



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

5 iulie 2012*

„Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă — Interzicerea discriminărilor pe motive de vârstă — Reglementare națională prin care se acordă un drept necondiționat de a lucra până la vârsta de 67 de ani și prin care este permisă încetarea automată a contractului de muncă la sfârșitul lunii în cursul căreia lucrătorul împlinește această vârstă — Neluarea în considerare a cuantumului pensiei pentru limită de vârstă”

În cauza C-141/11,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Södertörns tingsrätt (Suedia), prin decizia din 18 martie 2011, primită de Curte la 21 martie 2011, în procedura

Torsten Hörnfeldt

împotriva

Posten Meddelande AB,

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul J.N. Cunha Rodrigues, președinte de cameră, și domnii U. Lohmus, A. Rosas, A. Arabadjiev (raportor) și C. G. Fernlund, judecători,

avocat general: domnul Y. Bot,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Hörnfeldt, de el însuși;
- pentru Posten Meddelande AB, de L. Bäckström;
- pentru guvernul suedez, de A. Falk, în calitate de agent;
- pentru guvernul german, de T. Henze și de J. Möller, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de J. Enegren și de K. Simonsson, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: suedeza.

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,
pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolului 6 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Hörnfeldt, pe de o parte, și fostul său angajator, Posten Meddelande AB, pe de altă parte, cu privire la desfacerea contractului său de muncă în ultima zi a lunii în cursul căreia a împlinit vârsta de 67 de ani.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 În considerentele (8), (9) și (11) ale Directivei 2000/78 se arată:

„(8) Liniile directoare pentru ocuparea forței de muncă în 2000, aprobate de Consiliul European de la Helsinki la 10 și la 11 decembrie 1999, subliniază necesitatea de a promova o piață a muncii favorabilă integrării sociale, formulând un ansamblu coerent de politici destinate combaterii discriminării față de unele grupuri de persoane, cum ar fi persoanele cu handicap; se subliniază, deopotrivă, necesitatea de a acorda o atenție deosebită sprijinirii lucrătorilor în vârstă, pentru ca aceștia să se implice mai mult în viața profesională.

(9) Încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă reprezintă elementele esențiale care creează premisele garantării șanselor egale pentru toți și contribuie într-o mare măsură la deplina participare a cetățenilor la viața economică, culturală și socială, precum și la dezvoltarea personală.

[...]

(11) Discriminarea pe motive de [...] vârstă [...] poate compromite realizarea obiectivelor Tratatului CE, cum ar fi: un nivel al ocupării forței de muncă și de protecție socială ridicat, creșterea nivelului de trai și a calității vieții, coeziunea economică și socială, solidaritatea și libera circulație a persoanelor.”
- 4 Articolul 6 din Directiva 2000/78, intitulat „Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă”, prevede la alineatul (1) litera (a):

„Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

- (a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția.”

Dreptul suedez

- 5 Dispozițiile Directivei 2000/78 referitoare la discriminările pe motive de vârstă au fost transpuse în dreptul suedez prin Legea (2008:567) privind discriminările [diskrimineringslagen (2008:567)].
- 6 Normele de bază referitoare la protecția muncii și la condițiile de muncă figurează în Legea (1982:80) privind protecția muncii și condițiile de muncă [lagen (1982:80) om anställningsskydd, SFS 1982, nr. 80, denumită în continuare „LAS”], al cărei articol 32a prevede:

„Sub rezerva dispozițiilor prezentei legi, salariatul are dreptul de a-și păstra locul de muncă până la sfârșitul lunii în care a împlinit vârsta de 67 de ani.”
- 7 Conform articolului 33 din LAS, „[dacă] un angajator dorește ca un salariat să își părăsească locul de muncă la sfârșitul lunii în care împlinește vârsta de 67 de ani, îi adresează acestuia din urmă un preaviz scris de cel puțin o lună”.
- 8 Articolele 32a și 33 din LAS constituie, împreună, ceea ce s-a convenit a fi numită „regula celor 67 de ani”. Potrivit acestei reguli, orice lucrător salariat beneficiază de dreptul necondiționat de a lucra până în ultima zi a lunii în care împlinește vârsta de 67 de ani, dată la care contractul de muncă poate înceta din alte cauze decât concedierea.
- 9 Din dosarul prezentat Curții reiese că dispozițiile naționale care permit desfacerea unui contract de muncă atunci când lucrătorul are dreptul de a primi o pensie pentru limită de vârstă sau împlinește o anumită vârstă au fost introduse în dreptul suedez în cursul anului 1974. În anii '80, vârsta de pensionare și, prin urmare, cea la care înceta contractul de muncă au scăzut de la 67 de ani la 65 de ani. În cursul anului 1991, vârsta de pensionare a crescut la 67 de ani, dar legea mai permitea să se dispună prin convenție sau prin acord colectiv încetarea contractului de muncă înainte de împlinirea vârstei menționate. În temeiul regulii celor 67 de ani, de la 31 decembrie 2002, este interzis să se prevadă, prin contract individual sau prin convenție ori acord colectiv, o vârstă obligatorie de pensionare mai mică de 67 de ani.
- 10 În conformitate cu principiul luării în considerare a veniturilor încasate pe parcursul întregii cariere, introdus la 1 ianuarie 1996 prin noul sistem al pensiilor pentru limită de vârstă, veniturile încasate pe parcursul întregii cariere profesionale constituie baza pentru a stabili cuantumul pensiei pentru limită de vârstă.
- 11 Contractul de muncă al domnului Hörnfeldt intra sub incidența convenției colective încheiate între organizația patronală Almega Tjänsteförbunden și sindicatul lucrătorilor din domeniul serviciilor și al comunicațiilor (SEKO).

Acțiunea principală și întrebările preliminare

- 12 Domnul Hörnfeldt a început să lucreze la fosta Postverket (agenția serviciilor poștale) în cursul anului 1989. Deși a solicitat în mai multe rânduri să poată lucra mai mult, între anul 1989 și anul 2006, acesta a lucrat numai o zi pe săptămână, pe bază orară. Între anul 2006 și anul 2008, domnul Hörnfeldt a ocupat un post cu trei sferturi de normă. Între 11 octombrie 2008 și 31 mai 2009, el a beneficiat de un contract de muncă pe durată nedeterminată cu trei sferturi de normă.

- 13 Domnul Hörnfeldt a împlinit 67 de ani la 15 mai 2009, iar contractul său de muncă a fost desfăcut în ultima zi a acestei luni în temeiul regulii celor 67 de ani înscrisă în LAS și în convenția colectivă care îi era aplicabilă. Cuantumul pensiei pentru limită de vârstă pe care o primește de la acel moment s-a ridicat la 5 847 SEK net pe lună.
- 14 Prin acțiunea formulată la instanța de trimitere, domnul Hörnfeldt solicită ca desfacerea contractului său de muncă să fie anulată din cauză că regula celor 67 de ani constituie o discriminare nelegală pe motive de vârstă.
- 15 Întemeindu-se în special pe Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold (C-144/04, Rec., p. I-9981), instanța de trimitere consideră că o lege națională și o convenție colectivă având ca efect desfacerea contractelor de muncă în ultima zi a lunii în care lucrătorul împlinește vârsta de 67 de ani constituie un tratament diferențiat bazat în mod direct pe vârstă. Instanța ridică, așadar, problema dacă acesta din urmă poate fi considerat justificat în mod obiectiv și rezonabil de obiective legitime și dacă este corespunzător și necesar pentru a le atinge.
- 16 Pe de o parte, instanța de trimitere constată că regula celor 67 de ani a fost instituită pentru a acorda particularilor dreptul de a lucra mai mult timp și de a-și îmbunătăți cuantumul pensiei pentru limită de vârstă. Această instanță arată că regula menționată ar putea fi considerată ca reflectând un echilibru între considerente bugetare, politica de ocupare a forței de muncă și politica pieței muncii. Aceeași instanță remarcă însă că lucrările pregătitoare pentru introducerea respectivei reguli în LAS nu motivează în mod expres dreptul necondiționat acordat angajatorului de a desface contractul de muncă la acel moment.
- 17 Pe de altă parte, din Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Rep., p. I-8531), ar reieși că una dintre condițiile pentru desfacerea contractului de muncă atunci când lucrătorul împlinește o anumită vârstă este ca acel lucrător să poată beneficia de o compensație financiară prin acordarea unei pensii pentru limită de vârstă finanțate prin contribuții. În această privință, în Hotărârea din 12 octombrie 2010, Rosenbladt (C-45/09, Rep., p. I-9391), Curtea nu ar fi menționat nivelul pensiei pentru limită de vârstă primite de persoana interesată. În speță, regula celor 67 de ani ar fi lipsită de orice legătură cu cuantumul pensiei pentru limită de vârstă care va fi primită de lucrător.
- 18 În aceste condiții, Södertörns tingsrätt a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) O reglementare națională care, precum regula «celor 67 de ani», dă naștere unui tratament diferențiat pe motive de vârstă poate fi justificată chiar dacă nu este posibil să se stabilească în mod clar din contextul adoptării sale sau din alte informații care este obiectivul sau scopul acestei norme?
- 2) O reglementare națională referitoare la vârsta de pensionare, precum regula «celor 67 de ani», de la care nu este prevăzută nicio excepție și care nu ține seama de factori precum pensia pe care persoana interesată o va primi, depășește ceea ce este corespunzător și necesar pentru a realiza obiectivul sau scopul urmărit?”

Cu privire la întrebările preliminare

- 19 Prin intermediul celor două întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 6 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că se opune unei măsuri naționale, precum cea în discuție în acțiunea principală,

care permite unui angajator să desfacă contractul de muncă al unui salariat pentru simplul motiv că acesta din urmă a împlinit vârsta de 67 de ani și care nu ține seama de nivelul pensiei pentru limită de vârstă pe care o va primi persoana interesată.

- 20 Astfel cum reiese din decizia de trimitere și din observațiile prezentate Curții, este clar că regula celor 67 de ani, potrivit căreia orice lucrător salariat beneficiază de dreptul necondiționat de a lucra până în ultima zi a lunii în care împlinește vârsta de 67 de ani, dată la care contractul său de muncă încetează din alte cauze decât concedierea, constituie, în lipsa unei convenții contrare între lucrător și angajator, un tratament diferențiat pe motive de vârstă în sensul articolului 6 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78.
- 21 Cu toate acestea, din articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78 rezultă că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.
- 22 Prin urmare, pentru a răspunde la întrebările adresate, trebuie să se verifice dacă regula celor 67 de ani este justificată de un obiectiv legitim și dacă mijloacele instituite pentru realizarea acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.
- 23 Trebuie examinate consecințele inexistenței unei mențiuni precise în LAS cu privire la obiectivul urmărit de regula celor 67 de ani și, în special, de articolul 33 din această lege. Astfel, potrivit instanței de trimitere, LAS nu precizează în mod clar obiectivul pe care îl urmărește regula celor 67 de ani prin stabilirea limitei de vârstă a lucrătorilor la 67 de ani.
- 24 Această împrejurare nu este însă determinantă. Astfel, din articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 nu se poate deduce că lipsa unei precizări în cadrul reglementării naționale în cauză cu privire la obiectivul urmărit ar avea ca efect excluderea automată a posibilității justificării sale în temeiul acestei dispoziții. În lipsa unei astfel de precizări, este important ca alte elemente, deduse din contextul general al măsurii respective, să permită identificarea obiectivului pe care se întemeiază aceasta din urmă în scopul exercitării unui control judiciar cu privire la legitimitatea sa, precum și cu privire la caracterul corespunzător și necesar al mijloacelor utilizate pentru realizarea acestui obiectiv (a se vedea Hotărârea din 21 iulie 2011, Fuchs și Köhler, C-159/10 și C-160/10, Rep., p. I-6919, punctul 39 și jurisprudența citată).
- 25 Astfel cum reiese din decizia de trimitere, lucrările pregătitoare referitoare la LAS și la Legea (2008:567) privind discriminările menționează mai multe obiective care se raportează la politica ocupării forței de muncă și a pieței muncii. Regula celor 67 de ani ar viza, printre altele, îmbunătățirea cuantumului viitoareii pensii prin aceea că permite să se lucreze după împlinirea vârstei de 65 de ani și compensarea lipsei de forță de muncă care ar trebui să survină cu următoarele valuri de pensionări. Instanța de trimitere arată, pe de altă parte, că, potrivit mediatorului în materie de discriminări (Diskrimineringsombudsmannen), regula celor 67 de ani se justifică întrucât permite eliberarea unor posturi pentru tineri pe piața muncii.
- 26 Guvernul suedez susține că regula celor 67 de ani vizează, în primul rând, să se evite încetarea contractului de muncă în condiții umilitoare pentru lucrători ca urmare a vârstei lor înaintate, în al doilea rând, să permită o adaptare a sistemelor de pensii pentru limită de vârstă care să se întemeieze pe principiul luării în considerare a veniturilor încasate pe durata întregii cariere profesionale, în al treilea rând, să reducă obstacolele pentru cei care intenționează să lucreze și după vârsta de 65 de ani, în al patrulea rând, să se adapteze la evoluțiile demografice și să anticipeze riscul de deficit de forță de muncă, precum și, în al cincilea rând, să stabilească un drept, iar nu o obligație de a lucra până la

vârsta de 67 de ani, în sensul că raportul de muncă poate continua după vârsta de 65 de ani. Stabilirea unei vârste obligatorii de pensionare ar permite de asemenea să se faciliteze intrarea tinerilor pe piața muncii.

- 27 Potrivit guvernului menționat, o astfel de limită de vârstă reflectă consensul politic și social care prevalează de mult timp între partenerii sociali. Acest consens ar fi reflectarea obiectivului politicii de ocupare a forței de muncă care vizează încurajarea lucrătorilor în vârstă să își continue cariera și ar stabili un echilibru între, pe de o parte, interesele lucrătorului de a lucra mai mult timp și, pe de altă parte, intenția de a favoriza o trecere ușoară de la viața activă la pensionare.
- 28 În această privință, Curtea a statuat că încetarea automată a contractelor de muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile referitoare la vârstă și la stagiul de cotizare pentru a beneficia de acordarea drepturilor la pensie face parte, de mult timp, din dreptul muncii în vigoare în numeroase state membre și este de largă utilizare în cadrul raporturilor de muncă. Acest mecanism are la bază un echilibru între considerente de ordin politic, economic, social, demografic și/sau bugetar și depinde de decizia de a prelungi durata vieții active a lucrătorilor sau, dimpotrivă, de a prevedea ieșirea la pensie mai rapidă a acestora (Hotărârea Rosenbladt, citată anterior, punctul 44).
- 29 În plus, potrivit jurisprudenței, promovarea încadrării în muncă reprezintă în mod incontestabil un obiectiv legitim al politicii sociale sau al politicii de ocupare a forței de muncă a statelor membre, în special atunci când este vorba despre favorizarea accesului tinerilor la exercitarea unei profesii (Hotărârea din 18 noiembrie 2010, Georgiev, C-250/09 și C-268/09, Rep., p. I-11869, punctul 45, precum și Hotărârea Fuchs și Köhler, citată anterior, punctul 49).
- 30 Prin urmare, obiectivele de natura celor indicate de guvernul suedez trebuie, în principiu, să fie considerate ca justificând „în mod obiectiv și rezonabil”, „în cadrul dreptului național”, după cum prevede articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, un tratament diferențiat pe motive de vârstă precum cel instituit prin articolul 33 din LAS (a se vedea prin analogie Hotărârea Rosenbladt, citată anterior, punctul 45).
- 31 Potrivit chiar textului articolului 6 alineatul (1), trebuie să se verifice în continuare dacă mijloacele de realizare a acestor obiective sunt corespunzătoare și necesare.
- 32 Luând în considerare marja largă de apreciere recunoscută statelor membre și, dacă este cazul, partenerilor sociali la nivel național nu numai în ceea ce privește alegerea urmăririi unui obiectiv determinat în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, ci și în ceea ce privește definirea măsurilor susceptibile să realizeze acest obiectiv, nu este nerezonabil ca aceștia să aprecieze că o măsură precum regula celor 67 de ani poate fi corespunzătoare pentru atingerea obiectivelor evocate anterior (a se vedea în acest sens și prin analogie Hotărârea Rosenbladt, citată anterior, punctele 41 și 69).
- 33 Astfel, pe de o parte, se poate admite că regula celor 67 de ani, prin faptul că stabilește un drept de a lucra până la această vârstă, permite reducerea obstacolelor pentru cei care intenționează să lucreze după vârsta de 65 de ani, adaptarea sistemelor de pensie pentru limită de vârstă la principiul luării în considerare a veniturilor încasate pe durata întregii cariere profesionale, adaptarea la evoluțiile demografice și anticiparea riscului de penurie de forță de muncă.
- 34 Pe de altă parte, se poate admite de asemenea că regula celor 67 de ani, prin faptul că îl autorizează pe angajator să pună capăt contractului de muncă atunci când lucrătorul a atins această vârstă, permite să se evite încetarea contractului de muncă în condiții umilitoare pentru lucrătorii cu o vârstă înaintată. Se poate admite de asemenea că, în funcție de situația de pe piața forței de muncă în discuție sau din întreprinderea în cauză, atunci când numărul de angajați vizați este limitat, această regulă permite să se faciliteze intrarea și/sau menținerea tinerilor pe piața muncii.

- 35 Instanța de trimitere ridică, în esență, problema caracterului strict necesar al mecanismului de încetare automată a contractului de muncă prevăzut la articolul 33 din LAS, în măsura în care acesta nu prevede că nivelul pensiei pentru limită de vârstă pe care o va primi persoana interesată poate fi luat în considerare.
- 36 În această privință, domnul Hörnfeldt subliniază că, întrucât a ocupat un post cu fracțiune de normă pentru o perioadă îndelungată, prezența sa pe piața muncii a fost anormal de scurtă și, prin urmare, caracterul modic al pensiei sale pentru limită de vârstă ar fi nerezonabil. Continuarea contractului său de muncă timp de doi sau trei ani ar permite majorarea cuantumului pensiei sale pentru limită de vârstă cu aproximativ 2 000 SEK pe lună. Domnul Hörnfeldt arată că o excepție de la regula celor 67 de ani ar trebui, așadar, să fie admisă în privința lucrătorilor care, precum el, intenționează să continue să lucreze.
- 37 Trebuie arătat că interdicția discriminărilor pe motive de vârstă prevăzută de Directiva 2000/78 trebuie interpretată în lumina dreptului la muncă recunoscut la articolul 15 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Prin urmare, o atenție deosebită trebuie acordată implicării lucrătorilor în vârstă în viața profesională și, prin aceasta, în viața economică, culturală și socială. Menținerea acestor persoane în viața activă favorizează diversitatea la încadrarea în muncă, aceasta din urmă fiind un obiectiv recunoscut în considerentul (25) al Directivei 2000/78. Această menținere contribuie, pe de altă parte, la dezvoltarea personală, precum și la calitatea vieții lucrătorilor vizați, în conformitate cu preocupările legiuitorului Uniunii afirmate în considerentele (8), (9) și (11) ale acestei directive (Hotărârea Fuchs și Köhler, citată anterior, punctele 62 și 63).
- 38 Pentru a verifica dacă măsura în cauză în acțiunea principală depășește cadrul a ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor urmărite și aduce atingere în mod excesiv intereselor lucrătorilor care au împlinit vârsta de 67 de ani, este necesar să se analizeze măsura în cauză în contextul normativ în care se încadrează și să se ia în considerare atât prejudiciul pe care îl poate produce persoanelor respective, cât și beneficiile pe care le aduce societății în general și membrilor individuali ai acesteia (Hotărârea Rosenblatt, citată anterior, punctul 73).
- 39 În această privință, trebuie arătat, în primul rând, că regula celor 67 de ani dă partenerilor sociali posibilitatea de a utiliza, prin contracte individuale, convenții sau acorduri colective, mecanismul de încetare automată a contractului de muncă numai începând cu vârsta de 67 de ani, întrucât articolul 32a din LAS interzice să se prevadă o vârstă obligatorie de pensionare mai mică de 67 de ani. Acest articol conferă astfel lucrătorului dreptul necondiționat de a continua o activitate profesională până la împlinirea vârstei de 67 de ani, în special pentru a majora veniturile pe baza cărora va fi calculată pensia sa pentru limită de vârstă și a majora astfel cuantumul acesteia din urmă.
- 40 În al doilea rând, încetarea de plin drept a contractului de muncă în temeiul unei măsuri precum cea prevăzută la articolul 33 din LAS nu are ca efect automat obligarea persoanelor în cauză să se retragă definitiv de pe piața muncii. Astfel, pe de o parte, articolul menționat nu instituie un regim imperativ de pensionare din oficiu. Acesta prevede condițiile în care un angajator poate deroga de la principiul interzicerii discriminărilor pe motive de vârstă și poate desface contractul de muncă al unui salariat pentru motivul că a atins vârsta de 67 de ani.
- 41 Pe de altă parte, guvernul suedez a arătat că, în ipoteza desfacerii unui contract de muncă, angajatorul poate propune lucrătorului în cauză un contract de muncă pe durată determinată. Angajatorul și lucrătorul pot conveni, așadar, în mod liber asupra duratei acestui contract și, în măsura în care este necesar, îl pot de asemenea prelungi.

- 42 În al treilea rând, regula celor 67 de ani nu se întemeiază numai pe faptul că este atinsă o anumită vârstă, ci ia în considerare, în esență, împrejurarea că lucrătorul beneficiază la sfârșitul carierei sale profesionale de o compensație financiară prin intermediul unei surse de venit care înlocuiește salariul, sub forma unei pensii pentru limită de vârstă (a se vedea în acest sens și prin analogie Hotărârea Rosenblatt, citată anterior, punctul 48).
- 43 Astfel, din observațiile prezentate Curții rezultă că vârsta prevăzută la articolul 33 din LAS, pe de o parte, corespunde cu ceea ce era, la momentul situației de fapt din acțiunea principală, vârsta legală de pensionare și, pe de altă parte, este mai mare decât vârsta la care o persoană poate beneficia de o pensie pentru limită de vârstă, aceasta cuprinzând, în general, trei elemente, și anume pensia bazată pe venit, prima de pensie și pensia suplimentară.
- 44 În al patrulea rând, din observațiile prezentate Curții reiese că persoanele care nu pot beneficia de o pensie pentru limită de vârstă în funcție de venituri sau persoanele care au pensii mici pot beneficia de pensie pentru limită de vârstă sub forma unei indemnizații de bază de la vârsta de 65 de ani, sub forma unei pensii garantate, a unei alocații pentru locuință și/sau a unei alocații pentru limită de vârstă.
- 45 În această privință, trebuie amintit că, la punctul 47 din Hotărârea Rosenblatt, citată anterior, Curtea s-a pronunțat în sensul inexistenței unei atingeri excesive aduse intereselor lucrătorilor în cauză, deși, în cauza care a determinat pronunțarea acestei hotărâri, vârsta de pensionare era mai mică decât cea prevăzută la articolul 33 din LAS, iar cuantumul pensiei pentru limită de vârstă permise de doamna Rosenblatt era net inferior celui pe care îl poate pretinde domnul Hörnfeldt.
- 46 Având în vedere toate aceste elemente, a căror exactitate trebuie verificată de instanța de trimitere, nu se poate susține în mod valabil că Directiva 2000/78 se opune unei măsuri naționale precum cea în discuție în acțiunea principală.
- 47 În consecință, trebuie să se răspundă la întrebările adresate că articolul 6 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei măsuri naționale, precum cea în discuție în acțiunea principală, care permite unui angajator să îi desfacă unui salariat contractul de muncă pentru simplul motiv că acesta din urmă a împlinit vârsta de 67 de ani și care nu ține seama de nivelul pensiei pentru limită de vârstă pe care o va primi persoana interesată, întrucât măsura respectivă este justificată în mod obiectiv și rezonabil de un obiectiv legitim care ține de politica ocupării forței de muncă și a pieței muncii și constituie un mijloc corespunzător și necesar de realizare a acestui obiectiv.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 48 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a doua) declară:

Articolul 6 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei măsuri naționale, precum cea în discuție în acțiunea principală, care permite unui angajator să îi desfacă unui salariat contractul de muncă pentru simplul motiv că acesta din urmă a împlinit vârsta de 67 de ani și care nu ține seama de nivelul pensiei pentru limită de

vârstă pe care o va primi persoana interesată, întrucât măsura respectivă este justificată în mod obiectiv și rezonabil de un obiectiv legitim care ține de politica ocupării forței de muncă și a pieței muncii și constituie un mijloc corespunzător și necesar de realizare a acestui obiectiv.

Semnături