

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 19 januari 2010*

I mål C-555/07,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Tyskland) genom beslut av den 21 november 2007, som inkom till domstolen den 13 december 2007, i målet

Seda Küçükdeveci

mot

Swedex GmbH & Co. KG,

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden V. Skouris, avdelningsordförandena J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot, R. Silva de Lapuerta, P. Lindh (referent) och C. Toader samt domarna C.W.A. Timmermans, A. Rosas, P. Küris, T. von Danwitz, A. Arabadjiev och J.-J. Kasel,

* Rättegångsspråk: tyska.

generaladvokat: Y. Bot,
justitiesekreterare: handläggaren K. Malacek,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 31 mars 2009,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Swedex GmbH & Co. KG, genom M. Nebeling, Rechtsanwalt,
- Tysklands regering, genom M. Lumma och J. Möller, båda i egenskap av ombud,
- Tjeckiens regering, genom M. Smolek, i egenskap av ombud,
- Danmarks regering, genom J. Bering Liisberg, i egenskap av ombud,
- Irland, genom D. O'Hagan, i egenskap av ombud, biträdd av N. Travers, BL, och A. Collins, SC,
- Nederländernas regering, genom C. Wissels och M. de Mol, båda i egenskap av ombud,

- Förenade kungarikets regering, genom I. Rao, i egenskap av ombud, biträdd av J. Stratford, barrister,

- Europeiska gemenskapernas kommission, genom V. Kreuzschitz och J. Enegren, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 7 juli 2009 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

- ¹ Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder och av rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, s. 16, rättelse EGT L 2, 2001, s. 42).

- ² Begäran har framställts i ett mål mellan Seda Küçükdeveci och hennes tidigare arbetsgivare Swedex GmbH & Co. KG (nedan kallat Swedex) angående beräkningen av den uppsägningstid som är tillämplig vid uppsägningen av henne.

Tillämpliga bestämmelser

De unionsrättsliga bestämmelserna

- ³ Direktiv 2000/78 har antagits med stöd av artikel 13 EG. Skälen 1, 4 och 25 i direktivet har följande lydelse:

”(1) Enligt artikel 6 i Fördraget om Europeiska unionen bygger Europeiska unionen på principerna om frihet, demokrati och respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna och på rättsstatsprincipen, vilka principer är gemensamma för medlemsstaterna, och unionen skall som allmänna principer för gemenskapsrätten respektera de grundläggande rättigheterna, såsom de garanteras i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna [som undertecknades i Rom den 4 november 1950] och såsom de följer av medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner.

...

- (4) Rätten till likställdhet inför lagen och skydd mot diskriminering för alla och envar är grundläggande rättigheter som erkänns i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, i FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, i FN-konventionerna om medborgerliga och

politiska rättigheter och om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter samt i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, vilka har undertecknats av alla medlemsstater. I Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 111 förbjuds diskriminering i arbetslivet.

...

- (25) Förbudet mot åldersdiskriminering är en viktig faktor för att uppnå de mål som fastställs genom riktlinjerna för sysselsättning och för att uppmuntra mångfald inom sysselsättningen. Särbehandling på grund av ålder kan dock motiveras under vissa förhållanden och kräver alltså särskilda bestämmelser som kan variera efter förhållandena i medlemsstaterna. Det är följaktligen mycket viktigt att göra en skillnad mellan berättigad särbehandling, särskilt sådan som motiveras av de legitima målen för sysselsättningspolitiken, arbetsmarknaden och yrkesutbildningen och den diskriminering som bör vara förbjuden.”

⁴ Enligt lydelsen i artikel 1 i direktiv 2000/78 syftar detta till 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 ska kunna genomföras i medlemsstaterna.

⁵ Artikel 2 i direktiv 2000/78 har följande lydelse:

”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,

...”

- 6 I artikel 3.1 i direktiv 2000/78 anges följande:

”1. Inom ramen för gemenskapens befogenheter skall detta direktiv tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande:

...

- c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner.

...”

7 I artikel 6.1 i direktiv 2000/78 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 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.

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

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.”

8 I enlighet med artikel 18 första stycket i direktiv 2000/78 skulle detta vara införlivat med medlemsstaternas rättsordningar senast den 2 december 2003. I samma artikel andra stycket anges emellertid följande:

”Medlemsstaterna får om så behövs ta ytterligare tre år på sig från och med den 2 december 2003, eller sammanlagt högst sex år, för att genomföra bestämmelserna i detta direktiv om diskriminering på grund av ålder och funktionshinder för att på så sätt beakta särskilda omständigheter. De skall genast underrätta kommissionen om så är fallet. ...”

9 Förbundsrepubliken Tyskland utnyttjade denna möjlighet på så sätt att de bestämmelser i direktiv 2000/78 som rör diskriminering på grund av ålder och funktionshinder skulle vara införlivade i denna medlemsstat senast den 2 december 2006.

Den nationella lagstiftningen

Allmänna lagen om likabehandling

- ¹⁰ I 1, 2 och 10 §§ i den allmänna lagen om likabehandling (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) av den 14 augusti 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897), varigenom direktiv 2000/78 har införlivats, föreskrivs följande:

”1 § – Syftet med lagen

Syftet med denna lag är att förhindra eller undanröja missgynnande på grund av ras eller etniskt ursprung, kön, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller könsidentitet.

2 § – Tillämpningsområde

...

4) Vid uppsägning gäller endast bestämmelserna om allmänt och särskilt skydd mot uppsägning.

...

10 § – Tillåten särbehandling på grund av ålder

Utan hinder av 8 § är särbehandling på grund av ålder tillåten om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt kan motiveras av ett berättigat mål. Sätten för att genomföra detta syfte ska vara lämpliga och nödvändiga. I sådan särbehandling kan i synnerhet följande inbegripas:

1. Införande av särskilda villkor för tillträde till anställning och till yrkesutbildning, anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet villkor för löner och avskedande, för ungdomar och äldre arbetstagare samt underhållsskyldiga personer i syfte att främja deras anställbarhet eller att skydda dem.

...”

Lagstiftningen om uppsägningstid

- 11 I 622 § i den tyska civillagen (Bürgerliches Gesetzbuch) (nedan kallad BGB) föreskrivs följande:

”1) För en anställning som innehas av en arbetare eller anställd (arbetstagare) gäller en minsta uppsägningstid av fyra veckor till den 15:e i månaden eller till utgången av månaden.

2) Vid uppsägning från arbetsgivarens sida ska uppsägningstiden vara

- en månad till och med utgången av månaden, om anställningstiden i rörelsen eller företaget har varat i två år,
- två månader till och med utgången av månaden, om anställningstiden i rörelsen eller företaget har varat i fem år,
- tre månader till och med utgången av månaden, om anställningstiden i rörelsen eller företaget har varat i åtta år,
- fyra månader till och med utgången av månaden, om anställningstiden i rörelsen eller företaget har varat i tio år,
- fem månader till och med utgången av månaden, om anställningstiden i rörelsen eller företaget har varat i tolv år,

- sex månader till och med utgången av månaden, om anställningstiden i rörelsen eller företaget har varat i femton år,

- sju månader till och med utgången av månaden, om anställningstiden i rörelsen eller företaget har varat i tjugo år.

Anställningsperioder som fullgjorts innan arbetstagaren fyllt 25 år ska inte beaktas vid beräkningen av anställningstiden.”

Tvisten vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- ¹² Seda Küçükdeveci är född den 12 februari 1978. Hon var anställd av Swedex sedan den 4 juni 1996, det vill säga sedan 18 års ålder.
- ¹³ Genom skrivelse av den 19 december 2006 sade Swedex upp henne med verkan från och med den 31 januari 2007, med beaktande av den lagstadgade uppsägningstiden. Arbetsgivaren beräknade uppsägningstiden som om arbetstagarens anställningstid hade varit tre år, trots att hon hade varit anställd hos företaget i tio år.
- ¹⁴ Seda Küçükdeveci bestred uppsägningen vid Arbeitsgericht Mönchengladbach. Hon gjorde härvid gällande att uppsägningstiden, i enlighet med 622 § andra punkten första stycket 4 BGB, borde ha varit fyra månader räknat från den 31 december 2006 och borde, med andra ord, ha löpt fram till den 30 april 2007. Den uppsägningstiden motsvarar en anställningstid på tio år. Parterna i tvisten vid den nationella domstolen är således två enskilda, nämligen Seda Küçükdeveci och Swedex.

- 15 Seda Küçükdeveci anser att 622 § andra punkten andra stycket BGB innebär diskriminering på grund av ålder i strid med unionsrätten, till den del det i bestämmelsen föreskrivs att anställningsperioder som fullgjorts före 25 års ålder inte ska beaktas vid beräkningen av uppsägningstiden. Följaktligen ska denna nationella bestämmelse inte tillämpas.
- 16 Landesarbeitsgericht Düsseldorf konstaterade sedan målet överklagats dit att fristen för att införliva direktiv 2000/78 hade löpt ut den dag då uppsägningen ägde rum. Denna domstol fann vidare att 622 § BGB innebär särbehandling som har direkt samband med åldern. Landesarbeitsgericht Düsseldorf är inte övertygad om att denna särbehandling är grundlagsstridig, men betvivlar däremot att den är förenlig med unionsrätten. Denna domstol vill härvid få klarhet i om frågan huruvida direkt diskriminering på grund av ålder föreligger ska bedömas mot bakgrund av unionens primärrätt, vilket förefaller framgå av domen av den 22 november 2005 i mål C-144/04, Mangold (REG 2005, s. I-9981), eller mot bakgrund av direktiv 2000/78. Med betoning av att den ifrågavarande nationella bestämmelsen är klar och inte kan tolkas på ett sätt som överensstämmer med detta direktiv, vill den nationella domstolen även få klarhet i huruvida den, för att kunna underlåta att tillämpa denna bestämmelse i en tvist mellan privatpersoner och för att säkerställa de enskildas skydd för berättigade förväntningar, först måste begära ett förhandsavgörande från domstolen, för att denna ska fastställa att den ovannämnda bestämmelsen strider mot unionsrätten.
- 17 Under dessa omständigheter beslutade Landesarbeitsgericht Düsseldorf att vilande-förklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:
- ”1) a) Strider en nationell lagbestämmelse, enligt vilken den för arbetsgivaren gällande uppsägningstiden gradvis förlängs i förhållande till anställningstidens längd, varvid anställningsperioder som arbetstagaren fullgjort innan denne fyllt 25 år emellertid inte ska beaktas, mot det gemenskapsrättsliga förbudet mot diskriminering på grund av ålder, i synnerhet mot gemenskapens primärrätt eller mot direktiv 2000/78...?”

- b) Kan den omständigheten att arbetsgivaren vid uppsägning av yngre arbetstagare endast behöver beakta en minsta uppsägningstid motiveras med att arbetsgivaren har ett verksamhetsmässigt intresse av personalflexibilitet – som påverkas negativt av längre uppsägningstider – och att yngre arbetstagare inte ges ett skydd vad gäller anställningstrygghet och möjligheten att vidta åtgärder (vilket äldre arbetstagare ges genom längre uppsägningstider), exempelvis på grund av att de, med hänsyn till sin ålder och/eller färre sociala, familjemässiga och privata förpliktelser, rimligen kan förväntas besitta en större yrkesmässig och personlig flexibilitet och rörlighet?

- 2) För det fall fråga 1 a besvaras jakande och fråga 1 b besvaras nekande:

Ska domstolen i en medlemsstat i samband med en tvist mellan enskilda underlåta att tillämpa en lagbestämmelse som klart strider mot gemenskapsrätten eller ska den beakta de berättigade förväntningar som de personer som omfattas av bestämmelsen har på tillämpningen av gällande nationella lagar, på så sätt att den underlåter att tillämpa lagbestämmelsen först efter ett avgörande från domstolen angående den omtvistade bestämmelsen eller angående en väsentligen liknande bestämmelse?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

- 18 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida sådan nationell lagstiftning som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen,

i vilken föreskrivs att anställningsperioder som arbetstagaren fullgjort innan denne uppnått 25 års ålder inte ska beaktas vid beräkningen av uppsägningstiden, innebär särbehandling på grund av ålder som är förbjuden enligt unionsrätten, bland annat enligt primärrätten och direktiv 2000/78. Den hänskjutande domstolen vill särskilt få klarhet i huruvida en sådan lagstiftning kan motiveras med att endast en minsta uppsägningstid behöver beaktas vid uppsägning av yngre arbetstagare, dels för att ge arbetsgivarna möjlighet att bedriva en flexibel personalpolitik, vilket inte skulle vara möjligt vid längre uppsägningstider, dels för att det är rimligt att kräva att yngre arbetstagare har en större yrkesmässig och personlig rörlighet än vad som kan fordras av äldre arbetstagare.

- 19 För att besvara denna fråga ska det, såsom den hänskjutande domstolen har anförts, inledningsvis fastställas huruvida frågan ska bedömas mot bakgrund av unionens primärrätt eller direktiv 2000/78.
- 20 Först och främst har Europeiska unionens råd antagit direktiv 2000/78 på grundval av artikel 13 EG, och domstolen har slagit fast att principen om likabehandling i arbetslivet inte slås fast i direktivet i sig. Denna princip härleds ur olika internationella instrument och medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner. Direktivet syftar endast till att inom samma område fastställa en allmän ram för att bekämpa diskriminering på grund av ålder eller andra orsaker (se domen i det ovannämnda målet Mangold, punkt 74).
- 21 Domstolen har härvid slagit fast att en princip om förbud mot diskriminering på grund av ålder föreligger och ska anses vara en allmän rättsprincip i unionsrätten (se, för ett motsvarande synsätt, domen i det ovannämnda målet Mangold, punkt 75). Principen har kommit till uttryck i direktiv 2000/78 (se, analogt, dom av den 8 april 1976 i mål 43/75, Defrenne, REG 1976, s. 455, punkt 54; svensk specialutgåva, volym 3, s. 59).

- 22 Vidare anges i artikel 6.1 FEU att Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna ska ha samma rättsliga värde som fördragen. Enligt artikel 21.1 i denna stadga ska "[a]ll diskriminering på grund av bland annat ... ålder ... vara förbjuden".
- 23 För att principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder ska vara tillämplig i ett sådant mål som målet vid den nationella domstolen krävs det dessutom att detta omfattas av unionsrättens tillämpningsområde.
- 24 Till skillnad mot mål C-427/06, Bartsch, där domstolen meddelade dom den 23 september 2008 (REG 2008, s. I-7245), vidtogs den påstått diskriminerande handlingen på grundval av den ifrågavarande nationella lagstiftningen efter den dag då den berörda medlemsstatens frist för att införliva direktiv 2000/78 hade löpt ut. Denna frist löpte beträffande Förbundsrepubliken Tyskland ut den 2 december 2006.
- 25 Det ovannämnda direktivet fick till följd att den nationella lagstiftning som är i fråga i målet vid den nationella domstolen och som avser ett område som omfattas av detta direktiv, nämligen villkoren för uppsägning, faller inom unionsrättens tillämpningsområde från den ovannämnda dagen.
- 26 En sådan nationell bestämmelse som 622 § andra punkten andra stycket BGB påverkar nämligen arbetstagarnas uppsägningsvillkor, eftersom det föreskrivs i denna att anställningsperioder som fullgjorts innan arbetstagaren fyllt 25 år inte ska beaktas vid beräkningen av uppsägningstiden. Lagstiftning av detta slag måste därför anses utgöra regler avseende uppsägningsvillkoren.

- 27 Av vad anförts följer att frågan huruvida unionsrätten utgör hinder mot sådana nationella bestämmelser som dem som är i fråga i målet vid den nationella domstolen ska besvaras mot bakgrund av den allmänna unionsrättsliga principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, såsom den har kommit till uttryck i direktiv 2000/78.
- 28 Vad för det andra avser frågan huruvida den lagstiftning som är i fråga i målet vid den nationella domstolen innebär särbehandling på grund av ålder, erinrar domstolen om att enligt lydelsen i artikel 2.1 i direktiv 2000/78 avses med principen om likabehandling, vid tillämpning av direktivet, att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1 i detta direktiv. Med direkt diskriminering enligt artikel 2.1 avses, enligt artikel 2.2 a, att en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person som befinner sig i en jämförbar situation (se dom av den 16 oktober 2007 i mål C-411/05, *Palacios de la Villa*, REG 2007, s. I-8531, punkt 50, och av den 5 mars 2009 i mål C-388/07, *Age Concern England*, REG 2009, s. I-1569, punkt 33).
- 29 I förevarande fall behandlas arbetstagare mindre förmånligt enligt 622 § andra punkten andra stycket BGB när de börjat arbeta för arbetsgivaren innan de uppnått 25 års ålder. Denna nationella lagstiftning medför därmed att personer med samma anställningstid behandlas olika beroende på vid vilken ålder de tillträtt sin anställning i ett företag.
- 30 Av två arbetstagare som båda har varit anställda i 20 år, får den av dem som tillträtt sin anställning i ett företag vid 18 års ålder en uppsägningstid som uppgår till fem månader, medan uppsägningstiden uppgår till sju månader för den som tillträdde sin anställning vid 25 års ålder. Dessutom missgynnas unga arbetstagare generellt, såsom generaladvokaten anförde i punkt 36 i sitt förslag till avgörande, i förhållande till äldre arbetstagare genom den nationella lagstiftning som är i fråga i målet vid den nationella domstolen. Trots att de har varit anställda flera år i ett företag kan nämligen de yngre arbetstagarna, såsom utvisas av Seda Küçükdevecis situation, undantas från den gradvisa förlängning av uppsägningstiden i förhållande till anställningstiden som äldre arbetstagare med motsvarande anställningstid kan komma i åtnjutande av.

- 31 Härav följer att den nationella lagstiftning som är i fråga i målet innebär särbehandling på grund av ålder.
- 32 Domstolen ska för det tredje bedöma om denna särbehandling kan utgöra diskriminering som är förbjuden enligt principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, som har kommit till uttryck i direktiv 2000/78.
- 33 Härvid föreskrivs i artikel 6.1 första stycket i direktiv 2000/78 att särbehandling på grund av ålder inte ska 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.
- 34 Det framgår både av de upplysningar som den hänskjutande domstolen har lämnat och av de förklaringar som den tyska regeringen har lämnat under förhandlingen att 622 § BGB har sitt ursprung i en lag från år 1926. Att en tröskel fastställdes till 25 år i denna lag var frukten av en kompromiss mellan, för det första, den tidens regering som ville ha en enhetlig förlängning med tre månader av uppsägningstiden för arbetstagare som var äldre än 40 år, för det andra, anhängare av en gradvis förlängning av uppsägningstiden för samtliga arbetstagare och, för det tredje, anhängare av en gradvis förlängning av uppsägningstiden men utan beaktande av anställningsperioden. Syftet med denna regel var nämligen att delvis befria arbetsgivarna från en förlängning av uppsägningstiden för arbetstagare som var yngre än 25 år.
- 35 Enligt den hänskjutande domstolen speglar 622 § andra punkten andra stycket BGB lagstiftarens bedömning att unga arbetstagare i allmänhet reagerar lättare och snabbare när de förlorar sin anställning och att det kan fordras av dem att de är mer flexibla. Slutligen underlättar den kortare uppsägningstiden för unga arbetstagare anställningen av dem genom att personalflexibiliteten ökas.

- 36 Mål av det slag som den tyska regeringen och den hänskjutande domstolen har angett avser sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitik i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78.
- 37 Domstolen ska vidare, i enlighet med lydelsen i den ovannämnda bestämmelsen, kontrollera om de åtgärder som vidtagits för att genomföra ett sådant berättigat mål är "lämpliga och nödvändiga".
- 38 Medlemsstaterna förfogar över ett stort utrymme för eget skön i valet av åtgärder för att genomföra dessa syften inom området för social- och arbetsmarknadspolitik (domarna i de ovannämnda målen Mangold, punkt 63, och Palacios de la Villa, punkt 68).
- 39 Den hänskjutande domstolen har angett att målet för den nationella lagstiftning som är i fråga i målet vid den nationella domstolen är att ge arbetsgivarna ett större utrymme för personalflexibilitet genom att mildra arbetsgivarens åligganden med avseende på uppsägning av unga arbetstagare som rimligen kan förväntas ha en större yrkesmässig och personlig rörlighet.
- 40 Den ovannämnda lagstiftningen är emellertid inte lämplig för att genomföra detta mål, eftersom den är tillämplig på samtliga arbetstagare som tillträtt sin anställning i ett företag före 25 års ålder, oavsett vilken ålder de har vid tidpunkten för uppsägningen.
- 41 Lagstiftarens mål med den aktuella nationella lagstiftningen, vilket den tyska regeringen har erinrat om, var att göra skyddet för arbetstagarna starkare ju längre tid de varit anställda i ett företag. Med avseende på detta mål framgår det att förlängningen av uppsägningstiden i förhållande till anställningstiden i enlighet med denna lagstiftning senareläggs för samtliga arbetstagare som tillträtt sin anställning i ett företag före 25 års ålder, även om den berörda personen varit anställd i företaget sedan

lång tid vid tidpunkten för uppsägningen. Den ovannämnda lagstiftningen kan därför inte anses lämplig för att genomföra det mål som gjorts gällande.

42 Såsom den hänskjutande domstolen har anfört drabbar den lagstiftning som är i fråga i målet vid den nationella domstolen unga arbetstagare i olika omfattning, eftersom den drabbar unga som börjat sitt yrkesverksamma liv tidigt, antingen utan yrkesutbildning eller efter en kort sådan. Den drabbar emellertid inte dem som börjat arbeta senare och efter en längre utbildning.

43 Av vad anförs följer att den första frågan ska besvaras så, att unionsrätten, och närmare bestämt principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, såsom den har kommit till uttryck i direktiv 2000/78, ska tolkas så att den utgör hinder mot sådan nationell lagstiftning som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, enligt vilken anställningsperioder som arbetstagaren fullgjort innan denne uppnått 25 års ålder inte ska beaktas vid beräkningen av uppsägningstiden.

Den andra frågan

44 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i huruvida den, i en tvist mellan enskilda, för att kunna underlåta att tillämpa nationell lagstiftning som den anser står i strid med unionsrätten, i syfte att säkerställa de enskildas skydd för berättigade förväntningar, först måste begära ett förhandsavgörande från domstolen i enlighet med artikel 267 FEUF för att denna ska fastställa att den ifrågavarande lagstiftningen strider mot unionsrätten.

45 Vad för det första beträffar den nationella domstolens roll när den ska avgöra en tvist mellan enskilda i vilken det framgår att den ifrågavarande nationella lagstiftningen strider mot unionsrätten, har domstolen slagit fast att det åligger medlemsstaternas domstolar att säkerställa det rättsliga skydd för enskilda som följer av unionsbe-

stämmlerna och garantera att dessa bestämmelser ges full verkan (se, för ett motsvarande synsätt, dom av den 5 oktober 2004 i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., REG 2004, s. I-8835, punkt 111, och av den 15 april 2008 i mål C-268/06, Impact, REG 2008, s. I-2483, punkt 42).

- 46 Med avseende på tvister mellan enskilda har domstolen i sin fasta rättspraxis slagit fast att ett direktiv inte i sig kan medföra skyldigheter för en enskild och det kan således inte som sådant åberopas gentemot denne (se bland annat dom av den 26 februari 1986 i mål 152/84, Marshall, REG 1986, s. 723, punkt 48, svensk specialutgåva, volym 8, s. 457, av den 14 juli 1994 i mål C-91/92, Faccini Dori, REG 1994, s. I-3325, punkt 20, svensk specialutgåva, volym 16, s. I-1, och domen i de ovannämnda förenade målen Pfeiffer m.fl., punkt 108).
- 47 Medlemsstaternas skyldighet enligt ett direktiv att uppnå det resultat som föreskrivs i direktivet och deras förpliktelse att vidta alla lämpliga åtgärder, både allmänna och särskilda, för att säkerställa att denna skyldighet fullgörs, åligger alla myndigheter i medlemsstaterna, även domstolarna inom ramen för deras behörighet (se, för ett motsvarande synsätt, bland annat dom av den 10 april 1984 i mål 14/83, von Colson och Kamann, REG 1984, s. 1891, punkt 26, svensk specialutgåva, volym 7, s. 577, av den 13 november 1990 i mål C-106/89, Marleasing, REG 1990, s. I-4135, punkt 8, svensk specialutgåva, volym 10, s. 575, domen i det ovannämnda målet Faccini Dori, punkt 26, dom av den 18 december 1997 i mål C-129/96, Inter-Environnement Wallonie, REG 1997, s. I-7411, punkt 40, domen i de ovannämnda förenade målen Pfeiffer m.fl., punkt 110, och dom av den 23 april 2009 i de förenade målen C-378/07–C-380/07, Angelidaki m.fl., REG 2009, s. I-3071, punkt 106).
- 48 Härav följer att den nationella domstolen vid tillämpningen av nationell rätt är skyldig att, i den utsträckning det är möjligt, tolka den nationella rätten mot bakgrund av direktivets lydelse och syfte så att det resultat som fastställs i direktivet uppnås och, därmed, agera i överensstämmelse med artikel 288 tredje stycket FEUF (se, för ett motsvarande synsätt, domarna i de ovannämnda målen von Colson och Kamann, punkt 26, Marleasing, punkt 8, och Faccini Dori, punkt 26, samt i de ovannämnda förenade målen Pfeiffer m.fl., punkt 113). Kravet på en konform tolkning av nationell rätt följer av fördragets systematik, eftersom fördraget tillåter att den nationella domstolen inom ramen för sin behörighet säkerställer att unionsrätten ges full verkan när den avgör den vid denna domstol anhängiggjorda tvisten (se, för ett motsvarande synsätt, domen i de ovannämnda förenade målen Pfeiffer m.fl., punkt 114).

- 49 Enligt den hänskjutande domstolen är 622 § andra punkten andra stycket BGB emellertid så klar och precis att bestämmelsen inte kan tolkas i en mening som överensstämmer med direktiv 2000/78.
- 50 Såsom domstolen har anfört ovan i punkt 20, slås principen om likabehandling i arbetslivet inte fast i direktiv 2000/78, utan den har bara kommit till uttryck i denna rättsakt. Vidare är principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder en allmän rättsprincip i unionsrätten, eftersom den utgör en specifik tillämpning av den allmänna principen om likabehandling (se, för ett motsvarande synsätt, domen i det ovannämnda målet Mangold, punkterna 74–76).
- 51 I en tvist som rör principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, såsom den har kommit till uttryck i direktiv 2000/78, ankommer det under dessa omständigheter på den nationella domstolen att inom ramen för sin behörighet säkerställa det rättsliga skydd som enskilda tillerkänns enligt unionsrätten och säkerställa att denna får full verkan, genom att vid behov underlåta att tillämpa varje bestämmelse i den nationella lagstiftningen som strider mot denna princip (se, för ett motsvarande synsätt, domen i det ovannämnda målet Mangold, punkt 77).
- 52 Det framgår av beslutet om hänskjutande att den del av frågan som avser den nationella domstolens skyldighet att i en tvist mellan enskilda begära ett förhandsavgörande från domstolen om tolkningen av unionsrätten, innan den kan underlåta att tillämpa en nationell bestämmelse som den anser står i strid med unionsrätten, motiveras av att den hänskjutande domstolen enligt nationell rätt inte får underlåta att tillämpa en gällande bestämmelse i nationell lagstiftning om inte Bundesverfassungsgericht (federal författningsdomstol) dessförinnan har förklarat att den ifrågavarande bestämmelsen strider mot författningen.
- 53 Nödvändigheten av att säkerställa att principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, såsom den har kommit till uttryck i direktiv 2000/78, får full verkan innebär att den nationella domstolen, när den anser att en nationell bestämmelse som omfattas av unionsrättens tillämpningsområde är oförenlig med den ovannämnda

principen och inte kan tolkas i en mening som överensstämmer med denna, ska underlåta att tillämpa denna bestämmelse. Den är härvid varken tvungen eller förhindrad att först begära ett förhandsavgörande från domstolen.

54 Den nationella domstolens möjlighet att enligt artikel 267 andra stycket FEUF begära ett förhandsavgörande från domstolen innan den underlåter att tillämpa en nationell bestämmelse som strider mot unionsrätten kan emellertid inte omvandlas till en skyldighet, på grund av att denna domstol enligt nationell rätt inte får underlåta att tillämpa en nationell bestämmelse som den anser står i strid med författningen, om inte författningsdomstolen dessförinnan har förklarat att denna bestämmelse är författningsstridig. Enligt principen om unionsrätten företräde, som även omfattar principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, ska nationell lagstiftning som strider mot unionsrätten och som omfattas av dennas tillämpningsområde inte tillämpas (se, för ett motsvarande synsätt, domen i det ovannämnda målet Mangold, punkt 77).

55 Av vad anförts följer att den nationella domstolen i en tvist mellan enskilda inte är skyldig men har möjlighet att begära ett förhandsavgörande från domstolen angående tolkningen av principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, såsom den har kommit till uttryck i direktiv 2000/78, innan den underlåter att tillämpa en bestämmelse i nationell lagstiftning som den anser står i strid med denna princip. Valfriheten att begära förhandsavgörande är oberoende av de förfaranden som den nationella domstolen måste följa enligt nationell rätt för att kunna underlåta att tillämpa en nationell bestämmelse som den anser står i strid med författningen.

56 Mot bakgrund av vad ovan anförts ska den andra frågan besvaras så, att det ankommer på den nationella domstolen att i en tvist mellan enskilda säkerställa att principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, såsom den har kommit till uttryck i direktiv 2000/78, iakttas, genom att vid behov underlåta att tillämpa varje bestämmelse i den nationella lagstiftningen som strider mot denna, oberoende av om den utnyttjar möjligheten att i de fall som avses i artikel 267 andra stycket FEUF begära ett förhandsavgörande från domstolen avseende tolkningen av denna princip.

Rättegångskostnader

⁵⁷ Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella 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 (stora avdelningen) följande:

- 1) **Unionsrätten och närmare bestämt principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, såsom den har kommit till uttryck 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 den utgör hinder mot sådan nationell lagstiftning som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, enligt vilken anställningsperioder som arbetstagaren fullgjort innan denne uppnått 25 års ålder inte ska beaktas vid beräkningen av uppsägningstiden.**
- 2) **Det ankommer på den nationella domstolen att i en tvist mellan enskilda säkerställa att principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, såsom den har kommit till uttryck i direktiv 2000/78, iakttas, genom att vid behov underlåta att tillämpa varje bestämmelse i den nationella lagstiftningen som strider mot denna, oberoende av om den utnyttjar möjligheten att i de fall som avses i artikel 267 andra stycket FEUF begära ett förhandsavgörande från Europeiska unionens domstol avseende tolkningen av denna princip.**

Underskrifter