

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δεύτερο τμήμα)

της 8ης Σεπτεμβρίου 2011*

Στις συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-297/10 και C-298/10,

με αντικείμενο αιτήσεις εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Bundesarbeitsgericht (Γερμανία) με απόφαση της 20ής Μαΐου 2010, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 16 Ιουνίου 2010, στο πλαίσιο της διαδικασίας

Sabine Hennigs (C-297/10)

κατά

Eisenbahn-Bundesamt,

και

Land Berlin (C-298/10)

κατά

Alexander Mai,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (δεύτερο τμήμα),

συγκείμενο από τους J.N. Cunha Rodrigues, πρόεδρο τμήματος, A. Arabadjiev, A. Rosas, A. Ó Caoimh και P. Lindh (εισηγήτρια), δικαστές,

γενική εισαγγελέας: V. Trstenjak,
γραμματέας: A. Impellizzeri, υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 26ης Μαΐου 2011,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— η S. Hennigs, εκπροσωπούμενη από τους M. Peiseler και A. Seulen, Rechtsanwälte,

— ο A. Mai, εκπροσωπούμενος από τον H.-W. Behm, Rechtsanwalt,

— το Land Berlin, εκπροσωπούμενο από τον J. Zeisberg, Rechtsanwalt,

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

— η Βελγική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τις M. Jacobs και C. Pochet,

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

κατόπιν της αποφάσεως που έλαβε, αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα, να εκδικάσει την υπόθεση χωρίς ανάπτυξη προτάσεων,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Οι αιτήσεις εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως αφορούν την ερμηνεία των άρθρων 21 και 28 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτη), καθώς και της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας και της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ L 303, σ. 16).
- 2 Οι αιτήσεις αυτές υποβλήθηκαν στο πλαίσιο ενδίκων διαφορών μεταξύ δύο συμβασιούχων υπαλλήλων του δημόσιου τομέα, της S. Hennigs και του A. Mai, και των αντίστοιχων εργοδοτών τους, του Eisenbahn- Bundesamt και του Land Berlin, με αντικείμενο τον καθορισμό του ύψους των αποδοχών τους.

Το νομικό πλαίσιο

Η κανονιστική ρύθμιση της Ένωσης

3 Η ένατη, ενδέκατη, εικοστή πέμπτη και τριακοστή έκτη σκέψη της οδηγίας 2000/78 ορίζουν:

«(9) Η απασχόληση και η εργασία αποτελούν θεμελιώδη στοιχεία για τη διασφάλιση των ίσων ευκαιριών για όλους και συντελούν σε μεγάλο βαθμό στην πλήρη συμμετοχή των πολιτών στην οικονομική, πολιτιστική και κοινωνική ζωή καθώς και στην προσωπική ανέλιξη.

[...]

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

[...]

(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.

[...]

(36) Τα κράτη μέλη δύνανται να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους, κατόπιν κοινής τους αιτήσεως, την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας όσον αφορά τις διατάξεις περί συλλογικών συμβάσεων, υπό τον όρο ότι θα λάβουν κάθε αναγκαίο μέτρο ώστε να μπορούν ανά πάσα στιγμή να εγγυηθούν τα αποτελέσματα που επιβάλλει η παρούσα οδηγία.»

4 Κατά το άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78 «σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη».

5 Το άρθρο 2 της οδηγίας ορίζει:

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

2. Για τους σκοπούς της παραγράφου 1:

α) συντρέχει άμεση διάκριση όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο·

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

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

6 Κατά το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας, αυτή εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων φορέων, όσον αφορά, μεταξύ άλλων, τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των αμοιβών.

7 Το άρθρο 6 της ίδιας οδηγίας έχει ως εξής:

«1. 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,

[...]»

8 Το άρθρο 16 της οδηγίας 2000/78 ορίζει:

«Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα ώστε να:

[...]

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

- 9 Το άρθρο 18 της οδηγίας 2000/78 διευκρινίζει:

«Τα κράτη μέλη [...] μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους, εφόσον αυτοί το ζητήσουν από κοινού, την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας όσον αφορά τις διατάξεις περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, τα κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίσουν ότι, το αργότερο κατά την 2α Δεκεμβρίου 2003, οι κοινωνικοί εταίροι θα έχουν λάβει τα απαραίτητα μέτρα μέσω συμφωνιών, ενώ παράλληλα τα κράτη μέλη πρέπει να έχουν λάβει όλα τα αναγκαία μέτρα ώστε να είναι ανά πάσα στιγμή σε θέση να εγγυώνται τα αποτελέσματα που επιβάλλονται από την εν λόγω οδηγία. [...]

Προκειμένου να ληφθούν υπόψη ειδικοί όροι και εφόσον είναι αναγκαίο, τα κράτη μέλη διαθέτουν τρία επί πλέον έτη αρχής γενομένης από της 2ας Δεκεμβρίου 2003, ήτοι συνολικά [έξι] 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. [...]

- 10 Η Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας έκανε χρήση της εν λόγω δυνατότητας, με συνέπεια ότι η μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο των διατάξεων της οδηγίας σχετικά με τις διακρίσεις λόγω ηλικίας και αναπηρίας έπρεπε να έχει πραγματοποιηθεί στο οικείο κράτος μέλος το αργότερο στις 2 Δεκεμβρίου 2006.

Η εθνική νομοθεσία

Η ομοσπονδιακή κανονιστική ρύθμιση περί ίσης μεταχειρίσεως

- 11 Ο γενικός νόμος περί ίσης μεταχειρίσεως (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), της 14ης Αυγούστου 2006 (BGBl. 2006 I, σ. 1897, στο εξής: AGG), μετέφερε την οδηγία 2000/78 στο εσωτερικό δίκαιο.

- 12 Το άρθρο 10 του AGG, επιγραφόμενο «Επιτρεπόμενη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας», ορίζει:

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

[...]

2. τον καθορισμό ελάχιστων προϋποθέσεων ηλικίας, επαγγελματικής εμπειρίας ή αρχαιότητας στην απασχόληση για την πρόσβαση στην απασχόληση ή σε ορισμένα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την απασχόληση.

[...]»

Οι συλλογικές συμβάσεις που εφαρμόζονται στους συμβασιούχους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα

- 13 Κατά το αιτούν δικαστήριο, το ύψος των αποδοχών των συμβασιούχων υπαλλήλων του δημόσιου τομέα καθορίζεται από τους κοινωνικούς εταίρους διά συλλογικών συμβάσεων.

— Οι συλλογικές συμβάσεις που εφαρμόζονται στους συμβασιούχους υπαλλήλους του Land Berlin (υπόθεση C-298/10)

- 14 Κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης, οι σχέσεις εργασίας των συμβασιούχων υπαλλήλων του Land Berlin διέπονταν από τη συλλογική σύμβαση περί των συμβασιούχων υπαλλήλων του δημόσιου τομέα (Bundes-Angestelltentarifvertrag) της 23ης Φεβρουαρίου 1961 (στο εξής: BAT). Η συλλογική αυτή σύμβαση αφορούσε τους συμβασιούχους υπαλλήλους του ομοσπονδιακού κράτους, αλλά εφαρμόζονταν και στους συμβασιούχους υπαλλήλους των Länder και των δήμων.
- 15 Η BAT συμπληρώθηκε από την υπ' αριθ. 35 συλλογική σύμβαση περί των αμοιβών, η οποία συνάφθηκε κατ' εφαρμογή της BAT (Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT).
- 16 Το άρθρο 27 της BAT έχει ως εξής:

«Α. Εργαζόμενοι οι οποίοι εμπίπτουν στο παράρτημα 1α

[...]

1) Στη συλλογική σύμβαση εργασίας με αντικείμενο τις αμοιβές, οι βασικές αμοιβές πρέπει να υπολογίζονται, για κάθε βαθμό, βάσει βαθμίδων ηλικίας. Ο βασικός μισθός της πρώτης βαθμίδας ηλικίας (αρχικός βασικός μισθός) καταβάλλεται από την έναρξη του μήνα κατά τον οποίον ο εργαζόμενος συμπλήρωσε, στους βαθμούς ΙΙΙ έως Χ, το 21ο έτος της ηλικίας του, στους δε βαθμούς Ι έως ΙΙβ, το 23ο έτος της

ηλικίας του. Ανά δύο έτη, ο εργαζόμενος λαμβάνει τον βασικό μισθό της επόμενης βαθμίδας ηλικίας μέχρις ότου φθάσει τον βασικό μισθό της τελευταίας βαθμίδας ηλικίας (τελικός βασικός μισθός).

2) Εάν ο εργαζόμενος των βαθμών III έως X προσληφθεί το αργότερο κατά το τέλος του μήνα κατά τον οποίον συμπλήρωσε το 31ο έτος της ηλικίας του, λαμβάνει τον βασικό μισθό της βαθμίδας ηλικίας του. Εάν ο εργαζόμενος προσληφθεί σε κάποιο μεταγενέστερο χρονικό σημείο, λαμβάνει τον βασικό μισθό της βαθμίδας ηλικίας η οποία προκύπτει εάν το έτος ηλικίας που είχε συμπληρώσει κατά την πρόσληψή του μειωθεί κατά το ήμισυ των ετών που ο εργαζόμενος συμπλήρωσε από της συμπλήρωσεως του 31ου έτους ηλικίας του. Από της ενάρξεως του μήνα, κατά τον οποίον ο εργαζόμενος συμπληρώνει ένα έτος ηλικίας που είναι μονός αριθμός, λαμβάνει τον βασικό μισθό της επόμενης βαθμίδας ηλικίας μέχρις ότου φθάσει το ύψος του τελικού βασικού μισθού. Για εργαζομένους των βαθμών I έως IIb ισχύουν οι τρεις πρώτες περίοδοι της σχετικής ρυθμίσεως αντιστοίχως, με την επισήμανση ότι αντί του 31ου έτους ηλικίας ισχύει το 35ο έτος ηλικίας.

[...]

- 17 Επιπλέον, το άρθρο 27, C, της ΒΑΤ προβλέπει ότι η επαγγελματική πείρα που αποκτήθηκε πριν την πρόσληψη του υπαλλήλου μπορεί, σε ορισμένες περιπτώσεις, να ληφθεί υπόψη για την κατάταξή του σε κλιμάκιο ανώτερο από αυτό στο οποίο θα είχε κανονικά καταταχθεί λόγω της ηλικίας του.
- 18 Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει, όσον αφορά την ΒΑΤ, ότι ο βασικός μισθός υπολογίζεται ανά βαθμό. Ο βαθμός X αποτελεί τον κατώτερο βαθμό και ο βαθμός I τον ανώτερο. Η κατάταξη στους βαθμούς I έως IIa προϋποθέτει ότι ο υπάλληλος διαθέτει πανεπιστημιακό πτυχίο. Όσον αφορά τις βαθμίδες ηλικίας, διευκρινίζεται, για παράδειγμα, ότι στους βαθμούς I έως Ib ο τελικός βασικός μισθός καταβάλλεται στη βαθμίδα ηλικίας 47, ήτοι όταν ο υπάλληλος συμπληρώσει το 47ο έτος της ηλικίας. Η ΒΑΤ προβλέπει, επίσης, ότι ο βασικός μισθός συμπληρώνεται από το λεγόμενο επίδομα «διαμονής», το οποίο σκοπεί στην κάλυψη μέρους των οικονομικών επιβαρύνσεων που συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση του υπαλλήλου.

19 Κατά το αιτούν δικαστήριο, το παράρτημα 1c της υπ' αριθ. 35 συλλογικής συμβάσεως περί αμοιβών, που συνάφθηκε κατ' εφαρμογή της BAT, καθόρισε τον αρχικό και τελικό βασικό μισθό των υπαλλήλων των βαθμών I έως X από 1ης Μαΐου 2004. Το εν λόγω δικαστήριο διευκρινίζει, επίσης, ότι η BAT παρέμεινε σε ισχύ για τους συμβασιούχους υπαλλήλους του Land Berlin μέχρι την 1η Απριλίου 2010.

— Οι συλλογικές συμβάσεις που εφαρμόζονται στους συμβασιούχους υπαλλήλους του ομοσπονδιακού κράτους (υπόθεση C-297/10)

20 Οι σχέσεις εργασίας των συμβασιούχων υπαλλήλων του ομοσπονδιακού κράτους διέπονταν, μέχρι την 1η Οκτωβρίου 2005, από την BAT και την υπ' αριθ. 35 συλλογική σύμβαση περί αμοιβών που συνάφθηκε κατ' εφαρμογή της BAT.

21 Από της ημερομηνίας αυτής, η BAT και η υπ' αριθ. 35 συλλογική σύμβαση περί αμοιβών που συνάφθηκε κατ' εφαρμογή της BAT αντικαταστάθηκαν, όσον αφορά τους υπαλλήλους του ομοσπονδιακού κράτους και τους υπαλλήλους των δήμων, από τη σύμβαση για τις δημόσιες υπηρεσίες (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, στο εξής: TVöD).

22 Η TVöD δεν προβλέπει πλέον βαθμίδες ηλικίας ούτε το λεγόμενο επίδομα «διαμονής». Το ενιαίο σύστημα αμοιβών στηρίζεται σε κριτήρια όπως η ασκούμενη δραστηριότητα, η επαγγελματική πείρα και η αποδοτικότητα. Η ασκούμενη δραστηριότητα καθορίζει τον βαθμό. Η επαγγελματική πείρα και η αποδοτικότητα καθορίζουν το κλιμάκιο.

23 Από 1ης Οκτωβρίου 2005, εφαρμόστηκε επί των συμβασιούχων υπαλλήλων του ομοσπονδιακού κράτους το νέο σύστημα αμοιβών της TVöD. Οι λεπτομέρειες της μεταβάσεως στο νέο σύστημα ρυθμίζονται από τη συλλογική σύμβαση περί των λεπτομερειών μεταβάσεως στο νέο σύστημα αμοιβών των συμβασιούχων υπαλλήλων του ομοσπονδιακού κράτους σύμφωνα με την TVöD και περί μεταβατικών διατάξεων (Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts, στο εξής: TVÜ-Bund).

- 24 Η μετάβαση στο νέο σύστημα αμοιβών των συμβασιούχων υπαλλήλων που υπάγονταν στο πεδίο εφαρμογής της ΒΑΤ πραγματοποιήθηκε σε δύο στάδια.
- 25 Κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 5 της TVÜ-Bund, σε ένα πρώτο στάδιο, οι ατομικές αποδοχές υπολογίστηκαν με βάση τις αποδοχές που εισπράττονταν τον Σεπτέμβριο του 2005. Κατά το αιτούν δικαστήριο, αυτή η μορφή υπαγωγής είχε ως συνέπεια να καταβάλλεται στον υπάλληλο ποσό αποδοχών ίσο προς το μέχρι τούδε καταβαλλόμενο και, με τον τρόπο αυτό, να διατηρούνται τα κεκτημένα δικαιώματά του.
- 26 Βάσει του άρθρου 6 της TVÜ-Bund, οι υπάλληλοι κατατάχθηκαν με βάση τις ατομικές αποδοχές τους και για διάστημα δύο ετών σε ένα εξατομικευμένο ενδιάμεσο κλιμάκιο του βαθμού στον οποίο υπάγονταν. Από 1ης Οκτωβρίου 2007 πραγματοποιείται η οριστική μετάβαση στο νέο σύστημα, υπό την έννοια ότι οι εργαζόμενοι αυτοί κατατάσσονται στο αμέσως υψηλότερο, βάσει ποσού, κανονικό κλιμάκιο της βαθμού τους.
- 27 Μετά την οριστική μετάβαση των υπαλλήλων στο νέο σύστημα, οι αποδοχές τους διαμορφώνονται με βάση τα κριτήρια που καθορίζει η TVöD.

Οι διαφορές της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

Η υπόθεση C-298/10

- 28 Ο Α. Μαί, που γεννήθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 1967, εργαζόταν ως συμβασιούχος υπάλληλος του Land Berlin από τις 16 Μαρτίου 1998 έως τις 31 Μαρτίου 2009. Ασκούσε τα καθήκοντα του διευθυντή ενός ιδρύματος περιθάλψεως εξαρτημένων ατόμων. Υπό την ιδιότητα αυτή είχε υπαχθεί στον βαθμό Ia της ΒΑΤ και ελάμβανε βασικό μισθό ύψους 3336,09 ευρώ μηνιαίως ακαθάριστα. Το ποσό των βασικών ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών για τη βαθμίδα ηλικίας 47, στον εν λόγω βαθμό, ανερχόταν σε 3787,14 ευρώ.

- 29 Ο Α. Mai ζήτησε από τον εργοδότη του να λάβει τον μισθό της βαθμίδας ηλικίας 47, μολονότι δεν είχε συμπληρώσει το 47ο έτος της ηλικίας. Συγκεκριμένα, φρονεί ότι η κλιμάκωση του βασικού μισθού ανάλογα με τη βαθμίδα ηλικίας αποτελεί μη επιτρεπόμενη δυσμενή διάκριση σε βάρος νεότερων υπαλλήλων. Ο Α. Mai άσκησε αγωγή και ζήτησε από το Land Berlin να του καταβάλει μισθό, από 1ης Σεπτεμβρίου 2006 έως τις 31 Μαρτίου 2009, βάσει της βαθμίδας ηλικίας 47 του βαθμού Ia της BAT.
- 30 Στο πλαίσιο της διαδικασίας αυτής, το Land Berlin κατέθεσε αίτηση αναιρέσεως ενώπιον του Bundesarbeitsgericht. Κατά το εν λόγω δικαστήριο, ο Α. Mai ζητεί την καταβολή μισθού ο οποίος δεν είναι σύμφωνος προς τις διατάξεις της BAT. Το αίτημά του θα μπορούσε να ικανοποιηθεί μόνον αν γινόταν δεκτό ότι ο υπολογισμός του βασικού μισθού βάσει βαθμίδων ηλικίας συνιστά διάκριση λόγω ηλικίας και ότι αντιβαίνει στο άρθρο 21 του Χάρτη καθώς και στην οδηγία 2000/78.
- 31 Το αιτούν δικαστήριο υπενθυμίζει ότι το άρθρο 6, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78 προβλέπει ότι η λόγω ηλικίας διαφορετική μεταχείριση δεν συνιστά διάκριση, εφόσον ιδίως περιλαμβάνει τον καθορισμό ελάχιστων προϋποθέσεων ηλικίας για την πρόσβαση στην απασχόληση ή σε ορισμένα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την απασχόληση.
- 32 Οι βαθμίδες ηλικίας που προβλέπει η BAT θα μπορούσαν να θεωρηθούν ότι αντιπροσωπεύουν την επαγγελματική πείρα. Εντούτοις, η επαγγελματική πείρα δεν αυξάνει πάντοτε με την αρχαιότητα στην απασχόληση. Σε ορισμένες μάλιστα περιπτώσεις μειώνεται. Στην περίπτωση αυτή, το κριτήριο που θεμελιώνεται στην ηλικία δεν ανταποκρίνεται, γενικώς, στην επαγγελματική πείρα.
- 33 Το Bundesarbeitsgericht διερωτάται αν το γεγονός ότι η BAT συνιστά συλλογική σύμβαση την οποία διαπραγματεύθηκαν οι κοινωνικοί εταίροι μεταβάλλει την προσέγγιση της προβληματικής που γεννάται, ενόψει του άρθρου 28 του Χάρτη, το οποίο αναγνωρίζει το δικαίωμα στη συλλογική διαπραγμάτευση και στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων.

- 34 Υπό τις περιστάσεις αυτές, το Bundesarbeitsgericht αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Αντιβαίνει μια συμφωνηθείσα στο πλαίσιο συλλογικής συμβάσεως εργασίας ρύθμιση περί αμοιβών για τους εργαζομένους στον δημόσιο τομέα η οποία υπολογίζει τις βασικές αποδοχές στους διάφορους βαθμούς βάσει βαθμίδων ηλικίας, όπως είναι το άρθρο 27 της [BAT] σε συνδυασμό με την υπ' αριθ. 35 επί της BAT συλλογικής συμβάσεως με αντικείμενο τις αμοιβές, ακόμα και αν ληφθεί υπόψη το διασφαλιζόμενο από το πρωτογενές δίκαιο δικαίωμα των συμβαλλομένων σε συλλογική σύμβαση εργασίας μερών να διεξάγουν συλλογικές διαπραγματεύσεις (νυν άρθρο 28 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων), στην επιβαλλόμενη από το πρωτογενές δίκαιο απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων λόγω ηλικίας (νυν άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων) όπως συγκεκριμενοποιήθηκε με την οδηγία 2000/78/ΕΚ;»

Η υπόθεση C-297/10

- 35 Η S. Hennigs εργάζεται, από 1ης Φεβρουαρίου 2004, ως πολιτικός μηχανικός στην Eisenbahn-Bundesamt, η οποία είναι ομοσπονδιακή αρχή.
- 36 Στο πλαίσιο της BAT, η ενδιαφερόμενη κατετάγη στον βαθμό IV του παραρτήματος 1a. Δεδομένου ότι κατά τον χρόνο προσλήψεώς της ήταν 41 ετών, κατετάγη, βάσει της ρυθμίσεως του άρθρου 27, μέρος A, παράγραφος 2, της BAT, στη βαθμίδα ηλικίας 35.
- 37 Κατά τη μετάβαση από την BAT στην TVöD, η S. Hennigs κατετάγη στο νέο σύστημα με βάση ατομικές αποδοχές συνολικού ύψους 3 185,33 ευρώ που υπολογίζονταν βάσει της βαθμίδας ηλικίας 37. Με τις αποδοχές αυτές κατετάγη, στο πλαίσιο του βαθμού 11, σε ένα ενδιάμεσο ατομικό κλιμάκιο μεταξύ των κλιμακίων 3 και 4. Την

1η Οκτωβρίου κατετάγη στο κλιμάκιο 4 του βαθμού 11, γεγονός που σήμαινε ότι οι αποδοχές της ανέρχονταν πλέον σε 3 200, 00 ευρώ.

- 38 Η S. Hennigs αμφισβητεί όχι τον βαθμό αλλά το κλιμάκιο στο οποίο κατετάγη. Υποστηρίζει ότι αν είχε καταταχθεί στο κλιμάκιο 5 του βαθμού 11, θα ελάμβανε 435 ευρώ ακαθάριστα επιπλέον τον μήνα. Στο πλαίσιο αυτό, άσκησε αγωγή με αίτημα την κατάταξή της στο εν λόγω κλιμάκιο.
- 39 Η S. Hennigs υποστηρίζει ότι το σύστημα των βαθμίδων ηλικίας που καθιερώνει η BAT εισάγει δυσμενή διάκριση λόγω ηλικίας και ότι η TVöD διατηρεί σε ισχύ τη εν λόγω διάκριση.
- 40 Το Bundesarbeitsgericht, επιληφθέν αιτήσεως αναιρέσεως που άσκησε η S. Hennigs, επισημαίνει ότι η κατάταξη της S. Hennigs στο κλιμάκιο 5 του βαθμού 11, όπως αυτή ζητεί, προϋποθέτει ότι η κατάταξή της στο νέο σύστημα δεν στηρίχθηκε στις αποδοχές που υπολογίζονται με βάση την BAT. Αυτή η προϋπόθεση πληρούται μόνο στην περίπτωση που ο υπολογισμός των αποδοχών βάσει βαθμίδων ηλικίας, κατά τα οριζόμενα στην BAT, είναι ανίσχυρος λόγω παραβίασεως της αρχής της απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων βάσει της ηλικίας. Ως προς το ζήτημα αυτό, το Bundesarbeitsgericht παραπέμπει την υπόθεση C-298/10 στο Δικαστήριο.
- 41 Όσον αφορά την TVÜ-Bund, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται ως προς τη διακριτική ευχέρεια που έχουν οι κοινωνικοί εταίροι να μεταβούν από ένα σύστημα συμβατικού καθορισμού των αποδοχών βάσει βαθμίδων ηλικίας σε ένα σύστημα στηριζόμενο σε άλλα κριτήρια, χρησιμοποιώντας, εν μέρει, τα προγενέστερα σχετικά με την αμοιβή στοιχεία. Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται, επίσης, αν το θεμελιώδες δικαίωμα σε συλλογικές διαπραγματεύσεις θα έπρεπε να ληφθεί υπόψη κατά την εκτίμηση της νομιμότητας του επιδιωκόμενου σκοπού. Σε περίπτωση που οι μεταβατικές διατάξεις είναι αντίθετες προς την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας, το Bundesarbeitsgericht διερωτάται αν οι κοινωνικοί εταίροι θα έπρεπε να καταργήσουν πάραυτα το θεσπισθέν από την BAT σύστημα που εισάγει περιορισμούς ή αν θα μπορούσαν να διατηρήσουν εν μέρει, στο πλαίσιο μιας μεταβατικής ρυθμίσεως, ορισμένες διατάξεις που εισάγουν δυσμενή διάκριση, προκειμένου να καταστεί δυνατή η προσωρινή διαφύλαξη των κεκτημένων δικαιωμάτων των οικείων υπαλλήλων

και η σταδιακή κατάργηση των εν λόγω διατάξεων. Τα ζητήματα αυτά αποτελούν το αντικείμενο του δεύτερου και του τρίτου ερωτήματος.

- 42 Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν ο δυσανάλογος χαρακτήρας των δαπανών με τις οποίες θα επιβαρυνθούν οι οικείοι εργοδότες, σε περίπτωση άμεσης καταργήσεως των αιτίων στις οποίες οφείλονται οι διακρίσεις, μπορεί να δικαιολογήσει την προσωρινή διατήρηση των διατάξεων που εισάγουν δυσμενείς διακρίσεις. Το ζήτημα αυτό αποτελεί αντικείμενο του τέταρτου ερωτήματος.
- 43 Με το πέμπτο ερώτημα, το Bundesarbeitsgericht διερωτάται ως προς την προθεσμία που διαθέτουν οι κοινωνικοί εταίροι, προκειμένου να καταργήσουν συμβατικό σύστημα το οποίο εισάγει δυσμενείς διακρίσεις, λαμβανομένης υπόψη της αρχής της προστασίας της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης που κατοχυρώνεται υπέρ των εργαζομένων στο πλαίσιο του υφιστάμενου συμβατικού συστήματος.
- 44 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Bundesarbeitsgericht αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα, εκ των οποίων το πρώτο ταυτίζεται με το ερώτημα που υποβλήθηκε στο πλαίσιο της υποθέσεως C-298/10:
- «1) Αντιβαίνει στην απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων λόγω ηλικίας, την οποία επιβάλλει το πρωτογενές δίκαιο (νυν άρθρο 21 του Χάρτη [...]), όπως συγκεκριμενοποιήθηκε με την οδηγία 2000/78/ΕΚ, ρύθμιση περί αμοιβών σε συλλογική σύμβαση εργασίας που αφορά τους συμβασιούχους υπαλλήλους σε δημόσιες υπηρεσίες, όπως είναι αυτή του άρθρου 27 της [ΒΑΤ], σε συνδυασμό με την υπ' αριθ. 35 επί της ΒΑΤ συλλογικής συμβάσεως εργασίας με αντικείμενο τις αμοιβές, η οποία ορίζει ότι οι βασικοί μισθοί στους διαφόρους βαθμούς υπολογίζονται βάσει βαθμίδων ηλικίας, αν ληφθεί επίσης υπόψη το κατοχυρωμένο σε επίπεδο πρωτογενούς δικαίου δικαίωμα των κοινωνικών εταίρων σε συλλογικές διαπραγματεύσεις (νυν άρθρο 28 του Χάρτη [...]);

- 2) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα από το Δικαστήριο [...] ή, βάσει των όσων επιτάσσει η προδικαστική απόφαση του Δικαστηρίου, από το Bundesarbeitsgericht:
- α) Παρέχει το δικαίωμα για τη διεξαγωγή συλλογικών διαπραγματεύσεων στους κοινωνικούς εταίρους το περιθώριο να άρουν μια τέτοια δυσμενή διάκριση διά της εφαρμογής επί των συμβασιούχων υπαλλήλων, χωρίς απώλεια των κεκτημένων τους στο πλαίσιο του παλαιού μισθολογικού συστήματος, ενός νέου μισθολογικού συστήματος προβλεπόμενου από συλλογική σύμβαση εργασίας, το οποίο λαμβάνει υπόψη τη δραστηριότητα, την αποδοτικότητα και την επαγγελματική πείρα;
 - β) Πρέπει σε κάθε περίπτωση να δοθεί καταφατική απάντηση στο δεύτερο ερώτημα, υπό α', εάν η οριστική κατάταξη των συμβασιούχων υπαλλήλων, επί των οποίων εφαρμόζεται το νέο σύστημα, στα κλιμάκια που περιλαμβάνει κάθε βαθμός του νέου μισθολογικού συστήματος που καθιερώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας δεν εξαρτάται μόνον από τις βαθμίδες ηλικίας στις οποίες είχε φθάσει ο υπάλληλος στο πλαίσιο του παλαιού μισθολογικού συστήματος και εάν οι υπάλληλοι οι οποίοι έχουν φθάσει σε υψηλότερο κλιμάκιο του νέου συστήματος διαθέτουν κατά κανόνα μεγαλύτερη επαγγελματική πείρα από ό,τι οι εργαζόμενοι που κατατάσσονται σε χαμηλότερο κλιμάκιο;
- 3) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο ερώτημα 2, υπό α' και β', από το Δικαστήριο [...] ή, βάσει των όσων επιτάσσει η προδικαστική απόφαση του Δικαστηρίου, από το Bundesarbeitsgericht:
- α) Δικαιολογείται η έμμεση δυσμενής μεταχείριση λόγω ηλικίας εκ του λόγου ότι η διαφύλαξη κοινωνικών κεκτημένων αποτελεί θεμιτό σκοπό και εκ του λόγου ότι πρόσφορο και αναγκαίο μέσο για την επίτευξη του σκοπού αυτού, στο πλαίσιο μιας μεταβατικής ρυθμίσεως, είναι να εξακολουθήσει προσωρινά να προβλέπεται η άνιση μεταχείριση εργαζομένων μικρότερης και μεγαλύτερης ηλικίας, εάν αυτή η άνιση μεταχείριση πρόκειται να καταργηθεί σταδιακά στη συνέχεια και εάν στην πράξη η μόνη εναλλακτική θα ήταν η μείωση της αμοιβής των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων;

- β) Πρέπει σε κάθε περίπτωση να δοθεί καταφατική απάντηση στο ερώτημα 3, υπό α', λαμβανομένου υπόψη του δικαιώματος για συλλογικές διαπραγματεύσεις και της συναφούς προς αυτό αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων, εάν τα μέρη που συμβάλλονται σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας συμφωνήσουν μια τέτοια μεταβατική ρύθμιση;
- 4) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο ερώτημα 3, υπό α' και β', από το Δικαστήριο [...] ή, βάσει των όσων επιτάσσει η προδικαστική απόφαση του Δικαστηρίου, από το Bundesarbeitsgericht:

Μπορεί η παραβίαση της αρχής της απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων λόγω ηλικίας, η οποία χαρακτηρίζει ένα μισθολογικό σύστημα που καθιερώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και το καθιστά στο σύνολό του παράνομο, να αρθεί αποκλειστικά στην περίπτωση που λαμβάνεται υπόψη η υψηλότερη βαθμίδα ηλικίας, στο πλαίσιο της εφαρμογής των προβλεπόμενων από συλλογική σύμβαση εργασίας ρυθμίσεων περί αμοιβών, μέχρις ότου τεθεί σε ισχύ μια σύμφωνη προς το δίκαιο της Ένωσης νέα ρύθμιση, παρά τις επιπλέον δαπάνες που απορρέουν από το σύστημα αυτό για τους οικείους εργοδότες και το δικαίωμα των κοινωνικών εταίρων να προβαίνουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις;

- 5) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο τέταρτο ερώτημα από το Δικαστήριο [...] ή, βάσει των όσων επιτάσσει η προδικαστική απόφαση του Δικαστηρίου, από το Bundesarbeitsgericht:

Θα ήταν σύμφωνο, εάν ληφθεί υπόψη το δικαίωμα των συμβαλλόμενων σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας μερών να προβαίνουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις, με την προβλεπόμενη από το δίκαιο της Ένωσης απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων λόγω ηλικίας και με την απαίτηση επιβολής αποτελεσματικών κυρώσεων στην περίπτωση παραβάσεως της απαγορεύσεως αυτής το να παραχωρηθεί στα συμβαλλόμενα σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας μέρη μια σύντομη προθεσμία (π.χ. έξι μηνών) προκειμένου να προβούν στην αναδρομική άρση των ελαττωμάτων του κύρους του μισθολογικού συστήματος το οποίο συμφώνησαν, συναρτώμενη με την προϋπόθεση ότι κατά την εφαρμογή των κανόνων που απορρέουν από συλλογικές συμβάσεις εργασίας πρέπει να λαμβάνεται ως βάση η υψηλότερη βαθμίδα ηλικίας, στην περίπτωση που δεν υπάρξει εντός της προθεσμίας μια νέα ρύθμιση σύμφωνη προς το δίκαιο της Ένωσης, και ποιο χρονικό περιθώριο για την αναδρομικότητα της σύμφωνης προς το δίκαιο της

Ένωσης νέας ρυθμίσεως θα μπορούσε να αναγνωριστεί συναφώς, εφόσον παρίσταται σχετική ανάγκη, στα συμβαλλόμενα σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας μέρη;»

- 45 Με διάταξη του Προέδρου του Δικαστηρίου της 24ης Σεπτεμβρίου 2010, οι υποθέσεις C-297/10 και C-298/10 ενώθηκαν προς διευκόλυνση της έγγραφης και της προφορικής διαδικασίας και προς έκδοση κοινής αποφάσεως.

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Προκαταρκτικές παρατηρήσεις

- 46 Με τα προδικαστικά ερωτήματα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί από το Δικαστήριο να ερμηνεύσει την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας η οποία κατοχυρώνεται από το πρωτογενές δίκαιο, στο άρθρο 21 του Χάρτη, όπως αυτή συγκεκριμενοποιήθηκε με την οδηγία 2000/78.
- 47 Πρέπει να υπομνησθεί ότι το Δικαστήριο έχει αναγνωρίσει την ύπαρξη της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας, η οποία αποτελεί γενική αρχή του δικαίου της Ένωσης και η οποία συγκεκριμενοποιήθηκε με την οδηγία 2000/78 στον τομέα της απασχολήσεως και της εργασίας (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση της 19ης Ιανουαρίου 2010, C-555/07, Küçükdeveci, Συλλογή 2010, σ. I-365, σκέψη 21). Η απαγόρευση κάθε είδους διακρίσεων, ιδίως, λόγω ηλικίας, ενσωματώνεται στο άρθρο 21 του Χάρτη, ο οποίος από 1ης Δεκεμβρίου 2009 έχει το ίδιο νομικό κύρος με τις Συνθήκες.

- 48 Προκειμένου να δοθεί απάντηση στα υποβληθέντα ερωτήματα, πρέπει να εξακριβωθεί αν τα επίμαχα μέτρα εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78.
- 49 Συναφώς, τόσο από τον τίτλο όσο και από το προοίμιο αλλά και το περιεχόμενο και τον σκοπό της οδηγίας προκύπτει ότι αυτή επιδιώκει να θεσπίσει γενικό πλαίσιο προκειμένου να εξασφαλίσει σε όλους την ίση μεταχείριση «στην απασχόληση και την εργασία», προσφέροντάς τους επαρκή προστασία έναντι των διακρίσεων για έναν από τους απαριθμούμενους στο άρθρο 1 αυτής λόγους, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται και η ηλικία (βλ. απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 2010, C-499/08, Ingeniørforeningen i Danmark, Συλλογή 2010, σ. I-9343, σκέψη 19).
- 50 Από το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας προκύπτει ότι αυτή εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων φορέων, όσον αφορά τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των αμοιβών.
- 51 Από τα παρασχεθέντα από το αιτούν δικαστήριο στοιχεία προκύπτει ότι τα επίμαχα στο πλαίσιο της κύριας δίκης μέτρα διέπουν το σύστημα υπολογισμού των αποδοχών των συμβασιούχων υπαλλήλων του δημόσιου τομέα. Επομένως, τα μέτρα αυτά αφορούν τους όρους αμοιβής των εν λόγω υπαλλήλων, κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 2000/78.

Επί του πρώτου ερωτήματος στην υπόθεση C-297/10 και του μοναδικού ερωτήματος στην υπόθεση C-298/10

- 52 Με το πρώτο ερώτημα στην υπόθεση C-297/10 και το μοναδικό ερώτημα στην υπόθεση C-298/10, που ταυτίζονται κατά το γράμμα τους, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας που κατοχυρώνεται από το άρθρο 21 του Χάρτη και συγκεκριμενοποιείται

με την οδηγία 2000/78 και, ιδίως, με τα άρθρα 2 και 6, παράγραφος 1, της οδηγίας έχει την έννοια ότι απαγορεύει μέτρο προβλεπόμενο από συλλογική σύμβαση εργασίας, όπως αυτή περί της οποίας πρόκειται στο πλαίσιο των κύριων δικών, η οποία προβλέπει ότι το κλιμάκιο του βασικού μισθού εργαζομένου στο πλαίσιο κάθε βαθμού καθορίζεται κατά την πρόσληψη του οικείου εργαζομένου σε συνάρτηση με την ηλικία του. Το εν λόγω δικαστήριο διερωτάται επιπλέον, αν για την ερμηνεία αυτή πρέπει να ληφθεί υπόψη το δικαίωμα σε συλλογικές διαπραγματεύσεις το οποίο κατοχυρώνεται από το άρθρο 28 του Χάρτη.

- 53 Καταρχάς, πρέπει να εξετασθεί αν η επίμαχη στο πλαίσιο των κυρίων δικών ρύθμιση εισάγει διαφορετική μεταχείριση που συνδέεται ευθέως με την ηλικία υπό την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78. Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι κατά το εν λόγω άρθρο, «η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1» της οδηγίας αυτής. Το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας ορίζει ότι, για τους σκοπούς της παραγράφου 1, άμεση διάκριση συντρέχει όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 της ίδιας οδηγίας, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο.
- 54 Εν προκειμένω, από τα παρασχεθέντα από το αιτούν δικαστήριο στοιχεία προκύπτει ότι στο πλαίσιο του συστήματος που θεσπίζει η ΒΑΤ, ο βασικός μισθός για κάθε απασχόληση εξαρτάται πρωτίστως από την κατάταξη σε βαθμό. Ο βαθμός Χ αντιπροσωπεύει τον κατώτερο βαθμό και ο βαθμός Ι τον ανώτερο. Η κατάταξη στους διαφόρους βαθμούς πραγματοποιείται σε συνάρτηση με το επίπεδο του πτυχίου το οποίο κατέχει ο υπάλληλος.
- 55 Δεύτερον, στο εσωτερικό κάθε βαθμού ο βασικός μισθός του υπαλλήλου καθορίζεται, κατά την πρόσληψή του στον οικείο βαθμό, σε συνάρτηση με τη βαθμίδα ηλικίας στην οποία ανήκει. Κάθε δύο χρόνια, ο υπάλληλος λαμβάνει τον βασικό μισθό που αντιστοιχεί στην επόμενη βαθμίδα ηλικίας μέχρις ότου φθάσει στη βαθμίδα που αντιστοιχεί στην τελευταία βαθμίδα ηλικίας του βαθμού του.

- 56 Στο πλαίσιο αυτό, υπάλληλος ο οποίος προσλαμβάνεται στον βαθμό ΙΙΙ, έχοντας συμπληρώσει το 21ο έτος της ηλικίας, θα καταταχθεί στη βαθμίδα ηλικίας 21 του εν λόγω βαθμού, ενώ υπάλληλος ηλικίας 27 ετών, ο οποίος προσλαμβάνεται στον ίδιο βαθμό, θα καταταχθεί στη βαθμίδα ηλικίας 27.
- 57 Ο κανόνας αυτός μετριάζεται στην περίπτωση που ο υπάλληλος προσλαμβάνεται σε κάποιο χρονικό σημείο μετά το τέλος του μήνα κατά τον οποίον συμπλήρωσε το τριακοστό πρώτο έτος της ηλικίας του (αν κατατάσσεται σε κάποιον από τους βαθμούς ΙΙΙ έως Χ) ή το τριακοστό πέμπτο έτος της ηλικίας του (αν κατατάσσεται σε κάποιον από τους βαθμούς Ι έως ΙΙb). Στην περίπτωση αυτή, ο βασικός μισθός είναι ο μισθός της βαθμίδας ηλικίας η οποία προκύπτει εάν το έτος ηλικίας που είχε συμπληρώσει ο εργαζόμενος κατά την πρόσληψή του μειωθεί κατά το ήμισυ των ετών που ο εργαζόμενος συμπλήρωσε από της συμπλήρωσεως του 31ου έτους ηλικίας του (ή 35ου ανάλογα με τον βαθμό). Επομένως, υπάλληλος όπως η S. Hennigs, η οποία κατά την πρόσληψή της στον βαθμό ΙV είχε συμπληρώσει το 41ο έτος ηλικίας της, έλαβε τον βασικό μισθό που αντιστοιχεί στη βαθμίδα ηλικίας 35, πράγμα που σημαίνει ότι το χρονικό διάστημα μεταξύ της συμπλήρωσεως του τριακοστού πρώτου και του τεσσαρακοστού πρώτου έτους ηλικίας της ελήφθη υπόψη μόνον κατά το ήμισυ.
- 58 Επομένως, είναι προφανές ότι ο βασικός μισθός δύο υπαλλήλων που προσλαμβάνονται την ίδια ημέρα, στον ίδιο βαθμό, θα διαφέρει ανάλογα με την ηλικία την οποία αυτοί είχαν συμπληρώσει κατά τον χρόνο της προσλήψεως. Εξ αυτού συνάγεται ότι οι δύο αυτοί υπάλληλοι τελούν σε συγκρίσιμη κατάσταση και ότι ο ένας εκ των δύο λαμβάνει βασικό μισθό κατώτερο σε σχέση με εκείνον που λαμβάνει ο έτερος εξ αυτών. Επομένως, ο υπάλληλος αυτός υφίσταται, λόγω της ηλικίας του, λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από εκείνη της οποίας απολαύει ο έτερος υπάλληλος.
- 59 Κατά συνέπεια, το σύστημα αμοιβών που θεσπίζει το άρθρο 27 της ΒΑΤ, σε συνδυασμό με την υπ' αριθ. 35 συλλογική σύμβαση περί αμοιβών, που συνάφθηκε κατ'εφαρμογή της ΒΑΤ, εισάγει διαφορετική μεταχείριση βάσει του κριτηρίου της ηλικίας, κατά την έννοια των διατάξεων του άρθρου 2, παράγραφοι 1 και 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78.
- 60 Δεύτερον, επιβάλλεται να εξετασθεί εάν αυτή η περίπτωση διαφορετικής μεταχείρισεως δικαιολογείται, ενδεχομένως, υπό το πρίσμα του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.

- 61 Το πρώτο εδάφιο της εν λόγω διατάξεως ορίζει ότι η λόγω ηλικίας διαφορετική μεταχείριση δεν συνιστά διάκριση εφόσον δικαιολογείται στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου αντικειμενικά και λογικά από έναν θεμιτό σκοπό, ιδίως δε από θεμιτούς σκοπούς της πολιτικής στον τομέα της απασχολήσεως, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, και εφόσον τα μέσα επιτεύξεως του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.
- 62 Στο παρόν στάδιο εξετάσεως των προδικαστικών ερωτημάτων και σύμφωνα με το αίτημα του αιτούντος δικαστηρίου προς το Δικαστήριο, πρέπει να εξεταστεί αν το γεγονός ότι η ΒΑΤ αποτελεί συλλογική σύμβαση μεταβάλλει την εκτίμηση όσον αφορά τη δικαιολόγηση της διαφορετικής μεταχειρίσεως λόγω ηλικίας που εισάγει το άρθρο 27 της ΒΑΤ, σε συνδυασμό με την υπ' αριθ. 35 συλλογική σύμβαση περί αμοιβών, που συνάφθηκε κατ' εφαρμογή της ΒΑΤ.
- 63 Συναφώς, από το άρθρο 16, παράγραφος 1, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78 προκύπτει ότι οι συλλογικές συμβάσεις, όπως και οι νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις, πρέπει να τηρούν την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως την οποία η οδηγία θέτει σε εφαρμογή.
- 64 Επίσης, το άρθρο 18 της εν λόγω οδηγίας διευκρινίζει ότι τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους, εφόσον αυτοί το ζητήσουν από κοινού, την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας όσον αφορά τις διατάξεις περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας.
- 65 Το Δικαστήριο έχει επανειλημμένως αποφανθεί ότι οι κοινωνικοί εταίροι σε εθνικό επίπεδο, όπως ακριβώς τα κράτη μέλη, μπορούν να θεσπίζουν μέτρα εισάγοντα διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, σύμφωνα με το άρθρο 6, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78. Όπως και τα κράτη μέλη, οι κοινωνικοί εταίροι έχουν ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως για την επιλογή όχι μόνον του σκοπού που πρόκειται να επιδιωχθεί μεταξύ άλλων στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής απασχολήσεως, αλλά και για τον καθορισμό των μέτρων μέσω των οποίων μπορεί

να επιτευχθεί ο σκοπός αυτός (βλ. αποφάσεις της 16ης Οκτωβρίου 2007, C-411/05, *Palacios de la Villa*, Συλλογή 2007, σ. I-8531, σκέψη 68, και της 12ης Οκτωβρίου 2010, C-45/09, *Rosenbladt*, Συλλογή 2010, σ. I-9391, σκέψη 41). Στο πλαίσιο αυτού του περιθωρίου εκτίμησης, η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας πρέπει να είναι πρόσφορη και αναγκαία για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού.

- 66 Η φύση των μέτρων που θεσπίζονται με συλλογική σύμβαση διαφέρει από τη φύση των μέτρων που θεσπίζονται μονομερώς από τα κράτη μέλη, με νόμο ή με κανονιστική πράξη, κατά το ότι οι κοινωνικοί εταίροι, ασκώντας το θεμελιώδες δικαίωμα σε συλλογικές διαπραγματεύσεις που αναγνωρίζεται από το άρθρο 28 του Χάρτη, αποκτούν δυνατότητα προς εξισορρόπηση των συμφερόντων κάθε πλευράς (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση *Rosenbladt*, προπαρατεθείσα, σκέψη 67, και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 67 Καθόσον το δικαίωμα σε συλλογικές διαπραγματεύσεις που κατοχυρώνεται με το άρθρο 28 του Χάρτη αποτελεί τμήμα των διατάξεων του δικαίου της Ένωσης, πρέπει, εντός του πεδίου εφαρμογής του εν λόγω δικαίου, να ασκείται σύμφωνα με αυτό (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση 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 44, και της 18ης Δεκεμβρίου 2007, C-341/05, *Laval un Partneri*, Συλλογή 2007, σ. I-11767, σκέψη 91).
- 68 Επομένως, όταν οι κοινωνικοί εταίροι θεσπίζουν μέτρα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78, η οποία συγκεκριμενοποιεί, στο πεδίο της απασχόλησης και της εργασίας, την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας, οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να ενεργούν σύμφωνα με την οδηγία (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση της 27ης Οκτωβρίου 1993, C-127/92, *Enderby*, Συλλογή 1993, σ. I-5535, σκέψη 22).
- 69 Όσον αφορά την εκτίμηση κατά πόσον ο σκοπός που επιδιώκεται με το επίμαχο στην υπόθεση της κύριας δίκης μέτρο είναι θεμιτός και κατά πόσον το μέτρο αυτό είναι αναγκαίο και πρόσφορο για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού, επισημαίνεται ότι το αιτούν δικαστήριο και η Γερμανική Κυβέρνηση εκθέτουν ότι ο υψηλότερος μισθός δικαιολογείται από τη μεγαλύτερη επαγγελματική πείρα του υπαλλήλου και επιβραβεύει την αφοσίωσή του στην επιχείρηση. Εξάλλου, μέρος της θεωρίας και των δικαστηρίων της ουσίας φρονούν ότι ο υψηλότερος βασικός μισθός που λαμβάνουν οι

μεγαλύτεροι σε ηλικία υπάλληλοι κατά την πρόσληψή τους επιτρέπει την αντιμετώπιση των οικονομικών αναγκών τους οι οποίες, στις περισσότερες περιπτώσεις, είναι μεγαλύτερες, λαμβανομένου υπόψη του κοινωνικού περιβάλλοντός τους.

- 70 Όσον αφορά, πρώτον, το επιχείρημα που προβάλλει η Γερμανική Κυβέρνηση περί αντιμετώπισης μεγαλύτερων οικονομικών αναγκών των μεγαλύτερων σε ηλικία υπαλλήλων, οι οποίες συνδέονται με το κοινωνικό περιβάλλον αυτών, αφενός, επισημαίνεται ότι δεν αποδεικνύεται η ύπαρξη άμεσης σχέσεως μεταξύ της ηλικίας των υπαλλήλων και των οικονομικών αναγκών τους. Επομένως, ένας νέος σε ηλικία υπάλληλος ενδέχεται να έχει σημαντικότερα οικογενειακά βάρη, ενώ ένας μεγαλύτερος σε ηλικία υπάλληλος ενδέχεται να είναι άγαμος και να μην επιβαρύνεται με τη διατροφή τέκνων. Αφετέρου, το αιτούν δικαστήριο διευκρίνισε ότι ο βασικός μισθός των συμβασιούχων υπαλλήλων του δημόσιου τομέα συνοδεύεται από το λεγόμενο επίδομα «διαμονής», του οποίου το ύψος ποικίλλει ανάλογα με τις οικογενειακές υποχρεώσεις του υπαλλήλου.
- 71 Με τις υποβληθείσες στο Δικαστήριο παρατηρήσεις, η Γερμανική Κυβέρνηση διευκρινίζει ότι το κριτήριο της ηλικίας, το οποίο χρησιμοποιείται για τον καθορισμό του βασικού μισθού κατά την πρόσληψη, αποτελεί απλώς έναν ευχερέστερο τρόπο για την κατηγοριοποίηση των υπαλλήλων, λαμβανομένης υπόψη, συνολικώς, της επαγγελματικής τους πείρας. Κατά τη θέση σε εφαρμογή του θεσπισθέντος από την ΒΑΤ συστήματος, υφίστατο άμεση σχέση μεταξύ της ηλικίας των υπαλλήλων και των υπηρεσιών τις οποίες αυτοί παρείχαν. Όταν η πρόσληψη πραγματοποιείται μετά τη συμπλήρωση από τον υπάλληλο του 31ου (ή 35ου) έτους της ηλικίας, η ηλικία του υπαλλήλου δεν καθορίζει πλέον, αυτή καθαυτήν, τη βαθμίδα ηλικίας για την αμοιβή. Το γεγονός αυτό δικαιολογείται από το ότι, μετά από κάποιο σημείο, τα πρόσωπα που προσλαμβάνονται σε μεγαλύτερη ηλικία δεν διαθέτουν επαγγελματική πείρα απολύτως χρήσιμη για τη δραστηριότητα την οποία θα ασκήσουν. Επομένως, το μέτρο αυτό επιδιώκει θεμιτό σκοπό και είναι πρόσφορο και κατάλληλο.
- 72 Από τις παρατηρήσεις αυτές προκύπτει ότι ο σκοπός στον οποίο αναφέρεται τόσο το αιτούν δικαστήριο όσο και η Γερμανική Κυβέρνηση συνίσταται στη βούληση θεσπίσεως μιας ρυθμίσεως περί των αμοιβών των συμβασιούχων υπαλλήλων του δημόσιου τομέα στο πλαίσιο της οποίας να λαμβάνεται υπόψη η επαγγελματική πείρα των υπαλλήλων. Ο σκοπός αυτός πρέπει, καταρχήν, να θεωρείται ότι δικαιολογεί

«αντικειμενικά και λογικά», «στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου», διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, κατά την έννοια του άρθρου 6, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78. Πρέπει να υπομνησθεί ότι το Δικαστήριο έχει αναγνωρίσει ότι η επιβράβευση της κτηθείσας πείρας, η οποία παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να εκπληροί καλύτερα τα καθήκοντά του, αναγνωρίζεται κατά κανόνα ως θεμιτός σκοπός μισθολογικής πολιτικής (βλ. αποφάσεις της 3ης Οκτωβρίου 2006, C-17/05, Cadman, Συλλογή 2006, σ. I-9583, σκέψη 34, και της 18ης Ιουνίου 2009, Hütter, C-88/08, Συλλογή 2008, σ. I-5325, σκέψη 47). Επομένως, ο σκοπός αυτός είναι «θεμιτός» κατά την έννοια της εν λόγω διατάξεως.

- 73 Επίσης, κατά τα οριζόμενα στην οικεία διάταξη, πρέπει να εξεταστεί αν, στο πλαίσιο του ευρέως περιθωρίου εκτιμήσεως που αναγνωρίζεται στους κοινωνικούς εταίρους στο εθνικό επίπεδο και του οποίου υπόμνηση γίνεται στη σκέψη 65 της παρούσας αποφάσεως, τα μέτρα που θεσπίζονται για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι «πρόσφορα και κατάλληλα».
- 74 Το Δικαστήριο έχει αναγνωρίσει ότι, κατά κανόνα, η χρησιμοποίηση του κριτηρίου της αρχαιότητας είναι πρόσφορη για την επίτευξη του σκοπού αυτού, διότι η αρχαιότητα συνδυάζεται με την επαγγελματική πείρα (βλ., υπό την έννοια αυτή, αποφάσεις της 17ης Οκτωβρίου 1989, 109/88, Danfoss, Συλλογή 1989, σ. 3199, σκέψεις 24 και 25· Cadman, προπαρατεθείσα, σκέψεις 34 και 35, και Hütter, προπαρατεθείσα, σκέψη 47).
- 75 Μολονότι η επίμαχη στο πλαίσιο της κύριας δίκης ρύθμιση επιτρέπει στον υπάλληλο να ανέλθει τα κλιμάκια του βαθμού στον οποίο αυτός έχει καταταχθεί αναλόγως της ηλικίας του και, επομένως, της αρχαιότητας στην απασχόληση, εντούτοις, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι η κατά την πρόσληψη αρχική κατάταξη ενός υπαλλήλου ο οποίος στερείται επαγγελματικής πείρας σε συγκεκριμένο κλιμάκιο συγκεκριμένου βαθμού στηρίζεται αποκλειστικά στην ηλικία του.
- 76 Επομένως, υπάλληλος χωρίς καμία επαγγελματική πείρα, ο οποίος προσλαμβάνεται κατά τη συμπλήρωση του 30ου έτους της ηλικίας σε θέση απασχολήσεως υπαγόμενη σε κάποιον από τους βαθμούς III έως X θα λάβει, κατά την πρόσληψή του, βασικό μισθό ίσο προς αυτόν που λαμβάνει υπάλληλος της ίδιας ηλικίας, απασχολούμενος

στην ίδια θέση, αλλά προσληφθείς κατά τη συμπλήρωση του 21ου έτους ηλικίας και έχων αρχαιότητα και επαγγελματική εμπειρία εννέα ετών στην οικεία απασχόληση. Ομοίως, ο πρώτος υπάλληλος θα ανέλθει στο ανώτατο κλιμάκιο του βαθμού στον οποίο υπάγεται έχοντας μικρότερη αρχαιότητα και επαγγελματική πείρα σε σύγκριση με τον δεύτερο υπάλληλο που προσελήφθη κατά τη συμπλήρωση του 21ου έτους ηλικίας στο βασικό κλιμάκιο του βαθμού του. Συναφώς, μολονότι είναι αληθές ότι το άρθρο 27, C, της ΒΑΤ προβλέπει τη δυνατότητα, σε ορισμένες περιπτώσεις, συνυπολογισμού της επαγγελματικής πείρας που έχει αποκτήσει υπάλληλος πριν την πρόσληψή του, για την κατάταξη του σε ανώτερο κλιμάκιο από αυτό στο οποίο κανονικά θα κατατασσόταν λόγω ηλικίας, πάντως, η Γερμανική Κυβέρνηση διευκρίνισε, κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, ότι στην περίπτωση που αυτό δεν συμβαίνει, η έλλειψη επαγγελματικής πείρας του υπαλλήλου δεν συνεπάγεται την κατάταξή του σε χαμηλότερο κλιμάκιο από αυτό στο οποίο κατατάσσεται με βάση την ηλικία του.

77 Επομένως, ο καθορισμός του κλιμακίου του βασικού μισθού ενός συμβασιούχου υπαλλήλου του δημόσιου τομέα, κατά την πρόσληψή του, με βάση την ηλικία βαίνει πέραν του πρόσφορου και αναγκαίου μέτρου για την επίτευξη του θεμιτού σκοπού τον οποίο προβάλλει η Γερμανική Κυβέρνηση και ο οποίος συνίσταται στον συνυπολογισμό της επαγγελματικής πείρας που έχει αποκτήσει ο υπάλληλος πριν την πρόσληψή του. Συναφώς, επισημαίνεται ότι ένα κριτήριο το οποίο θα στηριζόταν, ομοίως, στην αρχαιότητα ή στην κτηθείσα επαγγελματική πείρα, χωρίς αναφορά στην ηλικία, θα παρίστατο, υπό το πρίσμα της οδηγίας 2000/78, καλύτερα προσαρμοσμένο στην υλοποίηση του προαναφερθέντος θεμιτού σκοπού. Το γεγονός ότι για έναν μεγάλο αριθμό υπαλλήλων, οι οποίοι προσελήφθησαν σε νεαρή ηλικία, το κλιμάκιο κατάταξης αντιστοιχεί στην κτηθείσα επαγγελματική πείρα και ότι το κριτήριο που στηρίζεται στην ηλικία συγχέεται, τις περισσότερες φορές, με την αρχαιότητά τους, δεν μεταβάλλει την εκτίμηση αυτή.

78 Από το σύνολο των προεκτεθέντων, προκύπτει ότι στο μοναδικό ερώτημα στην υπόθεση C-298/10 και στο πρώτο ερώτημα στην υπόθεση C-297/10 πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας την οποία κατοχυρώνει το άρθρο 21 του Χάρτη και η οποία συγκεκριμενοποιείται με την οδηγία 2000/78 και, ιδίως, τα άρθρα 2 και 6, παράγραφος 1, αυτής έχουν την έννοια ότι αντίκειται σε μέτρο προβλεπόμενο από συλλογική σύμβαση εργασίας, όπως αυτή περί της οποίας πρόκειται στο πλαίσιο των κύριων δικών, η οποία προβλέπει ότι το κλιμάκιο του βασικού μισθού εργαζομένου στο πλαίσιο κάθε βαθμού καθορίζεται κατά την πρόσληψη του οικείου εργαζομένου σε συνάρτηση με την ηλικία του.

Συναφώς, το γεγονός ότι το δίκαιο της Ένωσης απαγορεύει το οικείο μέτρο και ότι το μέτρο αυτό περιλαμβάνεται σε συλλογική σύμβαση εργασίας δεν θίγει το δικαίωμα σε συλλογικές διαπραγματεύσεις και σε σύναψη συλλογικών συμβάσεων το οποίο κατοχυρώνεται από το άρθρο 28 του Χάρτη.

Επί του δεύτερου και του τρίτου ερωτήματος στην υπόθεση C-297/10

- ⁷⁹ Με το δεύτερο και το τρίτο ερώτημα στην υπόθεση C-297/10, τα οποία πρέπει να εξεταστούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται, κατ' ουσίαν, αν τα άρθρα 2 και 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, καθώς και το άρθρο 28 του Χάρτη, έχουν την έννοια ότι αντίκεινται στην παροχή στους κοινωνικούς εταίρους της απαιτούμενης ευχέρειας προκειμένου να άρουν τη διάκριση λόγω ηλικίας διά της υπαγωγής των συμβασιούχων υπαλλήλων σε ένα νέο μισθολογικό σύστημα προβλεπόμενο από σύμβαση και στηριζόμενο σε αντικειμενικά κριτήρια. Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται, επιπλέον, κατά πόσον οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν, προκειμένου να διασφαλίσουν τη μετάβαση στο εν λόγω νέο μισθολογικό σύστημα που καθιερώνεται με σύμβαση, να συμπεριλάβουν σε αυτό τα κεκτημένα βάσει του παλαιού μισθολογικού συστήματος δικαιώματα και να διατηρήσουν, στο πλαίσιο μεταβατικών διατάξεων, την άνιση μεταχείριση των εργαζομένων διαφορετικών ηλικιών, αν η διάκριση που απορρέει από την άνιση αυτή μεταχείριση δικαιολογείται από τη διατήρηση των κεκτημένων δικαιωμάτων, αν περιορίζεται προοδευτικά και αν η μοναδική εναλλακτική λύση συνίσταται στη μείωση των αποδοχών των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων.
- ⁸⁰ Καταρχάς, όσον αφορά τη σχέση μεταξύ της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας, όπως αυτή συγκεκριμενοποιείται με την οδηγία 2000/78, και του δικαιώματος σε συλλογικές διαπραγματεύσεις που κατοχυρώνεται από το άρθρο 28 του Χάρτη, αρκεί η παραπομπή στα εκτιθέμενα στις σκέψεις 62 έως 68 της παρούσας αποφάσεως.
- ⁸¹ Όπως διευκρινίστηκε στις σκέψεις 19 έως 25 της παρούσας, η BAT και η υπ' αριθ. 35 συλλογική σύμβαση περί αμοιβών που συνάφθηκε κατ' εφαρμογή της BAT αντικαταστάθηκαν, από 1ης Οκτωβρίου 2005, όσον αφορά τους υπαλλήλους του ομοσπονδιακού κράτους, από την TVöD. Το σύστημα αμοιβών που καθιερώνει η TVöD δεν

προβλέπει πλέον βαθμίδες ηλικίας ούτε το λεγόμενο επίδομα «διαμονής», αλλά θεσπίζει ενιαίες αποδοχές. Αυτές καθορίζονται με βάση κριτήρια όπως η ασκούμενη δραστηριότητα, η επαγγελματική πείρα και η αποδοτικότητα του υπαλλήλου. Τα δύο τελευταία κριτήρια χρησιμεύουν για τον προσδιορισμό του μισθολογικού κλιμακίου εντός εκάστου βαθμού. Οι μεταβατικές διατάξεις για τη νέα βαθμολογική κατάταξη του προσωπικού στο πλαίσιο της μεταβάσεως από το σύστημα αμοιβών της BAT στο σύστημα αμοιβών της TVöD θεσπίστηκαν από την TVÜ-Bund.

- 82 Στο πλαίσιο του συστήματος που καθιερώνει η TVÜ-Bund, χορηγήθηκαν στους υπαλλήλους τους οποίους αφορά η νέα βαθμολογική κατάταξη αποδοχές καλούμενες «ατομικές αποδοχές», αντίστοιχες προς τις προηγούμενες αποδοχές τους. Αυτές οι ατομικές αποδοχές αντιστοιχούσαν σε ένα εξατομικευμένο ενδιάμεσο κλιμάκιο το οποίο παρασχέθηκε για περίοδο δύο ετών. Κατά τη λήξη της περιόδου αυτής, η οριστική νέα βαθμολογική κατάταξη πραγματοποιήθηκε με τη μετάβαση από το εξατομικευμένο ενδιάμεσο κλιμάκιο στο αμέσως ανώτερο κανονικό κλιμάκιο του οικείου βαθμού.
- 83 Το αιτούν δικαστήριο ζητεί να πληροφορηθεί αν το ενδιάμεσο σύστημα βαθμολογικής κατάταξης που θέσπισε η TVÜ-Bund για τη μετάβαση από το σύστημα αμοιβών της BAT στο σύστημα αμοιβών της TVöD, αφενός, εισάγει ή διαιωνίζει τη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας και, αφετέρου, δικαιολογείται από τη βούληση των κοινωνικών εταίρων να διατηρήσουν τα κεκτημένα δικαιώματα των υπαλλήλων όσον αφορά τις αποδοχές.
- 84 Όσον αφορά το ζήτημα αν η TVÜ-Bund εισάγει διαφορετική μεταχείριση που συνδέεται με την ηλικία, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 2000/78, από τις διαπιστώσεις του αιτούντος δικαστηρίου προκύπτει ότι η βαθμολογική κατάταξη των υπαλλήλων σε ένα εξατομικευμένο ενδιάμεσο κλιμάκιο διασφάλιζε στον υπάλληλο ατομικές αποδοχές των οποίων το ποσό ήταν ίσο προς εκείνο των αποδοχών που ελάμβαναν στο πλαίσιο της BAT. Ο μισθός, όμως, τον οποίο ελάμβαναν κατ' εφαρμογή της BAT αποτελούνταν κυρίως από τον βασικό μισθό που είχε υπολογισθεί, κατά την πρόσληψη, αποκλειστικά με βάση την ηλικία του υπαλλήλου. Όπως διευκρίνισε το Δικαστήριο με τη σκέψη 59 της παρούσας αποφάσεως, ο τρόπος υπολογισμού του βασικού μισθού εισήγαγε διαφορετική μεταχείριση βάσει του κριτηρίου της ηλικίας, κατά την έννοια των διατάξεων του άρθρου 2, παράγραφοι 1 και 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78. Λαμβάνοντας ως βάση καθορισμού των

ατομικών αποδοχών τις προηγούμενως εισπραττόμενες αποδοχές, το σύστημα που θέσπισε η TVÜ-Bund συνέχισε την πρακτική κατά την οποία ορισμένοι υπάλληλοι λαμβάνουν χαμηλότερο μισθό από εκείνο τον οποίο λαμβάνουν άλλοι υπάλληλοι, μολονότι τελούν σε συγκρίσιμες καταστάσεις, και τούτο αποκλειστικά λόγω της ηλικίας που είχαν συμπληρώσει κατά την πρόσληψή τους.

- 85 Αυτή η διαφορετική μεταχείριση ενδέχεται να εξακολουθήσει να υφίσταται στο πλαίσιο της TVöD δεδομένου ότι, με βάση τα δεδομένα που εξέθεσε το αιτούν δικαστήριο, η οριστική νέα βαθμολογική κατάταξη πραγματοποιήθηκε με βάση το εξατομικευμένο ενδιάμεσο κλιμάκιο στο οποίο κατατάχθηκε κάθε υπάλληλος στο πλαίσιο της TVÜ-Bund.
- 86 Από τα προεκτεθέντα προκύπτει ότι τόσο στο πλαίσιο της TVöD όσο και στο πλαίσιο της TVÜ-Bund, ορισμένοι από τους υπαλλήλους τους οποίους αφορούσε η μετάβαση από το σύστημα αμοιβών της BAT στο σύστημα αμοιβών της TVöD λαμβάνουν χαμηλότερο μισθό από εκείνον τον οποίο λαμβάνουν άλλοι υπάλληλοι, παρά το ότι τελούν σε συγκρίσιμες καταστάσεις, και τούτο αποκλειστικά λόγω της ηλικίας την οποία είχαν συμπληρώσει κατά την πρόσληψη, γεγονός που συνιστά άμεση διάκριση λόγω ηλικίας, κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 2000/78.
- 87 Επομένως, επιβάλλεται να εξετασθεί εάν αυτή η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας δικαιολογείται, ενδεχομένως, υπό το πρίσμα του άρθρου 6, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας.
- 88 Συναφώς, πρέπει να εξετασθεί, υπό το πρίσμα των αρχών που παρατίθενται στις σκέψεις 61 και 65 της παρούσας αποφάσεως, αν η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας που καθιερώνεται με την TVÜ-Bund και, συνακόλουθα, με την TVöD αποτελεί μέτρο με το οποίο επιδιώκεται θεμιτός σκοπός και το οποίο είναι πρόσφορο και αναγκαίο για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού.

- 89 Όσον αφορά τον σκοπό τον οποίον οι κοινωνικοί εταίροι επεδίωκαν κατά τη διαπραγμάτευση της TVÜ-Bund και της TVöD, τόσο από την απόφαση περί παραπομπής όσο και από τις παρατηρήσεις της Γερμανικής Κυβέρνησης προκύπτει ότι η νέα βαθμολογική κατάταξη των υπαλλήλων στο πλαίσιο του νέου μισθολογικού συστήματος, που καθιερώνεται με σύμβαση, πραγματοποιήθηκε διασφαλιζομένου ότι οι υπάλληλοι θα διατηρήσουν τα κεκτημένα δικαιώματά τους και τις προηγούμενες αποδοχές τους.
- 90 Συναφώς, στο πλαίσιο της εξετάσεως περιορισμών στην ελευθερία εγκαταστάσεως, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η προστασία κεκτημένων δικαιωμάτων μιας κατηγορίας προσώπων αποτελεί επιτακτική ανάγκη γενικού συμφέροντος η οποία δικαιολογεί τους περιορισμούς, υπό τον όρο, πάντως, το περιοριστικό μέτρο να μη βαίνει πέραν των ορίων που είναι αναγκαία για την προστασία αυτή (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση της 6ης Δεκεμβρίου 2007, C-456/05, Επιτροπή κατά Γερμανίας, Συλλογή 2007, σ. I-10517, σκέψεις 63 και 65).
- 91 Όσον αφορά τις διατάξεις των επίμαχων στο πλαίσιο της κύριας δίκης συλλογικών συμβάσεων, από αυτές προκύπτει ότι οι κοινωνικοί εταίροι επεδίωκαν να αντικαταστήσουν ένα μισθολογικό σύστημα που προβλεπόταν από σύμβαση και το οποίο στηριζόταν, σε μεγάλο βαθμό, στην ηλικία, εισάγοντας με τον τρόπο αυτό διάκριση, με ένα άλλο σύστημα στηριζόμενο σε αντικειμενικά κριτήρια. Σύμφωνα με τα υποβληθέντα στο Δικαστήριο από τη Γερμανική Κυβέρνηση στοιχεία, αν η μετάβαση από το σύστημα της BAT σε αυτό της TVöD γινόταν χωρίς μεταβατικά μέτρα, 55% των συμβασιούχων υπαλλήλων του ομοσπονδιακού κράτους θα υφίσταντο μέση ζημία της τάξεως των 80 ευρώ μηνιαίως. Προκειμένου να αποφευχθεί το ενδεχόμενο αυτό, οι κοινωνικοί εταίροι προέβλεψαν τη διατήρηση των προηγούμενων αποδοχών. Κατά τη Γερμανική Κυβέρνηση, η θέσπιση ενός μεταβατικού καθεστώτος για την προστασία των κεκτημένων δικαιωμάτων αποτέλεσε αναπόσπαστο τμήμα του συμβιβασμού που επετεύχθη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων κατά τη σύναψη της TVöD.
- 92 Συναφώς, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι το γεγονός ότι οι κοινωνικοί εταίροι αποκτούν δυνατότητα προς εξισορρόπηση των συμφερόντων κάθε πλευράς παρέχει μη αμελητέα ευελιξία, στον βαθμό που κάθε πλευρά μπορεί, ενδεχομένως, να καταγγείλει τη συμφωνία (βλ. προπαρατεθείσες αποφάσεις *Palacios de la Villa*, σκέψη 74, και *Rosenbladt*, σκέψη 67). Στο πλαίσιο αυτό, η διατήρηση των προηγούμενων αποδοχών και, συνακόλουθα, ενός συστήματος που εισάγει διακρίσεις λόγω ηλικίας σκοπούσε στο να αποφευχθεί η απώλεια αποδοχών και ήταν καθοριστικής σημασίας

προκειμένου οι κοινωνικοί εταίροι να μπορέσουν να υλοποιήσουν τη μετάβαση από το σύστημα της ΒΑΤ στο σύστημα της ΤVöD. Κατά συνέπεια, το μεταβατικό σύστημα της ΤVÜ-Bund πρέπει να θεωρηθεί ότι επιδιώκει θεμιτό σκοπό, κατά την έννοια του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.

- 93 Επομένως, κατά τα ρητώς οριζόμενα στην εν λόγω διάταξη, πρέπει να ελεγχθεί εάν τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την επίτευξη των οικείων σκοπών είναι πρόσφορα και αναγκαία.
- 94 Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο υποστηρίζει ότι το μόνο μέσο το οποίο επέτρεπε να αποφευχθεί η μείωση των μισθών των υπαλλήλων ήταν η κατάταξη σε ένα εξατομικευμένο ενδιάμεσο στάδιο το οποίο να διασφαλίζει αποδοχές αντίστοιχες προς αυτές που εισέπρατταν προηγουμένως.
- 95 Επισημαίνεται ότι το σύστημα νέας βαθμολογικής κατάταξης των υπαλλήλων, που τέθηκε σε εφαρμογή με την ΤVöD και την ΤVÜ-Bund, αφορά αποκλειστικά τους εν ενεργεία υπαλλήλους.
- 96 Εξάλλου, μετά την οριστική νέα βαθμολογική κατάταξη, οι αποδοχές των υπαλλήλων θα διαμορφωθούν με βάση αποκλειστικά τα κριτήρια που προβλέπει η ΤVöD, μεταξύ των οποίων δεν περιλαμβάνεται η ηλικία. Επομένως, τα ενέχοντα διάκριση αποτελέσματα τείνουν να εξαφανισθούν στο πλαίσιο της μισθολογικής εξελίξεως των υπαλλήλων.
- 97 Λόγω του μεταβατικού και χρονικώς περιορισμένου χαρακτήρα της, η κατάσταση αυτή διακρίνεται από εκείνη που αποτέλεσε αφορμή για την έκδοση της αποφάσεως της 1ης Μαρτίου 2011, C-236/09, Association belge des Consommateurs Test-Achats κ.λπ. (Συλλογή 2011, σ. I-773, σκέψη 32), με την οποία το Δικαστήριο έκρινε ότι η δυνατότητα διατηρήσεως, χωρίς χρονικό περιορισμό, παρεκκλίσεως από την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω φύλου έρχεται σε αντίθεση με την επίτευξη του σκοπού της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών.

- 98 Επομένως, οι κοινωνικοί εταίροι ευλόγως θέσπισαν τα μεταβατικά μέτρα τα οποία τέθηκαν σε εφαρμογή με την TVÜ-Bund, τα δε μέτρα αυτά είναι πρόσφορα προς αποτροπή της μείωσης του εισοδήματος των συμβασιούχων υπαλλήλων του ομοσπονδιακού κράτους και δεν βαίνουν πέραν του αναγκαίου μέτρου για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού, λαμβανομένου υπόψη του ευρέως περιθωρίου εκτιμήσεως που αναγνωρίζεται στους κοινωνικούς εταίρους όσον αφορά τον καθορισμό των αποδοχών.
- 99 Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι στο δεύτερο και στο τρίτο ερώτημα στην υπόθεση C-297/10 πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι τα άρθρα 2 και 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 καθώς και το άρθρο 28 του Χάρτη έχουν την έννοια ότι δεν αντίκεινται σε μέτρο προβλεπόμενο από συλλογική σύμβαση εργασίας, όπως αυτή περί της οποίας πρόκειται στο πλαίσιο της κύριας δίκης, η οποία αντικαθιστά ένα σύστημα αμοιβών που εισάγει διάκριση λόγω ηλικίας με ένα σύστημα στηριζόμενο σε αντικειμενικά κριτήρια, διατηρώντας ταυτόχρονα, για μια μεταβατική και χρονικά περιορισμένη περίοδο, ορισμένα από τα ενέχοντα διάκριση αποτελέσματα του προϊσχύοντος συστήματος, προκειμένου να εξασφαλιστεί η μετάβαση των εν ενεργεία υπαλλήλων στο νέο σύστημα χωρίς αυτοί να υποστούν απώλεια εισοδήματος.
- 100 Κατόπιν της απαντήσεως στο δεύτερο και στο τρίτο ερώτημα, παρέλκει η απάντηση στα λοιπά υποβληθέντα ερωτήματα.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 101 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

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

- 1) Η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας που κατοχυρώνεται με το άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και συγκεκριμενοποιείται με την οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, και, ιδίως, τα άρθρα 2 και 6, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής έχουν την έννοια ότι αντίκεινται σε μέτρο προβλεπόμενο από συλλογική σύμβαση εργασίας, όπως αυτή περί της οποίας πρόκειται στο πλαίσιο των κύριων δικών, η οποία προβλέπει ότι το κλιμάκιο του βασικού μισθού ενός συμβασιούχου υπαλλήλου του δημόσιου τομέα στο πλαίσιο κάθε βαθμού καθορίζεται κατά την πρόσληψη του οικείου υπάλληλου σε συνάρτηση με την ηλικία του. Συναφώς, το γεγονός ότι το δίκαιο της Ένωσης απαγορεύει το οικείο μέτρο και ότι το μέτρο αυτό περιλαμβάνεται σε συλλογική σύμβαση εργασίας δεν θίγει το δικαίωμα σε συλλογικές διαπραγματεύσεις και σε σύναψη συλλογικών συμβάσεων το οποίο κατοχυρώνεται από το άρθρο 28 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

- 2) Τα άρθρα 2 και 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 καθώς και το άρθρο 28 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν την έννοια ότι δεν αντίκεινται σε μέτρο προβλεπόμενο από συλλογική σύμβαση εργασίας, όπως αυτή περί της οποίας πρόκειται στο πλαίσιο των κύριας δίκης στην υπόθεση C-297/10, η οποία αντικαθιστά ένα σύστημα αμοιβών που εισάγει διάκριση λόγω ηλικίας με ένα σύστημα στηριζόμενο σε αντικειμενικά κριτήρια, διατηρώντας ταυτόχρονα, για μια μεταβατική και χρονικά περιορισμένη περίοδο, ορισμένα από τα ενέχοντα διάκριση αποτελέσματα του προϊσχύοντος συστήματος, προκειμένου να εξασφαλιστεί η μετάβαση των εν ενεργεία υπαλλήλων στο νέο σύστημα χωρίς αυτοί να υποστούν απώλεια εισοδήματος.

(υπογραφές)