

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)
den 16 oktober 2007*

I mål C-411/05,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Spanien) genom beslut av den 14 november 2005, som inkom till domstolen den 22 november 2005, i målet

Félix Palacios de la Villa

mot

Cortefiel Servicios SA,

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden V. Skouris, avdelningsordförandena P. Jann, C.W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts och A. Tizzano samt domarna R. Schintgen (referent), J.N. Cunha Rodrigues, R. Silva de Lapuerta, M. Ilesič, P. Lindh, J.-C. Bonichot och T. von Danwitz,

* Rättegångsspråk: spanska.

generaladvokat: J. Mazák,
justitiesekreterare: förste handläggaren M. Ferreira,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 21 november 2006,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Félix Palacios de la Villa, genom P. Bernal de Pablo Blanco, abogado,

- Cortefiel Servicios SA, genom D. López González, abogado,

- Spaniens regering, genom M. Muñoz Pérez, i egenskap av ombud,

- Irland, genom D.J. O'Hagan, i egenskap av ombud, biträdd av N. Travers och F. O'Dubhghaill, BL, samt av M. McLaughlin och N. McCutcheon, solicitors,

- Nederländernas regering, genom H.G. Sevenster, M. de Mol och P.P.J. van Ginneken, samtliga i egenskap av ombud,

- Förenade kungarikets regering, genom R. Caudwell, i egenskap av ombud, biträdd av A. Dashwood, barrister,

- Europeiska gemenskapernas kommission, genom J. Enegren och R. Vidal Puig, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 15 februari 2007 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

- ¹ Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 13 EG och artiklarna 2.1 och 6 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, s. 16).

- ² Begäran har framställts i ett mål mellan Félix Palacios de la Villa och hans arbetsgivare Cortefiel Servicios SA (nedan kallat Cortefiel), angående det förhållandet att Félix Palacios de la Villas anställningskontrakt automatiskt upphörde att gälla när han hade uppnått åldersgränsen för obligatorisk pensionering, som i nationell lagstiftning har fastställts till 65 år.

Tillämpliga bestämmelser

Den gemenskapsrättsliga lagstiftningen

3 Direktiv 2000/78 har antagits med stöd av artikel 13 EG. I skälen 4, 6, 8, 9, 11–14, 25 och 36 i direktivet anges följande:

(4) Rätten till likställdhet inför lagen och skydd mot diskriminering för alla och envar är grundläggande rättigheter som erkänns i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, i FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, i FN-konventionerna om medborgerliga och politiska rättigheter och om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter samt i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, vilka har undertecknats av alla medlemsstater. I Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 111 förbjuds diskriminering i arbetslivet.

...

(6) I Europeiska gemenskapens stadga om grundläggande sociala rättigheter för arbetstagare erkänns betydelsen av att bekämpa alla former av diskriminering, däribland behovet av att vidta lämpliga åtgärder för social och ekonomisk integration av äldre och personer med funktionshinder.

...

- (8) I riktlinjerna för sysselsättningen under år 2000, som godkänts av Europeiska rådet i Helsingfors den 10–11 december 1999, framhålls behovet av att främja en arbetsmarknad som är gynnsam för social integration genom utformningen av enhetliga strategier för att motverka diskriminering av grupper som t.ex. funktionshindrade. I dessa understryks även att särskild vikt skall fästas vid stöd till äldre arbetstagare så att de i högre grad skall kunna delta i arbetslivet.
- (9) Sysselsättning och arbete är grundläggande faktorer när det gäller att garantera lika möjligheter för alla och bidrar i hög grad till att medborgarna kan delta till fullo i det ekonomiska, kulturella och sociala livet och till deras personliga utveckling.

...

- (11) Diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning kan undergräva förverkligandet av målen i EG-fördraget, särskilt förverkligandet av en hög sysselsättningsnivå och en hög nivå på det sociala skyddet, en höjning av levnadsstandarden och livskvaliteten, ekonomisk och social sammanhållning och solidaritet samt fri rörlighet för personer.
- (12) Därför bör all direkt eller indirekt diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning på de områden som omfattas av detta direktiv förbjudas i hela gemenskapen. Detta förbud mot diskriminering bör också gälla medborgare i tredjeland men omfattar inte särbehandling på grund av nationalitet och påverkar inte bestämmelser om inresa, bosättning och tillträde till anställning och sysselsättning för medborgare i tredjeland.

(13) Detta direktiv gäller inte system för social trygghet och socialt skydd vilkas förmåner inte jämföres med lön i den betydelse denna term ges vid tillämpningen av artikel 141 i EG-fördraget, och inte heller statliga utbetalningar som syftar till att ge tillträde till anställning eller fortsatt anställning.

(14) Detta direktiv påverkar inte de nationella bestämmelserna om pensionsålder.

...

(25) Förbudet mot åldersdiskriminering är en viktig faktor för att uppnå de mål som fastställs genom riktlinjerna för sysselsättning och för att uppmuntra mångfald inom sysselsättningen. Särbehandling på grund av ålder kan dock motiveras under vissa förhållanden och kräver alltså särskilda bestämmelser som kan variera efter förhållandena i medlemsstaterna. Det är följaktligen mycket viktigt att göra en skillnad mellan berättigad särbehandling, särskilt sådan som motiveras av de legitima målen för sysselsättningspolitiken, arbetsmarknaden och yrkesutbildningen och den diskriminering som bör vara förbjuden.

...

(36) Medlemsstaterna kan på gemensam begäran av arbetsmarknadens parter överlåta åt dem att genomföra detta direktiv när det gäller de bestämmelser som omfattas av kollektivavtal, om medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de kontinuerligt kan garantera de resultat som föreskrivs i detta direktiv.”

- 4 I artikel 1 i direktiv 2000/78 föreskrivs att ”syftet med detta direktiv är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna”.
- 5 I artikel 2.1 och 2.2 a, under rubriken ”Begreppet diskriminering”, i direktiv 2000/78 föreskrivs följande:

”1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall

a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.”

- 6 I artikel 3.1, under rubriken ”Tillämpningsområde”, i nämnda direktiv föreskrivs följande:

”Inom ramen för gemenskapens befogenheter skall detta direktiv tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande:

...

c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande* och löner.

...” [* I enlighet med terminologin i lagen (1982:80) om anställningsskydd används nedan i stället för avskedande uttrycket uppsägning. *Övers. anm.*]

7 I artikel 6, under rubriken ”Befogad särbehandling på grund av ålder”, i samma direktiv föreskrivs följande:

”1. Utan hinder av artikel 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte skall utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

I sådan särbehandling kan i synnerhet följande inbegripas:

a) Införande av särskilda villkor för tillträde till anställning och till yrkesutbildning, anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet villkor för [uppsägning] och löner, för ungdomar och äldre arbetstagare samt underhållsskyldiga personer i syfte att främja deras anställbarhet eller att skydda dem.

- b) Fastställande av minimivillkor avseende ålder, yrkeserfarenhet eller anställningstid för tillträde till anställningen eller för vissa förmåner förknippade med anställningen.

- c) Fastställande av en högsta åldersgräns för rekrytering, grundat på den utbildning som krävs för tjänsten i fråga eller på att det krävs en rimligt lång anställningsperiod innan personen i fråga skall pensioneras.

2. Utan hinder av artikel 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att följande inte utgör diskriminering på grund av ålder: fastställande av åldersgräns för att, när det gäller företags- och yrkesbaserade system för social trygghet, komma ifråga för pensions- eller invaliditetsförmåner, inbegripet fastställande av olika åldersgränser för arbetstagare eller grupper eller kategorier av arbetstagare och för tillämpningen inom ramen för dessa system av ålderskriterier för försäkringstekniska beräkningar, under förutsättning att detta inte leder till diskriminering på grund av kön.”

8 I artikel 8, under rubriken ”Minimikrav”, i direktiv 2000/78 föreskrivs följande:

”1. Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är mer fördelaktiga när det gäller att upprätthålla principen om likabehandling än de som anges i detta direktiv.

2. Genomförandet av detta direktiv får under inga omständigheter utgöra skäl för att inskränka det skydd mot diskriminering som redan finns i medlemsstaterna på de områden som omfattas av detta direktiv.”

9 I artikel 16, under rubriken "Efterlevnad", i nämnda direktiv föreskrivs följande:

"Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att

a) lagar och andra författningar som strider mot principen om likabehandling upphävs,

b) bestämmelser som strider mot principen om likabehandling som finns i individuella avtal eller kollektivavtal, i interna regler för företag samt i regler för vinstdrivande eller icke-vinstdrivande föreningar, för fria yrkesutövare och för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer förklaras eller kan förklaras ogiltiga eller ändras."

10 Enligt artikel 18 första stycket i direktiv 2000/78 skulle medlemsstaterna anta de lagar och andra författningar som var nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 2 december 2003, eller kunde, på gemensam begäran av arbetsmarknadens parter, överlåta åt dessa att genomföra detta direktiv i fråga om bestämmelser som omfattas av kollektivavtal. I det senare fallet skulle medlemsstaterna emellertid säkerställa att arbetsmarknadens parter senast den 2 december 2003 i samförstånd hade infört de åtgärder som behövdes. Medlemsstaterna skulle vidta alla nödvändiga åtgärder för att vid varje tillfälle kunna säkerställa de resultat som föreskrivs i nämnda direktiv. Vidare skulle de genast underrätta Europeiska gemenskapernas kommission om dessa åtgärder.

Den nationella lagstiftningen

- 11 Under åren 1980–2001 tillämpade den spanska lagstiftaren ett system med obligatorisk pensionering för arbetstagare som uppnått en viss ålder, som ett medel i kampen mot arbetslöshet.

- 12 I femte tillägsbestämmelsen i lag 8/1980 av den 10 mars 1980 om arbetstagares ställning (Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores) föreskrevs följande:

”I fråga om arbetsförmåga och möjligheten att säga upp anställningskontrakt gäller den åldersgräns som fastställs av regeringen med beaktande av resurserna inom socialförsäkringen och situationen på arbetsmarknaden. Den högsta åldern är i alla händelser 69 år, med förbehåll för arbetstagarens rätt att fullgöra lägsta antal pensionsgrundande perioder.

Vid kollektivavtalsförhandlingar råder frihet att avtala om pensionsålder, med förbehåll för bestämmelser om detta på området för social trygghet.”

- 13 Genom kungligt lagdekret 1/1995 av den 24 mars 1995 (BOE nr 75 av den 29 mars 1995, s. 9654) godkändes lag 8/1980 i dess konsoliderade lydelse. Tionde tillägsbestämmelsen däri (nedan kallad tionde tillägsbestämmelsen) är i det närmaste identisk med femte tillägsbestämmelsen i nämnda lag, enligt vilken obligatorisk pensionering kan användas som sysselsättningspolitisk åtgärd.

- 14 Den 11 juli 2001 upphörde tionde tillägsbestämmelsen att gälla, till följd av lagdekret 5/2001 av den 2 mars 2001 om införande av brådskande arbetsmarknadsreformer för att öka sysselsättningen och skapa mer kvalificerade arbetstillfällen, vilket godkändes genom lag 12/2001 av den 9 juli 2001.
- 15 Den nationella domstolen har förklarat att den spanska lagstiftaren mot bakgrund av den förbättrade ekonomiska situationen inte längre betraktar obligatorisk pensionering som en sysselsättningsfrämjande åtgärd utan numera betraktar den som en åtgärd som belastar socialförsäkringssystemet. Lagstiftaren har därför beslutat att ändra sin politik beträffande obligatorisk pensionering, till förmån för åtgärder som främjar flexibla pensionssystem.
- 16 I artiklarna 4 och 17 i lag 8/1980, i deras lydelse enligt lag 62/2003 av den 30 december 2003 om skattemässiga, administrativa och sociala åtgärder (BOE nr 313 av den 31 december 2003, s. 46874) (nedan kallad lagen om arbetstagares ställning), vars syfte är att införliva direktiv 2000/78 med den spanska rättordningen och som trädde i kraft den 1 januari 2004, behandlas principen om icke-diskriminering, bland annat med avseende på ålder.
- 17 I artikel 4.2 i lagen om arbetstagares ställning föreskrivs följande:

”Arbetstagare har rätt att i sitt arbete

...

- c) vid anställningen eller sedan de anställts inte utsätts för direkt eller indirekt diskriminering i Spanien på grund av kön, civilstånd, ålder (inom de gränser som anges i denna lag), ras eller etniskt ursprung, social ställning, religion eller övertygelse, politisk åskådning, sexuell läggning, medlemskap eller icke medlemskap i ett fackförbund och språk. Arbetstagare får heller inte utsättas för diskriminering på grund av funktionshinder, under förutsättning att de har förmåga att utföra de berörda arbetsuppgifterna.

...”

- 18 I artikel 17.1 i lagen om arbetstagares ställning föreskrivs följande:

”Föreskrifter, klausuler i kollektivavtal, individuella avtal och ensidiga beslut som fattas av arbetsgivaren är ogiltiga och utan verkan, om de innebär direkt eller indirekt negativ diskriminering på grund av ålder ...”

- 19 Enligt den nationella domstolen har upphävandet av tionde tillägsbestämmelsen gett upphov till en mängd tvister angående giltigheten av klausuler i kollektivavtal som tillåter obligatorisk pensionering av arbetstagare.

- 20 Den spanska lagstiftaren antog därefter lag 14/2005 av den 1 juli 2005 om klausuler i kollektivavtal angående uppnående av ordinarie pensionsålder (Ley 14/2005 sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación) (BOE nr 157 av den 2 juli 2005, s. 23634). Lagen trädde i kraft den 3 juli 2005.

21 Genom denna lag återinfördes systemet med obligatorisk pensionering, men på olika villkor beroende på om det är dess slutgiltiga bestämmelse eller övergångsbestämmelsen däri som skall tillämpas.

22 Genom dess enda artikel återinförs tionde tilläggsbestämmelsen för kollektivavtal som ingåtts efter det att lagen i fråga trädde i kraft. Artikelns lydelse:

”I kollektivavtal får klausuler införas enligt vilka det är möjligt att bringa anställningsavtal att upphöra när arbetstagaren uppnått ordinarie pensionsålder enligt lagstiftningen om social trygghet, under förutsättning att följande villkor är uppfyllda:

- a) Åtgärden skall vara ett led i den sysselsättningspolitik som kommer till uttryck i kollektivavtalet, såsom ökad anställningstrygghet, omvandling av tidsbestämda avtal till tillsvidareavtal, säkerställande av sysselsättningen, anställning av nya arbetstagare eller andra mål som syftar till att öka kvaliteten på anställningen.

- b) Den arbetstagare vars anställning upphör skall ha fullgjort den minimiperiod under vilken avgifter skall erläggas eller en längre period om detta har avtalats i kollektivavtalet samt uppfylla övriga villkor för rätt till avgiftsbaserad ålderspension enligt lagstiftningen om social trygghet.”

23 För kollektivavtal som ingåtts innan lag 14/2005 trädde i kraft föreskrivs däremot i lagens enda övergångsbestämmelse (nedan kallad övergångsbestämmelsen) att endast det andra av de två villkoren i ovannämnda bestämmelse måste vara uppfyllt, utan hänvisning till några sysselsättningspolitiska mål.

24 Övergångsbestämmelsen har följande lydelse:

”Klausuler i kollektivavtal som ingåtts innan denna lag trädde i kraft, enligt vilka anställningsavtalet skall upphöra när arbetstagaren uppnått ordinarie pensionsålder, skall anses giltiga under förutsättning att den berörde arbetstagaren har fullgjort minimiperioden för avgiftsbetalning samt uppfyller övriga villkor för rätt till avgiftsbaserad ålderspension enligt lagstiftningen om social trygghet.

Föregående stycke är inte tillämpligt på rättsliga situationer som blivit slutgiltiga efter det att lagen trädde i kraft.”

25 Förhållandet mellan parterna i målet vid den nationella domstolen regleras av kollektivavtalet för textilbranschen i den autonoma regionen Madrid (nedan kallat kollektivavtalet).

26 Kollektivavtalet ingicks den 10 mars 2005 och offentliggjordes den 26 maj samma år. Enligt artikel 3 däri är avtalet giltigt fram till den 31 december 2005. Eftersom avtalet i fråga ingicks innan lag 14/2005 trädde i kraft, är övergångsbestämmelsen tillämplig på detta avtal.

27 Artikel 19 tredje stycket i kollektivavtalet har vidare följande lydelse:

”I syfte att främja sysselsättningen fastställs pensionsåldern till 65 år, under förutsättning att den berörde arbetstagaren har fullgjort den avgiftsperiod som krävs för rätt till ålderspension. Om så inte är fallet kan arbetstagaren fortsätta att arbeta fram till dess att denna period har fullgjorts.”

Förfarandet i målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

28 Det framgår av de handlingar som den nationella domstolen har överlämnat till domstolen att Félix Palacios de la Villa, född den 3 februari 1940, har tjänstgjort som organisationschef på Cortefiel sedan den 17 augusti 1981.

29 I ett brev daterat den 18 juli 2005 meddelade Cortefiel Félix Palacios de la Villa att anställningsförhållandet hade upphört med motiveringen att han hade uppnått åldern för obligatorisk pensionering enligt artikel 19 tredje stycket i kollektivavtalet och att det enligt övergångsbestämmelsen i lag 14/2005, som hade offentliggjorts den 2 juli 2005, var tillåtet att vidta en sådan åtgärd.

30 Det är klarlagt att Félix Palacios de la Villa, vid tidpunkten för meddelandet om att anställningskontraktet mellan honom och Cortefiel hade upphört att gälla, hade fullgjort de arbetsperioder som krävs för rätt till ålderspension från socialförsäkringssystemet med motsvarande 100 procent av hans avgiftsunderlag på 2 347,78 euro, med förbehåll för i lag föreskrivna maximigränser.

- 31 Den 9 augusti 2005 väckte Félix Palacios de la Villa talan mot Cortefiel vid Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid, eftersom han ansåg att meddelandet i fråga innebar en uppsägning. Han har yrkat att den nationella domstolen skall fastställa att den åtgärd som vidtagits mot honom skall förklaras ogiltig då den kränker hans grundläggande rättigheter och i synnerhet rätten att inte utsättas för åldersdiskriminering, då åtgärden i fråga enbart grundar sig på att han fyllt 65 år.
- 32 Cortefiel å sin sida menar att det förhållandet att Félix Palacios de la Villas anställningskontrakt upphörde att gälla är förenligt med såväl artikel 19 tredje stycket i kollektivavtalet som övergångsbestämmelsen och inte heller strider mot de krav som uppställs i gemenskapsrätten.
- 33 Den nationella domstolen hyser allvarliga tvivel om huruvida första stycket i övergångsbestämmelsen är förenlig med gemenskapsrätten. Enligt detta stycke är det nämligen tillåtet att bibehålla klausuler i kollektivavtal, som existerade innan lag 14/2005 trädde i kraft, i vilka det föreskrivs obligatorisk pensionering av arbetstagare, under förutsättning att dessa har uppnått föreskriven pensionsålder och uppfyller övriga villkor för att ha rätt till avgiftsbaserad pension enligt nationell lagstiftning om social trygghet. Enligt denna bestämmelse krävs nämligen inte att det förhållandet att anställningsförhållandet upphör vid uppnådd pensionsålder motiveras av de sysselsättningspolitiska målsättningar som den berörda medlemsstaten eftersträvar, medan kollektivavtal som förhandlats fram efter det att nämnda lag trädde i kraft inte får innehålla klausuler om obligatorisk pensionering annat än om åtgärden, förutom kravet på att arbetstagaren i fråga har rätt till pension, utgör ett led i den sysselsättningspolitik som kommer till uttryck i kollektivavtalet, såsom ökad anställningstrygghet, omvandling av tidsbestämda avtal till tillsvidareavtal, säkerställande av sysselsättningen, anställning av nya arbetstagare eller andra mål som syftar till att öka kvaliteten på anställningen.
- 34 Med tillämpning av samma lag och under samma ekonomiska förhållanden behandlas således arbetstagare som fyllt 65 år olika, enbart beroende på om det

kollektivavtal som de omfattas av trädde i kraft före eller efter den 2 juli 2005, det vill säga den dag då lag 14/2005 offentliggjordes. Kraven på sysselsättningspolitiska hänsyn behöver nämligen inte vara uppfyllda om kollektivavtalet i fråga trädde i kraft före detta datum, trots att sådana krav uppställs i direktiv 2000/78, vars frist för införlivande löpte ut den 2 december 2003.

- 35 Enligt artikel 6.1 i direktiv 2000/78 är det visserligen tillåtet att avvika från principen om icke-diskriminering på grund av ålder i syfte att uppnå vissa berättigade mål, förutsatt att sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga. Enligt den nationella domstolen är nämnda artikel 6.1 utan tvekan tillämplig på det slutgiltiga systemet i tionde tilläggsbestämmelsen, eftersom det krävs att åtgärden att pensionera arbetstagare har en direkt koppling till berättigade sysselsättningspolitiska mål.
- 36 I första stycket i övergångsbestämmelsen ställs däremot inga krav på en sådan koppling varför bestämmelsen förefaller oförenlig med de krav som uppställs i artikel 6.1 i direktiv 2000/78. Arbetsmarknaden har dessutom från och med år 2001 utvecklats klart gynnsamt, och den spanska lagstiftarens beslut att införa denna övergångsbestämmelse, som influerats av arbetsmarknadens parter, syftade inte till något annat än att ändra rättspraxis från Tribunal Supremo. Tribunal Constitucional har vidare aldrig godtagit att kollektiva förhandlingar i sig kan utgöra ett sakligt och rimligt skäl för obligatorisk pensionering av en arbetstagare som uppnått en viss ålder.
- 37 Den nationella domstolen har tillagt att artikel 13 EG och artikel 2.1 i direktiv 2000/78 är precisa och ovillkorliga bestämmelser, varför den nationella domstolen enligt principen om gemenskapsrättens företräde är skyldig att underlåta

att tillämpa nationella bestämmelser som strider mot dessa, vilket är fallet med övergångsbestämmelsen.

- 38 Domstolen har dessutom i sin dom av den 15 januari 1998 i mål C-15/96, *Schöning-Kougebetopoulou* (REG 1998, s. I-47), redan fastställt att en klausul i ett kollektivavtal som medför en diskriminering strider mot gemenskapsrätten, och att den nationella domstolen, utan att begära eller invänta att klausulen först upphävs genom kollektiva förhandlingar eller genom något annat förfarande, följaktligen skall tillämpa samma bestämmelser på dem som tillhör den grupp som missgynnas av denna diskriminering som dem som gäller för andra arbetstagare.
- 39 Av det anförda följer enligt den nationella domstolen att om gemenskapsrätten skall tolkas så, att den faktiskt utgör hinder för att tillämpa första stycket i övergångsbestämmelsen i förevarande fall, saknas rättslig grund för artikel 19 tredje stycket i kollektivavtalet, och artikeln kan således inte tillämpas på tvisten i målet vid den nationella domstolen.
- 40 Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid har mot denna bakgrund beslutat att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

"1) Utgör principen om likabehandling i artikel 13 EG och i artikel 2.1 i direktiv 2000/78, enligt vilken all diskriminering på grund av ålder är förbjuden, hinder för en nationell bestämmelse (närmare bestämt första stycket i övergångsbestämmelsen ...) enligt vilken det är tillåtet att införa klausuler i kollektivavtal vari föreskrivs att en arbetstagare kan bli föremål för obligatorisk

pensionering av det enda skälet att vederbörande har uppnått ordinarie pensionsålder och uppfyller villkoren för rätt till avgiftsbaserad ålderspension enligt den spanska socialförsäkringslagstiftningen?

För det fall att den första frågan besvaras jakande:

- 2) Är den nationella domstolen med hänsyn till principen om likabehandling i artikel 13 EG och i artikel 2.1 i direktiv 2000/78, enligt vilken all diskriminering på grund av ålder är förbjuden, skyldig att inte tillämpa första stycket i övergångsbestämmelsen ... i förevarande mål?"

Tolkningsfrågorna

Den första tolkningsfrågan

- 41 För att kunna ge ett användbart svar på denna fråga måste domstolen först avgöra huruvida direktiv 2000/78 är tillämpligt i ett fall som det förevarande och sedan, vid behov, undersöka om och på vilket sätt detta direktiv är till hinder för en sådan lagstiftning som avses i målet vid den nationella domstolen.

Huruvida direktiv 2000/78 är tillämpligt

- 42 Det framgår av såväl titeln på och ingressen till som innehållet i och syftet med direktiv 2000/78 att det skall fastställa en allmän ram för att säkerställa att alla

människor behandlas lika i arbetslivet, genom att ge ett verkningsfullt skydd mot diskriminering på grund av något av de skäl som anges i dess artikel 1, däribland ålder.

- 43 Av artikel 3.1 c i direktiv 2000/78 framgår närmare bestämt att direktivet, inom ramen för gemenskapens befogenheter, är tillämpligt på "alla personer ... i fråga om följande: ... Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive [uppsägning] och löner".
- 44 I skäl 14 i direktiv 2000/78 anges visserligen att direktivet inte påverkar de nationella bestämmelserna om pensionsålder. Detta skäl uttrycker emellertid endast att direktivet i fråga inte påverkar medlemsstaternas befogenhet att fastställa en åldersgräns för pensionering, vilket inte hindrar att direktivet tillämpas på nationella bestämmelser som reglerar villkoren för anställningens upphörande när den på så sätt fastställda pensionsåldern har uppnåtts.
- 45 Den lagstiftning som behandlas i målet vid den nationella domstolen, enligt vilken anställningsförhållandet mellan en arbetsgivare och en arbetstagare automatiskt upphör när arbetstagaren har fyllt 65 år, påverkar längden på den arbetsrelation som binder parterna och mer allmänt den berörda arbetstagarens yrkesutövning, genom att hindra vederbörande från att i framtiden delta i arbetslivet.
- 46 En sådan lagstiftning måste följaktligen anses innehålla regler om "[a]nställnings- och arbetsvillkor, inklusive [uppsägning] och löner" i den mening som avses i artikel 3.1 c i direktiv 2000/78.

- 47 Direktivet i fråga är således tillämpligt på en sådan situation som den som gett upphov till tvisten i målet vid den nationella domstolen.

Tolkningen av artiklarna 2 och 6 i direktiv 2000/78

- 48 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida förbudet mot diskriminering i arbetslivet på grund av ålder skall tolkas så, att det utgör hinder för en sådan nationell lagstiftning som den i målet vid den nationella domstolen, enligt vilken klausuler om obligatorisk pensionering i ett kollektivavtal anses vara giltiga och i vilken ett enda krav uppställs, nämligen att arbetstagaren har uppnått åldersgränsen för pensionering, som har fastställts till 65 år i den nationella lagstiftningen, och uppfyller övriga villkor på området för social trygghet för att ha rätt till avgiftsbaserad pension.
- 49 Det skall i det avseendet påpekas att det framgår av artikel 1 i direktiv 2000/78 att direktivets syfte är att bekämpa vissa typer av diskriminering i arbetslivet, däribland åldersdiskriminering, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna.
- 50 Enligt artikel 2.1 i direktiv 2000/78 avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1 i detta direktiv. Med direkt diskriminering i artikel 2.1 avses enligt artikel 2.2 a att en person på någon av de grunder som anges i artikel 1

behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

- 51 En sådan nationell lagstiftning som den som avses i målet vid den nationella domstolen, enligt vilken anställningsförhållandet automatiskt upphör när arbetstagaren har uppnått den i nämnda lagstiftning föreskrivna pensionsåldern, innebär att arbetstagare som uppnått denna ålder direkt behandlas mindre förmånligt än alla andra yrkesverksamma personer. Med en sådan lagstiftning införs således en sådan särbehandling direkt grundad på ålder som avses i artikel 2.1 och 2.2 a i direktiv 2000/78.
- 52 När det specifikt gäller särbehandling på grund av ålder framgår emellertid av artikel 6.1 första stycket i nämnda direktiv att sådan särbehandling inte skall utgöra diskriminering ”om särbehandlingen på ett objektivet och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga”. I andra stycket i samma punkt anges flera exempel på särbehandling som uppfyller de kriterier som anges i första stycket och som därför är förenliga med de gemenskapsrättsliga kraven.
- 53 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 71 i sitt förslag till avgörande infördes övergångsbestämmelsen, enligt vilken det är tillåtet att i kollektivavtal införa klausuler om obligatorisk pensionering av arbetstagare, på uppmaning av arbetsmarknadens parter som ett led i den nationella politik som syftar till att främja tillgången på arbete genom en bättre fördelning av arbetet mellan generationerna.

- 54 Den nationella domstolen har visserligen understrukit att det i nämnda bestämmelse inte uttryckligen hänvisas till någon sådan målsättning.
- 55 Denna omständighet är emellertid inte i sig avgörande.
- 56 Det går nämligen inte att av artikel 6.1 i direktiv 2000/78 sluta sig till att avsaknaden av precisering av syftet med den nationella lagstiftningen automatiskt innebär att den inte kan anses vara motiverad med stöd av denna bestämmelse.
- 57 Det är emellertid i avsaknad av en sådan precisering viktigt att en domstol har möjlighet att utifrån det sammanhang i vilket åtgärden har vidtagits ta hjälp av andra uppgifter för att fastställa syftet bakom åtgärden så att den kan bedöma huruvida åtgärden är berättigad och huruvida sätten för att genomföra detta syfte var lämpliga och nödvändiga.
- 58 Den nationella domstolen har i förevarande fall förklarat att obligatorisk pensionering av arbetstagare som uppnått en viss ålder infördes i den spanska lagstiftningen under år 1980 i en ekonomisk situation som präglades av hög arbetslöshet, i syfte att som ett led i den nationella sysselsättningspolitiken ge arbetssökande ökade möjligheter till anställning.

- 59 Denna målsättning anges vidare uttryckligen i tionde tilläggsbestämmelsen.
- 60 Sedan denna tilläggsbestämmelse under år 2001 hade upphävts och efter det att den spanska regeringen samt arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna hade undertecknat 2004 års förklaring angående en social dialog om konkurrenskraft, anställningstrygghet och social sammanhållning, återinförde dessutom den spanska lagstiftaren systemet med obligatorisk pensionering genom lag 14/2005. Syftet med denna lag är att ge arbetssökande ökade möjligheter till anställning. Enligt dess enda artikel är det möjligt att i kollektivavtal införa klausuler enligt vilka det är tillåtet att bryta ett anställningskontrakt vid uppnådd pensionsålder, förutsatt att åtgärden "utgör ett led i den sysselsättningspolitik som kommer till uttryck i kollektivavtalet" såsom "ökad anställningstrygghet, omvandling av tidsbestämda avtal till tillsvidareavtal, säkerställande av sysselsättningen [eller] anställning av nya arbetstagare".
- 61 Övergångsbestämmelsen bekräftar i det sammanhanget – med beaktande av det stora antal tvister som, efter upphävandet av tionde tilläggsbestämmelsen, uppstått till följd av de klausuler om obligatorisk pensionering som införts i kollektivavtal som ingåtts när lag 8/1980, i såväl dess ursprungliga lydelse som den lydelse som godkändes genom kungligt lagdekret 1/1995, var i kraft och den rättsosäkerhet som dessa klausuler fört med sig för arbetsmarknadens parter – möjligheten att fastställa en åldersgräns för pensionering med stöd av nämnda kollektivavtal.
- 62 Syftet med övergångsbestämmelsen, sedd i sitt sammanhang, är således att reglera den nationella arbetsmarknaden för att bland annat minska arbetslösheten.

- 63 Denna bedömning stöds även av att det i artikel 19 tredje stycket i kollektivavtalet uttryckligen anges att syftet med den åtgärd som införs genom denna artikel är "att främja sysselsättningen".
- 64 Att ett sådant mål av allmänt intresse är berättigat kan inte betvivlas. Sysselsättningspolitik och situationen på arbetsmarknaden återfinns nämligen bland de skäl som uttryckligen anges i artikel 6.1 första stycket i direktiv 2000/78, och enligt artikel 2 första stycket första strecksatsen EU och artikel 2 EG har Europeiska unionen och gemenskapen som mål att främja en hög sysselsättningsnivå.
- 65 Domstolen har dessutom redan fastställt att främjande av sysselsättning otvivelaktigt är ett berättigat mål för medlemsstaternas social- eller sysselsättningspolitik (se, bland annat, dom av den 11 januari 2007 i mål C-208/05, ITC, REG 2007, s. I-181, punkt 39), och detta gäller naturligtvis även arbetsmarknadspolitiska medel som syftar till att öka chanserna för en viss kategori arbetstagare att ta sig in på arbetsmarknaden.
- 66 En målsättning liknande den som avses i lagstiftningen i målet vid den nationella domstolen skall alltså i princip anses, på ett "objektivt och rimligt sätt" och "inom ramen för nationell rätt" i den mening som avses i artikel 6.1 första stycket i direktiv 2000/78, motivera en i medlemsstaterna föreskriven särbehandling på grund av ålder.

- 67 Det måste dock, i enlighet med denna bestämmelse, först undersökas huruvida de medel som införts för att genomföra denna målsättning är ”lämpliga och nödvändiga”.
- 68 Såväl medlemsstaterna som, i förekommande fall, arbetsmarknadens parter på nationell nivå har, på gemenskapsrättens nuvarande stadium, ett stort utrymme för skönsmässig bedömning när det gäller inte bara valet av vilka social- och arbetsmarknadspolitiska mål som skall uppnås, utan även valet av medel för att genomföra dessa mål (se, för ett liknande resonemang, dom av den 22 november 2005 i mål C-144/04, Mangold, REG 2005, s. I-9981, punkt 63).
- 69 Redan av orden ”särskilda bestämmelser som kan variera efter förhållandena i medlemsstaterna” i skäl 25 i direktiv 2000/78, framgår att det förhåller sig så bland annat med avseende på det val som nationella myndigheter, av politiska, ekonomiska, sociala, demografiska och/eller budgetmässiga hänsyn och mot bakgrund av den konkreta situation som råder på arbetsmarknaden i en viss medlemsstat, kan behöva göra, mellan att förlänga arbetslivet för arbetstagarna eller tvärtom tidigarelägga pensionsåldern för desamma.
- 70 Behöriga nationella, regionala eller sektorsindelade myndigheter måste ha möjlighet att ändra de medel som används för att genomföra ett berättigat mål av allmänintresse, till exempel genom att anpassa dem till förändringar på arbetsmarknaden i den berörda medlemsstaten. Det förhållandet att förfarandet för obligatorisk pensionering har återinförts i Spanien efter att ha varit avskaffat i flera år saknar därför betydelse i förevarande fall.

- 71 Det ankommer således på de behöriga nationella myndigheterna att hitta en jämvikt mellan de olika intressen som föreligger. Det är emellertid viktigt att se till att de nationella åtgärder som genomförs i det syftet inte går utöver vad som är lämpligt och nödvändigt för att uppnå de mål som medlemsstaten i fråga eftersträvar.
- 72 De nationella myndigheternas bedömning, att en åtgärd liknande den som avses i målet vid den nationella domstolen kan vara lämplig och nödvändig för att uppnå det berättigade mål som eftersträvas i nationell sysselsättningspolitik och som består i att främja full sysselsättning genom att underlätta inträdet på arbetsmarknaden, framstår inte som orimlig.
- 73 Åtgärden i fråga kan inte heller betraktas som en överdriven kränkning av de berättigade krav som arbetstagare som blir föremål för obligatorisk pensionering på grund av att de har uppnått den föreskrivna åldern har, eftersom den lagstiftning som är tillämplig inte enbart grundar sig på en viss ålder, utan även tar i beaktande att de berörda vid utgången av sin yrkeskarriär kommer i åtnjutande av en ekonomisk kompensation i form av en ålderspension, såsom den som avses i de nationella bestämmelser som avses i målet vid den nationella domstolen, och vars nivå inte kan anses oskälig.
- 74 Den nationella lagstiftning som är tillämplig ger dessutom arbetsmarknadens parter en möjlighet att, genom kollektivavtal – och för övrigt med en icke obetydlig flexibilitet – använda sig av systemet med obligatorisk pensionering, på så sätt att inte bara den globala situationen på den berörda arbetsmarknaden kan beaktas utan även den särskilda beskaffenheten hos de berörda anställningarna.

75 Av det anförda följer att det inte kan anses att en sådan nationell lagstiftning som den i målet vid den nationella domstolen är oförenlig med kraven i direktiv 2000/78.

76 Mot bakgrund av tolkningen ovan av direktiv 2000/78 är det inte längre nödvändigt för domstolen att uttala sig angående artikel 13 EG, som även den omfattas av den första tolkningsfrågan och med stöd av vilken direktivet i fråga har antagits.

77 Av det anförda följer att den första frågan skall besvaras enligt följande. Förbudet mot diskriminering på grund av ålder i direktiv 2000/78 skall tolkas så, att det inte utgör hinder för en sådan nationell lagstiftning som den i målet vid den nationella domstolen, enligt vilken klausuler om obligatorisk pensionering i kollektivavtal vars enda villkor är att arbetstagaren har uppnått åldersgränsen för pensionering, vilken har fastställts till 65 år i den nationella lagstiftningen, och uppfyller övriga villkor på området för social trygghet för att ha rätt till avgiftsbaserad pension är giltiga, när

— åtgärden, som visserligen grundar sig på ålder, på ett objektiva och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör sysselsättningspolitik och arbetsmarknaden, och

— sätten för att genomföra detta syfte av allmänintresse inte framstår som vare sig olämpliga eller onödiga.

Den andra frågan

- 78 Med hänsyn till att den första frågan som den nationella domstolen har ställt besvaras nekande saknas anledning att besvara den andra frågan.

Rättegångskostnader

- 79 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (stora avdelningen) följande:

Förbudet mot diskriminering på grund av ålder i direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet skall tolkas så, att det inte utgör hinder för en sådan nationell lagstiftning som den i målet vid den nationella domstolen, enligt vilken klausuler om obligatorisk pensionering i ett kollektivavtal vars enda villkor är

att arbetstagaren har uppnått åldersgränsen för pensionering, vilken har fastställts till 65 år i den nationella lagstiftningen, och uppfyller övriga krav på området för social trygghet för att ha rätt till avgiftsbaserad pension är giltiga, när

- **åtgärden, som visserligen är grundad på ålder, på ett objektvt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör sysselsättningspolitik och arbetsmarknaden, och**

- **sätten för att genomföra detta syfte av allmänintresse inte framstår som vare sig olämpliga eller onödiga.**

Underskrifter