

Υπόθεση C-144/04

Werner Mangold

κατά

Rüdiger Helm

(αίτηση του Arbeitsgericht München
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως)

«Οδηγία 1999/70/ΕΚ — Ρήτρες 2, 5 και 8 της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου — Οδηγία 2000/78/ΕΚ — Άρθρο 6 — Ίση μεταχείριση στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας — Δυσμενής διάκριση λόγω ηλικίας»

Προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Α. Tizzano της 30ής Ιουνίου 2005 I - 9985
Απόφαση του Δικαστηρίου (τμήμα μεζονος συνθέσεως) της 22ας Νοεμβρίου
2005 I - 10013

Περίληψη της αποφάσεως

1. Προδικαστικά ερωτήματα — Αρμοδιότητα του Δικαστηρίου — Όρια — Γενικά ή υποθετικά ερωτήματα — Έλεγχος εκ μέρους του Δικαστηρίου της αρμοδιότητάς του (Άρθρο 234 ΕΚ)

2. Κοινωνική πολιτική — Πρόσβαση στην απασχόληση και όροι εργασίας — Ίση μεταχείριση — Οδηγία 1999/70 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου — Εθνική ρύθμιση υποβαθμίζουσα το προηγούμενως εξασφαλισμένο γενικό επίπεδο προστασίας των εργαζομένων — Δικαιολογία βάσει λόγων μη συνδεομένων με την εφαρμογή της συμφωνίας-πλαισίου — Επιτρέπεται
(Οδηγία 1999/70 του Συμβουλίου, παράρτημα, ρήτρα 8 § 3)
3. Κοινωνική πολιτική — Άνδρες και γυναίκες εργαζόμενοι — Πρόσβαση στην απασχόληση και όροι εργασίας — Ίση μεταχείριση — Οδηγία 2000/78 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία — Εθνική ρύθμιση προβλέπουσα διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας — Δεν επιτρέπεται ελλείψει αντικειμενικών δικαιολογιών — Δεν επιτρέπονται, επίσης, συμβάσεις εργασίας που συνήφθησαν πριν από τη λήξη της προθεσμίας μεταφοράς στο εσωτερικό δίκαιο της οδηγίας
(Οδηγία 2000/78 του Συμβουλίου, άρθρο 6 § 1)
4. Κοινοτικό δίκαιο — Αρχές — Ίση μεταχείριση — Δυσμενής διάκριση λόγω ηλικίας — Απαγόρευση — Υποχρέωση των εθνικών δικαστηρίων

1. Στο πλαίσιο της διαδικασίας εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως, που προβλέπει το άρθρο 234 ΕΚ, το εθνικό δικαστήριο, ως το μόνο που έχει άμεση γνώση των περιστάτικων της υποθέσεως, είναι καλύτερα σε θέση να εκτιμήσει, ενόψει των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της, κατά πόσον του είναι αναγκαία η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως προκειμένου να εκδώσει τη δική του απόφαση. Κατά συνέπεια, όταν τα εθνικά δικαστήρια υποβάλλουν ερωτήματα που αφορούν την ερμηνεία διατάξεων του κοινοτικού δικαίου, το Δικαστήριο οφείλει, κατ' αρχήν, να αποφαι-

νόςτοσο, το Δικαστήριο θεωρεί ότι οφείλει, προκειμένου να ελέγξει την αρμοδιότητά του, να εξετάζει τις συνθήκες υπό τις οποίες υποβλήθηκαν ερωτήματα από το εθνικό δικαστήριο. Συγκεκριμένα, το πνεύμα συνεργασίας που πρέπει να πρυτανεύει κατά τη

λειτουργία της διαδικασίας της αιτήσεως εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως συνεπάγεται ότι το εθνικό δικαστήριο σέβεται την αποστολή που έχει ανατεθεί στο Δικαστήριο, η οποία συνίσταται στη συμβολή στην απονομή της δικαιοσύνης εντός των κρατών μελών και όχι σε διατύπωση συμβουλευτικών γνωμών επί γενικών ή υποθετικών ζητημάτων.

(βλ. σκέψεις 34-36)

2. Η ρήτρα 8, σημείο 3, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και τέθηκε σε εφαρμογή με την οδηγία 1999/70, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP, η οποία προβλέπει ότι η εφαρμογή της εν λόγω συμφωνίας δεν συνιστά έγκυρη δικαιολογία για την

υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στον τομέα τον οποίο καλύπτει, έχει την έννοια ότι δεν απαγορεύει ρύθμιση όπως η επίμαχη στο πλαίσιο της κύριας δίκης η οποία, για λόγους συνδεδεμένους με την ανάγκη προαγωγής της απασχολήσεως και ανεξάρτητα από τη θέση σε εφαρμογή της εν λόγω συμφωνίας, μείωσε την ηλικία πέραν της οποίας μπορούν να συνάπτονται χωρίς περιορισμούς συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

(βλ. σκέψη 54, διατακτ. 1)

3. Το κοινοτικό δίκαιο και, ιδίως, το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, έχουν την έννοια ότι απαγορεύουν εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στο πλαίσιο της κύριας δίκης, η οποία επιτρέπει, χωρίς περιορισμούς, εκτός αν υφίσταται στενός σύνδεσμος με προηγούμενη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου συναφθείσα με τον ίδιο εργοδότη, τη σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου όταν ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει το πεντηκοστό δεύτερο έτος της ηλικίας του.

Συγκεκριμένα, μια τέτοια ρύθμιση δεν δικαιολογείται βάσει του άρθρου 6, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας,

στον βαθμό που δεν αποδείχθηκε ότι ο καθορισμός ενός ανωτάτου ορίου ηλικίας, αυτού καθ' εαυτό, ανεξάρτητα από οποιαδήποτε εκτίμηση συνδεδεμένη με τη διάρθρωση της οικείας αγοράς εργασίας και την προσωπική κατάσταση του ενδιαφερομένου, είναι αντικειμενικά αναγκαίος για την υλοποίηση του σκοπού της επαγγελματικής ένταξης των ηλικιωμένων εργαζομένων που τελούν σε ανεργία, και συνεπώς η εν λόγω ρύθμιση βγαίνει πέραν αυτού που είναι πρόσφορο και αναγκαίο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού.

Η ερμηνεία αυτή δεν μπορεί να επηρεαστεί από το γεγονός ότι, κατά την ημερομηνία συνάψεως της επίμαχης σύμβασεως, δεν είχε ακόμη λήξει η προθεσμία μεταφοράς στο εσωτερικό δίκαιο της οδηγίας 2000/78. Συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια της προθεσμίας μεταφοράς στο εσωτερικό δίκαιο μιας οδηγίας, τα κράτη μέλη πρέπει να απέχουν από τη θέσπιση διατάξεων ικανών να θέσουν σοβαρά σε κίνδυνο την υλοποίηση του επιδιωκόμενου από την οδηγία αυτή αποτελέσματος. Δεν έχει συναφώς σημασία το αν ο επίμαχος κανόνας του εθνικού δικαίου, που θεσπίστηκε μετά τη θέση σε ισχύ της οικείας οδηγίας, αποσκοπεί ή όχι στη μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο της οδηγίας αυτής.

(βλ. σκέψεις 65-68, 78, διατακτ. 2)

4. Εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο, που επιλαμβάνεται μιας διαφοράς που αφορά την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας, η οποία αποτελεί γενική αρχή του κοινοτικού δικαίου, να διασφαλίζει, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, την έννομη προστασία που απορρέει για τους ιδιώτες από το κοινοτικό δίκαιο και να εγγυάται την πλήρη αποτελεσματικότητα του κοινοτικού δικαίου, μη εφαρμόζοντας οποιαδήποτε ενδεχομένως αντίθετη διάταξη

του εθνικού δικαίου, τούτο δε μολονότι δεν έχει ακόμη λήξει η προθεσμία της μεταφοράς στο εσωτερικό δίκαιο μιας οδηγίας διαπνεομένης από τη γενική αυτή αρχή, όπως η οδηγία 2000/78, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

(βλ. σκέψεις 75, 77, διατακτ. 2)