

FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT

YVES BOT

föredraget den 2 september 2010¹

1. De frågeställningar som hänger samman med obligatorisk pensionering, rätten att säga upp en arbetstagare som har uppnått pensionsålder och anställning av arbetstagare genom tidsbegränsade anställningsavtal från och med en viss ålder har redan behandlats av domstolen i flera domar eller kommer att behandlas av domstolen i en nära förestående framtid.² Förevarande mål ger domstolen möjlighet att komplettera sin praxis genom att denna gång samtidigt behandla dessa olika frågeställningar.

år och i vilka det föreskrivs att anställningsförhållandet, efter det att denna ålder har uppnåtts, endast får förlängas genom tidsbegränsade anställningsavtal med ett år i taget, dock inte för en längre tid än sammanlagt tre år, är förenliga med rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet.³

2. Rajonen sad Plovdiv (Bulgarien) har nämligen bett domstolen att klargöra huruvida nationella bestämmelser, vilka tillåter att en arbetsgivare säger upp anställningsavtalet för en universitetsprofessor som har fyllt 65

3. I förevarande förslag till avgörande kommer jag, genom att i stor utsträckning stödja mig på befintlig rättspraxis, att redogöra för skälen till att jag anser att direktivet inte utgör hinder för sådana bestämmelser.

1 — Originalspråk: franska.

2 — Se, beträffande obligatorisk pensionering, dom av den 16 oktober 2007 i mål C-411/05, *Palacios de la Villa* (REG 2007, s. I-8531), och de vid domstolen anhängiga målen C-45/09, *Rosenblatt*, C-159/10, *Fuchs*, och C-160/10, *Köhler*. Se, i fråga om rätten att säga upp en arbetstagare som har uppnått pensionsålder, dom av den 5 mars 2009 i mål C-388/07, *Age Concern England* (REG 2009, s. I-1569). Se, angående anställning av arbetstagare genom tidsbegränsade anställningsavtal från och med en viss ålder, dom av den 22 november 2005 i mål C-144/04, *Mangold* (REG 2005, s. I-9981), och det i domstolen anhängiga målet C-109/09, *Deutsche Lufthansa*. Se även dom av den 12 januari 2010 i mål C-341/08, *Petersen* (REU 2010, s. I-47), angående en nationell bestämmelse enligt vilken den högsta åldersgränsen för att vara verksam som ansluten tandläkare har fastställts till 68 år.

3 — EGT L 303, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42 (nedan kallat direktivet).

I – Tillämpliga bestämmelser

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

A – *Unionsrätten*

...”

4. Enligt artikel 1 i direktivet är ”[s]yftet med detta direktiv ... 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”.

6. I artikel 6.1 i direktivet föreskrivs följande:

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

5. I artikel 2 i direktivet 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.

I sådan särbehandling kan i synnerhet följande inbegripas:

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

a) Införande av särskilda villkor för tillträde till anställning och till yrkesutbildning, anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet villkor för avskedande* och löner, för ungdomar och äldre arbetstagare samt underhållsskyldiga personer i syfte att främja deras anställbarhet eller att skydda dem. [*I enlighet med terminologin i lagen (1982:80) om anställningsskydd

används nedan i stället för avskedande uttrycket uppsägning. Övers. anm.]

8. I artikel 328 i lagen om arbete föreskrivs följande:

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

”1) En arbetsgivare får, genom en skriftlig uppsägning riktad till arbetstagaren eller den anställde, säga upp anställningsavtalet i enlighet med de uppsägningstider som föreskrivs i artikel 326.2 i följande fall:

...

- 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.”

10. När rätt till pension inträder och, vad beträffar professorer, lektorer och assistenter på nivå I och II samt doktorer i naturvetenskapliga ämnen, när de har fyllt 65 år.

...”

B — *De nationella bestämmelserna*

7. I artikel 325.3 i lagen om arbete⁴ föreskrivs att anställningsavtalet upphör, utan föregående uppsägning av parterna, vid den avtalade anställningstidens utgång.

9. I 11 § i övergångs- och slutbestämmelserna i högskolelagen⁵ föreskrivs följande:

”På förslag från universitetsledningen och ledningen för huvudenheten och/eller undervisningsenheten får universitetsstyrelsen

4 — DV nr 26 av den 1 april 1986, i dess senare ändrade lydelse som har offentliggjorts i DV nr 41 av den 2 juni 2009, vilken trädde i kraft den 1 juli 2009.

5 — DV n° 112 av den 27 december 1995, i dess senaste ändrade lydelse som har offentliggjorts i DV nr 74 av den 15 september 2009.

förlänga anställningsavtalen för personer, vilka har avlagt doktorsexamen och som innehar en professorstjänst, med ett år i taget när personen i fråga har uppnått den ålder som anges i artikel 328 första stycket punkt 10 i lagen om arbete. Ett sålunda förlängt anställningsavtal får dock inte förlängas för en längre tid än sammanlagt tre år. För personer som har avlagt doktorsexamen och som innehar en tjänst som universitetslektor får anställningsavtalen på motsvarande sätt förlängas, dock inte för en längre tid än sammanlagt två år.”

10. Enligt artikel 7.1 punkt 6 i lagen om skydd mot diskriminering⁶ utgör det inte diskriminering ”att fastställa en åldersgräns för anställning, när detta hänger samman med att det krävs en utbildning för den aktuella tjänsten eller med att det krävs att personen innehaft tjänsten under en viss tid före pensioneringen. Detta förutsätter att åtgärden är objektivt motiverad av ett berättigat mål och att medlen för att uppnå detta mål inte går utöver vad som krävs.”

6 — DV nr 86 av den 30 september 2003, vilken trädde i kraft den 1 januari 2004, i dess ändrade lydelse som har offentliggjorts i DV nr 74 av den 15 september 2009, vilken trädde i kraft den 15 september 2009.

II — Tvisten vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

11. Begäran om förhandsavgörande i de båda målen avser samma person, Vasil Ivanov Georgiev, och avser samma faktiska omständigheter. Skillnaden mellan respektive begäran är att den andra (mål C-268/09) innehåller en ytterligare fråga jämfört med den första (mål C-250/09).

12. Vasil Ivanov Georgiev började att arbeta vid Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv (Tekniska universitetet i Sofia – filialen i Plovdiv) (nedan kallat universitetet) år 1985, som kursansvarig.

13. Hans anställningsavtal sades upp år 2006, då han fyllde 65 år, på grund av att han hade uppnått pensionsålder.

14. Universitetsstyrelsen vid universitetet tillät dock Vasil Ivanov Georgiev att fortsätta arbeta enligt 11 § i övergångs- och slutbestämmelserna i högskolelagen. Ett nytt anställningsavtal på ett år undertecknades, vari

det föreskrevs att Vasil Ivanov Georgiev skulle undervisa vid Fakulteten för maskinteknik.

anställningsförhållandet mellan Vasil Ivanov Georgiev och universitetet skulle upphöra när han fyllde 68 år (talan som ligger till grund för mål C-250/09). Rajonen sad Plovdiv har beslutat att förklara målet vilande och ställa följande tre tolkningsfrågor till domstolen – de två första tolkningsfrågorna är gemensamma för båda målen, medan den tredje frågan endast ställs i mål C-268/09:

15. Genom ett tilläggsavtal som undertecknades år 2006 förlängdes anställningsavtalet med ett år.

16. Vasil Ivanov Georgiev utnämndes till professor år 2007.

17. Genom ett nytt tilläggsavtal som undertecknades år 2008 förlängdes anställningsavtalet med ytterligare ett år.

18. År 2009 upphörde anställningsförhållandet mellan universitetet och Vasil Ivanov Georgiev, i enlighet med artikel 325.3 i lagen om arbete, genom ett beslut av universitetsdirektören.

19. Vasil Ivanov Georgiev väckte talan i två mål vid Rajonen sad Plovdiv. Talan i det ena målet syftar till att det ska fastställas att klausulen i hans första avtal om tidsbegränsad anställning, varigenom anställningsavtalet begränsades till ett år, är ogiltig och att detta avtal ska anses utgöra ett avtal om tillsvidareanställning (talan som ligger till grund för mål C-268/09). Talan i det andra målet avser universitetsdirektörens beslut att

”1) Utgör bestämmelserna i [direktivet] hinder för att tillämpa nationell lagstiftning som innebär att det inte är tillåtet att ingå avtal om tillsvidareanställning med professorer som har fyllt 65 år? Ska mot denna bakgrund och med hänsyn till artikel 6.1 i direktivet (vilket i sin helhet har införlivats med bulgarisk rätt) de i artikel 7.1 punkt 6 i lagen om skydd mot diskriminering angivna åtgärderna, varigenom det införs åldersgränser för att anställas på en viss tjänst, anses på ett objektiva och rimligt sätt vara motiverade av ett berättigat mål samt vara proportionella?

2) Utgör bestämmelserna i [direktivet] hinder för att tillämpa nationell lagstiftning enligt vilken professorer som har fyllt 68 år obligatoriskt pensioneras? För det fall det slås fast att den nationella lagstiftning genom vilken direktivet har införlivats strider mot bestämmelserna i detsamma,

är det med hänsyn till omständigheterna i målet möjligt att tolkningen av gemenskapsbestämmelserna leder till att den nationella lagstiftningen inte ska tillämpas?

III — Bedömning

- 3) Utgör uppnåendet av nämnda ålder enligt nationell rätt den enda förutsättningen för att ett anställningsförhållande som gäller tills vidare ska upphöra och för möjligheten att fortsätta anställningsförhållandet genom ett tidsbegränsat anställningsavtal mellan samma arbetsgivare och samma arbetsgivare angående samma tjänst? Fastställs det i nationell rätt en längsta giltighetstid och en maxigräns för antalet förlängningar av ett anställningsavtal med samma arbetsgivare, vilket har omvandlats från ett avtal om tillsvidareanställning till ett avtal om tidsbegränsad anställning, efter utgången av vilken det inte längre är möjligt att fortsätta anställningsförhållandet mellan parterna?"
20. Vasil Ivanov Georgiev, universitetet, den bulgariska, den tyska och den slovakiska regeringen samt Europeiska gemenskapernas kommission har ingett skriftliga yttranden.
21. Jag kommer att pröva de tre tolkningsfrågorna gemensamt, vilka i huvudsak avser frågan huruvida direktivet ska tolkas så, att det utgör hinder för nationella bestämmelser vilka tillåter att en arbetsgivare säger upp anställningsavtalet för en universitetsprofessor som har fyllt 65 år och i vilka det föreskrivs att anställningsförhållandet, efter det att denna ålder har uppnåtts, endast får förlängas genom tidsbegränsade anställningsavtal med ett år i taget, dock inte för en längre tid än sammanlagt tre år.
22. För att besvara dessa frågor ska det undersökas huruvida de bestämmelser som är i fråga i målen vid den nationella domstolen omfattas av direktivets tillämpningsområde, om de innebär särbehandling på grund av ålder och, om så är fallet, huruvida direktivet utgör hinder för denna särbehandling.
23. Vad först beträffar direktivets tillämpningsområde följer det av artikel 3.1 c i direktivet att det, inom ramen för unionens befogenheter, ska tillämpas på alla personer i fråga om anställnings- och arbetsvillkor, inklusive uppsägning och löner. De bestämmelser som är i fråga i målen vid den nationella domstolen har en direkt inverkan på längden på och villkoren för anställningsförhållandet mellan parterna och mer allmänt på universitetsprofessorernas yrkesutövning, genom

att begränsa deras framtida deltagande på arbetsmarknaden från och med 65 års ålder och genom att hindra ett sådant deltagande efter 68 års ålder. Enligt min mening råder det därför inte någon tvekan om att dessa bestämmelser omfattas av direktivets tillämpningsområde.⁷

24. Vad därefter beträffar frågan huruvida de bestämmelser som är i fråga i målen vid den nationella domstolen innebär särbehandling på grund av ålder i fråga om anställnings- och arbetsvillkor, ska det konstateras att det i artikel 2.1 i direktivet föreskrivs att i direktivet, med principen om likabehandling, avses att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet. I artikel 2.2 a i direktivet anges att enligt artikel 2.1 ska direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet behandlas mindre förmånligt än en annan person som befinner sig i en jämförbar situation.

25. Genom att tillåta att en arbetsgivare säger upp anställningsavtalet för en universitetsprofessor som har fyllt 65 år och genom att föreskriva att anställningsförhållandet, efter det att denna ålder har uppnåtts, endast får förlängas genom tidsbegränsade anställningsavtal med ett år i taget, dock inte för en längre tid än sammanlagt tre år, ger de bestämmelser som är i fråga i målen vid den

nationella domstolen universitetsprofessorer som har fyllt 65 år och universitetsprofessorer som har fyllt 68 år en mindre förmånlig behandling än andra yrkesverksamma universitetsprofessorer. Till skillnad från andra yrkesverksamma universitetsprofessorer, vilka i princip har ett avtal om tillsvidareanställning, är professorer som har fyllt 65 år tvungna att godta ett avtal om tidsbegränsad anställning om de vill fortsätta sin yrkesverksamhet. Vidare är professorer som har fyllt 68 år tvungna att upphöra med sin yrkesverksamhet vid universitetet. Sådana bestämmelser innebär följaktligen en särbehandling som direkt grundar sig på ålder, vilken avses i artikel 2.1 och 2.2 a i direktivet.⁸

26. Det ska nu undersökas huruvida den särbehandling som följer av de aktuella nationella bestämmelserna är förenlig med direktivet. I det avseendet framgår det av artikel 6.1 första stycket i direktivet att särbehandling på grund av ålder inte ska utgöra förbjuden diskriminering enligt artikel 2 i direktivet, "om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt

7 — Se, analogt, domarna i de ovannämnda målen *Palacios de la Villa*, punkterna 45 och 46, och *Age Concern England*, punkterna 27 och 28.

8 — Det framgår av handlingarna i målet att enligt bulgarisk rätt får arbetstagares anställningsavtal i princip sägas upp från och med 63 års ålder för män. Även om situationen för universitetsprofessorer ur denna synvinkel förefaller vara fördelaktig jämfört med andra arbetstagare, utesluter dock inte detta att de kan utsättas för särbehandling på grund av ålder som potentiellt sett strider mot direktivet, eftersom utgångspunkten för jämförelsen är situationen för universitetsprofessorer som inte har fyllt 65 år eller 68 år.

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”.

27. Det mål som eftersträvas genom de bestämmelser som är i fråga i målen vid den nationella domstolen framgår inte uttryckligen av lydelsen i dessa. Såsom domstolen redan har slagit fast är det i avsaknad av en precisering av målet med den ifrågavarande nationella lagstiftningen viktigt att en domstol har möjlighet att utifrån det allmänna sammanhang i vilket åtgärden har vidtagits ta hjälp av andra uppgifter för att fastställa målet för åtgärden, så att den kan bedöma huruvida åtgärden är berättigad och huruvida medlen för att uppnå detta mål var lämpliga och nödvändiga.⁹

28. I förevarande mål ankommer det i sista hand på den nationella domstolen, som ensam är behörig att bedöma de faktiska omständigheterna i den tvist som den ska pröva och att tolka de tillämpliga nationella bestämmelserna, att fastställa det mål som eftersträvas med bestämmelserna och att kontrollera att det verkligen rör sig om ett berättigat

mål i den mening som avses i artikel 6.1 första stycket i direktivet.¹⁰

29. För att ge ett användbart svar, som gör det möjligt för den nationella domstolen att avgöra det mål som är anhängigt vid den, ska det undersökas huruvida direktivet utgör hinder för sådan särbehandling på grund av ålder som är i fråga i målen vid den nationella domstolen, med hänsyn till de syften som har åberopats som eventuella motiveringar i de skriftliga yttranden som har ingetts till domstolen.

30. Målet att fördela arbetstillfällena mellan generationerna i den aktuella yrkesgruppen är det mål som framför allt har åberopats. Enligt de argument som har anförts av flera av dem som har yttrat sig i förevarande mål, huvudsakligen den bulgariska, den tyska och den slovakiska regeringen samt kommissionen, gör de bestämmelser som är i fråga i målen vid den nationella domstolen, genom att eftersträva ett sådant syfte, det möjligt att garantera de yngre generationerna möjlighet att få tillträde till professorstjänster och att säkerställa kvaliteten på undervisning och forskning.

31. Enligt lydelsen i artikel 6.1 i direktivet rör de mål som kan anses vara ”berättigade”, i den mening som avses i denna bestämmelse, särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning. Domstolen har i

⁹ — Se, bland annat, domen i det ovannämnda målet Petersen, punkt 40 och där angiven rättspraxis.

¹⁰ — Se, bland annat, domarna i de ovannämnda målen Age Concern England, punkt 47, och Petersen, punkt 42.

detta avseende redan slagit fast att främjande av sysselsättning otvivelaktigt är ett berättigat mål för medlemsstaternas social- eller sysselsättningspolitik, och detta gäller naturligtvis även nationella arbetsmarknadspolitiska medel som syftar till att öka chanserna för en viss kategori arbetstagare att ta sig in på arbetsmarknaden. En åtgärd som vidtagits för att främja ungas tillträde till yrket som universitetsprofessor kan av samma anledning anses vara en åtgärd som rör sysselsättningspolitiken.¹¹

När det gäller fastställandet av denna åldersgräns till 68 år ansåg domstolen att denna ålder framstår som tillräckligt framskriden för att utgöra slutpunkten för utövandet av ett yrke.¹³ Det framgår av domen i det ovan nämnda målet *Palacios de la Villa* att samma bedömning kan göras beträffande en åldersgräns på 65 år,¹⁴ särskilt när, såsom är fallet i förevarande mål, denna ålder inte medför obligatorisk pensionering av de arbetstagare som har uppnått denna ålder.

32. Det ska nu, i enlighet med lydelsen i artikel 6.1 i direktivet, kontrolleras om de åtgärder som har vidtagits för att genomföra detta mål är ”lämpliga och nödvändiga”. I det avseendet är det viktigt att påpeka att medlemsstaterna har ett stort utrymme för eget skön i valet av åtgärder för att genomföra dessa mål inom området för social- och sysselsättningspolitik.¹²

33. I domen i det ovan nämnda målet *Petersen* påpekade domstolen att det mot bakgrund av utvecklingen av sysselsättningsnivån i den berörda sektorn inte framstår som orimligt av myndigheterna i en medlemsstat att anta att tillämpningen av en åldersgräns, som leder till att de äldsta arbetstagarna försvinner från arbetsmarknaden, kan främja sysselsättningen hos yngre yrkesutövare.

34. Enligt min mening ska det anses att en medlemsstat har rätt att sträva efter att garantera en väl balanserad ålderspyramid inom universitetsprofessorskåren genom att införa en åldersgräns. Samverkan mellan olika generationer av lärare och forskare främjar enligt min mening utbytet av erfarenheter och innovation, och därmed utvecklingen av kvaliteten på undervisning och forskning vid universiteten. Med hänsyn till att antalet lediga tjänster är begränsat inom denna sektor och att yrkeskarriärerna i denna sektor kan vara relativt långa är det dessutom rimligt att anse

11 — Se, analogt, domen i det ovan nämnda målet *Petersen*, punkt 68 och där angiven rättspraxis.

12 — Se, bland annat, dom av den 19 januari 2010 i mål C-555/07, *Kücükdeveci* (REU 2010, s. I-365), punkt 38 och där angiven rättspraxis.

13 — Domen i det ovan nämnda målet *Petersen*, punkt 70.

14 — Domen i det ovan nämnda målet *Palacios de la Villa*, punkt 72.

att en åldergräns kommer att underlätta för de yngre att få tillträde till yrket.

kompensation i form av en ålderspension,¹⁵ vars storlek för övrigt inte har ifrågasatts av Vasil Ivanov Georgiev.

35. Ur den synvinkeln anser jag att sådana bestämmelser som dem som är i fråga i målen vid den nationella domstolen inte tycks gå utöver vad som krävs för att säkerställa målet att fördela arbetstillfällena mellan generationerna i den aktuella yrkesgruppen.

37. Det ska vidare påpekas att möjligheten för professorer att arbeta efter 65 års ålder genom tidsbegränsade anställningsavtal medför att regeln om pensionsavgång från och med denna ålder mjukas upp, genom att dessa professorer får fortsätta sin yrkesverksamhet under tre år. Denna möjlighet bidrar således till att mildra särbehandlingen av de professorer som har fyllt 65 år.

36. Att dessa bestämmelser är proportionerliga beror först och främst på att en universitetsprofessor som är tvungen att upphöra med sin yrkesverksamhet har, både vid 65 års ålder och vid 68 års ålder, rätt till ålderspension. Bestämmelserna kan således inte betraktas som ett alltför långtgående ingrepp i de berättigade krav som arbetstagare som måste upphöra med sin yrkesverksamhet på grund av att de har uppnått en ålder på mellan 65 och 68 år har, eftersom sådana bestämmelser inte enbart grundar sig på en viss ålder, utan även tar i beaktande att de berörda personerna efter avslutad yrkeskarriär kommer i åtnjutande av en ekonomisk

38. Vad beträffar denna aspekt av de aktuella nationella bestämmelserna ska förevarande mål särskiljas från det ovannämnda målet Mangold. I domen i sistnämnda mål slog domstolen fast att en nationell bestämmelse som tillät att tidsbegränsade anställningsavtal ingicks, utan objektiv grund, med arbetstagare som fyllt 52 år stred mot direktivet. Till skillnad från förevarande mål, avsåg de nationella bestämmelser som var i fråga i det

15 — Se, i det avseendet, domen i det ovannämnda målet Palacios de la Villa, punkt 73, där domstolen hänvisade till en ålderspension "vars nivå inte kan anses oskälig". Definitionen av vad denna formulering täcker utgör en av kärnfrågorna i det ovannämnda målet Rosenbladt.

målet arbetstagare som inte hade rätt till ålderspension, och avtalen kunde förlängas ett obegränsat antal gånger. De bestämmelser som är i fråga i målen vid den nationella domstolen avser vidare endast en särskild kategori arbetstagare, medan de bestämmelser som var i fråga i det ovannämnda målet Mangold var allmänt tillämpliga.

eventuella önskan om att få fortsätta sin yrkesverksamhet efter 65 års ålder med nödvändigheten av att universiteten varje år kan ompröva, med hänsyn till universitetens behov och den aktuella vetenskapsgrenens särdrag, huruvida en sådan förlängning inverkar menligt på en rättvis fördelning av arbetstillfällena mellan generationerna i den aktuella yrkesgruppen.

39. Slutligen vill jag framhålla att även om domstolen flera gånger har haft tillfälle att påpeka att anställningstryggheten anses utgöra en betydande del av skyddet för arbetstagare, har domstolen samtidigt medgett att det finns omständigheter då visstidsanställningar svarar mot både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov.¹⁶

40. Så tycks just vara fallet i förevarande mål. Användningen av avtal om tidsbegränsad anställning kan nämligen förena professorernas

41. Av det ovan anförda drar jag slutsatsen att artiklarna 2.2 a och 6.1 i direktivet ska tolkas så, att de inte utgör hinder för nationella bestämmelser, såsom dem som är i fråga i målen vid den nationella domstolen, vilka tillåter att en arbetsgivare säger upp anställningsavtalet för en universitetsprofessor som har fyllt 65 år och i vilka det föreskrivs att anställningsförhållandet, efter det att denna ålder har uppnåtts, endast får förlängas genom tidsbegränsade anställningsavtal med ett år i taget, dock inte för en längre tid än sammanlagt tre år, förutsatt att dessa bestämmelser syftar till att fördela arbetstillfällena mellan generationerna i den aktuella yrkesgruppen, vilket det ankommer på den nationella domstolen att kontrollera.

16 — Se, bland annat, dom av den 15 april 2008 i mål C-268/06, Impact (REG 2008, s. I-2483), punkt 87 och där angiven rättspraxis.

IV — Förslag till avgörande

42. Mot bakgrund av dessa överväganden, föreslår jag att domstolen bevarar de tolkningsfrågor som Rajonen sad Plovdiv har ställt enligt följande:

Artiklarna 2.2 a och 6.1 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet ska tolkas så, att de inte utgör hinder för nationella bestämmelser, såsom dem som är i fråga i målen vid den nationella domstolen, vilka tillåter att en arbetsgivare säger upp anställningsavtalet för en universitetsprofessor som har fyllt 65 år och i vilka det föreskrivs att anställningsförhållandet, efter det att denna ålder har uppnåtts, endast får förlängas genom tidsbegränsade anställningsavtal med ett år i taget, dock inte för en längre tid än sammanlagt tre år, förutsatt att dessa bestämmelser syftar till att fördela arbetstillfällena mellan generationerna i den aktuella yrkesgruppen, vilket det ankommer på den nationella domstolen att kontrollera.