

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (έκτο τμήμα)

της 20ής Μαρτίου 2003 *

Στην υπόθεση C-187/00,

που έχει ως αντικείμενο αίτηση του Arbeitsgericht Hamburg (Γερμανία) προς το Δικαστήριο, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 234 ΕΚ, με την οποία ζητείται, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου μεταξύ

Helga Kutz-Bauer

και

Freie und Hansestadt Hamburg,

η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία των άρθρων 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70),

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έκτο τμήμα),

συγκείμενο από τους R. Schintgen, πρόεδρο του δευτέρου τμήματος, προεδρεύοντα του έκτου τμήματος, C. Gulmann, Β. Σκουρή, F. Macken (εισηγήτρια) και J. N. Cunha Rodrigues, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: A. Tizzano
γραμματέας: L. Hewlett, κύρια υπάλληλος διοικήσεως,

λαμβάνοντας υπόψη τις γραπτές παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

- η H. Kutz-Bauer, εκπροσωπούμενη από τον K. Bertelsmann, Rechtsanwalt,
- ο Freie und Hansestadt Hamburg, εκπροσωπούμενος από τον T. Scholle, Rechtsanwalt,
- η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους W.-D. Plessing και T. Jürgensen,
- η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τον J. Sack,

έχοντας υπόψη την έκθεση ακροατηρίου,

αφού άκουσε τις προφορικές παρατηρήσεις της H. Kutz-Bauer, του Freie und Hansestadt Hamburg, της Γερμανικής Κυβερνήσεως και της Επιτροπής, κατά τη συνεδρίαση της 23ης Οκτωβρίου 2001,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 5ης Φεβρουαρίου 2002,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Με απόφαση της 3ης Μαΐου 2000 και συμπληρωματική απόφαση της 29ης Ιουνίου 2000, που περιήλθαν, αντιστοίχως, στο Δικαστήριο στις 19 Μαΐου και στις 4 Ιουλίου 2000, το Arbeitsgericht Hamburg υπέβαλε, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 234 ΕΚ, δύο προδικαστικά ερωτήματα ως προς την ερμηνεία των άρθρων 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70).

- 2 Αυτά τα ερωτήματα υποβλήθηκαν στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ της H. Kutz-Bauer και του Freie und Hansestadt Hamburg (στο εξής: Δήμος του Αμβούργου) με αντικείμενο τον αποκλεισμό της πρώτης από το σύστημα απασχόλησεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, το οποίο προβλέπεται σε συλλογική σύμβαση εργασίας που ισχύει στον δημόσιο τομέα.

Η κοινοτική ρύθμιση

Η οδηγία 76/207

- 3 Από το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 προκύπτει ότι αυτή αποσκοπεί στην εφαρμογή, εντός των κρατών μελών, της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής προωθήσεως, και την επαγγελματική εκπαίδευση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας και, υπό τους όρους που προβλέπονται στην παράγραφο 2, την κοινωνική ασφάλιση.
- 4 Το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 προβλέπει τα ακόλουθα:

«1. Κατά την έννοια των κατωτέρω διατάξεων, η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό, ιδίως, με την οικογενειακή κατάσταση.»

5 Το άρθρο 5 της οδηγίας 76/207 έχει ως εξής:

«1. Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όσον αφορά τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων απολύσεως, συνεπάγεται την εξασφάλιση σε άνδρες και γυναίκες των αυτών όρων, χωρίς διάκριση βιαιζόμενη στο φύλο.

2. Για τον σκοπό αυτόν, τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε:

α) να καταργηθούν οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης,

β) να ακυρωθούν, να δύνανται να κηρυχθούν άκυρες ή να δύνανται να τροποποιηθούν οι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης διατάξεις που περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις ή στις ατομικές συμβάσεις εργασίας, στους εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων, καθώς και στα καταστατικά των ελευθέρων επαγγελμάτων,

γ) να αναθεωρηθούν εκείνες οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης όταν δεν υφίστανται πλέον οι λόγοι προστασίας που τις δικαιολογούν [και] να κληθούν οι κοινωνικοί εταίροι να προβούν στις επιθυμητές αναθεωρήσεις των συμβατικών διατάξεων της ίδιας φύσεως.»

Η οδηγία 79/7/ΕΟΚ

- 6 Το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης (ΕΕ ειδ. έκδ. 005/003, σ. 160), ορίζει τα εξής:

«1. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται:

α) στα νομικά συστήματα που εξασφαλίζουν προστασία κατά των ακολούθων κινδύνων:

— ασθενείας,

— αναπηρίας,

— γήρατος,

— εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθενείας,

— ανεργίας·

β) στις διατάξεις που αφορούν την κοινωνική πρόνοια, κατά το μέτρο που προορίζονται να συμπληρώσουν ή να υποκαταστήσουν τα συστήματα που αναφέρονται στην περίπτωση α»

7 Το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 79/7 ορίζει ότι η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο, είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση.

8 Το άρθρο 7, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 79/7 προβλέπει ότι η οδηγία δεν θίγει την ευχέρεια που έχουν τα κράτη μέλη να αποκλείουν από το πεδίο εφαρμογής της τον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδότησεως για τη χορήγηση συντάξεων γήρατος και συντάξεων εν γένει και τις συνέπειες που είναι δυνατό να προκύψουν για άλλες παροχές.

Η γερμανική νομοθετική ρύθμιση

9 Στη Γερμανία, το σύστημα συντάξεων λόγω συμπληρώσεως συνταξίμου χρόνου και το σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας ρυθμίζονται σε ομοσπονδιακό και περιφερειακό επίπεδο. Αποτελούν επίσης αντικείμενο συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Οι σχετικές με τη συνταξιοδότηση διατάξεις του γερμανικού δικαίου

10 Οι προϋποθέσεις τής εκ του νόμου πλήρους συνταξιοδότησεως λόγω συμπληρώσεως συνταξίμου χρόνου ορίζονται στο βιβλίο VI του Sozialgesetzbuch (γερμανικού κώδικα κοινωνικών ασφαλίσεων, στο εξής: SGB VI).

- 11 Το άρθρο 35 του SGB VI, που αφορά την κοινή σύνταξη λόγω συμπληρώσεως συνταξίμου χρόνου, ορίζει τα εξής:

«Οι ασφαλισμένοι έχουν δικαίωμα συνταξιοδοτήσεως

1) όταν έχουν συμπληρώσει τα 65 έτη

2) και έχουν τηρήσει την κανονική προθεσμία αναμονής.»

- 12 Το άρθρο 38 του SGB VI, όπως ίσχυε μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 1999, ρύθμιζε την σύνταξη λόγω συμπληρώσεως συνταξίμου χρόνου σε περίπτωση ανεργίας ή απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας. Προέβλεπε ότι οι ασφαλισμένοι είχαν δικαίωμα να λάβουν σύνταξη λόγω συμπληρώσεως συνταξίμου χρόνου, όταν, μεταξύ άλλων, είχαν συμπληρώσει το 60ό έτος της ηλικίας τους, είχαν εργαστεί με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας για 24 ημερολογιακούς μήνες και είχαν τηρήσει την προθεσμία αναμονής 15 ετών.
- 13 Το άρθρο 39 του SGB VI, όπως ίσχυε μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 1999, όριζε ότι οι γυναίκες ασφαλισμένες είχαν δικαίωμα συντάξεως λόγω συμπληρώσεως συνταξίμου χρόνου όταν, μεταξύ άλλων, είχαν συμπληρώσει το 60ό έτος της ηλικίας τους.
- 14 Βάσει του Hamburgisches Ruhegeldgesetz (νόμου του ομόσπονδου κράτους του Αμβούργου για τη σύνταξη λόγω συμπληρώσεως συνταξίμου χρόνου), οι άνδρες εργαζόμενοι υποχρεούνται να εργάζονται μέχρι τη συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας τους προκειμένου να λάβουν πλήρη σύνταξη λόγω συμπληρώσεως συνταξίμου χρόνου βάσει του εκ του νόμου συστήματος, ενώ οι γυναίκες εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα τέτοιας πλήρους συντάξεως από της συμπληρώσεως του 60ού έτους της ηλικίας τους.

- 15 Ο Hamburgisches Ruhegesetz προβλέπει ότι η λήψη εκ μέρους των γυναικών πλήρους συντάξεως λόγω συμπληρώσεως συνταξίμου χρόνου αμέσως μόλις αποκτήσουν αυτή τη δυνατότητα δεν έχει ως συνέπεια τη μείωση ή την αναστολή της συμπληρωματικής τους συντάξεως.

Οι σχετικές με την απασχόληση με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας διατάξεις του γερμανικού δικαίου

- 16 Το σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας ρυθμίζεται από τον Altersteilzeitgesetz (νόμο περί απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας) της 23ης Ιουλίου 1996 (στο εξής: AltTZG, BGBl. 1996 I, σ. 1078).

- 17 Από το άρθρο 1, παράγραφος 1, του AltTZG προκύπτει ότι αυτός αποσκοπεί στο να διευκολύνει τους εργαζομένους ορισμένης ηλικίας να μεταβούν προοδευτικά από την ενεργό απασχόληση στη σύνταξη.

- 18 Βάσει του άρθρου 1, παράγραφος 2, του AltTZG, ο Bundesanstalt für Arbeit (ομοσπονδιακός οργανισμός εργασίας) υποστηρίζει, με παροχές που προβλέπει αυτός ο νόμος, την απασχόληση με μειωμένο ωράριο για τους εργαζομένους οι οποίοι, το αργότερο από τις 31 Ιουλίου 2004, μειώνουν το χρόνο εργασίας τους αφού συμπληρώσουν το 55ο έτος της ηλικίας τους και επιτρέπουν έτσι την απασχόληση εργαζομένων που άλλως θα πλήττονταν από ανεργία.

- 19 Σύμφωνα με τις διατάξεις του AltTZG, η απασχόληση με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας μπορεί να λάβει είτε τη μορφή ομοιόμορφης μείωσης της διάρκειας εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια του υπό κρίση διαστήματος, είτε τη μορφή «αθροιστικής» εργασίας, όπου ένα διάστημα εργασίας με πλήρες ωράριο ακολουθείται από ένα διάστημα κατά το οποίο ο εργαζόμενος διατηρεί την υπαλληλική του ιδιότητα ακόμη και εάν παύει να εργάζεται.

- 20 Βάσει του άρθρου 2, παράγραφος 1, σημεία 1 και 2, του AltTZG, οι παροχές χορηγούνται στους εργαζομένους που έχουν συμπληρώσει το 55ο έτος της ηλικίας τους και που έχουν συνάψει με τον εργοδότη τους συμφωνία καλύπτουσα τουλάχιστον το διάστημα μέχρις ότου αποκτήσουν δικαίωμα συντάξεως λόγω συμπλήρωσεως συνταξίμου χρόνου και μειώνουσα το χρόνο εργασίας τους.
- 21 Βάσει του άρθρου 3, παράγραφοι 1, σημείο 2, και 3, του AltTZG, ο εργοδότης υποχρεούται να απασχολήσει άνεργο προκειμένου να εργαστεί είτε μαζί με εργαζόμενο με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας είτε, εάν ο εργαζόμενος έχει απασχοληθεί με μειωμένο ωράριο με τη μορφή της παροχής «αθροιστικής εργασίας», μετά τη συνταξιοδότηση του εν λόγω εργαζομένου.
- 22 Η απασχόληση με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας ενθαρρύνεται, αφενός, με την παροχή αυξημένης αμοιβής, ίσης τουλάχιστον με το 70 % του καθαρού μισθού που παρέχεται για εργασία με πλήρες ωράριο σύμφωνα με το άρθρο 3, παράγραφος 1, σημείο 1, στοιχείο α', του AltTZG.
- 23 Αφετέρου, βάσει του άρθρου 4 αυτού του νόμου, ο Bundeanstalt für Arbeit αποδίδει τις δαπάνες στις οποίες έχει υποβληθεί ο εργοδότης λόγω της αύξησεως της αμοιβής για την απασχόληση με μειωμένο ωράριο και των εισφορών της ασφαλίσεως συντάξεως.
- 24 Ωστόσο, αυτές οι δαπάνες δεν αποδίδονται σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν πληροί τις προϋποθέσεις που ορίζει το άρθρο 3, παράγραφοι 1, σημείο 2, και 3, του AltTZG όσον αφορά την απασχόληση ενός ανέργου. Επιπλέον, βάσει του άρθρου 8, παράγραφος 2, του ίδιου νόμου, ο εργοδότης δεν απαλλάσσεται από την υποχρέωση να καταβάλλει στον εργαζόμενο την αυξημένη αμοιβή που προβλέπει το άρθρο 3, παράγραφος 1, σημείο 1, στοιχείο α', του AltTZG σε περίπτωση που δεν πληροί τις προϋποθέσεις για την απόδοση των δαπανών από τον Bundeanstalt für Arbeit.

25 Από το άρθρο 5, παράγραφος 1, του AltTZG προκύπτει ότι η οικονομική υποστήριξη του Bundesanstalt für Arbeit λήγει μεταξύ άλλων όταν ο εργαζόμενος συμπληρώσει το 65ο έτος της ηλικίας ή όταν φθάσει στην ηλικία όπου μπορεί να λάβει πλήρη σύνταξη λόγω συμπληρώσεως συνταξίμου χρόνου.

26 Η Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit (συλλογική σύμβαση για τη ρύθμιση της απασχόλησεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας) της 5ης Μαΐου 19958 (στο εξής: TV ATZ) συνιστούσε τη σχετική με την απασχόληση με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας συλλογική σύμβαση που ίσχυε στον δημόσιο τομέα κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης. Η σύμβαση συνάφθηκε αφού είχαν ληφθεί υπόψη οι δυνατότητες που παρείχε ο AltTZG.

27 Το προοίμιο της TV ATZ ορίζει τα εξής:

«Τα μέρη της συμβάσεως αποσκοπούν, με αυτή τη σύμβαση, στο να επιτρέψουν στους υπαλλήλους ορισμένης ηλικίας μια ομαλή μετάβαση από την ενεργό απασχόληση στη σύνταξη και να δημιουργήσουν, κατ' αυτόν τον τρόπο, δυνατότητες απασχολήσεως για εκπαιδευόμενους υπαλλήλους (μαθητευομένους) και ανέργους.»

28 Σύμφωνα με το άρθρο 2, παράγραφοι 1 και 2, της TV ATZ:

«1. Ο εργοδότης μπορεί να συνομολογεί με τους εργαζομένους με πλήρες ωράριο που δεν έχουν συμπληρώσει το 55ο έτος της ηλικίας ή που μπορούν να επικαλεστούν την άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας για διάστημα [...] πέντε ετών και που στη διάρκεια των πέντε τελευταίων ετών έχουν εργαστεί τουλάχιστον 1080 ημερολογιακές ημέρες με το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο, τροποποίηση της συμβάσεως εργασίας με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας βάσει του [AltTZG] [...].

2. Οι εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει το 60ό έτος της ηλικίας τους και πληρούν τις λοιπές προϋποθέσεις της παραγράφου 1 έχουν δικαίωμα να συνάψουν σύμβαση εργασίας με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας [...].»

- 29 Τα άρθρα 4, παράγραφος 1, και 5, παράγραφοι 1 και 2, της TV ATZ προβλέπουν αμοιβή ίση με την προβλεπόμενη για την απασχόληση με μειωμένο ωράριο πλέον 20% του ποσού που καταβάλλεται για την απασχόληση με μειωμένο ωράριο. Εν πάση περιπτώσει, ο απασχολούμενος με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας έχει την εγγύηση ότι θα λάβει αμοιβή ίση με το 83 % της καθαρής αμοιβής που θα ελάμβανε για εργασία με πλήρες ωράριο.
- 30 Το άρθρο 9, παράγραφοι 1 και 2, της TV ATZ ορίζει τα εξής:

«1. Η λήξη της σχέσεως εργασίας ορίζεται από τη σύμβαση εργασίας με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας.

2. Με την επιφύλαξη των λοιπών προϋποθέσεων λήξεως που προβλέπουν οι συλλογικές συμβάσεις [...], η σχέση εργασίας λήγει

- α) στο τέλος του ημερολογιακού μήνα που προηγείται εκείνου κατά τον οποίο ο εργαζόμενος δύναται να ζητήσει σύνταξη λόγω συμπληρώσεως του ορίου ηλικίας ή, όταν είναι απαλλαγμένος από την υποχρεωτική υπαγωγή στο γενικό σύστημα συνταξιοδότησεως, τη λήψη συγκρίσιμης παροχής που χορηγείται από συνταξιοδοτικό ή ασφαλιστικό οργανισμό ή ασφαλιστική εταιρεία· αυτός ο κανόνας δεν εφαρμόζεται στις συντάξεις που μπορούν να ζητηθούν πριν από τη συμπλήρωση του κρίσιμου ορίου ηλικίας ή

β) στην αρχή του ημερολογιακού μήνα κατά τον οποίο ο εργαζόμενος λαμβάνει σύνταξη λόγω συμπλήρωσης συνταξίμου χρόνου, αντισταθμιστική παροχή για τους ανηλίκους, παρόμοια παροχή δημοσίου δικαίου ή, όταν δεν υπόκειται πλέον στην υποχρέωση ασφάλισης στο πλαίσιο του εκ του νόμου συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, μια παρόμοια παροχή χορηγούμενη από συνταξιοδοτικό ή ασφαλιστικό οργανισμό ή ασφαλιστική εταιρία [...].

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

31 Η Η. Kutz-Bauer, γεννηθείσα στις 21 Αυγούστου 1939, εργάζεται στον Δήμο του Αμβούργου ως διευθύντρια της Landeszentrale für politische Bildung (δημόσιας υπηρεσίας πολιτικής αγωγής).

32 Ζήτησε από τον εργοδότη της να συνάψει σύμβαση με την οποία θα απασχολούνταν, για το διάστημα πέντε ετών από 1ης Σεπτεμβρίου 1999 έως 31ης Αυγούστου 2004 οπότε θα είχε συμπληρώσει το 65ο έτος της ηλικίας της, με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας με τη μορφή παροχής «αθροιστικής» εργασίας. Κατ' εφαρμογήν αυτού του συστήματος, θα εργαζόταν με πλήρες ωράριο για δύομισι έτη και δεν θα εργαζόταν πλέον στο υπόλοιπο διάστημα αυτής της πενταετίας.

33 Κατόπιν εξετάσεως της αιτήσεώς της, ο Δήμος του Αμβούργου την απέρριψε με έγγραφο της 21ης Δεκεμβρίου 1998. Η Η. Kutz-Bauer πληροί τα προσωπικά κριτήρια που θεμελιώνουν δικαίωμα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας σύμφωνα με το άρθρο 2 της TV ATZ. Ωστόσο, σύμφωνα με το άρθρο 9, παράγραφος 2, της TV ATZ, μια σύμβαση εργασίας με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας μεταξύ των διαδίκων στην κύρια δίκη θα είχε ως συνέπεια την άμεση λήξη της σχέσεως εργασίας.

- 34 Μια δεύτερη αίτηση που υπέβαλε η H. Kutz-Bauer απορρίφθηκε με το από 6 Ιουλίου 1999 έγγραφο του Δήμου του Αμβούργου, με την αιτιολογία ότι βεβαίως υφίσταται δικαίωμα συνάψεως συμβάσεως εργασίας με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας άπαξ ο ενδιαφερόμενος έχει συμπληρώσει το 60ό έτος της ηλικίας του, αλλ' ότι η σχέση εργασίας θα έληγε αυτομάτως κατά τον ίδιο χρόνο σύμφωνα με το άρθρο 9 της TV ATZ, εφόσον, σύμφωνα με τον Hamburgisches Ruhegeldgesetz, ουδεμία μείωση της συμπληρωματικής συντάξεως θα επακολουθούσε.
- 35 Η H. Kutz-Bauer ισχυρίστηκε, ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, ότι η άρνηση να της αναγνωριστεί δικαίωμα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας συνιστά αντίθετη προς την οδηγία 76/207 έμμεση διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.
- 36 Εκτιμώντας ότι η επίλυση της υποβληθείσας ενώπιόν του διαφοράς απαιτεί την ερμηνεία των διατάξεων της οδηγίας 76/207, το Arbeitsgericht Hamburg αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:
- «1) Συνιστά μια διάταξη συλλογικής συμβάσεως εργασίας που ισχύει στον δημόσιο τομέα, η οποία επιτρέπει σε άνδρες και γυναίκες εργαζομένους να απασχολούνται με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, παράβαση των άρθρων 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, αν η εν λόγω απασχόληση με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας επιτρέπεται μόνο μέχρι το χρονικό σημείο κατά το οποίο μπορεί για πρώτη φορά να ζητηθεί πλήρης σύνταξη βάσει του νομίμου καθεστώτος που διέπει τις συντάξεις γήρατος και, παράλληλα, η κατηγορία των προσώπων τα οποία μπορούν να λάβουν πλήρη σύνταξη με τη συμπλήρωση του 60ού έτους της ηλικίας αποτελείται [σχεδόν] αποκλειστικά από γυναίκες, ενώ η κατηγορία των προσώπων τα οποία μπορούν να λάβουν πλήρη σύνταξη μόνο με τη συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας αποτελείται [σχεδόν] αποκλειστικά από άνδρες;

- 2) Μπορούν τα εθνικά δικαστήρια, στην περίπτωση κατά την οποία οι νομοθετικές διατάξεις και οι διατάξεις συλλογικής συμβάσεως συνιστούν παράβαση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ ή της οδηγίας 79/7/ΕΟΚ, να εφαρμόσουν τις αντίστοιχες διατάξεις υπέρ της ζημιουμένης κατηγορίας προσώπων, μη λαμβάνοντας υπόψη τους αντιθέτους προς το κοινοτικό δίκαιο περιορισμούς, μέχρις ότου τα μέρη της συλλογικής συμβάσεως ή ο νομοθέτης θεσπίσουν διάταξη που δεν ενέχει δυσμενή διάκριση;»

Επί του πρώτου ερωτήματος

- 37 Με το πρώτο ερώτημα, το εθνικό δικαστήριο ερωτά κατά πόσο μία διάταξη συλλογικής συμβάσεως που ισχύει στον δημόσιο τομέα, η οποία επιτρέπει σε άνδρες και γυναίκες εργαζομένους να απασχολούνται με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, συνιστά παράβαση των άρθρων 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207, αν η εν λόγω απασχόληση με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας επιτρέπεται μόνο μέχρι το χρονικό σημείο κατά το οποίο μπορεί για πρώτη φορά να ζητηθεί πλήρης σύνταξη βάσει του νομίμου καθεστώτος που διέπει τις συντάξεις γήρατος και όταν η κατηγορία των προσώπων που μπορούν να λάβουν πλήρη σύνταξη με τη συμπλήρωση του 60ού έτους της ηλικίας αποτελείται σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες, ενώ η κατηγορία των προσώπων που μπορούν να λάβουν πλήρη σύνταξη μόνο με τη συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας αποτελείται σχεδόν αποκλειστικά από άνδρες.

Οι παρατηρήσεις που υποβλήθηκαν στο Δικαστήριο

- 38 Τόσο η Η. Kutz-Bauer όσο και η Επιτροπή υποστηρίζουν ότι η διαφορετική μεταχείριση των ανδρών και των γυναικών εργαζομένων που θεσπίζει η TV ATZ στο πλαίσιο του συστήματος απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 76/207, ιδίως των άρθρων 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, αυτής της οδηγίας, καθόσον αυτό το σύστημα επηρεάζει τις συνθήκες εργασίας που αφορά η τελευταία διάταξη.

- 39 Κατά την Επιτροπή, μια σύμβαση που καθορίζει ένα σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας δεν αποτελεί μέρος των εκ του νόμου συστημάτων που διασφαλίζουν προστασία από τον κίνδυνο γήρατος και στα οποία έχει εφαρμογή η οδηγία 79/7, σύμφωνα με το τρίτο άρθρο της. Επομένως, δεν είναι αναγκαίο να εξεταστεί το ζήτημα εάν οι διατάξεις της οδηγίας 79/7 μπορούν να περιορίσουν το περιεχόμενο του άρθρου 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207.
- 40 Η Επιτροπή υποστηρίζει επιπλέον ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 79/7 δεν μπορεί φυσικά να έχει εφαρμογή παρά μόνον στις σχετικές με την κοινωνική ασφάλιση παροχές και ότι τα επιχειρήματα που προέβαλε ο Δήμος του Αμβούργου δεν μπορούν να εμποδίσουν την εφαρμογή των άρθρων 2 και 5 της οδηγίας 76/207. Επομένως, στο πρώτο ερώτημα πρέπει να δοθεί καταφατική απάντηση.
- 41 Αντιθέτως, η Γερμανική Κυβέρνηση ισχυρίζεται ότι ενόψει του σκοπού και της οικονομίας του επίδικου στην κύρια δίκη συστήματος απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, εφαρμογή σε αυτό το σύστημα έχει η οδηγία 79/7. Το σύστημα αυτό αποσκοπεί, αφενός, στο να διευκολύνει την προοδευτική μετάβαση των ηλικιωμένων εργαζομένων από την ενεργό απασχόληση στη σύνταξη και, αφετέρου, να προσφέρει στους νέους εργαζομένους δυνατότητες απασχολήσεως, ελευθερώνοντας θέσεις εργασίας.
- 42 Επιπλέον, σύμφωνα με αυτή την κυβέρνηση, στην κύρια δίκη πληρούνται οι προϋποθέσεις που το Δικαστήριο έθεσε με την από 30 Μαρτίου 1993 απόφαση, C-328/91, Thomas κ.λπ. (Συλλογή 1993, σ. I-1247), για την εφαρμογή της εξαιρέσεως που προβλέπει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 79/7. Η γερμανική ρύθμιση περί απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας αποσκοπεί πράγματι στη διασφάλιση της ισορροπίας μεταξύ του συστήματος οικονομικής υποστηρίξεως μιας τέτοιας απασχολήσεως και του συστήματος συνταξιοδοτήσεως. Προς αποφυγή της επικάλυψης των συστημάτων ασφαλίσεως κατά της ανεργίας και ασφαλίσεως των συντάξεων, πρέπει να αποφεύγεται οι μισθωτοί που μπορούν να λάβουν ήδη πλήρη σύνταξη λόγω συμπληρώσεως συνταξίμου χρόνου να επωφελούνται επιπλέον της ενισχύσεως του Bundesanstalt für Arbeit.

Η απάντηση του Δικαστηρίου

- 43 Προκειμένου να δοθεί απάντηση στο ερώτημα του αιτούντος δικαστηρίου, επιβάλλεται να εξεταστεί εκ προοιμίου εάν το επίδικο στην κύρια δίκη σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας εμπίπτει στην οδηγία 76/207 ή εάν, όπως ισχυρίζεται η Γερμανική Κυβέρνηση, εμπίπτει στην οδηγία 79/7.
- 44 Συναφώς, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι η απασχόληση με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας αποσκοπεί στη μείωση του χρόνου πλήρους απασχολήσεως, είτε με ομοιόμορφη μείωση της διάρκειας εργασίας καθ' όλο το σκοπούμενο χρονικό διάστημα είτε με πρόωγη αποχώρηση από την ενεργό απασχόληση. Σε αμφότερες τις περιπτώσεις, η εν λόγω απασχόληση επηρεάζει την άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας των οικείων εργαζομένων αναδιοργανώνοντας το χρόνο εργασίας τους.
- 45 Επιβάλλεται, επομένως, η διαπίστωση ότι το επίδικο στην κύρια δίκη σύστημα θεσπίζει κανόνες σχετικούς με τις συνθήκες εργασίας, υπό την έννοια του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207.
- 46 Αντιθέτως προς ό,τι υποστηρίζει η Γερμανική Κυβέρνηση, αυτό το συμπέρασμα δεν μπορεί να αμφισβητηθεί για τον λόγο ότι η επίδικη στην κύρια δίκη συλλογική σύμβαση αποσκοπούσε στο να διασφαλίσει στους εργαζομένους ορισμένης ηλικίας μια ομαλή μετάβαση από την ενεργό απασχόληση στη σύνταξη και να δημιουργήσει, κατ' αυτόν τον τρόπο, δυνατότητες απασχολήσεως για τους εκπαιδευμένους εργαζομένους και για τους ανέργους. Το γεγονός ότι η εν λόγω σύμβαση επιδίωκε αυτούς τους δύο στόχους δεν αρκεί για να υπαχθεί το επίδικο στην κύρια δίκη σύστημα στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 79/7.

- 47 Επομένως, το πρώτο ερώτημα ορθώς αφορά την ερμηνεία των άρθρων 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207.
- 48 Από το πρώτο προδικαστικό ερώτημα προκύπτει ότι η κατηγορία των προσώπων που μπορούν να ζητήσουν πλήρη σύνταξη βάσει του νομίμου καθεστώτος που διέπει τις συντάξεις γήρατος από της συμπληρώσεως του 60ού έτους της ηλικίας αποτελείται σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες, ενώ η κατηγορία των προσώπων που μπορούν να λάβουν τέτοια σύνταξη μόλις με τη συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας τους αποτελείται σχεδόν αποκλειστικά από άντρες.
- 49 Από τον φάκελο προκύπτει ότι, ενώ τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες εργαζόμενοι μπορούν να απασχοληθούν με μειωμένο ωράριο από τη συμπλήρωση του 55ου έτους της ηλικίας τους με τη συναίνεση του εργοδότη τους, η μεγάλη πλειονότητα των εργαζομένων που έχουν δικαίωμα να υπαχθούν στο εν λόγω σύστημα για διάστημα πέντε ετών, από τη συμπλήρωση του 60ού έτους της ηλικίας τους, είναι άνδρες.
- 50 Υπό αυτές τις συνθήκες, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι διατάξεις όπως οι επίμαχες στην κύρια δίκη καταλήγουν στην πράξη σε διακρίσεις σε βάρος των γυναικών εργαζομένων σε σχέση με τους άνδρες εργαζομένους και πρέπει, καταρχήν, να θεωρηθούν ότι αντιβαίνουν προς τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207. Τα πράγματα έχουν διαφορετικά μόνον εφόσον η διαφορετική μεταχείριση των δύο κατηγοριών εργαζομένων δικαιολογείται από παράγοντες αντικειμενικούς και ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο (βλ. επ' αυτού τις αποφάσεις της 13ης Ιουλίου 1989, 171/88, Rinner-Kühn, Συλλογή 1989, σ. 2743, σκέψη 12· της 6ης Φεβρουαρίου 1996, C-457/93, Lewark, Συλλογή 1996, σ. I-243, σκέψη 31· της 17ης Ιουνίου 1998, C-243/95, Hill και Stapleton, Συλλογή 1998, σ. I-3739, σκέψη 34, και της 6ης Απριλίου 2000, C-226/98, Jørgensen, Συλλογή 2000, σ. I-2447, σκέψη 29).
- 51 Στο εθνικό δικαστήριο, που είναι το μόνο αρμόδιο για την εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών και για την ερμηνεία της εθνικής νομοθεσίας, απόκειται να κρίνει

εάν τούτο συμβαίνει. Πρέπει να εξεταστεί, συναφώς, ενόψει όλων των συναφών στοιχείων και λαμβάνοντας υπόψη τη δυνατότητα επιτεύξεως των στόχων που επιδιώκουν οι εν λόγω διατάξεις, αν οι εν λόγω στόχοι είναι ξένοι προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο και αν αυτές οι διατάξεις ως μέσα προς επίτευξη ορισμένων στόχων μπορούν να συμβάλουν στην υλοποίησή τους (βλ., υπό αυτή την έννοια, την απόφαση της 9ης Φεβρουαρίου 1999, Seymour-Smith και Perez, C-167/97, Συλλογή 1999, σ. I-623, σκέψη 72).

52 Πάντως, μολονότι απόκειται στο εθνικό δικαστήριο να διαπιστώσει, στο πλαίσιο προδικαστικής παραπομπής, την ύπαρξη τέτοιων αντικειμενικών λόγων στη συγκεκριμένη υπόθεση που εκκρεμεί ενώπιόν του, το Δικαστήριο, καλούμενο να παράσχει στο εθνικό δικαστήριο χρήσιμες απαντήσεις, είναι αρμόδιο να παράσχει, με βάση τη δικογραφία της κύριας δίκης και τις γραπτές και προφορικές παρατηρήσεις που του υποβλήθηκαν, στοιχεία που θα επιτρέψουν στο εθνικό δικαστήριο να εκδώσει την απόφασή του (βλ. τις προπαρατεθείσες αποφάσεις Hill και Stapleton, σκέψη 36, και Seymour-Smith και Perez, σκέψη 68).

53 Επιβάλλεται να υπομνησθεί, συναφώς, όπως προκύπτει από τις σκέψεις 9 και 26 της παρούσας αποφάσεως, ότι η απασχόληση με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας ρυθμίζεται στη Γερμανία σε ομοσπονδιακό και σε περιφερειακό επίπεδο, καθώς και με συλλογικές συμβάσεις, και ότι η TV ATZ συνήφθη αφού ελήφθησαν υπόψη οι δυνατότητες που παρείχε ο AltTZG.

54 Η Γερμανική Κυβέρνηση ισχυρίζεται ότι ένας από τους στόχους που επιδιώκει ένα σύστημα όπως το επίδικο στην κύρια δίκη είναι η καταπολέμηση της ανεργίας με την ενθάρρυνση στο μέγιστο βαθμό της συνταξιοδότησεως των εργαζομένων που δεν έχουν ακόμη το σχετικό δικαίωμα, ελευθερώνοντας έτσι θέσεις εργασίας. Η απασχόληση ενός εργαζομένου, ο οποίος έχει ήδη αποκτήσει δικαίωμα λήψεως πλήρους συντάξεως λόγω συμπληρώσεως συνταξίμου χρόνου με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, συνεπάγεται, αφενός, ότι μία θέση εργασίας που αυτό το σύστημα επιθυμεί να δώσει στον άνεργο παραμένει κατελημμένη και, αφετέρου, ότι το σύστημα κοινωνικών ασφαλίσεων βαρύνεται με συμπληρωματικές δαπάνες, πράγμα που στερεί ορισμένους πόρους για την επίτευξη άλλων στόχων.

- 55 Όσο για το επιχείρημα που αυτή η κυβέρνηση αντλεί από την προώθηση της απασχολήσεως, επιβάλλεται να υπομνησθεί ότι στα κράτη μέλη εναπόκειται να επιλέξουν τα μέτρα που είναι πρόσφορα για την υλοποίηση των σκοπών της πολιτικής τους για την απασχόληση. Το Δικαστήριο αναγνώρισε ότι τα κράτη μέλη διαθέτουν ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως κατά την άσκηση αυτής της αρμοδιότητας (βλέπε την προπαρατεθείσα απόφαση Seymour-Smith και Perez, σκέψη 74).
- 56 Επιπλέον, όπως τόνισε το Δικαστήριο στη σκέψη 71 της προπαρατεθείσας αποφάσεως Seymour-Smith και Perez, δεν μπορεί να αμφισβητηθεί ότι η προώθηση της απασχολήσεως συνιστά θεμελιώδες στόχο κοινωνικής πολιτικής.
- 57 Πάντως, επιβάλλεται να υπομνησθεί ότι το περιθώριο εκτιμήσεως που τα κράτη μέλη διαθέτουν στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής δεν μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα να καταταστεί κενή περιεχομένου η εφαρμογή μιας θεμελιώδους αρχής του κοινοτικού δικαίου όπως είναι αυτή της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων (βλ. την προπαρατεθείσα απόφαση Seymour-Smith και Perez, σκέψη 75).
- 58 Όπως προκύπτει από την προπαρατεθείσα στη σκέψη 51 της παρούσας αποφάσεως νομολογία, απλές γενικεύσεις που αφορούν την καταλληλότητα του επίδικου στην κύρια δίκη συστήματος για την προώθηση της απασχολήσεως δεν αρκούν για να αποδείξουν ότι ο στόχος των επίδικων διατάξεων είναι ξένος προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο, ούτε για να παράσχουν στοιχεία επιτρέποντα ευλόγως να κριθεί ότι τα επιλεγέντα μέσα ήταν πρόσφορα για την υλοποίηση του στόχου αυτού.
- 59 Όσο για το επιχείρημα της Γερμανικής Κυβερνήσεως το σχετικό με τις πρόσθετες δαπάνες που συνεπάγεται η αποδοχή της υπαγωγής των γυναικών εργαζομένων στο επίδικο στην κύρια δίκη σύστημα, ακόμη και στην περίπτωση που θα έχουν απο-

κτήσει δικαίωμα λήψεως πλήρους συντάξεως λόγω συμπληρώσεως συνταξίμου χρόνου, επιβάλλεται να υπομνησθεί ότι, καίτοι θεωρήσεις αναγόμενες στον προϋπολογισμό μπορούν να αποτελούν το έρεισμα των επιλογών κοινωνικής πολιτικής ενός κράτους μέλους και να επηρεάζουν τη φύση ή την έκταση των μέτρων κοινωνικής προστασίας που επιθυμεί να θεσπίσει το κράτος αυτό, δεν συνιστούν πάντως, αυτές καθαυτές, σκοπό επιδιωκόμενο με την πολιτική αυτή και, επομένως, δεν μπορούν να δικαιολογήσουν διάκριση σε βάρος ενός από τα δύο φύλα (απόφαση της 24ης Φεβρουαρίου 1994, C-343/92, Roks κ.λπ., Συλλογή 1994, σ. I-571, σκέψη 35).

60 Εξάλλου, το να γίνει δεκτό ότι θεωρήσεις αναγόμενες στον προϋπολογισμό μπορούν να δικαιολογήσουν διαφορά μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών η οποία, ελλείψει αυτών, θα συνιστούσε έμμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου συνεπάγεται ότι η εφαρμογή και το περιεχόμενο ενός τόσο θεμελιώδους κανόνα του κοινοτικού δικαίου, όπως της ισότητας ανδρών και γυναικών, μπορούν να ποικίλλουν, από πλευράς χρόνου και τόπου, ανάλογα με την κατάσταση των δημοσίων οικονομικών των κρατών μελών (προπαρατεθείσες αποφάσεις Roks κ.λπ., σκέψη 36, και Jorgensen, σκέψη 39).

61 Ο Δήμος του Αμβούργου, τόσο ως δημόσια αρχή όσο και ως εργοδότης, επίσης δεν μπορεί να δικαιολογεί διάκριση αφορώσα απασχόληση με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας με τη μόνη δικαιολογία ότι η εξάλειψη της διακρίσεως αυτής θα οδηγούσε σε αύξηση των εξόδων του (βλ., υπό αυτή την έννοια, την προπαρατεθείσα απόφαση Hill και Stapleton, σκέψη 40).

62 Επομένως, απόκειται στον Δήμο του Αμβούργου να αποδείξει ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου ότι η διαφορά μεταχειρίσεως που απορρέει από την απασχόληση με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους ξένους προς κάθε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο. Αν αυτός ο διάδικος στην κύρια δίκη προσκομίσει αυτή την απόδειξη, το γεγονός και μόνον ότι οι διατάξεις αυτού του συστήματος που απαγορεύουν την πρόσβαση σε αυτό στους εργαζομένους που έχουν αποκτήσει το δικαίωμα λήψεως πλήρους συντάξεως λόγω συμπληρώσεως συνταξίμου χρόνου αφορούν ένα σαφώς σημαντικότερο ποσοστό γυναικών εργαζομένων απ' ό,τι ανδρών εργαζομένων δεν μπορεί να θεωρηθεί παράβαση των άρθρων 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207.

- 63 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, στο πρώτο ερώτημα επιβάλλεται να δοθεί η απάντηση ότι μια διάταξη συλλογικής συμβάσεως που ισχύει στον δημόσιο τομέα, η οποία επιτρέπει σε άνδρες και γυναίκες εργαζομένους να απασχολούνται με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, συνιστά παράβαση των άρθρων 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207, αν η εν λόγω απασχόληση με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας επιτρέπεται μόνο μέχρι το χρονικό σημείο κατά το οποίο μπορεί για πρώτη φορά να ζητηθεί πλήρης σύνταξη βάσει του νομίμου καθεστώτος που διέπει τις συντάξεις γήρατος και αν η κατηγορία των προσώπων τα οποία μπορούν να λάβουν πλήρη σύνταξη με τη συμπλήρωση του 60ού έτους της ηλικίας αποτελείται σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες, ενώ η κατηγορία των προσώπων τα οποία μπορούν να λάβουν πλήρη σύνταξη μόνο με τη συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας αποτελείται σχεδόν αποκλειστικά από άνδρες, εκτός εάν αυτή η διάταξη δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους εντελώς ξένους προς κάθε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου.

Επί του δευτέρου ερωτήματος

- 64 Με το δεύτερο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά στην ουσία εάν στην περίπτωση κατά την οποία νομοθετικές διατάξεις και διατάξεις συλλογικής συμβάσεως συνιστούν παράβαση της οδηγίας 76/207, εισάγοντας δυσμενή διάκριση αντίθετη προς την οδηγία αυτή, τα εθνικά δικαστήρια υποχρεούνται να μη λάβουν υπόψη την εν λόγω διάκριση κατά την εφαρμογή αυτών των διατάξεων υπέρ της ζημιουμένης κατηγορίας προσώπων, χωρίς να χρειάζεται να ζητήσουν ή να περιμένουν την προηγούμενη κατάργησή τους από τον νομοθέτη, από τα μέρη της συλλογικής συμβάσεως ή με άλλο τρόπο.

Οι παρατηρήσεις που υποβλήθηκαν στο Δικαστήριο

- 65 Η H. Kutz-Bauer ισχυρίζεται ότι το εθνικό δικαστήριο πρέπει να εφαρμόζει τις νομοθετικές διατάξεις και τις αντίστοιχες διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων μη λαμβάνοντας υπόψη τις περιέχουσες περιορισμούς αντίθετους προς το κοινοτικό δίκαιο και τις δυσμενείς έναντι των γυναικών εργαζομένων διατάξεις.

66 Η Επιτροπή υποστηρίζει ότι, σύμφωνα με το άρθρο 5, παράγραφος 2, της οδηγίας 76/207, εναπόκειται στον κοινοτικό νομοθέτη να αντλήσει τις νομικές συνέπειες από μία παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας και μεταξύ άλλων να προβλέψει αποτελεσματικά μέτρα για να επιτρέψει σε κάθε ενδιαφερόμενο να προβάλει τα δικαιώματά του ενώπιον δικαστηρίου. Κατά την Επιτροπή, αυτός ο κανόνας μπορεί να συνεπάγεται ότι, σε ορισμένες περιπτώσεις, είναι αναγκαίο να αναγνωριστεί αναδρομικό αποτέλεσμα στην κατάργηση ή τροποποίηση κανόνων που εισάγουν δυσμενή διάκριση, ήτοι, όταν αυτό δεν είναι δυνατό, να προβλέπεται επαρκής αποζημίωση για τους εργαζόμενους που έχουν υποστεί δυσμενή διάκριση. Ελλείψει τέτοιας παρεμβάσεως του εθνικού νομοθέτη, οι εργαζόμενοι που έχουν υποστεί δυσμενή διάκριση μπορούν να επικαλεστούν, έναντι του κράτους μέλους που ενεργεί ως εργοδότης, το άρθρο 5 της οδηγίας 76/207 προκειμένου να αποφύγουν την εφαρμογή κάθε διατάξεως του εθνικού δικαίου που αντίκειται σε αυτό το άρθρο.

67 Όσον αφορά την απάντηση στο δεύτερο ερώτημα, ο Δήμος του Αμβούργου αρκείται να παραπέμψει στην απόφαση της 7ης Φεβρουαρίου 1991, C-184/89, Nimz (Συλλογή 1991, σ. I-297), που αφορούσε επίσης τις συνέπειες που επιφέρει η διαπίστωση, εκ μέρους εθνικού δικαστηρίου, της αντιθέσεως συλλογικής συμβάσεως προς διάταξη του κοινοτικού δικαίου, ήτοι, στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε αυτή η απόφαση, προς το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΚ (τα άρθρα 117 έως 120 της Συνθήκης ΕΚ αντικαταστάθηκαν από τα άρθρα 136 ΕΚ έως 143 ΕΚ).

Η απάντηση του Δικαστηρίου

68 Επιβάλλεται να υπομνησθεί, εκ προοιμίου, ότι, σύμφωνα με το άρθρο 5, παράγραφος 2, στοιχεία α' και β', της οδηγίας 76/207, τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε:

«α) να καταργηθούν οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως,

β) να ακυρωθούν, να δύνανται να κηρυχθούν άκυρες ή να δύνανται να τροποποιηθούν οι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως διατάξεις που περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις [...]».

- 69 Επιβάλλεται επίσης να τονιστεί ότι, κατά πάγια νομολογία, σε όλες τις περιπτώσεις στις οποίες προκύπτει ότι, από απόψεως περιεχομένου, οι διατάξεις μιας οδηγίας είναι απαλλαγμένες αιρέσεων και επαρκώς σαφείς, οι ιδιώτες μπορούν βασίμως να τις επικαλούνται ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου έναντι του κράτους μέλους (βλ., ιδίως, απόφαση της 12ης Ιουλίου 1990, C-188/89, Foster κ.λπ., Συλλογή 1990, σ. I-3313, σκέψη 16).
- 70 Όσον αφορά το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207, περί απαγορεύσεως όλων των διακρίσεων βάσει του φύλου όσον αφορά τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων απολύσεως, το Δικαστήριο έχει διαπιστώσει ότι είναι επαρκώς σαφές ώστε να είναι δυνατή η επίκλησή του από ιδιώτη έναντι του κράτους και η εφαρμογή του από εθνικό δικαστήριο για να αποκρουστεί η εφαρμογή κάθε εθνικής διατάξεως που αντιβαίνει σε αυτή τη διάταξη (βλ. απόφαση της 26ης Φεβρουαρίου 1986, 152/84, Marshall, καλούμενη Marshall I, Συλλογή 1986, σ. 723, σκέψεις 52 και 56, και Seymour-Smith και Perez, προπαρατεθείσα, σκέψη 40).
- 71 Επιπλέον, ένας ιδιώτης όπως η H. Kutz-Bauer μπορεί να επικαλεστεί το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 έναντι μιας δημόσιας αρχής όπως ο Δήμος του Αμβούργου (βλ., υπό αυτή την έννοια, τις προπαρατεθείσες αποφάσεις Marshall I, σκέψη 49, και Foster κ.λπ., σκέψεις 19 και 21).
- 72 Το Δικαστήριο έκρινε επίσης ότι, όταν υφίσταται έμμεση διάκριση σε διάταξη συλλογικής συμβάσεως, τα μέλη της ομάδας που περιέρονται σε δυσμενέστερη θέση με

τη διάκριση αυτή πρέπει να τύχουν της ίδιας μεταχειρίσεως με τους άλλους εργαζομένους (βλ., υπό αυτή την έννοια, τις αποφάσεις της 27ης Ιουνίου 1990, C-33/89, Kowalska, Συλλογή 1990, σ. I-2591, σκέψη 19, και Nimz, προπαρατεθείσα, σκέψη 18).

73 Κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου (βλ., μεταξύ άλλων, την απόφαση της 9ης Μαρτίου 1978, 106/77, Simmenthal, Συλλογή τόμος 1978, σ. 239), το εθνικό δικαστήριο που είναι επιφορτισμένο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του, με την εφαρμογή των κανόνων του κοινοτικού δικαίου, έχει την υποχρέωση να διασφαλίζει την πλήρη αποτελεσματικότητά αυτών των κανόνων μη εφαρμόζοντας, εν ανάγκη, κάθε αντίθετη διάταξη της εθνικής νομοθεσίας, χωρίς να υποχρεούται να ζητήσει την προηγούμενη κατάργησή της διά της νομοθετικής οδού ή με οποιαδήποτε άλλη συνταγματική διαδικασία.

74 Αυτές οι σκέψεις επιβάλλονται, επίσης, στην περίπτωση κατά την οποία η αντίθετη προς το κοινοτικό δίκαιο διάταξη προκύπτει από συλλογική σύμβαση εργασίας. Πράγματι, θα ήταν ασυμβίβαστο προς τη φύση του κοινοτικού δικαίου να στερείται το αρμόδιο για την εφαρμογή του εν λόγω δικαίου εθνικό δικαστήριο της εξουσίας να προβαίνει, κατά τον χρόνο της εν λόγω εφαρμογής, σε ό,τι είναι αναγκαίο για τη μη εφαρμογή των διατάξεων συλλογικής συμβάσεως που δημιουργούν, ενδεχομένως, εμπόδιο στην πλήρη αποτελεσματικότητα των κοινοτικών κανόνων (βλ. την προπαρατεθείσα απόφαση Nimz, σκέψη 20).

75 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, στο δεύτερο ερώτημα επιβάλλεται να δοθεί η απάντηση ότι στην περίπτωση κατά την οποία νομοθετικές διατάξεις και διατάξεις συλλογικής συμβάσεως συνιστούν παράβαση της οδηγίας 76/207, εισάγοντας δυσμενή διάκριση αντίθετη προς την οδηγία αυτή, τα εθνικά δικαστήρια υποχρεούνται να μη λάβουν υπόψη την εν λόγω διάκριση κατά την εφαρμογή αυτών των διατάξεων υπέρ της ζημιουμένης κατηγορίας προσώπων, με κάθε δυνατό τρόπο, χωρίς να χρειάζεται να ζητήσουν ή να περιμένουν την προηγούμενη κατάργησή τους από τον νομοθέτη, από τα μέρη της συλλογικής συμβάσεως ή με άλλο τρόπο.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 76 Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν η Γερμανική Κυβέρνηση και η Επιτροπή, που κατέθεσαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, δεν αποδίδονται. Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων.

Για τους λόγους αυτούς,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έκτο τμήμα),

κρίνοντας επί των ερωτημάτων που του υπέβαλε με απόφαση της 3ης Μαΐου 2000 το Arbeitsgericht Hamburg, αποφαινεται:

- 1) Μια διάταξη συλλογικής συμβάσεως που ισχύει στον δημόσιο τομέα, η οποία επιτρέπει σε άνδρες και γυναίκες εργαζομένους να απασχολούνται με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, συνιστά παράβαση των άρθρων 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της

9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, αν η εν λόγω απασχόληση με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας επιτρέπεται μόνο μέχρι το χρονικό σημείο κατά το οποίο μπορεί για πρώτη φορά να ζητηθεί πλήρης σύνταξη βάσει του νομίμου καθεστώτος που διέπει τις συντάξεις γήρατος και αν η κατηγορία των προσώπων τα οποία μπορούν να λάβουν πλήρη σύνταξη με τη συμπλήρωση του 60ού έτους της ηλικίας αποτελείται σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες, ενώ η κατηγορία των προσώπων τα οποία μπορούν να λάβουν πλήρη σύνταξη μόνο με τη συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας αποτελείται σχεδόν αποκλειστικά από άνδρες, εκτός εάν αυτή η διάταξη δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους εντελώς ξένους προς κάθε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου.

- 2) Στην περίπτωση κατά την οποία νομοθετικές διατάξεις και διατάξεις συλλογικής συμβάσεως συνιστούν παράβαση της οδηγίας 76/207, εισάγοντας δυσμενή διάκριση αντίθετη προς την οδηγία αυτή, τα εθνικά δικαστήρια υποχρεούνται να μη λάβουν υπόψη την εν λόγω διάκριση κατά την εφαρμογή αυτών των διατάξεων υπέρ της ζημιουμένης κατηγορίας προσώπων, με κάθε δυνατό τρόπο, χωρίς να χρειάζεται να ζητήσουν ή να περιμένουν την προηγούμενη κατάργησή τους από το νομοθέτη, από τα μέρη της συλλογικής συμβάσεως ή με άλλο τρόπο.

Schintgen

Gulmann

Σκουρής

Macken

Cunha Rodrigues

Δημοσιεύθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 20 Μαρτίου 2003.

Ο Γραμματέας

Ο Πρόεδρος του έκτου τμήματος

R. Grass

J.-P. Puissochet