

Sammanfattning

En tingsrätt har i ett mål om åldersdiskriminering beslutat att inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen och förklarat att målet ska vara vilande under den tid handläggningen pågår i EU-domstolen. Svarandeparten har i enlighet med 49 kap. 7 § rättegångsbalken överklagat beslutet särskilt på den grunden att det medför att målet försenas i onödan. Arbetsdomstolen, som uttalar bl.a. att bedömningen av om det kan anses obehövligt att inhämta ett förhandsavgörande bör göras restriktivt, har avslagit överklagandet.

ARBETSDOMSTOLEN
Rotel 3:2

BESLUT
2012-01-18
Stockholm

Beslut nr 3/12
Mål nr B 71/11

KLAGANDE

Posten Meddelande AB, 556711-5695, 105 00 Stockholm
Ombud: arbetsrättsjuristen Lars Bäckström, Almega AB, Box 55545,
102 04 Stockholm

MOTPART

T.H., Hägersten

SAKEN

onödig försening av måls avgörande på grund av begäran om
förhandsavgörande

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Södertörns tingsrätts beslut den 18 mars 2011 i mål nr T 7477-09

Tingsrättens beslut, se bilaga.

Posten Meddelande AB (Posten) har överklagat tingsrättens beslut och yrkat
att Arbetsdomstolen ska undanröja beslutet.

T.H. har bestritt ändring.

Posten har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Som grund för sitt överklagande har Posten anfört sammanfattningsvis
följande. Genom begäran om förhandsavgörande och vilandeförklaring
försenas målet i onödan eftersom det är klart att den svenska 67-årsregeln i
§ 32 a anställningsskyddslagen står i överensstämmelse med Rådets direktiv
2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för
likabehandling i arbetslivet (arbetslivsdirektivet). Stöd för detta finns såväl i
EU-domstolens som i Arbetsdomstolens praxis.

Som grund för bestridandet har T.H. anfört sammanfattningsvis följande. 67-
årsregeln strider mot arbetslivsdirektivet och EU-domstolens praxis. Regeln
uppnår inte ett berättigat mål på ett sätt som är lämpligt eller nödvändigt. Målet
vid tingsrätten kommer endast att försenas någon eller några månader och denna
försening kommer inte att drabba Posten ekonomiskt. Rättsfallet AD 2011 nr 37
är inte relevant eftersom det inte avser samma situation som i förevarande mål.

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter föredragning.

Skäl

Enligt artikel 267 Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) får en domstol begära att EU-domstolen meddelar ett förhandsavgörande, om domstolen anser att ett beslut i fråga om tolkningen av en rättsakt som beslutats av unionens institutioner är nödvändigt för att döma i saken.

Tingsrätten har beslutat att inhämta förhandsavgörande och begärt att EU-domstolen ska besvara två frågor angående tolkningen av den allmänna rättsprincipen om förbud mot åldersdiskriminering och artikel 6 i arbetslivsdirektivet. Beslutet har i enlighet med 49 kap. 7 § rättegångsbalken överklagats på den grunden att det medför att målet försenas i onödan. Bolaget har till stöd för överklagandet argumenterat utifrån den linjen att tvistefrågorna i målet, i den del de berörs av gemenskapsrätten, är klarlagda genom den praxis från EU-domstolen som redan finns och att det därför saknas skäl att inhämta ett förhandsavgörande.

Det kan konstateras att det föreligger en omfattande praxis från EU-domstolen angående tolkningen av principen om förbud mot åldersdiskriminering och artikel 6 i arbetslivsdirektivet. Tingsrätten har också i sitt beslut redovisat ett antal sådana avgöranden från EU-domstolen. Uppenbarligen anser emellertid tingsrätten att det inte är möjligt att mot bakgrund av redan tillgänglig praxis ta ställning i den pågående tvisten.

EU-domstolen har i en dom den 16 december 2008 i mål C-210/06 (Cartesio Oktató és Szolgálató bt) slagit fast att bestämmelsen i artikel 267 EUF-fördraget (då artikel 234 EG) ger de nationella domstolarna en mycket vittgående möjlighet, och ibland skyldighet, att hänskjuta en fråga till EU-domstolen, om den bedömer att det uppkommit sådana frågor om tolkningen eller giltigheten av gemenskapsbestämmelser som kräver ett förhandsavgörande. I domskälen (p. 88–98) uttalade EU-domstolen sammanfattningsvis bl.a. följande. Det är endast den domstol som har beslutat att begära förhandsavgörande som är ansvarig för bedömningen av om begäran är relevant och nödvändig. Artikel 267 hindrar inte att ett beslut av en nationell domstol att begära förhandsavgörande omfattas av de ordinära rättsmedel som finns i nationell rätt. Utgången av ett sådant överklagande får dock inte begränsa den oberoende behörighet som tillkommer en nationell domstol i första instans att begära ett förhandsavgörande. Det ankommer således på denna domstol att avgöra om begäran om förhandsavgörande ska vidhållas, ändras eller återkallas även om beslutet att inhämta förhandsavgörande överklagats och undanröjts av en högre domstol.

Mot den här bakgrunden anser Arbetsdomstolen att bedömningen av om det kan anses vara obehövt att inhämta ett förhandsavgörande bör göras restriktivt.

Den hittillsvarande förberedelsen av målet vid tingsrätten, som skett enbart genom skriftväxling, synes inte ha fullständigt klarlagt T.H:s yrkanden och de omständigheter som han åberopat till stöd för talan. De frågor som

tingsrätten har ställt till EU-domstolen kan emellertid inte sägas sakna samband med tvisten som den framstår och är inte heller hypotetiska till sin karaktär. Mot bakgrund av det anförda, och med beaktande av att prövningen bör göras restriktivt, finner Arbetsdomstolen att tingsrättens beslut att begära förhandsavgörande inte kan anses obehövligt. Det överklagade beslutet kan därför inte anses medföra att målet försenas i onödan. Överklagandet ska alltså avslås.

Arbetsdomstolens ställningstagande

Arbetsdomstolen avslår överklagandet.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, referent, Cathrine Lilja Hansson och Charlotte Svanström. Enhälligt.

Sekreterare: Sofia Andersson

Bilaga

Tingsrättens beslut (ledamot: Fredrik Schalin)

Skäl

Av de skäl som redovisas i bifogad begäran om förhandsavgörande anser tingsrätten att det är nödvändigt att inhämta ett förhandsavgörande från Europeiska unionens domstol för att döma i saken. Under den tid som handläggningen pågår i Europeiska unionens domstol bör målet vara vilande.

Slut

1. Tingsrätten begär att Europeiska unionens domstol med stöd av artikel 267 EUF-fördraget (f d artikel 234 EG) besvarar de frågor som redovisas i bifogad begäran om förhandsavgörande, se bilaga.
2. Målet vilandeförklaras till dess Europeiska unionens domstol meddelat förhandsavgörande eller annars avslutat sin handläggning av tingsrättens begäran.

SÖDERTÖRNS TINGSRÄTT

BEGÄRAN OM FÖR-
HANDSAVGÖRANDE
2011-03-18

Bilaga till aktbilaga 71

Mål nr T 7477-09 Enhet 3

Europeiska unionens domstol
Kansliet
L-2925
Luxemburg

T.H. ./ Posten Meddelande AB
angående **arbetsvist**

Inledning

1. Vid Södertörns tingsrätt pågår en tvist mellan T.H. och hans tidigare arbetsgivare Posten Meddelande AB (Posten Meddelande) som avslutade T.H:s anställning i slutet av den månad han fyllde 67 år.

Bakgrund

T.H:s arbete på Posten Meddelande

2. T.H. började arbeta vid dåvarande Postverket 1989. Mellan 1989 och 2006 arbetade han endast en dag per vecka som timanställd. Mellan 2006 och 2008 arbetade han 75 % av heltid. Mellan den 11 oktober 2008 och den 31 maj 2009, det datum då hans anställning avslutades, hade han en tillsvidareanställning och arbetade 75 % av heltid.

3. Grundläggande regler om anställningsskydd finns i lagen (1976:580) om anställningsskydd (LAS). Reglerna i LAS kan i viss omfattning kompletteras och ersättas av regler i kollektivavtal. T.H:s arbete omfattades av kollektivavtal mellan arbetsgivarorganisationen Almega Tjänsteförbunden och SEKO – fackförbundet för service och kommunikation. Posten Meddelande är genom medlemskap i Almega Tjänsteförbundet bundet av avtalet.

4. T.H. är inte medlem i någon facklig organisation. Arbetsgivare, som är bundna av centralt träffade kollektivavtal får, enligt LAS, tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar. Avtalet omfattade samtliga medarbetare i Posten, med vissa undantag som inte berör T.H.

5. Enligt den s k 67-årsregeln i LAS har arbetstagare en ovillkorlig rätt att arbeta fram till utgången av den månad som arbetstagaren når 67 års ålder. Vid den tidpunkten upphör emellertid arbetstagarens anställning utan

uppsägning – såvida inte arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om något annat.¹ Enligt kollektivavtalet behöver inte arbetsgivaren lämna något särskilt besked till arbetstagaren. T.H. fyllde 67 år den 15 maj 2009 och hans anställning upphörde med utgången av maj månad 2009.

T.H:s pension

6. Ett nytt system för ålderspension infördes i slutet av 1990-talet. Enligt det nya systemet beräknas ålderspensionen på pensionsgrundande inkomster och belopp under hela livet (livsinkomstprincipen). Alla personer födda år 1938 eller senare som haft pensionsgrundande inkomster kan få två olika sorters inkomstrelaterad ålderspension – inkomstpension och premiepension. Ju senare pensioneringen sker desto högre blir den årliga inkomstpensionen. Personer födda åren 1938-1953 kan också få tilläggspension som beräknas enligt äldre regler. Den som själv inte har arbetat ihop en tillräcklig pension garanteras en utfyllnad med garantipension. Garantipensionen kan tidigast betalas ut från 65 års ålder till personer födda 1938 eller senare. Garantipensionens storlek räknas till viss del av mot annan pension från ålderspensionssystemet.²

7. T.H. har ingett skrift från pensionsmyndigheten av vilken framgår att han från och med juni 2010 erhåller ålderspension med 93 552 kr per år (7 796 kr per månad), varav 9 456 kr utgörs av inkomstpension, 16 704 kr utgörs av tilläggspension, och 67 392 kr utgörs av garantipension. T.H. har uppgett att han av pensionen om 7 796 kr per månad erhåller 5 457 kr per månad efter skatt.

Posten Meddelandes rättsliga ställning

8. Postverkets associationsform ändrades 1993 från Postverket till Posten AB samtidigt som monopolet på brevbefordran avskaffades. Posten Meddelande AB ägs till 100 procent av Posten AB som i sin tur ägs till 100 procent av Posten Norden AB. Posten Norden AB ägs i sin tur till 60 procent av svenska staten och till 40 procent av danska staten. Posten AB och Posten Meddelande AB lyder under aktiebolagslagen och bolagens ägare kräver som andra ägare att bolagen redovisar vinst. Verksamheten är konkurrensutsatt och bolagen uppbär inte något statsstöd. Posten AB har enligt tillstånd från Post- och Telestyrelsen (PTS) skyldighet att tillhandahålla en samhällsomfattande posttjänst.

¹ En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt vid uppsägning eller vid återanställning efter uppsägning p g a arbetsbrist.

² Pensionärer med låga pensioner kan erhålla bostadstillägg eller särskilt bostadstillägg för att täcka delar av bostadskostnaden.

Kort sammanfattning av kändens huvudyrkande och grunden för detta

9. T.H. har, som hans talan får förstås, i första hand yrkat att tingsrätten skall ogiltigförklara avslutandet av hans anställning och att han skall få möjlighet att arbeta vidare hos Posten Meddelande. Han har, i vart fall, yrkat att Posten Meddelande skall förpliktas utge ersättning till honom. Till stöd för sin talan har T.H. bl a gjort gällande följande.

10. Avslutandet av hans anställning med stöd av lagen om anställningsskydd (LAS) och av kollektivavtalet på grund av att han har fyllt 67 år utgör en otillåten särbehandling av honom som enbart är grundad på hans ålder.

11. Han har arbetat på posten sedan 1989. Trots att han vid upprepade tillfällen begärde att få arbeta i större omfattning fick han fram till 2006 endast möjlighet att arbeta som timanställd på söndagar. Mellan 2006 och 2008 fick han arbeta 75 % av heltid som timanställd och mellan 2008 och 2009 arbetade han 75 % av heltid som tillsvidareanställd. Den pension som han erhåller uppgår efter skatt till 5 847 kr per månad på grund av att han endast fått möjlighet att arbeta deltid. Pensionen är oskäligt låg och går inte att överleva på.

12. En nationell lagstiftning som generellt sätt ger pensionärer en skälig levnadsnivå är inte nödvändigtvis förenlig med EU-domstolens praxis utan hänsyn måste tas till vilken verkan lagstiftningen får för enskilda individer. Det förhållandet att en person har varit deltidsanställd utan möjlighet att få arbeta i en sådan omfattning att han erhåller en skälig pension måste beaktas. Vare sig LAS eller kollektivavtal tar emellertid hänsyn till sådana förhållanden. Det förhållandet att en pensionär kan ha rätt till försörjningsstöd³ m.m. saknar också betydelse. Man skall inte behöva bli hänvisad till att söka försörjningsstöd för att man uppnått en viss ålder. För att erhålla försörjningsstöd skall man dessutom sälja sin bostad och realisera sina tillgångar.

13. Sverige har för övrigt inte ett pensionssystem som ger alla pensionerade arbetstagare en skälig levnadsnivå. Eftersom en pension som en arbetstagare erhåller baseras på det antal år som denne arbetat kan pensionen bli mycket liten för de personer som arbetat deltid under lång tid eller de som arbetat under en kortare tidsperiod.

14. Att 67-års regeln inte är berättigad framgår för övrigt av det förhållandet att den svenska regeringen nu överväger att höja pensionsåldern till 69 år. Bakgrunden till regeringens överväganden är de stora underskotten i pensionssystemet och människors ökande medellivslängd.

15. *Posten Meddelande* har bestritt T.H:s yrkanden. Till stöd för sitt bestridande har *Posten Meddelande* angett bl a följande.

³ Såväl T.H. som *Posten Meddelande* använder den tidigare benämningen "socialbidrag".

16. Posten Meddelande anser inte att arbetsgivarens rätt att avsluta anställningen när den anställde fyllt 67 år innebär förbjuden åldersdiskriminering.

17. Enligt Diskrimineringsombudsmannen (DO) är 67-årsregeln berättigad på grund av att den bereder plats för yngre arbetstagare på arbetsmarknaden.⁴ Det förhållandet att en enskild person får ett lågt pensionsbelopp, t ex därför att han har arbetat endast deltid saknar betydelse vid bedömningen av om nivån är skälig i den mening som avses i EU-domstolens praxis.

18. En arbetsgivare kan inte vara skyldig att undersöka de anställdas pensionsnivåer och om de är låga undersöka orsaken till det. Det skulle dessutom vara i det närmaste ogörligt att i efterhand utreda skälen till att nivån är låg. Det är överhuvudtaget inte rimligt att en arbetsgivare skall behöva ta hänsyn till nivån i det enskilda fallet – inte ens när det mesta talar för att nivån är låg utan den enskildes egen förskyllan.

19. Sverige har ett pensionssystem som ger pensionerade arbetstagare en skälig levnadsnivå. Till det kommer att det finns andra stödformer (försörjningsstöd m.m.) som garanterar en skälig levnadsnivå. Därmed är de krav som EU-domstolen uppställt i sin rättspraxis uppfyllda. EU-domstolen har dessutom i sin nyligen meddelade dom *Rosenbladt* fastslagit att en regel i ett kollektivavtal om avgångsskyldighet på 65 år inte stred mot direktiv 2000/78 trots att den berörda arbetstagaren hade låg pension.⁵

EU-regler om förbud mot diskriminering på grund av ålder

20. EU:s direktiv 2000/78 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet fastställer en allmän ram för att säkerställa att alla människor behandlas lika i arbetslivet genom att ge ett verkningsfullt skydd mot diskriminering på grund bl a av ålder.⁶

21. Av EU-domstolens tolkning av direktivet har framkommit att uppsägning av en arbetstagare på grund av att arbetstagaren uppnått en viss ålder utgör direkt särbehandling på grund av ålder som faller inom direktivets tillämpningsområde enligt artikel 2.2 a) och 3.1 i direktivet.⁷

22.1 artikel 6.1 i direktivet föreskrivs emellertid att medlemsstaterna utan hinder av artikel 2.2 "får [...] föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte skall utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga".

⁴ Jfr bl a DO:s beslut i ärende ANM 2009/994.

⁵ Dom av den 12 oktober 2010 i mål C-45/09, *Rosenbladt*.

⁶ EGT L 303, 2.12.2000, s. 16.

⁷ Dom av den 16 oktober 2007 i mål C-411/05, *Palacios de la Villa*, punkterna 45-47 och 51.

23. När det gäller frågan om tillämpningen artikel 6.1 har domstolen bl a uttalat att såväl medlemsstaterna som, i förekommande fall, arbetsmarknadens parter på nationell nivå har, på gemenskapsrättens nuvarande stadium, ett stort utrymme för skönsmässig bedömning när det gäller inte bara valet av vilka social- och arbetsmarknadspolitiska mål som skall uppnås, utan även valet av medel för att genomföra dessa mål.⁸ Inte desto mindre har medlemsstaterna enligt artikel 6.1, trots sitt betydande utrymme för skönsmässig bedömning på socialpolitikens område, bevisbördan för att det eftersträvade målet är berättigat, varvid beviskraven är högt ställda.⁹ Det förhållandet att det i den nationella lagstiftningen inte preciseras vilka mål som kan anses vara berättigade innebär inte automatiskt att nämnda lagstiftning inte kan anses vara motiverad enligt artikel 6.1.¹⁰ I avsaknad av en sådan precisering är det dock viktigt att en domstol har möjlighet att utifrån det sammanhang i vilket åtgärden har vidtagits ta hjälp av andra uppgifter för att fastställa syftet bakom åtgärden så att den kan bedöma huruvida åtgärden är berättigad och huruvida medlen för att uppnå detta mål var lämpliga och nödvändiga.¹¹

24. Av artikel 6.1 framgår att det måste fastställas att de nationella åtgärderna eller bestämmelserna inte går utöver vad som är lämpligt och nödvändigt för att nå det eftersträvade målet. EU-domstolen har uttalat att det vid varje undantag från en individuell rättighet skall så långt som möjligt göras en avvägning mellan principen om likabehandling och de krav som det eftersträvade målet är förenat med.¹²

25. Tilläggas kan att förbudet mot åldersdiskriminering, enligt EU-domstolen, inte grundar sig på bestämmelserna i direktivet utan har sitt ursprung i diverse internationella överenskommelser och medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner och därför är en allmän rättsprincip.¹³

26. EU-domstolen har i ett antal avgöranden tolkat innebörden av bestämmelserna i direktivet och av den allmänna rättsprincipen om förbud mot åldersdiskriminering. Ett av dessa avgöranden *Palacios de la Villa* rörde en man vars anställning automatiskt upphörde när han fyllde 65 år på grund av en bestämmelse i ett kollektivavtal.¹⁴ EU-domstolen uttalade bl a att en nationell lagstiftning – som på ett lämpligt sätt främjade nationell sysselsättningspolitik och som gav enskilda vid utgången av sin karriär rätt till ålderspension vars nivå inte kunde anses vara oskäligen – var förenlig med kraven i direktiv 2000/78.¹⁵ I det nyligen meddelade avgörandet i *Rosenblatt* fann EU-domstolen att tysk lagstiftning och klausuler i kollektivavtal som

⁸ Ibidem, punkt 68.

⁹ Domstolens dom av den 5 mars 2009 i mål C-388/07, *Age Concern England*, punkt 65.

¹⁰ Ibidem, punkt 44.

¹¹ Ibidem, punkt 45.

¹² Se dom av den 22 november 2005 i mål C-144/04, *Mangold*, punkt 65.

¹³ Se domen i *Mangold*, punkterna 74-76, och dom av den 19 januari 2010 i mål C-555/07 *Kücükdeveci*, punkt 50.

¹⁴ Dom av den 16 oktober 2007 i mål C-411/05, *Palacios de la Villa*. Se även för en liknande situation dom av den 12 januari 2010 i mål C-341/08, *Dominica Petersen*.

¹⁵ Ibidem, punkterna

innebar ett automatiskt upphörande av ett anställningsavtal vid en viss ålder kunde vara förenliga med kraven i direktiv 2000/78.¹⁶ I domen beaktade EU-domstolen bl a, med hänvisning till *Palacios de la Villa*, att den nationella lagstiftningen inte grundades enbart på en viss ålder utan även tog i beaktande att de berörda personerna vid utgången av sin yrkeskarriär kom i åtnjutande av en ekonomisk kompensation i form av en ålderspension. Till skillnad från domen i *Palacios de la Villa* gjorde inte domstolen någon hänvisning till nivån på den pension som den berörda personen erhöll.

67-årsregeln och svenska regler som genomför EU:s förbud mot åldersdiskriminering

67-årsregeln

27. Arbetstagares pensionsålder reglerades tidigare i huvudsak genom kollektivavtal. I de flesta kollektivavtalen fastställdes pensionsåldern till 65 år. Om det inte fanns någon i kollektivavtalet bestämd tidpunkt för pensionsavgången innehöll LAS en hjälpregel som innebar att pensionsavgången skulle ske vid en bestämd ålder – efter den sista lagändringen vid 67 års ålder.¹⁷ När den ifrågavarande åldern var uppnådd kunde arbetsgivaren med stöd av LAS avsluta anställningen genom ett förenklat förfarande.

28. I och med att en ny pensionsreform genomfördes i slutet av 1990-talet och början av 2000-talet upphävdes de tidigare reglerna i LAS. Istället infördes 67-årsregeln som innebär en ovillkorlig rätt för arbetstagare att arbeta fram till 67 års ålder men också innebär att arbetstagarens anställning upphör utan uppsägning vid utgången av den månad då arbetstagaren uppnått den åldern. Av förarbetena till den ifrågavarande bestämmelsen framgår bl a att det mot bakgrund av livsinkomstprincipen, som innebär att hela livets inkomster påverkar pensionen, borde vara möjligt att genom arbete förbättra sin pension även efter 65 år.¹⁸ För att öka människors möjligheter att förbättra sin pension var det, enligt uttalanden i förarbetena, därför väsentligt att åldern för avgångsskyldighet höjdes. I förarbetena till lagstiftningen angavs att ytterligare ett skäl för att höja åldern för avgångsskyldigheten var att det var angeläget att vidta åtgärder som motverkade arbetskraftsbristen på grund av kommande pensionsavgångar. En sådan åtgärd var att minska hindren för dem som ville och kunde arbeta längre än till 65 års ålder genom att höja åldern för avgångsskyldighet.

Förbudet mot åldersdiskriminering

29. Ett förbud mot åldersdiskriminering har genomförts i svensk rätt först genom diskrimineringslagen (2008:567) som trädde ikraft den 1 januari

¹⁶ Dom av den 12 oktober 2010 i mål C-45/09, *Rosenblatt*. Se även domstolens dom av den 18 november 2010 i mål C-250/09 och C-268/09, *Georgiev*.

¹⁷ Se bl a Lunning och Toijer, *Anställningsskydd, nionde upplagan*, 2006, s. 675 f.

¹⁸ Prop. 2000/01:78, *Rätt att arbeta till 67 års ålder*, s. 25 f.

2009. I 2 kap. 2 § 4 p diskrimineringslagen föreskrivs bl a att förbudet mot diskriminering inte hindrar särbehandling på grund av ålder om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

30. I förarbetena till diskrimineringslagen har bestämmelserna i bl a LAS och andra lagar som innehåller åldersgränser och andra regler som innebär särbehandling på grund av ålder granskats ur ett EU-rättsligt perspektiv. I förarbetena angavs att vissa av bestämmelserna avsåg att skydda äldre arbetstagare och andra, att främja en välfungerande arbetsmarknad och sysselsättningspolitik.¹⁹ En av remissinstanserna, Svenskt Näringsliv²⁰ ansåg, mot bakgrund av att ungdomsarbetslösheten hade ökat, att det var ytterst tveksamt om de bestämmelser i LAS som gynnade äldre kunde sägas vara motiverade av ett berättigat mål i direktivets mening. Regeringen anförde emellertid att syftet med att ge personer med högre ålder fördelar är att skydda äldre arbetstagare vilket "är en sedan länge godtagen princip i svensk sysselsättningspolitik."

31. De särskilda bestämmelser som gäller rätt att kvarstå i anställningen till 67 års ålder var motiverade "eftersom det är rimligt att det finns en bestämd tidpunkt för när det lagfästa anställningsskyddet ändrar karaktär och arbetsgivaren tillåts avsluta anställningsförhållandet utan att visa saklig grund för uppsägning på vanligt sätt". Enligt förarbetena är åldersgränsen 67 år "väl vald". Sammanfattningsvis anges i förarbetena att "den svenska regeringen anser [...] att dessa [...] regler inte ska ses som uttryck för diskriminering som har samband med ålder i direktivets mening."²¹

32. Diskrimineringsombudsmannen (DO) har tillsyn över diskrimineringslagens tillämpning och ska i första hand försöka få dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den.²² DO har även möjlighet att föra talan vid domstol för enskild som medger det.²³

Behov av förhandsavgörande

Allmänt

33. T.H:s anställning i Posten Meddelande avslutades med stöd av 67-årsregeln i LAS och i det gällande kollektivavtalet. Av T.H:s redogörelse för omständigheterna i målet framgår att han med hänsyn till det begränsade antal år han har arbetat och till att han arbetat deltid kommer att erhålla en blygsam pension. T.H. har gjort gällande att 67-årsregeln innebär otillåten diskriminering.

¹⁹ Prop 2007/08:95, Ett starkare skydd mot diskriminering,

²⁰ En sammanslutning av arbetsgivare.

²¹ Prop 2007/08:95, s. 183 f.

²² 4 kap 1 § diskrimineringslagen.

²³ 6 kap 2 § diskrimineringslagen.

34. Frågan om 67-årsregeln innebär otillåten diskriminering är av betydelse för målets utgång. Enligt tingsrättens mening råder det inte något tvivel om att nationell lagstiftning och kollektivavtal som innebär att anställningar avslutas automatiskt vid utgången av den månad en arbetstagare fyller 67 år innebär en särbehandling som direkt grundas på arbetstagarens ålder.²⁴ Frågan är därför om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt kan anses vara motiverad av berättigade mål och om den är lämplig och nödvändig för att genomföra dessa mål.

35.1 sista hand ankommer det i och för sig på tingsrätten, som är behörig att bedöma de faktiska omständigheterna i tvisten och tolka den nationella lagstiftningen att avgöra huruvida och i vilken mån en bestämmelse som ger arbetsgivarna rätt att säga upp arbetstagare som har uppnått en viss ålder är motiverad av berättigade mål i den mening som avses i artikel 6.1 i direktivet.²⁵ EU-domstolen kan emellertid när den avgör ett förhandsavgörande, i förekommande fall, bidra med preciseringar för att vägleda den nationella domstolen i sin tolkning.²⁶

Den första frågan

36. En första fråga som tingsrätten ställer sig är vilka krav som bör ställas på klarhet och tydlighet när det gäller motiveringen av ett undantag från en grundläggande rättsprincip som förbudet mot diskriminering på grund av ålder.

37. Tingsrätten konstaterar att 67-årsregeln infördes för att ge enskilda individer rätt att arbeta längre och förbättra sin pension i en situation då lagstiftaren förutsåg stora pensionsavgångar och arbetskraftsbrist. Någon uttrycklig motivering till varför arbetsgivaren skulle ha en ovillkorlig rätt att avsluta en anställning vid den ifrågavarande tidpunkten lämnas inte i förarbetena till 67-årsregeln i LAS. I förarbetena till diskrimineringslagen anges att vissa av de bestämmelser som innehåller åldersgränser avser att skydda äldre arbetstagare och andra, att främja en välfungerande arbetsmarknad och sysselsättningspolitik. I förarbetena till diskrimineringslagen lämnades emellertid inte någon annan särskild motivering till 67-årsregeln än att det ansågs vara rimligt att det fanns "en bestämd tidpunkt när det lagfästa anställningsskyddet ändrar karaktär och arbetsgivaren tillåts avsluta anställningsförhållandet utan att visa saklig grund för uppsägning" och att åldersgränsen 67 år var "väl vald".²⁷

38. Även med beaktande av det sammanhang i vilket 67-årsregeln har införts är det svårt för tingsrätten att bilda sig någon klar uppfattning om de motiv som har legat till grund för den ovillkorliga rätten för arbetsgivare att avsluta arbetstagares anställning vid utgången av den månad som arbetstagaren fyller 67 år. Det kan i och för sig antas att regeln är ett resultat av avvägningar

²⁴ Jämför dom av den 22 november 2005 i mål C-144/04, Mangold, punkt 57.

²⁵ Dom av den 5 mars 2009 i mål C-388/07, Age Concern England, punkt 47.

²⁶ Ibidem, punkt 48.

²⁷ Prop 2007/08:95, s. 183.

mellan bl a statsfinansiella-, sysselsättningspolitiska- och arbetsmarknads- politiska mål. Varken i förarbetena till 67-års regeln eller till diskrimineringslagen finns någon redovisning av konkreta skäl till stöd för rätten för arbetsgivaren att säga upp arbetstagaren eller någon bedömning av konsekvenserna av en sådan regel för de enskilda arbetstagarna.²⁸

39. Enligt tingsrättens mening medför en oklar eller otydlig motivering av ett undantag från en grundläggande princip svårigheter vid bedömningen inte bara av om undantaget på ett objektivt och rimligt sätt är motiverat av berättigade mål men även om de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet. Som redan angetts har medlemsstaterna trots sitt betydande utrymme för skönsmässig bedömning på socialpolitikens område, bevisbördan för att det eftersträvade målet är berättigat, varvid beviskraven är högt ställda.²⁹

40. Den första fråga som tingsrätten önskar att EU-domstolen besvarar är därför om en nationell regel, som i likhet med 67-års regeln, innebär direkt särbehandling på grund av ålder kan vara berättigad även om det inte utifrån det sammanhang i vilket regeln har tillkommit eller av andra uppgifter klart går att bedöma det syfte som ligger till grund för regeln.

Den andra frågan

41. Även om 67-årsregeln på ett rimligt och objektivt sätt skulle anses vara motiverad av ett berättigat mål måste tingsrätten även fastställa att de nationella åtgärderna eller bestämmelserna inte går utöver vad som är lämpligt och nödvändigt för att nå det eftersträvade målet.

42. Som redan angetts ovan skall det vid varje undantag från en individuell rättighet så långt som möjligt göras en avvägning mellan principen om likabehandling och de krav som det eftersträvade målet är förenat med.³⁰

43. Av redogörelsen för den nationella lagstiftningen i *Palacios de la Villa* framgår att ett villkor för att en arbetstagares anställning skulle upphöra på grund av viss ålder var att arbetstagaren uppfyllde villkoren för rätt till avgiftsbaserad ålderspension. Domstolen konstaterade att den nationella bestämmelsen inte var en "överdriven kränkning [...] eftersom den lagstiftning som [var] tillämplig inte enbart [grundade] sig på en viss ålder, utan även [tog] i beaktande att de berörda vid utgången av sin yrkeskarriär [kom] i åtnjutande av en ekonomisk kompensation i form av en ålderspension [...] vars nivå inte [kunde] anses oskälig".³¹

²⁸ Inte heller med stöd av förarbetena till tidigare gällande bestämmelser om avgångsskyldighet kan någon klarhet nås om syftet med regeln (se prop. 1973:129, s. 273-275 och prop. 1981/82:71 s. 148-149).

²⁹ Domstolens dom i *Age Concern England*, punkt 65.

³⁰ Se dom av den 22 november 2005 i mål C-144/04, *Mangold*, punkt 65.

³¹ Domen i *Mangold*, punkt 73.

44. Som redan nämnts uttalade domstolen i det efterföljande avgörandet *Rosenblatt* att den nationella lagstiftningen även tog i beaktande "att de berörda personerna vid utgången av sin yrkeskarriär kom i åtnjutande av en ekonomisk kompensation i form av ålderspension".³² Till skillnad från domen i *Palacios de la Villa* hänvisade domstolen emellertid inte till nivån på den pension som den berörda personen erhöll. I *Rosenblatt* beaktade EU-domstolen även att den mekanism genom vilken anställningsavtalen upphörde automatiskt inte innebar att arbetsgivarna ensidigt fick avsluta anställningsförhållandet när arbetstagarna hade uppnått den ålder då de kunde kräva att ålderspensionen skulle börja betalas ut utan att den vilade på avtalsrättslig grund. Mekanismen möjliggjorde inte endast för arbetstagare och arbetsgivare, genom enskilda överenskommelser, utan även för arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal och således med en icke obetydlig flexibilitet använda sig av denna mekanism så att inte bara det övergripande läget på den berörda arbetsmarknaden kunde beaktas utan även de aktuella anställningarnas särskilda beskaffenhet.³³

45. 67-årsregeln ger emellertid arbetsgivaren rätt att avsluta en anställning utan att någon annan förutsättning är uppfylld än att arbetstagaren har uppnått en ålder av 67 år. Vid den tidpunkten upphör arbetstagarens anställning utan uppsägning – såvida inte arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om något annat. Något undantag från 67-årsregeln görs inte heller för arbetstagare som i likhet med T.H. arbetat deltid eller av andra skäl kan komma att erhålla en begränsad pension. Tillämpningen av 67-årsregeln har överhuvudtaget inte något samband med den pension som den enskilde arbetstagaren kan komma att erhålla.

46. Mot bakgrund av domstolens rättspraxis och framförallt avgörandena i *Palacios de la Villa* och *Rosenblatt* undrar tingsrätten om en nationell regel om pensionsavgång som 67-årsregeln som är undantagslös och bl a inte tar hänsyn till den pension som en enskild person kan komma att erhålla går utöver vad som är lämpligt och nödvändigt för att nå det eftersträfvade målet.

Frågor

Mot bakgrund av de ovan redovisade omständigheterna önskar tingsrätten att EU-domstolen skall besvara följande frågor angående tolkningen av den allmänna rättsprincipen om förbud mot åldersdiskriminering och av artikel 6 i rådets direktiv 2000/78 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

1. Kan en nationell regel som i likhet med 67-årsregeln innebär särbehandling på grund av ålder vara berättigad även om det inte utifrån det sammanhang i vilket regeln har tillkommit eller av andra uppgifter klart går att bedöma det mål eller syfte som ligger till grund för regeln.

³² Domen i *Rosenblatt*, punkt 48.

³³ Domen i *Rosenblatt*, punkt 49.

2. Går en nationell regel om pensionsavgång som 67-årsregeln som är undantagslös och bl a inte tar hänsyn till den pension som en enskild person kan komma att erhålla utöver vad som är lämpligt och nödvändigt för att nå det eftersträlvade målet eller syftet.

Fredrik Schalin

Telefon direkt 00 46 (0)8 561 661 81