



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (sjätte avdelningen)

den 28 februari 2018*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 1999/70/EG – Ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP – På varandra följande visstidsanställningskontrakt – Klausul 5.1 – Åtgärder för att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt – Direktiv 2000/78/EG – Artikel 6.1 – Förbud mot diskriminering på grund av ålder – Nationell lagstiftning som tillåter att anställningskontraktets upphörande uppskjuts från dagen för den ordinarie pensionsålderns inträde enbart på grund av att arbetstagaren har förvärvat rätt till ålderspension”

I mål C-46/17,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Landesarbeitsgericht Bremen (Arbetsöverdomstolen i Bremen, Tyskland) genom beslut av den 23 november 2016, som inkom till domstolen den 30 januari 2017, i målet

Hubertus John

mot

Freie Hansestadt Bremen,

meddelar

DOMSTOLEN (sjätte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden C.G. Fernlund samt domarna A. Arabadjiev (referent) och S. Rodin,

generaladvokat: H. Saugmandsgaard Øe,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Hubertus John, genom H. Buroh och J. Steinhauer, Rechtsanwälte,
- Freie Hansestadt Bremen, genom C. Darge, Rechtsanwalt,
- Tysklands regering, genom T. Henze och K. Stranz, båda i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: tyska.

– Europeiska kommissionen, genom M. van Beek och M. Kellerbauer, båda i egenskap av ombud,
med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till
avgörande,
följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av klausul 5.1 i ramavtalet om visstidsarbete undertecknat den 18 mars 1999 (nedan kallat ramavtalet), som återfinns i bilagan till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 1999, s. 43), och av artikel 1, artikel 2.1 och artikel 6.1 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet 2000 (EGT L 303, 2000, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Hubertus John och hans tidigare arbetsgivare, Freie Hansestadt Bremen (staden Bremen, Tyskland), angående hans anställningsavtals upphörande efter det att den avtalade anställningstiden löpt ut i samband med att han uppnått ordinarie pensionsålder och avslaget på hans begäran om att få fortsätta att arbeta även därefter.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

Ramavtalet om visstidsarbete

- 3 Enligt klausul 1 i ramavtalet är syftet med ramavtalet att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas och att upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden.
- 4 Klausul 2 i ramavtalet har rubriken ”Räckvidd”. Punkt 1 i denna klausul har följande lydelse:
”Detta avtal gäller visstidsanställda som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande, enligt definitionerna i lagar, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat.”
- 5 I klausul 3 i ramavtalet, med rubriken ”Definitioner”, föreskrivs följande:
”I detta avtal avses med
1. [*visstidsanställd*]: en person som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som ingåtts direkt mellan en arbetsgivare och en arbetstagare och vars längd fastställts på grundval av objektiva kriterier som att det gäller fram till ett visst datum, till dess en viss uppgift har utförts eller med anledning av en särskild händelse.

...”

6 I klausul 4 i ramavtalet, med rubriken ”Principen om icke-diskriminering”, stadgas följande i punkt 1:

”När det gäller anställningsvillkor, skall visstidsanställda inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder.”

7 Klausul 5 i ramavtalet har rubriken ”Bestämmelser för att förhindra missbruk”, och den har följande lydelse:

”1. För att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, så skall medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, och/eller arbetsmarknadens parter, där det inte finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare, införa en eller fler av följande åtgärder:

- a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning.
 - b) Bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar.
 - c) Bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.
2. Medlemsstaterna [skall], efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter, där så är lämpligt, fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar
- a) skall betraktas som ’på varandra följande’,
 - b) skall betraktas som tillsvidareanställningar.”

Direktiv 2000/78

8 Enligt skäl 14 i direktiv 2000/78 ska detta direktiv inte påverka de nationella bestämmelserna om pensionsålder.

9 I artikel 1 i direktiv 2000/78 stadgas att ”[s]yftet 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”.

10 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.

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,

- b) indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer med en viss religion eller övertygelse, ett visst funktionshinder, en viss ålder, eller en viss sexuell läggning jämfört med andra personer, om inte
- i) bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga, ...

...”

- 11 Artikel 6 i nämnda direktiv har rubriken ”Befogad särbehandling på grund av ålder”. I artikel 6.1 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 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 avskedande och löner, för ungdomar och äldre arbetstagare samt underhållsskyldiga personer i syfte att främja deras anställbarhet eller att skydda dem.

...”

Tysk rätt

- 12 41 § i bok VI i Sozialgesetzbuch (socialförsäkringslagen), med rubriken ”Ålderspension och anställningsskydd”, i den lydelse som gäller sedan den 23 juni 2014, föreskrivs följande i dess tredje mening (nedan kallad den omtvistade bestämmelsen):

”Om ett avtal föreskriver att ett anställningsförhållande upphör när arbetstagaren uppnår den ordinarie pensionsåldern får avtalsparterna genom överenskommelse, i förekommande fall ett flertal gånger, skjuta upp den dag då anställningen avslutas.”

- 13 44 § i det kollektivavtal som gäller för den offentliga sektorn i delstaterna (nedan kallat kollektivavtalet) har rubriken ”Särskilda bestämmelser för anställning som lärare”. I 44 § punkt 1, som rör avsnitt V, med rubriken ”Anställningsförhållandets tidsbegränsning och upphörande”, föreskrivs följande:

”Anställningsförhållandet upphör, utan att uppsägning krävs, vid slutet av skolhalvåret (den 31 januari respektive den 31 juli) det år läraren uppnår den lagstadgade pensionsåldern.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 14 Hubertus John, född den 8 juli 1949, anställdes den 25 september 2001 av staden Bremen som kontraktsanställd lärare. Anställningsavtalet omfattades av kollektivavtalet för kontraktsanställda inom den offentliga sektorn i Tyskland, vilket ersatts av det nu aktuella kollektivavtalet.

- 15 Enligt kollektivavtalet skulle nämnda anställningsavtal upphöra att gälla vid den tidpunkt då läraren uppnådde den lagstadgade åldern för rätt till ålderspension. I skrivelse av den 5 februari 2014 begärde Hubertus John att få fortsätta att arbeta även därefter, fram till och med slutet av skolåret 2015/2016. Den 24 oktober 2014 ingick parterna ett avtal där det stadgas att "anställningsavtalets automatiska upphörande ... har skjutits upp till den 31 juli 2015 i enlighet med 44 § punkt 4 i kollektivavtalet".
- 16 Den 4 februari 2015 begärde Hubertus John hos sin arbetsgivare att avtalets upphörande skulle skjutas upp till slutet av det första skolhalvåret 2015/2016, det vill säga den 31 januari 2016. Hans begäran avslogs, varför han väckte talan vid domstol och gjorde gällande att den begränsning av avtalets längd som föreskrivs i den bestämmelse som är aktuell i det nationella målet strider mot unionsrätten.
- 17 Landesarbeitsgericht Bremen (Arbetsöverdomstolen i Bremen, Tyskland), som har att ta ställning till ett överklagade av ett avgörande som meddelats av Arbeitsgericht Bremen (Arbetsdomstolen i Bremen, Tyskland), är osäker på huruvida den i det nationella målet aktuella bestämmelsen är förenlig med klausul 5.1 i ramavtalet och artikel 1, artikel 2.1 och artikel 6.1 i direktiv nr 2000/78. Den hänskjutande domstolen menar att det i det nationella målet aktuella anställningsavtalet omfattas av ramavtalets tillämpningsområde, eftersom anställningsavtalets slutdatum, i enlighet med kollektivavtalet, är den dag då läraren uppnår den lagstadgade åldern för rätt till ålderspension. Den hänskjutande domstolen anser att om avtalet förlängs efter detta slutdatum, så ska detta anses som en förlängning av ett visstidskontrakt. Nämnda domstol ställer sig frågan huruvida de nationella bestämmelserna, i den del de inte föreskriver någon begränsning av möjligheten för parterna att skjuta upp avtalets upphörande, är förenliga med bestämmelserna i ramavtalet som syftar till att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt och huruvida ovannämnda bestämmelser strider mot bestämmelserna i direktiv 2000/78 eller mot de allmänna principerna i unionsrätten.
- 18 Mot denna bakgrund beslutade Landesarbeitsgericht Bremen (Arbetsöverdomstolen i Bremen) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

”1) Ska klausul 5.1 i [ramavtalet] tolkas så, att den utgör hinder mot nationella bestämmelser vilka utan ytterligare villkor och obegränsat i tiden ger parterna i ett anställningsavtal möjlighet att genom avtal under anställningsförhållandet skjuta upp det avtalade upphörandet av anställningsförhållandet vid uppnåendet av den ordinarie pensionsåldern, i förekommande fall ett flertal gånger, endast för att arbetstagaren har ett anspråk på ålderspension genom att ha uppnått den ordinarie pensionsåldern?

2) För det fall att domstolen besvarar den första frågan jakande:

Är de i fråga 1 nämnda nationella bestämmelserna oförenliga med klausul 5.1 i ramavtalet även vad gäller det första uppskjutandet av upphörandet?

3) Ska artikel 1, artikel 2.1 och artikel 6.1 i [direktiv 2000/78] och/eller [de allmänna principerna i unionsrätten] tolkas så, att de utgör hinder mot nationella bestämmelser vilka, utan ytterligare villkor och obegränsat i tiden, ger parterna i ett anställningsavtal möjlighet att genom avtal under anställningsförhållandet skjuta upp det avtalade upphörandet av anställningsförhållandet vid uppnåendet av den ordinarie pensionsåldern, i förekommande fall ett flertal gånger, endast för att arbetstagaren har ett anspråk på ålderspension genom att ha uppnått den ordinarie pensionsåldern?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den tredje frågan

- 19 Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje frågan, som ska prövas först, för att få klarhet i huruvida artikel 2.2 och artikel 6.1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att de utgör hinder mot en nationell bestämmelse, som den i det nationella målet, i den del den innehåller ett krav på att en anställd som har uppnått lagstadgad pensionsålder måste ha ingått ett vistidsanställningskontrakt med en viss arbetsgivare för att anställningens upphörande ska kunna skjutas upp.
- 20 Det ska i detta avseende erinras om att ”principen om likabehandling”, enligt lydelsen av artikel 2.1 i direktiv 2000/78, innebär att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1 i samma direktiv. En av dessa grunder är ålder.
- 21 Enligt artikel 2.2 a i detta direktiv ska direkt diskriminering anses förekomma när en person på grund av sin ålder behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle behandlas i en jämförbar situation. Enligt lydelsen i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 anses indirekt diskriminering förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt särskilt missgynnar personer av en viss ålder jämfört med andra personer, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.
- 22 Det ska därför prövas huruvida en arbetstagare som Hubertus John behandlas mindre förmånligt än en annan person i en jämförbar situation på grund av hans ålder, i den mening som avses i artikel 2.2 i direktiv 2000/78, eller huruvida den i det nationella målet aktuella bestämmelsen särskilt missgynnar den ålderskategori han tillhör, i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktivet.
- 23 Inledningsvis ska det, för det första, påpekas att direktiv 2000/78, såsom anges i skäl 14 i detsamma, inte påverkar de nationella bestämmelserna om pensionsålder. Såsom Europeiska kommissionen har påpekat måste dessutom de åldersgränser som är knutna till den ordinarie pensionsåldern beakta den minskning av arbetstagarnas prestationsförmåga som ofta följer med åldern, liksom äldre arbetstagares önskemål och behov av att efter eget gottfinnande förfoga över sin fritid.
- 24 Domstolen har vidare slagit fast att anställningsavtalets automatiska upphörande för dem som uppfyller de villkor avseende ålder och premiebetalningar som uppställs för deras rätt till pension sedan länge är ett inslag i arbetsrätten i ett flertal medlemsstater och är vanligt förekommande i anställningsförhållanden. Denna mekanism vilar på en avvägning mellan politiska, ekonomiska, sociala, demografiska och/eller budgetmässiga överväganden och är avhängig valet att förlänga arbetslivet för arbetstagarna eller tvärtom tidigarelägga pensionsåldern för dem (dom av den 12 oktober 2010, Rosenblatt, C-45/09, EU:C:2010:601, punkt 44 och där angiven rättspraxis).
- 25 Domstolen har i sin dom av den 12 oktober 2010, Rosenblatt (C-45/09, EU:C:2010:601), slagit fast att med hänsyn till det stora utrymme för skönmässig bedömning som medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter förfogar över i fråga om socialpolitik och arbetsmarknadspolitik, går en sådan bestämmelse som den i 44 § i kollektivavtalet inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå de eftersträlvade målen.
- 26 Den bestämmelse som är i fråga i målet vid den nationella domstolen är emellertid inte 44 § i kollektivavtalet, vilken rör principen om automatiskt upphörande av anställningsförhållandet vid utgången av det halvår då arbetstagaren uppnått ordinarie pensionsålder, utan en bestämmelse som tvärtom tillåter anställningsavtalets parter att skjuta upp det stadgade datumet för

anställningsförhållandets upphörande. Denna bestämmelse tillåter dem nämligen, såsom framgår av den tredje frågan, att skjuta upp detta datum, eventuellt vid upprepade tillfällen, utan ytterligare villkor och obegränsat i tiden.

- 27 Vad gäller frågan om eventuella ogynnsamma eller negativa effekter av den i det nationella målet aktuella bestämmelsen har den tyska regeringen gjort gällande att denna bestämmelse egentligen inte rör den åldersgräns som gäller för anställningsförhållandets upphörande, utan möjligheten att i samråd skjuta upp anställningsförhållandets upphörande, vilket ger arbetstagare som uppnått ordinarie pensionsålder en ytterligare möjlighet att bestämma över sitt anställningsförhållandes upphörande.
- 28 Enligt den tyska regeringen var den nationella lagstiftarens syfte med att anta den i det nationella målet aktuella bestämmelsen att, i enlighet med arbetsmarknadens parterers önskemål, införa en flexibel och rättssäker möjlighet att, vid behov och under vissa villkor, bibehålla ett anställningsförhållande efter den ordinarie pensionsålderns inträde.
- 29 Denna tolkning har inte ifrågasatts av den hänskjutande domstolen, vilken har angett att den i det nationella målet aktuella bestämmelsen kan betraktas som ett undantag från principen om att anställningsavtalet automatiskt upphör när arbetstagaren har uppnått ordinarie pensionsålder. I motsats till yngre arbetstagare kan arbetstagare som har uppnått ordinarie pensionsålder nämligen välja mellan att förlänga anställningsförhållandet eller att helt lämna yrkeslivet.
- 30 Den omständigheten att parterna i det aktuella anställningsavtalet kan skjuta upp dagen för anställningsförhållandets upphörande vid flera tillfällen, utan ytterligare villkor och obegränsat i tiden, påverkar inte denna slutsats. Sådana faktorer är tvärtom ägnade att stärka denna bestämmelses positiva eller förmånliga karaktär, eftersom de underlättar ett anställningsförhållandes fortsättning, samtidigt som detta under alla omständigheter inte kan ske utan båda avtalsparternas medgivande, vilket i så fall måste ges under anställningsförhållandets gång.
- 31 Det bör noteras att sådana villkor i princip ger en arbetstagare, liksom dennes arbetsgivare, möjlighet att låta anställningsförhållandet fortsätta endast om de anser att denna möjlighet är fördelaktig, vad avser en verksamhet som fortsätter efter det att arbetstagaren har uppnått ordinarie pensionsålder. Det framgår även av handlingarna i målet att Hubertus John, vid den hänskjutande domstolen, har bestritt sin arbetsgivares beslut att inte bifalla hans begäran om att anställningens upphörande ska skjutas upp ytterligare en gång.
- 32 Under sådana omständigheter kan en sådan bestämmelse inte anses utgöra en åtgärd som missgynnar personer som har uppnått pensionsåldern i förhållande till personer som ännu inte har uppnått denna ålder, i den mening som avses i artikel 2.2 i direktiv 2000/78.
- 33 Följaktligen ska den tredje frågan besvaras enligt följande. Artikel 2.2 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att den inte utgör hinder mot en nationell bestämmelse, som den i det nationella målet, i den del den innehåller ett krav på att en anställd som har uppnått lagstadgad pensionsålder måste ha ingått ett visstidsanställningskontrakt med en viss arbetsgivare för att anställningens upphörande ska kunna skjutas upp.

Den första och den andra tolkningsfrågan

- 34 Den hänskjutande domstolen har ställt den första och den andra frågan, som ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida klausul 5.1 i ramavtalet ska tolkas så, att den utgör hinder mot en nationell bestämmelse, som den i det nationella målet, vilken, utan ytterligare villkor och obegränsat i tiden, ger parterna i ett anställningsavtal möjlighet att genom avtal under anställningsförhållandet skjuta upp det

avtalade upphörandet av anställningsförhållandet vid uppnåendet av den ordinarie pensionsåldern, i förekommande fall ett flertal gånger, endast för att arbetstagaren har ett anspråk på ålderspension genom att ha uppnått den ordinarie pensionsåldern.

- 35 Den tyska regeringen har inledningsvis gjort gällande att målet vid den nationella domstolen inte omfattas av ramavtalets tillämpningsområde. Enligt denna regering kan den omständigheten att ett anställningsavtal upphör vid den tidpunkt då arbetstagaren uppnår pensionsåldern nämligen inte medföra att anställningsförhållandet ska betraktas som en visstidsanställning. Ett sådant avtal kan nämligen inte anses instifta ett kortvarigt anställningsförhållande, eftersom flera årtionden kan ha förflutit från anställningsavtalets ingående till dagen för den ordinarie pensionsavgången. På samma sätt förutsätter parternas beslut att skjuta upp dagen för anställningsavtalets upphörande att denna lösning innebär en oavbruten fortsättning på det befintliga anställningsavtalet. Detta kan således inte betraktas som ett nytt avtal om visstidsanställning.
- 36 Enligt 44 § punkt 4 i kollektivavtalet upphör anställningsförhållandet vid slutet av skolhalvåret det år arbetstagaren uppnår den lagstadgade pensionsåldern. Den hänskjutande domstolen anser att i den mån denna bestämmelse är tillämplig på det i det nationella målet aktuella avtalet rör det sig om att fastställa när detta avtal upphör, och således om en bestämd tid.
- 37 Domstolen erinrar om att även om det av själva lydelsen av klausul 2.1 i ramavtalet framgår att ramavtalet har ett omfattande tillämpningsområde, eftersom det allmänt omfattar ”visstidsanställda som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande, enligt definitionerna i lagar, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat”, kvarstår emellertid faktum att de anställningskontrakt och anställningsförhållanden som ramavtalet är tillämpligt på inte ska definieras i ramavtalet eller i unionsrätten, utan denna definition ska ges i nationell lag och/eller praxis (dom den 15 mars 2012, Sibilio, C-157/11, ej publicerad, EU:C:2012:148, punkt 42).
- 38 Domstolen kan emellertid, inom ramen för det samarbete mellan domstolar som har inrättats genom artikel 267 FEUF, med utgångspunkt i handlingarna i målet, tillhandahålla alla sådana uppgifter om unionsrättens tolkning som den nationella domstolen kan behöva för att bedöma verkningarna av dess regler (se, för ett liknande resonemang, dom av den 21 juni 2017, W m.fl., C-621/15, EU:C:2017:484, punkt 40 och där angiven rättspraxis).
- 39 Det ska också erinras om att utgångspunkten i ramavtalet är att tillsvidareanställning är den generella anställningsformen, även om visstidsanställningar är kännetecknande för vissa branscher, yrken och verksamheter.
- 40 Ett av de mål som eftersträvas med ramavtalet är att reglera möjligheterna att använda på varandra följande visstidsanställningar, vilka kan missbrukas till arbetstagarnas nackdel. Ramavtalet innehåller därför vissa minimiskyddsbestämmelser för att förhindra att arbetstagarna hamnar i en utsatt situation (dom av den 14 september 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 26 och där angiven rättspraxis).
- 41 Anställningstryggheten anses härvidlag utgöra en betydande del av skyddet för arbetstagare, medan visstidsanställningar endast under vissa omständigheter svarar mot både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov (dom av den 14 september 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 27 och där angiven rättspraxis).
- 42 Såsom domstolen har erinrat om i punkt 24 ovan är anställningsavtalets automatiska upphörande för dem som uppfyller de villkor avseende ålder och premiebetalningar som uppställs för deras rätt till pension sedan länge ett inslag i arbetsrätten i ett flertal medlemsstater och är vanligt förekommande i anställningsförhållanden.

- 43 Ett sådant anställningsavtal som är i fråga i det nationella målet, enligt vilket anställningsförhållandet upphör först när arbetstagaren har uppnått ordinarie pensionsålder, kan dessutom, såsom den tyska regeringen har påpekat, vara i flera decennier.
- 44 Regeln att anställningsavtalet automatiskt upphör när en arbetstagare uppnår ordinarie pensionsålder ger dessutom arbetstagaren anställningstrygghet. Såsom den hänskjutande domstolen har påpekat befinner sig nämligen en arbetstagare som uppnår ordinarie pensionsålder för lagstadgad ålderspension i princip i slutet av sitt yrkesliv.
- 45 Det är dessutom inte uteslutet att den förlängning som föreskrivs i den i det nationella målet aktuella bestämmelsen ska betraktas som ett avtal om att flytta fram den ursprungligen överenskomna pensionsåldern.
- 46 Det framgår således inte av de omständigheter som framlagts för domstolen att en sådan bestämmelse kan gynna användningen av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden eller att den utgör en potentiell källa till missbruk till arbetstagarnas nackdel. Det finns under alla förhållanden ingen anledning att anse att de åldersgränser som motsvarar den ordinarie pensionsåldern systematiskt medför att de berörda arbetstagarna hamnar i en utsatt situation, i den mening som avses i ramavtalet, om dessa har rätt till full pension och, i synnerhet, om arbetsgivaren tillåts förlänga det aktuella anställningsavtalet.
- 47 För den händelse att den hänskjutande domstolen, oaktat övervägandena i punkterna 42–46 i förevarande dom, anser att den omständigheten att det ingåtts ett sådant avtal som det av den 24 oktober 2014, vilket föreskriver att dagen för anställningsavtalets upphörande, vad avser ett anställningsavtal, som det som ingicks den 25 september 2001, skjuts upp, med förbehåll för en klausul om att anställningsavtalet automatiskt upphör när arbetstagaren har uppnått den lagstadgade åldern för ålderspension, ska betraktas så, att arbetsgivaren har använt sig av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, i den mening som avses i klausul 5.1 i ramavtalet, ska det prövas huruvida denna bestämmelse utgör hinder mot en nationell bestämmelse, som den i det nationella målet, vilken utan ytterligare villkor och obegränsat i tiden ger parterna i ett anställningsavtal möjlighet att genom avtal under anställningsförhållandet skjuta upp det avtalade upphörandet av anställningsförhållandet vid uppnåendet av den ordinarie pensionsåldern, i förekommande fall ett flertal gånger, endast för att arbetstagaren har ett anspråk på ålderspension genom att ha uppnått den ordinarie pensionsåldern.
- 48 Det bör erinras om att det i klausul 5.1 i ramavtalet föreskrivs att medlemsstaterna ska införa minst en av de uppräknade åtgärderna när det i nationell rätt inte finns likvärdiga lagstadgade åtgärder. De sålunda i klausul 5.1 a–c uppräknade åtgärderna, vilka är tre till antalet, rör objektiva grunder för förnyad visstidsanställning, den övre sammanlagda tidsgränsen för flera på varandra följande visstidsanställningar respektive det antal gånger som en visstidsanställning får förnyas (dom av den 14 september 2016, Martínez Andrés och Castrejana López, C-184/15 och C-197/15, EU:C:2016:680, punkt 35 och där angiven rättspraxis).
- 49 Även om det i unionsrätten föreskrivs en skyldighet för medlemsstaterna att besluta om förebyggande åtgärder, innehåller den inga bestämmelser om särskilda påföljder för fall där missbruk har konstaterats. I ett sådant fall ankommer det på de nationella myndigheterna att besluta om åtgärder som inte bara ska vara proportionerliga, utan även tillräckligt effektiva och avskräckande för att säkerställa att de bestämmelser som har antagits med stöd av ramavtalet får full verkan (dom av den 14 september 2016, Martínez Andrés och Castrejana López, C-184/15 och C-197/15, EU:C:2016:680, punkt 36 och där angiven rättspraxis).

- 50 Det är inte domstolens uppgift att uttala sig om tolkningen av bestämmelser i nationell rätt. Detta ankommer på de behöriga nationella domstolarna, vilka ska fastställa huruvida de krav som anges i klausul 5 i ramavtalet uppfylls genom bestämmelserna i den tillämpliga nationella lagstiftningen (dom av den 3 juli 2014, *Fiamingo m.fl.*, C-362/13, C-363/13 och C-407/13, EU:C:2014:2044, punkt 66, och beslut av den 11 december 2014, *León Medialdea*, C-86/14, ej publicerat, EU:C:2014:2447, punkt 48).
- 51 Det ankommer således på den hänskjutande domstolen att bedöma i vilken mån tillämpningsvillkoren för, liksom det faktiska genomförandet av, de relevanta bestämmelserna i nationell rätt utgör en lämplig åtgärd för att förhindra, och i förevarande fall beivra, missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden (dom av den 7 september 2006, *Marrosu och Sardino*, C-53/04, EU:C:2006:517, punkt 56, och dom av den 3 juli 2014, *Fiamingo m.fl.*, C-362/13, C-363/13 och C-407/13, EU:C:2014:2044, punkt 67 och där angiven rättspraxis).
- 52 EU-domstolen kan emellertid i sitt förhandsavgörande i förekommande fall bidra med preciseringar för att vägleda den hänskjutande domstolen vid dess bedömning (dom av den 3 juli 2014, *Fiamingo m.fl.*, C-362/13, C-363/13 och C-407/13, EU:C:2014:2044, punkt 68 och där angiven rättspraxis, och dom av den 26 november 2014, *Mascolo m.fl.*, C-22/13, C-61/13, C-63/13 och C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 83).
- 53 Det är härvidlag viktigt att påpeka att begreppet ”objektiva grunder” i klausul 5.1 a i ramavtalet ska förstås så, att det avser precisa och konkreta omständigheter som är kännetecknande för en viss verksamhet och som därför kan motivera att på varandra följande avtal om tidsbegränsad anställning används i det särskilda sammanhanget. Dessa omständigheter kan till exempel följa av den särskilda beskaffenhet som utmärker de arbetsuppgifter som har föranlett avtalens ingående och dessa uppgifters natur eller, i förekommande fall, av en medlemsstats strävan efter att uppnå ett berättigat socialpolitiskt mål (dom av den 26 januari 2012, *Kücük*, C-586/10, EU:C:2012:39, punkt 27).
- 54 Det bör i detta hänseende påpekas att enligt den nationella domstolen skiljer sig en arbetstagare som uppnår den lagstadgade pensionsåldern från andra arbetstagare inte endast vad gäller sitt socialförsäkringsskydd, utan också genom att vederbörande normalt befinner sig i slutet av sitt yrkesliv och att en anställning utan tidsbegränsning därmed inte är ett alternativ som är tillgängligt för vederbörande.
- 55 Såsom redan har påpekats i punkt 29 i denna dom kan den i det nationella målet aktuella bestämmelsen dessutom betraktas som ett undantag från principen om att anställningsavtalet automatiskt upphör när arbetstagaren har uppnått ordinarie pensionsålder.
- 56 Det framgår dessutom av handlingarna i målet att enligt denna bestämmelse måste det verkligen ha ingåtts ett avtal innan anställningsförhållandet upphör för att dagen för detta förhållandes upphörande ska kunna skjutas upp. Avtalet måste föreskriva att anställningsförhållandet ska fortgå utan avbrott och att inga andra avtalsvillkor ska ändras. Sådana begränsningar ger den berörda arbetstagaren en garanti att de ursprungliga avtalsvillkoren bibehålls, samtidigt som denne behåller rätten till utbetalning av en pension.
- 57 Den första och den andra frågan ska därför besvaras enligt följande. Klausul 5.1 i ramavtalet ska tolkas så, att den inte utgör hinder mot en nationell bestämmelse, som den i det nationella målet, vilken, utan ytterligare villkor och obegränsat i tiden, ger parterna i ett anställningsavtal möjlighet att genom avtal under anställningsförhållandet skjuta upp det avtalade upphörandet av anställningsförhållandet vid uppnåendet av den ordinarie pensionsåldern, i förekommande fall ett flertal gånger, endast för att arbetstagaren har ett anspråk på ålderspension genom att ha uppnått den ordinarie pensionsåldern.

Rättegångskostnader

58 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande 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 (sjätte avdelningen) följande:

- 1) Artikel 2.2 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling ska tolkas så, att den inte utgör hinder mot en nationell bestämmelse, som den i det nationella målet, i den del den innehåller ett krav på att en anställd som har uppnått lagstadgad pensionsålder måste ha ingått ett visstidsanställningskontrakt med en viss arbetsgivare för att anställningens upphörande ska kunna skjutas upp.
- 2) Klausul 5.1 i ramavtalet om visstidsarbete, som ingicks den 18 mars 1999 och som utgör bilaga till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, ska tolkas så, att den inte utgör hinder mot en nationell bestämmelse, som den i det nationella målet, vilken, utan ytterligare villkor och obegränsat i tiden, ger parterna i ett anställningsavtal möjlighet att genom avtal under anställningsförhållandet skjuta upp det avtalade upphörandet av anställningsförhållandet vid uppnåendet av den ordinarie pensionsåldern, i förekommande fall ett flertal gånger, endast för att arbetstagaren har ett anspråk på ålderspension genom att ha uppnått den ordinarie pensionsåldern.

Underskrifter