Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δεύτερο τμήμα)

της 5ης Ιουλίου 2012*

«Ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία — Απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων λόγω ηλικίας — Εθνική κανονιστική ρύθμιση που παρέχει στον εργαζόμενο μη εξαρτώμενο από αιρέσεις δικαίωμα να εργάζεται μέχρι την ηλικία των 67 ετών και επιτρέπει την αυτόματη λύση της συμβάσεως εργασίας στο τέλος του μηνός κατά τον οποίο ο εργαζόμενος συμπληρώνει την ηλικία αυτή — Μη συνεκτίμηση του ποσού της συντάξεως γήρατος»

Στην υπόθεση C-141/11,

με αντικείμενο αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Södertörns tingsrätt (Σουηδία) με απόφαση της 18ης Μαρτίου 2011, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 21 Μαρτίου 2011, στο πλαίσιο της δίκης

Torsten Hörnfeldt

κατά

Posten Meddelande AB,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (δεύτερο τμήμα),

συγκείμενο από τους J. N. Cunha Rodrigues, πρόεδρο τμήματος, U. Lõhmus, A. Rosas, A. Arabadjiev (εισηγητή) και C. G. Fernlund, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: Y. Bot

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— ο T. Hörnfeldt, αυτοπροσώπως,

— η Posten Meddelande AB, εκπροσωπούμενη από τον L. Bäckström,

— η Σουηδική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την A. Falk,

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

— η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους J. Enegren και K. Simonsson,

* * Γλώσσα διαδικασίας: η σουηδική.

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

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 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 ένδικης διαφοράς μεταξύ του T. Hörnfeldt και του πρώην εργοδότη του, της εταιρίας Posten Meddelande AB, όσον αφορά τη λύση της συμβάσεως εργασίας του την τελευταία ημέρα του μηνός κατά τον οποίο αυτός συμπλήρωσε το 67ο έτος της ηλικίας του.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

3 Οι αιτιολογικές σκέψεις 8, 9 και 11 της οδηγίας 2000/78 ορίζουν τα εξής:

«(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 [...] ηλικίας [...] 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.»

4 Το άρθρο 6 της οδηγίας 2000/78, τιτλοφορούμενο «Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας», ορίζει, στην παράγραφο 1, στοιχείο α', τα εξής:

«Κατά παρέκκλιση εκ του άρθρου 2, παράγραφος 2, τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι η λόγω ηλικίας διαφορετική μεταχείριση δεν συνιστά διάκριση εφόσον δικαιολογείται στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου αντικειμενικά και λογικά από έναν θεμιτό στόχο, ιδίως δε από θεμιτούς στόχους της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, και εφόσον τα μέσα επίτευξης του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

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».

Το σουηδικό δίκαιο

5 Οι διατάξεις της οδηγίας 2000/78 περί των δυσμενών διακρίσεων λόγω ηλικίας μεταφέρθηκαν στο σουηδικό δίκαιο με τον νόμο (2008:567) περί δυσμενών διακρίσεων [diskrimineringslagen (2008:567)].

6 Οι βασικοί κανόνες για την προστασία της απασχολήσεως και τις συνθήκες εργασίας περιέχονται στον νόμο (1982:80) περί προστασίας της απασχολήσεως και περί των συνθηκών εργασίας [lagen (1982:80) om anställningsskydd, *SFS* 1982, αριθ. 80, στο εξής: LAS], το άρθρο 32bis του οποίου προβλέπει τα εξής:

«Υπό την επιφύλαξη των διατάξεων του παρόντος νόμου, ο μισθωτός έχει το δικαίωμα να διατηρήσει τη θέση εργασίας του μέχρι το τέλος του μηνός κατά τον οποίο συμπληρώνει το εξηκοστό έβδομο έτος της ηλικίας του.»

7 Κατά το άρθρο 33 του LAS, «[αν] ένας εργοδότης επιθυμεί να εγκαταλείψει ο μισθωτός τη θέση εργασίας του στο τέλος του μηνός κατά τον οποίο συμπληρώνει το εξηκοστό έβδομο έτος της ηλικίας του, του απευθύνει έγγραφη προειδοποίηση τουλάχιστον ένα μήνα πριν».

8 Τα άρθρα 32bis και 33 του LAS συνιστούν από κοινού αυτό που συνήθως καλείται ο «κανόνας του 67ου έτους». Κατά τον κανόνα αυτόν, κάθε εργαζόμενος απολαύει του μη εξαρτώμενου από αιρέσεις δικαιώματος να εργάζεται μέχρι την τελευταία ημέρα του μήνα κατά τον οποίο συμπληρώνει το εξηκοστό έβδομο έτος της ηλικίας του, ημερομηνία κατά την οποία η σύμβαση εργασίας μπορεί να λυθεί άνευ καταγγελίας.

9 Από την ενώπιον του Δικαστηρίου δικογραφία προκύπτει ότι οι εθνικές διατάξεις που επιτρέπουν τη λύση της συμβάσεως εργασίας, όταν ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να εισπράττει σύνταξη γήρατος ή έχει συμπληρώσει ορισμένη ηλικία, θεσπίσθηκαν στο σουηδικό δίκαιο κατά το έτος 1974. Στη δεκαετία του ’80 η ηλικία συνταξιοδοτήσεως και, ως εκ τούτου, λύσεως της συμβάσεως εργασίας μειώθηκε από τα 67 στα 65 έτη. Κατά το έτος 1991, η ηλικία συνταξιοδοτήσεως αυξήθηκε στα 67 έτη, αλλά ο νόμος εξακολουθούσε να επιτρέπει να συμφωνηθεί με συλλογική σύμβαση ή συμφωνία η λύση της συμβάσεως εργασίας πριν την ηλικία αυτή. Κατά τον κανόνα του 67ου έτους απαγορεύεται, από τις 31 Δεκεμβρίου 2002, να προβλεφθεί, είτε με ατομική σύμβαση είτε με συλλογική σύμβαση ή συμφωνία, υποχρεωτική ηλικία συνταξιοδοτήσεως χαμηλότερη των 67 ετών.

10 Κατά την αρχή της συνεκτιμήσεως των εισοδημάτων που εισπράττονται κατά τη διάρκεια ολόκληρης της σταδιοδρομίας, θεσπισθείσα υπό το νέο καθεστώς συντάξεων γήρατος την 1η Ιανουαρίου 1996, τα εισοδήματα που εισπράττονται κατά τη διάρκεια ολόκληρης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας αποτελούν τη βάση για τον καθορισμό του ποσού της συντάξεως γήρατος.

11 Η σύμβαση εργασίας του T. Hörnfeldt ενέπιπτε στη συλλογική σύμβαση που συνήφθη μεταξύ της εργοδοτικής οργανώσεως Almega Tjänsteförbunden και του σωματείου των εργαζομένων στις υπηρεσίες και στις τηλεπικοινωνίες (SEKO).

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

12 Ο T. Hörnfeldt άρχισε να εργάζεται στην πρώην Postverket (υπηρεσία ταχυδρομείων) κατά το έτος 1989. Μολονότι ζήτησε επανειλημμένως να του επιτραπεί να εργάζεται περισσότερο, μεταξύ των ετών 1989 και 2006 εργαζόταν μία μόνον ημέρα την εβδομάδα ως ωρομίσθιος εργαζόμενος. Μεταξύ των ετών 2006 και 2008, ο T. Hörnfeldt εργαζόταν κατά το 75 % του πλήρους ωραρίου. Μεταξύ της 11ης Οκτωβρίου 2008 και της 31ης Μαΐου 2009, εργαζόταν με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά το 75 % του πλήρους ωραρίου.

13 Ο T. Hörnfeldt συμπλήρωσε την ηλικία των 67 ετών στις 15 Μαΐου 2009 και η σύμβαση εργασίας του λύθηκε την τελευταία ημέρα του μηνός εκείνου, βάσει του κανόνα του 67ου έτους τον οποίο προέβλεπαν ο LAS και η συλλογική σύμβαση εργασίας από την οποία καλυπτόταν ο T. Hörnfeldt. Το καθαρό ποσό της συντάξεως γήρατος που εισπράττει έκτοτε ανέρχεται σε 5 847 σουηδικές κορώνες (SEK) μηνιαίως.

14 Με την προσφυγή που άσκησε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, ο T. Hörnfeldt ζητεί την ακύρωση της λύσεως της συμβάσεώς του εργασίας, για τον λόγο ότι ο κανόνας του 67ου έτους συνιστά παράνομη διάκριση λόγω ηλικίας.

15 Το αιτούν δικαστήριο, στηριζόμενο, μεταξύ άλλων, στην απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2005, C-144/04, Mangold (Συλλογή 2005, σ. I-9981), φρονεί ότι εθνικός νόμος και συλλογική σύμβαση που έχουν ως αποτέλεσμα τη λύση των συμβάσεων εργασίας την τελευταία ημέρα του μήνα κατά τον οποίο ο εργαζόμενος συμπληρώνει το 67ο έτος της ηλικίας του συνεπάγονται διαφορετική μεταχείριση στηριζόμενη άμεσα στην ηλικία. Το δικαστήριο αυτό διερωτάται ως εκ τούτου αν η μεταχείριση αυτή μπορεί να θεωρηθεί αντικειμενικώς και ευλόγως δικαιολογημένη από θεμιτούς σκοπούς και αν είναι πρόσφορη και αναγκαία για την επίτευξή τους.

16 Αφενός, το αιτούν δικαστήριο διαπιστώνει ότι ο κανόνας του 67ου έτους θεσπίσθηκε για να παρέχει στους ιδιώτες το δικαίωμα να εργάζονται περισσότερο χρόνο και να βελτιώνουν το ποσό της συντάξεώς τους γήρατος. Το δικαστήριο αυτό επισημαίνει ότι ο κανόνας αυτός θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι είναι αποτέλεσμα μιας σταθμίσεως μεταξύ δημοσιονομικών σκοπών, σκοπών της πολιτικής στον τομέα της απασχολήσεως και της πολιτικής στον τομέα της αγοράς εργασίας. Επισημαίνει όμως ότι οι προπαρασκευαστικές εργασίες που προηγήθηκαν της θεσπίσεως του εν λόγω κανόνα με τον LAS δεν αναφέρονται ρητώς στο μη εξαρτώμενο από αιρέσεις δικαίωμα του εργοδότη να θέσει τέρμα στη σύμβαση εργασίας κατά τη λήξη της εν λόγω προθεσμίας.

17 Αφετέρου, από την απόφαση της 16ης Οκτωβρίου 2007, C-411/05, Palacios de la Villa (Συλλογή 2007, σ. I-8531), προκύπτει ότι μία από τις προϋποθέσεις για τη λύση της συμβάσεως εργασίας όταν ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει ορισμένη ηλικία είναι η δυνατότητα του εργαζομένου να τύχει χρηματικής αντισταθμίσεως υπό τη μορφή συντάξεως γήρατος, χρηματοδοτούμενης από εισφορές. Συναφώς, το Δικαστήριο, στην απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 2010, C-45/09, Rosenbladt (Συλλογή 2010, σ. I-9391), δεν αναφέρθηκε στο ύψος της συντάξεως γήρατος που εισπράττει ο ενδιαφερόμενος. Εν προκειμένω, ο κανόνας του 67ου έτους ουδόλως συνδέεται με το ποσό της συντάξεως γήρατος που θα εισπράξει ο εργαζόμενος.

18 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Södertörns tingsrätt αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Μπορεί εθνικός κανόνας ο οποίος, όπως ο κανόνας “του 67ου έτους”, συνεπάγεται άμεση διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας να είναι δικαιολογημένος ακόμη και σε περίπτωση που ούτε από τις συνθήκες υπό τις οποίες θεσπίσθηκε ο κανόνας αυτός ούτε από άλλα στοιχεία μπορεί να προσδιορισθεί σαφώς ο σκοπός του κανόνα αυτού;

2) Βαίνει εθνικός κανόνας περί συνταξιοδοτήσεως, όπως ο κανόνας του 67ου έτους, από τον οποίο ουδεμία εξαίρεση προβλέπεται και ο οποίος ιδίως δεν λαμβάνει υπόψη το ύψος της συντάξεως την οποία μπορεί να εισπράξει ένας ιδιώτης, πέραν του ορίου που είναι πρόσφορο και αναγκαίο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

19 Με τα δύο ερωτήματά του, τα οποία πρέπει να εξετασθούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν αν το άρθρο 6, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι αντίκειται προς αυτό εθνικό μέτρο όπως το επίμαχο στην κύρια δίκη, το οποίο επιτρέπει στον εργοδότη να θέσει τέρμα στη σύμβαση εργασίας ενός μισθωτού, απλώς και μόνο διότι ο τελευταίος έχει συμπληρώσει το 67ο έτος της ηλικίας του, και το οποίο δεν λαμβάνει υπόψη το ύψος της συντάξεως γήρατος που θα εισπράξει ο ενδιαφερόμενος.

20 Όπως προκύπτει από την απόφαση περί παραπομπής και από τις παρατηρήσεις που κατατέθηκαν ενώπιον του Δικαστηρίου, δεν αμφισβητείται ότι ο κανόνας του 67ου έτους, κατά τον οποίο κάθε μισθωτός εργαζόμενος έχει μη εξαρτώμενο από αιρέσεις δικαίωμα να εργάζεται μέχρι την τελευταία ημέρα του μηνός κατά τον οποίο συμπληρώνει το εξηκοστό έβδομο έτος της ηλικίας του, ημερομηνία κατά την οποία η σύμβαση εργασίας λύεται άνευ καταγγελίας, πλην αντίθετης συμβάσεως μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, συνιστά διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, υπό την έννοια του άρθρου 6, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78.

21 Ωστόσο, από το άρθρο 6, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78 προκύπτει ότι η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας δεν συνιστά διάκριση εφόσον δικαιολογείται αντικειμενικώς και λογικώς, στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου, από θεμιτό σκοπό, ιδίως δε από θεμιτούς σκοπούς της πολιτικής στον τομέα της απασχολήσεως, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής καταρτίσεως, και εφόσον τα μέσα επιτεύξεως του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

22 Κατά συνέπεια, προκειμένου να δοθεί απάντηση στα υποβληθέντα ερωτήματα, πρέπει να εξετασθεί αν ο κανόνας του 67ου έτους δικαιολογείται από θεμιτό σκοπό και αν τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

23 Πρέπει να εξετασθούν οι συνέπειες της ελλείψεως συγκεκριμένης μνείας στον LAS του σκοπού που επιδιώκεται με τον κανόνα του 67ου έτους και, ειδικότερα, με το άρθρο 33 του νόμου αυτού. Συγκεκριμένα, κατά το αιτούν δικαστήριο, ο LAS δεν διευκρινίζει σαφώς τον σκοπό τον οποίο επιδιώκει ο κανόνας του 67ου έτους, με τον καθορισμό του ορίου ηλικίας των εργαζομένων στα 67 έτη.

24 Εντούτοις, η περίσταση αυτή δεν είναι καθοριστική. Συγκεκριμένα, από το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 δεν συνάγεται ότι ο μη ακριβής προσδιορισμός του επιδιωκόμενου σκοπού στην επίμαχη εθνική ρύθμιση σημαίνει οπωσδήποτε ότι η εν λόγω ρύθμιση δεν μπορεί να δικαιολογηθεί βάσει της διατάξεως αυτής. Αν δεν υπάρχει τέτοια διευκρίνιση, πρέπει να εξεταστεί αν από άλλα στοιχεία, που αφορούν το γενικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται το οικείο μέτρο προκύπτει ο σκοπός του επίμαχου μέτρου προς τον σκοπό της ασκήσεως δικαστικού ελέγχου ως προς τη νομιμότητά του και ως προς τον πρόσφορο και αναγκαίο χαρακτήρα των μέσων που χρησιμοποιούνται για την επίτευξη του σκοπού αυτού (βλ. απόφαση της 21ης Ιουλίου 2011, C-159/10 και C-160/10, Fuchs και Köhler, Συλλογή 2011, σ. I-6919, σκέψη 39 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

25 Όπως προκύπτει από την απόφαση περί παραπομπής, στις προπαρασκευαστικές εργασίες του LAS και του νόμου (2008:567) περί δυσμενών διακρίσεων γίνεται μνεία πλειόνων σκοπών αφορώντων την πολιτική στον τομέα της απασχολήσεως και της αγοράς εργασίας. Ο κανόνας του 67ου έτους σκοπεί, μεταξύ άλλων, στη βελτίωση του ποσού της μελλοντικής συντάξεως, επιτρέποντας την εργασία μετά το 65ο έτος, και στην αντιστάθμιση της ελλείψεως εργατικού δυναμικού που θα επέφεραν τα προσεχή

κύματα συνταξιοδοτήσεων. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει εξάλλου ότι, κατά τον διαμεσολαβητή σε υποθέσεις δυσμενών διακρίσεων (Diskrimineringsombudsmannen), ο κανόνας του 67ου έτους δικαιολογείται διότι ελευθερώνει θέσεις για τους νέους στην αγορά εργασίας.

26 Η Σουηδική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι ο κανόνας του 67ου έτους σκοπεί, πρώτον, στην αποφυγή της καταγγελίας συμβάσεων εργασίας υπό ταπεινωτικές για τους εργαζομένους συνθήκες λόγω της προχωρημένης ηλικίας τους, δεύτερον, στην προσαρμογή των καθεστώτων συντάξεως γήρατος βάσει της αρχής της συνεκτιμήσεως των εισοδημάτων που εισπράττονται καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, τρίτον, στη μείωση των εμποδίων για αυτούς που επιθυμούν να εργαστούν μετά το εξηκοστό πέμπτο έτος της ηλικίας τους, τέταρτον, στην προσαρμογή στις δημογραφικές εξελίξεις και στην αποτροπή του κινδύνου ελλείψεως εργατικού δυναμικού, καθώς και, πέμπτον, στη θέσπιση δικαιώματος και όχι υποχρεώσεως εργασίας μέχρι το 67ο έτος της ηλικίας, υπό την έννοια ότι η σχέση εργασίας μπορεί να συνεχισθεί μετά την ηλικία των 65 ετών. Ο καθορισμός ηλικίας υποχρεωτικής συνταξιοδοτήσεως διευκολύνει επίσης την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας.

27 Κατά την Κυβέρνηση αυτή, ένα τέτοιο όριο ηλικίας αντανακλά την πολιτική και κοινωνική συναίνεση που επικρατεί από πολύ καιρό μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Η συναίνεση αυτή αποτελεί συνέπεια του σκοπού που επιδιώκεται με την ακολουθούμενη στον τομέα της απασχολήσεως πολιτική η οποία συνίσταται στην ενθάρρυνση των ηλικιωμένων εργαζομένων να συνεχίσουν τη σταδιοδρομία τους και εξισορροπεί τα συμφέροντα των εργαζομένων με τη βούληση να διευκολυνθεί η ομαλή μετάβαση από την ενεργό απασχόληση στη συνταξιοδότηση.

28 Συναφώς, το Δικαστήριο έκρινε ότι η αυτοδίκαιη λύση των συμβάσεων εργασίας όσων μισθωτών πληρούν τις ηλικιακές και σχετικές με τις εισφορές προϋποθέσεις για την ενεργοποίηση των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων τους προβλέπεται, από μακρού, στο εργατικό δίκαιο πολλών κρατών μελών και χρησιμοποιείται ευρέως στις σχέσεις εργασίας. Ο μηχανισμός αυτός στηρίζεται στην εξισορρόπηση παραγόντων πολιτικής, οικονομικής, κοινωνικής, δημογραφικής και/ή δημοσιονομικής φύσεως και εξαρτάται από το εάν θα επιλεγεί να παραταθεί η διάρκεια του ενεργού βίου των εργαζομένων ή αντιθέτως να προβλεφθεί πρόωρη συνταξιοδότησή τους (βλ., υπ' αυτή την έννοια, προπαρατεθείσα απόφαση Rosenbladt, σκέψη 44).

29 Επιπλέον, κατά τη νομολογία, η προώθηση των προσλήψεων συνιστά αναμφισβήτητα θεμιτό σκοπό της κοινωνικής πολιτικής των κρατών μελών ή της πολιτικής τους στον τομέα της απασχολήσεως, και μάλιστα όταν πρόκειται για τη διευκόλυνση της προσβάσεως των νέων σε ορισμένο επάγγελμα (αποφάσεις της 18ης Νοεμβρίου 2010, C-250/09 και C-268/09, Georgiev, Συλλογή 2010, σ. I-11869, σκέψη 45, καθώς και Fuchs και Köhler, προπαρατεθείσα, σκέψη 49).

30 Συνεπώς, σκοποί με χαρακτήρα όμοιο προς αυτούς που προβάλλει η Σουηδική Κυβέρνηση πρέπει, κατ' αρχήν, να λογίζονται ως δικαιολογούντες «αντικειμενικά και λογικά», «στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου», όπως ορίζει το άρθρο 6, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78, διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, όπως η προβλεπόμενη με το άρθρο 33 του LAS (βλ., κατ' αναλογίαν, προπαρατεθείσα απόφαση Rosenbladt, σκέψη 45).

31 Πρέπει ακόμη να ελεγχθεί, κατά το γράμμα του εν λόγω άρθρου 6, παράγραφος 1, εάν τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την επίτευξη των σκοπών αυτών είναι πρόσφορα και αναγκαία.

32 Λαμβανομένου υπόψη του ευρέως περιθωρίου εκτιμήσεως που αναγνωρίζεται στα κράτη μέλη και, ενδεχομένως, στους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο όχι μόνο ως προς την επιλογή του προς επίτευξη συγκεκριμένου σκοπού στο πλαίσιο της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής στον τομέα της απασχολήσεως, αλλά και ως προς τον καθορισμό των μέτρων με τα οποία μπορεί να υλοποιηθεί ο ως άνω σκοπός, ευλόγως θα μπορούσαν να καταλήξουν στο συμπέρασμα ότι μέτρο όπως ο κανόνας του 67ου έτους μπορεί να είναι πρόσφορο για την επίτευξη των προμνησθέντων σκοπών (βλ., υπό την έννοια αυτή και κατ' αναλογίαν, προπαρατεθείσα απόφαση Rosenbladt, σκέψεις 41 και 69).

33 Συγκεκριμένα, αφενός, μπορεί να γίνει δεκτό ότι ο κανόνας του 67ου έτους, θεσπίζοντας δικαίωμα εργασίας μέχρι την ηλικία αυτή, καθιστά δυνατή τη μείωση των εμποδίων για όσους επιθυμούν να εργάζονται μετά το εξηκοστό πέμπτο έτος της ηλικίας τους, την προσαρμογή των συνταξιοδοτικών συστημάτων στην αρχή της συνεκτιμήσεως των εισοδημάτων που εισπράττονται καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, την προσαρμογή στις δημογραφικές εξελίξεις και την πρόληψη του κινδύνου ελλείψεως εργατικού δυναμικού.

34 Αφετέρου, μπορεί ακόμη να γίνει δεκτό ότι ο κανόνας του 67ου έτους, επιτρέποντας στον εργοδότη να θέσει τέρμα στη σύμβαση εργασίας, εφόσον ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει την ηλικία αυτή, καθιστά δυνατή την αποφυγή των καταγγελιών συμβάσεων εργασίας υπό ταπεινωτικές συνθήκες για τους εργαζομένους προχωρημένης ηλικίας. Μπορεί επίσης να γίνει δεκτό ότι, αναλόγως της καταστάσεως στη σχετική αγορά εργασίας ή στην οικεία επιχείρηση, όταν ο αριθμός των ενδιαφερόμενων εργαζομένων είναι περιορισμένος, ο κανόνας αυτός διευκολύνει την είσοδο και/ή την παραμονή των νέων στην αγορά εργασίας.

35 Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται κατ' ουσίαν αν είναι αυστηρώς αναγκαίος ο μηχανισμός αυτόματης λήξεως της συμβάσεως εργασίας τον οποίο προβλέπει το άρθρο 33 του LAS, στο μέτρο που ο μηχανισμός αυτός δεν προβλέπει τη δυνατότητα συνεκτιμήσεως του ύψους της συντάξεως γήρατος που θα λαμβάνει ο ενδιαφερόμενος.

36 Ο T. Hörnfeldt υπογραμμίζει συναφώς ότι, αφού κατείχε θέση εργασίας με μειωμένο ωράριο επί μακρό διάστημα, η παρουσία του στην αγορά εργασίας ήταν ασυνήθως σύντομη και, ως εκ τούτου, η σύνταξή του γήρατος είναι παράλογα χαμηλή. Η συνέχιση της συμβάσεως εργασίας του επί δύο ή τρία έτη θα του παρείχε τη δυνατότητα να αυξήσει το ποσό της συντάξεώς του γήρατος κατά 2 000 SEK περίπου μηνιαίως. Ο T. Hörnfeldt υποστηρίζει ότι, ως εκ τούτου, πρέπει να γίνει δεκτή εξαίρεση από τον κανόνα του 67ου έτους ως προς εργαζομένους οι οποίοι, όπως ο ίδιος, επιθυμούν να συνεχίσουν να εργάζονται.

37 Επισημαίνεται ότι η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας την οποία επιβάλλει η οδηγία 2000/78 πρέπει να ερμηνεύεται υπό το πρίσμα του δικαιώματος προς εργασία, το οποίο έχει αναγνωριστεί με το άρθρο 15, παράγραφος 1, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Εντεύθεν προκύπτει ότι πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στη συμμετοχή των ηλικιωμένων εργαζομένων στην επαγγελματική ζωή, άρα και στην οικονομική, πολιτιστική και κοινωνική ζωή. Η παραμονή των ατόμων αυτών στον ενεργό επαγγελματικό βίο συμβάλλει στην ποικιλομορφία στην απασχόληση, η οποία αποτελεί σκοπό προβλεπόμενο στην εικοστή πέμπτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 2000/78. Η παραμονή αυτή συμβάλλει επίσης στην προσωπική ανέλιξη και στην ποιότητα ζωής των ενδιαφερόμενων εργαζόμενων, πράγμα που ανταποκρίνεται στη βούληση του νομοθέτη της Ένωσης, όπως εκφράζεται στην όγδοη, στην ένατη και στην ενδέκατη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας αυτής (προπαρατεθείσα απόφαση Fuchs και Köhler, σκέψεις 62 και 63).

38 Για να ελεγχθεί εάν το επίμαχο στη διαφορά της κύριας δίκης μέτρο βαίνει πέραν αυτού που είναι αναγκαίο για την επίτευξη των επιδιωκόμενων σκοπών και εάν προκαλεί υπέρμετρη βλάβη στα συμφέροντα όσων εργαζομένων συμπληρώνουν το 67ο έτος της ηλικίας τους, πρέπει το εν λόγω μέτρο να ενταχθεί στο νομικό πλαίσιο στο οποίο ανήκει και να ληφθεί υπόψη τόσο η ζημία που μπορεί να προκαλέσει στους ενδιαφερόμενους εργαζομένους όσο και τα πλεονεκτήματα που συνεπάγεται γενικώς για το κοινωνικό σύνολο και για τα άτομα που το συνθέτουν (προπαρατεθείσα απόφαση Rosenbladt, σκέψη 73).

39 Συναφώς, επισημαίνεται, πρώτον, ότι ο κανόνας του 67ου έτους παρέχει στους κοινωνικούς εταίρους την ευχέρεια να χρησιμοποιούν, μέσω ατομικών συμβάσεων και συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών, τον κανόνα της αυτόματης λύσεως της συμβάσεως εργασίας μόλις από την ηλικία των 67 ετών, δεδομένου ότι το άρθρο 32bis του LAS απαγορεύει να προβλέπεται υποχρεωτική ηλικία συνταξιοδοτήσεως κάτω των 67 ετών. Το άρθρο αυτό παρέχει επίσης στον εργαζόμενο το μη

εξαρτώμενο από αιρέσεις δικαίωμα συνεχίσεως μιας επαγγελματικής δραστηριότητος μέχρι το εξηκοστό έβδομο έτος της ηλικίας του, ιδίως για να αυξήσει το εισόδημα βάσει του οποίου θα υπολογισθεί η σύνταξή του γήρατος και να αυξήσει κατά τον τρόπο αυτόν το ποσό της τελευταίας.

40 Δεύτερον, η αυτοδίκαιη λύση της συμβάσεως εργασίας συνεπεία μέτρου όπως αυτό του άρθρου 33 του LAS δεν συνεπάγεται αυτομάτως τον εξαναγκασμό όσων υπάγονται στο μέτρο να αποσυρθούν οριστικώς από την αγορά εργασίας. Πράγματι, αφενός, το άρθρο αυτό δεν καθιερώνει δεσμευτικό καθεστώς αυτόματης συνταξιοδοτήσεως. Προβλέπει τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες ένας εργοδότης μπορεί να παρεκκλίνει από την αρχή της απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων λόγω ηλικίας και να θέσει τέρμα στη σύμβαση εργασίας ενός μισθωτού, λόγω του ότι αυτός έχει συμπληρώσει το 67ο έτος της ηλικίας του.

41 Αφετέρου, η Σουηδική Κυβέρνηση υποστήριξε ότι, σε περίπτωση λύσεως της συμβάσεως εργασίας, ο εργοδότης μπορεί να προτείνει στον εργαζόμενο σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μπορούν στην περίπτωση αυτή να συμφωνήσουν ελεύθερα τη διάρκεια της συμβάσεως αυτής και, εν ανάγκη, να την ανανεώσουν.

42 Τρίτον, ο κανόνας του 67ου έτους δεν στηρίζεται αποκλειστικώς και μόνο στη συμπλήρωση συγκεκριμένης ηλικίας, αλλά λαμβάνει υπόψη κατ' ουσίαν το γεγονός ότι ο εργαζόμενος λαμβάνει, κατά τη λήξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του, χρηματική αντιστάθμιση των απολεσθέντων εισοδημάτων υπό τη μορφή συντάξεως γήρατος (βλ., υπό την έννοια αυτή, προπαρατεθείσα απόφαση Rosenbladt, σκέψη 48).

43 Συγκεκριμένα, από τις υποβληθείσες στο Δικαστήριο παρατηρήσεις προκύπτει ότι η ηλικία την οποία προβλέπει το άρθρο 33 του LAS, αφενός, αντιστοιχεί στην ηλικία η οποία, κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της υποθέσεως της κύριας δίκης, ήταν η εκ του νόμου ηλικία συνταξιοδοτήσεως και, αφετέρου, είναι μεγαλύτερη της ηλικίας κατά την οποία γεννάται δικαίωμα λήψεως συντάξεως γήρατος, η οποία περιλαμβάνει κατά κανόνα τρία στοιχεία, δηλαδή την αναλογική σύνταξη, τη σύνταξη βάσει εισφορών και την επικουρική σύνταξη.

44 Τέταρτον, από τις υποβληθείσες ενώπιον του Δικαστηρίου παρατηρήσεις προκύπτει ότι αυτοί οι οποίοι δεν μπορούν να λάβουν σύνταξη γήρατος με βάση τα εισοδήματα ή των οποίων η σύνταξη είναι χαμηλού ποσού μπορούν να λάβουν σύνταξη γήρατος υπό τη μορφή βασικής καλύψεως από την ηλικία των 65 ετών, υπό τη μορφή εγγυημένης συντάξεως, επιδόματος κατοικίας και/ή επιδόματος γήρατος.

45 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι το Δικαστήριο, στη σκέψη 47 της προπαρατεθείσας αποφάσεως Rosenbladt, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι τα συμφέροντα των ενδιαφερόμενων εργαζομένων δεν θίγονται υπερβολικά μολονότι, στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση εκείνη, η ηλικία συνταξιοδοτήσεως ήταν χαμηλότερη από την προβλεπόμενη στο άρθρο 33 του LAS και το ποσό της συντάξεως γήρατος που εισέπραττε η G. Rosenbladt ήταν σαφώς χαμηλότερο από αυτό το οποίο δικαιούται ο T. Hörnfeldt.

46 Βάσει όλων αυτών των στοιχείων, την ακρίβεια των οποίων οφείλει να ελέγξει το εθνικό δικαστήριο, δεν μπορεί ευλόγως να υποστηριχθεί ότι εθνικό μέτρο όπως το επίμαχο στην κύρια δίκη αντιβαίνει στην οδηγία 2000/78.

47 Κατά συνέπεια, στα υποβληθέντα ερωτήματα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 6, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι δεν αντιβαίνει προς αυτό εθνικό μέτρο όπως το επίμαχο στην κύρια δίκη, το οποίο επιτρέπει στον εργοδότη να θέσει τέρμα στη σύμβαση εργασίας ενός μισθωτού, απλώς και μόνο διότι ο τελευταίος έχει συμπληρώσει το 67ο έτος της ηλικίας του, και το οποίο δεν λαμβάνει υπόψη το ύψος της συντάξεως γήρατος που θα

εισπράξει ο ενδιαφερόμενος, εφόσον το μέτρο αυτό δικαιολογείται αντικειμενικώς και λογικώς από θεμιτό σκοπό αφορώντα την πολιτική στον τομέα της απασχολήσεως και της αγοράς εργασίας και συνιστά πρόσφορο και αναγκαίο μέσο επιτεύξεως του σκοπού αυτού.

Επί των δικαστικών εξόδων

48 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) αποφαίνεται:

Το άρθρο 6, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, έχει την έννοια ότι δεν αντιβαίνει προς αυτό εθνικό μέτρο όπως το επίμαχο στην κύρια δίκη, το οποίο επιτρέπει στον εργοδότη να θέσει τέρμα στη σύμβαση εργασίας ενός μισθωτού, απλώς και μόνο διότι ο τελευταίος έχει συμπληρώσει το 67ο έτος της ηλικίας του, και το οποίο δεν λαμβάνει υπόψη το ύψος της συντάξεως γήρατος που θα εισπράξει ο ενδιαφερόμενος, εφόσον το μέτρο αυτό δικαιολογείται αντικειμενικώς και λογικώς από θεμιτό σκοπό αφορώντα την πολιτική στον τομέα της απασχολήσεως και της αγοράς εργασίας και συνιστά πρόσφορο και αναγκαίο μέσο επιτεύξεως του σκοπού αυτού.

(υπογραφές)