Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δεύτερο τμήμα)

της 6ης Δεκεμβρίου 2012*

«Ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία — Οδηγία 2000/78/ΕΚ — Απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας ή αναπηρίας — Αποζημίωση απολύσεως — Πρόγραμμα κοινωνικών μέτρων που προβλέπει καταβολή μειωμένης αποζημιώσεως απολύσεως σε εργαζομένους με αναπηρία»

Στην υπόθεση C-152/11,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Arbeitsgericht München (Γερμανία) με απόφαση της 17ης Φεβρουαρίου 2011, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 28 Μαρτίου 2011, στο πλαίσιο της δίκης

Johann Odar

κατά

Baxter Deutschland GmbH,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (δεύτερο τμήμα),

συγκείμενο από τους A. Rosas, προεδρεύοντα του δεύτερου τμήματος, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (εισηγητή) και C. G. Fernlund, δικαστές,

γενική εισαγγελέας: E. Sharpston

γραμματέας: K. Malacek, υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 18ης Απριλίου 2012,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— ο J. Odar, εκπροσωπούμενος από τις S. Saller και B. Renkl, Rechtsanwälte,

— η Baxter Deutschland GmbH, εκπροσωπούμενη από την C. Grundmann, Rechtsanwältin,

— η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους T. Henze, J. Möller και N. Graf Vitzthum,

— η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους J. Enegren και V. Kreuschitz,

αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις της κατά τη συνεδρίαση της 12ης Ιουλίου 2012,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία των άρθρων 2 και 6, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, στοιχείο α', 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 (ΕΕ L 303, σ. 16).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ του J. Odar και της πρώην εργοδότριάς του, Baxter Deutschland GmbH (στο εξής: Baxter), σχετικά με το ποσό της αποζημιώσεως απολύσεως που του καταβλήθηκε σύμφωνα με το πρόγραμμα προληπτικών κοινωνικών μέτρων (στο εξής: ΠΠΚΜ), που είχε συμφωνηθεί μεταξύ της εταιρίας αυτής και του συμβουλίου εργαζομένων της.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

3 Οι αιτιολογικές σκέψεις 8, 11, 12 και 15 της οδηγίας 2000/78 έχουν ως εξής:

«(8) Οι κατευθυντήριες γραμμές του 2000 για την απασχόληση, οι οποίες εγκρίθηκαν από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Ελσίνκι στις 10 και 11 Δεκεμβρίου 1999, τονίζουν ότι πρέπει να προωθηθεί η δημιουργία προϋποθέσεων για μια αγορά εργασίας που θα ευνοεί την κοινωνική ένταξη, με τη διαμόρφωση ενός συνεκτικού συνόλου πολιτικών που θα στοχεύουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων εις βάρος ομάδων, όπως είναι τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Επίσης, υπογραμμίζουν την ανάγκη να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην υποστήριξη των ηλικιωμένων εργαζομένων, ούτως ώστε να αυξηθεί η συμμετοχή τους στην επαγγελματική ζωή.

[…]

(11) Οι διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού μπορούν να υπονομεύσουν την επίτευξη των στόχων της συνθήκης ΕΚ, ειδικότερα δε την επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, την άνοδο του βιοτικού επιπέδου και της ποιότητας ζωής, την οικονομική και κοινωνική συνοχή και αλληλεγγύη [και την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων].

(12) Προς τούτο, πρέπει να απαγορεύεται σε όλη την Κοινότητα κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στους τομείς που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία. [...]

[…]

(15) Αρμόδια για την εκτίμηση των γεγονότων, από τα οποία μπορεί να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση, είναι τα εθνικά δικαστήρια ή άλλοι αρμόδιοι φορείς. Σύμφωνα με τους κανόνες του εθνικού δικαίου ή την πρακτική, οι κανόνες αυτοί μπορούν να προβλέπουν παν αποδεικτικό μέσο για την έμμεση διάκριση συμπεριλαμβανομένων και των στατιστικών στοιχείων.»

4 Κατά το άρθρο της 1, η εν λόγω οδηγία σκοπό έχει τη «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».

5 Το άρθρο 2 της ίδιας οδηγίας, το οποίο τιτλοφορείται «Η έννοια των διακρίσεων», ορίζει στις παραγράφους του 1 και 2 τα εξής:

«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.

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

β) συντρέχει έμμεση διάκριση όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου μιας ορισμένης θρησκείας ή πεποιθήσεων, με μια ορισμένη ειδική ανάγκη, μιας ορισμένης ηλικίας, ή ενός ορισμένου γενετήσιου προσανατολισμού, σε σχέση με άλλα άτομα εκτός εάν,

i) η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία, ή

ii) για τα πρόσωπα με κάποιο μειονέκτημα, ο εργοδότης ή κάθε πρόσωπο ή οργανισμός έναντι του οποίου ισχύει η παρούσα οδηγία, υποχρεούται, δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας, να λάβει κατάλληλα μέτρα, ανταποκρινόμενα στην αρχή που θέτει το άρθρο 5, με σκοπό την εξάλειψη των μειονεκτημάτων που συνεπάγεται η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική.»

6 Το άρθρο 3 της οδηγίας 2000/78, το οποίο τιτλοφορείται «Πεδίο εφαρμογής», ορίζει στην παράγραφό του 1 τα εξής:

«Εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην Κοινότητα, η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων φορέων, όσον αφορά:

[…]

γ) τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών,

[…]».

7 Το άρθρο 6 της ίδιας οδηγίας, το οποίο τιτλοφορείται «Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας», ορίζει στην παράγραφό του 1 τα εξής:

«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.

Αυτή η διαφορετική μεταχείριση μπορεί ιδίως να περιλαμβάνει:

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,

[…]».

8 Το άρθρο 16 της εν λόγω οδηγίας προβλέπει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα ώστε να:

α) καταργηθεί κάθε νομοθετική, κανονιστική ή διοικητική διάταξη αντιβαίνουσα στην αρχή της ίσης μεταχείρισης,

β) κηρύσσονται ή μπορούν να κηρυχθούν άκυρες ή να τροποποιούνται οποιεσδήποτε διατάξεις αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης οι οποίες περιέχονται στις ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες […]».

Το γερμανικό δίκαιο

Η γερμανική νομοθεσία

9 Η οδηγία 2000/78 μεταφέρθηκε στη γερμανική έννομη τάξη με τον γενικό νόμο για την ίση μεταχείριση (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) της 14ης Αυγούστου 2006 (*BGBl.* 2006 I, σ. 1897, στο εξής: AGG). Το άρθρο 1 του νόμου αυτού, το οποίο τιτλοφορείται «Σκοπός του νόμου», ορίζει τα εξής:

«Σκοπός του παρόντος νόμου είναι να αποτρέψει τη δημιουργία ή να εξασφαλίσει την εξάλειψη κάθε μειονεκτήματος λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, φύλου, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.»

10 Το άρθρο 10 του AGG, το οποίο τιτλοφορείται «Επιτρεπόμενη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας», ορίζει τα εξής:

«Κατά παρέκκλιση από το άρθρο 8, η λόγω ηλικίας διαφορετική μεταχείριση μπορεί να επιτρέπεται εφόσον είναι αντικειμενική και εύλογη και δικαιολογείται από έναν θεμιτό σκοπό. Τα μέσα με τα οποία μπορεί να επιτευχθεί ο σκοπός αυτός πρέπει να είναι πρόσφορα και αναγκαία. Αυτή η διαφορετική μεταχείριση μπορεί ιδίως να περιλαμβάνει:

[…]

6. Διαφοροποιήσεις παροχών σε "προγράμματα κοινωνικών μέτρων" κατά την έννοια του νόμου περί οργανώσεως των επιχειρήσεων [Betriebsverfassungsgesetz], όταν τα μέρη έχουν προβλέψει αποζημίωση κλιμακούμενη ανάλογα με την ηλικία ή την προϋπηρεσία ως προς την οποία προδήλως έχουν ληφθεί υπόψη οι εξαρτώμενες κυρίως από την ηλικία ευκαιρίες στην αγορά εργασίας με σχετικώς ιδιαίτερη έμφαση στην ηλικία ή όταν τα μέρη αποκλείουν από τις παροχές του προγράμματος κοινωνικών μέτρων εργαζομένους, οι οποίοι είναι οικονομικώς εξασφαλισμένοι, διότι, δικαιούνται συντάξεως, ενδεχομένως μετά τη λήψη επιδόματος ανεργίας.»

11 Τα άρθρα 111 έως 113 του νόμου περί οργανώσεως των επιχειρήσεων, όπως ίσχυε την 25η Σεπτεμβρίου 2001 (*BGBl.* 2001 I, σ. 2518), επιβάλλουν την εφαρμογή μέτρων ώστε να αμβλύνονται οι επιπτώσεις που έχουν επί των εργαζομένων οι αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων. Προς τούτο, οι εργοδότες και τα συμβούλια εργαζομένων έχουν υποχρέωση να καταρτίζουν από κοινού πρόγραμμα κοινωνικών μέτρων.

12 Το άρθρο 112 του νόμου περί οργανώσεως των επιχειρήσεων, το οποίο τιτλοφορείται «Συμφωνία για τις διαρθρωτικές αλλαγές στην επιχείρηση και πρόγραμμα κοινωνικών μέτρων», ορίζει στην παράγραφό του 1 τα εξής:

«Εφόσον ο εργοδότης και το συμβούλιο εργαζομένων συμφωνήσουν ως προς την εξισορρόπηση των συμφερόντων όσον αφορά σχεδιαζόμενη διαρθρωτική αλλαγή στην επιχείρηση, η συμφωνία τους καταρτίζεται εγγράφως και υπογράφεται από τα δύο μέρη. Το ίδιο ισχύει για τις συμφωνίες που καθιστούν δυνατή την εξισορρόπηση ή την άμβλυνση των οικονομικών επιπτώσεων επί των εργαζομένων της σχεδιαζόμενης αλλαγής στην επιχείρηση (πρόγραμμα κοινωνικών μέτρων). Το πρόγραμμα κοινωνικών μέτρων έχει την ισχύ συμφωνίας εργοδότη-συμβουλίου εργαζομένων […]».

13 Κατά το άρθρο 127 του κώδικα κοινωνικών ασφαλίσεων, το οποίο περιλαμβάνεται στο βιβλίο III του κώδικα αυτού, η καταβολή κανονικού επιδόματος ανεργίας πραγματοποιείται για ορισμένο χρόνο, ο οποίος καθορίζεται βάσει της ηλικίας του εργαζομένου και του χρόνου ασφαλίσεώς του. Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να λάβουν επίδομα ανεργίας που αντιστοιχεί σε μισθούς 12 μηνών αν δεν έχουν συμπληρώσει το 50ό έτος της ηλικίας τους, 15 μηνών μετά τη συμπλήρωση των 50 ετών, 18 μηνών μετά τη συμπλήρωση των 55 ετών και 24 μηνών μετά τη συμπλήρωση των 58 ετών.

Το πρόγραμμα προληπτικών κοινωνικών μέτρων και το συμπληρωματικό πρόγραμμα κοινωνικών μέτρων

14 Στις 30 Απριλίου 2004 η Baxter και το οικείο συμβούλιο εργαζομένων συμφώνησαν ένα ΠΠΚΜ. Το άρθρο 6, παράγραφος 1, σημεία 1.1 έως 1.5, του προγράμματος αυτού έχει ως εξής:

«1. Αποζημίωση καταγγελίας της εργασιακής σχέσεως (εκτός από τις περιπτώσεις “πρόωρης συνταξιοδοτήσεως”)

1.1 Οι εργαζόμενοι της επιχειρήσεως στους οποίους, παρά τις σχετικές προσπάθειες, δεν είναι δυνατόν να γίνει προσφορά απασχολήσεως στην επιχείρηση Baxter [που εδρεύει] στη Γερμανία και η σύμβαση εργασίας των οποίων δεν μπορεί να καταγγελθεί πρόωρα βάσει του άρθρου και οι οποίοι αποχωρούν από την επιχείρηση (λόγω απολύσεως για οικονομοτεχνικούς λόγους ή βάσει κοινής συμφωνίας των μερών), λαμβάνουν φορολογητέα μικτή αποζημίωση σε ευρώ η οποία υπολογίζεται σύμφωνα με τον ακόλουθο τύπο:

Αποζημίωση = παράγων ηλικία x προϋπηρεσία x μικτές μηνιαίες αποδοχές [στο εξής: γενικός τύπος]

1.2 Πίνακας καθορισμού του παράγοντα ηλικία

Ηλικία	Παράγων ηλικία	Ηλικία	Παράγων ηλικία	Ηλικία	Παράγων ηλικία	Ηλικία	Παράγων ηλικία	Ηλικία	Παράγων ηλικία
18	0,35	28	0,60	38	1,05	48	1,30	58	1,70
19	0,35	29	0,60	39	1,05	49	1,35	59	1,50
20	0,35	30	0,70	40	1,10	50	1,40	60	1,30

21	0,35	31	0,70	41	1,10	51	1,45	61	1,10
22	0,40	32	0,80	42	1,15	52	1,50	62	0,90
23	0,40	33	0,80	43	1,15	53	1,55	63	0,60
24	0,40	34	0,90	44	1,20	54	1,60	64	0,30
25	0,40	35	0,90	45	1,20	55	1,65		
26	0,50	36	1,00	46	1,25	56	1,70		
27	0,50	37	1,00	47	1,25	57	1,70		

[…]

1.5 Στην περίπτωση εργαζομένων ηλικίας 54 ετών και άνω οι οποίοι απολύονται για οικονομοτεχνικούς λόγους ή αποχωρούν βάσει κοινής συμφωνίας των μερών, η αποζημίωση που υπολογίζεται βάσει του άρθρου 6 θα συγκρίνεται με εκείνη που προκύπτει από τον εξής τύπο:

Μήνες μέχρι την κατά το ενωρίτερο δυνατό συνταξιοδότηση x 0,85 x μικτές μηνιαίες αποδοχές [στο εξής: εναλλακτικός τύπος]

Σε περίπτωση που η αποζημίωση βάσει [του γενικού τύπου] είναι μεγαλύτερη από την αποζημίωση βάσει [του εναλλακτικού τύπου] θα καταβάλλεται το μικρότερο ποσό. Εντούτοις, το ποσό αυτό δεν μπορεί να υπολείπεται του ημίσεως της αποζημιώσεως [βάσει του γενικού τύπου].

Αν το ποσό που προκύπτει [βάσει του εναλλακτικού τύπου] είναι μηδενικό, καταβάλλεται το ήμισυ της αποζημιώσεως βάσει [του γενικού τύπου]».

15 Στις 13 Μαρτίου 2008, η Baxter συμφώνησε με το συμβούλιο εργαζομένων του ομίλου συμπληρωματικό πρόγραμμα κοινωνικών μέτρων (στο εξής: ΣΠΚΜ). Το άρθρο 7 του προγράμματος αυτού, το οποίο αφορά τις αποζημιώσεις, έχει ως εξής:

«Οι εργαζόμενοι που υπάγονται στο παρόν [ΠΠΚΜ] και των οποίων η σύμβαση εργασίας λύεται λόγω των λειτουργικών αλλαγών λαμβάνουν τις εξής παροχές:

7.1 Αποζημίωση: Οι εργαζόμενοι θα λάβουν ενιαία αποζημίωση βάσει του άρθρου 6, παράγραφος 1, του [ΠΠΚΜ].

7.2 Διευκρίνιση: Σε σχέση με το άρθρο 6, σημείο 1.5, του [ΠΠΚΜ] τα μέρη συμφωνούν την ακόλουθη διευκρίνιση. Ως κατά το ενωρίτερο δυνατόν συνταξιοδότηση νοείται το χρονικό σημείο κατά το οποίο ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει για πρώτη φορά προβλεπόμενη από το νόμο σύνταξη γήρατος, περιλαμβανομένης μειωμένης συντάξεως λόγω πρόωρης συνταξιοδοτήσεως.

[…]»

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

16 Ο ενάγων της κύριας δίκης, J. Odar, είναι αυστριακής ιθαγένειας και γεννήθηκε το 1950. Είναι έγγαμος με δύο προστατευόμενα τέκνα και έχει διαπιστωθεί ότι είναι βαριά ανάπηρος, με ποσοστό αναπηρίας 50 %. Εργαζόταν από τις 17 Απριλίου 1979 στην Baxter ή στην εταιρία την οποία η Baxter διαδέχθηκε και είχε ανέλθει ως τη θέση του υπεύθυνου εμπορικής προωθήσεως.

17 Η Baxter κατήγγειλε εγγράφως την εργασιακή σχέση του J. Odar στις 25 Απριλίου 2008 και του πρότεινε συνέχιση της απασχολήσεώς του στο Munich-Unterschleißheim (Γερμανία). Ο J. Odar αποδέχθηκε την πρόταση αυτή αλλά στη συνέχεια αποφάσισε να παραιτηθεί στις 31 Δεκεμβρίου 2009 κατόπιν συμφωνίας των μερών ότι η παραίτησή του αυτή δεν θα έθιγε το δικαίωμά του σε αποζημίωση.

18 Όπως προκύπτει από την απόφαση περί παραπομπής, ο J. Odar έχει δικαίωμα να λάβει από το γερμανικό σύστημα ασφαλίσεως γήρατος κανονική σύνταξη γήρατος στα 65 έτη, δηλαδή από την 1η Αυγούστου 2015, καθώς και σύνταξη βαριάς αναπηρίας με τη συμπλήρωση της ηλικίας των 60 ετών, δηλαδή από την 1η Αυγούστου 2010.

19 Η Baxter κατέβαλε στον J. Odar αποζημίωση βάσει του ΠΠΚΜ η οποία ανερχόταν στο μικτό ποσό των 308 253,31 ευρώ. Η αποζημίωση που θα του καταβαλλόταν βάσει του γενικού τύπου ανερχόταν στο μικτό ποσό των 616 506,63 ευρώ. Στηριζόμενη, βάσει του εναλλακτικού τύπου, στην κατά το ενωρίτερο δυνατόν συνταξιοδότησή του, δηλαδή την 1η Αυγούστου 2010, η Baxter υπολόγισε αποζημίωση ανερχόμενη στο μικτό ποσό των 197 199,09 ευρώ. Συνεπώς, του κατέβαλε το προβλεπόμενο κατώτατο ποσό, το οποίο αντιστοιχεί στο ήμισυ του ποσού των 616 506,63 ευρώ.

20 Στις 30 Ιουνίου 2010, ο J. Odar άσκησε αγωγή ενώπιον του Arbeitsgericht München [Εργατοδικείο Μονάχου]. Ζήτησε να υποχρεωθεί η Baxter να του καταβάλει συμπληρωματική αποζημίωση μικτού ποσού 271 988,22 ευρώ. Το ποσό αυτό αντιστοιχεί στη διαφορά μεταξύ της αποζημιώσεως που του καταβλήθηκε και εκείνης που θα είχε λάβει, αν, με τον ίδιο χρόνο προϋπηρεσίας στην επιχείρηση, ήταν 54 ετών κατά τη λύση της εργασιακής του σχέσεως. Ο J. Odar υποστηρίζει ότι ο προβλεπόμενος στο ΠΠΚΜ τρόπος υπολογισμού της αποζημιώσεως τον θέτει σε μειονεκτική θέση λόγω της ηλικίας και της αναπηρίας του.

21 Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν συνάδει προς την οδηγία 2000/78 το άρθρο 10, τρίτη περίοδος, σημείο 6, του AGG και ο κανόνας του άρθρου 6, παράγραφος 1, σημείο 1.5, του ΠΠΚΜ. Επισημαίνει ότι, αν η πρώτη από τις δύο εθνικές ρυθμίσεις δεν συνάδει προς το δίκαιο της Ένωσης και, κατά συνέπεια, δεν εφαρμόζεται, πρέπει να δεχθεί την αγωγή που έχει ασκήσει ενώπιόν του ο J. Odar. Πράγματι, ο κανόνας που περιέχεται στη δεύτερη ρύθμιση δεν μπορεί να στηρίζεται σε κανόνα ο οποίος δεν είναι συμβατός με την ως άνω οδηγία.

22 Υπό τις περιστάσεις αυτές, το Arbeitsgericht München αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Αντιβαίνει ρύθμιση εθνικού δικαίου, η οποία προβλέπει ότι μπορεί να επιτρέπεται διαφορετική μεταχείριση λόγω της ηλικίας, όταν στο πλαίσιο ενός επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως οι κοινωνικοί εταίροι στην επιχείρηση αποκλείουν από τις παροχές ενός προγράμματος κοινωνικών μέτρων εργαζομένους που είναι οικονομικώς εξασφαλισμένοι, διότι αυτοί, ενδεχομένως μετά τη λήψη επιδόματος ανεργίας, δικαιούνται συντάξεως, προς την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας κατά το άρθρο 1 και το άρθρο 16 της [οδηγίας 2000/78] ή μια τέτοια άνιση μεταχείριση δικαιολογείται βάσει του άρθρου 6, [παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, στοιχείο α',] της [οδηγίας αυτής];

2) Αντιβαίνει ρύθμιση εθνικού δικαίου, η οποία προβλέπει ότι μπορεί να επιτρέπεται διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, όταν στο πλαίσιο ενός επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως οι κοινωνικοί εταίροι στην επιχείρηση αποκλείουν από τις παροχές προγράμματος κοινωνικών μέτρων εργαζομένους που είναι οικονομικώς εξασφαλισμένοι, διότι αυτοί, ενδεχομένως μετά τη λήψη επιδόματος ανεργίας, δικαιούνται συντάξεως, προς την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας την οποία θέτει το άρθρο 1 και το άρθρο 16 της οδηγίας [2000/78];

3) Αντιβαίνει ρύθμιση επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως, η οποία προβλέπει ότι στην περίπτωση εργαζομένων στην επιχείρηση, οι οποίοι είναι άνω των 54 ετών και απολύονται για λόγους λειτουργίας της επιχειρήσεως, πραγματοποιείται εναλλακτικός υπολογισμός της αποζημιώσεως βάσει της κατά το ενωρίτερο δυνατόν συνταξιοδοτήσεως και σε σύγκριση με την κανονική μέθοδο υπολογισμού, η οποία συνδέεται ιδίως με τη διάρκεια του χρόνου υπηρεσίας στην επιχείρηση, πρέπει να καταβάλλεται το ελάχιστο ποσό αποζημιώσεως, τουλάχιστον όμως το ήμισυ του κανονικού ποσού αποζημιώσεως, προς την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας που θέτει το άρθρο 1 και το άρθρο 16 της οδηγίας [2000/78] ή δικαιολογείται μια τέτοια άνιση μεταχείριση κατά το άρθρο 6, [παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, στοιχείο α',] της [οδηγίας αυτής];

4) Αντιβαίνει ρύθμιση επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως, η οποία προβλέπει ότι στην περίπτωση εργαζομένων στην επιχείρηση, οι οποίοι είναι άνω των 54 ετών και απολύονται για λόγους λειτουργίας της επιχειρήσεως, πραγματοποιείται εναλλακτικός υπολογισμός της αποζημιώσεως βάσει της κατά το ενωρίτερο δυνατόν συνταξιοδοτήσεως και σε σύγκριση με την κανονική μέθοδο υπολογισμού, η οποία συνδέεται ιδίως με τη διάρκεια του χρόνου υπηρεσίας στην επιχείρηση, πρέπει να καταβάλλεται το ελάχιστο ποσό αποζημιώσεως, τουλάχιστον όμως το ήμισυ του κανονικού ποσού αποζημιώσεως, και κατά την εναλλακτική μέθοδο υπολογισμού λαμβάνεται υπόψη σύνταξη γήρατος λόγω αναπηρίας, προς την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ειδικών αναγκών που θέτει το άρθρο 1 και το άρθρο 16 της οδηγίας [2000/78];»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί των δύο πρώτων ερωτημάτων

23 Με τα δύο πρώτα ερωτήματα, τα οποία πρέπει να εξεταστούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν τα άρθρα 2, παράγραφος 2, και 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 έχουν την έννοια ότι απαγορεύουν εθνική κανονιστική ρύθμιση βάσει της οποίας η διαφορετική μεταχείριση για λόγους ηλικίας μπορεί να είναι νόμιμη όταν, στο πλαίσιο επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως ορισμένης επιχειρήσεως, οι κοινωνικοί εταίροι έχουν αποκλείσει από τις παροχές προγράμματος κοινωνικών μέτρων εργαζομένους οι οποίοι είναι οικονομικώς εξασφαλισμένοι, επειδή έχουν δικαίωμα σε σύνταξη γήρατος, ενδεχομένως μετά από τη λήψη επιδόματος ανεργίας.

24 Συναφώς, επιβάλλεται εκ προοιμίου να υπομνησθεί η πάγια νομολογία του Δικαστηρίου κατά την οποία για τα σχετικά με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ερωτήματα που έχει υποβάλει το εθνικό δικαστήριο, εντός του πραγματικού και κανονιστικού πλαισίου το οποίο έχει προσδιορίσει με δική του ευθύνη και την ακρίβεια του οποίου δεν οφείλει να ελέγξει το Δικαστήριο, ισχύει το τεκμήριο ότι είναι λυσιτελή. Το Δικαστήριο μπορεί να απορρίψει την αίτηση που έχει υποβάλει το εθνικό δικαστήριο μόνον όταν προδήλως προκύπτει ότι η ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης την οποία ζητεί το εθνικό δικαστήριο δεν έχει καμία σχέση με το υποστατό ή το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης, όταν το πρόβλημα είναι υποθετικής φύσεως ή επίσης όταν το Δικαστήριο δεν διαθέτει τα πραγματικά και νομικά στοιχεία που είναι αναγκαία προκειμένου να δώσει χρήσιμη απάντηση στα ερωτήματα που του έχουν υποβληθεί (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 22ας Ιουνίου 2010, C-188/10 και C-189/10, Melki και Abdeli, Συλλογή 2010, σ. I-5667, σκέψη 27· της 29ης Μαρτίου 2012, C-599/10, SAG ELV Slovensko κ.λπ., σκέψη 15, καθώς και της 12ης Ιουλίου 2012, C-378/10, VALE Építési, σκέψη 18).

25 Επιβάλλεται η διαπίστωση ότι αυτό ακριβώς συμβαίνει εν προκειμένω.

26 Πράγματι, τα δύο πρώτα ερωτήματα αφορούν την περίπτωση που προβλέπεται στο άρθρο 10, τρίτη περίοδος, σημείο 6, του AGG, κατά την οποία οι κοινωνικοί εταίροι αποκλείουν από τις παροχές του προγράμματος κοινωνικών μέτρων εργαζομένους οι οποίοι είναι οικονομικώς εξασφαλισμένοι επειδή έχουν δικαίωμα σε σύνταξη γήρατος, ενδεχομένως μετά τη λήψη επιδόματος ανεργίας.

27 Από την απόφαση περί παραπομπής, όμως, δεν προκύπτει καμία ένδειξη ότι η διαφορά της κύριας δίκης αφορά τέτοια περίπτωση. Αντιθέτως, το αιτούν δικαστήριο επισήμανε ότι, παρά την προβλεπόμενη με τη διάταξη αυτή του AGG δυνατότητα, το ΠΠΚΜ δεν επιτρέπει την εξαίρεση από την αποζημίωση απολύσεως των εργαζομένων που πλησιάζουν το όριο συνταξιοδοτήσεως ούτε προβλέπει τη συνεκτίμηση του δικαιώματος του εργαζομένου για λήψη επιδόματος ανεργίας. Όπως προκύπτει από τη δικογραφία, ο J. Odar έλαβε αποζημίωση απολύσεως, η οποία όμως μειώθηκε σύμφωνα με το άρθρο 6, παράγραφος 1, σημείο 1.5, του ΠΠΚΜ, σε συνδυασμό με το άρθρο 7, σημείο 7.2, του ΣΠΚΜ, γεγονός το οποίο δεν αμφισβητεί με την αγωγή του ενώπιον του εν λόγω δικαστηρίου.

28 Συνεπώς, προκύπτει προδήλως ότι το ερώτημα σχετικά με το συμβατό του άρθρου 10, τρίτη περίοδος, σημείο 6, του AGG προς την οδηγία 2000/78 είναι αόριστο και πλήρως υποθετικού χαρακτήρα σε σχέση με το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης.

29 Υπό τις συνθήκες αυτές, παρέλκει η απάντηση στο πρώτο και το δεύτερο από το ερωτήματα που υπέβαλε το αιτούν δικαστήριο.

Επί του τρίτου ερωτήματος

30 Με το τρίτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν τα άρθρα 2, παράγραφος 2, και 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 έχουν την έννοια ότι απαγορεύουν ρύθμιση επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως ορισμένης επιχειρήσεως η οποία προβλέπει ότι στην περίπτωση εργαζομένων της οι οποίοι είναι άνω των 54 ετών και απολύονται για οικονομοτεχνικούς λόγους πραγματοποιείται εναλλακτικός υπολογισμός της αποζημιώσεως βάσει της κατά το ενωρίτερο δυνατόν συνταξιοδοτήσεως και σε σύγκριση με την γενική μέθοδο υπολογισμού, η οποία συναρτάται ιδίως με τη διάρκεια του χρόνου υπηρεσίας στην επιχείρηση, καταβάλλεται μικρότερο ποσό αποζημιώσεως σε σχέση με εκείνο που προκύπτει βάσει της γενικής μεθόδου υπολογισμού, το οποίο όμως αντιστοιχεί τουλάχιστον στο ήμισυ του ποσού αυτού.

31 Όσον αφορά, πρώτον, το ζήτημα αν η εθνική κανονιστική ρύθμιση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78, πρέπει να επισημανθεί ότι, όπως προκύπτει τόσο από τον τίτλο και τις αιτιολογικές σκέψεις όσο και από το περιεχόμενο και τον σκοπό της οδηγίας 2000/78, η οδηγία αυτή σκοπό έχει να θεσπίσει ένα γενικό πλαίσιο που να διασφαλίζει σε όλους ίση μεταχείριση «στην απασχόληση και την εργασία», προσφέροντάς τους επαρκή προστασία από τις διακρίσεις που οφείλονται σε έναν από τους λόγους που απαριθμούνται στο άρθρο 1 της εν λόγω οδηγίας, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται η ηλικία.

32 Ειδικότερα, από το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 2000/78 προκύπτει ότι αυτή εφαρμόζεται, εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που απονέμονται στην Ευρωπαϊκή Ένωση, «σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων φορέων», όσον αφορά, μεταξύ άλλων, «τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών».

33 Προβλέποντας τη μείωση του ποσού της αποζημιώσεως απολύσεως των εργαζομένων ηλικίας 54 ετών και άνω, το άρθρο 6, παράγραφος 1, σημείο 1.5, του ΠΠΚΜ επηρεάζει τους όρους που διέπουν την απόλυση των εργαζομένων αυτών κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 2000/78. Ως εκ τούτου, τέτοια εθνική ρύθμιση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ως άνω οδηγίας.

34 Όπως προκύπτει από την πάγια νομολογία του Δικαστηρίου οι κοινωνικοί εταίροι, όταν λαμβάνουν μέτρα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78, η οποία συγκεκριμενοποιεί στον τομέα της απασχολήσεως και της εργασίας την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων βάσει ηλικίας, πρέπει να ενεργούν τηρώντας την εν λόγω οδηγία (αποφάσεις της 13ης Σεπτεμβρίου 2011, C-447/09, Prigge κ.λπ., Συλλογή 2011, σ. I-8003, σκέψη 48, καθώς και της 7ης Ιουνίου 2012, C-132/11, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, σκέψη 22).

35 Όσον αφορά το ζήτημα αν η επίμαχη ρύθμιση στην κύρια δίκη προβλέπει διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, πρέπει να επισημανθεί ότι το άρθρο 6, παράγραφος 1, σημείο 1.5, του ΠΠΚΜ έχει ως αποτέλεσμα, όσον αφορά εργαζομένους ηλικίας άνω των 54 ετών και οι οποίοι απολύονται για οικονομοτεχνικούς λόγους ή των οποίων η εργασιακή σχέση λύεται με κοινή συμφωνία των μερών, η αποζημίωση που υπολογίζεται βάσει του γενικού τύπου να συγκρίνεται με την αποζημίωση που προκύπτει βάσει του εναλλακτικού τύπου. Το μικρότερο από τα δύο ποσά καταβάλλεται στον οικείο εργαζόμενο, ενώ διασφαλίζεται ότι αυτός θα λάβει τουλάχιστον το ήμισυ του ποσού που προκύπτει βάσει του γενικού τύπου.

36 Σύμφωνα με τις ρυθμίσεις αυτές, στον J. Odar καταβλήθηκε ποσό 308 357,10 ευρώ, το οποίο αντιστοιχεί στο ήμισυ της αποζημιώσεως που προκύπτει βάσει του γενικού τύπου. Αν ήταν 54 ετών κατά τον χρόνο της απολύσεώς του, ο J. Odar θα είχε δικαίωμα, υπό κατά τα λοιπά όμοιες συνθήκες, σε αποζημίωση ύψους 580 357,10 ευρώ. Το γεγονός, συνεπώς, ότι ήταν άνω των 54 ετών είχε ως αποτέλεσμα την εφαρμογή της συγκριτικής μεθόδου και την καταβολή σε αυτόν ποσού κατώτερου από εκείνο στο οποίο θα είχε δικαίωμα αν δεν είχε συμπληρώσει την ηλικία αυτή. Προκύπτει, επομένως, ότι η μέθοδος υπολογισμού που προβλέπει το ΠΠΚΜ για την περίπτωση απολύσεως για οικονομοτεχνικούς λόγους εισάγει διαφορετική μεταχείριση στηριζόμενη ευθέως στην ηλικία.

37 Επιβάλλεται να εξεταστεί εάν αυτή η διαφορετική μεταχείριση είναι δυνατόν να δικαιολογηθεί βάσει του άρθρου 6, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78. Πράγματι, κατά τη διάταξη αυτή η λόγω ηλικίας διαφορετική μεταχείριση δεν συνιστά διάκριση εφόσον δικαιολογείται στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου αντικειμενικά και λογικά από ένα θεμιτό σκοπό, ιδίως δε από θεμιτούς σκοπούς σχετικούς με την πολιτική στον τομέα της απασχολήσεως, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής καταρτίσεως, και εφόσον τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

38 Όσον αφορά τον σκοπό των επίμαχων στην κύρια δίκη εθνικών μέτρων, το αιτούν δικαστήριο παρατηρεί ότι από το γράμμα του άρθρου 6, παράγραφος 1, σημείο 1.5, του ΠΠΚΜ δεν προκύπτει καμία ένδειξη σχετικά με τους σκοπούς που επιδιώκει. Εντούτοις, από την ενώπιον του Δικαστηρίου δικογραφία προκύπτει ότι αυτοί ταυτίζονται με τους σκοπούς του κανόνα του άρθρου 10, τρίτη περίοδος, σημείο 6, του AGG. Όπως επισημαίνει το αιτούν δικαστήριο, οι ρυθμίσεις που επιλέγονται από τους κοινωνικούς εταίρους στο πλαίσιο του προγράμματος κοινωνικών μέτρων πρέπει να είναι τέτοιας φύσεως ώστε πράγματι να επιδιώκουν αντικειμενικώς τον σκοπό που προβλέπεται στην ως άνω διάταξη του AGG και να μη θίγουν δυσανάλογα τα συμφέροντα των ευρισκόμενων σε μειονεκτική θέση ομάδων.

39 Κατά το άρθρο 112 του νόμου περί οργανώσεως των επιχειρήσεων, όπως ίσχυε την 25η Σεπτεμβρίου 2001, η έννοια και ο σκοπός των προγραμμάτων κοινωνικών μέτρων είναι η εξισορρόπηση ή η άμβλυνση των επιπτώσεων των διαρθρωτικών αλλαγών στην οικεία επιχείρηση. Με τις γραπτές της παρατηρήσεις, η Γερμανική Κυβέρνηση διευκρίνισε ως προς το σημείο αυτό ότι οι καταβαλλόμενες δυνάμει προγράμματος προληπτικών κοινωνικών μέτρων αποζημιώσεις δεν έχουν ειδικά ως σκοπό να διευκολύνουν την επαγγελματική επανένταξη.

40 Η διαφοροποίηση βάσει της ηλικίας των αποζημιώσεων που καταβάλλονται δυνάμει του προγράμματος προληπτικών κοινωνικών μέτρων επιδιώκει σκοπό στηριζόμενο στη διαπίστωση ότι, εφόσον πρόκειται για μελλοντικά οικονομικά μειονεκτήματα, είναι δυνατή, γενικώς, η εξαίρεση από

τις παροχές αυτές ορισμένων εργαζομένων οι οποίοι δεν θα αντιμετωπίσουν τέτοια μειονεκτήματα λόγω της απώλειας της θέσεως εργασίας τους ή οι οποίοι θα τα αντιμετωπίσουν σε λιγότερο έντονη μορφή σε σχέση με άλλους εργαζομένους.

41 Η Γερμανική Κυβέρνηση επισημαίνει συναφώς ότι με το πρόγραμμα κοινωνικών μέτρων πρέπει να γίνει κατανομή περιορισμένων πόρων προκειμένου να καταστεί δυνατή η εκπλήρωση της «μεταβατικής του λειτουργίας» ως προς όλους τους εργαζομένους και όχι μόνο ως προς τους μεγαλύτερους σε ηλικία. Ένα τέτοιο πρόγραμμα δεν μπορεί, κατ' αρχήν, να έχει ως αποτέλεσμα να θέσει υπό κίνδυνο την επιβίωση της επιχειρήσεως ή τις διατηρούμενες θέσεις εργασίας. Το άρθρο 10, τρίτη περίοδος, σημείο 6, του AGG καθιστά επίσης δυνατό τον περιορισμό του ενδεχομένου καταχρήσεως συνιστάμενης στη λήψη από εργαζόμενο αποζημιώσεως που σκοπό έχει να τον ενισχύσει κατά την αναζήτηση νέας απασχολήσεως ενώ πρόκειται να συνταξιοδοτηθεί.

42 Η εν λόγω εθνική διάταξη έχει συνεπώς ως σκοπό τη χορήγηση αποζημιώσεως για το μέλλον, την προστασία των νεότερων εργαζομένων και την υποβοήθηση της επαγγελματικής τους επανεντάξεως, λαμβάνοντας όμως υπόψη την ανάγκη δίκαιης κατανομής των περιορισμένων οικονομικών πόρων ενός προγράμματος κοινωνικών μέτρων.

43 Τέτοιοι σκοποί μπορούν να δικαιολογήσουν, ως εξαίρεση από την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας, διαφορετική μεταχείριση που αφορά, μεταξύ άλλων, «την καθιέρωση ειδικών συνθηκών […] για την απασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των όρων απόλυσης και αμοιβής, για τους νέους, τους ηλικιωμένους […], προκειμένου να ευνοείται η επαγγελματική τους ένταξη ή να εξασφαλίζεται η προστασία τους», κατά την έννοια του άρθρου 6, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78.

44 Επιπλέον, πρέπει να θεωρείται θεμιτός σκοπός να αποφεύγεται το ενδεχόμενο καταβολής αποζημιώσεως σε πρόσωπα που δεν αναζητούν νέα εργασία, αλλά πρόκειται να λάβουν παροχή που αναπληρώνει την απώλεια εισοδήματος υπό τη μορφή συντάξεως γήρατος (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 2010, C-499/08, Ingeniørforeningen i Danmark, Συλλογή 2010, σ. I-9343, σκέψη 44).

45 Υπό τις συνθήκες αυτές, πρέπει να γίνει δεκτό ότι σκοποί όπως οι επιδιωκόμενοι με το άρθρο 6, παράγραφος 1, σημείο 1.5, του ΠΠΚΜ πρέπει, κατ' αρχήν, να θεωρούνται ως δυνάμενοι να δικαιολογήσουν «αντικειμενικά και λογικά» «στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου», όπως ορίζει το άρθρο 6, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78, διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας.

46 Πρέπει όμως επίσης να εξακριβωθεί αν τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την υλοποίηση των σκοπών αυτών είναι πρόσφορα και αναγκαία και αν υπερβαίνουν το απαιτούμενο μέτρο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού.

47 Πρέπει να υπομνησθεί συναφώς ότι στα κράτη μέλη και, ενδεχομένως, στους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο αναγνωρίζεται ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως όχι μόνο ως προς την επιλογή του προς επίτευξη συγκεκριμένου σκοπού στο πλαίσιο της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής στον τομέα της απασχολήσεως, αλλά και ως προς τον καθορισμό των μέτρων με τα οποία μπορεί να υλοποιηθεί ο ως άνω σκοπός (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 5ης Ιουλίου 2012, C-141/11, Hörnfeldt, σκέψη 32).

48 Όσον αφορά τον πρόσφορο χαρακτήρα των επίμαχων ρυθμίσεων του ΠΠΚΜ και του ΣΠΚΜ, πρέπει να επισημανθεί ότι η μείωση του ποσού της αποζημιώσεως απολύσεως που καταβάλλεται στους εργαζομένους οι οποίοι, κατά τον χρόνο της απολύσεώς τους, είναι οικονομικώς εξασφαλισμένοι δεν είναι παράλογη υπό το πρίσμα του σκοπού τέτοιων προγραμμάτων κοινωνικών μέτρων, που είναι η παροχή μεγαλύτερης προστασίας στους εργαζομένους των οποίων η μετάβαση σε νέα απασχόληση καθίσταται δυσχερής λόγω των περιορισμένων οικονομικών τους μέσων.

49 Ως εκ τούτου, πρέπει να θεωρηθεί ότι ρύθμιση όπως αυτή του άρθρου 6, παράγραφος 1, σημείο 1.5, του ΠΠΚΜ δεν είναι προδήλως απρόσφορη για την επίτευξη του θεμιτού σκοπού στον τομέα της πολιτικής απασχολήσεως που επιδιώκει ο Γερμανός νομοθέτης.

50 Όσον αφορά τον πρόσφορο χαρακτήρα των ρυθμίσεων αυτών, πρέπει, βεβαίως, να επισημανθεί ότι το άρθρο 7, σημείο 7.2, του ΣΠΚΜ προβλέπει ότι η κατά το ενωρίτερο συνταξιοδότηση, κατά την έννοια του άρθρου 6, παράγραφος 1, σημείο 1.5, του ΠΠΚΜ, αντιστοιχεί στην ημερομηνία κατά την οποία ο εργαζόμενος μπορεί να λάβει σύνταξη γήρατος, ακόμη και αν πρόκειται για μειωμένη σύνταξη λόγω πρόωρης συνταξιοδοτήσεως.

51 Εντούτοις, όπως διαπιστώθηκε στη σκέψη 27 της παρούσας αποφάσεως, το ΠΠΚΜ προβλέπει τη μείωση μόνο του ποσού της καταβαλλόμενης στους εργαζομένους αυτούς αποζημιώσεως απολύσεως.

52 Ως προς το σημείο αυτό, πρέπει να επισημανθεί, αφενός, ότι το άρθρο 6, σημείο 1.5, του ΠΠΚΜ προβλέπει ότι στον οικείο εργαζόμενο καταβάλλεται το χαμηλότερο ποσό αποζημιώσεως από τα υπολογιζόμενα βάσει του γενικού ή του εναλλακτικού τύπου, ενώ διασφαλίζεται ότι το ποσό που πράγματι θα λάβει ο δικαιούχος θα είναι τουλάχιστον το ήμισυ εκείνου που προκύπτει βάσει του γενικού τύπου. Επιπλέον, όπως προκύπτει από τον πίνακα που παρατίθεται στη σκέψη 14 της παρούσας αποφάσεως, ο παράγων ηλικία, ο οποίος αποτελεί έναν από τους συντελεστές τόσο του γενικού όσο και του εναλλακτικού τύπου, αυξάνεται σταδιακά από την ηλικία των 18 ετών (0,35) ως εκείνη των 57 ετών (1,70). Ο παράγων αυτός αρχίζει να μειώνεται μόνο από την ηλικία των 59 ετών (1,50) και καταλήγει στη μικρότερη τιμή του στην ηλικία των 64 ετών (0,30). Αφετέρου, όπως προβλέπει το τρίτο εδάφιο της ρυθμίσεως αυτής, ακόμα και αν βάσει του εναλλακτικού τύπου προκύπτει μηδενικό αποτέλεσμα, ο οικείος εργαζόμενος έχει δικαίωμα να λάβει αποζημίωση ίση με το ήμισυ της υπολογιζόμενης βάσει του γενικού τύπου.

53 Λαμβανομένων υπόψη των εκτιμήσεων του αιτούντος δικαστηρίου, επιβάλλεται η επισήμανση ότι το άρθρο 6, παράγραφος 1, σημείο 1.5, του ΠΠΚΜ αποτελεί προϊόν συμφωνίας κατόπιν διαπραγματεύσεων μεταξύ των εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδοτών, οι οποίοι με τον τρόπο αυτό έκαναν χρήση του, αναγνωρισμένου ως θεμελιώδους, δικαιώματος συλλογικής διαπραγματεύσεως. Το γεγονός ότι οι κοινωνικοί εταίροι αποκτούν δυνατότητα προς εξισορρόπηση των εκατέρωθεν συμφερόντων παρέχει μη αμελητέα ευελιξία, στον βαθμό που κάθε πλευρά μπορεί, ενδεχομένως, να καταγγείλει τη συμφωνία (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 2010, C-45/09, Rosenbladt, Συλλογή 2010, σ. I-9391, σκέψη 67).

54 Κατόπιν των ανωτέρω, στο τρίτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι τα άρθρα 2, παράγραφος 2, και 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 έχουν την έννοια ότι δεν αντιβαίνει προς αυτά ρύθμιση επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως ορισμένης επιχειρήσεως η οποία προβλέπει ότι στην περίπτωση εργαζομένων της οι οποίοι είναι άνω των 54 ετών και απολύονται για οικονομοτεχνικούς λόγους πραγματοποιείται εναλλακτικός υπολογισμός της αποζημιώσεώς τους βάσει της κατά το ενωρίτερο δυνατόν συνταξιοδοτήσεως και σε σύγκριση με την γενική μέθοδο υπολογισμού, η οποία συναρτάται ιδίως με τη διάρκεια του χρόνου υπηρεσίας στην επιχείρηση, καταβάλλεται στους εργαζομένους αυτούς μικρότερο ποσό αποζημιώσεως σε σχέση με εκείνο που προκύπτει βάσει της γενικής μεθόδου υπολογισμού, το οποίο όμως αντιστοιχεί τουλάχιστον στο ήμισυ του ποσού αυτού.

Επί του τέταρτου ερωτήματος

55 Με το τέταρτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι απαγορεύει ρύθμιση επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως ορισμένης επιχειρήσεως η οποία προβλέπει ότι στην περίπτωση εργαζομένων της οι οποίοι είναι άνω των 54 ετών και απολύονται για οικονομοτεχνικούς λόγους πραγματοποιείται εναλλακτικός υπολογισμός της αποζημιώσεώς τους βάσει της κατά το ενωρίτερο

δυνατόν συνταξιοδοτήσεως και ότι σε σύγκριση με τη γενική μέθοδο υπολογισμού, η οποία συναρτάται ιδίως με τη διάρκεια του χρόνου υπηρεσίας στην επιχείρηση, καταβάλλεται μικρότερο ποσό αποζημιώσεως σε σχέση με εκείνο που προκύπτει βάσει της γενικής μεθόδου υπολογισμού, το οποίο όμως αντιστοιχεί τουλάχιστον στο ήμισυ του ποσού αυτού, και ότι κατά την εφαρμογή της εναλλακτικής αυτής μεθόδου υπολογισμού λαμβάνεται υπόψη η δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδοτήσεως λόγω αναπηρίας.

56 Όσον αφορά, πρώτον, το ζήτημα αν το άρθρο 6, παράγραφος 1, σημείο 1.5, του ΠΠΚΜ, σε συνδυασμό με το άρθρο 7, σημείο 7.2, του ΣΠΚΜ, προβλέπει διαφορετική μεταχείριση λόγω αναπηρίας κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, πρέπει να επισημανθεί ότι το ποσό της αποζημιώσεως απολύσεως που καταβάλλεται στον οικείο εργαζόμενο μειώνεται, κατά το ως άνω άρθρο 7, σημείο 7.2, λαμβάνοντας υπόψη την ημερομηνία της κατά το ενωρίτερο δυνατόν συνταξιοδοτήσεως. Πλην όμως, για τη θεμελίωση του δικαιώματος λήψεως συντάξεως απαιτείται η συμπλήρωση ορίου ηλικίας το οποίο είναι διαφορετικό για τα άτομα με βαριά αναπηρία.

57 Όπως επισήμανε η γενική εισαγγελέας στο σημείο 50 των προτάσεών της, το πρώτο στοιχείο στον υπολογισμό βάσει του εναλλακτικού τύπου θα είναι πάντοτε μικρότερο για έναν εργαζόμενο με αναπηρία σε σχέση με τον συνομήλικό του εργαζόμενο χωρίς αναπηρία. Εν προκειμένω, το γεγονός ότι ο υπολογισμός αυτός στηρίζεται, με τρόπο κατά τα φαινόμενα ουδέτερο, στην ηλικία συνταξιοδοτήσεως έχει ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι με βαριά αναπηρία, για τα οποία προβλέπεται δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδοτήσεως με τη συμπλήρωση χαμηλότερου ορίου ηλικίας, ήτοι των 60 ετών και όχι των 63 ετών όπως συμβαίνει για τους υγιείς εργαζομένους, να λαμβάνουν μικρότερη αποζημίωση απολύσεως και τούτο λόγω της βαριάς αναπηρίας τους.

58 Όπως προκύπτει από τις παρατηρήσεις του J. Odar και συνομολόγησε η Baxter κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, το ποσό της αποζημιώσεως απολύσεως που θα είχε λάβει, αν δεν ήταν βαριά ανάπηρος, θα ανερχόταν στο ποσό των 570 839,47 ευρώ.

59 Κατά συνέπεια, το άρθρο 6, παράγραφος 1, σημείο 1.5, του ΠΠΚΜ, σε συνδυασμό με το άρθρο 7, σημείο 7.2, του ΣΠΚΜ, αποτέλεσμα της εφαρμογής του οποίου είναι ότι η αποζημίωση απολύσεως που καταβάλλεται σε εργαζόμενο με βαριά αναπηρία είναι μικρότερη εκείνης που λαμβάνει υγιής εργαζόμενος, εισάγει διαφορετική μεταχείριση λόγω αναπηρίας κατά την έννοια των συνδυασμένων διατάξεων των άρθρων 1 και 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78.

60 Πρέπει, δεύτερον, να εξεταστεί αν, σε περιστάσεις όπως οι διεπόμενες από την επίμαχη ρύθμιση στην κύρια δίκη, οι εργαζόμενοι με βαριά αναπηρία και ηλικία που πλησιάζει το όριο ηλικίας για συνταξιοδότηση ευρίσκονται σε ανάλογη κατάσταση, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78, με εκείνη των συνομήλικών τους υγιών εργαζομένων. Η Γερμανική Κυβέρνηση υποστηρίζει πράγματι ότι αυτές οι δύο κατηγορίες εργαζομένων ευρίσκονται σε αντικειμενικά διαφορετική κατάσταση όσον αφορά το δικαίωμά τους για συνταξιοδότηση.

61 Πρέπει να επισημανθεί, συναφώς, ότι οι εργαζόμενοι των οποίων η ηλικία πλησιάζει το όριο ηλικίας για συνταξιοδότηση ευρίσκονται σε ανάλογη κατάσταση με εκείνη των άλλων εργαζόμενων που υπάγονται στο πρόγραμμα κοινωνικών μέτρων εφόσον η σχέση εργασίας τους με τον εργοδότη λύεται για τον ίδιο λόγο και υπό τους ίδιους όρους.

62 Πράγματι, το χορηγούμενο στους εργαζομένους με βαριά αναπηρία πλεονέκτημα της δυνατότητας συνταξιοδοτήσεως με τη συμπλήρωση ορίου ηλικίας μικρότερου κατά τρία έτη σε σχέση με εκείνο που ισχύει για τους υγιείς εργαζομένους, δεν μπορεί να τους θέσει σε ιδιαίτερη κατάσταση σε σχέση με τους εργαζομένους αυτούς.

63 Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78, πρέπει να εξεταστεί αν η υφιστάμενη διαφορετική μεταχείριση των δύο κατηγοριών εργαζομένων δικαιολογείται αντικειμενικά και λογικά από θεμιτό σκοπό, αν τα χρησιμοποιούμενα για την υλοποίηση του σκοπού αυτού μέσα είναι πρόσφορα και αν υπερβαίνουν το αναγκαίο μέτρο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου από τον Γερμανό νομοθέτη σκοπού.

64 Συναφώς, αφενός, διαπιστώθηκε ήδη, στις σκέψεις 43 έως 45 της παρούσας αποφάσεως, ότι σκοποί όπως οι επιδιωκόμενοι με το άρθρο 6, παράγραφος 1, σημείο 1.5, του ΠΠΚΜ πρέπει, κατ' αρχήν, να θεωρούνται ως δυνάμενοι να δικαιολογήσουν «αντικειμενικά και λογικά» «στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου», όπως ορίζει το άρθρο 6, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78, διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας. Αφετέρου, όπως προκύπτει από τη σκέψη 49 της παρούσας αποφάσεως, τέτοια εθνική ρύθμιση δεν είναι προδήλως απρόσφορη για την επίτευξη του θεμιτού σκοπού στον τομέα της πολιτικής απασχολήσεως που επιδιώκει ο Γερμανός νομοθέτης.

65 Προκειμένου να εξεταστεί αν το άρθρο 6, παράγραφος 1, σημείο 1.5, του ΠΠΚΜ, σε συνδυασμό με το άρθρο 7, σημείο 7.2, του ΣΠΚΜ, υπερβαίνει το αναγκαίο μέτρο για την επίτευξη των επιδιωκόμενων σκοπών, η διάταξη αυτή πρέπει να τεθεί εντός του γενικότερού της πλαισίου και να συνεκτιμηθεί η ζημία που ενδέχεται να προκαλέσει στα συγκεκριμένα άτομα.

66 Η Baxter και η Γερμανική Κυβέρνηση υποστηρίζουν, κατ' ουσίαν, ότι η μείωση του ποσού της αποζημιώσεως απολύσεως την οποία έλαβε ο J. Odar δικαιολογείται από το πλεονέκτημα που χορηγείται στους εργαζομένους με βαριά αναπηρία, το οποίο συνίσταται στη δυνατότητά τους να συνταξιοδοτηθούν με τη συμπλήρωση ορίου ηλικίας μικρότερου κατά τρία έτη σε σχέση με εκείνο που ισχύει για τους υγιείς εργαζομένους.

67 Η συλλογιστική αυτή δεν μπορεί, όμως, να γίνει δεκτή. Πράγματι, αφενός, υπάρχει διάκριση λόγω αναπηρίας εφόσον το επίμαχο μέτρο δεν δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους ξένους προς τέτοια διάκριση (βλ., κατ' αναλογία, αποφάσεις της 6ης Απριλίου 2000, C-226/98, Jørgensen, Συλλογή 2000, σ. I-2447, σκέψη 29· της 23ης Οκτωβρίου 2003, C-4/02 και C-5/02, Schönheit και Becker, Συλλογή 2003, σ. I-12575, σκέψη 67, καθώς και της 12ης Οκτωβρίου 2004, C-313/02, Wippel, Συλλογή 2004, σ. I-9483, σκέψη 43). Αφετέρου, τέτοια συλλογιστική θα έθετε εν αμφιβόλω την πρακτική αποτελεσματικότητα των εθνικών διατάξεων που προβλέπουν το εν λόγω πλεονέκτημα, των οποίων δικαιολογητικός λόγος είναι, γενικώς, η συνεκτίμηση των δυσχερειών και των κινδύνων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι με βαριά αναπηρία.

68 Προκύπτει, συνεπώς, ότι οι κοινωνικοί εταίροι, επιδιώκοντας τον θεμιτό σκοπό κατανομής των περιορισμένων οικονομικών πόρων προγράμματος κοινωνικών μέτρων δίκαια και ανάλογα προς τις ανάγκες των οικείων εργαζομένων, δεν συνεκτίμησαν κρίσιμα στοιχεία που αφορούν, ειδικότερα, τους εργαζομένους με βαριά αναπηρία.

69 Δεν έλαβαν πράγματι υπόψη τους ούτε τον κίνδυνο που διατρέχουν τα άτομα με βαριά αναπηρία, τα οποία αντιμετωπίζουν γενικώς περισσότερες δυσχέρειες σε σχέση με τους υγιείς εργαζομένους όσον αφορά την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας, ούτε το γεγονός ότι αυτός ο κίνδυνος οξύνεται όσο πλησιάζουν την ηλικία συνταξιοδοτήσεως. Τα άτομα αυτά έχουν ειδικές ανάγκες που συνδέονται τόσο με την προστασία που απαιτείται λόγω της καταστάσεώς τους όσο και με την ανάγκη να αντιμετωπιστεί το ενδεχόμενο επιδεινώσεώς της. Όπως επισήμανε η γενική εισαγγελέας στο σημείο 68 των προτάσεών της, πρέπει να συνεκτιμάται ότι τα άτομα με αναπηρία έχουν κατά τη διάρκεια της ζωής τους αυξημένες οικονομικές υποχρεώσεις λόγω της αναπηρίας τους και/ή ότι, με την πάροδο των ετών, αυτές οι οικονομικές υποχρεώσεις αυξάνονται.

70 Κατά συνέπεια το επίμαχο μέτρο στην κύρια δίκη, καταλήγοντας στην καταβολή κατώτερης αποζημιώσεως απολύσεως για οικονομοτεχνικούς λόγους σε εργαζόμενο με βαριά αναπηρία σε σχέση με εκείνη που λαμβάνει υγιής εργαζόμενος, κατ' αποτέλεσμα θίγει υπερβολικά τα θεμιτά συμφέροντα των εργαζομένων με βαριά αναπηρία και υπερβαίνει, συνεπώς, το αναγκαίο μέτρο για την επίτευξη των σκοπών κοινωνικής πολιτικής που επιδιώκει ο Γερμανός νομοθέτης.

71 Ως εκ τούτου, η διαφορετική μεταχείριση που προκύπτει από το άρθρο 6, παράγραφος 1, σημείο 1.5, του ΠΠΚΜ δεν μπορεί να δικαιολογηθεί βάσει του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', περίπτωση i, της οδηγίας 2000/78.

72 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, στο τέταρτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι αντιβαίνει προς αυτό ρύθμιση επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως ορισμένης επιχειρήσεως η οποία προβλέπει ότι στην περίπτωση εργαζομένων της οι οποίοι είναι άνω των 54 ετών και απολύονται για οικονομοτεχνικούς λόγους πραγματοποιείται εναλλακτικός υπολογισμός της αποζημιώσεώς τους βάσει της κατά το ενωρίτερο δυνατόν συνταξιοδοτήσεως και σε σύγκριση με τη γενική μέθοδο υπολογισμού, η οποία συναρτάται ιδίως με τη διάρκεια του χρόνου υπηρεσίας στην επιχείρηση, καταβάλλεται στους εργαζομένους αυτούς μικρότερο ποσό αποζημιώσεως σε σχέση με εκείνο που προκύπτει βάσει της γενικής μεθόδου υπολογισμού, το οποίο όμως αντιστοιχεί τουλάχιστον στο ήμισυ του ποσού αυτού, και ότι κατά την εφαρμογή της εναλλακτικής αυτής μεθόδου υπολογισμού λαμβάνεται υπόψη η δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδοτήσεως λόγω αναπηρίας.

Επί των δικαστικών εξόδων

73 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. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (δεύτερο τμήμα) αποφαίνεται:

1) **Τα άρθρα 2, παράγραφος 2, 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 αντιβαίνει προς αυτά ρύθμιση επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως ορισμένης επιχειρήσεως η οποία προβλέπει ότι στην περίπτωση εργαζομένων της οι οποίοι είναι άνω των 54 ετών και απολύονται για οικονομοτεχνικούς λόγους πραγματοποιείται εναλλακτικός υπολογισμός της αποζημιώσεώς τους βάσει της κατά το ενωρίτερο δυνατόν συνταξιοδοτήσεως και σε σύγκριση με τη γενική μέθοδο υπολογισμού, η οποία συναρτάται ιδίως με τη διάρκεια του χρόνου υπηρεσίας στην επιχείρηση, καταβάλλεται στους εργαζομένους αυτούς μικρότερο ποσό αποζημιώσεως σε σχέση με εκείνο που προκύπτει βάσει της γενικής μεθόδου υπολογισμού, το οποίο όμως αντιστοιχεί τουλάχιστον στο ήμισυ του ποσού αυτού.**

2) **Το άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι αντιβαίνει προς αυτό ρύθμιση επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως ορισμένης επιχειρήσεως, η οποία προβλέπει ότι στην περίπτωση εργαζομένων της οι οποίοι είναι άνω των 54 ετών και απολύονται για οικονομοτεχνικούς λόγους πραγματοποιείται εναλλακτικός υπολογισμός της αποζημιώσεώς τους βάσει της κατά το ενωρίτερο δυνατόν συνταξιοδοτήσεως και ότι σε σύγκριση με την γενική μέθοδο υπολογισμού, η οποία συναρτάται ιδίως με τη διάρκεια του χρόνου υπηρεσίας στην επιχείρηση, καταβάλλεται στους εργαζομένους αυτούς μικρότερο ποσό αποζημιώσεως σε σχέση με εκείνο που προκύπτει βάσει της γενικής μεθόδου**

υπολογισμού, το οποίο όμως αντιστοιχεί τουλάχιστον στο ήμισυ του ποσού αυτού, και ότι κατά την εφαρμογή της εναλλακτικής αυτής μεθόδου υπολογισμού λαμβάνεται υπόψη η δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδοτήσεως λόγω αναπηρίας.

(υπογραφές)