

Begäran om förhandsavgörande framställd av Raad van State (Nederländerna) den 6 april 2010 — Johan van Leendert Holding BV mot Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

(Mål C-158/10)

(2010/C 161/33)

Rättegångsspråk: nederländska

Hänskjutande domstol

Raad van State (Nederländerna)

Part(er) i målet vid den nationella domstolen

Klagande: Johan van Leendert Holding BV

Motpart: Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Tolkningsfrågor

Ska artiklarna 56 och 57 i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt tolkas så att de utgör hinder för en nationell bestämmelse, såsom den som återfinns i artikel 2 i lagen om utlänningars arbete (Wet arbeid vreemdelingen), jämförd med artikel 1e 1 c i förordningen om tillämpning av lagen om utlänningars arbete (Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen), enligt vilken det krävs ett anställningstillstånd för att få ställa arbetstagare till förfogande i den mening som avses i artikel 1.3 och 1.3 b i direktiv 96/71/EG⁽¹⁾?

⁽¹⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, s. 1)

Begäran om förhandsavgörande framställd av Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Tyskland) den 2 april 2010 — Gerhard Fuchs mot Land Hessen

(Mål C-159/10)

(2010/C 161/34)

Rättegångsspråk: tyska

Hänskjutande domstol

Verwaltungsgericht Frankfurt am Main

Parter i målet vid den nationella domstolen

Klagande: Gerhard Fuchs

Motpart: Land Hessen

Tolkningsfrågor

1. Grundar sig bestämmelserna i Hessisches Beamtengesetz (den Hessiska lagen om tjänstemän, nedan kallad HBG), avseende den i princip obligatoriska åldersgränsen för pensionering för tjänstemän, på mål som rör allmänintresset i den mening som avses i unionsrätten?

Om så är fallet uppkommer följande frågor:

Vilka krav ska med hänsyn till unionsrätten särskilt ställas på ett sådant mål som rör allmänintresset?

Vilka ytterligare frågor för att fastställa omständigheterna ska den hänskjutande domstolen ställa?

Utgör intresset av budgetbesparingar och minskade personalkostnader, i detta fall genom att undvika nyanställningar och de minskade personalutgifter som följer härav, ett legitimt mål i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78/EG?

Kan det mål som ett offentligt organ för tillsättning av tjänstemän har, att med visst säkerhet kunna förutsäga när tjänstemän slutligen kommer att lämna sin tjänst, betraktas som ett legitimt mål som rör allmänintresset, och i så fall också när varje offentligt organ för tillsättning av tjänstemän inom ramen för tillämpningsområdet för HBG eller Beamtenstatusgesetz (lagen om tjänstemannastatus) kan utarbeta och genomföra sina egna förslag till personalplanering?

Kan intresset av en "lämplig åldersfördelning" eller en "lämplig åldersstruktur" betraktas som ett mål som rör allmänintresset trots att det inte finns någon allmän standard eller några rättsliga föreskrifter för vad som utgör en korrekt åldersfördelning eller ålderstruktur?

Kan intresset av att ge befintliga och redan anställda tjänstemän möjlighet att avancera i tjänsten betraktas som ett mål som rör allmänintresset i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78/EG?

Kan bestämmelser om åldergränser som har som syfte att undvika enskilda rättstvister med äldre anställda angående deras fortsatta arbetsförmåga betraktas som ett legitimt mål som rör allmänintresset?

Förutsätter kravet på ett allmänintresse i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78/EG att enskilda offentliga organ för tillsättning av tjänstemän och/eller arbetsgivare ska utveckla ett övergripande arbetsmarknadspolitiskt koncept för avlönad anställning, och vilken grad av enhetlighet och bundenhet krävs i så fall?

Kan enskilda arbetsgivare eller offentliga organ för tillsättning av tjänstemän gentemot grupper av anställda, i detta fall tjänstemän som omfattas av Hessisches Beamtengesetz, genom sådana begränsat tillämpliga bestämmelser om åldersgränser över huvud taget eftersträva mål som rör allmänintresset?

Under vilka förutsättningar kan det ickebindande mål som enskilda offentliga organet för tillsättning av tjänstemän eftersträvar betraktas som ett mål som rör allmänintresset i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78/EG när de tjänster som blivit lediga till följd av tjänstemän som pensionerats tillsätts genom nyanställningar eller i förekommande fall genom befordring av befintliga redan anställda personer?

Förutsätter kravet på ett mål som rör allmänintresset, — förutom det blotta påståendet om att bestämmelsen eftersträvar ett sådant mål —, att det också finns statistiska uppgifter eller övrig kännedom som stöder slutsatsen att ett sådant mål är tillräckligt allvarligt och faktiskt genomförbart?

2. Vilka konkreta krav på lämplighet och ändamålsenlighet ska ställas på de åldersgränser som avses i bestämmelserna i HBG?

Är det i syfte att fastställa det — förväntade — antal tjänstemän som frivilligt stannar i tjänst efter åldersgränsen nödvändigt att närmare undersöka förhållandet till det antal tjänstemän som i vart fall i samband med att de uppnår åldersgränsen erhåller full ålderspension och i vart fall vill lämna sin tjänst? Vore det inte lämpligt att ge ett frivilligt frånträde företräde framför ett obligatoriskt frånträde när endast regler om minskad ålderspension vid pensionering före den sedvanliga pensionsåldern räcker för att undvika orimliga kostnader för pensionsbudgeten och därmed sammanhängande personalkostnader (frivillighet framför tvång som lämpligare och i slutändan knappast mindre ändamålsenliga reglering)?

Kan det anses lämpligt och nödvändigt att tjänstemän i och med att de når en viss ålder, i detta fall 65 år, obestriddligen förväntas vara arbetsoförmögna och därför per automatik ska frånträda sin tjänst?

Är det rimligt att tjänstemannen kan stanna kvar i tjänst, i detta fall till det att tjänstemannen fyller 68 år, endast om detta är av särskilt intresse för det offentliga organet för

tillsättning av tjänstemän, och att tjänsten i avsaknad av ett sådant intresse upphör utan rättslig möjlighet att driva genom en återetablerad anställning?

Leder fastställandet av en åldersgräns, som automatiskt medför att anställningen upphör, istället för att endast fastställa villkor för rätten till full ålderspension, vilket är tillåtet enligt artikel 6.2 i direktiv 2000/78/EG, till att äldre människors intressen på ett orimligt sätt prioriteras lägre än yngre människors intressen, vilka i princip inte är viktigare?

För det fall att målet med att underlätta nyanställning och/eller befordring ska betraktas som legitimt, vilka närmare faktiska krav ställs i så fall för att bevisa i vilken omfattning dessa möjligheter faktiskt har utnyttjats av varje offentligt organ för tillsättning av tjänstemän, som tillämpar åldersgränsen, eller av alla offentliga organ för tillsättning av tjänstemän som omfattas av den rättsliga regleringen, inklusive eller exklusive den allmänna arbetsmarknaden?

Är det mot bakgrund av den redan i dag tydliga demografiska betingade luckan i arbetsmarknaden och det omedelbara behovet av allehanda arbetskraft, det vill säga såväl i statlig som i delstatlig offentlig tjänst, lämpligt och nödvändigt att tvinga arbetsförmögna tjänstemän som vill fortsätta sin tjänst att träda ur tjänst trots att detta omedelbart ger upphov till ett väsentligt personalbehov som arbetsmarknaden knapp kommer att kunna täcka? Är det i detta avseende nödvändigt med branschspecifika uppgifter om arbetsmarknaden, vilka eventuellt ska inhämtas senare?

3. Vilka krav ställs på det inre sammanhanget i de Hessiska och i förekommande fall också de förbundsstatliga bestämmelserna om åldersgräns?

Kan förhållandet mellan 50 § stycke 1 och 50 § stycke 3 HBG anses vara befriat från motsägelser när den grundläggande möjligheten att fortsätta tjänstgöringen efter den fastsatta åldersgränsen endast är beroende av om detta är av intresse för det offentliga organet för tillsättning av tjänstemän?

Ska 50 § stycke 3 HBG tolkas i överensstämmelse med direktivet på så sätt att tjänsten alltid ska förlängas i syfte att undvika en diskriminering på grund av ålder när det inte finns några tjänsterelaterade skäl som talar emot detta? Vilka krav ska i så fall ställas på sådana skäl? Ska en förlängd tjänstgöring i så fall antas ligga i tjänstens intresse när det annars skulle vara fråga om en omotiverad diskriminering på grund av ålder?

På vilket sätt skulle en sådan obligatorisk tolkning av 50 § stycke 3 HBG, trots att anställningen upphört, kunna användas till att förlänga eller återetablera klagandens anställning? Ska 50 § stycke 1 HBG i ett sådant fall sakna verkan fram till och med att tjänstemannen fyller 68 år?

Är det lämpligt och nödvändigt att å ena sidan vid frivillig pensionering från det att tjänstemannen fyller 60 respektive 63 år vidta en varaktig nedsättning av pensionen, och att å andra sidan utesluta frivillig fortsatt tjänstgöring efter det att tjänstemannen fyllt 65 år såvida en fortsatt tjänstgöring inte är av intresse för det offentliga organet för tillsättning av tjänstemän?

Är åldersgränsbestämmelsen i 50 § stycke 1 HBG lämplig och nödvändig trots de gynnsammare bestämmelserna för å ena sidan åldersbetingad deltidsanställning, och å andra sidan tillfälligt anställda tjänstemän?

Vilken betydelse för det inre sammanhanget har de olika bestämmelserna inom tjänstemanna-, arbets- och socialförsäkringsrätten, vilka dels eftersträvar en varaktig höjning av den ålder från vilken full ålderspension kan erhållas, dels förbjuder uppsägning på grund av att den ålderspensionsgrundande åldern har uppnåtts, och dels föreskriver att tjänsten obligatoriskt ska upphöra i samband med att just denna ålder uppnåtts?

Har det för inre sammanhanget någon betydelse att den gradvisa höjningen av åldersgränsen inom socialförsäkringsrätten och för tjänstemän på förbunds nivå liksom i vissa delstater i första hand sker i den anställdes intresse, att så sent som möjligt omfattas av de skärpta kraven på full ålderspension? Ska dessa frågor sakna relevans, eftersom det ännu inte skett någon höjning av åldersgränsen för tjänstemän som omfattas av HBG trots att en sådan höjning snart kommer att påverka de anställda?

**Begäran om förhandsavgörande framställd av
Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Tyskland) den 2
april 2010 — Peter Köhler mot Land Hessen**

(Mål C-160/10)

(2010/C 161/35)

Rättegångspråk: tyska

Hänskjutande domstol

Verwaltungsgericht Frankfurt am Main

Parter i målet vid den nationella domstolen

Klagande: Peter Köhler

Motpart: Land Hessen

Tolkningsfrågor

1. Grundar sig bestämmelserna i Hessisches Beamtenengesetz (den Hessiska lagen om tjänstemän, nedan kallad HBG), avseende den i princip obligatoriska åldersgränsen för pensionering för tjänstemän, på mål som rör allmänintresset i den mening som avses i unionsrätten?

Om så är fallet uppkommer följande frågor:

Vilka krav ska med hänsyn till unionsrätten särskilt ställas på ett sådant mål som rör allmänintresset?

Vilka ytterligare frågor för att fastställa omständigheterna ska den hänskjutande domstolen ställa?

Utgör intresset av budgetbesparingar och minskade personalkostnader, i detta fall genom att undvika nyanställningar och de minskade personalutgifter som följer härav, ett legitimt mål i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78/EG?

Kan det mål som ett offentligt organ för tillsättning av tjänstemän har, att med visst säkerhet kunna förutsäga när tjänstemän slutligen kommer att lämna sin tjänst, betraktas som ett legitimt mål som rör allmänintresset, och i så fall också när varje offentligt organ för tillsättning av tjänstemän inom ramen för tillämpningsområdet för HBG eller Beamtenstatusgesetz (lagen om tjänstemannastatus) kan utarbeta och genomföra sina egna förslag till personalplanering?

Kan intresset av en "lämplig åldersfördelning" eller en "lämplig åldersstruktur" betraktas som ett mål som rör allmänintresset trots att det inte finns någon allmän standard eller några rättsliga föreskrifter för vad som utgör en korrekt åldersfördelning eller ålderstruktur?

Kan intresset av att ge befintliga och redan anställda tjänstemän möjlighet att avancera i tjänsten betraktas som ett mål som rör allmänintresset i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78/EG?

Kan bestämmelser om åldergränser som har som syfte att undvika enskilda rättstvister med äldre anställda angående deras fortsatta arbetsförmåga betraktas som ett legitimt mål som rör allmänintresset?