

# Förenade målen C-297/10 och C-298/10

**Sabine Hennigs**  
**mot**  
**Eisenbahn-Bundesamt**  
**och**  
**Land Berlin**  
**mot**  
**Alexander Mai**

(begäran om förhandsavgörande  
från Bundesarbeitsgericht)

”Direktiv 2000/78/EG — Artiklarna 2.2 och 6.1 — Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna — Artiklarna 21 och 28 — Kollektivavtal om lön för kontraktsanställda inom den offentliga sektorn i en medlemsstat — Lön som fastställs med hänsyn till ålder — Kollektivavtal som innebär att kriteriet om fastställande av lön med hänsyn till ålder upphävs — Bibehållande av förvärvade rättigheter”

Domstolens dom (andra avdelningen) av den 8 september 2011 . . . . . I - 7968

## Sammanfattning av domen

1. *Socialpolitik — Likabehandling i arbetslivet — Direktiv 2000/78 — Förbud mot diskriminering på grund av ålder — Rätt till kollektiva förhandlingar — Rättigheter som slås fast i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, artiklarna 21 och 28; rådets direktiv 2000/78, artiklarna 2 och 6.1)*

2. *Socialpolitik — Likabehandling i arbetslivet — Direktiv 2000/78 — Förbud mot diskriminering på grund av ålder — Rätt till kollektiva förhandlingar — Rättigheter som slås fast i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna*  
(*Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, artiklarna 21 och 28; rådets direktiv 2000/78, artiklarna 2 och 6.1*)

1. Det förbud mot diskriminering på grund av ålder, som slås fast i artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och som kommer till uttryck i direktiv 2000/78 om inrättande av en allmän ram för likabehandling och, närmare bestämt, artiklarna 2 och 6.1 i detta direktiv, ska tolkas på så sätt att de utgör hinder för att tillämpa en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt vilken, i varje lönegrupp, löneklassen i grundlönen för en kontraktsanställd inom den offentliga sektorn fastställs, när den anställda rekryteras, med hänsyn till hennes ålder. Den omständigheten att unionsrätten utgör hinder för att tillämpa nämnda bestämmelse och att bestämmelsen ingår i ett kollektivavtal påverkar härvid inte rätten att förhandla och ingå

kollektivavtal, som slås fast i artikel 28 i stadgan.

Även om kriteriet om anställningstid i regel är lämpligt för att uppnå det berättigade mål som består i att ta hänsyn till den yrkeserfarenhet som den anställda har förvärvat innan han eller hon rekryterades, går den omständigheten att löneklassen i grundlönen för en kontraktsanställd inom den offentliga sektorn fastställs med hänsyn till åldern vid rekryteringen utöver vad som är nödvändigt och lämpligt för att uppnå detta mål. Det framgår, med hänsyn till direktiv 2000/78, att ett kriterium som även grundas på den anställningstid eller

yrkeserfarenhet som uppnåtts eller förvärvats, och inte på ålder, är bäst ägnat att uppnå det ovannämnda berättigade målet. Denna bedömning påverkas inte av den omständigheten att löneklassen vid tjänsteplacering, för ett stort antal anställda som rekryterats i unga år, motsvarar den yrkeserfarenhet som förvärvats och att ålderskriteriet oftast förväxlas med deras anställningstid.

(se punkterna 74, 77 och 78 samt punkt 1 i domslutet)

2. Artiklarna 2 och 6.1 i direktiv 2000/78 om inrättande av en allmän ram för lika-behandling samt artikel 28 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna ska tolkas på så sätt att de inte utgör något hinder för att tillämpa en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt vilken ett lönesystem som medför diskriminering på grund av ålder ersätts med ett lönesystem som grundas på objektiva kriterier, samtidigt som en viss

diskriminerande verkan från det första systemet bibehålls under en period som är övergående och tidsbegränsad, för att säkerställa att anställda som innehar en tjänst kan övergå till det nya systemet utan att lida inkomstförlust.

Det ska nämligen anses att ett berättigat mål, i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78, eftersträvas med övergångsbestämmelser som syftar till att skydda de förmåner som förvärvats. Med hänsyn till det stora utrymme för skönsmässig bedömning som arbetsmarknadens parter har i fråga om fastställande av löner, är det dessutom inte orimligt, för arbetsmarknadens parter, att anta lämpliga och nödvändiga övergångsbestämmelser för att hindra löneförlust för de kontraktanställda.

(se punkterna 91, 92, 98 och 99 samt punkt 2 i domslutet)