

MANGOLD

ARREST VAN HET HOF (Grote kamer)

22 november 2005 \*

In zaak C-144/04,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door het Arbeitsgericht München (Duitsland) bij beslissing van 26 februari 2004, ingekomen bij het Hof op 17 maart 2004, in de procedure

**Werner Mangold,**

tegen

**Rüdiger Helm,**

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Grote kamer),

samengesteld als volgt: P. Jann, president van de Eerste kamer, waarnemend voor de president, C. W. A. Timmermans, A. Rosas en K. Schiemann, kamerpresidenten, R. Schintgen (rapporteur), S. von Bahr, J.N. Cunha Rodrigues, R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts, E. Juhász, G. Arestis, A. Borg Barthet en M. Ilešič, rechters,

\* Proceestaal: Duits.

advocaat-generaal: A. Tizzano,  
griffier: K. Sztranc, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 26 april 2005,

gelet op de opmerkingen van:

- W. Mangold, vertegenwoordigd door D. Hummel en B. Karthaus, Rechtsanwältin,
- R. Helm, Rechtsanwalt,
- de Duitse regering, vertegenwoordigd door M. Lumma als gemachtigde,
- de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door N. Yerrell en S. Grünheid alsmede D. Martin en H. Kreppel als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 30 juni 2005,

het navolgende

### **Arrest**

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van de clausules 2, 5 en 8 van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereen-

komsten voor bepaalde tijd (hierna: „raamovereenkomst”), welke ten uitvoer is gelegd bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175, blz. 43), alsmede artikel 6 van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303, blz. 16).

- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen W. Mangold en R. Helm, ter zake van de tussen hen beiden gesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (hierna: „arbeidsovereenkomst”).

### **Toepasselijke bepalingen**

#### *Communautaire wetgeving*

#### De raamovereenkomst

- 3 Volgens clause 1 is het doel van deze raamovereenkomst:
  - „a) de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen;
  - b) een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen”.

4 Clausule 2, punt 1, van de overeenkomst bepaalt het volgende:

„Deze overeenkomst is van toepassing op werknemers met een contract voor bepaalde tijd die werken uit hoofde van een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding, als omschreven bij wet, collectieve overeenkomsten of gebruiken in iedere lidstaat.”

5 Clausule 5, punt 1, van de raamovereenkomst luidt als volgt:

„Teneinde misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen, voeren de lidstaten, na raadpleging van de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, en/of de sociale partners, wanneer er geen gelijkwaardige wettelijke maatregelen ter voorkoming van misbruik bestaan, op een wijze die rekening houdt met de behoeften van bepaalde sectoren en/of categorieën werknemers, een of meer van de volgende maatregelen in:

- a) vaststelling van objectieve redenen die een vernieuwing van dergelijke overeenkomsten of verhoudingen rechtvaardigen;
- b) vaststelling van de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd;
- c) vaststelling van het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen mogen worden vernieuwd.”

- 6 Clausule 8, punt 3, van de raamovereenkomst bepaalt het volgende:

„De uitvoering van de bepalingen van deze overeenkomst vormt geen geldige reden om het algemene niveau van bescherming van de werknemers op het door deze overeenkomst bestreken gebied te verlagen.”

### Richtlijn 2000/78

- 7 Richtlijn 2000/78 is vastgesteld op basis van artikel 13 EG. De punten 1, 4, 8 en 25 van de considerans van deze richtlijn luiden als volgt:

„(1) Overeenkomstig artikel 6 van het Verdrag betreffende de Europese Unie is de Europese Unie gegrondvest op de beginselen van vrijheid, democratie, eerbiediging van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, en van de rechtsstaat, welke beginselen de lidstaten gemeen hebben, en eerbiedigt de Unie de grondrechten, zoals die worden gewaarborgd door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en zoals die uit de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten voortvloeien, als algemene beginselen van het Gemeenschapsrecht.

[...]

- (4) Gelijkheid voor de wet en bescherming van een ieder tegen discriminatie is als universeel recht erkend door de Universele Verklaring van de rechten van de mens, door het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de uitbanning van alle

vormen van discriminatie van vrouwen, door de Internationale Verdragen van de Verenigde Naties inzake burgerrechten en politieke rechten, respectievelijk inzake economische, sociale en culturele rechten, en door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, die door alle lidstaten zijn ondertekend; Verdrag nr. 111 van de Internationale Arbeidsorganisatie verbiedt discriminatie op het terrein van arbeid en beroep.

[...]

- (8) De door de Europese Raad van Helsinki op 10 en 11 december 1999 goedgekeurde werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2000 benadrukken de noodzaak een voor de sociale integratie gunstige arbeidsmarkt te bevorderen door formulering van een samenhangend geheel van beleidsmaatregelen ter bestrijding van discriminatie van groepen zoals personen met een handicap. Tevens benadrukken zij de noodzaak bijzondere aandacht te schenken aan de steun voor oudere werknemers teneinde hun deelname aan het arbeidsproces te doen toenemen.

[...]

- (25) Het verbod op discriminatie op grond van leeftijd vormt een fundamenteel element om de in de werkgelegenheidsrichtsnoeren gestelde doelen te bereiken en de diversiteit bij de arbeid te bevorderen; niettemin kunnen verschillen in behandeling op grond van leeftijd in bepaalde omstandigheden gerechtvaardigd zijn en derhalve specifieke bepalingen nodig maken die naargelang de situatie in de lidstaten kunnen verschillen; het is derhalve van essentieel belang onderscheid te maken tussen verschillen in behandeling die gerechtvaardigd zijn, met name door legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt en de beroepsopleiding, en discriminatie die verboden moet worden.”

8 Volgens artikel 1 van richtlijn 2000/78 heeft deze tot doel „met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.”

9 Artikel 2, leden 1 en 2, sub a, van richtlijn 2000/78, met het opschrift „Het begrip discriminatie”, luidt als volgt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

a) ‚directe discriminatie’, wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden”.

10 Artikel 3, lid 1, van richtlijn 2000/78, met het opschrift „Werkingsfeer”, luidt als volgt:

„Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

- a) de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen;

[...]

- c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;

[...]”

11 Artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 luidt als volgt:

„Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.



Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

- a) het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opneming in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;
  
  - b) de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of -anciënniteit in een functie voor toegang tot de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen;
  
  - c) de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving, gebaseerd op de opleidingseisen voor de betrokken functie of op de noodzaak van een aan pensionering voorafgaand redelijk aantal arbeidsjaren.”
- <sup>12</sup> Overeenkomstig artikel 18, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 dienden de lidstaten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking te doen treden om uiterlijk op 2 december 2003 aan deze richtlijn te voldoen. De tweede alinea van dit artikel bepaalt echter het volgende:

„Teneinde met bijzondere omstandigheden rekening te houden kunnen de lidstaten indien nodig beschikken over drie extra jaren vanaf 2 december 2003, ofwel een totaal van maximaal 6 jaar, om de bepalingen met betrekking tot discriminatie op grond van leeftijd en handicap uit te voeren. In dat geval stellen zij de Commissie daarvan onverwijld in kennis. Iedere lidstaat die van deze extra periode gebruik wenst te maken, brengt jaarlijks verslag uit aan de Commissie over de maatregelen

die hij neemt om discriminatie op grond van leeftijd en handicap aan te pakken en over de vooruitgang die bij de uitvoering van de richtlijn is geboekt. De Commissie brengt jaarlijks verslag uit aan de Raad.”

- 13 Aangezien de Bondsrepubliek Duitsland heeft verzocht om een dergelijke extra termijn voor de omzetting van deze richtlijn, zal deze termijn voor deze lidstaat pas op 2 december 2006 verstrijken.

### *De nationale wetgeving*

- 14 § 1 van het Beschäftigungsförderungsgesetz (Duitse wet ter bevordering van de werkgelegenheid), zoals gewijzigd bij de wet van 25 september 1996 (BGBl. 1996 I, blz. 1476, hierna: „BeschFG 1996”), bepaalde het volgende:

- „(1) Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn toegestaan voor een maximumduur van twee jaar. Binnen deze maximumduur van twee jaar mag een overeenkomst voor bepaalde tijd hoogstens drie maal worden verlengd.
- (2) Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn toegestaan zonder dat de in lid 1 genoemde voorwaarde hoeft te worden vervuld, wanneer de werknemer bij aanvang van de arbeidsverhouding voor bepaalde tijd 60 jaar of ouder is.
- (3) Arbeidsovereenkomsten in de zin van de leden 1 en 2 zijn niet toegestaan wanneer er een nauw zakelijk verband bestaat met een eerdere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of met een eerdere arbeidsovereenkomst voor

bepaalde tijd in de zin van lid 1 met dezelfde werkgever. Van een dergelijk nauw zakelijk verband is met name sprake wanneer de tijdspanne tussen beide arbeidsovereenkomsten minder dan vier maanden bedraagt.

- (4) De mogelijkheid de duur van arbeidsovereenkomsten op andere gronden te beperken blijft ongewijzigd.

[...]"

- 15 Krachtens § 1, lid 6, van het BeschFG 1996 was deze regeling van toepassing tot en met 31 december 2000.
- 16 Richtlijn 1999/70 tot tenuitvoerlegging van de raamovereenkomst is in Duits recht omgezet bij het Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen (Duitse wet inzake deeltijdarbeid en overeenkomsten voor bepaalde tijd en houdende wijzigingen en intrekking van arbeidsrechtelijke bepalingen) van 21 december 2000 (BGBl. 2000 I, blz. 1966, hierna „TzBfG”). Deze wet is op 1 januari 2001 in werking getreden.
- 17 § 1 van het TzBfG, met het opschrift „Doelstellingen”, luidt als volgt:

„De wet beoogt deeltijdarbeid te bevorderen, de voorwaarden vast te stellen voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, en discriminatie van

deeltijdwerknemers en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te verhinderen.”

18 § 14 van het TzBfG, dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd regelt, luidt als volgt:

„(1) Het opteren voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is toegestaan, indien dit door een objectieve reden gerechtvaardigd is. Van een objectieve reden is met name sprake indien:

1. aan de arbeidsprestatie slechts tijdelijk behoefte bestaat,
2. de overeenkomst voor bepaalde tijd volgt op een opleiding of studie, om de overgang van de werknemer naar een aansluitende bezigheid te vergemakkelijken,
3. de werknemer een andere werknemer vervangt,
4. de aard van de te verrichten arbeid een overeenkomst voor bepaalde tijd rechtvaardigt,
5. de overeenkomst voor bepaalde tijd een proeftijd betreft,
6. met de persoon van de werknemer verband houdende redenen de overeenkomst voor bepaalde tijd rechtvaardigen,

7. de werknemer wordt betaald uit begrotingsgelden, die uit hoofde van de begrotingsbepalingen voor een indienstneming voor bepaalde tijd zijn bestemd, en hij dienovereenkomstig te werk wordt gesteld, of,
8. de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gebaseerd op een gerechtelijke schikking.

(2) Bij ontstentenis van een objectieve reden kunnen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten voor de duur van maximaal twee jaar; binnen deze totale duur van twee jaar mag een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hoogstens drie maal worden verlengd. Het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de zin van lid 1 is niet toegestaan, wanneer met dezelfde werkgever reeds eerder een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft bestaan. Bij collectieve arbeidsovereenkomst kan van het bepaalde in de eerste zin worden afgeweken voor de bepaling van het aantal verlengingen of de maximumduur waarbinnen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden afgesloten. Binnen het toepassingsgebied van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst kunnen werkgevers en werknemers die daarbij niet zijn aangesloten, overeenkomen dat de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing zijn.

(3) Voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is geen objectieve reden vereist, wanneer de werknemer bij de aanvang van de arbeidsverhouding voor bepaalde tijd 58 jaar of ouder is. Het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is niet toegestaan, wanneer een nauw zakelijk verband bestaat met een eerdere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met dezelfde werkgever. Een dergelijk nauw zakelijk verband wordt in het bijzonder geacht aanwezig te zijn, indien de tijdspanne tussen de arbeidsovereenkomsten minder dan zes maanden bedraagt.

(4) Teneinde rechtsgeldig te zijn dient een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd schriftelijk te worden vastgelegd.”

<sup>19</sup> § 14, lid 3, van het TzBfG is gewijzigd bij het Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Duitse eerste wet voor moderne dienstverrich-

tingen op de arbeidsmarkt) van 23 december 2002 (BGBl. 2002 I, blz. 14607, hierna: „wet van 2002”). De nieuwe versie van genoemde bepaling, die op 1 januari 2003 in werking is getreden, luidt als volgt:

„Voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is geen objectieve reden vereist, wanneer de werknemer bij de aanvang van de arbeidsverhouding voor bepaalde tijd 58 jaar of ouder is. Het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is niet toegestaan, wanneer een nauw zakelijk verband bestaat met een eerdere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met dezelfde werkgever. Een dergelijk nauw zakelijk verband wordt in het bijzonder geacht aanwezig te zijn, indien de tijdspanne tussen de arbeidsovereenkomsten minder dan zes maanden bedraagt. Tot en met 31 december 2006 dient de eerste volzin aldus te worden toegepast, dat ‚58 jaar of ouder’ dient te worden gelezen als ‚52 jaar of ouder’”.

### Het hoofdgeding en de prejudiciële vragen

- 20 Op 26 juni 2003 heeft Mangold, die toen 56 jaar was, de arbeidsovereenkomst gesloten met Helm, die werkzaam is als advocaat; deze overeenkomst trad met ingang van 1 juli 2003 in werking.
- 21 Artikel 5 van de arbeidsovereenkomst luidt als volgt:

„1. De arbeidsverhouding vangt aan op 1 juli 2003 en loopt tot 28 februari 2004.

2. De duur van de overeenkomst is gebaseerd op de wetsbepaling ter vereenvoudiging van het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met oudere werknemers (§ 14, lid 3, vierde zin, juncto § 14, lid 3, eerste zin van het TzBfG. [...]), aangezien de werknemer ouder dan 52 jaar is.

3. Partijen zijn overeengekomen dat de onderhavige arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur is gesloten enkel op de grond vermeld in het voorgaande punt 2. De door de wetgever en de rechtspraak in beginsel toelaatbaar geachte overige gronden voor het sluiten van een overeenkomst voor bepaalde tijd, zijn in de onderhavige overeenkomst uitdrukkelijk uitgesloten.”
- 22 Volgens Mangold is genoemd artikel 5, voorzover het de duur van zijn arbeidsovereenkomst beperkt, onverenigbaar met de raamovereenkomst en richtlijn 2000/78, ook al is een dergelijke beperking in overeenstemming met § 14, lid 3, van het TzBfG.
- 23 Helm merkt op dat clause 5 van de raamovereenkomst de lidstaten verplicht maatregelen te nemen ter voorkoming van misbruik als gevolg van het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur, met name door te eisen dat objectieve redenen een verlenging van dergelijke overeenkomsten moeten rechtvaardigen, door vaststelling van een maximale totale duur van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd, dan wel door beperking van het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen mogen worden verlengd.
- 24 Zijns inziens vermeldt § 14, lid 3, vierde volzin, van het TzBfG een dergelijke beperking weliswaar niet uitdrukkelijk met betrekking tot oudere werknemers, doch is de objectieve reden in de zin van clause 5, punt 1, sub a, van de raamovereenkomst voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dat deze werknemers moeilijkheden ondervinden bij het zoeken van een baan gelet op de kenmerken van de arbeidsmarkt.
- 25 Het Arbeitsgericht München betwijfelt of § 14, lid 3, eerste volzin, van het TzBfG verenigbaar is met het gemeenschapsrecht.

- 26 Allereerst is dit gerecht van oordeel dat deze bepaling in strijd is met het in clause 8, punt 3, van de raamovereenkomst neergelegde „verslechteringsverbod”, doordat zij in het kader van de omzetting van richtlijn 1999/70 de leeftijd van personen die niet worden beschermd tegen het niet door een objectieve reden gerechtvaardigde gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, heeft verlaagd van 60 naar 58 jaar en bijgevolg ook het algemene beschermingsniveau voor deze categorie werknemers heeft verlaagd. De bepaling is eveneens in strijd met clause 5 van de raamovereenkomst, die beoogt misbruik van dergelijke overeenkomsten te voorkomen, voorzover zij het sluiten van dergelijke overeenkomsten door talrijke werknemers die tot een uitsluitend door de leeftijd bepaalde categorie behoren, geenszins beperkt.
- 27 In de tweede plaats vraagt de verwijzende rechter zich af of een bepaling als § 14, lid 3, van het TzBfG verenigbaar is met artikel 6 van richtlijn 2000/78, omdat de bij de wet van 2002 ingevoerde verlaging van 58 naar 52 jaar van de leeftijd waarop het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zonder objectieve reden is toegestaan, de bescherming van ouderen op de arbeidsmarkt niet waarborgt. Voorts is het evenredigheidsbeginsel niet in acht genomen.
- 28 Genoemd gerecht stelt vast dat weliswaar op het moment dat de overeenkomst werd gesloten, te weten 26 juni 2003, de termijn voor omzetting van richtlijn 2000/78 in nationaal recht nog niet was verstreken, maar herinnert eraan dat een lidstaat waarvoor een richtlijn bestemd is, volgens punt 45 van het arrest van 18 december 1997, *Inter-Environnement Wallonie* (C-129/96, Jurispr. blz. I-7411), zich gedurende deze omzettingstermijn dient te onthouden van maatregelen die de verwezenlijking van het door deze richtlijn voorgeschreven resultaat ernstig in gevaar zouden brengen.
- 29 In het hoofdgeding is de wijziging van § 14, lid 3, van het TzBfG bij de wet van 2002 in werking getreden op 1 januari 2003, dat wil zeggen na de bekendmaking van richtlijn 2000/78 in het *Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen*, maar vóór het verstrijken van de in artikel 8 daarvan gestelde omzettingstermijn.



- 30 In de derde plaats stelt de verwijzende rechter de vraag aan de orde of de nationale rechter gehouden is om in een geschil tussen particulieren bepalingen van nationaal recht die niet verenigbaar zijn met het gemeenschapsrecht, buiten toepassing te laten. Hij is in dit opzicht van oordeel dat op grond van het primaat van dit recht § 14, lid 3, van het TzBfG in zijn geheel niet toepasselijk is en dat bijgevolg de in lid 1 van dit artikel neergelegde fundamentele regel moet worden toegepast volgens welke er een objectieve reden moet zijn voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- 31 In deze omstandigheden heeft het Arbeitsgericht München de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen voorgelegd:
- „1) a) Moet clause 8, lid 3, van de raamovereenkomst [...] aldus worden uitgelegd, dat zij in het kader van de omzetting in nationaal recht een verslechtering door verlaging van de leeftijd van 60 naar 58 jaar verbiedt?
- b) Moet clause 5, lid 1, van de raamovereenkomst [...] aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan een nationale bepaling die, zoals de hier in geding zijnde, geen beperkingen in de zin van de drie in lid 1 genoemde alternatieven oplegt?
- 2) Moet artikel 6 van richtlijn 2000/78 [...] aldus worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale bepaling die, zoals de hier in geding zijnde, het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met werknemers van 52 jaar en ouder — in afwijking van het beginsel dat een objectieve reden noodzakelijk is — toestaat zonder dat van een objectieve reden sprake is?

- 3) Indien een van deze drie vragen bevestigend wordt beantwoord: dient de nationale rechter de met het EG-recht strijdige nationale bepaling buiten toepassing te laten en geldt dan het algemene beginsel van het nationale recht, volgens hetwelk arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd alleen zijn toegestaan als er sprake is van een objectieve reden?"

### **De ontvankelijkheid van de prejudiciële verwijzing**

- 32 Ter terechtzitting heeft de Bondsrepubliek Duitsland de ontvankelijkheid van het verzoek om een prejudiciële beslissing aangevochten op grond dat het hoofdgeding fictief dan wel gekunsteld is. Helm heeft immers in het verleden ter zake van de onrechtmatigheid van § 14, lid 3, van het TzBfG publiekelijk eenzelfde standpunt verdedigd als Mangold thans.
- 33 Dienaangaande zij allereerst eraan herinnerd, dat wanneer een vraag omtrent de uitlegging van het Verdrag of van de door de instellingen van de Gemeenschap verrichte handelingen wordt opgeworpen voor een rechterlijke instantie van een lidstaat, die instantie, indien zij een beslissing op dat punt noodzakelijk acht voor het wijzen van haar vonnis, krachtens artikel 234 EG-Verdrag het Hof kan verzoeken over die vraag een uitspraak te doen (zie onder meer arrest van 21 maart 2002, Cura Anlagen, C-451/99, Jurispr. blz. I-3193, punt 22).
- 34 In het kader van deze verwijzingsprocedure is de nationale rechter, die als enige rechtstreeks kennis heeft van de feiten van het geding, het best in staat om, gelet op de bijzonderheden van de zaak, de noodzaak van een prejudiciële beslissing voor het wijzen van zijn vonnis te beoordelen (zie arresten van 16 juli 1992, Meilicke, C-83/91, Jurispr. blz. I-4871, punt 23; 7 juli 1994, McLachlan, C-146/93, Jurispr. blz. I-3229, punt 20; 9 februari 1995, Leclerc-Siplec, C-412/93, Jurispr. blz. I-179, punt 10, en 30 september 2003, Inspire Art, C-167/01, Jurispr. blz. I-10155, punt 43).

- 35 Wanneer de door de nationale rechterlijke instantie gestelde vragen betrekking hebben op de uitlegging van een bepaling van gemeenschapsrecht, is het Hof van Justitie derhalve in beginsel verplicht daarop te antwoorden (zie arrest van 8 november 1990, *Gmurzynska-Bscher*, C-231/89, *Jurispr. blz.* I-4003, punt 20; arrest *Leclerc-Siplec*, reeds aangehaald, punt 11; arrest van 23 februari 1995, *Bordessa e.a.*, C-358/93 en C-416/93, *Jurispr. blz.* I-361, punt 10, en arrest *Inspire Art*, reeds aangehaald, punt 44).
- 36 Het Hof dient evenwel, ter toetsing van zijn bevoegdheid, een onderzoek in te stellen naar de omstandigheden waaronder de nationale rechter hem om een prejudiciële beslissing heeft verzocht. De geest van samenwerking die in het verloop van de verwijzingsprocedure moet heersen, houdt namelijk eveneens in dat de nationale rechter zijnerzijds oog dient te hebben voor de aan het Hof opgedragen taak, welke bestaat in het bijdragen tot de rechtsbedeling in de lidstaten en niet in het geven van rechtsgeleerde adviezen over algemene of hypothetische vragen (arrest van 3 februari 1983, *Robards*, 149/82, *Jurispr. blz.* 171, punt 19, en reeds aangehaald arresten *Meilicke*, punt 25, en *Inspire Art*, punt 45).
- 37 Gelet op deze taak heeft het Hof geoordeeld, geen uitspraak te kunnen doen over een voor een nationale rechter opgeworpen prejudiciële vraag wanneer duidelijk blijkt dat de uitlegging van het gemeenschapsrecht geen enkel verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding.
- 38 In de onderhavige zaak valt evenwel nauwelijks te betwisten dat het verzoek van de nationale rechter om uitlegging van het gemeenschapsrecht daadwerkelijk beantwoordt aan een objectieve behoefte, die inherent is aan de oplossing van een voor hem aanhangig geschil. Zo wordt niet betwist dat de overeenkomst feitelijk is uitgevoerd en dat de uitvoering daarvan een vraag oproept over de uitlegging van het gemeenschapsrecht. De omstandigheid dat partijen in het hoofdgeding het eens zijn over de uitlegging van § 14, lid 3, van het *TzBfG*, neemt niet weg dat sprake is van een reëel geschil.

39 Derhalve dient het verzoek om een prejudiciële beslissing ontvankelijk te worden verklaard.

## De prejudiciële vragen

### *De eerste vraag, sub b*

40 Met zijn eerste vraag, sub b, die als eerste dient te worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter te vernemen of clause 5 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan een nationale bepaling als de in het hoofdgeding aan de orde zijnde, die geen van de in deze clause genoemde beperkingen oplegt voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

41 In dit verband moet worden opgemerkt dat clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst ertoe strekt „misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen”.

42 Zoals partijen in het hoofdgeding ter terechtzitting hebben bevestigd, is de overeenkomst de eerste en enige arbeidsovereenkomst die tussen hen is gesloten.

43 In deze omstandigheden is de uitlegging van clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst kennelijk irrelevant voor de beslechting van het aan de verwijzende rechter voorgelegde geschil en behoeft de eerste vraag, sub b, bijgevolg niet te worden beantwoord.

*De eerste vraag, sub a*

- 44 Met zijn eerste vraag, sub a, wenst de verwijzende rechter te vernemen of clausele 8, punt 3, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale bepaling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, waarbij in het kader van de omzetting van richtlijn 1999/70 de leeftijd waarboven onbeperkt arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden gesloten, is verlaagd van 60 naar 58 jaar.
- 45 Allereerst moet worden vastgesteld dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde overeenkomst is gesloten op 26 juni 2003, dat wil zeggen onder de gelding van het TzBfG, zoals gewijzigd bij de wet van 2002, die de leeftijd waarboven arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogen worden gesloten heeft verlaagd van 58 naar 52 jaar. In het onderhavige geval staat vast dat Mangold op 56-jarige leeftijd door Helm in dienst is genomen.
- 46 De nationale rechter is echter van oordeel dat de uitlegging van deze clausele 8, punt 3, voor hem nuttig is ter beoordeling van de rechtmatigheid van § 14, lid 3, van het TzBfG, in zijn oorspronkelijke versie, omdat onverenigbaarheid van deze laatste bepaling met het gemeenschapsrecht de ongeldigheid tot gevolg zou hebben van de wijziging ervan bij de wet van 2002.
- 47 Hoe dan ook moet worden vastgesteld dat de Duitse wetgever reeds in het kader van de omzetting van richtlijn 1999/70 in nationaal recht de leeftijdsgrens voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd had verlaagd van 60 naar 58 jaar.
- 48 Volgens Mangold is deze verslechtering, evenals die welke is ingevoerd bij de wet van 2002, in strijd met clausele 8, punt 3, van de raamovereenkomst.

- 49 De Duitse regering betoogt daarentegen dat de verlaging van de leeftijdsgrens wordt gecompenseerd doordat werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd nieuwe sociale zekerheden worden toegekend, zoals een algemeen discriminatieverbod en de uitbreiding van de voor het sluiten van dit soort overeenkomsten geldende beperkingen tot kleine ondernemingen en arbeidsverhoudingen van korte duur.
- 50 In dit verband blijkt reeds uit de bewoordingen van clause 8, punt 3, van de raamovereenkomst, dat de uitvoering van de bepalingen daarvan voor de lidstaten geen geldige reden kan zijn voor verlaging van het algemene niveau van de voorheen in de nationale rechtsorde gewaarborgde bescherming van de werknemers op het door deze overeenkomst bestreken gebied.
- 51 De uitdrukking „uitvoering”, die in clause 8, punt 3, van de raamovereenkomst zonder nadere aanduiding wordt gebruikt, kan niet enkel betrekking hebben op de oorspronkelijke omzetting van richtlijn 1999/70, met name de bijlage daarbij met daarin de raamovereenkomst, maar strekt zich uit tot iedere nationale maatregel die beoogt te verzekeren dat het met de richtlijn nagestreefde doel wordt bereikt, daaronder begrepen de maatregelen die na de eigenlijke omzetting de reeds vastgestelde nationale regels aanvullen of wijzigen.
- 52 Daarentegen is vermindering van de bescherming die de werknemers is verzekerd op het gebied van overeenkomsten voor bepaalde tijd, als zodanig door de raamovereenkomst niet verboden wanneer zij geen enkel verband houdt met de uitvoering van deze laatste.
- 53 Zowel uit de verwijzingsbeslissing als uit de door de Duitse regering ter terechtzitting ingediende opmerkingen blijkt dat, zoals de advocaat-generaal in de punten 75 tot en met 77 van zijn conclusie heeft opgemerkt, de opeenvolgende verlagingen van de leeftijd waarboven het sluiten van overeenkomsten voor bepaalde

tijd onbeperkt is toegestaan, niet zijn gerechtvaardigd op grond van de noodzaak de raamovereenkomst ten uitvoer te leggen, maar op grond van de noodzaak de werkgelegenheid voor ouderen in Duitsland te bevorderen.

- 54 Derhalve moet op de eerste vraag, sub a, worden geantwoord dat clause 8, punt 3, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale bepaling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, waarbij om redenen verband houdend met de noodzaak de werkgelegenheid te bevorderen en onafhankelijk van de uitvoering van deze raamovereenkomst, de leeftijd waarboven het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd onbeperkt is toegestaan, is verlaagd.

*De tweede en de derde vraag*

- 55 Met de tweede en de derde vraag, die tezamen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale bepaling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd onbeperkt toestaat wanneer de werknemer 52 of ouder is, tenzij er een nauw zakelijk verband bestaat met een eerdere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met dezelfde werkgever. Ingeval deze vraag bevestigend wordt beantwoord, wenst hij te vernemen welke gevolgtrekkingen de nationale rechter aan deze uitlegging moet verbinden.
- 56 Dienaangaande zij eraan herinnerd dat volgens artikel 1 van richtlijn 2000/78 deze ertoe strekt, met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op een van de in dit artikel genoemde gronden, waaronder leeftijd.
- 57 Door werknemers de mogelijkheid te bieden om onbeperkt arbeidsovereenkomsten voor beperkte tijd te sluiten met werknemers van 52 jaar en ouder, scheidt artikel 14,

lid 3, van het TzBfG een rechtstreeks op leeftijd gebaseerde ongelijke behandeling.

58 Juist met betrekking tot verschillen in behandeling op grond van leeftijd bepaalt artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 dat de lidstaten kunnen bepalen dat dergelijke verschillen in behandeling geen „discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn”. Dergelijke verschillen kunnen volgens de tweede alinea, sub a, van hetzelfde lid onder meer omvatten „het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden [...] voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opnemingsproces in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren”, alsmede, sub b en c, de vaststelling van voorwaarden met betrekking tot leeftijd in bepaalde bijzondere gevallen.

59 Blijkens het door de verwijzende rechter aan het Hof overgelegde dossier heeft deze wetgeving duidelijk tot doel, de opnemingsproces in het arbeidsproces van werkloze oudere werknemers te bevorderen, aangezien deze laatsten slechts met veel moeite nieuw werk vinden.

60 De rechtmatigheid van een dergelijk doel van algemeen belang kan redelijkerwijze niet in twijfel worden getrokken, zoals de Commissie overigens zelf heeft erkend.

61 Bijgevolg moet een dergelijk doel in beginsel worden geacht een door een lidstaat voorgeschreven verschil in behandeling op grond van leeftijd „objectief en redelijk” te rechtvaardigen in de zin van artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78.



- 62 Vervolgens moet nog worden of onderzocht of de middelen voor het bereiken van dat legitieme doel, in de bewoordingen van deze bepaling, „passend en noodzakelijk zijn”.
- 63 De lidstaten beschikken in dit verband onbetwistbaar over een ruime beoordelingsvrijheid bij hun keuze van de maatregelen die geschikt zijn voor het verwezenlijken van hun doelstellingen op het gebied van sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid.
- 64 Zoals de verwijzende rechter evenwel heeft opgemerkt, leidt de toepassing van een nationale wetgeving als die welke in het hoofdgeding aan de orde is tot een situatie waarin aan alle werknemers van 52 jaar en ouder zonder onderscheid, ongeacht of zij vóór het sluiten van de overeenkomst werkloos waren en ongeacht de duur van deze eventuele werkloosheid, tot zij de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt rechtsgeldig arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden aangeboden die een onbepaald aantal keren kunnen worden verlengd. Deze omvangrijke, uitsluitend op grond van leeftijd bepaalde categorie werknemers loopt aldus het gevaar om gedurende een substantieel deel van de beroepsloopbaan te worden uitgesloten van het genot van vaste dienstbetrekkingen, wat juist, zoals uit de raamovereenkomst blijkt, een essentieel onderdeel vormt van de werknemersbescherming.
- 65 Een dergelijke wetgeving moet worden geacht verder te gaan dan passend en noodzakelijk is voor het bereiken van het nagestreefde doel, voorzover zij de leeftijd van de betrokken werknemer als enig criterium hanteert voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zonder dat is aangetoond dat de vaststelling van een leeftijdsgrens als zodanig, los van iedere andere overweging ter zake van de structuur van de betrokken arbeidsmarkt en de persoonlijke situatie van de betrokkene, objectief noodzakelijk is voor de verwezenlijking van het doel, de opneming in het arbeidsproces van oudere werkloze werknemers te bevorderen. De inachtneming van het evenredigheidsbeginsel impliceert immers dat iedere afwijking van een individueel recht zoveel mogelijk een evenwicht tot stand brengt tussen de eisen van het beginsel van gelijke behandeling en van het beoogde doel (zie in die zin arrest van 19 maart 2002, Lommers, C-476/99, Jurispr. blz. I-2891, punt 39). Een

dergelijke nationale wetgeving kan dus niet worden gerechtvaardigd uit hoofde van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78.

- 66 De omstandigheid dat op de datum waarop de overeenkomst werd gesloten de termijn voor omzetting van richtlijn 2000/78 nog niet was verstreken, doet aan deze vaststelling niets af.
- 67 In de eerste plaats heeft het Hof immers reeds geoordeeld, dat de lidstaten zich tijdens de termijn voor omzetting van een richtlijn dienen te onthouden van maatregelen die de verwezenlijking van het door deze richtlijn voorgeschreven resultaat ernstig in gevaar zouden brengen (arrest *Inter-Environnement Wallonie*, reeds aangehaald, punt 45).
- 68 Daarbij is van weinig belang of de betrokken, na de inwerkingtreding van de betrokken richtlijn vastgestelde bepaling van nationaal recht al dan niet de omzetting daarvan beoogt (zie in die zin arrest van 8 mei 2003, *ATRAL*, C-14/02, *Jurispr.* blz. I-4431, punten 58 en 59).
- 69 In het hoofdgeding dateert de in § 14, lid 3, van het *TzBfG* voorziene verlaging van 58 naar 52 jaar van de leeftijd waarboven het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is toegestaan, van december 2000 en deze maatregel zou tot en met 31 december 2006 van kracht moeten zijn.
- 70 Het enkele feit dat in het onderhavige geval deze bepaling haar geldigheid verliest op 31 december 2006, derhalve slechts enkele weken na het verstrijken van de door de betrokken lidstaat in acht te nemen omzettingstermijn, is als zodanig niet doorslaggevend.

- 71 In de eerste plaats volgt immers reeds uit de bewoordingen van artikel 18, tweede alinea, van richtlijn 2000/78 dat indien een lidstaat, zoals in casu de Bondsrepubliek Duitsland, met ingang van 2 december 2003 gebruik wenst te maken van een extra periode van drie jaar voor de omzetting van deze richtlijn, deze lidstaat „jaarlijks verslag uit[brengt] aan de Commissie over de maatregelen die hij neemt om discriminatie op grond van leeftijd [...] aan te pakken en over de vooruitgang die bij de uitvoering van de richtlijn is geboekt”.
- 72 Deze bepaling impliceert dus dat de lidstaat, waarvoor aldus bij wijze van uitzondering een langere omzettingstermijn geldt, stapsgewijs concrete maatregelen neemt om zijn regelgeving aan te passen aan het door deze richtlijn voorgeschreven resultaat. Deze verplichting zou ieder nuttig effect worden ontnomen wanneer het de lidstaat was toegestaan om tijdens de termijn voor uitvoering van de betrokken richtlijn maatregelen te nemen die onverenigbaar zijn met de doelstellingen daarvan.
- 73 In de tweede plaats zal, zoals de advocaat-generaal in punt 96 van zijn conclusie heeft opgemerkt, een aanzienlijk deel van de werknemers die aan de litigieuze regeling onderworpen zijn — waaronder Mangold — op 31 december 2006 reeds de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt en dus onder de bij § 14, lid 3, van het TzBfG ingevoerde regeling blijven vallen, zodat deze categorie personen definitief het risico lopen te worden uitgesloten van de waarborg van een vaste dienstbetrekking in de vorm van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, ongeacht het feit dat de leeftijdsgrens van 52 jaar maar tot einde 2006 geldt.
- 74 In de tweede plaats en bovenal is het beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep niet in richtlijn 2000/78 zelf verankerd. Luidens artikel 1 van deze richtlijn heeft deze enkel tot doel „een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van

discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid”, terwijl het beginsel dat deze vormen van discriminatie verboden zijn, blijkens de punten 1 en 4 van de considerans van deze richtlijn zijn oorsprong vindt in diverse internationale instrumenten en de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten.

- 75 Het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd moet derhalve worden beschouwd als een algemeen beginsel van gemeenschapsrecht. Wanneer een nationale wettelijke regeling binnen de werkingssfeer van dat recht komt, wat met § 14, lid 3, van het bij de wet van 2002 gewijzigde TzBfG, als uitvoeringsmaatregel van richtlijn 1999/70, het geval is (zie in dit verband eveneens de punten 51 en 64 van het onderhavige arrest), moet het Hof wanneer het om een prejudiciële beslissing wordt verzocht, alle uitleggingsgegevens verschaffen die de nationale rechter nodig heeft om te kunnen beoordelen of die regeling verenigbaar is met een dergelijk beginsel (zie in die zin arrest van 12 december 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, Jurispr. blz. I-11915, punten 30 tot en met 32).
- 76 Bijgevolg kan de inachtneming van het algemene beginsel van gelijke behandeling, met name op grond van leeftijd, als zodanig niet afhangen van het verstrijken van de termijn die de lidstaten is gelaten voor de omzetting van een richtlijn die ertoe strekt een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van leeftijd, vooral wat betreft de organisatie van passende beroepsmogelijkheden, de bewijslast, de bescherming tegen represailles, de sociale dialoog, positieve acties en andere specifieke maatregelen voor de tenuitvoerlegging van een dergelijke richtlijn.
- 77 In deze omstandigheden dient de nationale rechter aan wie een geschil is voorgelegd waarbij het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd in geding is, in het kader van zijn bevoegdheid de voor de justitiabelen uit het gemeenschapsrecht voortvloeiende rechtsbescherming te verzekeren en de volle werking daarvan te

waarborgen, waarbij hij elke eventueel strijdige bepaling van nationaal recht buiten toepassing moet laten (zie in die zin arresten van 9 maart 1978, Simmenthal, 106/77, Jurispr. blz. 629, punt 21, en 5 maart 1998, Solred, C-347/96, Jurispr. blz. I-937, punt 30).

- 78 Gelet op het voorgaande dient op de tweede en de derde vraag te worden geantwoord dat het gemeenschapsrecht, met name artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78, aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, op grond waarvan het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd onbeperkt is toegestaan wanneer de werknemer 52 jaar of ouder is, tenzij er een nauw zakelijk verband bestaat met een eerdere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met dezelfde werkgever.

Het is aan de nationale rechter om de volle werking van het algemene beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd te verzekeren door elke strijdige bepaling van nationaal recht buiten toepassing te laten, ook wanneer de termijn voor omzetting van deze richtlijn nog niet is verstreken.

## **Kosten**

- 79 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof van Justitie (Grote kamer) verklaart voor recht:

- 1) **Clausule 8, punt 3, van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, welke ten uitvoer is gelegd bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, moet aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale bepaling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, waarbij om redenen verband houdend met de noodzaak de werkgelegenheid te bevorderen en onafhankelijk van de uitvoering van deze raamovereenkomst, de leeftijd waarboven het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd onbeperkt is toegestaan, is verlaagd.**
  
- 2) **Het gemeenschapsrecht, met name artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader van gelijke behandeling in arbeid en beroep, moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, op grond waarvan het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd onbeperkt is toegestaan wanneer de werknemer 52 jaar of ouder is, tenzij er een nauw zakelijk verband bestaat met een eerdere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met dezelfde werkgever.**

**Het is aan de nationale rechter om de volle werking van het algemene beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd te verzekeren door elke strijdige bepaling van nationaal recht buiten toepassing te laten, ook wanneer de termijn voor omzetting van deze richtlijn nog niet is verstreken.**

ondertekeningen