

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τμήμα μείζονος συνθέσεως)
της 16ης Οκτωβρίου 2007*

Στην υπόθεση C-411/05,

με αντικείμενο αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ, που υπέβαλε το Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid (Ισπανία) με απόφαση της 14ης Νοεμβρίου 2005, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 22 Νοεμβρίου 2005, στο πλαίσιο της δίκης

Félix Palacios de la Villa

κατά

Cortefiel Servicios SA,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τμήμα μείζονος συνθέσεως),

συγκείμενο από τους Β. Σκουρή, Πρόεδρο, P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts και A. Tizzano, προέδρους τμήματος, R. Schintgen (εισηγητή), J. N. Cunha Rodrigues, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, P. Lindh, J.-C. Bonichot και T. von Danwitz, δικαστές,

* Γλώσσα διαδικασίας: η ισπανική.

γενικός εισαγγελέας: J. Mazák

γραμματέας: M. Ferreira, κύρια υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 21ης Νοεμβρίου 2006,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- ο F. Palacios de la Villa, εκπροσωπούμενος από τον P. Bernal de Pablo Blanco, abogado,
- η Cortefiel Servicios SA, εκπροσωπούμενη από τον D. López González, abogado,
- η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον M. Muñoz Pérez,
- η Ιρλανδία, εκπροσωπούμενη από τον D. J. O'Hagan, επικουρούμενο από τους N. Travers και F. O'Dubhghaill, BL, καθώς και την M. McLaughlin και τον N. McCutcheon, solicitors,
- η Κυβέρνηση των Κάτω Χωρών, εκπροσωπούμενη από τις H. G. Sevenster και M. de Mol καθώς και τον P. P. J. van Ginneken,

- η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από τον R. Caudwell, επικουρούμενο από τον A. Dashwood, barrister,
- η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τους J. Enegren και R. Vidal Puig,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 15ης Φεβρουαρίου 2007,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- ¹ Η αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία των άρθρων 13 ΕΚ καθώς και 2, παράγραφος 1, και 6 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ L 303, σ. 16).
- ² Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο δίκης με αντιδίκους τον F. Palacios de la Villa και τον εργοδότη του, την εταιρία Cortefiel Servicios SA (στο εξής: Cortefiel), σχετικά με την αυτοδικαία λύση της συμβάσεως εργασίας του λόγω του ότι συμπλήρωσε το όριο ηλικίας που η εθνική νομοθεσία καθορίζει στο 65ο έτος, για την υποχρεωτική συνταξιοδότηση του εργαζομένου.

Το νομικό πλαίσιο

Η κοινοτική νομοθεσία

- ³ Η οδηγία 2000/78 εκδόθηκε βάσει του άρθρου 13 ΕΚ. Οι τέταρτη, έκτη, όγδοη, ένατη, ενδέκατη έως δέκατη τέταρτη, είκοσι πέμπτη και τριακοστή έκτη αιτιολογικές σκέψεις αναφέρουν:

«(4) Η ισότητα ενώπιον του νόμου και η προστασία όλων των ατόμων έναντι των διακρίσεων αποτελεί οικουμενικό δικαίωμα αναγνωρισθέν από την οικουμενική διακήρυξη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τη σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης εις βάρος των γυναικών, τα σύμφωνα των Ηνωμένων Εθνών για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα και για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα και από την ευρωπαϊκή σύμβαση για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών, συμβαλλόμενα μέρη των οποίων είναι όλα τα κράτη μέλη. Η Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας αριθ. 111 απαγορεύει τις διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

[...]

- (6) Ο κοινοτικός χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, αναγνωρίζει την σημασία της καταπολέμησης κάθε είδους διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης της ανάγκης να λαμβάνονται κατάλληλα μέτρα για την κοινωνική και οικονομική ένταξη των ηλικιωμένων και των προσώπων με ειδικές ανάγκες.

[...]

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

(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.

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

(13) Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας οι παροχές των οποίων δεν εξομοιούνται προς αμοιβή κατά την έννοια που δίδεται στον όρο αυτόν από την εφαρμογή του άρθρου 141 της Συνθήκης ΕΚ, ούτε προς τις πάσης φύσεως αμοιβές που καταβάλλει το κράτος με στόχο την πρόσβαση στην απασχόληση ή την παραμονή σε αυτήν.

(14) Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις εθνικές διατάξεις σχετικά με τον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδότησης.

[...]

(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 Σύμφωνα με το άρθρο 1, η οδηγία 2000/78 ορίζει ότι «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 2000/78, με τίτλο «Η έννοια των διακρίσεων», ορίζει στις παραγράφους 1 και 2, στοιχείο α':

«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.»

- 6 Το άρθρο 3 της εν λόγω οδηγίας, με τίτλο «Πεδίο εφαρμογής», ορίζει στην παράγραφο 1:

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

[...]

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

[...]»

- 7 Κατά το άρθρο 6 της ίδιας οδηγίας, με τίτλο «Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας»:

«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,
- 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.

2. Κατά παρέκκλιση εκ του άρθρου 2 παράγραφος 2, τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι δεν συνιστά διάκριση λόγω ηλικίας, όσον αφορά τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, ο καθορισμός ηλικίας για την ένταξη ή την αποδοχή σε παροχές συνταξιοδότησης ή αναπηρίας, συμπεριλαμβανομένου και του καθορισμού για τα καθεστώτα αυτά διαφορετικού ορίου ηλικίας για εργαζόμενους ή για ομάδες ή κατηγορίες εργαζομένων και της χρήσης στο πλαίσιο των συστημάτων αυτών κριτηρίων ηλικίας στους αναλογιστικούς υπολογισμούς, υπό τον όρο ότι αυτό δεν καταλήγει σε διακρίσεις λόγω φύλου.»

8 Το άρθρο 8 της οδηγίας 2000/78, με τίτλο «Ελάχιστες προϋποθέσεις», έχει ως εξής:

«1. Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν διατάξεις που είναι ευνοϊκότερες για την προστασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης από αυτές που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.

2. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να αποτελέσει αφορμή μείωσης του επιπέδου προστασίας έναντι των διακρίσεων, το οποίο παρέχεται ήδη από τα κράτη μέλη στους τομείς που καλύπτονται από την οδηγία.»

9 Το άρθρο 16 της εν λόγω οδηγίας, με τίτλο «Συμμόρφωση» ορίζει ότι:

«Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα ώστε να:

- α) καταργηθεί κάθε νομοθετική, κανονιστική ή διοικητική διάταξη αντιβαίνουσα στην αρχή της ίσης μεταχείρισης,
- β) κηρύσσονται ή μπορούν να κηρυχθούν άκυρες ή να τροποποιούνται οποιεσδήποτε διατάξεις αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης οι οποίες περιέχονται στις ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες, τους εσωτερικούς κανονισμούς των επιχειρήσεων, τα καταστατικά κερδοσκοπικών ή μη κερδοσκοπικών οργανώσεων και τα καταστατικά ανεξάρτητων επαγγελματικών οργανώσεων και συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και των εργοδοτών.»

10 Σύμφωνα με το άρθρο 18, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78, τα κράτη μέλη όφειλαν να θεσπίσουν τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αναγκαίες για τη συμμόρφωση προς την παρούσα οδηγία το αργότερο έως τις 2 Δεκεμβρίου 2003 ή μπορούσαν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας όσον αφορά τις διατάξεις περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, όμως τα κράτη μέλη όφειλαν να εξασφαλίσουν ότι, το αργότερο μέχρι τις 2 Δεκεμβρίου 2003, οι κοινωνικοί εταίροι θα έχουν λάβει τα απαραίτητα μέτρα μέσω συμφωνιών, ενώ παράλληλα τα κράτη μέλη όφειλαν να λάβουν όλα τα αναγκαία μέτρα ώστε να είναι ανά πάσα στιγμή σε θέση να εγγυώνται τα αποτελέσματα που επιβάλλονται από την εν λόγω οδηγία. Επιπλέον όφειλαν να ενημερώσουν σχετικά την Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Η εθνική νομοθεσία

- 11 Από το 1980 μέχρι το 2001, ο Ισπανός νομοθέτης χρησιμοποίησε τον μηχανισμό της υποχρεωτικής συνταξιοδότησης των εργαζομένων που συμπλήρωναν ορισμένη ηλικία προκειμένου να μειωθεί η ανεργία.
- 12 Στο πλαίσιο αυτό η πέμπτη συμπληρωματική διάταξη του νόμου 8/1980, περί καθεστώτος των εργαζομένων (Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores), της 10ης Μαρτίου 1980, όριζε:

«Η ικανότητα προς εργασία, καθώς και η λήξη ισχύος των συμβάσεων εργασίας, εξαρτώνται από το όριο ηλικίας που καθορίζει το κράτος αναλόγως των δυνατοτήτων του Ταμείου Κοινωνικής Ασφάλισης και της αγοράς εργασίας. Εν πάση περιπτώσει, το όριο ηλικίας καθορίζεται στο 69ο έτος με την επιφύλαξη της δυνατότητας συμπληρώσεως των περιόδων που υπολείπονται για την απόκτηση συνταξιοδοτικού δικαιώματος.

Στο πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων μπορούν να συμφωνηθούν, ελεύθερα ηλικίες συνταξιοδότησεως με την επιφύλαξη των διατάξεων περί κοινωνικής ασφαλίσεως.»

- 13 Το βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 1/1995, της 24ης Μαρτίου 1995 (BOE αριθ. 75, της 29ης Μαρτίου 1995, σ. 9654), ενέκρινε τον νόμο 8/1980, περί καθεστώτος των εργαζομένων, όπως τροποποιήθηκε, η δέκατη συμπληρωματική διάταξη (στο εξής: δέκατη συμπληρωματική διάταξη) του οποίου αντιγράφει, κατά τα ουσιώδη, την πέμπτη συμπληρωματική διάταξη του εν λόγω νόμου που επιτρέπει την υποχρεωτική συνταξιοδότηση ως εργαλείο της πολιτικής απασχολήσεως.

- 14 Το νομοθετικό διάταγμα 5/2001, της 2ας Μαρτίου 2001, για επείγοντα μέτρα αναμόρφωσης της αγοράς εργασίας με σκοπό την αύξηση της απασχολήσεως και τη βελτίωση της ποιότητάς της, που κυρώθηκε με τον νόμο 12/2001, της 9ης Ιουλίου 2001, κατάργησε από 11ης Ιουλίου 2001 τη δέκατη συμπληρωματική διάταξη.
- 15 Το αιτούν δικαστήριο εκθέτει συναφώς ότι, λόγω της βελτίωσης της οικονομικής καταστάσεως, ο Ισπανός νομοθέτης έπαυσε να χρησιμοποιεί την υποχρεωτική συνταξιοδότηση ως εργαλείο εφαρμογής της πολιτικής απασχολήσεως και θεωρεί πλέον το μέτρο αυτό ως επιβάρυνση για το ταμείο κοινωνικής ασφαλίσεως και για τον λόγο αυτό αποφάσισε να αντικαταστήσει την πολιτική διευκόλυνσης της υποχρεωτικής συνταξιοδότησης με μέτρα που θα ενθαρρύνουν την εφαρμογή ενός συστήματος ελαστικής συνταξιοδοτήσεως.
- 16 Τα άρθρα 4 και 17 του νόμου 8/1980, όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο 62/2003, της 30ής Δεκεμβρίου 2003, περί λήψεως φορολογικών, διοικητικών και κοινωνικών μέτρων (BOE αριθ. 313, της 31ης Δεκεμβρίου 2003, σ. 46874, στο εξής: καθεστώς των εργαζομένων), που σκοπεύει να μεταφέρει στην ισπανική έννομη τάξη την οδηγία 2000/78 και τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2004, αναφέρονται στην αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων, και δη λόγω ηλικίας.
- 17 Κατά το άρθρο 4, παράγραφος 2, του καθεστώτος των εργαζομένων:

«Στο πλαίσιο της εργασίας οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα:

[...]

- c) να μην υφίστανται άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις κατά την πρόσληψη ή την απασχόληση, λόγω φύλου, ή οικογενειακής κατάστασης, ηλικίας εντός των ορίων που καθορίζει ο παρών νόμος φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, κοινωνικής θέσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών ιδεών, σεξουαλικού προσανατολισμού, προσχώρησης ή μη προσχώρησης σε σωματείο καθώς και λόγω γλώσσας στο ισπανικό έδαφος. Οι εργαζόμενοι δεν υφίστανται καμιά διάκριση λόγω ανικανότητας εφόσον είναι κατάλληλοι για την εκτέλεση της συγκεκριμένης εργασίας ή απασχόλησης.

[...]»

- 18 Το άρθρο 17, παράγραφος 1, του καθεστώτος των εργαζομένων ορίζει:

«Θεωρούνται άκυρες και χωρίς αποτέλεσμα οι κανονιστικές διατάξεις, οι ρήτρες των συλλογικών συμβάσεων, οι ατομικές συμβάσεις και οι μονομερείς αποφάσεις του εργοδότη που δημιουργούν άμεσα ή έμμεσα δυσμενείς διακρίσεις λόγω ηλικίας [...]»

- 19 Κατά το αιτούν δικαστήριο, η κατάργηση της δέκατης συμπληρωματικής διάταξης του καθεστώτος των εργαζομένων οδήγησε σε πολλές δίκες με αντικείμενο το ζήτημα του κύρους των ρητρών συλλογικών συμβάσεων που επιτρέπουν την υποχρεωτική συνταξιοδότηση των εργαζομένων.

- 20 Στη συνέχεια, ο Ισπανός νομοθέτης εξέδωσε τον νόμο 14/2005, σχετικά με τις ρήτρες των συλλογικών συμβάσεων περί συμπληρώσεως της κανονικής ηλικίας συνταξιοδότησεως (Ley 14/2005 sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación), της 1ης Ιουλίου 2005 (BOE αριθ. 157, της 2ας Ιουλίου 2005, σ. 23634), που τέθηκε σε ισχύ στις 3 Ιουλίου 2005.

- 21 Ο νόμος αυτός επανέφερε τον μηχανισμό της υποχρεωτικής συνταξιοδότησης προβλέποντας όμως παράλληλα διαφορετικές προϋποθέσεις αναλόγως του αν πρόκειται για το οριστικό ή το μεταβατικό καθεστώς του νόμου αυτού.
- 22 Συγκεκριμένα, όσον αφορά τις συλλογικές συμβάσεις που συνάπτονται μετά τη θέση σε ισχύ του νόμου αυτού, το μοναδικό άρθρο του νόμου επαναφέρει τη δέκατη συμπληρωματική διάταξη με την ακόλουθη διατύπωση:

«Οι συλλογικές συμβάσεις μπορούν να περιλαμβάνουν όρους που καθιστούν δυνατή τη λύση της συμβάσεως εργασίας λόγω συμπληρώσεως από τον εργαζόμενο του ορίου ηλικίας για τη συνταξιοδότηση που καθορίζεται από τη νομοθεσία περί κοινωνικής ασφαλίσεως, υπό την προϋπόθεση ότι πληρούνται οι κάτωθι προϋποθέσεις:

- a) το μέτρο αυτό πρέπει να υπαγορεύεται από σκοπούς που συνδέονται με την πολιτική απασχολήσεως, οι οποίοι αναφέρονται στη συλλογική σύμβαση, όπως η βελτίωση της σταθερότητας στην απασχόληση, η μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, η προώθηση της απασχολήσεως, η πρόσληψη νέων εργαζομένων ή κάθε άλλος σκοπός που εξυπηρετεί την ποιότητα της απασχολήσεως·
- b) ο εργαζόμενος του οποίου λύεται η σύμβαση εργασίας πρέπει να έχει καλύψει την ελάχιστη περίοδο καταβολής εισφορών ή μεγαλύτερη από αυτήν, αν έτσι έχει συμφωνηθεί με τη συλλογική σύμβαση, και να πληροί τις λοιπές προϋποθέσεις που απαιτούνται από τη νομοθεσία περί κοινωνικής ασφαλίσεως για τη θεμελίωση δικαιώματος συνταξιοδότησεως.»

23 Αντιθέτως, για τις συλλογικές συμβάσεις που συνήφθησαν πριν την έναρξη ισχύος του νόμου 14/2005, η μόνη μεταβατική διάταξη του νόμου αυτού (στο εξής: μόνη μεταβατική διάταξη) επιβάλλει μόνον τη δεύτερη από τις δύο προϋποθέσεις που προβλέπει η προαναφερθείσα διάταξη και δεν αναφέρεται στην επιδίωξη κάποιου στόχου της πολιτικής απασχολήσεως.

24 Η μόνη μεταβατική διάταξη είναι η ακόλουθη:

«Οι όροι των συλλογικών συμβάσεων που συνήφθησαν πριν από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου και με τις οποίες συμφωνήθηκε η λύση της συμβάσεως εργασίας λόγω συμπληρώσεως από τον εργαζόμενο του ορίου ηλικίας για τη συνταξιοδότηση θεωρούνται έγκυρες, εφόσον διασφαλίζεται ότι ο θιγόμενος εργαζόμενος έχει καλύψει την ελάχιστη περίοδο καταβολής εισφορών και ότι πληροί τις λοιπές προϋποθέσεις που απαιτούνται από τη νομοθεσία περί κοινωνικής ασφαλίσεως για τη θεμελίωση του δικαιώματος συνταξιοδοτήσεως.

Το προηγούμενο εδάφιο δεν έχει εφαρμογή στις έννομες καταστάσεις που έχουν οριστικοποιηθεί πριν την έναρξη ισχύος του νόμου.»

25 Οι σχέσεις μεταξύ των διαδίκων της κύριας δίκης διέπονται από τη συλλογική σύμβαση του τομέα εμπορίας προϊόντων κλωστοϋφαντουργίας της Αυτόνομης Κοινότητας της Μαδρίτης (στο εξής: συλλογική σύμβαση).

26 Η συλλογική σύμβαση συνήφθη στις 10 Μαρτίου 2005 και δημοσιεύθηκε στις 26 Μαΐου του ίδιου έτους. Κατά το άρθρο 3, θα ίσχυε μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 2005. Δεδομένου ότι αυτή η συλλογική σύμβαση είναι προγενέστερη της θέσεως σε ισχύ του νόμου 14/2005, εμπίπτει στη μοναδική μεταβατική διάταξη.

27 Το άρθρο 19, τρίτο εδάφιο, της συλλογικής συμβάσεως ορίζει:

«Για τους σκοπούς της προωθήσεως της απασχόλησης, συμφωνείται ως όριο ηλικίας για τη συνταξιοδότηση το 65ο έτος, εκτός εάν ο εργαζόμενος δεν έχει καλύψει το χρονικό διάστημα που απαιτείται για τη θεμελίωση δικαιώματος συνταξιοδοτήσεως οπότε μπορεί να εξακολουθήσει να παρέχει τις υπηρεσίες του μέχρι να συμπληρώσει το εν λόγω χρονικό διάστημα.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

28 Από τη δικογραφία που διαβίβασε στο Δικαστήριο το αιτούν δικαστήριο προκύπτει ότι ο F. Palacios de la Villa, που γεννήθηκε στις 3 Φεβρουαρίου 1940, εργάστηκε στην Cortefiel από τις 17 Αυγούστου 1981 ως διευθυντής οργανώσεως.

29 Με επιστολή της 18ης Ιουλίου 2005, η Cortefiel του ανακοίνωσε την αυτοδικαία λύση της συμβάσεως εργασίας για τον λόγο ότι ο εργαζόμενος είχε συμπληρώσει την ηλικία υποχρεωτικής συνταξιοδότησης που προβλέπει το άρθρο 19, τρίτο εδάφιο, της συλλογικής συμβάσεως και ότι στις 2 Ιουλίου 2005 δημοσιεύθηκε ο νόμος 14/2005 που, με τη μόνη μεταβατική διάταξή του, επιτρέπει αυτό το μέτρο.

30 Δεν αμφισβητείται ότι, όταν του ανακοινώθηκε η λύση της συμβάσεως εργασίας του από την Cortefiel, ο F. Palacios de la Villa είχε συμπληρώσει τις αναγκαίες περιόδους εργασίας για να λάβει σύνταξη από το σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως σε ποσοστό 100 % της βάσεως εισφορών που καθορίστηκε σε 2 347,78 ευρώ, με την επιφύλαξη των ανωτάτων ορίων που προβλέπει η εθνική κανονιστική ρύθμιση.

- 31 Στις 9 Αυγούστου 2005, ο F. Palacios de la Villa, θεωρώντας ότι η ανακοίνωση αυτή ισοδυναμούσε με απόλυση, άσκησε αγωγή ενώπιον του Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid. Με την αγωγή του ζητεί να ακυρωθεί το εν λόγω μέτρο για τον λόγο ότι προσβάλλει τα θεμελιώδη δικαιώματα και, ειδικότερα, το δικαίωμά του να μην υφίσταται δυσμενή διάκριση λόγω ηλικίας, δεδομένου ότι το εν λόγω μέτρο στηρίζεται στο γεγονός και μόνον ότι είχε συμπληρώσει το 65ο έτος της ηλικίας.
- 32 Η Cortefiel αντιτείνει ότι η λύση της συμβάσεως εργασίας του F. Palacios de la Villa επήλθε στο πλαίσιο του άρθρου 19, τρίτο εδάφιο, της συλλογικής συμβάσεως καθώς και της μόνης μεταβατικής διάταξης και, εξάλλου, δεν είναι ασυμβίβαστη με το κοινοτικό δίκαιο.
- 33 Το αιτούν δικαστήριο αναφέρει ότι έχει σοβαρές αμφιβολίες σχετικά με το αν συμβιβάζεται προς το κοινοτικό δίκαιο το πρώτο εδάφιο της μόνης μεταβατικής διάταξης στο μέτρο που επιτρέπει την ισχύ των ρητρών των συλλογικών συμβάσεων που είχαν συναφθεί κατά την ημερομηνία ενάρξεως της ισχύος του νόμου 14/2005, που προβλέπουν την υποχρεωτική συνταξιοδότηση των εργαζομένων εφόσον αυτοί έχουν συμπληρώσει το προβλεπόμενο για τη συνταξιοδότηση όριο ηλικίας και πληρούν τις λοιπές προϋποθέσεις που απαιτεί η εθνική νομοθεσία περί κοινωνικής ασφάλισης για να λάβουν σύνταξη βασιζόμενη σε εισφορές. Η διάταξη αυτή δεν απαιτεί να αιτιολογείται η λύση της εργασιακής σχέσεως λόγω συμπλήρωσεως του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησεως από λόγους αναγόμενους στην πολιτική απασχολήσεως που εφαρμόζει το οικείο κράτος μέλος, ενώ οι συμβάσεις που συνάπτονται μετά την έναρξη ισχύος του εν λόγω νόμου δεν μπορούν να περιλαμβάνουν ρήτρες υποχρεωτικής συνταξιοδότησης παρά μόνον αν, επιπλέον της προϋπόθεσης που αφορά τη θεμελίωση του δικαιώματος συντάξεως του εργαζομένου, το μέτρο αυτό επιδιώκει στόχους που διατυπώνονται στη συλλογική σύμβαση, αναγόμενους στη εθνική πολιτική απασχολήσεως όπως η μεγαλύτερη σταθερότητα της απασχόλησης, η μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, η στήριξη της απασχόλησης, η πρόσληψη νέων εργαζομένων ή η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας.
- 34 Υπό τις συνθήκες αυτές, κατ' εφαρμογήν του ίδιου νόμου και υπό τις ίδιες οικονομικές συνθήκες, οι εργαζόμενοι που συμπληρώνουν το 65ο έτος της ηλικίας

έχουν διαφορετική μεταχείριση απλώς και μόνο για τον λόγο ότι η συλλογική σύμβαση από την οποία διέπονται άρχισε να εφαρμόζεται πριν ή μετά τη δημοσίευση του νόμου 14/2005, δηλαδή στις 2 Ιουλίου 2005, αν δε η συλλογική σύμβαση ίσχυε πριν από την ημερομηνία αυτή, δεν θα ελαμβάνοντο καθόλου υπόψη οι απαιτήσεις της πολιτικής περί απασχολήσεως, ενώ τις επιβάλλει η οδηγία 2000/78, η προθεσμία για τη μεταφορά της οποίας στο εσωτερικό δίκαιο έληξε στις 2 Δεκεμβρίου 2003.

35 Βεβαίως το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 επιτρέπει εξαίρεση από την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας για την επιδίωξη ορισμένων θεμιτών στόχων εφόσον τα μέσα για την επίτευξή τους είναι πρόσφορα και αναγκαία και, κατά το αιτούν δικαστήριο, το τελικό καθεστώς που προβλέπει η δέκατη συμπληρωματική διάταξη εμπίπτει αναμφισβήτητα στο άρθρο 6, παράγραφος 1, δεδομένου ότι απαιτεί συγκεκριμένη σχέση μεταξύ της συνταξιοδοτήσεως των εργαζομένων και των θεμιτών στόχων της πολιτικής απασχολήσεως.

36 Αντιθέτως, το πρώτο εδάφιο της μόνης μεταβατικής διάταξης δεν απαιτεί τέτοια σχέση και για τον λόγο αυτό δεν φαίνεται να συνάδει προς τους όρους του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78. Εξάλλου, από το 2001, η εξέλιξη της αγοράς εργασίας υπήρξε σαφώς ευνοϊκή και η απόφαση του Ισπανού νομοθέτη να εισαγάγει την εν λόγω μεταβατική διάταξη που επηρεάστηκε από τους κοινωνικούς εταίρους δεν είχε άλλο σκοπό παρά να τροποποιήσει τη νομολογία του Tribunal Supremo. Το Tribunal Constitucional όμως ουδέποτε δέχθηκε ότι η συλλογική διαπραγμάτευση μπορεί να συνιστά καθεαυτή αντικειμενική και εύλογη δικαιολόγηση της υποχρεωτικής συνταξιοδότησης ενός εργαζομένου που συμπλήρωσε ορισμένη ηλικία.

37 Το αιτούν δικαστήριο προσθέτει ότι τα άρθρα 13 ΕΚ και 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 αποτελούν κανόνες σαφείς και απαλλαγμένους αιρέσεων και υποχρεώνουν το εθνικό δικαστήριο, σύμφωνα με την αρχή της υπεροχής του

κοινοτικού δικαίου, να μην εφαρμόσει το εσωτερικό δίκαιο αντιθέτου περιεχομένου όπως είναι η μόνη μεταβατική διάταξη.

38 Με την απόφαση της 15ης Ιανουαρίου 1998, C-15/96, *Schöning-Kougebetopoulou* (Συλλογή 1998, σ. I-47), το Δικαστήριο έκρινε ότι αντιβαίνει στο κοινοτικό δίκαιο μια ρήτρα συλλογικής συμβάσεως η οποία συνεπάγεται διάκριση και ότι ο εθνικός δικαστής οφείλει συνεπώς, χωρίς να ζητεί ή να αναμένει την προηγούμενη εξάλειψη της ρήτρας αυτής μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων ή με κάποιο άλλο μέσο, να εφαρμόζει, στα μέλη της ομάδας που τίθεται σε δυσμενή θέση λόγω της διακρίσεως αυτής, το ίδιο καθεστώς του οποίου τυγχάνουν οι λοιποί εργαζόμενοι.

39 Εξ αυτού έπεται ότι, αν το κοινοτικό δίκαιο εφαρμοστεί κατά την έννοια ότι αντίκειται στην εν προκειμένω εφαρμογή του πρώτου εδαφίου της μόνης μεταβατικής διάταξης, το άρθρο 19, τρίτο εδάφιο, της συλλογικής συμβάσεως δεν έχει νόμιμο έρεισμα και για τον λόγο αυτόν δεν μπορεί να εφαρμοστεί στην υπόθεση της κύριας δίκης.

40 Υπό τις συνθήκες αυτές, το *Østre Landsret* αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Είναι αντίθετος προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, η οποία απαγορεύει κάθε διάκριση λόγω ηλικίας και η οποία κατοχυρώνεται από το άρθρο 13 ΕΚ και από το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, ο εθνικός νόμος (και συγκεκριμένα το πρώτο εδάφιο της μόνης μεταβατικής διατάξεως [...]), ο οποίος θεωρεί έγκυρους τους όρους των συλλογικών συμβάσεων περί υποχρεωτικής συνταξιοδοτήσεως, για την οποία τίθενται ως μόνες προϋποθέσεις, αφενός, η συμπλήρωση από τον εργαζόμενο του ορίου ηλικίας για τη

συνταξιοδότηση και, αφετέρου, η πλήρωση των προϋποθέσεων που απαιτούνται από την ισπανική νομοθεσία περί κοινωνικής ασφάλισης για τη θεμελίωση δικαιώματος συνταξιοδότησεως;

Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο ως άνω ερώτημα:

- 2) Υποχρεούται το εθνικό δικαστήριο, σύμφωνα με την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, η οποία απαγορεύει κάθε διάκριση λόγω ηλικίας και η οποία κατοχυρώνεται από το άρθρο 13 ΕΚ και από το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, να απόσχει από την εφαρμογή στην υπόθεση της προαναφερθείσας μόνης μεταβατικής διατάξεως του ως άνω νόμου 14/2005;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου ερωτήματος

- 41 Για να δοθεί επωφελής απάντηση στο ερώτημα αυτό, πρέπει να εξεταστεί, πρώτον, αν η οδηγία 2000/78 έχει εφαρμογή σε περίπτωση όπως αυτή που αποτελεί το αντικείμενο της κύριας δίκης, στη συνέχεια δε, ενδεχομένως, αν και κατά πόσο η οδηγία αυτή μπορεί να εμποδίσει την εφαρμογή νομοθεσίας όπως αυτή στην οποία αναφέρεται το αιτούν δικαστήριο.

Ως προς την εφαρμογή της οδηγίας 2000/78

- 42 Όπως προκύπτει τόσο από τον τίτλο και το προοίμιό της όσο και από το περιεχόμενο και την οικονομία της, η οδηγία 2000/78 σκοπεί να θεσπίσει ένα γενικό

πλαίσιο προκειμένου να εξασφαλίζεται σε κάθε πρόσωπο ίση μεταχείριση «στην απασχόληση και στην εργασία», παρέχοντάς του αποτελεσματική προστασία από τις διακρίσεις που στηρίζονται σε έναν από τους λόγους του άρθρου 1, μεταξύ των οποίων είναι και η ηλικία.

43 Ειδικότερα, από το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 2000/78 προκύπτει ότι η οδηγία εφαρμόζεται, εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην Κοινότητα, «σε όλα τα πρόσωπα [...] όσον αφορά τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών».

44 Βεβαίως, σύμφωνα με τη δέκατη τέταρτη αιτιολογική σκέψη, η οδηγία 2000/78 δεν θίγει τις εθνικές διατάξεις σχετικά με τον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδότησης. Ωστόσο, αυτή η αιτιολογική σκέψη απλώς διευκρινίζει ότι η οδηγία δεν θίγει την αρμοδιότητα των κρατών μελών να καθορίζουν ηλικίες συνταξιοδότησεως και ουδόλως κωλύει την εφαρμογή της οδηγίας αυτής επί εθνικών μέτρων που διέπουν τους όρους λύσεως μιας σύμβασης εργασίας οσάκις έχει συμπληρωθεί η καθορισθείσα ηλικία συνταξιοδότησεως.

45 Ακριβώς όμως η επίδικη στην κύρια δίκη νομοθεσία που θεωρεί έγκυρη την αυτοδικαία λύση της σχέσεως εργασίας, που συνήφθη μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, εφόσον ο τελευταίος έχει συμπληρώσει το 65ο έτος της ηλικίας, επηρεάζει τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας που συνδέει τα μέρη καθώς και, γενικότερα, την άσκηση από τον εργαζόμενο της επαγγελματικής δραστηριότητάς του, εμποδίζοντας τη συμμετοχή του στην ενεργό ζωή, στο μέλλον.

46 Κατά συνέπεια, μια νομοθεσία αυτής της φύσεως πρέπει να θεωρηθεί ως θεσπίζουσα κανόνες που αφορούν τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων [...] των απολύσεων και των αμοιβών» κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 2000/78.

- 47 Υπό τις συνθήκες αυτές, η εν λόγω οδηγία έχει εφαρμογή σε περίπτωση όπως αυτή που αποτελεί αντικείμενο της δίκης που εκκρεμεί προκειμένου ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου.

Επί της ερμηνείας των άρθρων 2 και 6 της οδηγίας 2000/78

- 48 Με το πρώτο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατά τα ουσιώδη αν η απαγόρευση κάθε διάκρισης λόγω ηλικίας στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και των όρων απασχολήσεως πρέπει να ερμηνευθεί κατά την έννοια ότι αντίκειται σε εθνική ρύθμιση, όπως η επίδικη στην κύρια δίκη, βάσει της οποίας θεωρούνται έγκυρες οι ρήτρες υποχρεωτικής συνταξιοδότησης που περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις και απαιτούν ως μοναδική προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει το όριο ηλικίας που καθορίζεται στο 65ο έτος από την εθνική νομοθεσία για τη συνταξιοδότηση και ότι πληροί τα λοιπά κριτήρια στον τομέα της κοινωνικής ασφαλίσεως για τη θεμελίωση δικαιώματος συντάξεως βασιζομένης σε εισφορές.
- 49 Συναφώς, υπενθυμίζεται εξ αρχής ότι σύμφωνα με το άρθρο 1, η οδηγία 2000/78 σκοπεί στην 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.
- 50 Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, 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 της οδηγίας αυτής. Το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας ορίζει ότι για

τους σκοπούς της παραγράφου 1 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.

51 Μια εθνική νομοθεσία όπως η επίδικη στην κύρια δίκη, κατά την οποία το γεγονός ότι ο εργαζόμενος συμπληρώνει την ηλικία που καθορίζει η νομοθεσία αυτή για τη συνταξιοδότηση συνεπάγεται αυτοδίκαια λύση της συμβάσεως εργασίας, πρέπει να θεωρηθεί ότι επιβάλλει άμεσα λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση στους εργαζομένους που συμπληρώνουν την ηλικία αυτή σε σύγκριση με όλα τα άλλα πρόσωπα που εξακολουθούν να εργάζονται. Η ρύθμιση αυτή εισάγει δηλαδή διαφορετική μεταχείριση στηριζόμενη άμεσα στην ηλικία κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφοι 1 και 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78.

52 Όσον αφορά ειδικότερα τη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, από το άρθρο 6, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της εν λόγω οδηγίας προκύπτει όμως ότι η διαφορά αυτή δεν συνιστά δυσμενή διάκριση απαγορευόμενη βάσει του άρθρου 2 της οδηγίας «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». Το δεύτερο εδάφιο της ίδιας παραγράφου απαριθμεί διάφορα παραδείγματα διαφορετικής μεταχείρισης που εμφανίζουν χαρακτηριστικά όπως αυτά που αναφέρει το πρώτο εδάφιο και, συνεπώς, συμβιβάζονται με τις απαιτήσεις του κοινοτικού δικαίου.

53 Εν προκειμένω, διαπιστώνεται, όπως επισημαίνει ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 71 των προτάσεων του, ότι η μόνη μεταβατική διάταξη που επιτρέπει το να περιλαμβάνουν οι συλλογικές συμβάσεις ρήτρες υποχρεωτικής συνταξιοδότησης των εργαζομένων θεσπίστηκε με την προτροπή των κοινωνικών εταίρων στο πλαίσιο μιας εθνικής πολιτικής που έχει ως στόχο να διευκολύνει την πρόσβαση στην απασχόληση με την καλύτερη κατανομή της μεταξύ των γενεών.

- 54 Βεβαίως, το αιτούν δικαστήριο υπογραμμίζει ότι η διάταξη αυτή δεν αναφέρεται ρητά σε στόχο τέτοια φύσεως.
- 55 Αυτό το στοιχείο και μόνο δεν είναι πάντως καθοριστικό.
- 56 Πράγματι από το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 δεν συνάγεται ότι η απουσία διευκρινίσεως στην επίδικη εθνική διάταξη όσον αφορά τον επιδιωκόμενο στόχο έχει ως αποτέλεσμα ότι δεν μπορεί να δικαιολογηθεί βάσει της διατάξεως αυτής.
- 57 Αν δεν υπάρχει πάντως τέτοια διευκρίνιση, ο στόχος που διαπνέει το μέτρο πρέπει να προκύπτει από άλλα στοιχεία του γενικού πλαισίου του συγκεκριμένου μέτρου, ενόψει ασκήσεως δικαστικού ελέγχου ως προς τη νομιμότητά του και τον πρόσφορο και αναγκαίο χαρακτήρα των μέσων που εφαρμόζονται για την επίτευξη του στόχου αυτού.
- 58 Εν προκειμένω, από τις διευκρινίσεις του αιτούντος δικαστηρίου προκύπτει ότι, πρώτον, η υποχρεωτική συνταξιοδότηση των εργαζομένων που συμπληρώνουν ορισμένη ηλικία θεσπίστηκε στην ισπανική νομοθεσία το 1980, εντός οικονομικού πλαισίου που χαρακτηριζόταν από υψηλό επίπεδο ανεργίας, προκειμένου να δοθούν, στο πλαίσιο της εθνικής πολιτικής απασχολήσεως, ευκαιρίες στην αγορά εργασίας σε πρόσωπα που αναζητούσαν εργασία.

- 59 Δεύτερον, ο στόχος αυτός μνημονευόταν ρητά στη δέκατη συμπληρωματική διάταξη.
- 60 Τρίτον, μετά την κατάργηση, το 2001, της συμπληρωματικής διάταξης και μετά την υπογραφή από την Ισπανική Κυβέρνηση και από τις οργανώσεις εργοδοτών και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις της «της δήλωσης για τον κοινωνικό διάλογο 2004 σχετικά με την ανταγωνιστικότητα, τη σταθερή απασχόληση και την κοινωνική συνοχή», ο Ισπανός νομοθέτης επανέφερε τον μηχανισμό της υποχρεωτικής συνταξιοδότησης με τον νόμο 14/2005. Ο νόμος αυτός έχει ως στόχο να δώσει ευκαιρίες στην αγορά εργασίας σε πρόσωπα που αναζητούν απασχόληση. Προς τούτο το μόνο άρθρο του εξαρτά τη δυνατότητα να προβλέπονται στις συλλογικές συμβάσεις ρήτρες επιτρέπουσες τη λύση της σύμβασης εργασίας λόγω συμπλήρωσας της ηλικίας συνταξιοδότησης από την προϋπόθεση ότι το μέτρο αυτό «συνδέεται με στόχους που διατυπώνονται στη συλλογική σύμβαση και συνάδουν με την πολιτική απασχόληση», όπως είναι «η μετατροπή συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, η στήριξη της απασχόλησης ή η πρόσληψη νέων εργαζομένων».
- 61 Στο πλαίσιο αυτό και λαμβανομένων υπόψη των πολυαριθμών ενδίκων διαφορών σχετικά με την αντιμετώπιση, μετά την κατάργηση της δέκατης συμπληρωματικής διάταξης, των ρητρών περί υποχρεωτικής συνταξιοδοτήσεως που προέβλεπαν οι συλλογικές συμβάσεις οι οποίες συνήφθησαν υπό το κράτος του νόμου 8/1980 τόσον ως είχε αρχικώς όσο και όπως εγκρίθηκε με το βασιλικό διάταγμα 1/1995 και λαμβανομένης υπόψη της ανασφάλειας δικαίου που προέκυπτε από την κατάσταση αυτή για τους κοινωνικούς εταίρους, η μόνη μεταβατική διάταξη επιβεβαίωσε τη δυνατότητα καθορισμού ορίου ηλικίας συνταξιοδοτήσεως κατ' εφαρμογήν των συλλογικών συμβάσεων.
- 62 Ανατοποθετούμενη στο οικείο πλαίσιο κατά τα ανωτέρω η μόνη μεταβατική διάταξη σκοπεί δηλαδή στη ρύθμιση της εθνικής αγοράς εργασίας με στόχο ιδίως τη μείωση της ανεργίας.

- 63 Η εκτίμηση αυτή επιρρωννύεται περαιτέρω από το στοιχείο ότι, εν προκειμένω, το άρθρο 19, τρίτο εδάφιο, της συλλογικής συμβάσεως μνημονεύει ρητά τους «σκοπούς προωθήσεως της απασχολήσεως» ως στόχο του μέτρου που θεσπίζει η διάταξη.
- 64 Η νομιμότητα ενός τέτοιου στόχου γενικού συμφέροντος δεν μπορεί ευλόγως να τεθεί εν αμφιβόλω, δεδομένου ότι η πολιτική απασχόλησης καθώς και η κατάσταση στην αγορά εργασίας συγκαταλέγονται στους στόχους που διατυπώνει ρητά το άρθρο 6, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78 και, σύμφωνα με τα άρθρα 2, πρώτο εδάφιο, πρώτη περίπτωση, ΕΕ και 2 ΕΚ, η επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης αποτελεί έναν από τους στόχους που επιδιώκει τόσο η Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και η Ευρωπαϊκή Κοινότητα.
- 65 Εξάλλου, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η προώθηση των προσλήψεων συνιστά αναμφισβήτητο στόχο κοινωνικής πολιτικής απασχολήσεως των κρατών μελών (βλ., ιδίως, απόφαση της 11ης Ιανουαρίου 2007, C-208/05, ITC, Συλλογή 2007, σ. I-181, σκέψη 39) και η εκτίμηση αυτή εφαρμόζεται, όπως είναι φανερό, σε εργαλεία της εθνικής πολιτικής περί της αγοράς εργασίας που σκοπούν τη βελτίωση των ευκαιριών εντάξεως ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων στην ενεργό βίο.
- 66 Συνεπώς ένας στόχος όπως αυτός που επιδιώκει η επίδικη ρύθμιση πρέπει, καταρχήν, να θεωρείται ότι δικαιολογεί «αντικειμενικά και λογικά», «στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου» όπως προβλέπει το άρθρο 6, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78, τη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας που θεσπίζουν τα κράτη μέλη.

⁶⁷ Πρέπει όμως περαιτέρω, σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, να εξετάζεται αν τα μέσα επίτευξης του στόχου είναι «πρόσφορα και αναγκαία».

⁶⁸ Στο πλαίσιο αυτό υπενθυμίζεται ότι, στο παρόν στάδιο εξελίξεως του κοινοτικού δικαίου, τα κράτη μέλη καθώς και, ενδεχομένως, οι κοινωνικοί εταίροι στο εθνικό επίπεδο έχουν ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως στην επιλογή όχι μόνον της επιδίωξης ενός συγκεκριμένου στόχου μεταξύ άλλων στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής απασχολήσεως αλλά και στον καθορισμό των μέτρων μέσω των οποίων μπορεί να επιτευχθεί ο στόχος αυτός (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2005, C-144/04, Mangold, Συλλογή 2005, σ. I-9981, σκέψη 63).

⁶⁹ Όπως προκύπτει και από τη φράση «ειδικές διατάξεις οι οποίες μπορούν να διαφέρουν ανάλογα με την κατάσταση των κρατών μελών» της εικοστής πέμπτης αιτιολογικής σκέψης της οδηγίας 2000/78, αυτό συμβαίνει ιδίως με την επιλογή στην οποία καταλήγουν οι οικείες εθνικές αρχές βάσει θεωρήσεων πολιτικού, οικονομικού, κοινωνικού, δημογραφικού και/ή δημοσιονομικού χαρακτήρα και λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση όπως εμφανίζεται στη συγκεκριμένη αγορά εργασίας του οικείου κράτους μέλους να παρατείνουν τη διάρκεια του ενεργού βίου των εργαζομένων ή, αντιθέτως, να προβλέψουν την κάπως πρόωρη συνταξιοδότησή τους.

⁷⁰ Εξάλλου, οι αρμόδιες αρχές στο εθνικό, περιφερειακό ή τομεακό επίπεδο πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να τροποποιούν τα μέσα που εφαρμόζουν για την εξυπηρέτηση γενικού συμφέροντος θεμιτού στόχου, προσαρμόζοντάς τα, λόγου χάρη, στην εξέλιξη της καταστάσεως της απασχόλησης στο οικείο κράτος μέλος. Το γεγονός ότι, εν προκειμένω, η διαδικασία της υποχρεωτικής συνταξιοδότησης επαναφέρθηκε στην Ισπανία, αφού είχε καταργηθεί επί σειρά ετών, δεν ασκεί επομένως επιρροή.

- 71 Στις αρμόδιες αρχές του κράτους μέλους απόκειται, συνεπώς, να εξισορροπήσουν τα διάφορα εμπλεκόμενα συμφέροντα. Ωστόσο, οφείλουν να μεριμνούν ώστε τα εθνικά μέτρα που προβλέπονται στο πλαίσιο αυτό να μην υπερβαίνουν το πρόσφορο και αναγκαίο μέτρο για την επίτευξη του στόχου που επιδιώκει το οικείο κράτος μέλος.
- 72 Ακριβώς όμως δεν είναι παράλογο να θεωρούν οι αρχές ενός κράτους μέλους ότι ένα μέτρο όπως το επίδικο στην κύρια δίκη μπορεί να είναι πρόσφορο και αναγκαίο για την επίτευξη του θεμιτού στόχου της εθνικής πολιτικής απασχολήσεως που είναι η προώθηση της πλήρους απασχόλησης με τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας.
- 73 Επιπλέον, το μέτρο δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι συνιστά υπέρμετρη προσβολή των θεμιτών προσδοκιών των εργαζομένων που συνταξιοδοτούνται υποχρεωτικά λόγω του ότι συμπλήρωσαν το προβλεπόμενο όριο ηλικίας εφόσον η σχετική νομοθεσία δεν στηρίζεται μόνο σε συγκεκριμένη ηλικία αλλά λαμβάνει επίσης υπόψη το γεγονός ότι οι ενδιαφερόμενοι λαμβάνουν μετά τη λήξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους σημαντικό αντιστάθμισμα υπό τη μορφή συντάξεως, όπως αυτή που προβλέπει η επίδικη στην κύρια δίκη ρύθμιση, το επίπεδο της οποίας είναι εύλογο.
- 74 Κατά τα λοιπά, η σχετική εθνική νομοθεσία δίνει στους κοινωνικούς εταίρους την ευχέρεια να κάνουν χρήση, μέσω συλλογικών συμβάσεων —και συνεπώς με όχι αμελητέα ελαστικότητα—, του μηχανισμού της υποχρεωτικής συνταξιοδότησης οπότε μπορεί να λαμβάνεται δεόντως υπόψη όχι μόνον η γενική κατάσταση της σχετικής αγοράς εργασίας, αλλά και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των συγκεκριμένων θέσεων εργασίας.

- 75 Βάσει των στοιχείων αυτών, δεν μπορεί να υποστηριχθεί βασίμως ότι μια εθνική νομοθεσία όπως η επίδικη στην κύρια δίκη είναι ασυμβίβαστη με τις απαιτήσεις της οδηγίας 2000/78.
- 76 Κατόπιν της προεκτεθείσας ερμηνείας της οδηγίας 2000/78, δεν απαιτείται να αποφανθεί το Δικαστήριο επί του άρθρου 13 ΕΚ, στο οποίο επίσης αναφέρεται το πρώτο προδικαστικό ερώτημα και βάσει του οποίου εκδόθηκε η οδηγία.
- 77 Κατόπιν των προεκτεθέντων, στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα αρμόζει η απάντηση ότι η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας, όπως προβλέπεται από την οδηγία 2000/78, έχει την έννοια ότι δεν απαγορεύει εθνική νομοθεσία, όπως η επίδικη στην κύρια δίκη, δυνάμει της οποίας θεωρούνται έγκυρες οι ρήτρες υποχρεωτικής συνταξιοδότησης που περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις και οι οποίες απαιτούν, ως μοναδικές προϋποθέσεις, ότι ο εργαζόμενος συμπληρώνει το όριο ηλικίας που καθορίζεται στο 65ο έτος από την εθνική νομοθεσία για τη συνταξιοδότηση και πληροί τα λοιπά κριτήρια κοινωνικής ασφάλισης ώστε να θεμελιώνει δικαίωμα συντάξεως, στηριζομένης σε εισφορές εφόσον
- το μέτρο αυτό, που όντως στηρίζεται στην ηλικία, είναι αντικειμενικό και λογικά δικαιολογημένο, στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου, από θεμιτό στόχο αναγόμενο στην πολιτική απασχολήσεως και στην αγορά εργασίας και
 - τα μέσα που εφαρμόζονται για την επίτευξη αυτού του γενικού συμφέροντος στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία προς τούτο.

Επί του δευτέρου ερωτήματος

- 78 Κατόπιν της απάντησης που δόθηκε στο πρώτο ερώτημα του αιτούντος δικαστηρίου, παρέλκει η απάντηση στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 79 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 (τμήμα μείζονος συνθέσεως) αποφαινεται:

Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας, όπως προβλέπεται από την οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, έχει την έννοια ότι δεν απαγορεύει εθνική νομοθεσία, όπως η επίδικη στην κύρια δίκη, δυνάμει της οποίας θεωρούνται έγκυρες οι ρήτρες

υποχρεωτικής συνταξιοδότησης που περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις και οι οποίες απαιτούν, ως μοναδικές προϋποθέσεις, ότι ο εργαζόμενος συμπληρώνει το όριο ηλικίας που καθορίζεται στο 65ο έτος από την εθνική νομοθεσία για τη συνταξιοδότηση και πληροί τα λοιπά κριτήρια κοινωνικής ασφαλίσεως ώστε να θεμελιώνει δικαίωμα συντάξεως, στηριζομένης σε εισφορές, εφόσον

- το μέτρο αυτό, που όντως στηρίζεται στην ηλικία, είναι αντικειμενικό και λογικά δικαιολογημένο, στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου, από θεμιτό στόχο αναγόμενο στην πολιτική απασχολήσεως και στην αγορά εργασίας και
- τα μέσα που εφαρμόζονται για την επίτευξη αυτού του γενικού συμφέροντος στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία προς τούτο.

(υπογραφές)