

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
 PEDRO CRUZ VILLALÓN
 της 19ης Μαΐου 2011¹

I — Εισαγωγή

1. Με το παρόν προδικαστικό ερώτημα, το Bundesarbeitsgericht (ομοσπονδιακό δικαστήριο εργατικών διαφορών) ερωτά κατ' ουσίαν το Δικαστήριο εάν συλλογική σύμβαση η οποία ορίζει ότι για την ασφάλεια των πτήσεων η εργασιακή σχέση των πιλότων μιας αεροπορικής εταιρίας λήγει με τη συμπλήρωση του εξηκοστού έτους αντιβαίνει στην οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία², ή στη γενική αρχή της απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων λόγω ηλικίας.

2. Υπό την έννοια αυτή, η παρούσα υπόθεση προσφέρει στο Δικαστήριο τη δυνατότητα περαιτέρω εξελίξεως της νομολογίας του

σχετικά με την απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων λόγω ηλικίας στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων³ επ' αφορμή, για μια ακόμη φορά, μιας ρήτηρας σε συλλογική σύμβαση η οποία προβλέπει τη λύση της εργασιακής σχέσεως με τη συμπλήρωση από τον εργαζόμενο ενός συγκεκριμένου ορίου ηλικίας εγγύς προς τη συνταξιοδότηση⁴. Πιο συγκεκριμένα, πρέπει να εξελιχθεί περαιτέρω η νομολογία αυτή και πέραν των όσων διέλαβε το Δικαστήριο στην πρόσφατη απόφασή του Rosenblatt. Τα στοιχεία που διαφοροποιούν την παρούσα υπόθεση είναι ουσιαστικά δύο.

3 — Αρκεί στο σημείο αυτό να λεχθεί ότι η νομολογία αυτή, οι απαρχές της οποίας ανάγονται στην απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2005, C-144/04, Mangold (Συλλογή 2005, σ. I-9981) που επικυρώθηκε με πλειάδα μεταγενέστερων αποφάσεων, έδωσε σημαντική ώθηση σε αυτήν την περίπτωση της απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων χωρίς να παραλείψει να επισμάνει την ιδιαιτερότητά της. Για τη μελέτη της δυσμενούς διακρίσεως λόγω ηλικίας στη συνάφεια αυτή αρκεί η μεία, από μια πλούσια βιβλιογραφία, των Sprenger, M., *Das arbeitsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung nach der Richtlinie 2000/78/EG*, Hartung-Gorre Verlag Konstanz, 2006, Temming, F., *Altersdiskriminierung im Arbeitsleben*, Verlag C.H. Beck, Μόναχο, 2008, ten Bokum, N., Flanagan, T., Sands, R. y von Steinau-Steinrück, R (εκδότες), *Age Discrimination Law in Europe*, Wolters Kluwer, 2009, Sargeant, M. (εκδότης), *The Law on Age Discrimination in the EU*, Kluwer Law International, 2008, Schiek, D., Waddington, L. και Bell, M. (εκδότης), *Non discrimination Law*, Hart Publishing, 2007. Βλ. περαιτέρω Nogueira Gustavo, M., «Extinción del contrato de trabajo y discriminación por razón de edad», *Tratado de jubilación. Homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, López Cumbre (εκδότης), Lustel, 2007.

4 — Η έκφραση «ηλικία συνταξιοδότησεως» θα χρησιμοποιηθεί εν συνεχεία για την ηλικία κατά την οποία ο εργαζόμενος παύει κατά κανόνα την εργασιακή δραστηριότητά του και, ταυτόχρονα, αποκτά αξίωση σε συνταξιοδοτικές παροχές. Βλ. συναφώς, επίσης σε σχέση με την εγγύτητα της συνταξιοδότησεως, τις αποφάσεις της 16ης Οκτωβρίου 2007, C-41105, Palacios de la Villa (Συλλογή 2007, σ. I-8531), της 5ης Μαρτίου 2009, C-388/07, Age Concern England (Συλλογή 2009, σ. I-1569, της 12ης Ιανουαρίου 2010, C-341/08, Petersen (Συλλογή 2009, σ. I-47), της 12ης Οκτωβρίου 2010, C-45/09, Rosenblatt (Συλλογή 2010, σ. I-9391), και της 18ης Νοεμβρίου 2010, C-250/09 και 268/09, Georgiev (Συλλογή 2010, σ. I-11869).

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ισπανική.

2 — ΕΕ L 303 σ. 16.

Πρώτον, δεν προβλέπεται η λύση της εργασιακής σχέσεως με τη συμπλήρωση του 65ου έτους (ένα χρονικό σημείο έναντι του οποίου η στάση του Δικαστηρίου είναι, σε γενικές γραμμές, ευνοϊκή, χωρίς να χρειάζεται να υπεισέλθω στο σημείο αυτό σε περισσότερες λεπτομέρειες), αλλά σε ένα σημαντικά προγενέστερο χρονικό σημείο, ήτοι με τη συμπλήρωση του 60ου έτους· και δεύτερον, το Δικαστήριο εξετάζει στο πλαίσιο της παρούσας υποθέσεως ένα επάγγελμα — αυτό του πιλότου⁵—, του οποίου η άσκηση έχει ούτως ειπείν «ημερομηνία λήξεως» (βάσει των διεθνών νομοθετικών κανόνων η ημερομηνία αυτή είναι η συμπλήρωση του 65ου έτους). Με αφετηρία αυτήν την τελευταία ιδιαιτερότητα του επαγγέλματος του πιλότου, θα προτείνω στο Δικαστήριο να αποφανθεί ότι η διασφάλιση του δικαιώματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων περιλαμβάνεται στους θεμιτούς κοινωνικοπολιτικούς στόχους υπό την έννοια του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78. Ωστόσο, κατόπιν ελέγχου του χρονικού πεδίου ισχύος της συγκεκριμένης επίμαχης διατάξεως θα προτείνω, υπό το πρίσμα της αναλογικότητάς της, να θεωρηθεί ασύμβατη προς το δίκαιο της Ένωσης.

II — Νομοθετικό πλαίσιο

A — Οι ρυθμίσεις του διεθνούς δικαίου

3. Στις 15 Απριλίου 2003, οι Joint Aviation Authorities⁶ ενέκριναν τις Joint Aviation Requirements — Flight Crew Licensing 1.060a (στο εξής: JAR-FCL 1.060a) οι οποίες περιλαμβάνουν τις ακριβείς διατάξεις σχετικά με τους περιορισμούς οι οποίοι ισχύουν για τους κατόχους άδειας πιλότου μετά τη συμπλήρωση του 60ου έτους. Ειδικότερα, προβλέπεται ότι ο κάτοχος μιας τέτοιας άδειας δεν μπορεί να ασκεί, από την ηλικία των 60 έως την ηλικία των 64 ετών, τη δραστηριότητα του πιλότου αεροπλάνου εμπορικών μεταφορών, εκτός και αν είναι μέλος πληρώματος αποτελούμενου από περισσότερους πιλότους, οι δε λοιποί πιλότοι δεν έχουν συμπληρώσει το 60ο έτος. Ο δε κάτοχος αδειάς πιλότου, ο οποίος έχει συμπληρώσει το 65ο έτος, δεν μπορεί να ασκεί τη δραστηριότητα του πιλότου αεροπλάνου εμπορικών μεταφορών.

4. Η ρύθμιση αυτή δημοσιεύθηκε στις 29 Απριλίου 2003 από τον ομοσπονδιακό υπουργό συγκοινωνιών, δημοσίων έργων και κατοικίας στο τεύχος 80a του Bundesanzeiger.

5 — Ακριβώς ειπείν, του πιλότου εμπορικών αεροπορικών εταιριών, έστω και αν εν συνεχεία θα κάνω λόγο, για συντομία, για «πιλότους».

6 — Οργανισμός της Ευρωπαϊκής Διασκέψεως Πολιτικής Αεροπορίας ο οποίος εκπροσωπεί τις ρυθμιστικές αρχές της πολιτικής αεροπορίας σε ορισμένα ευρωπαϊκά κράτη, μεταξύ δε αυτών στη Γερμανία.

B — Το δίκαιο της Ένωσης

1. Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

5. Κατά το άρθρο 21, παράγραφος 1, του Χάρτη αυτού, «απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω [...] ηλικίας».

6. Το άρθρο 28 του Χάρτη ορίζει ότι «[ο]ι εργαζόμενοι και οι εργοδότες, ή οι αντίστοιχες οργανώσεις τους, έχουν, σύμφωνα με το κοινοτικό δίκαιο και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές, δικαίωμα να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις (...)».

2. Η οδηγία 2000/78/EK

7. Κατά το άρθρο της 1, σκοπός της οδηγίας 2008/78, «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».

8. Το άρθρο 2, παράγραφος 5, ορίζει ότι η εν λόγω οδηγία «δεν θίγει τα μέτρα που προβλέπει ο εθνικός νόμος και τα οποία σε μια δημοκρατική κοινωνία είναι αναγκαία για την ασφάλεια, την προάσπιση της τάξης και την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων».

9. Το άρθρο 4, παράγραφος 1, ορίζει ότι, κατά παρέκκλιση από το άρθρο 2, παράγραφοι 1 και 2 (στο οποίο δίδεται ο ορισμός της αρχής της ισότητας καθώς και της άμεσης ή έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως), «τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε ένα από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, δεν συνιστά διάκριση όταν, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγονται αυτές, ένα τέτοιο χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος είναι θεμιτός και η προϋπόθεση είναι ανάλογη».

10. Τέλος, το άρθρο 6, το οποίο αφορά ειδικώς τη δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, ορίζει στην παράγραφο 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.

Γ — Το γερμανικό δίκαιο

1. Ο νόμος για τη μερική απασχόληση και τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου

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,

11. Κατά το άρθρο 14 του νόμου για τη μερική απασχόληση και τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, στο εξής: TzBfG), της 21ης Δεκεμβρίου 2000⁷, επιτρέπεται η σύναψη συμβάσεως ορισμένου χρόνου οσάκις τούτο δικαιολογείται αντικειμενικά.

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,

2. Ο γενικός νόμος για την ίση μεταχείριση

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. Η οδηγία 2000/78 μεταφέρθηκε στο γερμανικό δίκαιο από τον γενικό νόμο για την ίση μεταχείριση, της 14ης Αυγούστου 2006 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, στο εξής: AGG)⁸. Τα άρθρα 8 και 10 του AGG επαναλαμβάνουν σχεδόν αυτολεξεί τα άρθρα 4, παράγραφος 1, και 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, αντιστοίχως.

7 — BGBl. 2000 I, σ. 1966.

8 — BGBl. 2006 I, σ. 1897.

3. Οι διατάξεις για την περιορισμένη χρονική ισχύ των αδειών πιλότου

13. Αφενός, το άρθρο 20, παράγραφος 2, της κανονιστικής αποφάσεως περί χορηγήσεως πτητικής αδειάς αεροσκαφών (Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung, στο εξής: LuftVZO)⁹, παραπέμπει, σε σχέση με τη ρύθμιση όλων των προϋποθέσεων που αφορούν την άδεια πιλότου στην κανονιστική απόφαση για το ιπτάμενο προσωπικό (Verordnung über Luftfahrtpersonal) και, εκ παραλλήλου, ορίζει ότι έχουν εφαρμογή οι προπαρατεθείσες JAR-FCL 1.060^a επί των ιδιωτών πιλότων, των επαγγελματιών πιλότων και των πιλότων αερογραμμών με πολυπρόσωπα πληρώματα.

14. Αφετέρου, το άρθρο 4 της πρώτης εγκυκλίου εφαρμογής της κανονιστικής αποφάσεως για το ιπτάμενο προσωπικό, της 15ης Απριλίου 2003 (στο εξής: 1. DV LuftPersV)¹⁰, ορίζει ότι ο κάτοχος άδειας επαγγελματία ή ιδιώτη πιλότου, η οποία έχει εκδοθεί στη Γερμανία, μπορεί και μετά τη συμπλήρωση του 60ου έτους και έως τη συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας του να ασκεί τα απορρέοντα από την άδειά του δικαιώματα και σε αεροσκάφη με έναν μόνον πιλότο ως ελάχιστο πλήρωμα πτήσεως, στο πλαίσιο πτήσεων εμπορικής μεταφοράς επιβατών, ταχυδρομείου και/ή φορτίων, εντός της επικράτειας της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας.

4. Η συλλογική σύμβαση

15. Τέλος, η εθνική διάταξη που αποτελεί εν προκειμένω το άμεσο αντικείμενο της διαφοράς είναι το άρθρο 19, παράγραφος 1, της συλλογικής συμβάσεως υπ' αριθμ. 5a, για το ιπτάμενο προσωπικό της Deutsche Lufthansa (στο εξής: γενική συλλογική σύμβαση υπ' αριθμ. 5a), η οποία διέπει τις εργασιακές σχέσεις των διαδίκων της κύριας δίκης. Αυτή η γενική συλλογική σύμβαση, ως είχε στις 14 Ιανουαρίου 2005, προέβλεπε τα εξής: «Η εργασιακή σχέση λήγει —χωρίς να απαιτείται καταγγελία— άμα τη λήξει του μηνός εντός του οποίου συμπληρώνεται το 60ο έτος (...).» Από την ημερομηνία αυτή οι πιλότοι που εμπίπτουν στη διάταξη αυτή λαμβάνουν μεταβατική σύνταξη¹¹.

16. Βάσει της διατάξεως περί παραπομπής, σε άλλες αεροπορικές εταιρίες του ομίλου Lufthansa οι πιλότοι εργάζονται μέχρι συμπληρώσεως του 65ου έτους.

III — Η διαδικασία της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

17. Οι R. Prigge, M. Fromm και ο V. Lambach άσκησαν αγωγή ενώπιον του Arbeitsgericht

⁹ — BGBl. 2008 I, σ. 1229.

¹⁰ — Τεύχος 82b, της 3ης Μαΐου 2003, του Bundesanzeiger.

¹¹ — Βάσει των στοιχείων που προσκομίσθηκαν στο πλαίσιο της προφορικής διαδικασίας, η επιχείρηση καταβάλλει αυτή την εξισωτική σύνταξη μόνο μέχρι συμπληρώσεως του 63ου έτους, κατόπιν δε οι πιλότοι έχουν αξίωση να λάβουν την αντίστοιχη σύνταξη γήρατος.

Frankfurt am Main κατά της Deutsche Lufthansa AG (στο εξής: Deutsche Lufthansa) στην οποία εργάζονταν ως πιλότοι και κυβερνήτες, λόγω της αποφάσεώς της να θεωρήσει ως λήξασες τις αντίστοιχες εργασιακές σχέσεις τους λόγω συμπληρώσεως του ισχύοντος για αυτούς, βάσει της γενικής συλλογικής συμβάσεως αριθ. 5a, ορίου ηλικίας των 60 ετών. Κατά τους ενάγοντες, η απόφαση αυτή συνιστά δυσμενή διάκριση λόγω ηλικίας η οποία αντιβαίνει στην οδηγία 2000/78 και τον AGG.

18. Το Arbeitsgericht απέρριψε την αγωγή, το δε Landesarbeitsgericht Hessen απέρριψε την εν συνεχεία ασκηθείσα έφεση. Οι ενδιαφερόμενοι άσκησαν κατά της αποφάσεως του δευτεροβάθμιου δικαστηρίου αναίρεση ενώπιον του Bundesarbeitsgericht.

19. Δεδομένου ότι το Bundesarbeitsgericht φρονεί ότι η απόφαση του επί της αναίρεσεως εξαρτάται από την ερμηνεία της γενικής απαγορεύσεως της δυσμενούς διακρίσεως λόγω ηλικίας και διαφόρων άρθρων της οδηγίας 2000/78, υπέβαλε στο Δικαστήριο το ακόλουθο ερώτημα για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως:

Έχουν τα άρθρα 2, παράγραφος 5, 4, παράγραφος 1 και/ή το άρθρο 6, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, 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 και/ή η γενική αρχή του κοινοτικού δικαίου περί απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων λόγω ηλικίας, την έννοια ότι αποκλείουν ρυθμίσεις του εθνικού δικαίου, οι οποίες, για λόγους κατοχυρώσεως της ασφάλειας των πτήσεων, αναγνωρίζουν ρύθμιση

σε συλλογική σύμβαση η οποία προβλέπει ως όριο ηλικίας τα 60 έτη για τους πιλότους;

IV — Η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

20. Η διάταξη περί παραπομπής περιήλθε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου στις 18 Νοεμβρίου 2009.

21. Η Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας, η Ιρλανδία, η Επιτροπή και, με κοινό υπόμνημά τους, οι τρεις ενάγοντες της κύριας δίκης (οι R. Prigge, M. Fromm και V. Lambach) κατέθεσαν γραπτές παρατηρήσεις.

22. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση της 8ης Μαρτίου 2011, οι εκπρόσωποι των R. Prigge, M. Fromm και V. Lambach, της Επιτροπής, της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας και της Ιρλανδίας ανέπτυξαν προφορικά τις απόψεις τους.

V — Εισαγωγικές παρατηρήσεις

23. Προτού απαντήσω στο προδικαστικό ερώτημα του Bundesarbeitsgericht, φρονώ σκόπιμο να διατυπώσω ορισμένες παρατηρήσεις όσον αφορά, κατ' αρχάς τη διατύπωση

του ερωτήματος και, εν συνεχεία, την κρίση στο πλαίσιο της παρούσας υποθέσεως απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων καθώς και τις συνέπειες της απαγορεύσεως αυτής επί του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων.

A — Επί της διατυπώσεως του ερωτήματος

24. Κατ' αρχάς, πρέπει να εξετάσω δύο σημεία του δικαίου της Ενώσεως των οποίων η ερμηνεία ζητείται προκειμένου να διαπιστωθεί η τυχόν ασυμβατότητας της εθνικής διατάξεως προς αυτό: πρώτον, μια νομική πράξη του παράγωγου δικαίου, ήτοι την οδηγία 2000/78, και δεύτερον, μια γενική αρχή του δικαίου της Ένωσης, ήτοι την απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων λόγω ηλικίας επί της οποίας ερίδεται η οδηγία αποτελώντας ταυτόχρονα «συγκεκριμενοποίηση» της οδηγίας αυτής.

25. Με αφετηρία το σημείο που έχει τη μεγαλύτερη σημασία επιβάλλεται κατ' αρχάς η διαπίστωση ότι η απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων λόγω ηλικίας, ιδίως στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, αποτελεί πράγματι γενική αρχή του δικαίου της Ένωσης. Τούτο είναι γνωστό τουλάχιστον από το 2005, ημερομηνία δημοσίευσής της αποφάσεως Mangold, στην οποία το Δικαστήριο κατέληξε στην εν λόγω εκτίμηση, και η οποία ουδόλως τίθεται εν αμφιβόλω στην παρούσα συνάφεια. Πράγματι, έκτοτε η νομολογία ρητώς ή σιωπηρώς, εφαρμόζει την αρχή αυτή, στην πράξη δε πάντοτε στο πλαίσιο της

επικαλούμενης σε όλες τις περιπτώσεις οδηγίας 2000/78.

26. Μολονότι κατά τη δημοσίευση της αποφάσεως Mangold ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης είχε ήδη πανηγυρικός διακηρυχθεί και περιελάμβανε ρητή απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων λόγω ηλικίας (άρθρο 21 του Χάρτη), απέκτησε πλήρη νομική ισχύ και ανήλθε στη βαθμίδα του πρωτογενούς δικαίου το πρώτον από της θέσεως σε ισχύ της Συνθήκης της Λισσαβόνας, με αυτόν δε τον τρόπο ο προαναφερθείς λόγος δυσμενούς διακρίσεως αποτέλεσε την προτελευταία περίπτωση των ρητώς αναφερόμενων στο άρθρο αυτό δυσμενών διακρίσεων που απαγορεύονται. Φρονώ ότι τούτο σημαίνει ότι η απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων, συνεπεία της μετεξελίξεώς της σε «γραπτό σύνταγμα», αποτυπώνεται πλέον, σε επίπεδο δικαίου της Ένωσης, στο άρθρο 21 του Χάρτη. Τούτο ισχύει υπό την επιφύλαξη του άρθρου 6, παράγραφοι 2 (αρμοδιότητες της Ένωσης) και 3 (τίτλος VII και επεξηγήσεις) ΕΕ (το οποίο παραπέμπει, μεταξύ άλλων, στο άρθρο 13 ΕΚ, νυν άρθρο 19 της ΣΛΕΕ, και στο άρθρο 52 του Χάρτη). Με άλλα λόγια έστω και αν εξακολουθεί να έχει πλήρη ισχύ η διατυπωθείσα από το Δικαστήριο στην απόφαση Mangold (και επικυρωθείσα με την απόφαση Küçükdeveci¹²) παραδοχή ότι η απαγόρευση της δυσμενούς διακρίσεως λόγω ηλικίας αποτελεί γενική αρχή του δικαίου της Ένωσης, η οποία «πηγάζει από διάφορες διεθνείς πράξεις και από τις κοινές συνταγματικές

12 — Απόφαση της 19ης Ιανουαρίου 2010, C-555/07, Seda Küçükdeveci (Συλλογή 2010, σ. I-365).

παραδόσεις των κρατών μελών»¹³, η αρχή αυτή κατέστη θετικό δίκαιο με τον «Χάρτη της Λισαβώνας», και συνεπώς οι δυνατότητες και τα όρια της απαγορεύσεως αυτής διέπονται πλέον από τον εν λόγω Χάρτη¹⁴.

27. Ως προς το παράγωγο δίκαιο, ήτοι την οδηγία 2000/78, δεν χρειάζεται στο σημείο αυτό να λεχθεί κάτι εκ των προτέρων. Αρκεί κατ' αρχάς η υπόμνηση ότι η οδηγία «ενεργοποιεί» την αρμοδιότητα της Ένωσης στο πεδίο αυτό, η δε οδηγία καθίσταται υπό την έννοια αυτή προϋπόθεση για την αποτελεσματικότητα της αρμοδιότητας αυτής στο πεδίο της Ένωσης. Πέραν τούτου, «συγκεκριμενοποιεί», όπως απεφάνθη το Δικαστήριο, εντός του πεδίου ισχύος της τη γενική απαγόρευση της δυσμενούς διακρίσεως λόγω ηλικίας¹⁵.

28. Η τελευταία ιδιαιτερότητα του προδικαστικού ερωτήματος έγκειται στη διαπίστωση που αυτό προβαίνει, ήτοι ότι η επίμαχη ρήτρα

της συλλογικής συμβάσεως στηρίζεται «σε λόγους που ανάγονται στην ασφάλεια των πτήσεων». Ήδη στο σημείο αυτό επιβάλλεται η διαπίστωση ότι η εν λόγω ρήτρα δεν περιέχει κάποια διευκρίνιση συναφώς, αλλά, αντιθέτως, αποτελεί προσθήκη η οποία εξηγείται από το γεγονός ότι το Bundesarbeitsgericht δεχόταν μέχρι τούδε τον λόγο αυτόν ως αντικειμενική δικαιολογία για την εφαρμογή της προαναφερθείσας διατάξεως, αυτό δε που ερωτά το αιτούν δικαστήριο είναι εάν η νομολογία αυτή, που ανατρέχει στον προ της ενάρξεως ισχύος του AGG χρόνο, συνάδει προς το δίκαιο της Ένωσης.

29. Εντούτοις, μια απάντηση του Δικαστηρίου περιοριζόμενη σε τόσο στενά πλαίσια, όπως κατά τα λοιπά προτείνει η Επιτροπή, δεν θα εκπληρούσε πιθανώς τον σκοπό να δοθεί μια χρησιμη απάντηση στο Bundesarbeitsgericht. Πράγματι, φρονώ ότι αυτό που ενδιαφέρει το αιτούν δικαστήριο είναι εάν η ρήτρα της πρόωρης λήξεως της εργασιακής σχέσεως συνάδει προς το δίκαιο της Ένωσης, και δη ανεξαρτήτως του θεμελίου επί του οποίου η εθνική νομολογία στήριζε μέχρι τούδε αυτού του είδους των ρυθμίσεων.

13 — Αποφάσεις Mangold, σκέψη 74 και Küçükdeveci, σκέψη 21.

14 — Σύντομη μνεία στο άρθρο 21 του Χάρτη κάνει ήδη η απόφαση Küçükdeveci στη σκέψη 22.

15 — Αποφάσεις Küçükdeveci, σκέψη 27, της 16ης Οκτωβρίου 2007, C-13/05, Chacón Navas (Συλλογή 2007, σ. I-8531), και της 30ής Απριλίου 1996, C-13/94, Ρ. κατά S. (Συλλογή 1996, σ. I-2143). Η δυνατότητα εφαρμογής της οδηγίας είναι πέραν αμφιβολίας εν προκειμένω. Οι εργασιακές σχέσεις των τριών ενδιαφερομένων, στην παρούσα υπόθεση, έληξαν αντιστοίχως τον Νοέμβριο του 2006, τον Ιούλιο του 2007 και τον Απρίλιο του 2007, ήτοι μετά την έναρξη της ισχύος (στις 18 Αυγούστου 2006) του εθνικού νόμου για τη μεταφορά της οδηγίας και, ως εκ τούτου, ανεξαρτήτως του ότι η προθεσμία για τη μεταφορά της οδηγίας είχε λήξει από τον Δεκέμβριο του 2006, ήδη επί του πεδίου αυτού εφαρμόζονταν το δίκαιο της Ένωσης. Σε σχέση με το τελευταίο αυτό ζήτημα βλ. την απόφαση της 8ης Οκτωβρίου 1987, 80/86, Kolpinghuis Nijmegen (Συλλογή 1987, σ. 3969, σκέψη 15), και, εξ αντιδιαστολής, τις αποφάσεις της 23ης Σεπτεμβρίου 2008, C-427/06, Bartsch (Συλλογή 2008, σ. I-7245, σκέψη 24), καθώς και της 10ης Μαΐου 2011, C-147/08, Römer (Συλλογή 2011, σ. I-3591, σκέψη 63).

30. Λόγω των ανωτέρω, φρονώ ότι το ερώτημα πρέπει να αναδιατυπωθεί ως εξής:

«Πρέπει το άρθρο 2, παράγραφος 5, το άρθρο 4, παράγραφος 1, και το άρθρο 6, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78/EK να ερμηνευθούν υπό το φως του άρθρου 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπό την έννοια ότι απαγορεύουν τον καθορισμό, με συλλογική σύμβαση, ως ορίου ηλικίας των πιλότων τα 60 έτη;»

B — *Επί της ηλικίας ως λόγου δυσμενούς διακρίσεως, ιδίως στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων*

31. Οι ρητές απαγορεύσεις των δυσμενών διακρίσεων ανατρέχουν στο απώτερο παρελθόν των συνταγματικών παραδόσεων των κρατών μελών. Όλα τα μέλη της πολιτικής κοινότητας και, κατ' επέκταση, όλοι οι άνθρωποι είναι ίσοι ως προς την αξία τους, την αξία που έχουν ως πρόσωπα, αυτή δε η ανθρώπινη αξία αποτυπώνεται σε έναν αρχικά περιορισμένο αριθμό συγκεκριμένων απαγορεύσεων των δυσμενών διακρίσεων, των οποίων το περιεχόμενο συνδέεται στενά με την κατάσταση και την εξέλιξη της συνταγματικής μας κουλτούρας¹⁶. Εν τω μεταξύ, το άρθρο 21 του Χάρτη, σε απευθείας συνάρτηση προς την αρχή της ισότητας του άρθρου του 20, περιλαμβάνει δεκαπέντε απαγορευμένα κριτήρια δυσμενών διακρίσεων, εκ των οποίων το προτελευταίο είναι η ηλικία.

32. Ήδη η θέση της «ηλικίας» στην απαρίθμηση αυτή του άρθρου 20 του Χάρτη υποδηλώνει ότι δεν πρόκειται ακριβώς για την παλαιότερη ή την «πλέον κλασική» απαγόρευση δυσμενούς διακρίσεως. Τούτο δεν σημαίνει βεβαίως ότι για τον λόγο αυτόν είναι λιγότερο σημαντική από ό,τι είναι οι λοιπές. Εντούτοις, έχει έρεισμα η άποψη ότι ο μη αμφισβητούμενος επίκαιρος χαρακτήρας της την καθιστά ένα κριτήριο μη δυσμενούς διακρίσεως το οποίο πρέπει να παγιωθεί υποβαλλόμενο σε μια διαδικασία για τη

διαμόρφωση κοινωνικής και πολιτικής συναινέσεως ορισμένων εκ των διαστάσεων του.

33. Εν πάση περιπτώσει, η ίδια η διάταξη δεν επιφυλάσσει «διαφορετική μεταχείριση» στα διάφορα κριτήρια δυσμενούς διακρίσεως: βάσει όλων αυτών των κριτηρίων απαγορεύεται εξίσου «κάθε» δυσμενής διάκριση. Οι διαφορές ανακύπτουν άλλοθεν, ήτοι από τη μεγαλύτερη ή μικρότερη σημασία των κριτηρίων αυτών η οποία προέρχεται από το παρόν στάδιο εξέλιξης του δικαίου της Ένωσης. Κρίσιμο είναι το γεγονός ότι ανεξαρτήτως όλων των ανωτέρω επικρατεί ανομοιομορφία μεταξύ των διαφόρων «πραγματικοτήτων» στις οποίες οδηγεί η εφαρμογή των διαφόρων επιταγών περί μη δυσμενούς διακρίσεως.

34. Έτσι, ήδη ο γενικός εισαγγελέας Jacobs στις προτάσεις του επί της υποθέσεως Lindorfer κατά Συμβουλίου τόνισε την ιδιαιτερότητα της απαγορεύσεως της δυσμενούς διακρίσεως λόγω ηλικίας, και δη με όρους που δεν χρήζουν περαιτέρω σχολιασμού: «η ιδέα της ίσης μεταχειρίσεως ανεξαρτήτως ηλικίας υπόκειται σε πολυάριθμες προϋποθέσεις και εξαιρέσεις, όπως τα διαφόρων ειδών όρια ηλικίας, συχνά νομικώς δεσμευτικά, τα οποία θεωρούνται όχι απλώς αποδεκτά αλλά ευεργετικά και ενίοτε απαραίτητα»¹⁷. Τούτο ισχύει αναμφισβήτητα για ένα τόσο σημαντικό πεδίο όπως είναι αυτό των εργασιακών σχέσεων. Τούτο μεταβάλλει την προοπτική μας.

16 — Βλ. Stern, K., «Die Idee der Menschen- und Grundrechte», *Handbuch der Grundrechte in Deutschland und Europa, Band I, Entwicklung und Grundlagen*, C. F. Müller Verlag, Χαϊδελβέργη, 2004, σ. 3.

17 — Προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Jacobs επί της υποθέσεως Lindorfer κατά Συμβουλίου (C-227/04P, απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2007, Συλλογή 2007, σ. I-6767) της 27ης Οκτωβρίου 2005, σημείο 85.

35. Πράγματι, πρόσφατη είναι η αναγνώριση της «οριζόντιας διαστάσεως» που έχουν τα θεμελιώδη δικαιώματα και οι γενικές αρχές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, ήτοι η ισχύς τους στις έννομες σχέσεις μεταξύ ιδιωτών οι οποίοι είναι ως επί το πλείστον και κατά κύριο λόγο εργοδότες¹⁸.

36. Οι απαγορεύσεις των δυσμενών διακρίσεων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων τόσο σε επίπεδο πρωτογενούς όσο και σε επίπεδο παράγωγου δικαίου της Ένωσης ανατρέχουν σε βάθος χρόνου¹⁹. Η μνεία στην ηλικία εξελίχθηκε περαιτέρω και συγκεκριμενοποιήθηκε δια της ενσωματώσεώς της στην οδηγία 2000/78 μαζί με τρία περαιτέρω κριτήρια μη δυσμενούς διακρίσεως (θρησκεία ή πεποιθήσεις, αναπηρία και σεξουαλικός προσανατολισμός)²⁰.

37. Η οδηγία μεταχειρίζεται κατ' ουσίαν με τον ίδιο τρόπο αυτά τα τέσσερα κριτήρια. Ωστόσο, όπως θα καταδείξω, προβλέπει σε σχέση με την ηλικία μια κατηγορία, ήτοι ορισμένους «δικαιολογητικούς λόγους» για συγκεκριμένες περιπτώσεις άνισης μεταχειρίσεως

(άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας), οι οποίοι ελλείπουν στην περίπτωση των λοιπών κριτηρίων και των άλλων δύο οδηγιών.

38. Βάσει της διαφοροποιήσεως αυτής, οι τρεις διατάξεις της οδηγίας 200/78 τις οποίες ρητώς μνημονεύει το αιτούν δικαστήριο στη διάταξή του περί παραπομπής μπορούν να διακριθούν σε δύο κατηγορίες. Και οι τρεις οριοθετούν αρνητικά, με τον έναν ή τον άλλο τρόπο, το πεδίο ισχύος ή εφαρμογής της απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων στο εργατικό δίκαιο και, με τον τρόπο αυτόν, θα μπορούσαν ενδεχομένως να συνεκτιμηθούν προκειμένου να δικαιολογηθεί το επίμαχο μέτρο. Ωστόσο, το περιεχόμενό τους είναι πολύ διαφορετικό.

39. Η πρώτη κατηγορία διατάξεων, η οποία περιλαμβάνει το άρθρο 2, παράγραφος 5, και το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας, αφορά τις τέσσερις κατηγορίες απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων στο πεδίο της ανεξάρτητης και της έμμισης απασχολήσεως, που αποτελεί το ειδικό αντικείμενο της οδηγίας αυτής. Συνεπώς, μπορούν όχι μόνο να σχετικοποιήσουν την απαγόρευση της δυσμενούς διακρίσεως λόγω ηλικίας, αλλά και την απαγόρευση της δυσμενούς διακρίσεως για θρησκευτικούς ή ιδεολογικούς λόγους, λόγω αναπηρίας ή λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού²¹. Ως εκ τούτου, οι λόγοι για την εφαρμογή των δύο πρώτων προϋποθέσεων πρέπει να είναι σημαντικοί. Για τον λόγο αυτόν, η διατύπωση του άρθρου 2, παράγραφος 5, της οδηγίας 2000/78 είναι

18 — Βλ. Papier, H.-J., «Drittwirkung der Grundrechte», *Handbuch der Grundrechte in Deutschland und Europa, τόμος II, Grundrechte in Deutschland, Allgemeine Lehren I*, C.F. Müller Verlag, Χαϊδελβέργη, 2006, σ. 1331.

19 — Βλ. τα άρθρα 13 ΕΚ και 141 ΕΚ καθώς και την οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ L 39 σ. 40).

20 — Ζητήματα δυσμενούς διακρίσεως λόγω της φυλετικής καταγωγής ρυθμίζονται εν γένει στην οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής (ΕΕ L 180 σ. 22).

21 — Σε σχέση με τη δυσμενή διάκριση λόγω φύλου και εθνικής καταγωγής, οι οδηγίες 76/207 και 2000/43 περιέχουν, αντιστοίχως, διάταξη παρεμφερή προς αυτήν του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.

κατά κάποιον τρόπο παρεμφερής προς τους περιορισμούς των θεμελιωδών δικαιωμάτων (άρθρο 52 του Χάρτη), ενώ το άρθρο 4, παράγραφος 1, χρησιμοποιεί σωρευτικά δύο απολύτως σαφή επίθετα: «ουσιαστικός και καθοριστικός».

40. Αντιθέτως, το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, το οποίο ανήκει στη δεύτερη κατηγορία, αποτελεί μια διάταξη η οποία αφορά ειδικώς τη «δικαιολόγηση» —έστω και άμεσων— δυσμενών διακρίσεων λόγω ηλικίας. Το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής διευρύνει έτσι τις δυνατότητες παρεκκλίσεως —κατά τρόπο σαφή, σύμφωνο προς την αρχή της αναλογικότητας και δικαιολογημένο— από την απαγόρευση της δυσμενούς διακρίσεως λόγω ηλικίας. Αυτό το άρθρο της οδηγίας σε συνδυασμό με την 25η αιτιολογική σκέψη της παρέχει τη δυνατότητα να χρησιμοποιηθεί σε σχέση με αυτόν τον λόγο δυσμενούς διακρίσεως μια ορολογία («δικαιολογημένη» διαφορετική μεταχείριση) η οποία δεν θα μπορούσε ενδεχομένως να γίνει τόσο ευχερώς αποδεκτή σε σχέση με περιπτώσεις δυσμενούς διακρίσεως π.χ. λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού ή εθνοτικής καταγωγής.

Γ — Το δικαίωμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων

41. Το γεγονός ότι η επίμαχη διάταξη περιλαμβάνεται σε συλλογική σύμβαση και, επομένως, αποτελεί το αποτέλεσμα της ασκήσεως του δικαιώματος των συλλογικών

διαπραγματεύσεων (άρθρο 28 του Χάρτη) από τους κοινωνικούς εταίρους δεν στερείται σημασίας για την παρούσα υπόθεση, όπως κατά τα λοιπά μπορεί να συναχθεί από τη μέχρι τούδε νομολογία²². Όλα αυτά, σε συνδυασμό με ορισμένες ιδιαιτερότητες της παρούσας υποθέσεως, με οδηγούν να συνεκτιμήσω τις πιθανές συνέπειες της περιστάσεως αυτής σε όλη την έκτασή τους, εν πάση περιπτώσει πάντως σε μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι τούτο ήταν αναγκαίο στην περίπτωση άλλων υποθέσεων οι οποίες έχουν κριθεί από το Δικαστήριο. Υπό την έννοια αυτή φρονώ ότι είναι χρήσιμο να διατυπώσω ορισμένες πρώτες σκέψεις σχετικά με την έκταση του δικαιώματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και, εν συνεχεία, να εξετάσω τις συγκεκριμένες επιπτώσεις του δικαιώματος αυτού επί της υπό κρίση υποθέσεως.

42. Το δικαίωμα που κατοχυρώνεται πλέον στο άρθρο 28 του Χάρτη ανατρέχει στην έννοια της «αυτονομίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων». Η αυτονομία αυτή αποτελεί θεμελιώδες στοιχείο για την κατανόηση της εξελίξεως του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου περίξ του οποίου οργανώνονται οι κανόνες των δημοκρατικών συστημάτων εκπροσωπήσεως και τίθενται όρια στη συνδικαλιστική ελευθερία από τον νόμο²³. Πέραν των διαφορών, τις οποίες παρουσιάζει το νομικό μόρφωμα της συλλογικής συμβάσεως στα διάφορα κράτη μέλη²⁴, η αυτονομία των συλλογικών διαπραγματεύσεων τυγχάνει

22 — Βλ., σε σχέση με το άρθρο 28 του Χάρτη, Rixen, S., «Artikel 28 GRCh (Artikel II 88 VVE) Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen», *Europäische Grundrechte-Charta*, Verlag C.H. Beck, Μόναχο, 2006, σ. 540.

23 — Sciarra, S., *La evolución de la negociación colectiva. Apuntes para un estudio comparado en los países de la Unión europea*, Revista de derecho Social τεύχος 38 (2007), σ. 196.

24 — Βλ. συναφώς Lord Wedderburn, «Inderogability, Collective Agreements and Community Law», *The Industrial Law Journal*, Oxford University Press, 1992, και Valdés Dal-Ré, «Negociación colectiva y sistemas de relaciones laborales: modelos teóricos y objetos y métodos de investigación», *Relaciones Laborales*, τεύχος 21, δεκαπενθήμερο από 1ης έως 15 Νοεμβρίου 2000, σ. 83.

ειδικής αναγνωρίσεως στις νομικές παραδόσεις τους²⁵.

υποχρέωση να διασφαλίσουν ... υπέρ όλων των εργαζομένων της Κοινότητας την προβλεπόμενη από την οδηγία προστασία, σε όλη της την έκταση»²⁶.

43. Η διασφάλιση του δικαιώματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων σημαίνει επομένως την αναγνώριση του ζωτικού ρόλου τον οποίον διαδραματίζουν οι συλλογικές συμβάσεις για τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, που αποτελούν το φυσικό πεδίο ισχύος τους, διασφαλίζοντας πάντοτε εύλογη ισορροπία μεταξύ αυτών των συμβάσεων και του νόμου και, ειδικότερα, του δικαίου της Ένωσης. Η νομολογία του Δικαστηρίου επιβεβαιώνει ότι σταθερός σκοπός του ήταν η διασφάλιση αυτής της δυσχερούς εξισορροπήσεως.

44. Έτσι, το Δικαστήριο έκρινε ότι «[επιτρέπεται στα κράτη μέλη] να εμπιστευθούν τη φροντίδα εφαρμογής της αρχής της ισότητας των αμοιβών πρωτίστως στους κοινωνικούς εταίρους», πλην όμως διευκρίνισε επίσης ότι «η ευχέρεια αυτή δεν τα απαλλάσσει από την

45. Περαιτέρω, η νομολογία περιλαμβάνει πλειάδα υποθέσεων στις οποίες οι διάδικοι επικαλέστηκαν το ασκούμενο «σύμφωνο με το κοινοτικό δίκαιο και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές»²⁷ δικαίωμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων ως όριο στην εφαρμογή του δικαίου της Ένωσης. Έτσι, το Δικαστήριο έκρινε στην απόφαση *Albany*²⁸ ότι οι συλλογικές συμβάσεις που σκοπούν στη βελτίωση των όρων απασχολήσεως και εργασίας δεν εμπίπτουν στους κανόνες του ανταγωνισμού του άρθρου 101, παράγραφος 1, της ΣΛΕΕ (πρώην άρθρο 81 ΕΚ). Αντιθέτως, υπάρχει πλούσια νομολογία δυνάμει

25 — Πέραν τούτου, όπως τόνισε ο γενικός εισαγγελέας Jacobs στις προτάσεις του επί των υποθέσεων *Albany, Brentjens* και *Drijvende Bokken*, «[ε]ίναι ευρέως αποδεκτό ότι οι συλλογικές συμβάσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων αποτρέπουν δαπανηρές εργατικές συγκρούσεις, μειώνουν το κόστος συναλλαγών μέσω μιας συλλογικής διαδικασίας διαπραγματεύσεων που διέπεται από κανόνες και προάγουν την προβλεψιμότητα και διαφάνεια. Ένα μέτρο εξισορροπήσεως της διαπραγματευτικής ισχύος των δύο πλευρών βοηθεί να εξασφαλιστούν ισορροπημένα αποτελέσματα για τις δύο πλευρές και γενικά για την κοινωνία» (σημείο 181 των κοινών προτάσεων του γενικού εισαγγελέα Jacobs της 28ης Ιανουαρίου 1999 επί των υποθέσεων *Albany, C-67/96*, απόφαση της 21ης Σεπτεμβρίου 1999, Συλλογή 1999, σ. I-5751, *Brentjens*, C-115/97 έως C-117/97, απόφαση της 21ης Σεπτεμβρίου 1999, Συλλογή 1999, σ. I-6025, καθώς και *Drijvende Bokken, C-219/97*, απόφαση της 21ης Σεπτεμβρίου 1999, Συλλογή 1999, σ. I-6121).

26 — Απόφασεις της 30ής Ιανουαρίου 1985, 143/83, Επιτροπή κατά Δανίας (Συλλογή 1985, σ. 427, σκέψη 8) και της 10ης Ιουλίου 1986, 235/84, Επιτροπή κατά Ιταλίας (Συλλογή 1986, σ. 2291, σκέψη 20). Οι αποφάσεις αυτές δίδουν, μέχρι ενός σημείου, προτεραιότητα στην αποτελεσματική εφαρμογή μιας οδηγίας έναντι της προαγωγής των συλλογικών διαπραγματεύσεων (υπό το πνεύμα αυτό *Davies, P.*, «The European Court of Justice, National Courts, and the Member States», *European Community Labour Law. Principles And Perspectives. Liber Amicorum Lord Wedderburn*, Clarendon Press, Οξφόρδη, 1996, σ. 121), ωστόσο συνιστούν επίσης σαφή αναγνώριση της σημασίας των συλλογικών συμβάσεων στο πλαίσιο της κοινοτικής έννομης τάξεως.

27 — Άρθρο 28 του Χάρτη.

28 — Προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 25. Στο ίδιο πνεύμα και οι αποφάσεις της αυτής ημερομηνίας *Brentjens* και *Drijvende Bokken* (προπαρατεθείσες στην υποσημείωση 25), καθώς και της 21ης Σεπτεμβρίου 2000, C-222/98, *Van der Woude* (Συλλογή 2000, σ. I-7111). Βλ. επίσης απόφαση της 15ης Ιουλίου 2010, C-271/08, Επιτροπή κατά Γερμανίας (Συλλογή 2010, σ. I-7091, σκέψη 45).

της οποίας οι συλλογικές συμβάσεις δεν εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων της Συνθήκης περί των Θεμελιωδών Ελευθεριών²⁹ και, πιο συγκεκριμένα, η απαγόρευση της δυσμενούς διακρίσεως μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, σε σχέση με την αμοιβή, όπως ρυθμίζεται βάσει των Συνθηκών (άρθρο 119 ΕΚ και εν συνεχεία άρθρο 141 ΕΚ, νυν άρθρο 157 της ΣΛΕΕ) και του παράγωγου δικαίου, ισχύει ως κανόνας αναγκαστικού δικαίου και για τις συλλογικές συμβάσεις³⁰. Εν αντιθέσει προς το άρθρο 157 της ΣΛΕΕ, το άρθρο 19 της ΣΛΕΕ δεν αποτελεί διάταξη απευθυνόμενη στα κράτη μέλη (αλλά διάταξη η οποία αναγνωρίζει μια αρμοδιότητα στο Συμβούλιο), ωστόσο τόσο η οδηγία 2000/78 όσο και π.χ. το άρθρο 21 του Χάρτη έχουν τον απαιτούμενο από τη νομολογία «χαρακτήρα αναγκαστικού δικαίου».

46. Βάσει των ανωτέρω, οι συλλογικές συμβάσεις δεν αποτελούν μεν πεδίο εξαιρούμενο από την ισχύ του δικαίου της Ένωσης (όπως επίσης δεν αποτελούν τομέα μη υποκείμενο,

βάσει του εθνικού δικαίου, στην υποχρέωση τηρήσεως του νόμου), η αυτονομία των συλλογικών διαπραγματεύσεων χρίζει επαρκούς προστασίας στο πλαίσιο της Ένωσης.

VI — Ανάλυση του προδικαστικού ερωτήματος

47. Εν συνεχεία, η διατύπωση του ερωτήματος από το Bundesarbeitsgericht πρέπει να εξεταστεί προκειμένου να διαπιστωθεί αν η επίμαχη διάταξη εμπίπτει στο άρθρο 2, παράγραφος 5, στο άρθρο 4, παράγραφος 1, και στο άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 (με αυτήν τη σειρά), ερμηνευόμενα υπό το φως του άρθρου 21 του Χάρτη.

Α — Επί του άρθρου 2, παράγραφος 5, της οδηγίας: ο αποκλεισμός βάσει της οδηγίας ενδεχόμενων μέτρων που λαμβάνονται βάσει της εθνικής νομοθεσίας για την προστασία της δημόσιας ασφάλειας και της υγείας

48. Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 5, της οδηγίας 2000/78, «[η εν λόγω οδηγία] δεν θίγει τα μέτρα που προβλέπει ο εθνικός νόμος και τα οποία σε μια δημοκρατική κοινωνία είναι αναγκαία για την ασφάλεια, την προάσπιση της τάξης και την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων».

29 — Αποφάσεις της 15ης Ιανουαρίου 1998, C-15/96, Schöningh-Κουβετοπούλου (Συλλογή 1998, σ. I-47), της 24ης Σεπτεμβρίου 1998, C-35/97, Επιτροπή κατά Γαλλίας (Συλλογή 1998, σ. I-5325), της 16ης Σεπτεμβρίου 2004, C-400/02, Merida (Συλλογή 2004, σ. I-8471), της 11ης Δεκεμβρίου 2007, C-438/05, International Transport Workers' Federation και Finnish Seamen's Union, γνωστή ως «Viking Line» (Συλλογή 2007, σ. I-10779, σκέψη 54), της 18ης Δεκεμβρίου 2007, C-341/05, Laval un Partneri (Συλλογή 2007, σ. I-11767, σκέψη 98), και Επιτροπή κατά Γερμανίας, σκέψεις 42 έως 47. Με τις αποφάσεις Viking Line, σκέψη 44, και Laval, σκέψη 91, το Δικαστήριο απεφάνθη μεν ρητώς ότι το δικαίωμα αναλήψεως συλλογικής δράσεως, το οποίο επίσης κατοχυρώνει το άρθρο 28 του Χάρτη, «πρέπει να αναγνωρίζεται ως θεμελιώδες δικαίωμα που αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα των γενικών αρχών του κοινοτικού δικαίου, την τήρηση των οποίων εξασφαλίζει το Δικαστήριο, πλην όμως η άσκησή του πρέπει να υπόκειται σε ορισμένους περιορισμούς».

30 — Αποφάσεις της 8ης Απριλίου 1976, 43/75, Defrenne (Συλλογή τόμος 1976, σ. 175), της 27ης Ιουνίου 1990, C-33/89, Kowalska (Συλλογή 1990, σ. I-2591, σκέψη 12), της 7ης Φεβρουαρίου 1991, C-184/89, Nimz (Συλλογή 1991, σ. I-297, σκέψη 11), της 21ης Οκτωβρίου 1999, C-333/97, Lewen (Συλλογή 1999, σ. I-7243, σκέψη 26), της 18ης Νοεμβρίου 2004, C-284/02, Sass (Συλλογή 2004, σ. I-11143, σκέψη 25), και της 9ης Δεκεμβρίου 2004, C-19/02, Hlozek (Συλλογή 2004, σ. I-11491, σκέψη 43). Βλ. επίσης απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 1983, 165/82, Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου (Συλλογή 1983, σ. 3431, σκέψη 11).

Με αυτήν τη διάταξη, η οποία ισχύει για όλες τις περιπτώσεις δυσμενών διακρίσεων που εμπíπτουν στην οδηγία, ο κοινοτικός νομοθέτης αναγνωρίζει ότι μεταξύ της τηρήσεως της γενικής αρχής της ισότητας στον τομέα της απασχολήσεως και των μέτρων για την προστασία άλλων θεμελιωδών δικαιωμάτων και αξιών είναι πιθανόν να υπάρξουν τριβές, αναγνωρίζει δε κατ' εξαίρεση σε αυτά τα τελευταία υπέρτερη ισχύ.

49. Ειδικότερα, το άρθρο αυτό καλύπτει τρία είδη μέτρων τα οποία είναι αναγκαία σε μια δημοκρατική κοινωνία: τα μέτρα για την προστασία της δημόσιας ασφάλειας (μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται ειδικότερα η προάσπιση της τάξεως και η πρόληψη αξιοποιώνων πράξεων), τα μέτρα για την προστασία της υγείας και, τέλος, τα μέτρα τα οποία είναι αναγκαία για την προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών άλλων.

50. Το αιτούν δικαστήριο ερωτά εάν το επίμαχο μέτρο μπορεί να στηριχθεί στην ασφάλεια των αεροπορικών πτήσεων σε συνδυασμό με την εν λόγω διάταξη. Δεν μπορώ να αρνηθώ ότι η προστασία της ασφάλειας των αεροπορικών πτήσεων μπορεί να θεωρηθεί τόσο ως μέτρο για την προστασία της δημόσιας ασφάλειας όσο και, όπως πρότεινε η Γερμανική Κυβέρνηση, ως μέτρο για την προστασία της υγείας άλλων (των μελών του πληρώματος του αεροπλάνου, των επιβατών του ή των κατοίκων των περιοχών στις οποίες γίνονται υπερίπτησεις). Φρονώ ότι αυτό το άρθρο 2, παράγραφος 5, της οδηγίας 2000/78 μπορεί κατ' αρχήν να αποτελέσει τη φυσική

νομική βάση ενός μέτρου για την ασφάλεια των αεροπορικών πτήσεων.

51. Η διάταξη αυτή απαιτεί κατ' αρχάς τη λήψη μέτρου στο πλαίσιο της «εθνικής νομοθεσίας», η δε έκφραση αυτή είναι σκοπίμως συσταλτικότερη από ό,τι η γενικότερη διατύπωση «τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέψουν», η οποία, όπως θα καταδείξω στη συνέχεια, χρησιμοποιείται στα άρθρα 4, παράγραφος 1, και 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78. Έστω και αν πρέπει να γίνει δεκτό ότι η χρησιμοποιούμενη ορολογία δεν είναι απολύτως σαφής, μπορεί από αυτήν, σε συνδυασμό με τη λοιπή περίοδο, να συναχθεί το συμπέρασμα ότι οι εκτιμήσεις, βάσει των οποίων ενδέχεται να μην τηρηθεί η οδηγία, τουλάχιστον και, σε κάθε περίπτωση, πρέπει να είναι εκτιμήσεις των δημοσίων αρχών³¹. Εάν έτσι έχουν τα πράγματα, η λήψη ενός τέτοιου μέτρου, κατά τρόπο αυτόνομο, από τους κοινωνικούς εταίρους ουδόλως πληροί τις απαιτήσεις του άρθρου 2, παράγραφος 5, της οδηγίας.

52. Περαιτέρω, είναι μεν αληθές ότι οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να συνεκτιμούν, κατά

31 — Έτσι, π.χ., στην υπόθεση Petersen, το επίμαχο μέτρο (ανώτατο όριο ηλικίας των συμβεβλημένων οδοντιάτρων) λήφθηκε υπό τη μορφή νομοθετικής διατάξεως (βλ. σκέψη 11 της αποφάσεως). Υπό το πρίσμα αυτό — και εκ του λόγου ότι το μέτρο στηριζόταν στον σκοπό της προστασίας της υγείας — η διαπιστωθείσα άνιση μεταχείριση θα καλυπτόταν από το άρθρο 2, παράγραφος 5, της οδηγίας 2000/78. Εντούτοις, τούτο δεν συνέβη, διότι το μέτρο δεν ίσχυε για τους μη συμβεβλημένους οδοντιάτρους και, ως εκ τούτου, ήταν αντιφατικό.

τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων, σκοπούς οι οποίοι κείνται κατ' αρχήν εκτός του πεδίου ισχύος τους, ωστόσο το άρθρο 2, παράγραφος 5, της οδηγίας προβαίνει σε ρητή μνεία των μέτρων τα οποία είναι «αναγκαία» για την επίτευξη των προαναφερθέντων σκοπών. Φρονώ ότι το επίθετο αυτό παραπέμπει όχι μόνο στην ανάγκη ελέγχου του επίμαχου μέτρου με γνώμονα την αναλογικότητά του έναντι του προπαρατεθέντος σκοπού, αλλά υποδηλώνει ταυτόχρονα την ουσιαστική σημασία την οποία πρέπει να έχει το μέτρο για την επίτευξη του σκοπού αυτού. Λόγω του εξαιρετικού χαρακτήρα κάθε παρεκκλίσεως από την απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων (και ως τέτοια πρέπει να θεωρηθεί εν τέλει η διάταξη του άρθρου 2, παράγραφος 5, της οδηγίας) δεν πρέπει να πρόκειται συναφώς για μέτρα τα οποία συμβάλλουν επικουρικός και μόνο στην ασφάλεια ή τη δημόσια υγεία, αλλά για διατάξεις οι οποίες εκδόθηκαν ακριβώς προς επίτευξη αυτών των σκοπών που χρήζουν ιδιαίτερας προστασίας.

παρεμβάσεως των κοινωνικών εταίρων³². Οι σκοποί του άρθρου 2, παράγραφος 5, της οδηγίας 2000/78 απαιτούν μια σχεδόν απόλυτα ομοιόμορφη δράση η οποία, ως εκ τούτου, είναι ασυμβίβαστη προς τις συλλογικές διαπραγματεύσεις που εξ ορισμού οδηγούν στη θέσπιση ρυθμίσεων με πλουραλιστικό χαρακτήρα³³.

54. Συνεπώς, φρονώ βάσει των ανωτέρω ότι ρύθμιση προβλεπόμενη στο πλαίσιο συλλογικής συμβάσεως, δυνάμει της οποίας οι εργασιακές σχέσεις των πιλότων λήγουν με τη συμπλήρωση του 60ου έτους τους προς μείζονα ασφάλεια των αεροπορικών πτήσεων, δεν είναι δικαιολογημένη βάσει του άρθρου 2, παράγραφος 5, της οδηγίας 2000/78.

B — Επί του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας: ειδικό καθεστώς για ουσιαστικές και καθοριστικές επαγγελματικές προϋποθέσεις

55. Κατά το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, τα κράτη μέλη μπορούν

53. Τέλος, φρονώ ότι η λήψη αποφάσεων στο πεδίο της τάξεως, της ασφάλειας ή της δημόσιας υγείας αποτελεί αρμοδιότητα η οποία εκ τη φύσεώς της ανήκει στις εθνικές αρχές και κατ' ουσίαν, πέραν ορισμένων πιθανών έμμεσων και εν πάση περιπτώσει υποδεέστερης σημασίας συνεπειών, δεν αποτελεί αντικείμενο διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Σε τελευταία ανάλυση, πρόκειται για τομείς οι οποίοι δεν υπόκεινται στην ελεύθερη διάθεση των μερών και, ως εκ τούτου, κείνται εκτός του νόμιμου πεδίου

32 — Στην απόφαση Laval un Partneri, το Δικαστήριο, έστω και στο πλαίσιο μιας τελείως διαφορετικής συνάφειας, έθιξε το ζήτημα της σχέσεως μεταξύ συλλογικών συμβάσεων και μέτρων δημοσίας τάξεως και απεφάνθη ότι οι κοινωνικοί εταίροι, οι οποίοι «δεν συνιστούν φορείς δημοσίου δικαίου», δεν μπορούν να επικαλεστούν το άρθρο 3, παράγραφος 10, της οδηγίας 96/71 σχετικά με την απόσπασση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, «προκειμένου να αποδείξουν το συμβατό προς το κοινοτικό δίκαιο μιας συλλογικής δράσεως όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη» (σκέψη 84). Βλ., με παρεμφερές σκεπτικό, απόφαση της 19ης Ιουνίου 2008, C-319/06, Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου (Συλλογή 2008, σ. I-4323).

33 — Στη συνάφεια αυτή, πρέπει να τονιστεί η σημασία την οποία προσέδωσε η απόφαση Petersen στο συνεκτικό χαρακτήρα του μέτρου στο πλαίσιο του εν λόγω άρθρου 2, παράγραφος 5, της οδηγίας (σκέψεις 61 και 62).

«να προβλέπουν ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε ένα από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, δεν συνιστά διάκριση όταν, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγονται αυτές, ένα τέτοιο χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος είναι θεμιτός και η προϋπόθεση είναι ανάλογη».

διαπραγματεύσεων— μπορεί να αποτελέσει έναν απολύτως θεμιτό στόχο κατά την έννοια του άρθρου αυτού.

56. Η εφαρμογή της διατάξεως αυτής (που μεταφέρθηκε στο γερμανικό δίκαιο με το άρθρο 8 του AGG και το οποίο με τη σειρά του ισχύει εν δυνάμει για όλους τους λόγους δυσμενών διακρίσεων που εμπίπτουν στην οδηγία) εξαρτάται από πολύ αυστηρές προϋποθέσεις: κατ' αρχάς, πρέπει το μέτρο που εισάγει δυσμενή διάκριση να επιδιώκει έναν «θεμιτό στόχο». περαιτέρω, πρέπει να πρόκειται για άνηση μεταχείριση βασιζόμενη «σε έναν από τους λόγους» ο οποίος συνιστά δυσμενή διάκριση· τέλος, πρέπει το χαρακτηριστικό το οποίο εισάγει δυσμενή διάκριση να αποτελεί «ουσιαστική και καθοριστική» επαγγελματική προϋπόθεση και, πέραν τούτου, να είναι σύμφωνο προς την αρχή της αναλογικότητας.

2. Διαφορετική μεταχείριση βασιζόμενη σε «έναν από τους λόγους» που συνιστά δυσμενή διάκριση

58. Περαιτέρω, πρέπει να τονιστεί ότι βάσει του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 η διαφορετική μεταχείριση «που βασίζεται σ' έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1» μπορεί να είναι δικαιολογημένη. Η διατύπωση αυτή άγει στη διαφοροποίηση μεταξύ του λόγου δυσμενούς διακρίσεως καθ' εαυτόν και του χαρακτηριστικού που συνδέεται προς αυτόν. Το εν λόγω χαρακτηριστικό πρέπει να αποτελεί «ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση» προκειμένου να είναι δικαιολογημένη η διαφορετική μεταχείριση, και όχι ο λόγος δυσμενούς διακρίσεως καθ' εαυτόν³⁴.

1. Θεμιτός στόχος

57. Όσον αφορά κατ' αρχάς τον προαναφερθέντα στόχο, ήτοι την ασφάλεια των αεροπορικών πτήσεων, πρέπει να τονιστεί ότι η εν λόγω ασφάλεια —παραλείπει να εξετάσω το αν μπορεί να γίνει επίκληση του στόχου αυτού στο πλαίσιο συλλογικών

59. Στην υπό κρίση υπόθεση, ο λόγος δυσμενούς διακρίσεως θα ήταν προφανώς η ηλικία, ενώ τα χαρακτηριστικά που συνδέονται προς αυτόν θα ήσαν ορισμένες σωματικές και ψυχικές ικανότητες των οποίων την απώλεια επιφέρει το γήρας, πράγμα το οποίο στη συγκεκριμένη υπόθεση συνιστά ένα ούτως ειπείν *a priori* καθοριζόμενο όριο ηλικίας.

34 — Απόφαση της 12ης Ιανουαρίου 2010, C-229/08, Wolf (Συλλογή 2010, σ. I-1, σκέψη 35).

3. «Ουσιαστική και καθοριστική» επαγγελματική προϋπόθεση

60. Όσον αφορά την απαίτηση περί υπάρξεως «ουσιαστικής και καθοριστικής» επαγγελματικής προϋποθέσεως, το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 είναι σαφές: τα δύο επίθετα «ουσιαστική και καθοριστική» απαιτούν ως «παρέκκλιση από ατομικό δικαίωμα που καθιερώνει η οδηγία» σαφώς μια στενή ερμηνεία των δυνατοτήτων που παρέχει η εν λόγω διάταξη³⁵. Το αυτό συνάγεται από την 23η αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 2000/78 κατά την οποία η διαφορετική μεταχείριση μπορεί να δικαιολογείται κατά το άρθρο 4, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας μόνο «σε πολύ περιορισμένες περιπτώσεις» οι οποίες πρέπει οπωσδήποτε «να συμπεριλαμβάνονται στις πληροφορίες που παρέχουν τα κράτη μέλη στην Επιτροπή.»

61. Η νομολογία έχει κάνει λελογισμένη χρήση αυτής της εξαιρέσεως και τείνει να την ερμηνεύει συσταλτικά, ωστόσο έχει δεχθεί ότι καλύπτει τις περιπτώσεις στις οποίες, λόγω

της ιδιαίτερης φύσεως της οικείας επαγγελματικής δραστηριότητας, η ύπαρξη ενός χαρακτηριστικού που συνδέεται με την ηλικία ή με κάποιον άλλο λόγο δυσμενούς διακρίσεως μειώνει αισθητά (ή, με τη διατύπωση της διατάξεως, κατά τρόπο ουσιαστικό και καθοριστικό) την ικανότητα του προσώπου να επιτελέσει ορθά και αποτελεσματικά τη δραστηριότητα αυτή.

62. Η προπαρατεθείσα απόφαση Wolf, αποτελεί μέχρι τούδε τη μόνη περίπτωση στην οποία το Δικαστήριο προέβη σε εκτίμηση του κατά πόσον συντρέχει περίπτωση εφαρμογής αυτής της εξαιρέσεως του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78. Στην εν λόγω υπόθεση, η οποία είχε επίσης αντικείμενο μια περίπτωση δυσμενούς διακρίσεως λόγω ηλικίας, το Δικαστήριο απεφάνθη ότι βάσει της διατάξεως αυτής μπορεί να είναι δικαιολογημένη εθνική ρύθμιση η οποία ορίζει στο 30ό έτος το ανώτατο όριο ηλικίας για την πρόσληψη σε θέσεις της μέσης βαθμίδας των τεχνικών υπηρεσιών του πυροσβεστικού σώματος. Στο σκεπτικό της αποφάσεως Wolf γίνεται ρητή μνεία της 18ης αιτιολογικής σκέψεως της οδηγίας 2000/78 στην οποία διευκρινίζεται ότι η οδηγία αυτή δεν έχει ως αποτέλεσμα να επιβάλει στις ένοπλες δυνάμεις, καθώς και στις αστυνομικές και σωφρονιστικές υπηρεσίες ή τις υπηρεσίες εκτάκτων αναγκών, «να προσλαμβάνουν ή να διατηρούν σε θέση απασχόλησης πρόσωπα χωρίς την απαιτούμενη επαγγελματική επάρκεια, για την άσκηση όλων των καθηκόντων στα οποία ενδέχεται να κληθούν, λαμβάνοντας υπόψη τον θεμιτό σκοπό της διατηρήσεως της επιχειρησιακής ετοιμότητας των υπηρεσιών αυτών»³⁶. Φρονώ ότι στην υπόθεση Wolf ενδέχεται η μνεία της προστασίας της δημόσιας ασφάλειας, ενός σκοπού που προδήλως απορρέει από την εν λόγω αιτιολογική σκέψη, να επηρέασε την τότε απόφαση του Δικαστηρίου το οποίο επέλεξε να

35 — Βλ., ως προς το σημείο αυτό, κατ' αναλογίαν τις αποφάσεις της 15ης Μαΐου 1986, 222/84, Johnston (Συλλογή 1986, σ. 1651, σκέψη 36), και της 26ης Οκτωβρίου 1999, C-273/97, Sirdar (Συλλογή 1999, σ. 1-7403, σκέψη 23) οι οποίες απαιτούν τη στενή ερμηνεία του άρθρου 2, παράγραφος 2, της οδηγίας 76/2007 (ως είχε αρχικώς), το οποίο αντιστοιχεί προς την εξεταζόμενη στο σημείο αυτό διάταξη, πρέπει ωστόσο να εφαρμόζεται μόνο σε δυσμενείς διακρίσεις λόγω φύλου (βάσει της τροποποίησης που επέφερε η οδηγία 2002/73 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2003, η διάταξη αυτή απαντά πλέον στο άρθρο 2, παράγραφος 6, της οδηγίας 76/2007, η δε διατύπωση της ομοιάζει περισσότερο προς αυτήν του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.

36 — Απόφαση Wolf, σκέψη 38.

αιτιολογίες το μέτρο εφαρμόζοντας —αυτεπαγγέλτως— το άρθρο 4, παράγραφος 1, αντί του άρθρου 6, παράγραφος 1, το οποίο επικαλούνταν τα μέρη³⁷.

63. Βάσει της νομολογίας αυτής θα ήταν, τουλάχιστον κατ' αρχήν, δικαιολογημένο άνευ ετέρου ένα όριο ηλικίας για την άσκηση ενός τόσο εξειδικευμένου επαγγέλματος όπως είναι αυτό του πιλότου προκειμένου να προστατευθεί η ασφάλεια των πτήσεων. Εντούτοις, το πρόβλημα έγκειται στο γεγονός ότι το επίμαχο εθνικό μέτρο δεν έχει ακριβώς αυτή την έννοια ούτε αυτό το περιεχόμενο.

64. Ουδόλως μπορεί να αμφισβητηθεί το γεγονός ότι η ηλικία έχει σημασία για την

άσκηση της δραστηριότητας αυτής³⁸. Πέραν αυτού, το γεγονός ότι μια διεθνής ρύθμιση, όπως είναι οι JAR-FCL 1.060a, επιβάλλει σε πιλότους μεταξύ 60 και 65 ετών ορισμένους περιορισμούς (μπορούν να οδηγούν αεροπλάνο μόνον εάν υπάρχει και άλλος πιλότος στο πλήρωμα ο οποίος δεν έχει ακόμη συμπληρώσει το 60ο έτος), μπορεί να αποτελέσει ένδειξη όχι μόνο σε σχέση με το ότι το επάγγελμα του πιλότου απαιτεί ιδιαίτερα φυσικά και ψυχικά χαρακτηριστικά, αλλά επίσης σε σχέση με το ότι η συμπλήρωση του 60ου έτους ενδέχεται να έχει ορισμένες συνέπειες στον τομέα αυτόν.

65. Εντούτοις, δεδομένου ότι τόσο η εθνική διάταξη όσο και οι διεθνείς ρυθμίσεις επιτρέπουν μέχρι συμπλήρωσης του 65ου έτους —έστω και με ορισμένους περιορισμούς— την οδήγηση αεροσκάφους, φρονώ ότι ένα όριο ηλικίας που υπολείπεται της ανωτέρω ηλικίας δεν είναι δικαιολογημένο βάσει του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.

66. Φρονώ ότι η μη συμπλήρωση του 65ου έτους, υπό το πρίσμα της επί του παρόντος ισχύουσας διεθνούς ρυθμίσεως για την άσκηση του επαγγέλματος του πιλότου, αποτελεί κατά πάσα πιθανότητα ουσιαστική και καθοριστική προϋπόθεση για την άσκηση

37 — Και στη νομολογία επί του άρθρου 2, παράγραφος 2, της οδηγίας 76/207 απαντούν κυρίως περιπτώσεις που αφορούν τη δημόσια ασφάλεια. Έτσι, το Δικαστήριο έκρινε ότι δεν πρέπει μεν «να συναχθεί ... μια γενική και εγγενής στη Συνθήκη επιφύλαξη ως προς όλα τα μέτρα που λαμβάνονται για τη δημόσια ασφάλεια» (ιδίως δε «δεν υφίσταται καμία γενική επιφύλαξη ... ως προς την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισεως μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά μέτρα δικαιολογούμενα από την προστασία της δημόσιας ασφάλειας»), ότι εντούτοις μπορεί να δικαιολογηθεί ο αποκλεισμός γυναικών από την άσκηση ορισμένων δραστηριοτήτων όπως είναι αυτή του αστυνομικού σε κατάσταση σοβαρών εσωτερικών ταραχών (απόφαση Johnston, σκέψεις 36 και 37), ή αυτή ενός εποπτευόμενου σωφρονιστικού υπαλλήλου (απόφαση της 30ής Ιουνίου 1988, 318/86, Επιτροπή κατά Γαλλίας, Συλλογή 1988, σ. 3559, σκέψεις 11 έως 18), ή ο αποκλεισμός από την υπηρεσία σε μάχιμες μονάδες των Royal Marines (απόφαση Sirdar, σκέψεις 29 έως 31) δυνάμει του άρθρου 2, παράγραφος 2, της οδηγίας 76/207. Αντιθέτως, δεν μπορεί να δικαιολογηθεί διάταξη η οποία αποκλείει τις γυναίκες από οποιαδήποτε στρατιωτική απασχόληση συνδεδεμένη με τη χρήση όπλων (απόφαση της 11ης Ιανουαρίου 2000, C-285/98, Kreil, Συλλογή 2000, σ. I-69, σκέψεις 25 έως 29).

38 — Έτσι π.χ. το ίδιο το Bundesarbeitsgericht κάνει μείνα, στην απόφασή του της 20ής Φεβρουαρίου 2002, της περιπτώσεως των πιλότων των μαχητικών αεροσκαφών για τους οποίους το όριο ηλικίας είναι βάσει νόμου τα 41 έτη, και δη ως ένδειξη για το γεγονός ότι ο νομοθέτης θεωρεί ότι ήδη από την ηλικία αυτή αρχίζουν να μειώνονται ορισμένες φυσικές και ψυχικές ικανότητες (απόφαση του Bundesarbeitsgericht της 20ής Φεβρουαρίου 2002, AP αριθ. 8 BGB § 620 Altersgrenze, § 611 Luftfahrt). Πολλές άλλες υποθέσεις που κρίθηκαν από το Bundesarbeitsgericht στο παρελθόν αφορούσαν «εμπειρικά ιατρικά δεδομένα βάσει των οποίων το ιπτάμενο προσωπικό των αεροπλάνων εκτίθεται σε φυσικές και ψυχικές επιβαρύνσεις που υπερβαίνουν τον μέσο όρο συνεπεία των οποίων αυξάνεται ο κίνδυνος μειώσεως των ικανοτήτων λόγω παρόδου της ηλικίας καθώς και μη αναμενόμενων εσφαλμένων αντιδράσεων».

του επαγγέλματος αυτού κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78. Το γεγονός και μόνον ότι μια διεθνής ρύθμιση όπως είναι οι JAR-FCL 1.060a προβλέπει αυτό το όριο ηλικίας ως απόλυτο και γενικό όριο αποτελεί επαρκή απόδειξη των προϋποθέσεων που απαιτεί η εν λόγω διάταξη της οδηγίας.

67. Άλλως έχουν τα πράγματα στην υπό κρίση υπόθεση στην οποία προβλέπεται ως αυτόματη συνέπεια της συμπλήρωσης του 60ου έτους το τέλος της εργασιακής σχέσεως των πιλότων συγκεκριμένης αεροπορικής εταιρίας. Δεδομένου ότι βάσει των διεθνών κανόνων επιτρέπεται στους πιλότους, μετά τη συμπλήρωση του 60ου έτους, να πετούν, έστω και υπό ορισμένες μόνον προϋποθέσεις, δεν φαίνεται, υπό το πρίσμα αυτό, λογική η άποψη ότι η μη συμπλήρωση του 60ου έτους αποτελεί «ουσιώδη και καθοριστική» επαγγελματική απαίτηση κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας. Οι προϋποθέσεις, οι οποίες ισχύουν για πιλότους άνω της ηλικίας αυτής, δεν μπορούν να έχουν άλλες συνέπειες πέραν αυτών που απορρέουν από όσα αυτές εκφράζουν. Η άσκηση του επαγγέλματος αυτού στο πλαίσιο των προϋποθέσεων αυτών δεν έρχεται σε αντίθεση με άλλες απαιτήσεις οι οποίες θα μπορούσαν ενδεχομένως να προβληθούν και, ως εκ τούτου, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι η επίμαχη διάταξη δεν μπορεί να δικαιολογηθεί βάσει του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας.

68. Βάσει των ανωτέρω, φρονώ ότι η παρατεθείσα ρήτρα της επίμαχης συλλογικής συμβάσεως δεν μπορεί να δικαιολογηθεί

βάσει καμίας εκ των δύο διατάξεων της οδηγίας 2000/78 με τις οποίες σκοπείται ο μετριασμός της εκτάσεως των απαγορεύσεων των δυσμενών διακρίσεων που αποτελούν το αντικείμενό τους, ήτοι ούτε βάσει του άρθρου 2, παράγραφος 5, ούτε βάσει του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής. Συνεπώς, η ρήτρα αυτή θα πρέπει εν τέλει να εξεταστεί και υπό το πρίσμα της διατάξεως η οποία σκοπεύει να καταστήσει ελαστικότερη ειδικώς την απαγόρευση της δυσμενούς διακρίσεως λόγω ηλικίας: το άρθρο 6 της οδηγίας 2000/78. Η απάντηση που πρέπει να δοθεί βάσει της εν λόγω διατάξεως της οδηγίας είναι κάπως πιο περιπλοκή.

Γ — Επί του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας: δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας

69. Δυνάμει του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέψουν ότι «η λόγω ηλικίας άνιση 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». Επομένως, για τη δικαιολόγηση αυτής της διαφορετικής μεταχειρίσεως πρέπει, δυνάμει του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας, να πληρούνται δύο προϋποθέσεις: αφενός, πρέπει να επιδιώκεται ένας θεμιτός στόχος και, αφετέρου, πρέπει το μέτρο

να είναι «πρόσφορο και αναγκαίο», ήτοι αναλογικό.

1. Θεμιτός στόχος

70. Η πρώτη από τις προϋποθέσεις αυτές κάνει μνεία, πιο συγκεκριμένα, στην επίκληση ενός «θεμιτο[ύ] στόχο[υ], ιδίως δε από θεμιτούς στόχους της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης».

71. Η επίκληση της ασφάλειας των αεροπορικών πτήσεων ως στόχος του επίμαχου εν προκειμένω μέτρου καθιστά αναγκαίο να εξεταστεί κατ' αρχάς αν ο στόχος αυτός εμπίπτει στο άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας. Εντούτοις, εν συνεχεία θα εξετάσω εάν σε μια τόσο ειδική συνάφεια όπως είναι η παρούσα είναι δυνατή η επίκληση της προστασίας της αυτονομίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων ως θεμιτού κοινωνικοπολιτικού στόχου.

Ο στόχος της ασφάλειας των πτήσεων

72. Στο πλαίσιο γραμματικής ερμηνείας των διατάξεων θα ενέπιπταν σε αυτήν οι κάθε είδους θεμιτοί στόχοι: η χρησιμοποιούμενη

σε αυτήν έννοια «ιδίως»³⁹ φαίνεται να υποδηλώνει ότι η εν συνεχεία απαρίθμηση είναι ενδεικτική και όχι εξαντλητική, όπως επίσης ενδεικτική είναι και η περιλαμβανόμενη στη διάταξη περαιτέρω απαρίθμηση των ειδών άνισης μεταχειρίσεως που μπορούν να δικαιολογηθούν βάσει αυτής⁴⁰. Ωστόσο, λόγω του είδους των παρατιθέμενων στην οδηγία παραδειγμάτων η φύση αυτών των δικαιολογητικών λόγων μπορεί να οριοθετηθεί ως ένα ορισμένο βαθμό.

73. Τούτο εξηγεί για ποιον λόγο η νομολογία έχει μέχρι τούδε ταχθεί υπέρ της συστατικότερης ερμηνείας της διατάξεως και την έχει περιορίσει στους στόχους κοινωνικής πολιτικής εν γένει. Έτσι, το Δικαστήριο απεφάνθη ρητώς με την απόφαση *Age Concern England* ότι «[α]πό το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 προκύπτει ότι οι σκοποί που μπορούν να θεωρηθούν ως “θεμιτοί” κατά την έννοια της διατάξεως αυτής και, κατά συνέπεια, ικανοί να δικαιολογήσουν την παρέκκλιση από την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω φύλου, είναι σκοποί της κοινωνικής πολιτικής, όπως οι σκοποί που συνδέονται με την πολιτική της

39 — Στη γαλλική «notamment», στην αγγλική «including», στην ιταλική «compresi», και στη φινλανδική «erityisesti», όλες με την ίδια σημασία.

40 — Στο ίδιο πνεύμα π.χ. η γενική εισαγγελέας Sharpston στις προτάσεις της επί της υποθέσεως *Bartsch*, σημείο 110.

απασχόλησης, της αγοράς εργασίας ή της επαγγελματικής κατάρτισης» (σκέψη 46)⁴¹.

της διατάξεως να μπορεί να ανατεθεί στους κοινωνικούς εταίρους⁴³.

74. Φρονώ ότι οι διαπιστώσεις αυτές εμφορούνται από την ιδέα ότι η απαρίθμηση του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 δεν είναι μεν καθ' εαυτήν εξαντλητική και, ως εκ τούτου, η διάταξη δεν περιορίζεται σε στόχους (από τους μόνους που ρητώς μνημονεύονται) στους τομείς «της πολιτικής της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης», ωστόσο το πεδίο εφαρμογής της δεν βαίνει ούτε πέραν των στόχων κοινωνικής πολιτικής εν ευρεία εννοία, εκ των οποίων ενδεικτικά και μόνον αναφέρονται ορισμένοι.

75. Η ερμηνεία αυτή συνάδει προς τη νομολογία κατά την οποία στην ειδική συνάφεια του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 επιτρέπεται η ανάληψη δράσεων από τους κοινωνικούς εταίρους⁴². Δεδομένου ότι σκοπός της διατάξεως αυτής είναι να καλύψει τα μέτρα τα οποία στηρίζονται σε εκτιμήσεις κοινωνικής ή εργατικής πολιτικής —πεδίο ισχύος των συλλογικών διαπραγματεύσεων— είναι εύλογο η εφαρμογή

76. Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, θεωρώ ότι ένας στόχος όπως είναι η ασφάλεια των πτήσεων δεν μπορεί να θεωρηθεί ως «θεμιτός στόχος» κατά την έννοια του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, όπως αυτό έχει ερμηνευθεί από τη νομολογία, λόγω του ότι προφανώς δεν συνδέεται με τους τομείς της κοινωνικής πολιτικής και των εργασιακών σχέσεων. Το φυσικό έρεισμα ενός τέτοιου στόχου όπως είναι η ασφάλεια των πτήσεων θα ήταν, όπως προελέχθη, το άρθρο 2, παράγραφος 5, της οδηγίας.

77. Στο σημείο αυτό, ο έλεγχος του επίμαχου μέτρου σε συνάρτηση προς το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 θα μπορούσε να σταματήσει εδώ, αφού μάλιστα το Bundesarbeitsgericht ρητώς μνημονεύει την ασφάλεια των πτήσεων ως στόχο του επίμαχου μέτρου. Εν τέλει, εναπόκειται βεβαίως στο εθνικό δικαστήριο, «το οποίο είναι το μόνο αρμόδιο να εκτιμήσει τα περιστατικά της διαφοράς που έχει υποβληθεί στην κρίση του και να ερμηνεύσει την εφαρμοστέα εθνική νομοθεσία, να εξακριβώσει τον λόγο για τον οποίο διατηρήθηκε σε ισχύ το οικείο μέτρο και να προσδιορίσει έτσι τον επιδιωκόμενο από το εν λόγω μέτρο σκοπό»⁴⁴. Εντούτοις, προκειμένου να δώσω στο αιτούν δικαστήριο μια χρήσιμη απάντηση για την εκδοθησόμενη από αυτό απόφαση στο πλαίσιο της κύριας δίκης, φρονώ ότι δεν πρέπει, όπως προελέχθη και χωρίς να προτίθεμαι να

41 — Βλ. στο ίδιο πνεύμα, απόφαση της 18ης Ιουνίου 2009, C-88/08, Hütter (Συλλογή 2009, σ. I-5325, σκέψη 41), καθώς και τις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Βοε επί των υποθέσεων Küçükdeveci (προτάσεις της 7ης Ιουλίου 2009, σημείο 37), και Petersen, (προτάσεις της 3ης Σεπτεμβρίου 2009, σημείο 55). Η άποψη αυτή ερείδεται εμμέσως και στην 25η αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 2000/78 και τις αποφάσεις Mangold (σκέψη 63), Palacios de la Villa (σκέψη 68), και Petersen (σκέψεις 48 έως 50).

42 — Βλ. αποφάσεις Palacios de la Villa, σκέψη 68, και της 12ης Οκτωβρίου 2010, C-45/09, Rosenbladt (σκέψη 41).

43 — Βλ. την 36η αιτιολογική σκέψη της οδηγίας η οποία κάνει ρητή μνεία στη δυνατότητα αυτή σε σχέση με τις «διατάξεις περί συλλογικών συμβάσεων».

44 — Απόφαση Petersen, σκέψη 42.

αμφισβητήσω αυτήν την αρμοδιότητα που έχει σε τελευταία ανάλυση το εν λόγω δικαστήριο, ο έλεγχος του προδικαστικού ερωτήματος —τουλάχιστον σε σχέση με το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78— να περιοριστεί στην περίπτωση κατά την οποία ο επιδιωκόμενος με το επίμαχο μέτρο σκοπός είναι η ασφάλεια των πτήσεων, αλλά πρέπει να συνεκτιμηθεί και άλλες δυνατότητες.

Η διασφάλιση της αυτονομίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων ως θεμιτός κοινωνικοπολιτικός στόχος κατά την έννοια του άρθρου 6 παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78

78. Η «πρόωρη» λύση της εργασιακής σχέσεως, που αποτελεί το αντικείμενο της παρούσας υποθέσεως, εισήχθη στην εθνική έννομη τάξη, όπως συνέβη σε παρεμφερείς υποθέσεις που απασχόλησαν το Δικαστήριο, όχι μέσω κάποιου κανόνα δικαίου, αλλά ακριβώς μέσω μιας συλλογικής συμβάσεως. Λόγω της περιστάσεως αυτής, φρονώ ότι η ύπαρξη ενός πιθανώς θεμιτού στόχου τον οποίον επιδιώκει το επίμαχο μέτρο πρέπει να εξεταστεί βάσει διαφορετικών προσεγγίσεων⁴⁵. Αφετηρία του ελέγχου αυτού θα μπορούσαν να είναι ορισμένες παλαιότερες αποφάσεις του Δικαστηρίου στο εν λόγω πεδίο και η «πραιτέρω ανάπτυξή τους με φυσικό τρόπο».

79. Κατ' αρχάς, πρέπει να τονιστεί ότι αναγνωρίζεται ότι οι συλλογικές συμβάσεις επιτελούν ίδια λειτουργία, και δη —ως μέρους των έννομων τάξεων των κρατών μελών— και προς επίτευξη των στόχων της οδηγίας 2000/78 (36η αιτιολογική σκέψη και άρθρο 18 της οδηγίας αυτής). Εντούτοις, δεν είναι τούτο το ζητούμενο εν προκειμένω. Το ερώτημα είναι αν, ανεξαρτήτως αυτής της αναμφισβήτητης λειτουργίας, ο σκοπός να διατηρηθεί στο πεδίο αυτό (ήτοι στο πεδίο του προσδιορισμού του συγκεκριμένου χρόνου λύσεως της εργασιακής σχέσεως σε σχέση προς την απόκτηση του δικαιώματος συνταξιοδότησεως) ένας χώρος αποκλειστικά για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις θα μπορούσε να φέρει τα χαρακτηριστικά ενός θεμιτού κοινωνικοπολιτικού στόχου κατά την έννοια της οδηγίας.

80. Πρέπει να τονιστεί ότι εν προκειμένω τίθεται προς συζήτηση, υπό νέα μορφή, η αμφισβητούμενη στάθμιση μεταξύ, ούτως ειπείν, «θεμελιωδών δικαιωμάτων» και «θεμελιωδών ελευθεριών». Ως προς το σημείο αυτό, το υποβληθέν ερώτημα δεν εγείρει τόσο υψηλές αξιώσεις υπό την έννοια ότι το μόνον που ερωτά είναι εάν η αυτονομία των συλλογικών διαπραγματεύσεων μπορεί να θεωρηθεί ως «θεμιτός στόχος» της κοινωνικής πολιτικής δυνάμενος να σχετικοποιήσει κατά τρόπο επακριβή την έκταση της γενικής απαγορεύσεως της δυσμενούς διακρίσεως λόγω ηλικίας. Πράγματι, φρονώ ότι υπέρ της παραδοχής αυτής συνηγορεί η όλως πρόσφατη νομολογία και οι περιστάσεις της υπό κρίση υποθέσεως. Κατ' αρχάς, ως προς τη νομολογία, φαίνεται να διαγράφεται στη νομολογία του Δικαστηρίου από της αποφάσεως *Palacios de la Villa* έως την απόφαση *Rosenbladt* μια τάση βάσει της οποίας οι ρήτρες των συλλογικών συμβάσεων, οι οποίες προβλέπουν τη λύση της εργασιακής σχέσεως με ταυτόχρονη απόκτηση του δικαιώματος συνταξιοδότησεως,

45 — Η δυνατότητα αυτή επισημάνθηκε ήδη στο πλαίσιο της επί ακροατηρίου συζήτησεως.

είναι νόμιμες βάσει της οδηγίας, δεδομένου ότι εμμέσως —για να το διατυπώσω απλουστευμένα— εξυπηρετούν τον θεμιτό στόχο της προσβάσεως των επόμενων γενεών στο δικαίωμα της εργασίας⁴⁶. Τα ανωτέρω επιρρωννύονται από εκτιμήσεις που αφορούν την κατοχυρούμενη πλέον στη Χάρτα λειτουργία των συλλογικών διαπραγματεύσεων καθώς και την «ευελιξία» την οποία προσφέρει η συλλογική σύμβαση⁴⁷.

81. Πράγματι, το Δικαστήριο απεφάνθη με την απόφασή του Rosenblatt, ότι μια συλλογική σύμβαση μπορεί να προβλέπει την αυτόματη λήξη των συμβάσεων εργασίας έστω και σε χρονικό σημείο κατά το οποίο είναι απολύτως βέβαιο ότι εξακολουθούν να συντρέχουν οι αναγκαίες προϋποθέσεις για την άσκηση της επίμαχης εργασίας, υπό την προϋπόθεση ότι υφίσταται ήδη η δυνατότητα λήψεως συντάξεως. Σκοπός της ρήτρας αυτής είναι να παράσχει στις νεότερες γενεές τη δυνατότητα προσβάσεως στην απασχόληση.

82. Φρονώ ότι η νομολογία αυτή μπορεί να γίνει πλήρως αντιληπτή μόνον εάν συνεκτιμηθεί το γεγονός ότι αφορά μέτρο το οποίο

αποτελεί το αποτέλεσμα συλλογικών διαπραγματεύσεων, πράγμα το οποίο ενισχύει τη νομιμοποίησή του⁴⁸. Ως εκ τούτου, προτείνω στο Δικαστήριο με αφετηρία την ανωτέρω νομολογία να δεχτεί ότι υπό ορισμένες περιστάσεις μπορεί να αποτελέσει θεμιτό κοινωνικοπολιτικό στόχο η διατήρηση ενός τομέα ως αντικείμενο αποκλειστικά των συλλογικών διαπραγματεύσεων⁴⁹.

83. Τούτων λεχθέντων, θα πρέπει εν συνεχεία να ληφθούν υπόψη οι περιστάσεις της παρούσας υποθέσεως, ήτοι οι περιστάσεις της ασκήσεως του επαγγέλματος του πιλότου. Το αίτημα των εναγόντων της κύριας δίκης, ήτοι να μπορούν να εξακολουθούν να πετούν, ενδεχομένως και υπό τις προϋποθέσεις που ισχύουν για τους πιλότους άνω των 60 ετών, μέχρι λήξεως της αδειάς τους βάσει των ρυθμίσεων των JAR-FCL 1.060a, έχει ως συνέπεια την κατάργηση οποιουδήποτε νόμιμου περιθωρίου διαπραγματεύσεων των κοινωνικών εταίρων ως προς το συγκεκριμένο αυτό σημείο. Πράγματι, εάν υπάρχει ένα

46 — Απόφαση Rosenblatt, σκέψεις 43 και 48.

47 — Έτσι, η σκέψη 67 της αποφάσεως Rosenblatt διαλαμβάνει: «το γεγονός ότι οι κοινωνικοί εταίροι αποκτούν δυνατότητα προς εξισορρόπηση των συμφερόντων κάθε πλευράς παρέχει μη μια αμελητέα ευελιξία, στον βαθμό που κάθε πλευρά μπορεί, ενδεχομένως, να καταγγείλει τη συμφωνία».

48 — Το Δικαστήριο έχει ήδη ελέγξει εν γένει, στο πεδίο της απαγορευμένης άνησης μεταχειρίσεως, ποια σημασία πρέπει να προσδίδεται στο γεγονός ότι η δυσμενής διάκριση απορρέει από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Μεταξύ άλλων, πρέπει να τονιστεί η σημασία της αποφάσεως Royal Copenhagen, με την οποία το Δικαστήριο απεφάνθη ότι η αρχή της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών ισχύει μεν και στην περίπτωση που η αμοιβή αυτή καθορίζεται σε συλλογική σύμβαση, ότι ωστόσο το εθνικό δικαστήριο μπορεί να λάβει υπόψη του την κατάσταση αυτή ως στοιχείο εκτιμήσεώς του σε σχέση με το «κατά πόσον οι διαφορές μεταξύ των μέσων αμοιβών δύο κατηγοριών εργαζομένων οφείλονται σε αντικειμενικούς παράγοντες που είναι ξένοι προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου» (απόφαση της 31ης Μαΐου 1995, C-400/93, Συλλογή 1995, σ. I-1275, σκέψεις 45 επ.).

49 — Ως προς την υπαγωγή του στόχου αυτού στην έννοια «κοινωνική πολιτική», πρέπει να τονιστεί ότι βάσει του άρθρου 151 της ΣΛΕΕ, που αποτελεί το πρώτο άρθρο του Τίτλου X («κοινωνική πολιτική») της Συνθήκης, ο «κοινωνικός διάλογος» περιλαμβάνεται μεταξύ των στόχων της πολιτικής αυτής και επίσης το άρθρο 155 του ιδίου τίτλου της Συνθήκης κάνει μνεία στο διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε επίπεδο Ενώσεως.

χαρακτηριστικό το οποίο να διαφοροποιεί την παρούσα υπόθεση από αυτές που έχει κρίνει το Δικαστήριο είναι το ότι το επάγγελμα του πιλότου ρυθμίζεται εν γένει από διεθνείς διατάξεις οι οποίες προβλέπουν ένα όριο ηλικίας πέραν του οποίου δεν επιτρέπεται πλέον η άσκησή του. Έτσι, εάν γίνουν δεκτά ορισμένα από τα επιχειρήματα που προβλήθηκαν στο πλαίσιο της παρούσας διαδικασίας, οι συλλογικές συμβάσεις που αποτελούν αντικείμενο διαπραγματεύσεων από τους πιλότους, εν αντιθέσει προς τις συλλογικές συμβάσεις άλλων επαγγελματιών, θα μπορούσαν να ορίζουν ότι η εργασιακή σχέση λύεται αυτομάτως μόνον κατά τη λήξη της ισχύος της αδείας του πιλότου.

84. Είναι τουλάχιστον σαφές, χωρίς να χρειάζεται να εξετάσω εάν με τον τρόπο αυτόν δημιουργείται δυσμενής διάκριση μεταξύ του επαγγέλματος του πιλότου και της πλειονότητας των λοιπών επαγγελματιών και χωρίς να απαιτείται η στάθμιση μεταξύ δυο δικαιωμάτων, ότι θα μπορούσε να αναγνωρισθεί ως θεμιτός κοινωνικοπολιτικός στόχος κατά την έννοια του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας η διατήρηση ενός λειτουργικού τομέα ως αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

85. Επομένως, φρονώ, χωρίς τούτο να χρήζει διεξοδικότερης ανάλυσης, ότι οι συλλογικές συμβάσεις έχουν το δικό τους πεδίο εντός του οποίου αναπτύσσουν την ισχύ τους, έναν

τομέα όπου μπορούν νομίμως να παράξουν τις έννομες συνέπειες τους, οι κανόνες περί της λήξεως της εργασιακής σχέσεως εμπόπτουν φυσικά τω τρόπω στο πεδίο αυτό που διέπεται αποκλειστικά από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Το γεγονός και μόνον ότι στο πεδίο αυτό έχουν διεξαχθεί συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελεί σημαντικό βήμα για τη δικαιολόγηση των αποφάσεων που λαμβάνονται συναφώς, εντούτοις, οι κοινωνικοί εταίροι δεν απολαύουν ούτε ως προς το σημείο αυτό απόλυτης ελευθερίας δεδομένου ότι το μέτρο —μετά τη διαπίστωση του θεμιτού χαρακτήρα του στόχου που ενεργοποιεί την εφαρμογή του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78— πρέπει να υποβληθεί σε έλεγχο αναλογικότητας όπως απαιτεί η ανωτέρω διάταξη. Τούτο σημαίνει για το επάγγελμα του πιλότου ότι χρονικό διάστημα μικρότερο των 65 ετών, που μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων, δεν είναι ασύμβατο κατ' αρχήν με την εν λόγω οδηγία, φυσικά υπό την προϋπόθεση ότι τηρείται η αρχή της αναλογικότητας.

2. Η αναλογικότητα του μέτρου

86. Πριν από τον έλεγχο της αναλογικότητας πρέπει να απορριφθεί η αιτίαση ότι το μέτρο είναι αντιφατικό, εκ του λόγου ότι δεν ισχύει για όλους τους Γερμανούς

πιλότους⁵⁰ ούτε καν για όλους τους πιλότους του ομίλου Lufthansa, αλλά μόνο για τους πιλότους της εταιρίας Deutsche Lufthansa. Φρονώ ότι είναι προβληματική η απαίτηση υπέρξεως συνοχής μεταξύ διαφόρων συλλογικών συμβάσεων, δεδομένου ότι αναπόσπαστο στοιχείο των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι η αυτονομία τους. Δεν είναι τυχαίο ότι, σε μεγάλο βαθμό, αυτός είναι ο λόγος για τον οποίον φρονώ ότι οι συλλογικές συμβάσεις δεν είναι πρόσφορες για την επίτευξη σκοπών δημόσιας ασφάλειας. Εντούτοις, προβάλλεται το επιχείρημα ότι οι διαπραγματευτές των οικείων συλλογικών συμβάσεων είναι οι ίδιοι και ότι ήδη με την απόφαση Enderby έχει κριθεί ότι δεν αρκεί η αυτονομία των συλλογικών διαπραγματεύσεων προκειμένου να μην τυγχάνει εφαρμογής, εντός μιας και τη αυτής επιχειρήσεως και με ένα και το αυτό συνδικάτο, η απαίτηση της συνοχής μεταξύ δύο διαφορετικών συλλογικών συμβάσεων⁵¹. Εντούτοις, στην υπό κρίση υπόθεση δεν φαίνεται να υπάρχει με απόλυτη βεβαιότητα αυτή η ταυτότητα των μερών: αφενός, το συνδικάτο «Cockpit» διαπραγματεύθηκε με όλες τις κρίσιμες εν προκειμένω συλλογικές συμβάσεις του ομίλου Lufthansa, ωστόσο τούτο δεν αποκλείει το ενδεχόμενο οι διαπραγματευτές να ήσαν διαφορετικά πρόσωπα ανάλογα με την εταιρία την οποία αφορούσε η κάθε συλλογική σύμβαση. αφετέρου, όσον αφορά τον συγκεκριμένο εργοδότη, φρονώ ότι από το γεγονός ότι η Deutsche Lufthansa από κοινού με άλλες αεροπορικές εταιρίες αποτελούν τον όμιλο Lufthansa, δεν

σημαίνει ότι οι διαπραγματευτές των συμβάσεων ήταν ο όμιλος των εταιριών αλλά ότι, αντιθέτως, έकाστη εξ αυτών των εταιριών που αποτελούν τον εν λόγω όμιλο.

87. Επομένως, δεδομένου ότι δεν ευσταθεί η ένσταση περί ελλείψεως συνοχής, πρέπει να εξεταστεί η αναλογικότητα του μέτρου. Συναφώς, πρέπει να συνεκτιμηθούν ορισμένα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του μέτρου αυτού.

88. Κατ' αρχάς, πρέπει να τονιστεί ότι οι οικείοι πιλότοι κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ της «πρόωρης» λήξεως της εργασιακής σχέσεώς τους στην ηλικία των 60 ετών μέχρι της ημερομηνίας από της οποίας αποκτούν δικαίωμα στην αντίστοιχη σύνταξη, ήτοι μέχρι συμπλήρωσης του 63ου έτους, λαμβάνουν από την αεροπορική εταιρία μεταβατική σύνταξη που έχει χαρακτήρα αποζημιώσεως ανερχόμενη περίπου στο 60% των συνταξιοδοτικών εισφορών⁵².

89. Εν συνεχεία, πρέπει να εξεταστεί η διαάρκεια του χρονικού διαστήματος, κατά το οποίο ισχύει το μέτρο, ήτοι τα πέντε έτη, δεδομένου ότι οι θιγόμενοι πιλότοι θα μπορούσαν να ασκήσουν περαιτέρω τη δραστηριότητά τους σε κάποια άλλη αεροπορική εταιρία (έστω και υπό συγκεκριμένες μόνον προϋποθέσεις) μέχρι συμπλήρωσης του 65ου έτους. Φρονώ ότι αυτό συνιστά την κύρια ένσταση κατά του επίμαχου μέτρου, το οποίο δεν περιέχει κανόνες για το διάστημα προ της συμπλήρωσης της ηλικίας από της οποίας δεν επιτρέπεται πλέον η οδήγηση

50 — Βάσει της γενικής γερμανικής ρυθμίσεως, ένας πιλότος μπορεί να πετά αεροσκάφη που εκτελούν εμπορικές μεταφορές από της συμπλήρωσης του 60ου έτους μέχρι συμπλήρωσης του 65ου έτους, έστω και αν τούτο είναι δυνατό μόνον εντός της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας με τη συμπλήρωση του 65ου έτους συνταξιοδοτείται [άρθρο 4 της κανονιστικής αποφάσεως για το υπάμενο προσωπικό (Durchführungsverordnung zur Verordnung über Luftfahrtpersonal)].

51 — Βλ. απόφαση της 27ης Οκτωβρίου 1993, C-127/92 (Συλλογή 1993, σ. I-5535, σκέψη 22): «αν, προς δικαιολόγηση της διαφοράς αμοιβών, αρκούσε η επίκληση του γεγονότος ότι δεν υπάρχουν διακρίσεις στο πλαίσιο κάθε μιας από τις διαπραγματεύσεις αυτές λαμβανόμενες χωριστά, ο εργοδότης θα μπορούσε ευχερώς ... να καταστρατηγήσει την αρχή της ισότητας των αμοιβών με τη διεξαγωγή χωριστών διαπραγματεύσεων».

52 — Βάσει των στοιχείων που προσκομίστηκαν κατά την επ' ακροατήριου συζήτηση.

αεροσκάφους (65 έτη), αλλά επισπεύδει την αυτόματη λήξη της συμβάσεως με τη συμπλήρωση του 60ου έτους.

90. Βεβαίως, δεν μπορεί να προβληθεί το επιχείρημα ότι πρόκειται για χρονικό σημείο το οποίο έχει επιλεγεί αυθαιρέτως. Για το χρονικό διάστημα μετά τη συμπλήρωση του 60ου έτους ελήφθη πρόνοια (η παρουσία συγκυβερνήτη) η οποία έχει τουλάχιστον χαρακτήρα υπενθυμίσεως της διαδικασίας γηράνσεως του ανθρώπινου οργανισμού. Εντούτοις, όπως καταδείχθηκε, αυτό το είδος πρόνοιας δεν έχει αποφασιστική σημασία.

91. Στο σημείο αυτό πρέπει να εξεταστεί — δεδομένου ότι η δημόσια ασφάλεια δεν είναι «ο» λόγος για τον οποίον οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν στο μέτρο αυτό (έστω και αν είναι αυτή η λογική στην οποία στηρίζεται ή ο σκοπός τον οποίον εξυπηρετεί)— εάν η επίσπευση κατά ένα τόσο σημαντικό χρονικό διάστημα, όπως είναι τα πέντε έτη στην επαγγελματική ζωή ενός προσώπου, είναι αναλογική προς τον θεμιτό στόχο της διατηρήσεως ενός περιθωρίου δράσεως για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

92. Συναφώς, φρονώ ότι η εν λόγω διάταξη δεν συνάδει προς την αρχή της αναλογικότητας, τουλάχιστον σε σχέση με την άσκηση του επαγγέλματος του πιλότου. Κατ' αρχάς, πρέπει να τονιστεί η μεγάλη σημασία

που έχει το χρονικό διάστημα των πέντε ετών στο πλαίσιο της επαγγελματικής ζωής η οποία πρέπει να λήξει με τη συμπλήρωση του 65ου έτους. Περαιτέρω, η απαγόρευση της δυσμενούς διακρίσεως λόγω ηλικίας έχει εν τω μεταξύ παγιωθεί σε τέτοιο βαθμό στο δίκαιο της Ένωσης ώστε, ως προς το συγκεκριμένο αυτό σημείο, έχει μεγαλύτερη βαρύτητα από ό,τι η αυτονομία των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Εννοώ με τούτο ότι οι επιταγές της απαγορεύσεως της δυσμενούς διακρίσεως λόγω ηλικίας μπορούν να μην ισχύσουν μόνο στον βαθμό που τούτο είναι απολύτως αναγκαίο υπό τις περιστάσεις της συγκεκριμένης περιπτώσεως. Τέλος, μολονότι το ζήτημα αυτό δεν εθίγη στο πλαίσιο της παρούσας υποθέσεως, οι πρωτοβουλίες αυτές για πρόωρη λήξη της εργασιακής σχέσεως επηρεάζουν το δικαίωμα στην εργασία, ιδίως σε σχέση με τις υπό εξέταση ηλικιακές κατηγορίες.

93. Βάσει των ανωτέρω, φρονώ ότι η συλλογική σύμβαση, με την πρόβλεψη της πρόωρης λήξεως της εργασιακής σχέσεως από τη συμπλήρωση του 60ου έτους, υπερέβη το περιθώριο δράσεως το οποίο κατ' αρχήν έχει. Για τον λόγο αυτόν δεν είναι δυνατό να δικαιολογηθεί το επίμαχο μέτρο βάσει του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.

VII — Σύνοψη

94. Εθνική διάταξη, όπως η επίμαχη εν προκειμένω, στον βαθμό που προβλέπει την αυτόματη λήξη της εργασιακής σχέσεως των πιλότων μιας αεροπορικής εταιρίας με τη συμπλήρωση του 60ου έτους της ηλικίας

τους και περιέχεται σε συλλογική σύμβαση δεν έχει τον χαρακτήρα μέτρου που προβλέπει ο εθνικός νόμος και το οποίο σε μια δημοκρατική κοινωνία είναι αναγκαίο για την ασφάλεια και την προστασία της υγείας κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 5, της οδηγίας 2000/78.

95. Βάσει των περιστάσεων της υπό κρίση υποθέσεως, η αυτόματη λήξη της εργασιακής σχέσεως των πιλότων με τη συμπλήρωση του 60ου έτους ηλικίας τους δεν μπορεί να στηριχθεί ούτε στο άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, μεταξύ άλλων για τον λόγο ότι στις προϋποθέσεις για την άσκηση του επαγγέλματος αυτού από της συμπλήρωσεως της εν λόγω ηλικίας δεν μπορεί να προσδοθεί περιεχόμενο ευρύτερο από αυτό που έχουν οι εν λόγω προϋποθέσεις. Αντιθέτως, ο περιορισμός της ασκήσεως του επαγγέλματος του πιλότου σε πρόσωπα τα οποία δεν έχουν ακόμη συμπληρώσει το 65ο έτος μπορεί να θεωρηθεί ότι συνάδει προς τις επί του παρόντος ισχύουσες διεθνείς ρυθμίσεις ως έκφραση και συνέπεια μιας ουσιαστικής και καθοριστικής επαγγελματικής προϋποθέσεως κατά την έννοια της εν λόγω διατάξεως.

96. Ως εκ τούτου όσον αφορά το επάγγελμα του πιλότου, για το οποίο υφίσταται όριο ηλικίας ως έκφραση μιας ουσιάδους και αποφασιστικής επαγγελματικής προϋποθέσεως,

η οδηγία 2000/78 και, μεταξύ άλλων, το άρθρο της 6, παράγραφος 1, δεν απαγορεύουν να προβλέπεται μέσω συλλογικής συμβάσεως —προς επίτευξη του κοινωνικοπολιτικού στόχου της διατηρήσεως ενός πεδίου ως αποκλειστικού αντικειμένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων— η αυτόματη λήξη της εργασιακής σχέσεως, τηρουμένης της αρχής της αναλογικότητας, κατά τη συμπλήρωση από τον εργαζόμενο ενός ορίου ηλικίας το οποίο είναι κατώτερο του ορίου που έχει οριστεί ως ουσιάδης και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση. Στην περίπτωση αυτή, αναγκαία συνέπεια είναι ο εργαζόμενος να έχει, κατά το χρονικό αυτό σημείο, δικαίωμα συνταξιοδοτήσεως ή να του αναγνωρίζεται εναλλακτικά για το χρονικό διάστημα μέχρις κτήσεως του δικαιώματος αυτού εύλογη μεταβατική αποζημίωση. Εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να αποφανθεί εάν μια τέτοια ρήτρα της συλλογικής συμβάσεως είναι αναλογική σε σχέση με τον προαναφερθέντα στόχο, και δη τόσο σε σχέση με το μήκος του χρονικού διαστήματος κατά το οποίο επισπεύδεται η λήξη της εργασιακής σχέσεως όσο και, ενδεχομένως, σε σχέση με το ύψος της μεταβατικής αποζημιώσεως.

97. Σε κάθε περίπτωση, αντιβαίνει στην οδηγία 2000/78, βάσει της αρχής της αναλογικότητας και λαμβανομένου μεταξύ άλλων υπόψη του καθοριζόμενου χρονικού ορίζοντα για την άσκηση του επαγγέλματος, διάταξη όπως είναι η επίδικη στην υπό κρίση υπόθεση η οποία επισπεύδει τη λήξη της εργασιακής σχέσεως κατά πέντε έτη σε σχέση με το όριο ηλικίας το οποίο έχει καθοριστεί ως έκφραση μιας ουσιάδους και καθοριστικής επαγγελματικής προϋποθέσεως για τους πιλότους αερογραμμών

VIII — Πρόταση

98. Ως εκ τούτου, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στο ερώτημα του Bundesarbeitsgericht (Γερμανία) ως εξής:

«Η οδηγία 2000/78 του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και, ειδικότερα, το άρθρο 2, παράγραφος 5, το άρθρο 4, παράγραφος 1, και το άρθρο 6, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας, ερμηνευόμενα υπό το φως του άρθρου 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, απαγορεύουν να προβλέπεται σε συλλογική σύμβαση η αυτόματη λήξη της εργασιακής σχέσεως των πιλότων εμπορικής αεροπορικής εταιρίας με τη συμπλήρωση του 60ου έτους της ηλικίας τους.»