



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (femte avdelningen)

den 12 september 2013*

”Socialpolitik — Likabehandling av kvinnor och män — Direktiv 76/207/EEG — Tidsbegränsat anställningsavtal som ingåtts före medlemsstatens anslutning — Avtalstiden gick ut efter anslutningen — Anställningsvillkor som föreskriver att avtalstiden går ut den sista dagen i det år då pensionsåldern uppnås — Pensionsåldern skiljer sig åt mellan kvinnor och män”

I mål C-614/11,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Oberster Gerichtshof (Österrike) genom beslut av den 25 oktober 2011, som inkom till domstolen den 30 november 2011, i målet

Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer

mot

Anneliese Kuso,

meddelar

DOMSTOLEN (femte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden T. von Danwitz samt domarna A. Rosas (referent), E. Juhász, D. Šváby och C. Vajda,

generaladvokat: N. Wahl,

justitiesekreterare: handläggaren A. Impellizzeri,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 31 januari 2013,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer, genom B. Hainz, Rechtsanwalt,
- Anneliese Kuso, genom C. Henseler, H. Pflaum, P. Karlberger och W. Opetnik, Rechtsanwälte, samt P. Rindler, Rechtsanwältin,
- Europeiska kommissionen, genom V. Kreuzschitz och C. Gheorghiu, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

* Rättegångsspråk: tyska.

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 3.1 a och c i rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, s. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 191), i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 (EGT L 269, s. 15) (nedan kallat direktiv 76/207).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer (det regionala jordbruksförbundet i delstaten Niederösterreich) (nedan kallat NÖ-LLWK) och Anneliese Kuso avseende upphörandet av Anneliese Kusos anställning.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

- 3 I artikel 2 i direktiv 76/207 föreskrivs följande:

”1. I följande bestämmelser skall likabehandlingsprincipen innebära att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus.

2. I detta direktiv används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

— *direkt diskriminering*: när en person på grund av könstillhörighet behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

...”

- 4 I artikel 3 i direktivet föreskrivs följande:

”1. Tillämpningen av principen om likabehandling innebär att det inte får förekomma direkt eller indirekt diskriminering på grund av könstillhörighet i den offentliga eller privata sektorn, inbegripet offentliga organ i fråga om följande:

a) Villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran.

...

c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive uppsägning och avskedanden, och löner enligt direktiv 75/117/EEG.

...”

- 5 Direktiv 76/207 upphävdes genom 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 (EUT L 204, s. 23), med verkan från och med den 15 augusti 2009, enligt vad som anges i artikel 34 i sistnämnda direktiv. Direktiv 2006/54 är inte tillämpligt på omständigheterna i det nationella målet.

Österrikisk rätt

- 6 Genom lagen om likabehandling (Gleichbehandlungsgesetz, BGBl I, 66/2004) införlivas bland annat direktiv 76/207. I 3 § lagen om likabehandling, vilken har rubriken "Likabehandling i anställningsförhållanden", föreskrivs följande:

"Ingen får i ett anställningsförhållande utsättas för direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus. Detta gäller i synnerhet

1. vid tillkomsten av anställningsförhållandet,

...

3. vid beviljande av fakultativa sociala förmåner som inte utgör lön,

...

7. vid anställningsförhållandets upphörande."

- 7 Anneliese Kusos anställning regleras i 1921 års lag om anställning (Angestelltengesetz 1921). Det föreskrivs närmare bestämt i punkt 1 i 19 § i denna lag att ett anställningsavtal upphör vid utgången av den tid för vilken det ingåtts.

- 8 Det framgår av begäran om förhandsavgörande att Anneliese Kusos tidsbegränsade anställningsavtal omfattades av anställnings- och lönevillkoren för Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer (Dienst- und Besoldungsordnung der Niederösterreichischen Landes-Landwirtschaftskammer) (nedan kallade DO). Enligt den nationella domstolen kan dessa villkor anses utgöra en del av den nationella lagstiftning som ligger till grund för begäran om förhandsavgörande avseende tolkningen av unionsrätten.

- 9 Enligt DO är arbetsgivarens uppsägningsrätt begränsad, eftersom det finns en särskild ordning enligt vilken de anställda – förutom i de fall då de grovt har åsidosatt sina åligganden – endast kan sägas upp med hänvisning till vissa bestämda skäl.

- 10 I DO finns följande bestämmelser:

"25§ Anställningsförhållandets upphörande

1) En pensionsberättigad arbetstagares anställningsförhållande upphör:

a) vid tillfällig eller varaktig pensionering

...

2) Om arbetstagaren inte kan sägas upp upphör anställningsförhållandet

a) då åldersgränsen uppnås

...

3) Arbetsgivaren kan även avsluta anställningsförhållandet med en arbetstagare som inte kan sägas upp mot arbetstagarens vilja

...

c) om arbetstagaren, den dag då anställningsförhållandet upphör, har intjänat rätt till pension enligt lagstiftningen om social trygghet.

26 § Pensionering

1) Tillfällig eller varaktig pensionering av en arbetstagare mot arbetstagarens vilja kan endast beslutas av styrelsen i [NÖ-LLWK] och regleras av de bestämmelser som gäller för pensionssystemet.

...

65 § Varaktig pensionering

En manlig arbetstagare pensioneras varaktigt vid utgången av det kalenderår då han fyller 65 år. En kvinnlig arbetstagare pensioneras varaktigt vid utgången av det kalenderår då hon fyller 60 år.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

- 11 Anneliese Kuso tillsvidareanställdes den 1 mars 1967 av NÖ-LLWK. Den 1 januari 1980 samtyckte hon, genom att ingå ett standardavtal som innefattade DO, till att få ställning som arbetstagare som inte kan sägas upp. Denna ställning innebar att anställningsavtalet tidsbegränsades på sätt som anges i punkt 2 i 25 § DO.
- 12 Anneliese Kuso uppnådde 60 års ålder år 2008. Den 18 juli 2008 meddelade personalavdelningschefen henne per telefon att hennes ansökan om att kvarstå i tjänst efter det att hon uppnått pensionsåldern hade avslagits på styrelsemötet i NÖ-LLWK den 14 juli 2008. Det var NÖ-LLWK:s uppfattning att anställningsförhållandet skulle upphöra vid utgången av år 2008. I en skrivelse av den 25 juli 2008 underrättades Anneliese Kuso om att hon inte hade beviljats förlängd anställning efter den 31 december 2008 och att anställningsförhållandet således skulle anses upphöra den 31 december 2008.
- 13 Anneliese Kuso väckte talan vid Landesgericht Korneuburg och gjorde gällande att hennes anställningsförhållande hade avslutats på ett rättsstridigt sätt. I domen från Landesgericht Korneuburg av den 21 januari 2009 lämnades Anneliese Kusos talan utan bifall. Denna dom ändrades emellertid genom en dom av den 18 mars 2010, vilken meddelades av Oberlandesgericht Wien, överklagandeinstans i mål om arbetsrätt och social trygghet. NÖ-LLWK överklagade därefter domen till Oberster Gerichtshof.
- 14 Oberster Gerichtshof har framhållit att DO, vilka utgör en integrerad del av Anneliese Kusos anställningsavtal, bland annat föreskriver att anställningsavtalet upphör den sista dagen i det år då den anställde uppnår pensionsåldern. Pensionsåldern varierar emellertid beroende på den anställdes kön och uppgår till 60 år för kvinnor och 65 år för män. Dessutom ingicks det aktuella anställningsavtalet före Republikens Österrikes anslutning till Europeiska unionen, men avtalstiden gick ut efter anslutningen. Med hänsyn till rättssäkerhetsprincipen och principen om skydd för berättigade förväntningar samt till betydelsen av rätten till likabehandling av kvinnor och män önskar Oberster Gerichtshof få klarhet i vilket tillämpningsområde direktiv 76/207 har i tidsmässigt och i materiellt hänseende.

- 15 Oberster Gerichtshof har dessutom angett att även om det nationella målet till en viss grad liknar målet C-356/09, Kleist, där domstolen meddelade dom den 18 november 2010 (REU 2010, s. I-11939) (nedan kallat målet Kleist) så skiljer det sig från målet Kleist i åtminstone två hänseenden.
- 16 Oberster Gerichtshof har i denna del angett följande: För det första hade Christine Kleists anställningsavtal i målet Kleist upphört i enlighet med ett kollektivavtal, vilket ansågs innehålla allmänt tillämpliga bestämmelser, medan Anneliese Kusos anställningsförhållande regleras av ett individuellt tidsbegränsat anställningsavtal.
- 17 För det andra hade anställningsförhållandet i målet Kleist upphört genom uppsägning, vilket det inte var fråga om i Anneliese Kusos fall. I det nationella målet grundar sig Anneliese Kusos anställningsförhållande på ett tidsbegränsat anställningsavtal, vilket upphörde av det skälet att avtalstiden gick ut. Eftersom sådana anställningsförhållanden som huvudregel upphör vid utgången av avtalstiden, utan föregående varsel, är frågan således om det ska fastställas att omständigheterna i det här aktuella nationella målet skiljer sig från omständigheterna i målet Kleist eller om det resonemang som domstolen utvecklade i målet Kleist även kan tillämpas när det här aktuella nationella målet ska avgöras.
- 18 Oberster Gerichtshof anser att det är nödvändigt att tolka unionsrätten för att kunna avgöra målet och beslutade därför att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till domstolen:

”Utgör artikel 3.1 a och c i direktiv 76/207 ... hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken frågan om könsdiskriminering i samband med upphörande av ett anställningsförhållande som – enligt ett individuellt tidsbegränsat anställningsavtal som ingåtts innan nämnda direktiv trätt i kraft (i detta fall före Republiken Österrikes anslutning till Europeiska unionen) – inte kan bringas till upphörande innan avtalstiden har gått ut, inte ska prövas utifrån den före anslutningen ingångna överenskommelsen om tidsbegränsning såsom ett ’villkor för uppsägning eller avskedande’, utan enbart i samband med avslag på en ansökan om att få avtalet förlängt, såsom ett ’villkor för anställning’?”

Prövning av tolkningsfrågan

- 19 Den nationella domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida artikel 3.1 a eller c i direktiv 76/207 ska tolkas så, att en nationell lagstiftning som den som är i fråga i det nationella målet – vilken består av anställningsvillkor som utgör en integrerad del av ett anställningsavtal som ingåtts före den aktuella medlemsstatens anslutning till unionen och vilken föreskriver att anställningsförhållandet upphör då arbetstagaren uppnår en viss pensionsålder som varierar beroende på arbetstagarens kön – utgör diskriminering som är förbjuden enligt direktivet i ett sådant fall då den aktuella arbetstagaren uppnår denna ålder efter anslutningen.

Yttranden som har inkommit till domstolen

- 20 NÖ-LLWK anser att avtalstidens utgång, i det nationella målet, i sig är tillräcklig grund för att anställningsförhållandet ska upphöra. Anneliese Kusos anställning upphörde inte genom uppsägning eller avskedande, utan genom att avtalstiden enligt det tidsbegränsade anställningsavtalet gick ut. Eftersom artikel 3.1 c i direktiv 76/207 endast avser uppsägning och avskedande är denna bestämmelse inte tillämplig. Vidare kan en nationell lagstiftning som den som är i fråga i det nationella målet inte utgöra diskriminering enligt direktivet, eftersom de anställningsvillkor som gäller för det aktuella anställningsavtalet tillkom före Republiken Österrikes anslutning till unionen. NÖ-LLWK anser således att tolkningsfrågan endast ska bedömas med avseende på ett ”villkor för anställning”, vilket innebär att frågan ska prövas enligt artikel 3.1 a i direktiv 76/207.

- 21 Anneliese Kuso och Europeiska kommissionen har däremot hävdad att tolkningsfrågan endast ska prövas med avseende på anställningsförhållandets upphörande. Eftersom ett anställningsavtal är ett avtal som fullgörs fortlöpande, måste verkningarna av Anneliese Kusos anställningsavtal anses omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 76/207 från och med Republiken Österrikes anslutning till unionen. Argumentet att detta anställningsavtal ingåtts före anslutningen kan således inte godtas och frågan ska prövas enligt artikel 3.1 c i direktivet.

Domstolens svar

- 22 Domstolen ska pröva huruvida upphörandet av anställningsavtalet enligt punkt 2 a i 25 § DO, såsom Anneliese Kuso och kommissionen har hävdad, omfattas av artikel 3.1 c i direktiv 76/207.
- 23 För det första är frågan huruvida sistnämnda bestämmelse i tidsmässigt hänseende (*rationae temporis*) är tillämplig i en situation som den i det nationella målet.
- 24 Materiella unionsbestämmelser ska, för att säkerställa att principerna om rättssäkerhet och skydd för berättigade förväntningar iakttas, tolkas så, att de avser förhållanden som har uppstått innan bestämmelserna har trätt i kraft endast såvida det av bestämmelsernas lydelse, syfte eller systematik klart framgår att de ska tillerkännas sådan verkan (se, bland annat, dom av den 29 januari 2002 i mål C-162/00, Pokrzeptowicz-Meyer, REG 2002, s. I-1049, punkt 49 och där angiven rättspraxis).
- 25 En ny bestämmelse ska emellertid tillämpas omedelbart på framtida verkningar av ett förhållande som har uppkommit när en äldre bestämmelse var tillämplig (dom av den 10 juli 1986 i mål 270/84, Licata mot ESK, REG 1986, s. 2305, punkt 31, och domen i det ovannämnda målet Pokrzeptowicz-Meyer, punkt 50). Domstolen har även slagit fast att bestämmelserna i de grundläggande fördragen från och med dagen för anslutningen är bindande för de nya medlemsstaterna och ska tillämpas i dessa på de villkor som fördragen och den aktuella anslutningsakten anger (se dom av den 2 oktober 1997 i mål C-122/96, Saldanha och MTS, REG 1997, s. I-5325, punkt 13).
- 26 När det gäller direktiv 76/207 och målet vid den nationella domstolen trädde akten om villkoren för Republiken Österrikes, Republiken Finlands och Konungariket Sveriges anslutning och om anpassning av de fördrag som ligger till grund för Europeiska unionen (EGT C 241, 1994, s. 21, och EGT L 1, 1995, s. 1) i kraft den 1 januari 1995. I artikel 2 i denna akt föreskrivs att "[f]rån dagen för anslutningen är bestämmelserna i de grundläggande fördragen och i rättsakter som har antagits av institutionerna före anslutningen bindande för de nya medlemsstaterna och skall tillämpas i dessa på de villkor som fördragen och denna anslutningsakt anger". I detta hänseende nämns direktiv 76/207 uttryckligen i bilaga XV till anslutningsakten, till vilken det hänvisas i artikel 151 i akten.
- 27 Eftersom det i bestämmelserna i anslutningsakten inte föreskrivs några särskilda villkor vad gäller tillämpningen av direktiv 76/207 – förutom ett tidsmässigt undantag avseende kvinnors nattarbete i punkt V i bilaga XV till anslutningsakten, vilket inte är aktuellt i det nationella målet – är direktivet således bindande för Republiken Österrike från dagen för dess anslutning till unionen. Direktivet är därmed tillämpligt på framtida verkningar av förhållanden som har uppkommit före Republiken Österrikes anslutning till unionen (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Saldanha och MTS, punkt 14).
- 28 Vidare underkänner domstolen NÖ-LLKW:s argument att Anneliese Kuso – genom att bestrida att hennes anställningsavtal upphört med återopande av att bestämmelserna i direktiv 76/207 är tillämpliga från och med Republiken Österrikes anslutning till unionen – avser att ifrågasätta de rättigheter som förvärvats före anslutningen, vilket enligt NÖ-LLKW skulle undergräva principen om skydd för arbetsgivarens berättigade förväntningar.

- 29 Domstolen har nämligen slagit fast att rättsverkningarna av ett tidsbegränsat anställningsavtal, som hade ingåtts före ikraftträdandet av Europaavtalet om upprättande av en associering mellan Europeiska gemenskaperna och deras medlemsstater, å ena sidan, och Republiken Polen, å andra sidan – vilket ingåtts och godkänts i gemenskapens namn genom rådets och kommissionens beslut 93/743/Euratom, EKSG, EG av den 13 december 1993 (EGT L 348, s. 1; svensk specialutgåva, område 11, volym 25, s. 4) –, inte upphörde i och med undertecknandet, utan att avtalet i fråga tvärtom fortlöpande skulle ha rättsverkningar under hela avtalstiden (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Pokrzeptowicz-Meyer, punkt 52).
- 30 Dessutom får principen om skydd för berättigade förväntningar inte utsträckas så långt att den allmänt hindrar att nya bestämmelser tillämpas på de framtida verkningarna av förhållanden som har uppkommit när de tidigare bestämmelserna gällde (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Pokrzeptowicz-Meyer, punkt 55).
- 31 Mot bakgrund härav har NÖ-LLKW inte kunnat ha några berättigade förväntningar på att direktiv 76/207 inte skulle ha någon som helst inverkan på de bestämmelser som reglerar det anställningsavtal som ingicks år 1980 men som skulle komma att bli relevanta först vid avtalets upphörande. Följaktligen kan, från och med Republiken Österrikes anslutning till unionen, ett bestridande av det aktuella anställningsavtalets upphörande med åberopande av direktivet inte anses påverka ett redan bestående förhållande.
- 32 För det andra har domstolen vid upprepade tillfällen slagit fast att artikel 3 i direktiv 76/207, vilken motsvarar artikel 5 i direktivets ursprungliga lydelse, är ovillkorlig och tillräckligt precis för att den ska kunna åberopas av en enskild gentemot staten (se dom av den 26 februari 1986 i mål 152/84, Marshall, REG 1986, s. 723, punkt 52, svensk specialutgåva, volym 8, s. 457, och av den 12 juli 1990 i mål C-188/89, Foster m.fl., REG 1990, s. I-3313, punkt 21, svensk specialutgåva, volym 10, s. 479). Domstolen har även, vid flera tillfällen, uttalat att bland de organ gentemot vilka sådana bestämmelser i ett direktiv som kan ha direkt effekt kan åberopas ingår ett organ som, oavsett sin rättsliga form, i enlighet med en av staten antagen rättsakt har fått i uppdrag att utöva offentlig serviceverksamhet under statens tillsyn och som med anledning härav har särskilda befogenheter utöver dem som följer av de rättsregler som gäller i förhållandet mellan enskilda (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Foster m.fl., punkt 22). NÖ-LLKW är således, i enlighet med vad den nationella domstolen har angett och vilket inte bestritts av vare sig parterna i det nationella målet eller av kommissionen, ett sådant organ som har tilldelats särskilda befogenheter utöver dem som följer av de rättsregler som gäller i förhållandet mellan enskilda.
- 33 För det tredje ska domstolen pröva huruvida artikel 3.1 c i direktiv 76/207 ska tolkas så, att nationella bestämmelser, som föreskriver att ett anställningsförhållande upphör då avtalstiden för ett anställningsavtal utgår och därvid anger en annan ålder för kvinnor än för män, utgör diskriminering i den mening som avses i direktivet.
- 34 Domstolen erinrar om att upphörandet av det aktuella tidsbegränsade anställningsavtalet regleras av anställningsvillkoren DO, vilka utgör en integrerad del av anställningsavtalet, och att kvinnliga arbetstagare enligt dessa villkor inte uppnår rätt till ålderspension vid samma ålder som manliga arbetstagare.
- 35 Domstolen har visserligen slagit fast att underlåtenhet att förnya ett tidsbegränsat anställningsavtal när den avtalade anställningstiden har gått ut i princip inte kan jämföras med uppsägning (se, för ett liknande resonemang, dom av den 4 oktober 2001 i mål C-438/99, Jiménez Melgar, REG 2001, s. I-6915, punkt 45).

- 36 Det framgår dock av fast rättspraxis att begreppet uppsägning eller avskedande, när det gäller likabehandling, ska tolkas extensivt (se dom av den 16 februari 1982 i mål 19/81, Burton, REG 1982, s. 555, punkt 9, domen i det ovannämnda målet Marshall, punkt 34, och dom av den 26 februari 1986 i mål 262/84, Beets-Proper, REG 1986, s. 773, punkt 36, samt dom av den 21 juli 2005 i mål C-207/04, Vergani, REG 2005, s. I-7453, punkt 27, och domen i målet Kleist, punkt 26).
- 37 Domstolen har närmare bestämt slagit fast att uttrycket ”uppsägning och avskedanden” inom ramen för direktiv 76/207 ska tolkas på så sätt att det även omfattar den situationen att anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren upphör inom ramen för ett system med frivillig avgång (domen i det ovannämnda målet Burton, punkt 9) och att en allmän personalpolitik beträffande uppsägning, vilken innebär att en kvinnlig arbetstagare sägs upp endast av det skälet att hon uppnått eller passerat den ålder som ger henne rätt till statlig pension men som är olika för kvinnor och män enligt den nationella lagstiftningen, utgör en enligt direktivet förbjuden diskriminering på grund av kön (se domen i de ovannämnda målen Marshall, punkt 38, och Kleist, punkt 28).
- 38 Som kommissionen har framhållit i sitt skriftliga yttrande är de här aktuella anställningsvillkoren emellertid – dels genom att de är tvingande, dels genom att den ålder som anges för pensionering är olika för kvinnliga och manliga arbetstagare – jämförbara med de anställningsvillkor som domstolen prövade i målet Kleist.
- 39 Upphörandet av Anneliese Kusos anställningsförhållande med stöd av punkt 2 a i 25 § DO kan således likställas med en uppsägning eller ett avskedande i den mening som avses i artikel 3.1 c i direktiv 76/207.
- 40 Vidare ska domstolen avgöra huruvida anställningsförhållandets upphörande är att anse som en uppsägning som är förbjuden i den mening som avses i artikel 3.1 c i direktiv 76/207. I detta hänseende ska det prövas huruvida arbetsgivarens skäl utgör eller inte utgör direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön i den mening som avses i artikel 2 i direktivet.
- 41 Enligt första strecksatsen i artikel 2.2 i direktiv 76/207 är det fråga om ”direkt diskriminering” när en person på grund av könstillhörighet behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.
- 42 I förevarande fall framgår det av 25 § DO att en arbetstagares anställningsförhållande upphör när arbetstagaren uppnår pensionsåldern. Enligt 26 § och 65 § DO är pensionsåldern emellertid 65 år för manliga arbetstagare, medan den är 60 år för kvinnliga arbetstagare.
- 43 Det kriterium som tillämpas i dessa bestämmelser hänvisar således uttryckligen till arbetstagarens kön. Domstolen finner därför att en nationell lagstiftning som den som är i fråga i det nationella målet utgör en särbehandling som är direkt grundad på kön.
- 44 För att avgöra om särbehandlingen utgör diskriminering som är förbjuden i den mening som avses i direktiv 76/207 ska domstolen pröva huruvida kvinnliga och manliga arbetstagare, under sådana omständigheter som dem som föreligger i det nationella målet, befinner sig i en jämförbar situation.
- 45 Det framgår av fast rättspraxis att frågan huruvida situationen är jämförbar kan prövas utifrån syftet med den nationella lagstiftning där särbehandlingen förekommer (se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 december 2004 i mål C-19/02, Hlozek, REG 2004, s. I-11491, punkt 46, och domen i målet Kleist, punkt 34).
- 46 I det nationella målet är syftet med 25 §, 26 § och 65 § DO – genom vilka den aktuella särbehandlingen mellan kvinnor och män har införts – att fastställa villkoren för när en anställdas anställningsförhållande kan bringas till upphörande.

- 47 Den förmån som ges de kvinnliga arbetstagarna och som består i möjligheten att erhålla ålderspension fem år tidigare än de manliga arbetstagarna har inte något direkt samband med syftet med de bestämmelser genom vilka särbehandlingen har införts.
- 48 Nämnda förmån medför inte att kvinnliga arbetstagare befinner sig i en särskild situation jämfört med den situation som manliga arbetstagare befinner sig i, eftersom situationen för män och kvinnor är identisk vad gäller villkoren för upphörande av anställningsförhållandet (se domen i målet Kleist, punkt 37 och där angiven rättspraxis).
- 49 Domstolen finner således att kvinnliga och manliga arbetstagare befinner sig i en jämförbar situation.
- 50 Enligt artikel 2.2 i direktiv 76/207, där det görs skillnad mellan direkt och indirekt diskriminering, är det endast indirekt diskriminering som kan undgå att kvalificeras som diskriminering, under förutsättning att den ”objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga”. Någon sådan möjlighet föreskrivs däremot inte för direkt diskriminering.
- 51 Enligt vad som framgår i punkt 43 i denna dom utgör den nationella lagstiftning som är i fråga i det nationella målet en särbehandling som är direkt grundad på kön. Den diskriminering som har införts genom lagstiftningen kan därför inte motiveras objektivt.
- 52 Domstolen har funnit att sådan särbehandling som införts genom lagstiftning som den som är i fråga i det nationella målet är direkt grundad på kön, att kvinnliga och manliga arbetstagare befinner sig i en jämförbar situation och att det i direktiv 76/207 inte finns några undantag som kan tillämpas på direkt diskriminering. Mot bakgrund härav konstaterar domstolen att särbehandlingen utgör direkt diskriminering på grund av kön, vilken är förbjuden enligt direktivet.
- 53 Mot denna bakgrund ska tolkningsfrågan besvaras enligt följande: Artikel 3.1 c i direktiv 76/207 ska tolkas så, att en nationell lagstiftning som den som är i fråga i det nationella målet – vilken består av anställningsvillkor som utgör en integrerad del av ett anställningsavtal som ingåtts före den aktuella medlemsstatens anslutning till unionen och vilken föreskriver att anställningsförhållandet upphör då arbetstagaren uppnår en viss pensionsålder som varierar beroende på arbetstagarens kön – utgör direkt diskriminering som är förbjuden enligt direktivet i ett sådant fall då den aktuella arbetstagaren uppnår denna ålder efter anslutningen.

Rättegångskostnader

- 54 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 yttranden till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (femte avdelningen) följande:

Artikel 3.1 c i rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002, ska tolkas så, att en nationell lagstiftning som den som är i fråga i det nationella målet – vilken består av anställningsvillkor som utgör en integrerad del av ett anställningsavtal som ingåtts före den aktuella medlemsstatens anslutning till Europeiska unionen och vilken föreskriver att anställningsförhållandet upphör då

arbetstagaren uppnår en viss pensionsålder som varierar beroende på arbetstagarens kön – utgör direkt diskriminering som är förbjuden enligt direktivet i ett sådant fall då den aktuella arbetstagaren uppnår denna ålder efter anslutningen.

Underskrifter