



Rättsfallssamlingen

Förenade målen C-142/17 och C-143/17
Manuela Maturi m.fl.
mot
Fondazione Teatro dell'Opera di Roma,
Fondazione Teatro dell'Opera di Roma
mot
Manuela Maturi m.fl.
och
Catia Passeri
mot
Fondazione Teatro dell'Opera di Roma

(begäran om förhandsavgörande från Corte suprema di cassazione)

”Begäran om förhandsavgörande – Artikel 99 i domstolens rättegångsregler – Socialpolitik – Likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet – Direktiv 2006/54/EG – Nationell lagstiftning som tillfälligt ger arbetstagare i underhållningsbranschen som uppnått pensionsåldern rätt att fortsätta att arbeta till dess att de uppnått den tidigare föreskrivna pensionsåldern, 47 år för kvinnor och 52 år för män”

Sammanfattning – Domstolens beslut (tionde avdelningen) av den 7 februari 2018 –

Socialpolitik — Manliga och kvinnliga arbetstagare — Tillgång till anställning samt arbetsvillkor — Likabehandling — Direktiv 2006/54 — Nationell lagstiftning som tillfälligt ger arbetstagare i underhållningsbranschen som uppnått pensionsåldern rätt att fortsätta att arbeta till dess att de uppnått den pensionsålder som föreskrevs i tidigare gällande lagstiftning — Fastställande av olika ålder, beroende på kön, för att få rätt till denna pension — Direkt diskriminering på grund av kön — Otillåtet

(Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54, artiklarna 2.1 b och 14.1 c)

Artikel 14.1 c i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet ska tolkas så, att det genom en sådan nationell lagstiftning som den som föreskrivs i artikel 3.7 i lagdekret nr 64/100 av den 30 april 2010, omvandlad till lag nr 100 av den 29 juni 2010, i den lydelse som var i kraft vid tidpunkten för omständigheterna i det nationella målet, – enligt vilken arbetstagare som är anställda som dansare, och som uppnått den pensionsålder som i denna bestämmelse fastställts till 45 år för såväl kvinnor som män, har rätt att under en övergångsperiod på två år kunna välja att fortsätta att utöva sin yrkesverksamhet till dess att de uppnår den högsta åldersgräns för att få vara kvar i aktiv tjänst som föreskrevs i den tidigare gällande lagstiftningen, det vill säga 47 år för kvinnor och 52 år för män – införs en direkt diskriminering på grund av kön som är förbjuden enligt detta direktiv.

Domstolen erinrar om att det i direktiv 2006/54 görs en åtskillnad mellan å ena sidan direkt diskriminering på grund av kön och å andra sidan indirekt diskriminering på så sätt att förstnämnda inte kan motiveras av ett berättigat mål. Däremot kan bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt som kan utgöra indirekt diskriminering enligt artikel 2.1 b i samma direktiv undgå att kvalificeras som diskriminering, under förutsättning att de ”objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga” (dom av den 18 november 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, punkt 41).

En sådan särbehandling som den som är aktuell i de nationella målen kan inte berättigas med viljan att inte utsätta de berörda arbetstagarna för en plötslig förändring, i inskränkande riktning, av de bestämmelser som tidigare gällt för att få vara kvar i aktiv tjänst.

(se punkterna 38–40 samt domslutet)