zijn hun activiteit niet langer kunnen voortzetten op basis van een overeenkomst voor onbepaalde tijd.
- 31 Wat in de tweede plaats de vraag betreft, of de in de hoofdingen aan de orde zijnde nationale wettelijke regeling een verschil in behandeling op grond van leeftijd in de

zin van artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 behelst, dient eraan te worden herinnerd dat volgens deze bepaling „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 van dit artikel sprake is van directe discriminatie wanneer iemand op basis van een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie.

- 32 De toepassing van een wet die voorziet in de ambtshalve pensionering van hoogleraren die de leeftijd van 68 jaar hebben bereikt, heeft tot gevolg dat deze personen minder gunstig worden behandeld dan andere personen die hetzelfde beroep uitoefenen, op grond dat zij ouder zijn dan 68 jaar. Een dergelijke bepaling voert een direct op leeftijd gegrond verschil in behandeling in de zin van artikel 2, lid 2, sub a, van richtlijn 2000/78 in (zie in die zin arrest van 16 oktober 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, Jurispr. blz. I-8531, punt 51).
- 33 Wat het nationale voorschrift inzake het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor hoogleraren van 65 jaar of ouder betreft, moet worden vastgesteld dat de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde nationale wettelijke regeling, doordat zij voorschrift dat voor deze hoogleraren uitsluitend gebruik kan worden gemaakt van dit type arbeidsovereenkomsten en tot gevolg heeft dat zij hun werkzaamheden niet langer kunnen uitoefenen op basis van overeenkomsten voor onbepaalde tijd, tevens een verschil in behandeling inhoudt tussen hen en jongere hoogleraren, ten aanzien van wie geen dergelijk verbod geldt.
- 34 Het betoog van de universiteit en van de Bulgaarse regering, volgens hetwelk een dergelijke wettelijke regeling niet ongunstig is voor de betrokken hoogleraren, aangezien zij op grond van die regeling in voorkomend geval nog drie jaar kunnen blijven werken na het bereiken van de leeftijd waarop zij met aanspraak op ouderdomspensioen kunnen worden gepensioneerd, doet niet af aan de conclusie uit het vorige punt. Een dergelijke situatie verhindert immers niet dat de arbeidsvoorwaarden van

die hoogleraren, doordat zij geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd meer hebben, minder zeker worden dan die van hoogleraren van minder dan 65 jaar.

³⁵ In de derde plaats moet worden onderzocht of het verschil in behandeling als gevolg van de toepassing van de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde nationale regeling kan worden gerechtvaardigd vanuit het oogpunt van artikel 6 van richtlijn 2000/78.

³⁶ Dienaangaande zij eraan herinnerd dat artikel 6, lid 1, eerste alinea, van voormelde richtlijn bepaalt 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. De tweede alinea van dat lid vermeldt een aantal voorbeelden van verschillen in behandeling in de zin van de eerste alinea.

³⁷ In dat verband moet worden opgemerkt dat het voorbeeld in artikel 6, lid 1, tweede alinea, sub c, van richtlijn 2000/78, dat in Bulgaars recht is omgezet bij artikel 7, lid 1, punt 6, van de wet inzake bescherming tegen discriminatie, waarnaar de verwijzende rechter uitdrukkelijk verwijst in zijn eerste vraag, in casu niet relevant lijkt. De hoofdgedingen hebben immers betrekking op het gebruik van overeenkomsten voor bepaalde tijd vanaf de leeftijd van 65 jaar, en dus op de arbeidsvoorwaarden na het bereiken van een bepaalde leeftijd, maar niet op een in die wet bedoelde maximumleeftijd voor de aanwerving.

- 38 Bijgevolg dienen de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde nationale bepalingen te worden onderzocht in het licht van de doelstellingen ervan.
- 39 De verwijzingsbeslissing bevat dienaangaande geen enkele informatie en uit het dossier blijkt niet dat de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde nationale wetgeving het ermee nagestreefde doel vermeldt.
- 40 Dit betekent evenwel niet dat met die wetgeving geen legitiem doel wordt nagestreefd. Zoals het Hof reeds heeft geoordeeld is het, bij ontbreken van een nadere precisering over de doelstelling van de in geding zijnde nationale wetgeving, van belang dat het onderliggende doel van de betrokken maatregel kan worden bepaald aan de hand van andere elementen, ontleend aan de algemene context van de betrokken maatregel, zodat de rechtmatigheid ervan en de passendheid en noodzaak van de ter bereiking van dit doel gebruikte middelen door de rechter kunnen worden getoetst (zie arrest *Palacios de la Villa*, reeds aangehaald, punt 57; en arresten van 5 maart 2009, *Age Concern England*, C-388/07, Jurispr. blz. I-1569, punt 45, en 12 januari 2010, *Petersen*, C-341/08, Jurispr. blz. I-47, punt 40).
- 41 De universiteit en de Bulgaarse regering betogen dat de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde nationale wettelijke regeling een doelstelling van sociaal beleid nastreeft, die verband houdt met de opleiding van en de werkgelegenheid voor onderwijzend personeel alsook met de toepassing van een concreet arbeidsmarktbeleid, in het kader waarvan rekening wordt gehouden met de bijzondere situatie van het personeel van de betrokken discipline, de behoeften van de betrokken universitaire instelling en de professionele kwaliteiten van de betrokken persoon.
- 42 De overige regeringen die bij het Hof opmerkingen hebben ingediend, te weten de Duitse en de Slowaakse regering, alsook de Commissie van de Europese Gemeenschappen zijn van mening dat het legitieme doel van een nationale wettelijke regeling zoals die welke in de hoofdgedingen aan de orde is, kan bestaan in het streven om de kwaliteit van het onderwijs en het onderzoek te verzekeren door de verjonging van

het hooglerarenkorps, en om de posten optimaal te verdelen door de totstandbrenging van een evenwicht tussen de generaties.

- 43 Vastgesteld moet worden dat de universiteit en de Bulgaarse regering niet duidelijk aangeven wat de doelstelling van de nationale wettelijke regeling is en in wezen slechts stellen dat daarmee het in artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 vermelde soort doelstelling wordt nagestreefd. Om te toetsen of een dergelijke wetgeving met die richtlijn verenigbaar is, moet evenwel de met die wetgeving nagestreefde doelstelling nauwkeurig worden vastgesteld, welke beoordeling aan de nationale rechter staat.
- 44 Om de nationale rechter een nuttig antwoord te geven, moet rekening worden gehouden met de opmerkingen van de universiteit en van de Bulgaarse regering betreffende de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde nationale wettelijke regeling, alsook met de desbetreffende opmerkingen van de Duitse en de Slowaakse regering en van de Commissie.
- 45 In dat verband kunnen de door de universiteit en de Bulgaarse regering vermelde opleiding van en werkgelegenheid voor onderwijzend personeel alsook de toepassing van een concreet arbeidsmarktbeleid dat het mogelijk maakt rekening te houden met de bijzondere situatie van het personeel van de betrokken discipline, tegemoetkomen aan de wens om de leerstoelen optimaal over de generaties te verdelen, met name door de aanstelling van jonge hoogleraren. Wat deze laatste doelstelling betreft, heeft het Hof reeds geoordeeld dat de bevordering van het aantal arbeidsplaatsen onbetwistbaar een legitieme doelstelling van sociale politiek of werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten vormt (arrest *Palacios de la Villa*, reeds aangehaald, punt 65), met name wanneer het erom gaat de toegang van jongeren tot de uitoefening van een beroep te bevorderen (zie in die zin arrest *Petersen*, reeds aangehaald, punt 68). Bijgevolg kan

de bevordering van de werkgelegenheid in het hoger onderwijs door de aanbieder van leerstoelen aan jongere personen een dergelijk legitiem doel uitmaken.

- 46 Zoals de advocaat-generaal in punt 34 van zijn conclusie heeft opgemerkt, wordt door het samenleven van verschillende generaties docenten en onderzoekers bovendien de uitwisseling van ervaring en de vernieuwing, en dus de ontwikkeling van de kwaliteit van het onderwijs en het onderzoek aan de universiteiten, bevorderd.
- 47 Op grond van het dossier kan evenwel niet worden vastgesteld dat de door de Duitse en de Slowaakse regering alsook door de Commissie vermelde doelstellingen overeenstemmen met die van de Bulgaarse wetgever. Er bestaat met name twijfel in het licht van de opmerkingen van Georgiev in zijn schriftelijke opmerkingen. Hij stelt immers dat de universiteit en de Bulgaarse regering zich beperken tot algemene beweringen en dat de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde wetgeving niet strookt met de realiteit van de betrokken arbeidsmarkt. Hij voert aan dat de gemiddelde leeftijd van hoogleraren 58 jaar is en dat er hooguit 1 000 hoogleraren zijn, welke situatie wordt verklaard door het gebrek aan belangstelling van jongeren voor de loopbaan van hoogleraar. De in de hoofdgedingen aan de orde zijnde wetgeving heeft dus niet tot doel de werkgelegenheid van jongeren te bevorderen.
- 48 In dat verband staat het aan de nationale rechter om de feitelijke situatie te onderzoeken en na te gaan of de door de universiteit en de Bulgaarse regering aangehaalde doelstellingen overeenstemmen met de feiten.
- 49 Dan blijft nog de vraag, of de middelen die worden aangewend voor het bereiken van dergelijke doelstellingen „passend en noodzakelijk” zijn in de zin van artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78.
- 50 In dat verband zij eraan herinnerd dat de lidstaten over een ruime beoordelingsmarge beschikken, en dit niet alleen bij de beslissing welke van meerdere doelstellingen van

sociaal en werkgelegenheidsbeleid zij specifiek willen nastreven, maar ook bij het bepalen van de maatregelen waarmee deze doelstelling kan worden verwezenlijkt (zie arrest van 22 november 2005, Mangold, C-144/04, Jurispr. blz. I-9981, punt 63, en arrest Palacios de la Villa, reeds aangehaald, punt 68).

- 51 Wat in de eerste plaats de vaststelling van een leeftijdsgrens van 68 jaar betreft, heeft het Hof in punt 70 van het reeds aangehaalde arrest Petersen geoordeeld 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 beroepsbeoefenaren uit de markt, de werkgelegenheid van jongere beroepsbeoefenaren kan bevorderen, en dat die leeftijd voldoende vergevorderd lijkt om als einde van de toelating als gecontracteerde tandarts te dienen.
- 52 Deze overwegingen zijn tevens relevant voor de uitoefening van een werkzaamheid als die van hoogleraar. Voor zover het aantal leerstoelen in het algemeen immers beperkt is en leerstoelen slechts kunnen worden bekleed door personen die op het betrokken gebied over de hoogste kwalificaties beschikken, en er dus een leerstoel vacant moet zijn om een hoogleraar in dienst te kunnen nemen, dient te worden vastgesteld dat een lidstaat het passend kan achten een leeftijdsgrens in te voeren met het oog op de verwezenlijking van doelstellingen van werkgelegenheidsbeleid zoals die welke zijn vermeld in de punten 45 en 46 van het onderhavige arrest.
- 53 Het staat evenwel aan de nationale rechter om na te gaan of, gelet op de in punt 47 van het onderhavige arrest in herinnering gebrachte bedenkingen van Georgiev, de situatie van hoogleraren in Bulgarije overeenstemt met de algemene situatie van hoogleraren zoals deze in het vorige punt is beschreven.
- 54 Wat de leeftijdsgrens van 68 jaar uit de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde nationale wettelijke regeling betreft, blijkt uit het dossier dat deze leeftijdsgrens vijf jaar

hoger is dan de wettelijke leeftijd waarop mannen in de betrokken lidstaat normaal gesproken aanspraak kunnen maken op ouderdomspensioen en kunnen worden gepensioneerd. De leeftijdsgrens maakt het de hoogleraren aldus mogelijk, doordat zij tot 68 jaar kunnen werken, hun loopbaan gedurende een relatief lange periode voort te zetten. Een dergelijke maatregel kan niet worden aangemerkt als een excessieve inbreuk op de gerechtvaardigde aanspraken van werknemers die wegens het bereiken van de voorgeschreven leeftijdsgrens gedwongen worden gepensioneerd, aangezien de betrokken regeling niet alleen is gebaseerd op een bepaalde leeftijd, maar tevens rekening houdt met de omstandigheid dat de belanghebbenden aan het einde van hun beroepsloopbaan aanspraak hebben op een financiële vergoeding in de vorm van een ouderdomspensioen als voorzien in de nationale regeling die in de hoofdgedingen aan de orde is (zie in die zin arrest *Palacios de la Villa*, reeds aangehaald, punt 73).

55 Hieruit volgt dat de vaststelling van een dergelijke leeftijdsgrens voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet verder gaat dan noodzakelijk is voor de verwezenlijking van doelstellingen van werkgelegenheidsbeleid zoals die welke zijn vermeld in de punten 45 en 46 van het onderhavige arrest, voor zover die nationale wetgeving coherent en stelselmatig aan die doelstellingen beantwoordt.

56 Het staat aan de nationale rechter om na te gaan of een dergelijke leeftijdsgrens daadwerkelijk ertoe strekt de aangevoerde doelstellingen coherent en stelselmatig te bereiken (zie arrest van 10 maart 2009, *Hartlauer*, C-169/07, *Jurispr.* blz. I-1721, punt 55, en arrest *Petersen*, reeds aangehaald, punt 53). In het bijzonder dient hij te onderzoeken of in de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde wetgeving een onderscheid wordt gemaakt tussen, enerzijds, de docenten en de hoogleraren, en anderzijds, het andere onderwijzend personeel van de universiteit, door ten aanzien van laatstgenoemden niet te voorzien in ambtshalve pensionering, zoals *Georgiev* betoogt. Voorts zou moeten worden nagegaan of een dergelijk onderscheid noodzakelijk is in het licht van de nagestreefde doelstellingen en de bijzondere kenmerken van het betrokken onderwijzend personeel, dan wel of daaruit een incoherentie in de wetgeving

blijkt die bijgevolg niet voldoet aan de in artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 gestelde voorwaarden.

- 57 Wat in de tweede plaats de vraag betreft of het sluiten van overeenkomsten voor bepaalde tijd vanaf het bereiken van de leeftijd van 65 jaar passend en noodzakelijk is, heeft het Hof reeds de gelegenheid gehad om te onderzoeken of nationale bepalingen die voorzagen in het gebruik van dergelijke contracten vanaf een zekere leeftijd verenigbaar waren met richtlijn 2000/78.
- 58 In het reeds aangehaalde arrest Mangold heeft het Hof aldus nationale wetgeving op grond waarvan de betrokken werkgevers arbeidsovereenkomsten voor beperkte tijd konden sluiten met werknemers van 52 jaar en ouder, en dit zonder onderscheid en ongeacht of zij vóór het sluiten van de overeenkomst werkloos waren, onderzocht vanuit het oogpunt van de nagestreefde doelstelling, te weten de opnemings in het arbeidsproces van oudere werkeloze werknemers te bevorderen.
- 59 In dat arrest heeft het Hof vastgesteld dat een dergelijke wetgeving resulteert in een situatie waarin alle onder die wetgeving vallende werknemers, tot zij de pensioenge-rechtigde leeftijd hebben bereikt, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden aangeboden die een onbepaald aantal keren kunnen worden verlengd, waardoor zij het gevaar lopen om gedurende een substantieel deel van hun beroepsloop-baan te worden uitgesloten van het genot van vaste dienstbetrekkingen, wat volgens het Hof een essentieel onderdeel vormt van de werknemersbescherming (zie arrest Mangold, reeds aangehaald, punt 64). Voorts heeft het Hof geoordeeld dat een der-gelijke wetgeving moet worden geacht verder te gaan dan passend en noodzakelijk is voor het bereiken van het nagestreefde doel, voor zover daarin de leeftijd van de be-trokken werknemer als enig criterium voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt gehanteerd, zonder dat is aangetoond dat de vaststelling van een leeftijdsgrens als zodanig, los van iedere andere overweging ter zake van de structuur van de betrokken arbeidsmarkt en de persoonlijke situatie van de betrok-kene, objectief noodzakelijk is voor de verwezenlijking van het doel, de opnemings in

het arbeidsproces van oudere werkloze werknemers te bevorderen (arrest Mangold, reeds aangehaald, punt 65).

- 60 Een nationale wettelijke regeling zoals die welke in de hoofdgedingen aan de orde is, onderscheidt zich duidelijk van de wetgeving die in het arrest Mangold werd onderzocht, en lijkt te kunnen worden gerechtvaardigd in de zin van richtlijn 2000/78.
- 61 In de eerste plaats kan het gebruik van overeenkomsten voor bepaalde tijd van één jaar die ten hoogste tweemaal kunnen worden vernieuwd, evenals de leeftijdsgrens van 68 jaar, beantwoorden aan een werkgelegenheidsbeleid waarmee met name wordt beoogd het hoglerarenkorps te verjongen. Voor zover het aantal leerstoelen beperkt is, maakt het gebruik van overeenkomsten voor bepaalde tijd voor de betrokken hogleraren vanaf de leeftijd van 65 jaar het immers mogelijk hun vertrek binnen een relatief korte tijd te bewerkstelligen en hen dus te vervangen door jongere hogleraren. Het staat evenwel aan de nationale rechter om na te gaan of dat het geval is voor de hogleraren die onder de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde wetgeving vallen.
- 62 In de tweede plaats hangt het gebruik van die overeenkomsten niet uitsluitend af van de voorwaarde dat de werknemer een zekere leeftijd heeft bereikt.
- 63 Zoals juist blijkt uit de in de punten 11 en 12 van het onderhavige arrest vermelde nationale wetgeving, is tevens doorslaggevend dat de hoogleraar aanspraak kan maken op een ouderdomspensioen, naast de omstandigheid dat hij een zekere leeftijd heeft bereikt, die overigens beduidend hoger is dan die waarover het ging in de zaak Mangold, te weten 65 jaar in plaats van 52 jaar.

- 64 Uit een dergelijke wetgeving volgt dat de hoogleraren aan wie een overeenkomst voor bepaalde tijd wordt aangeboden, ervoor kunnen kiezen om met emeritaat te gaan, waarbij zij een pensioen ontvangen, dan wel om te blijven werken na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.
- 65 Bovendien is de duur van de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde overeenkomsten voor bepaalde tijd beperkt tot één jaar en zijn deze hoogstens tweemaal vernieuwbaar, zodat zij voldoen aan de in clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gestelde eisen ter voorkoming van misbruiken als gevolg van het gebruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd.
- 66 In die omstandigheden moet worden vastgesteld dat met een nationale wettelijke regeling die voorziet in het sluiten van overeenkomsten voor bepaalde tijd, zoals de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde wetgeving, de wensen van de betrokken hoogleraren worden verzoend met de behoeften van de universiteiten, en dat die regeling een gepast en noodzakelijk middel kan vormen voor de verwezenlijking van de in de punten 45 en 46 van het onderhavige arrest genoemde doelstellingen, indien deze wetgeving coherent en stelselmatig aan die doelstellingen beantwoordt.
- 67 Zoals in punt 56 van het onderhavige arrest in herinnering is gebracht, staat het hoe dan ook aan de nationale rechter om na te gaan of in de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde nationale wettelijke regeling een onderscheid wordt gemaakt tussen, enerzijds, de docenten en de hoogleraren, en anderzijds, het andere onderwijzend personeel van de universiteit, op het punt van het gebruik van overeenkomsten voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd vanaf het tijdstip waarop de betrokkene de pensioenleeftijd bereikt. Voorts dient de nationale rechter inzonderheid na te gaan of een dergelijk onderscheid noodzakelijk is in het licht van de nagestreefde doelstellingen en de bijzondere kenmerken van het betrokken onderwijzend personeel, dan wel of

daaruit een incoherentie in de wetgeving blijkt die bijgevolg niet voldoet aan de in artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 gestelde voorwaarden.

- 68 Derhalve moet op de eerste twee vragen worden geantwoord dat richtlijn 2000/78, inzonderheid artikel 6, lid 1, ervan, aldus moet worden uitgelegd dat zij niet in de weg staat aan een nationale wettelijke regeling als die in de hoofdingen, die bepaalt dat hoogleraren die de leeftijd van 68 jaar bereiken ambtshalve worden gepensioneerd en dat hoogleraren die ouder dan 65 jaar zijn hun activiteiten uitsluitend kunnen voortzetten op basis van overeenkomsten voor bepaalde tijd van één jaar die ten hoogste tweemaal kunnen worden vernieuwd, voor zover deze wettelijke regeling een legitiem doel nastreeft dat met name verband houdt met het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid, zoals de organisatie van kwalitatief hoogstaand onderwijs en de optimale verdeling van leerstoelen over de generaties, en het mogelijk maakt dit doel te bereiken met gepaste en noodzakelijke middelen. Het staat aan de nationale rechter om na te gaan of aan deze voorwaarden is voldaan.
- 69 Indien niet aan deze voorwaarden is voldaan, wenst de verwijzende rechter tevens te vernemen of de nationale wetgeving buiten toepassing moet worden gelaten.
- 70 Volgens vaste rechtspraak van het Hof kunnen particulieren, wanneer de voorwaarden waaronder particulieren zich voor de nationale rechter tegenover de staat kunnen beroepen op de bepalingen van een richtlijn, zijn vervuld, dit doen onverschillig de hoedanigheid waarin de staat handelt, als werkgever of als overheid (zie in die zin met name arresten van 12 juli 1990, *Foster e.a.*, C-188/89, Jurispr. blz. I-3313, punt 17, en 5 februari 2004, *Rieser Internationale Transporte*, C-157/02, Jurispr. blz. I-1477, punt 23).

- 71 Uit het dossier blijkt dat volgens de verwijzende rechter vaststaat dat de universiteit een openbare instelling is jegens welke de bepalingen van een richtlijn die rechtstreekse werking kunnen hebben, kunnen worden ingeroepen (zie in dat verband met name arrest van 7 september 2006, Vassallo, C-180/04, Jurispr. blz. I-7251, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 72 Het Hof is reeds nader ingegaan op de gevolgen, in het kader van een geschil tussen een particulier een dergelijke instelling, van een onverenigbaarheid van het nationale recht met het in de artikelen 2 en 3, lid 1, sub c, van richtlijn 2000/78 geformuleerde verbod van discriminatie op grond van leeftijd met betrekking tot de werkgelegenheids- en arbeidsvoorwaarden. Het was van oordeel dat een met die richtlijn strijdige nationale wet in een dergelijk geval buiten toepassing dient te worden gelaten (zie in die zin arrest Petersen, reeds aangehaald, punt 81).
- 73 Derhalve moet aan de verwijzende rechter worden geantwoord dat, in een geding tussen een openbare instelling en een particulier, de nationale rechter een nationale wettelijke regeling als die welke in de hoofdgedingen aan de orde is buiten toepassing dient te laten indien deze regeling niet voldoet aan de voorwaarden van artikel 6, lid 1 van richtlijn 2000/78.

Derde vraag

- 74 Met zijn derde vraag verzoekt de verwijzende rechter het Hof om uitlegging van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale wettelijke regeling.

- 75 In dit verband zij eraan herinnerd dat het Hof in het kader van de procedure van artikel 267 VWEU niet bevoegd is voor de uitlegging van het nationale recht, en dat deze uitlegging uitsluitend een taak is van de verwijzende rechter (zie arrest van 7 september 2006, Marrosu en Sardino, C-53/04, Jurispr. blz. I-7213, punt 54).
- 76 In een aantal gevallen heeft het Hof uit vragen die ogenschijnlijk het nationale recht aangingen, een probleemstelling betreffende de uitlegging van het Unierecht kunnen afleiden waarvan het onderzoek door het Hof dienstig kon zijn voor de verwijzende rechter bij de beslechting van het bij hem aanhangige geding.
- 77 In zaak C-268/09, in het kader waarvan de derde vraag is gesteld, valt een dergelijke probleemstelling, die zich zou onderscheiden van die welke bij de beantwoording van de eerste twee vragen is onderzocht, echter niet aan te wijzen.
- 78 Derhalve hoeft de derde vraag geen beantwoording.

Kosten

- 79 Ten aanzien van de partijen in de hoofdgedingen is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Tweede kamer) verklaart voor recht:

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, inzonderheid artikel 6, lid 1, ervan, moet aldus worden uitgelegd dat zij niet in de weg staat aan een nationale wettelijke regeling als die in de hoofdgedingen, die bepaalt dat hoogleraren die de leeftijd van 68 jaar bereiken ambtshalve worden gepensioneerd en dat hoogleraren die ouder dan 65 jaar zijn hun activiteiten uitsluitend kunnen voortzetten op basis van overeenkomsten voor bepaalde tijd van één jaar die ten hoogste tweemaal kunnen worden vernieuwd, voor zover deze wettelijke regeling een legitiem doel nastreeft dat met name verband houdt met het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid, zoals de organisatie van kwalitatief hoogstaand onderwijs en de optimale verdeling van leerstoelen over de generaties, en het mogelijk maakt dit doel te bereiken met gepaste en noodzakelijke middelen. Het staat aan de nationale rechter om na te gaan of aan deze voorwaarden is voldaan.

In een geding tussen een openbare instelling en een particulier dient de nationale rechter een nationale wettelijke regeling als die welke in de hoofdgedingen aan de orde is buiten toepassing te laten indien deze regeling niet voldoet aan de voorwaarden van artikel 6, lid 1 van richtlijn 2000/78.

ondertekeningen