

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ

YVES BOT

της 2ας Σεπτεμβρίου 2010¹

1. Τα ζητήματα που αφορούν την υποχρεωτική συνταξιοδότηση, τη δυνατότητα απολύσεως εργαζομένου που έχει συμπληρώσει το όριο ηλικίας συνταξιοδότησεως όπως και την πρόσληψη εργαζομένων με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου από συγκεκριμένη ηλικία και μετά αποτέλεσαν και θα αποτελέσουν στο εγγύς μέλλον αντικείμενο μελέτης πολλών αποφάσεων του Δικαστηρίου². Η παρούσα υπόθεση θα βοηθήσει το Δικαστήριο να συμπληρώσει τη νομολογία του κρίνοντας αυτή τη φορά επί του συνόλου των ζητημάτων αυτών.

έχει συμπληρώσει το 65ο έτος ηλικίας και η οποία προβλέπει ότι, μετά από αυτήν την ηλικία, η σχέση εργασίας μπορεί να παραταθεί μόνον υπό τη μορφή συμβάσεων εργασίας ενός έτους όχι όμως περισσότερο από τρία συνολικά έτη είναι συμβατή με την οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία³.

2. Το *Rajonen sad Plovdiv* (Βουλγαρία) ερωτά, συγκεκριμένα, το Δικαστήριο εάν η εθνική ρύθμιση η οποία επιτρέπει στον εργοδότη να θέσει τέρμα στη σύμβαση εργασίας ενός καθηγητή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

2 — Σε ό,τι αφορά την υποχρεωτική συνταξιοδότηση, βλ. απόφαση της 16ης Οκτωβρίου 2007, C-411/05, *Palacios de la Villa* (Συλλογή 2007, σ. I-8531), και εκκρεμείς ενώπιον του Δικαστηρίου υποθέσεις C-45/09, *Rosenblatt*, και C-159/10 και C-160/10, *Fuchs και Köhler*. Σχετικά με τη δυνατότητα απολύσεως εργαζομένου που έχει συμπληρώσει το όριο συνταξιοδότησεως, βλ. απόφαση της 5ης Μαρτίου 2009, C-388/07, *Age Concern England* (Συλλογή 2009, σ. I-1569). Όσον αφορά την πρόσληψη εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου μετά από μια συγκεκριμένη ηλικία, βλ. απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2005, C-144/04, *Mangold* (Συλλογή 2005, σ. I-9981), όπως και εκκρεμή ενώπιον του Δικαστηρίου υπόθεση C-109/09, *Deutsche Lufthansa*. Βλ., επίσης, απόφαση της 12ης Ιανουαρίου 2010, C-341/08, *Petersen* (Συλλογή 2010, σ. I-47), για το θέμα που αφορά εθνική ρύθμιση ορίζουσα το 68ο έτος ως τη μέγιστη ηλικία για την άσκηση του επαγγέλματος του συμβεβλημένου οδοντίαρου.

3. Στις παρούσες προτάσεις, θα εκθέσω, βάσει της υπάρχουσας νομολογίας, τους λόγους για τους οποίους φρονώ ότι μια τέτοια ρύθμιση δεν αντιβαίνει στην οδηγία.

3 — EEL 303, σ. 16 (στο εξής: οδηγία).

I — Το νομικό πλαίσιο

μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο,

A — Το δίκαιο της Ένωσης

[...]».

4. Κατά το άρθρο 1 της οδηγίας, «σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη».

6. Το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας προβλέπει ότι:

5. Το άρθρο 2 της οδηγίας ορίζει ότι:

«Κατά παρέκκλιση εκ του άρθρου 2 παράγραφος 2, τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι η λόγω ηλικίας διαφορετική μεταχείριση δεν συνιστά διάκριση εφόσον δικαιολογείται στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου αντικειμενικά και λογικά από έναν θεμιτό στόχο, ιδίως δε από θεμιτούς στόχους της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, και εφόσον τα μέσα επίτευξης του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

«1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.

Αυτή η διαφορετική μεταχείριση μπορεί ιδίως να περιλαμβάνει:

2. Για τους σκοπούς της παραγράφου 1:

α) συντρέχει άμεση διάκριση όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, ένα πρόσωπο υφίσταται

α) την καθιέρωση ειδικών συνθηκών για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, για την απασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των όρων απόλυσης και αμοιβής, για τους νέους, τους ηλικιωμένους και τους εργαζομένους που συντηρούν άλλα πρόσωπα, προκειμένου να

ευνοείται η επαγγελματική τους ένταξη ή να εξασφαλίζεται η προστασία τους,

- β) τον καθορισμό ελάχιστων όρων ηλικίας, επαγγελματικής εμπειρίας ή αρχαιότητας στην απασχόληση για την πρόσβαση στην απασχόληση ή σε ορισμένα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την απασχόληση,

- γ) τον καθορισμό ανώτατου ορίου ηλικίας για την πρόσληψη, με βάση την απαιτούμενη κατάρτιση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ή την ανάγκη εύλογης περιόδου απασχόλησης πριν από τη συνταξιοδότηση.»

8. Κατά το άρθρο 328 του Εργατικού Κώδικα:

«1) Ο εργοδότης μπορεί να λύσει τη σύμβαση εργασίας μέσω γραπτής αναγγελίας προς τον εργάτη ή μισθωτό εντός της προθεσμίας που προβλέπει το άρθρο 326, παράγραφος 2, στις εξής περιπτώσεις:

[...]

10. Όταν κατοχυρώνεται το δικαίωμα προς συνταξιοδότηση για τους καθηγητές, λέκτορες και βοηθούς βαθμού I και II, και επιστημονικούς διδάκτορες –με τη συμπλήρωση του 65ου έτους ηλικίας τους,

[...]».

B — Η εθνική νομοθεσία

7. Το άρθρο 325, παράγραφος 3, του βουλγαρικού Εργατικού Κώδικα⁴ προβλέπει ότι η σύμβαση εργασίας λύεται χωρίς σχετική προειδοποίηση από τα συμβαλλόμενα μέρη με την παρέλευση του χρονικού διαστήματος για το οποίο είχε συναφθεί.

9. Το άρθρο 11 των μεταβατικών και τελικών διατάξεων του βουλγαρικού νόμου για την ανώτατη εκπαίδευση⁵ ορίζει ότι:

«Κατόπιν προτάσεως του τομέα και του τμήματος ή/και του παραρτήματος, η σύγκλητος μπορεί να παρατείνει τις συμβάσεις εργασίας

4 — DV αριθ. 26, της 1ης Απριλίου 1986, όπως τροποποιήθηκε μεταγενεστέρως και δημοσιεύθηκε στο DV αριθ. 41, της 2ας Ιουνίου 2009, και τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιουλίου 2009.

5 — DV αριθ. 112, της 27ης Δεκεμβρίου 1995, όπως τελικώς τροποποιήθηκε και δημοσιεύθηκε στο DV αριθ. 74, της 15ης Σεπτεμβρίου 2009.

των προσώπων που δύνανται να διδάσκουν και έχουν συμπληρώσει το όριο ηλικίας κατά το άρθρο 328, παράγραφος 1, σημείο 10, του εργατικού κώδικα κατά ένα έτος κάθε φορά αλλά όχι περισσότερο από τρία έτη συνολικά για τους διδάσκοντες που έχουν θέση “καθηγητή” και όχι περισσότερο από δύο έτη για τους διδάσκοντες που έχουν θέση “λέκτορα”»

II — Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

11. Οι παρούσες αιτήσεις για έκδοση προδικαστικής αποφάσεως αφορούν το ίδιο πρόσωπο, τον Vasil Ivanov Georgiev, και τα ίδια πραγματικά περιστατικά. Η διαφορά μεταξύ των δύο αιτήσεων έγκειται στο ότι με τη δεύτερη (υπόθεση C-268/09) υποβάλλεται ένα επιπλέον ερώτημα σε σχέση με την πρώτη (υπόθεση C-250/09).

12. Ο V.I. Georgiev άρχισε να εργάζεται στο Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv (πολυτεχνείο της Σόφιας – παράρτημα Πλόβντιβ, στο εξής: πολυτεχνείο) το 1985, ως λέκτορας.

10. Το άρθρο 7, παράγραφος 1, σημείο 6, του νόμου για την προστασία από τις διακρίσεις⁶ προβλέπει ότι δεν αποτελεί διάκριση «ο καθορισμός ενός ανώτατου ορίου ηλικίας για την πρόσληψη, το οποίο οφείλεται στην ανάγκη ύπαρξης ορισμένης κατάρτισης για τη σχετική θέση ή στην ανάγκη εύλογης διάρκειας της απασχόλησης πριν από τη συνταξιοδότηση, εφόσον δικαιολογείται αντικειμενικά και λογικά από έναν θεμιτό στόχο και εφόσον τα μέσα επίτευξης του στόχου αυτού δεν υπερβαίνουν το αναγκαίο μέτρο».

13. Η σύμβαση εργασίας του λύθηκε το 2006, όταν συμπλήρωσε το 65ο έτος ηλικίας, λόγω συμπλήρωσης της ηλικίας συνταξιοδοτήσεως.

14. Η σύγκλητος του πανεπιστημίου επέτρεψε, εντούτοις, στον ενάγοντα V.I. Georgiev να συνεχίσει να εργάζεται δυνάμει του άρθρου 11 των μεταβατικών και τελικών διατάξεων του νόμου για την ανώτατη εκπαίδευση. Μια νέα σύμβαση εργασίας ενός

6 — *DV* αριθ. 86, της 30ής Σεπτεμβρίου 2003, που τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2004, όπως τροποποιήθηκε και δημοσιεύθηκε στο *DV* αριθ. 74, της 15ης Σεπτεμβρίου 2009, που τέθηκε σε ισχύ στις 15 Σεπτεμβρίου 2009.

έτους συνήφθη, με την οποία ο V.I. Georgiev θα εργαζόταν ως διδάσκων στη σχολή μηχανολογίας.

15. Με πρόσθετη συμφωνία που υπεγράφη το 2006 παρατάθηκε η ισχύς της συμβάσεως κατά ένα έτος.

16. Το 2007 παραχωρήθηκε στον ενάγοντα θέση καθηγητή.

17. Με πρόσθετη συμφωνία που υπεγράφη το 2008, παρατάθηκε εκ νέου η ισχύς της συμβάσεως κατά ένα έτος.

18. Το 2009 λύθηκε η σχέση εργασίας μεταξύ του πανεπιστημίου και του ενάγοντα δυνάμει του άρθρου 325, παράγραφος 3, του Εργατικού Κώδικα, με πράξη του διευθυντή της σχολής.

19. Ο V.I. Georgiev κατέθεσε δύο αγωγές ενώπιον του δικαστηρίου του Πλόβντιβ. Η πρώτη αποσκοπεί στην ακύρωση της ρήτηρας της πρώτης συμβάσεως ορισμένου χρόνου με την οποία παρατείνεται η ισχύς της συμβάσεως κατά ένα έτος και στη μετατροπή της συμβάσεώς του σε σύμβαση αορίστου χρόνου (αγωγή επί της υποθέσεως C-268/09). Η δεύτερη αφορά την απόφαση του διευθυντή της πολυτεχνικής σχολής με την οποία λύεται η σχέση εργασίας του ενάγοντα με το

πανεπιστήμιο με τη συμπλήρωση το 68ου έτους της ηλικίας του (αγωγή επί της υποθέσεως C-250/09). Το Rajonen sad Plovdiv αποφάσισε να αναστείλει την κύρια διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα τρία προδικαστικά ερωτήματα. Τα δύο πρώτα είναι κοινά και στις δύο υποθέσεις, το δε τρίτο τέθηκε στην υπόθεση C-268/09:

«1) Απαγορεύουν οι διατάξεις της οδηγίας [...] την εφαρμογή του εθνικού νόμου που δεν επιτρέπει τη σύναψη συμβάσεων εργασίας αόριστου χρόνου με καθηγητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που έχουν συμπληρώσει το 65ο έτος της ηλικίας τους; Στο πλαίσιο αυτό, και πιο συγκεκριμένα ενόψει του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας, δικαιολογούνται αντικειμενικά και λογικά από ένα θεμιτό στόχο και είναι αναλογικά τα μέτρα που προβλέπει το άρθρο 7, παράγραφος 1, σημείο 6, του βουλγαρικού νόμου για την προστασία από τις διακρίσεις, τα οποία εισάγουν όρια ηλικίας για την απασχόληση σε συγκεκριμένη θέση, αν ληφθεί υπόψη ότι η οδηγία έχει μεταφερθεί πλήρως στη βουλγαρική έννομη τάξη;

2) Απαγορεύουν οι διατάξεις της οδηγίας [...] την εφαρμογή του εθνικού νόμου βάσει του οποίου οι καθηγητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που έχουν συμπληρώσει το 68ο έτος της ηλικίας τους συνταξιοδοτούνται αναγκαστικά; Με δεδομένα τα εκτεθέντα πραγματικά περιστατικά και τις εκτεθείσες περιστάσεις της υπό κρίση υπόθεσης, είναι δυνατόν, εφόσον διαπιστωθεί ότι η εφαρμοστέα

εθνική νομοθεσία με την οποία μεταφέρθηκε η οδηγία στην εσωτερική έννομη τάξη είναι αντίθετη προς τις διατάξεις της οδηγίας, να οδηγήσει η ερμηνεία των διατάξεων του κοινοτικού δικαίου στη μη εφαρμογή της εθνικής νομοθεσίας;

- 3) Αποτελεί, κατά την εθνική νομοθεσία, η συμπλήρωση της εν λόγω ηλικίας τη μόνη προϋπόθεση για τη λύση της εργασιακής σχέσης αόριστου χρόνου και για τη δυνατότητα συνέχισης της ως εργασιακής σχέσης ορισμένου χρόνου μεταξύ του ίδιου εργαζόμενου και του ίδιου εργοδότη στην ίδια θέση εργασίας; Καθορίζει η εθνική νομοθεσία την ανώτατη διάρκεια και τον ανώτατο αριθμό ανανεώσεων της εργασιακής σχέσης ορισμένου χρόνου με τον ίδιο εργοδότη μετά τη μετατροπή της σύμβασης αόριστου χρόνου σε ορισμένου, μετά την παρέλευση των οποίων δεν είναι δυνατή η συνέχιση της εργασιακής σχέσης μεταξύ των συμβαλλόμενων;»

20. Ο V.I. Georgiev, το πολυτεχνείο, η Βουλγαρική, η Γερμανική και η Σλοβακική Κυβέρνηση, καθώς και η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατέθεσαν γραπτές παρατηρήσεις.

III — Ανάλυση

21. Τα τρία προδικαστικά ερωτήματα θα εξεταστούν συνολικά, εφόσον, κατ' αρχήν, θέτουν το ζήτημα εάν η οδηγία πρέπει να ερμηνευθεί κατά τρόπον ώστε να αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία επιτρέπει σε εργοδότη να θέτει τέρμα σε σύμβαση εργασίας καθηγητή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που έχει συμπληρώσει το 65ο έτος ηλικίας και η οποία προβλέπει ότι, μετά από αυτήν την ηλικία, η σχέση εργασίας μπορεί να παραταθεί μόνον υπό τη μορφή ετήσιων συμβάσεων εργασίας όχι όμως περισσότερο από τρία συνολικά έτη.

22. Για να δοθεί απάντηση σε αυτά τα ερωτήματα, θα πρέπει να αναζητηθεί εάν η επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική ρύθμιση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, εάν εισάγει διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας και, αν ναι, εάν αυτή η διαφορετική μεταχείριση αντιβαίνει στην οδηγία.

23. Κατ' αρχάς, σχετικά με το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, επισημαίνεται ότι από το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', προκύπτει ότι, εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην Ένωση, η οδηγία εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα όσον αφορά τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησως, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών. Εντούτοις, η επίδικη στην κύρια δίκη νομοθεσία επηρεάζει τη διάρκεια και το περιεχόμενο της εργασιακής σχέσεως που συνδέει τα μέρη καθώς και, γενικότερα, την άσκηση από τους καθηγητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της επαγγελματικής δραστηριότητάς τους περιορίζοντας τη συμμετοχή

τους στην ενεργό ζωή από τη συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας τους και εμποδίζοντας τη συμμετοχή τους σε αυτή με τη συμπλήρωση του 68ου έτους της ηλικίας τους. Συνεπώς, κατά τη γνώμη μου, δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η εθνική αυτή νομοθεσία εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας⁷.

24. Ακολουθώς, όσον αφορά το ζήτημα εάν η επίδικη εθνική νομοθεσία στην κύρια δίκη εισάγει διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας σε ό,τι αφορά την απασχόληση και την εργασία, διαπιστώνεται ότι, κατά το γράμμα του άρθρου 2, παράγραφος 1, της οδηγίας και για τους σκοπούς αυτής, η «αρχή της ίσης μεταχειρίσεως» σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διακρίσεως για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 της οδηγίας. Το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας διευκρινίζει ότι, για τους σκοπούς της παραγράφου 1, συντρέχει άμεση διάκριση όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 της οδηγίας, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο.

25. Η επίδικη εθνική νομοθεσία της κύριας δίκης, παρέχοντας το δικαίωμα στον εργοδότη να λύει τη σύμβαση εργασίας καθηγητή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ο οποίος συμπλήρωσε το 65 έτος της ηλικίας του και προβλέποντας ότι, από την ηλικία αυτή και έπειτα, η σχέση εργασίας μπορεί να παραταθεί μόνο με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ενός έτους όχι όμως περισσότερο από τρία έτη, επιφυλάσσει στους καθηγητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης

που έχουν συμπληρώσει το 65ο έτος της ηλικίας τους, όπως και σε εκείνους που έχουν συμπληρώσει το 68ο έτος, λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από τις υπόλοιπους εν ενεργεία καθηγητές. Συγκεκριμένα, σε αντίθεση με τους άλλους εν ενεργεία καθηγητές που έχουν σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, οι καθηγητές ηλικίας 65 ετών υποχρεούνται να αποδεχτούν τη σύναψη συμβάσεως ορισμένου χρόνου σε περίπτωση που επιθυμούν να συνεχίσουν να εργάζονται. Επιπροσθέτως, οι καθηγητές με συμπληρωμένο το 68ο έτος ηλικίας τους υποχρεούνται να διακόψουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα στο πλαίσιο της σχολής. Κατά συνέπεια, μια τέτοια νομοθεσία εισάγει διαφορετική μεταχείριση στηριζόμενη ευθέως στην ηλικία κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1 και 2, στοιχείο α', της οδηγίας⁸.

26. Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να εξετασθεί εάν η απορρέουσα από την επίμαχη εθνική νομοθεσία της κύριας δίκης διαφορετική μεταχείριση είναι συμβατή ή όχι με την οδηγία. Στο πλαίσιο αυτό, από το άρθρο 6, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας προκύπτει ότι η λόγω ηλικίας διαφορετική μεταχείριση δεν συνιστά διάκριση κατά το άρθρο 2 της οδηγίας «εφόσον δικαιολογείται στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου αντικειμενικά και λογικά

7 — Βλ., συναφώς, προπαρατεθείσες αποφάσεις Palacios de la Villa (σκέψεις 45 και 46) και Age Concern England (σκέψεις 27 και 28).

8 — Προκύπτει, από τη δικογραφία ότι, κατ' εφαρμογήν του βουλγαρικού δικαίου, λύση της συμβάσεως εργασίας των μισθωτών μπορεί να επέλθει, κατ' αρχήν, από την ηλικία των 63 ετών για τους άνδρες. Καίτοι οι καθηγητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, υπό αυτήν την οπτική, βρίσκονται σε ευνοϊκή θέση σε σχέση με τους υπόλοιπους μισθωτούς, δεν αποκλείεται, εντούτοις, να υφίστανται διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας ενδεχομένως αντίθετη προς την οδηγία, αφού το σημείο αναφοράς είναι η κατάσταση στην οποία βρίσκονται οι καθηγητές οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει το 65ο ή το 68ο έτος της ηλικίας τους.

από ένα θεμιτό στόχο, ιδίως δε από θεμιτούς στόχους της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, και εφόσον τα μέσα επίτευξης του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία».

27. Ο σκοπός που επιδιώκεται από την επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική ρύθμιση δεν προκύπτει ρητώς από το γράμμα αυτής. Όπως έχει δεχτεί το Δικαστήριο, αν δεν έχει διασαφηνιστεί η επίμαχη εθνική ρύθμιση ως προς τον σκοπό που επιδιώκει, ο σκοπός που επιδιώκεται με το συγκεκριμένο μέτρο πρέπει να προκύπτει από άλλα στοιχεία του γενικού πλαισίου του, ενόψει της ασκήσεως δικαστικού ελέγχου ως προς τη νομιμότητά του, αλλά και ως προς τον πρόσφορο και αναγκαίο χαρακτήρα των μέσων που εφαρμόζονται για την επίτευξη του στόχου αυτού⁹.

28. Στο πλαίσιο της διαφοράς της κύριας δίκης, εναπόκειται τελικά στο εθνικό δικαστήριο, το οποίο είναι το μόνο αρμόδιο να εκτιμήσει τα περιστατικά της διαφοράς που έχει υποβληθεί στην κρίση του και να ερμηνεύσει την εφαρμοστέα εθνική νομοθεσία, να εξακριβώσει τον λόγο για τον οποίο διατηρήθηκε σε ισχύ το οικείο μέτρο και να προσδιορίσει έτσι τον επιδιωκόμενο από το εν λόγω

μέτρο σκοπό κατά το άρθρο 6, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας¹⁰.

29. Συναφώς, προκειμένου να δοθεί λυσιτελής απάντηση στον εθνικό δικαστή για να επιλύσει τη διαφορά της κύριας δίκης, πρέπει να ερευνηθεί εάν η οδηγία αντιτίθεται στη λόγω ηλικίας διαφορετική μεταχείριση, όπως αυτή της κύριας δίκης, λαμβανομένων υπόψη των προβληθέντων μέσω των υποβληθέντων ενώπιον του Δικαστηρίου γραπτών παρατηρήσεων που κατατέθηκαν στο Δικαστήριο σκοπών προς ενδεχόμενη δικαιολόγηση της διαφορετικής μεταχειρίσεως.

30. Προβλήθηκε, κατά κύριο λόγο, ως επιχείρημα ο σκοπός του οικείου μέτρου με το οποίο επιδιώχθηκε να ανακατανομηθούν στις διαφορετικές γενιές οι ευκαιρίες εργασίας εντός της επίμαχης επαγγελματικής δραστηριότητας. Σύμφωνα με τα επιχειρήματα πολλών παρεμβαίνόντων στην παρούσα διαδικασία και ιδιαιτέρως της Βουλγαρικής, της Γερμανικής και της Σλοβακικής Κυβερνήσεως όπως και της Επιτροπής, η επίδικη στην κύρια δίκη εθνική νομοθεσία, με αυτόν τον σκοπό, επεδίωκε να κατοχυρώσει για τις νέες γενιές τη δυνατότητα προσβάσεώς τους σε θέσεις καθηγητών και να εξασφαλίσει την ποιότητα της διδασκαλίας και της έρευνας.

31. Κατά το γράμμα του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας, «θεμιτοί» σκοποί, υπό την έννοια της οδηγίας, μπορούν να θεωρηθούν, μεταξύ άλλων, οι θεμιτοί σκοποί της πολιτικής στον τομέα της απασχολήσεως, της

⁹ — Βλ., μεταξύ άλλων, προπαρατεθείσα απόφαση Petersen (σκέψη 40 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

¹⁰ — Βλ., μεταξύ άλλων, προπαρατεθείσες αποφάσεις Age Concern England (σκέψη 47) και Petersen (σκέψη 42).

αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής καταρτίσεως. Επ' αυτού το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η πρόωθηση των προσλήψεων συνιστά αναμφισβήτητα θεμιτό σκοπό της κοινωνικής πολιτικής των κρατών μελών ή της πολιτικής τους στον τομέα της απασχολήσεως και ότι η εκτίμηση αυτή ισχύει προφανώς για τα εργαλεία της πολιτικής που εφαρμόζεται στην εθνική αγορά εργασίας με σκοπό τη βελτίωση των ευκαιριών εντάξεως ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων στον ενεργό βίο. Ομοίως, τα μέτρα που λαμβάνονται για τη διευκόλυνση της προσβάσεως των νέων στο επάγγελμα του καθηγητή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης θεωρούνται ενδεχομένως μέτρα άσκησης πολιτικής στον τομέα της απασχολήσεως¹¹.

32. Σε αυτό το σημείο, θα πρέπει να ελεγχθεί εάν, σύμφωνα με το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας, τα μέτρα τα οποία ελήφθησαν για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία. Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι τα κράτη μέλη διαθέτουν ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως κατά την επιλογή των μέτρων που μπορούν να λάβουν προς επίτευξη των σκοπών τους στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής απασχολήσεως¹².

33. Στην προπαρατεθείσα απόφαση επί της υποθέσεως Petersen, το Δικαστήριο έκρινε ότι, ανάλογα με την εξέλιξη της αγοράς εργασίας στον οικείο τομέα, δεν είναι παράλογη η εκτίμηση των αρχών κράτους μέλους ότι

η εφαρμογή ορίου ηλικίας, αποτέλεσμα της οποίας είναι η έξοδος των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων από την αγορά εργασίας, θα διευκολύνει την απασχόληση των νεότερων σε ηλικία επαγγελματιών. Όσον αφορά τον καθορισμό του ορίου ηλικίας στα 68 έτη, το Δικαστήριο απεφάνθη ότι η ηλικία αυτή μπορεί να θεωρηθεί αρκούντως προχωρημένη, ώστε να δικαιολογείται η λήξη της άσκησης της επαγγελματικής δραστηριότητας¹³. Από την προπαρατεθείσα απόφαση στην υπόθεση Palacios de la Villa προκύπτει ότι η ίδια εκτίμηση μπορεί να γίνει και σε σχέση με το όριο ηλικίας των 65 ετών¹⁴, καθόσον, κατά μείζονα λόγο, όπως συμβαίνει στην παρούσα υπόθεση, η συμπλήρωση αυτού του ορίου ηλικίας των εργαζομένων δεν συνεπάγεται αναγκαστικά τη συνταξιοδότησή τους.

34. Θα πρέπει, κατά την άποψή μου, να αναγνωρισθεί ότι τα κράτη μέλη μπορούν νομίμως να διασφαλίζουν μια εξισοροπητική κλίμακα ηλικιών για τους καθηγητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης θεσπίζοντας όριο ηλικίας. Η συνύπαρξη διαφορετικών γενιών διδασκόντων και ερευνητών ευνοεί, κατά τη γνώμη μου, την ανταλλαγή εμπειριών και την καινοτόμο δράση και συνεπώς την ανάπτυξη της ποιότητας της πανεπιστημιακής διδασκαλίας και έρευνας. Εξάλλου, δεδομένου ότι ο αριθμός των κενών θέσεων είναι περιορισμένος στον τομέα αυτόν και η σταδιοδρομία που ακολουθείται είναι σχετικώς μακρόχρονη, είναι λογικό να θεωρείται ότι η

11 — Βλ., συναφώς, προπαρατεθείσα απόφαση Petersen (σκέψη 68 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

12 — Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 19ης Ιανουαρίου 2010, C-555/07, Küçükdereci (Συλλογή 2010, σ. I-365, σκέψη 38 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

13 — Βλ. προπαρατεθείσα απόφαση Petersen (σκέψη 70).

14 — Βλ. προπαρατεθείσα απόφαση Palacios de la Villa (σκέψη 72).

εισαγωγή ορίου ηλικίας διευκολύνει την πρόσβαση των νεοτέρων στο επάγγελμα.

χορηγήσεως συντάξεως¹⁵, το ύψος της οποίας δεν αμφισβητείται, κατά τα λοιπά, από τον ενάγοντα στην κύρια δίκη.

35. Υπό αυτό το πρίσμα, ρύθμιση όπως η επίδικη στην κύρια δίκη, δεν φαίνεται να υπερβαίνει το μέτρο του αναγκαίου προς διασφάλιση της ανακατανομής στις διαφορετικές γενιές των δυνατοτήτων απασχολήσεως στο συγκεκριμένο επάγγελμα.

37. Ακολούθως, πρέπει να σημειωθεί ότι η δυνατότητα που προσφέρεται στους καθηγητές να διδάξουν μετά τη συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας τους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου κάμπει την υποχρέωση συνταξιοδοτήσεώς τους ήδη από την ηλικία αυτή επιτρέποντάς τους να συνεχίσουν τη δραστηριότητά τους για τρία ακόμη έτη. Επομένως, αυτή η δυνατότητα αμβλύνει τη διαφορετική μεταχείριση στην οποία υπόκεινται οι καθηγητές με συμπληρωμένο το 65ο έτος της ηλικίας τους.

36. Ο αναλογικός χαρακτήρας της ρυθμίσεως αυτής οφείλεται, κατ' αρχάς, στο γεγονός ότι, τόσο στην ηλικία των 65 ετών όσο και σε εκείνη των 68, καθηγητής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ο οποίος υποχρεούται να διακόψει την επαγγελματική του δραστηριότητα έχει δικαίωμα συνταξιοδοτήσεως. Η εν λόγω ρύθμιση, κατά συνέπεια, δεν θεωρείται ότι θίγει υπέρμετρα τις νόμιμες αξιώσεις των εργαζομένων, οι οποίοι θα έπρεπε να διακόψουν τη δραστηριότητά τους λόγω του ότι συμπλήρωσαν την ηλικία μεταξύ 65 και 68 ετών, καθόσον η ρύθμιση αυτή δεν βασίζεται αποκλειστικά στη συγκεκριμένη ηλικία, αλλά λαμβάνει επίσης υπόψη της το γεγονός ότι οι ενδιαφερόμενοι απολαύουν με τη λήξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους χρηματικού αντισταθμίσιματος μέσω της

38. Δεδομένης της ως άνω ερμηνείας της επίδικης στην κύρια δίκη εθνικής ρυθμίσεως, πρέπει να γίνει διάκριση μεταξύ της παρούσας υποθέσεως και εκείνης για την οποία εκδόθηκε η προαναφερθείσα απόφαση Mangold. Θυμίζω ότι με αυτήν την απόφαση το Δικαστήριο έκρινε ως αντίθετο προς την οδηγία εθνικό μέτρο με το οποίο ήταν επιτρεπτή, χωρίς αντικειμενικό δικαιολογητικό λόγο, η σύναψη συμβάσεως ορισμένου χρόνου για τους εργαζόμενους στο 52ο έτος

15 — Βλ., στο πλαίσιο αυτό, προπαρατεθείσα απόφαση Palacios de la Villa (σκέψη 73), όπου το Δικαστήριο αναφέρεται στο δικαίωμα συντάξεως, «το επίπεδο της οποίας είναι εύλογο». Ο προσδιορισμός του περιεχομένου της διατυπώσεως αυτής αποτελεί ένα από τα βασικά ζητήματα με τα οποία ασχολείται η προπαρατεθείσα απόφαση Rosenblatt.

ηλικίας τους. Σε αντίθεση με την παρούσα υπόθεση, η επίμαχη εθνική ρύθμιση στην εν λόγω υπόθεση αφορούσε εργαζομένους χωρίς δικαίωμα συνταξιοδότησεως και οι συμβάσεις εργασίας μπορούσαν να ανανεωθούν επ' άπειρον. Επιπλέον, η επίδικη στην κύρια δίκη εθνική νομοθεσία αφορά συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων ενώ η επίμαχη εθνική νομοθεσία στην προπαρατεθείσα απόφαση Mangold είχε γενική εφαρμογή.

την επιθυμία ορισμένων καθηγητών να συνεχίσουν τη δραστηριότητα τους μετά το 65ο έτος της ηλικίας τους με την υποχρέωση των πανεπιστημίων να επαναξιολογούν κάθε χρόνο, αναλόγως με τις ανάγκες τους και τα ίδια χαρακτηριστικά του σχετικού τομέα, εάν τυχόν παράταση της ισχύος της συμβάσεως εργασίας θίγει την ορθή ανακατανομή των ευκαιριών εργασίας που παρουσιάζονται στις διαφορετικές γενιές στο πλαίσιο του επαγγέλματος αυτού.

39. Τέλος, παρατηρείται ότι το Δικαστήριο σε πολλές περιπτώσεις επεσήμανε ότι η σταθερότητα της απασχολήσεως θεωρείται ως προέχον στοιχείο της προστασίας των εργαζομένων ενώ, ταυτοχρόνως, δέχθηκε ότι, σε ορισμένες περιπτώσεις, οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ανταποκρίνονται στις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων¹⁶.

40. Φρονώ ότι αυτό ακριβώς ισχύει και στην παρούσα υπόθεση. Συγκεκριμένα, η σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου συμβιβάζει

41. Από το σύνολο των ανωτέρω στοιχείων, συνάγεται ότι τα άρθρα 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', και 6, παράγραφος 1, της οδηγίας πρέπει να ερμηνευθούν κατά τρόπον ώστε να μην αντιτίθενται σε εθνική ρύθμιση, όπως η επίδικη στην κύρια δίκη, όταν αυτή επιτρέπει στον εργοδότη να λύσει τη σύμβαση εργασίας καθηγητή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ο οποίος συμπλήρωσε το 65ο έτος της ηλικίας και προβλέπει ότι, από την ηλικία αυτή και έπειτα, η σχέση εργασίας μπορεί να παραταθεί αποκλειστικά μέσω συμβάσεων ορισμένου χρόνου ενός έτους όχι όμως περισσότερο από τρία έτη συνολικά, στο μέτρο που η νομοθεσία αυτή αποσκοπεί στο να ανακατανεύσει τις δυνατότητες απασχολήσεως στο επάγγελμα αυτό στις διαφορετικές γενιές, πράγμα το οποίο πρέπει να εξακριβωθεί από τον εθνικό δικαστή.

16 — Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 15ης Απριλίου 2008, C-268/06, Impact (Συλλογή 2008, σ. I-2483, σκέψη 87 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

IV — Πρόταση

42. Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα υποβληθέντα από το Rajonen sad Plovdiv προδικαστικά ερωτήματα ως εξής:

«Τα άρθρα 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', και 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, έχουν την έννοια ότι δεν αποκλείουν εθνική νομοθεσία, όπως η επίδικη στην κύρια δίκη, όταν αυτή παρέχει στον εργοδότη τη δυνατότητα να λύσει τη σύμβαση εργασίας καθηγητή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ο οποίος συμπλήρωσε το 65ο έτος ηλικίας και προβλέπει ότι, από την ηλικία αυτή και έπειτα, η σχέση εργασίας μπορεί να παραταθεί αποκλειστικά μέσω συμβάσεων ορισμένου χρόνου ενός έτους όχι όμως περισσότερο από τρία έτη συνολικά, στο μέτρο που η νομοθεσία αυτή αποσκοπεί στο να ανακατανεύσει τις δυνατότητες απασχολήσεως στο επάγγελμα αυτό στις διαφορετικές γενιές, πράγμα το οποίο πρέπει να εξακριβωθεί από τον εθνικό δικαστή.»