

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τμήμα μείζονος συνθέσεως)
της 22ας Νοεμβρίου 2005 *

Στην υπόθεση C-144/04,

με αντικείμενο αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ, που υπέβαλε το Arbeitsgericht München (Γερμανία) με απόφαση της 26ης Φεβρουαρίου 2004, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 17 Μαρτίου 2004, στο πλαίσιο της δίκης

Werner Mangold

κατά

Rüdiger Helm,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τμήμα μείζονος συνθέσεως),

συγκείμενο από τους P. Jann, πρόεδρο του πρώτου τμήματος, ασκούντα καθήκοντα Προέδρου, C. W. A. Timmermans, A. Rosas και K. Schiemann, προέδρους τμήματος, R. Schintgen (εισηγητή), S. von Bahr, J. N. Cunha Rodrigues, R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts E. Juhász, Γ. Αρέστη, A. Borg Barthet και M. Plešić, δικαστές,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

γενικός εισαγγελέας: A. Tizzano
γραμματέας: K. Sztranc, υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 26ης Απριλίου 2005,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- ο W. Mangold, εκπροσωπούμενος από τους D. Hummel και B. Karthaus, Rechtsanwalt,
- ο R. Helm, αυτοπροσώπως, Rechtsanwalt,
- η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον M. Lumma,
- η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τις N. Yerrell και S. Grünheid, καθώς και από τους D. Martin και H. Kreppel,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 30ής Ιουνίου 2005,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

¹ Η αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία των ρητρών 2, 5 και 8 της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη

στις 18 Μαρτίου 1999 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο) και η οποία τέθηκε σε εφαρμογή με την οδηγία 1999/70/EK του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (ΕΕ L 175, σ. 43), καθώς και με το άρθρο 6 της οδηγίας 2000/78/EK του Συμβουλίου, 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 διαφοράς μεταξύ του W. Mangold και του R. Helm σχετικά με τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου που συνήψαν μεταξύ τους (στο εξής: σύμβαση).

Το νομικό πλαίσιο

Η κοινοτική νομοθεσία

Η συμφωνία-πλαίσιο

- 3 Σύμφωνα με τη ρήτρα της 1, «σκοπός της [...] συμφωνίας-πλαίσιο είναι:

- α) η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης·
- β) η καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου».

- 4 Η ρήτρα 2, σημείο 1, της αποφάσεως-πλαίσιο προβλέπει τα εξής:

«Η παρούσα συμφωνία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας όπως αυτές καθορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική σε κάθε κράτος μέλος.»

- 5 Σύμφωνα με την ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσιο:

«Για να αποτραπεί η κατάχρηση που μπορεί να προκύψει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, τα κράτη μέλη, ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική, ή/και οι κοινωνικοί εταίροι, όταν δεν υπάρχουν ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα, για την πρόληψη των καταχρήσεων λαμβάνουν, κατά τρόπο που να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες ειδικών τομέων ή/και κατηγοριών εργαζομένων, ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα μέτρα:

- α) αντικειμενικούς λόγους που να δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας·
- β) τη μέγιστη συνολική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου·
- γ) τον αριθμό των ανανεώσεων τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας.»

- 6 Η ρήτρα 8, σημείο 3, της συμφωνίας-πλαίσιο:

«Η εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας δεν αποτελεί σε καμία περίπτωση επαρκή αιτιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα συμφωνία.»

Η οδηγία 2000/78

- 7 Η οδηγία 2000/78 θεσπίστηκε βάσει του άρθρου 13 ΕΚ. Η πρώτη, η τέταρτη, η όγδοη και η εικοστή πέμπτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας αυτής έχουν ως εξής:

«1) Κατά το άρθρο 6 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η Ευρωπαϊκή Ένωση βασίζεται στις αρχές της ελευθερίας, της δημοκρατίας, του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών, καθώς και του κράτους δικαίου, αρχές οι οποίες είναι κοινές για όλα τα κράτη μέλη και σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα, όπως κατοχυρώνονται με την ευρωπαϊκή σύμβαση για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών και όπως προκύπτουν από τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών, ως γενικές αρχές του κοινοτικού δικαίου.

[...]

- 4) Η ισότητα ενώπιον του νόμου και η προστασία όλων των ατόμων έναντι των διακρίσεων αποτελεί οικουμενικό δικαίωμα αναγνωρισθέν από την οικουμενική διακήρυξη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τη σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών

για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης εις βάρος των γυναικών, τα σύμφωνα των Ηνωμένων Εθνών για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα και για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα και από την ευρωπαϊκή σύμβαση για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών, συμβαλλόμενα μέρη των οποίων είναι όλα τα κράτη μέλη. Η Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας αριθ. 111 απαγορεύει τις διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

[...]

- 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.

[...]

- 25) Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας αποτελεί ουσιώδες στοιχείο για την πραγματοποίηση των στόχων που καθορίζονται στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και για την ενθάρρυνση της ποικιλομορφίας στην απασχόληση εντούτοις, η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας μπορεί να δικαιολογείται υπό ορισμένες περιστάσεις και, συνεπώς, απαιτούνται ειδικές διατάξεις οι οποίες μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με την κατάσταση των κρατών μελών. Συνεπώς, ο διαχωρισμός μεταξύ της διαφορετικής μεταχείρισης που δικαιολογείται με βάση θεμιτούς στόχους των πολιτικών απασχόλησης αγοράς εργασίας και επαγγελματικής κατάρτισης και των απαγορευμένων διακρίσεων είναι ουσιαστικής σημασίας.»

- 8 Σύμφωνα με το άρθρο της 1, σκοπός της οδηγίας 2000/78 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».
- 9 Το άρθρο 2 της οδηγίας 2000/78, που τιτλοφορείται «Η έννοια των διακρίσεων», προβλέπει στις παραγράφους του 1 και 2, στοιχείο α', 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».

- 10 Το άρθρο 3 της οδηγίας 2000/78, που τιτλοφορείται «Πεδίο εφαρμογής», προβλέπει στην παράγραφο 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:

- α) τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, συμπεριλαμβανομένων των προαγωγών.

[...]

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

[...]».

- 11 Σύμφωνα με το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78:

«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·
- 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.»

- ¹² Σύμφωνα με το άρθρο 18, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78, τα κράτη μέλη έπρεπε να θεσπίσουν τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αναγκαίες για τη συμμόρφωση προς την οδηγία αυτή το αργότερο έως τις 2 Δεκεμβρίου 2003. Ωστόσο, σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο του εν λόγω άρθρου:

«Προκειμένου να ληφθούν υπόψη ειδικοί όροι και εφόσον είναι αναγκαίο, τα κράτη μέλη διαθέτουν τρία επί πλέον έτη αρχής γενομένης της 2ας Δεκεμβρίου 2003, ήτοι συνολικά 6 έτη, για να θέσουν σε εφαρμογή τις διατάξεις της παρούσας οδηγίας τις σχετικές με τις διακρίσεις λόγω ηλικίας και ειδικών αναγκών. Στην περίπτωση αυτή ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή. Τα κράτη μέλη που αποφασίζουν να κάνουν χρήση της πρόσθετης αυτής περιόδου υποβάλλουν κάθε χρόνο έκθεση στην

Επιτροπή σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνουν προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις διακρίσεις λόγω ηλικίας και ειδικών αναγκών και σχετικά με τις προόδους που σημειώνονται ως προς την εφαρμογή της οδηγίας. Η Επιτροπή υποβάλλει κάθε χρόνο έκθεση στο Συμβούλιο.»

- 13 Δεδομένου ότι η Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας ζήτησε να της παρασχεθεί μια τέτοια πρόσθετη προθεσμία για τη μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο της εν λόγω οδηγίας, η ως άνω προθεσμία θα λήξει στις 2 Δεκεμβρίου 2006 όσον αφορά αυτό το κράτος μέλος.

Η εθνική ρύθμιση

- 14 Το άρθρο 1 του νόμου περί της προαγωγής της απασχολήσεως (Beschäftigungsförderungsgesetz), όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο της 25ης Σεπτεμβρίου 1996 (BGBl. 1996 I, σ. 1476, στο εξής: BeschFG 1996), προέβλεπε τα εξής:

«(1) Επιτρέπεται η σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για ανώτατο χρόνο δύο ετών. Εντός του συνολικού αυτού ανωτάτου ορίου των δύο ετών, μια σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να ανανεώνεται τρεις φορές το πολύ.

(2) Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου επιτρέπονται χωρίς την προϋπόθεση της παραγράφου 1 αν ο εργαζόμενος είναι ηλικίας 60 ετών κατά την έναρξη της σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου.

(3) Οι συμβάσεις εργασίας κατά την έννοια των παραγράφων 1 και 2 δεν επιτρέπονται όταν υφίσταται στενός σύνδεσμος με προηγούμενη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ή με προηγούμενη σύμβαση εργασίας ορισμένου

χρόνου κατά την έννοια της παραγράφου 1 με τον ίδιο εργοδότη. Τεκμαίρεται η ύπαρξη ενός τέτοιου στενού συνδέσμου όταν ιδίως το διάστημα που μεσολαβεί μεταξύ των δύο συμβάσεων εργασίας είναι μικρότερο των τεσσάρων μηνών.

- (4) Παραμένει αμετάβλητη η δυνατότητα περιορισμού της διάρκειας ισχύος των συμβάσεων εργασίας για άλλους λόγους.

[...]»

- 15 Σύμφωνα με το άρθρο 1, παράγραφος 6, του BeschFG 1996, η ρύθμιση αυτή ισχύει μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 2000.
- 16 Η οδηγία 1999/70, που θέτει σε εφαρμογή τη συμφωνία-πλαίσιο, μεταφέρθηκε στη γερμανική έννομη τάξη με τον νόμο περί της μερικής απασχόλησης και των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και περί τροποποιήσεως και καταργήσεως διατάξεων του εργατικού δικαίου (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen), της 21ης Δεκεμβρίου 2000 (BGBl. 2000 I, σ. 1966, στο εξής: TzBfG). Ο νόμος αυτός τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2001.
- 17 Σύμφωνα με το άρθρο 1 του TzBfG, που τιτλοφορείται «Σκοπός»:

«Ο νόμος αποσκοπεί στην ενθάρρυνση της μερικής απασχόλησης, στον καθορισμό των προϋποθέσεων που αφορούν τη δυνατότητα συνάψεως συμβάσεων εργασίας

ορισμένου χρόνου και στην παρεμπόδιση των διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων που απασχολούνται με μειωμένο ωράριο και των εργαζομένων που έχουν συνάψει σύμβαση ορισμένου χρόνου.»

- 18 Το άρθρο 14 του TzBfG, που ρυθμίζει τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ορίζει τα εξής:

«(1) Επιτρέπεται η σύναψη συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου εφόσον υπάρχει προς τούτο αντικειμενικός λόγος, ήτοι ιδίως στις ακόλουθες περιπτώσεις:

1. η επιχείρηση έχει ανάγκη για συγκεκριμένη παροχή εργασίας μόνο προσωρινώς,
2. ο ορισμένος χρόνος συναρτάται άμεσα με εκπαίδευση ή φοίτηση για να διευκολυνθεί η μετάβαση του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση,
3. ο εργαζόμενος απασχολείται προς αναπλήρωση άλλου εργαζομένου,
4. η ιδιομορφία της παρεχόμενης εργασίας δικαιολογεί τον καθορισμό ορισμένου χρόνου,
5. ο καθορισμός ορισμένου χρόνου συναρτάται με περίοδο δοκιμής,
6. λόγοι αναγόμενοι στο πρόσωπο του εργαζομένου δικαιολογούν τον καθορισμό ορισμένου χρόνου,

7. ο εργαζόμενος αμείβεται από κονδύλια του προϋπολογισμού που προορίζονται για τη χρηματοδότηση απασχόλησης ορισμένου χρόνου και ο εργαζόμενος απασχολείται βάσει αυτού του καθεστώτος,
8. ο καθορισμός ορισμένου χρόνου στηρίζεται σε δικαστικό συμβιβασμό».

(2) Η σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου επιτρέπεται αν δεν υπάρχει αντικειμενικός λόγος για δύο έτη κατ' ανώτατο όριο. Εντός των ορίων αυτών, μια σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να ανανεωθεί τρεις φορές το πολύ. Η σύναψη συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου κατά την έννοια της πρώτης περιόδου δεν επιτρέπεται αν ο εργαζόμενος είχε ήδη σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου με τον ίδιο εργοδότη. Οι συλλογικές συμβάσεις μπορούν να παρεκκλίνουν από την πρώτη περίοδο για τον καθορισμό του αριθμού των ανανεώσεων ή της ανώτατης διάρκειας. Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι του τομέα τον οποίο αφορά μια συλλογική σύμβαση, οι οποίοι όμως δεν δεσμεύονται από τη σύμβαση αυτή, μπορούν να συμφωνήσουν σχετικά με την εφαρμογή της.

(3) Δεν απαιτείται αντικειμενικός λόγος για τη σύναψη συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου όταν ο εργαζόμενος, κατά την έναρξη της σχέσεως εργασίας, έχει ήδη συμπληρώσει το πεντηκοστό όγδοο έτος της ηλικίας του. Δεν επιτρέπεται η σύναψη συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου όταν υφίσταται στενός αντικειμενικός σύνδεσμος με προηγούμενη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον ίδιο εργοδότη. Ένας τέτοιος στενός αντικειμενικός σύνδεσμος τεκμαίρεται ότι υπάρχει ιδίως όταν μεταξύ των δύο συμβάσεων εργασίας μεσολαβεί χρονικό διάστημα μικρότερο των έξι μηνών.

(4) Ο χρονικός περιορισμός της ισχύος μιας συμβάσεως εργασίας πρέπει να αναφέρεται εγγράφως.»

¹⁹ Το άρθρο 14, παράγραφος 3, του TzBfG τροποποιήθηκε με τον πρώτο νόμο περί των σύγχρονων παροχών υπηρεσιών στην αγορά εργασίας, της 23ης Δεκεμβρίου

2002 (BGBl. 2002 I, σ. 14607, στο εξής: νόμος του 2002). Η νέα μορφή της εν λόγω διατάξεως, η οποία ισχύει από την 1η Ιανουαρίου 2003, έχει πλέον ως εξής:

«Δεν απαιτείται αντικειμενικός λόγος για τη σύναψη συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου όταν ο εργαζόμενος, κατά την έναρξη της σχέσεως εργασίας, έχει ήδη συμπληρώσει το πεντηκοστό όγδοο έτος της ηλικίας του. Δεν επιτρέπεται η σύναψη συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου όταν υφίσταται στενός αντικειμενικός σύνδεσμος με προηγούμενη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον ίδιο εργοδότη. Ένας τέτοιος στενός αντικειμενικός σύνδεσμος τεκμαίρεται ότι υπάρχει όταν μεταξύ των δύο συμβάσεων εργασίας μεσολαβεί χρονικό διάστημα μικρότερο των έξι μηνών. Μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 2006, η ηλικία των 58 ετών αντικαθίσταται από εκείνη των 52 ετών».

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

20 Στις 26 Ιουνίου 2003, ο W. Mangold, ηλικίας τότε 56 ετών, συνήψε σύμβαση με τον R. Helm, ο οποίος ασκεί το επάγγελμα του δικηγόρου, η δε σύμβαση αυτή άρχισε να ισχύει από την 1η Ιουλίου 2003.

21 Σύμφωνα με το άρθρο 5 της συμβάσεως:

«1. Η σχέση εργασίας αρχίζει την 1η Ιουλίου 2003 και λήγει στις 28 Φεβρουαρίου 2004.

2. Ο περιορισμός του χρόνου της συμβάσεως στηρίζεται στη νομοθετική διάταξη η οποία αποσκοπεί στη διευκόλυνση της συνάψεως συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με ηλικιωμένους εργαζομένους και η οποία προβλέπεται στο άρθρο 14, παράγραφος 3, τέταρτη περίοδος, σε συνδυασμό με την πρώτη περίοδο, του TzBfG [...], καθόσον ο εργαζόμενος είναι άνω των 52 ετών.

3. Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν ότι ο προαναφερθείς λόγος περιορισμού του χρόνου ισχύος της συμβάσεως είναι ο μοναδικός λόγος στον οποίον στηρίζεται η συμφωνία περί ορισμένου χρόνου της παρούσας συμβάσεως. Άλλοι λόγοι βάσει των οποίων επιτρέπεται η σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου και οι οποίοι γίνονται κατ' αρχήν δεκτοί από τον νομοθέτη και τη νομολογία αποκλείονται ρητώς και δεν αποτελούν αντικείμενο της παρούσας συμφωνίας περί ορισμένου χρόνου.»

- 22 Κατά τον W. Mangold, το εν λόγω άρθρο 5, καθόσον περιορίζει τη διάρκεια ισχύος της συμβάσεώς του, είναι, μολονότι ο περιορισμός αυτός είναι σύμφωνος προς το άρθρο 14, παράγραφος 3, του TzBfG, ασύμβατο προς τη συμφωνία-πλαίσιο και την οδηγία 2000/78.
- 23 Ο R. Helm ισχυρίζεται ότι η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαίσιο επιβάλλει στα κράτη μέλη να λαμβάνουν μέτρα για την αποφυγή των καταχρήσεων που προκύπτουν από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, απαιτώντας ειδικότερα αντικειμενικούς λόγους που να δικαιολογούν την ανανέωση των συμβάσεων αυτών ή καθορίζοντας τη μέγιστη συνολική διάρκεια των συμβάσεων ή των σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ή ακόμη περιορίζοντας τον αριθμό των ανανεώσεων τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας.
- 24 Κατ' αυτόν, όμως, έστω και αν το άρθρο 14, παράγραφος 3, τέταρτη περίοδος, του TzBfG δεν προβλέπει ρητώς τέτοιες περιοριστικές προϋποθέσεις στην περίπτωση των ηλικιωμένων εργαζομένων, υφίσταται όντως ένας αντικειμενικός λόγος, κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαίσιο, ο οποίος δικαιολογεί τη σύναψη συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου και ο οποίος συνίσταται στο ότι για τους εργαζομένους αυτούς είναι δυσχερής η εύρεση εργασίας λόγω των χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας.
- 25 Το Arbeitsgericht München έχει αμφιβολίες ως προς το συμβατό του άρθρου 14, παράγραφος 3, πρώτη περίοδος, του TzBfG προς το κοινοτικό δίκαιο.

- 26 Πρώτον, το εν λόγω δικαστήριο θεωρεί ότι η διάταξη αυτή είναι αντίθετη προς την απαγόρευση «υποβάθμισης» που διατυπώνεται στη ρήτρα 8, σημείο 3, της συμφωνίας-πλαίσιο, καθόσον μείωσε, κατά τη μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο της οδηγίας 1999/70, από τα 60 στα 58 έτη την ηλικία των προσώπων που αποκλείονται από την προστασία κατά της μη δικαιολογούμενης από αντικειμενικό λόγο χρησιμοποίησεως συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και, κατά συνέπεια, το γενικό επίπεδο προστασίας που παρέχεται σε αυτή την κατηγορία εργαζομένων. Η διάταξη αυτή είναι επίσης αντίθετη προς τη ρήτρα της συμφωνίας-πλαίσιο που αποσκοπεί στην αποτροπή της κατάχρησης των συμβάσεων αυτών, στον βαθμό που δεν προβλέπει κανένα περιορισμό για τη σύναψή τους από πολλούς εργαζομένους οι οποίοι εμπίπτουν σε κατηγορία η οποία χαρακτηρίζεται μόνο από την ηλικία.
- 27 Δεύτερον, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται ως προς το συμβατό μιας ρυθμίσεως όπως αυτή του άρθρου 14, παράγραφος 3, του TzBfG προς το άρθρο 6 της οδηγίας 2000/78, στον βαθμό που η πραγματοποιηθείσα με τον νόμο του 2002 μείωση από τα 58 στα 52 έτη της ηλικίας από την οποία επιτρέπεται η σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, χωρίς αντικειμενικό λόγο, δεν εγγυάται την προστασία των ηλικιωμένων προσώπων που εργάζονται. Ομοίως δεν έχει τηρηθεί η αρχή της αναλογικότητας.
- 28 Βεβαίως, το εν λόγω δικαστήριο διαπιστώνει ότι, κατά την ημερομηνία συνάψεως της συμβάσεως, ήτοι στις 26 Ιουνίου 2003, δεν είχε ακόμη λήξει η προθεσμία μεταφοράς στο εσωτερικό δίκαιο της οδηγίας 2000/78. Ωστόσο, υπενθυμίζει ότι, σύμφωνα με τη σκέψη 45 της αποφάσεως της 18ης Δεκεμβρίου 1997, C-129/96, Inter-Environnement Wallonie (Συλλογή 1997, σ. I-7411), ένα κράτος μέλος στο οποίο απευθύνεται μια οδηγία οφείλει, κατά τη διάρκεια της προθεσμίας μεταφοράς στο εσωτερικό δίκαιο της οδηγίας αυτής, να απέχει από τη λήψη μέτρων που δύνανται να θέσουν σοβαρά σε κίνδυνο το επιδιωκόμενο από την οδηγία αυτή αποτέλεσμα.
- 29 Στην υπόθεση όμως της κύριας δίκης, η τροποποίηση που επέφερε στο άρθρο 14, παράγραφος 3, του TzBfG ο νόμος του 2002 τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2003, ήτοι μετά τη δημοσίευση της οδηγίας 2000/78 στην *Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων*, αλλά πριν από τη λήξη της προθεσμίας μεταφοράς στο εσωτερικό δίκαιο που προβλέπει το άρθρο 18 της οδηγίας αυτής.

- 30 Τρίτον, το αιτούν δικαστήριο ερωτά αν το εθνικό δικαστήριο οφείλει, σε μια διαφορά μεταξύ ιδιωτών, να αποκλείει κανόνες του εσωτερικού δικαίου που είναι ασύμβατοι προς το κοινοτικό δίκαιο. Θεωρεί, συναφώς, ότι η υπεροχή του κοινοτικού δικαίου θα έπρεπε να το οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι το άρθρο 14, παράγραφος 3, του TzBfG είναι ανεφάρμοστο στο σύνολό του και ότι, κατά συνέπεια, πρέπει να εφαρμοστεί ο θεμελιώδης κανόνας που διατυπώνεται στην παράγραφος 1 του ίδιου άρθρου, σύμφωνα με τον οποίο πρέπει να υπάρχει αντικειμενικός λόγος για τη σύναψη συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου.
- 31 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Arbeitsgericht München αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:
- «1) α) Έχει η ρήτρα 8, σημείο 3, της συμφωνίας-πλαίσιο [...] την έννοια ότι απαγορεύει, στο πλαίσιο της μεταφοράς της στο εθνικό δίκαιο, υποβάθμιση συνεπεία μείωσης του ορίου ηλικίας από 60 σε 58 έτη;
- β) Έχει η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας πλαίσιο [...] την έννοια ότι εμποδίζει εθνική ρύθμιση η οποία –όπως εν προκειμένω η επίμαχη– δεν περιέχει κανένα περιορισμό υπό την έννοια των τριών εναλλακτικών δυνατοτήτων του σημείου 1;
- 2) Έχει το άρθρο 6 της οδηγίας 2000/78/EK [...] την έννοια ότι εμποδίζει εθνική ρύθμιση η οποία –όπως η εν προκειμένω επίμαχη– επιτρέπει τις ορισμένου χρόνου συμβάσεις εργασίας με εργαζομένους που έχουν ηλικία άνω των 52 ετών χωρίς να υφίσταται αντικειμενικός λόγος, κατά παρέκκλιση της αρχής που επιβάλλει την ύπαρξη αντικειμενικού λόγου;

- 3) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως σε κάποιο από τα τρία ερωτήματα, οφείλει το εθνικό δικαστήριο να μην εφαρμόσει την αντίθετη προς το κοινοτικό δίκαιο εθνική ρύθμιση και ισχύει τότε η γενική αρχή του εθνικού δικαίου κατά την οποία καθορισμός ορισμένου χρόνου επιτρέπεται μόνο για αντικειμενικό λόγο;»

Επί του παραδεκτού της αιτήσεως εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως

- 32 Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, η Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας έθεσε εν αμφιβόλω το παραδεκτό της αιτήσεως εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως, για τον λόγο ότι η διαφορά της κύριας δίκης έχει πλασματικό ή τεχνητό χαρακτήρα. Συγκεκριμένα, ο R. Helm έχει ήδη κατά το παρελθόν υποστηρίξει δημόσια μια θέση πανομοιότυπη με εκείνη του W. Mangold όσον αφορά την έλλειψη νομιμότητας του άρθρου 14, παράγραφος 3, του TzBfG.
- 33 Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι, βάσει του άρθρου 234 ΕΚ, το δικαστήριο κράτους μέλους ενώπιον του οποίου ανακύπτει ζήτημα ερμηνείας της Συνθήκης ΕΚ ή πράξεων των οργάνων της Κοινότητας μπορεί, αν κρίνει ότι είναι αναγκαία μια απόφαση για την έκδοση της δικής του αποφάσεως, να παραπέμψει το ζήτημα στο Δικαστήριο (βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 21ης Μαρτίου 2002, C-451/99, Cura Anlagen, Συλλογή 2002, σ. I-3193, σκέψη 22).
- 34 Στο πλαίσιο αυτής της διαδικασίας παραπομπής, το εθνικό δικαστήριο, ως το μόνο που έχει άμεση γνώση των περιστατικών της υποθέσεως, είναι καλύτερα σε θέση να εκτιμήσει, ενόψει των ιδιαιτέρων χαρακτηριστικών της, κατά πόσον του είναι αναγκαία η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως προκειμένου να εκδώσει τη δική του απόφαση (βλ., αποφάσεις της 16ης Ιουλίου 1992, C-83/91, Meilicke, Συλλογή 1992, σ. I-4871, σκέψη 23· της 7ης Ιουλίου 1994, C-146/93, McLachlan, Συλλογή 1994, σ. I-3229, σκέψη 20· της 9ης Φεβρουαρίου 1995, C-412/93, Leclerc-Siplec, Συλλογή 1995, σ. I-179, σκέψη 10, και της 30ής Σεπτεμβρίου 2003, C-167/01, Inspire Art, Συλλογή 2003, σ. I-10155, σκέψη 43).

- 35 Κατά συνέπεια, όταν τα εθνικά δικαστήρια υποβάλλουν ερωτήματα που αφορούν την ερμηνεία διατάξεων του κοινοτικού δικαίου, το Δικαστήριο οφείλει, κατ' αρχήν, να αποφαινεται (βλ. αποφάσεις της 8ης Νοεμβρίου 1990, C-231/89, Gmurzynska-Bscher, Συλλογή 1990, σ. I-4003, σκέψη 20· Leclerc-Siplec, προπαρατεθείσα, σκέψη 11· της 23ης Φεβρουαρίου 1995, C-358/93 και C-416/93, Bordessa κ.λπ., Συλλογή 1999, σ. I-361, σκέψη 10· και Inspire Art, προπαρατεθείσα, σκέψη 44).
- 36 Ωστόσο, το Δικαστήριο θεωρεί ότι οφείλει, προκειμένου να ελέγξει την αρμοδιότητά του, να εξετάζει τις συνθήκες υπό τις οποίες υποβλήθηκαν ερωτήματα από το εθνικό δικαστήριο. Συγκεκριμένα, το πνεύμα συνεργασίας που πρέπει να πρυτανεύει κατά τη λειτουργία της διαδικασίας της αιτήσεως εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως συνεπάγεται ότι το εθνικό δικαστήριο σέβεται την αποστολή που έχει ανατεθεί στο Δικαστήριο, η οποία συνίσταται στη συμβολή στην απονομή της δικαιοσύνης εντός των κρατών μελών και όχι σε διατύπωση συμβουλευτικών γνώμων επί γενικών ή υποθετικών ζητημάτων (αποφάσεις της 3ης Φεβρουαρίου 1983, 149/82, Robards, Συλλογή 1983, σ. 171, σκέψη 19· Meilicke, προπαρατεθείσα, σκέψη 25, και Inspire Art, προπαρατεθείσα, σκέψη 45).
- 37 Έχοντας υπόψη την αποστολή αυτή, το Δικαστήριο έκρινε ότι δεν μπορεί να αποφανθεί επί προδικαστικού ερωτήματος που έχει ανακύψει ενώπιον εθνικού δικαστηρίου, όταν προδήλως προκύπτει ότι η ερμηνεία του κοινοτικού δικαίου δεν έχει καμία σχέση με την πραγματικότητα ή το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης.
- 38 Ωστόσο, στην υπόθεση της κύριας δίκης, δεν μπορεί να αμφισβητηθεί ότι η ερμηνεία του κοινοτικού δικαίου την οποία ζητεί το αιτούν δικαστήριο ανταποκρίνεται πράγματι σε αντικειμενική ανάγκη που είναι σύμφυτη με τη διαφορά που εκκρεμεί ενώπιόν του. Συγκεκριμένα, δεν αμφισβητείται ότι η σύμβαση πράγματι εκτελέστηκε και ότι από την εφαρμογή της ανακύπτει ένα ζήτημα ερμηνείας του κοινοτικού δικαίου. Το γεγονός ότι οι διάδικοι της κύριας δίκης συμφωνούν ως προς την ερμηνεία του άρθρου 14, παράγραφος 3, του TzBfG δεν μπορεί να επηρεάσει το υποστατό της διαφοράς αυτής.

- 39 Επομένως, η αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως πρέπει να θεωρηθεί παραδεκτή.

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου ερωτήματος, στοιχείο β΄

- 40 Με το πρώτο ερώτημα, στοιχείο β΄, το οποίο πρέπει να εξετασθεί πρώτο, το αιτούν δικαστήριο ερωτά αν η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαίσιο έχει την έννοια ότι απαγορεύει εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στο πλαίσιο της κύριας δίκης, η οποία δεν περιέχει κανέναν από τους περιορισμούς που προβλέπει η εν λόγω ρήτρα για τη σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.
- 41 Συναφώς, πρέπει να τονισθεί ότι η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσιο επιδιώκει «να αποτραπεί η κατάχρηση που μπορεί να προκύψει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου».
- 42 Όπως όμως το επιβεβαίωσαν οι διάδικοι της κύριας δίκης κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, η σύμβαση αποτελεί την πρώτη και μοναδική σύμβαση εργασίας που έχουν συνάψει μεταξύ τους.
- 43 Υπό τις συνθήκες αυτές, η ερμηνεία της ρήτρας 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσιο είναι προδήλως αλυσιτελής για την επίλυση της διαφοράς που έχει υποβληθεί στην κρίση του αιτούντος δικαστηρίου και, κατά συνέπεια, παρέλκει η απάντηση στο πρώτο ερώτημα, στοιχείο β΄.

Επί του πρώτου ερωτήματος, στοιχείο α΄

- 44 Με το πρώτο ερώτημα, στοιχείο α΄, το αιτούν δικαστήριο ερωτά αν η ρήτρα 8, σημείο 3, της συμφωνίας-πλαίσιο έχει την έννοια ότι απαγορεύει εθνική ρύθμιση όπως η επίμαχη στο πλαίσιο της κύριας δίκης η οποία, επ΄ ευκαιρία της μεταφοράς στο εσωτερικό δίκαιο της οδηγίας 1999/70, μείωσε από τα 60 στα 58 έτη την ηλικία πέραν της οποίας οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μπορούν να συνάπτονται άνευ περιορισμών.
- 45 Επιβάλλεται καταρχάς η διαπίστωση ότι, στην υπόθεση της κύριας δίκης, η σύμβαση συνήφθη στις 26 Ιουνίου 2003, ήτοι υπό το κράτος του TzBfG, όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο του 2002, ο οποίος μείωσε από τα 58 στα 52 έτη την ηλικία πέραν της οποίας επιτρέπεται η σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Εν προκειμένω, δεν αμφισβητείται ότι ο W. Mangold προσελήφθη από τον R. Helm στην ηλικία των 56 ετών.
- 46 Το εθνικό δικαστήριο θεωρεί ωστόσο ότι η ερμηνεία της εν λόγω ρήτρας 8, σημείο 3, θα του ήταν χρήσιμη για να εκτιμήσει τη νομιμότητα του άρθρου 14, παράγραφος 3, του TzBfG, υπό την αρχική του μορφή, στον βαθμό που, αν η τελευταία αυτή διάταξη δεν ήταν σύμφωνη προς το κοινοτικό δίκαιο, τούτο θα είχε ως αποτέλεσμα να καταστεί άκυρη η τροποποίησή της από τον νόμο του 2002.
- 47 Εν πάση περιπτώσει, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι ο Γερμανός νομοθέτης είχε ήδη, επ΄ ευκαιρία της μεταφοράς στο εσωτερικό δίκαιο της οδηγίας 1999/70, μειώσει από τα 60 στα 58 έτη την ηλικία πέραν της οποίας μπορούν να συνάπτονται συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.
- 48 Κατά τον W. Mangold, μια τέτοια υποβάθμιση, όπως και εκείνη που πραγματοποιήθηκε με τον νόμο του 2002, είναι αντίθετη προς τη ρήτρα 8, σημείο 3, της συμφωνίας-πλαίσιο.

- 49 Η Γερμανική Κυβέρνηση φρονεί, αντιθέτως, ότι η εν λόγω μείωση της ηλικίας αντισταθμίστηκε από την αναγνώριση στους εργαζομένους οι οποίοι έχουν συνάψει σύμβαση ορισμένου χρόνου νέων κοινωνικών εγγυήσεων, όπως η διατύπωση μιας γενικής απαγορεύσεως των διακρίσεων και η επέκταση στις μικρές επιχειρήσεις, καθώς και στις σχέσεις εργασίας μικρής διάρκειας, των περιορισμών που προβλέπονται για τη σύναψη αυτού του είδους των συμβάσεων.
- 50 Συναφώς, από το ίδιο το γράμμα της ρήτρας 8, σημείο 3, της συμφωνίας-πλαίσιο προκύπτει ότι η θέση σε εφαρμογή της συμφωνίας αυτής δεν μπορεί να αποτελεί για τα κράτη μέλη έγκυρη αιτιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων που παρεχόταν προηγουμένως στην εσωτερική έννομη τάξη στον τομέα που καλύπτεται από την εν λόγω συμφωνία.
- 51 Η λέξη «εφαρμογή», που χρησιμοποιείται χωρίς άλλη διευκρίνιση στη ρήτρα 8, σημείο 3, της συμφωνίας-πλαίσιο, δεν μπορεί να αφορά μόνο την αρχική μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο της οδηγίας 1999/70 και, ιδίως, του παραρτήματός της που περιέχει τη συμφωνία-πλαίσιο, αλλά πρέπει να καλύπτει κάθε εθνικό μέτρο που αποσκοπεί στο να εγγυηθεί τη δυνατότητα επιτεύξεως του επιδιωκόμενου από την οδηγία σκοπού, συμπεριλαμβανομένων των μέτρων τα οποία, μετά την κυρίως ειπείν μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο, συμπληρώνουν ή τροποποιούν τους ήδη θεσπισθέντες εθνικούς κανόνες.
- 52 Αντιθέτως, μια υποβάθμιση της προστασίας που παρέχεται στους εργαζομένους στον τομέα των συμβάσεων ορισμένου χρόνου δεν απαγορεύεται, αυτή καθ' εαυτήν, από τη συμφωνία-πλαίσιο όταν ουδόλως συνδέεται με την εφαρμογή της συμφωνίας αυτής.
- 53 Τόσο όμως από την απόφαση περί παραπομπής όσο και από τις παρατηρήσεις που υπέβαλε η Γερμανική Κυβέρνηση κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση προκύπτει ότι, όπως τόνισε ο γενικός εισαγγελέας στα σημεία 75 έως 77 των προτάσεών του, οι διαδοχικές μειώσεις της ηλικίας πέραν της οποίας επιτρέπεται χωρίς περιορισμούς η

σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου δικαιολογούνται, όχι από την ανάγκη θέσεως σε εφαρμογή της συμφωνίας-πλαίσιο, αλλά από την ανάγκη προαγωγής της απασχολήσεως των ηλικιωμένων προσώπων στη Γερμανία.

- 54 Υπό τις συνθήκες αυτές, στο πρώτο ερώτημα, στοιχείο α', πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 8, σημείο 3, της συμφωνίας-πλαίσιο έχει την έννοια ότι δεν απαγορεύει ρύθμιση όπως η επίμαχη στο πλαίσιο της κύριας δίκης η οποία, για λόγους συνδεδεμένους με την ανάγκη προαγωγής της απασχολήσεως και ανεξάρτητα από τη θέση σε εφαρμογή της εν λόγω συμφωνίας, μείωσε την ηλικία πέραν της οποίας μπορούν να συνάπτονται χωρίς περιορισμούς συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

Επί του δευτέρου και του τρίτου ερωτήματος

- 55 Με το δεύτερο και το τρίτο ερώτημα, που πρέπει να συνεξετασθούν, το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν αν το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι απαγορεύει εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στο πλαίσιο της κύριας δίκης, η οποία επιτρέπει, χωρίς περιορισμούς, εκτός αν υφίσταται στενός σύνδεσμος με προηγούμενη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου συναφθείσα με τον ίδιο εργοδότη, τη σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου όταν ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει το πενήνταχροστό δεύτερο έτος της ηλικίας του. Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, το εθνικό δικαστήριο διερωτάται ως προς τις συνέπειες που πρέπει να αντλήσει από την ερμηνεία αυτή.
- 56 Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι, σύμφωνα με το άρθρο της 1, η οδηγία 2000/78 αποβλέπει στη δημιουργία ενός γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, των δυσμενών διακρίσεων που στηρίζονται σε έναν από τους λόγους που περιλαμβάνονται στο άρθρο αυτό, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγεται και η ηλικία.
- 57 Το άρθρο 14, παράγραφος 3, του TzBfG, προβλέποντας τη δυνατότητα των εργοδοτών να συνάπτουν χωρίς περιορισμούς συμβάσεις ορισμένου χρόνου με

εργαζομένους που έχουν συμπληρώσει το πεντηκοστό δεύτερο έτος της ηλικίας τους, εισάγει διαφορετική μεταχείριση στηριζόμενη ευθέως στην ηλικία.

- 58 Όσον αφορά τη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 ορίζει ότι τα κράτη μέλη μπορούν 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». Η διαφορετική αυτή μεταχείριση μπορεί να αφορά, μεταξύ άλλων, σύμφωνα με την ίδια παράγραφο, δεύτερο εδάφιο, στοιχείο α', «την καθιέρωση ειδικών συνθηκών για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, για την απασχόληση και την εργασία [...] 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» καθώς και, σύμφωνα με τα στοιχεία β' και γ', τον καθορισμό προϋποθέσεων ηλικίας σε ορισμένες ειδικές περιπτώσεις.
- 59 Όπως προκύπτει από τον φάκελο που το αιτούν δικαστήριο διαβίβασε στο Δικαστήριο, η νομοθεσία αυτή αποσκοπεί σαφώς στο να ευνοήσει την επαγγελματική ένταξη των ηλικιωμένων εργαζομένων που τελούν σε ανεργία, στον βαθμό που οι εργαζόμενοι αυτοί αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες για την εκ νέου εύρεση απασχόλησης.
- 60 Η νομιμότητα ενός τέτοιου σκοπού γενικού συμφέροντος δεν μπορεί ευλόγως να τεθεί εν αμφιβόλω, όπως άλλωστε το αναγνώρισε και η Επιτροπή.
- 61 Συνεπώς, ένας σκοπός του είδους αυτού πρέπει, κατ' αρχήν, να θεωρηθεί ότι δικαιολογεί «αντικειμενικά και [εύλογα]» όπως προβλέπει το άρθρο 6, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78 μια διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας θεσπιζόμενη από τα κράτη μέλη.

- 62 Ωστόσο, πρέπει περαιτέρω να εξακριβωθεί, σύμφωνα με το γράμμα της εν λόγω διατάξεως, αν τα μέσα που χρησιμοποιήθηκαν για την επίτευξη του θεμιτού αυτού σκοπού είναι «πρόσφορα και αναγκαία» προς τούτο.
- 63 Συναφώς, τα κράτη μέλη διαθέτουν αναμφισβήτητα ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως κατά την επιλογή των μέτρων που μπορούν να υλοποιήσουν τους σκοπούς τους στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής απασχόλησης.
- 64 Ωστόσο, όπως τόνισε το αιτούν δικαστήριο, η εφαρμογή μιας εθνικής νομοθεσίας όπως η επίμαχη στο πλαίσιο της κύριας δίκης καταλήγει σε μια κατάσταση στην οποία, σε όλους τους εργαζόμενους που έχουν συμπληρώσει το πενήτηκοστό δεύτερο έτος της ηλικίας τους, αδιακρίτως, είτε τελούσαν είτε όχι σε ανεργία πριν από τη σύναψη της συμβάσεως και όποια και αν ήταν η διάρκεια της περιόδου της ενδεχόμενης ανεργίας τους, μπορούν εγκύρως, μέχρι την ηλικία στην οποία θα μπορούν να προβάλουν το δικαίωμά τους προς συνταξιοδότηση, να προτείνονται συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, δυνάμενες να αποτελέσουν αντικείμενο απροσδιόριστου αριθμού ανανεώσεων. Η σημαντική αυτή κατηγορία εργαζομένων, που προσδιορίζεται αποκλειστικά με βάση την ηλικία, διατρέχει έτσι τον κίνδυνο, κατά τη διάρκεια ενός σημαντικού τμήματος της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, να αποκλεισθεί από το ευεργέτημα της σταθερότητας της απασχόλησης, η οποία συνιστά ωστόσο, όπως προκύπτει από τη συμφωνία-πλαίσιο, μείζον στοιχείο της προστασίας των εργαζομένων.
- 65 Μια τέτοια νομοθεσία, καθόσον λαμβάνει την ηλικία του οικείου εργαζομένου ως μοναδικό κριτήριο για τη σύναψη συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, χωρίς να έχει αποδειχθεί ότι ο καθορισμός ενός ανωτάτου ορίου ηλικίας, αυτού καθ' εαυτό, ανεξάρτητα από οποιαδήποτε εκτίμηση συνδεδεμένη με τη διάρθρωση της οικείας αγοράς εργασίας και την προσωπική κατάσταση του ενδιαφερομένου, είναι αντικειμενικά αναγκαίος για την υλοποίηση του σκοπού της επαγγελματικής ένταξης των ηλικιωμένων εργαζομένων που τελούν σε ανεργία, πρέπει να θεωρηθεί ότι βάνει πέραν αυτού που είναι πρόσφορο και αναγκαίο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού. Η τήρηση της αρχής της αναλογικότητας συνεπάγεται συγκεκριμένα ότι κάθε εξαίρεση από ατομικό δικαίωμα πρέπει να συμβιβάζει, στο μέτρο του δυνατού, τις απαιτήσεις της αρχής της ίσης μεταχείρισης με τις απαιτήσεις του επιδιωκόμενου σκοπού (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση της 19ης Μαρτίου 2002, C-476/99, Lommers, Συλλογή 2002, σ. I-2891, σκέψη 39). Συνεπώς,

μια τέτοια εθνική νομοθεσία δεν μπορεί να δικαιολογηθεί βάσει του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.

- 66 Το γεγονός ότι, κατά την ημερομηνία συνάψεως της συμβάσεως, δεν είχε ακόμη λήξει η προθεσμία μεταφοράς στο εσωτερικό δίκαιο της οδηγίας 2000/78, δεν μπορεί να θέσει εν αμφιβόλω το συμπέρασμα αυτό.
- 67 Συγκεκριμένα, πρώτον, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι, κατά τη διάρκεια της προθεσμίας μεταφοράς στο εσωτερικό δίκαιο μιας οδηγίας, τα κράτη μέλη πρέπει να απέχουν από τη θέσπιση διατάξεων ικανών να θέσουν σοβαρά σε κίνδυνο την υλοποίηση του επιδιωκόμενου από την οδηγία αυτή αποτελέσματος (προπαρατεθείσα απόφαση Inter-Environnement Wallonie, σκέψη 45).
- 68 Δεν έχει συναφώς σημασία το ότι ο επίμαχος κανόνας του εθνικού δικαίου, που θεσπίστηκε μετά τη θέση σε ισχύ της οικείας οδηγίας, αποσκοπεί ή όχι στη μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο της οδηγίας αυτής (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση της 8ης Μαΐου 2003, C-14/02, ATRAL, Συλλογή 2003, σ. I-4431, σκέψεις 58 και 59).
- 69 Στην υπόθεση όμως της κύριας δίκης, η μείωση από τα 58 στα 52 έτη της ηλικίας πέραν της οποίας είναι δυνατή η σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία προβλέπεται στο άρθρο 14, παράγραφος 3, του TzBfG, πραγματοποιήθηκε τον Δεκέμβριο του 2002 και το μέτρο αυτό πρέπει να εφαρμοσθεί μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 2006.
- 70 Το γεγονός και μόνον ότι, εν προκειμένω, η εν λόγω διάταξη λήγει στις 31 Δεκεμβρίου 2006, ήτοι μερικές μόνον εβδομάδες μετά τη λήξη της προθεσμίας μεταφοράς στο εσωτερικό δίκαιο που το οικείο κράτος μέλος πρέπει να τηρήσει, δεν είναι, αυτό καθεαυτό, αποφασιστικό.

- 71 Συγκεκριμένα, αφενός, από το γράμμα του άρθρου 18, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78 προκύπτει ότι, στην περίπτωση κατά την οποία ένα κράτος μέλος, όπως εν προκειμένω η Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας, επιλέγει να καταφύγει σε πρόσθετη προθεσμία τριών ετών από της 2ας Δεκεμβρίου 2003 για να μεταφέρει στο εσωτερικό δίκαιο την οδηγία αυτή, «υποβάλλ[ει] κάθε χρόνο έκθεση στην Επιτροπή σχετικά με τα μέτρα που λαμβάν[ει] προκειμένου να αντιμετωπίσ[ει] τις διακρίσεις λόγω ηλικίας [...] και σχετικά με τις προόδους που σημειώνονται ως προς την εφαρμογή της οδηγίας».
- 72 Επομένως, η διάταξη αυτή συνεπάγεται ότι το κράτος μέλος, το οποίο τυγχάνει έτσι εξαιρετικώς μιας μακροτέρας προθεσμίας μεταφοράς στο εσωτερικό δίκαιο, λαμβάνει βαθμιαία συγκεκριμένα μέτρα προκειμένου η νομοθεσία του να προσεγγίσει το επιδιωκόμενο από την εν λόγω οδηγία αποτέλεσμα. Η υποχρέωση αυτή όμως θα εστερείτο κάθε πρακτικής αποτελεσματικότητας αν επιτρεπόταν στο εν λόγω κράτος μέλος να θεσπίζει, κατά τη διάρκεια της προθεσμίας εφαρμογής της ίδιας οδηγίας, μέτρα ασύμβατα προς τους σκοπούς αυτής.
- 73 Αφετέρου, όπως τόνισε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 96 των προτάσεών του, στις 31 Δεκεμβρίου 2006, ένα σημαντικό τμήμα των εργαζομένων που υπόκεινται στην επίμαχη στο πλαίσιο της κύριας δίκης ρύθμιση, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται ο W. Mangold, θα έχει ήδη συμπληρώσει το πενήτηκοστό όγδοο έτος της ηλικίας του και θα εξακολουθεί συνεπώς να εμπίπτει στο ειδικό καθεστώς που προβλέπει το άρθρο 14, παράγραφος 3, του TzBfG, οπότε, γι' αυτή την κατηγορία προσώπων, έχει οριστικά επέλθει ο κίνδυνος αποκλεισμού από την εγγύηση της σταθερότητας της απασχόλησης μέσω συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου, ανεξάρτητα από το ότι στο τέλος του 2006 λήγει η εφαρμογή της προϋποθέσεως σχετικά με την ηλικία η οποία έχει καθορισθεί στα 52 έτη.
- 74 Δεύτερον και κυρίως, η οδηγία 2000/78 καθιερώνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το άρθρο της 1, μοναδικός σκοπός της οδηγίας αυτής είναι «η θέσπιση γενικού

πλαίσιου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού», η δε αρχή της απαγόρευσης αυτών των μορφών διακρίσεων πηγάζει, όπως προκύπτει από την πρώτη και την τέταρτη αιτιολογική σκέψη της εν λόγω οδηγίας, από διάφορες διεθνείς πράξεις και από τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών.

75 Η αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας πρέπει έτσι να θεωρηθεί γενική αρχή του κοινοτικού δικαίου. Εφόσον μια εθνική ρύθμιση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου, πράγμα το οποίο συμβαίνει στην περίπτωση του άρθρου 14, παράγραφος 3, του TzBfG, που τροποποιήθηκε με τον νόμο του 2002, ως μέτρου εφαρμογής της οδηγίας 1999/70 (βλ., συναφώς, επίσης τις σκέψεις 51 και 64 της παρούσης αποφάσεως), το Δικαστήριο, όταν του υποβάλλεται σχετικό προδικαστικό ερώτημα, πρέπει να παρέχει όλα τα στοιχεία ερμηνείας που είναι αναγκαία για την εκ μέρους του εθνικού δικαστηρίου εκτίμηση του συμβατού της ρυθμίσεως αυτής προς την εν λόγω αρχή (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση της 12ης Δεκεμβρίου 2002, C-442/00, Rodríguez Caballero, Συλλογή 2002, σ. I-11915, σκέψεις 30 έως 32).

76 Κατά συνέπεια, η τήρηση της γενικής αρχής της ίσης μεταχείρισης, ειδικότερα ως προς την ηλικία, δεν μπορεί, αυτή καθ' εαυτήν, να εξαρτάται από τη λήξη της προθεσμίας που παρέχεται στα κράτη μέλη για να μεταφέρουν στο εσωτερικό δίκαιο μια οδηγία αποσκοπούσα στη δημιουργία ενός γενικού πλαισίου καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω ηλικίας, ιδίως όσον αφορά την οργάνωση των κατάλληλων ενδίκων βοηθημάτων, το βάρος αποδείξεως, την προστασία από τα αντίποινα, τον κοινωνικό διάλογο, τις θετικές δράσεις και τα λοιπά μέτρα εφαρμογής μιας τέτοιας οδηγίας.

77 Υπό τις συνθήκες αυτές, εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο, που επιλαμβάνεται μιας διαφοράς που αφορά την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας, να διασφαλίζει, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, την έννομη προστασία που απορρέει για τους ιδιώτες από το κοινοτικό δίκαιο και να εγγυάται την πλήρη

αποτελεσματικότητα του κοινοτικού δικαίου, μη εφαρμόζοντας οποιαδήποτε ενδεχομένως αντίθετη διάταξη του εθνικού δικαίου (βλ., υπ' αυτή την έννοια, αποφάσεις της 9ης Μαρτίου 1978, 106/77, *Simmenthal*, Συλλογή τόμος 1978, σ. 239, σκέψη 21, και της 5ης Μαρτίου 1998, C-347/96, *Solred*, Συλλογή 1998, σ. I-937, σκέψη 30).

- 78 Κατόπιν των προεκτεθέντων, στο δεύτερο και στο τρίτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το κοινοτικό δίκαιο και, ιδίως, το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 έχουν την έννοια ότι απαγορεύουν εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στο πλαίσιο της κύριας δίκης, η οποία επιτρέπει, χωρίς περιορισμούς, εκτός αν υφίσταται στενός σύνδεσμος με προηγούμενη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου συναφθείσα με τον ίδιο εργοδότη, τη σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου όταν ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει το πεντηκοστό δεύτερο έτος της ηλικίας του.

Εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να διασφαλίσει την πλήρη αποτελεσματικότητα της γενικής αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας, μη εφαρμόζοντας οποιαδήποτε αντίθετη διάταξη του εθνικού δικαίου, τούτο δε μολονότι η προθεσμία μεταφοράς στο εσωτερικό δίκαιο της εν λόγω οδηγίας δεν έχει ακόμη λήξει.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 79 Δεδομένου ότι η διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν προκειμένου να υποβάλουν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο έτεροι πλην των εν λόγω διαδίκων δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (τμήμα μείζονος συνθέσεως) αποφαινεται:

- 1) Η ρήτρα 8, σημείο 3, της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και τέθηκε σε εφαρμογή με την οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP, έχει την έννοια ότι δεν απαγορεύει ρύθμιση όπως η επίμαχη στο πλαίσιο της κύριας δίκης η οποία, για λόγους συνδεδεμένους με την ανάγκη προαγωγής της απασχολήσεως και ανεξάρτητα από τη θέση σε εφαρμογή της εν λόγω συμφωνίας, μείωσε την ηλικία πέραν της οποίας μπορούν να συνάπτονται χωρίς περιορισμούς συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.
- 2) Το κοινοτικό δίκαιο και, ιδίως, το άρθρο 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 απαγορεύουν εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στο πλαίσιο της κύριας δίκης, η οποία επιτρέπει, χωρίς περιορισμούς, εκτός αν υφίσταται στενός σύνδεσμος με προηγούμενη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου συναφθείσα με τον ίδιο εργοδότη, τη σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου όταν ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει το πενήτηκοστό δεύτερο έτος της ηλικίας του.

Εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να διασφαλίσει την πλήρη αποτελεσματικότητα της γενικής αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας, μη εφαρμόζοντας οποιαδήποτε αντίθετη διάταξη του εθνικού δικαίου, τούτο δε μολονότι η προθεσμία μεταφοράς στο εσωτερικό δίκαιο της εν λόγω οδηγίας δεν έχει ακόμη λήξει.

(υπογραφές)