ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πρώτο τμήμα)
της 9ης Δεκεμβρίου 2004 *

Στην υπόθεση C-19/02,

με αντικείμενο αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ, την οποία υπέβαλε το Oberster Gerichtshof (Αυστρία), με απόφαση της 20ής Δεκεμβρίου 2001, που περιήλθε στο Δικαστήριο στις 29 Ιανουαρίου 2002, στο πλαίσιο της δίκης

Viktor Hlozek

κατά

Roche Austria Gesellschaft mbH,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πρώτο τμήμα),

συγκείμενο από τους P. Jann, πρόεδρο τμήματος, A. Rosas (εισηγητή), R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts και S. von Bahr, δικαστές,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

γενική εισαγγελέας: J. Kokott

γραμματέας: M.-F. Contet, κύρια υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 12ης Φεβρουαρίου 2004,

λαμβάνοντας υπόψη τις γραπτές παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

— ο V. Hlozek, εκπροσωπούμενος από τους G. Teicht και G. Jöchl, Rechtsanwälte,

— η Roche Austria Gesellschaft mbH, εκπροσωπούμενη από τον R. Schuster, Rechtsanwalt,

— η Δημοκρατία της Αυστρίας, εκπροσωπούμενη από τους C. Pesendorfer και G. Hesse,

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τους J. Sack και N. Yerrel,

αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις της κατά τη συνεδρίαση της 1ης Απριλίου 2004,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 141 ΕΚ και της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών (ΕΕ L 45, σ. 19), καθώς και την ερμηνεία της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ L 39, σ. 40) και της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 24ης Ιουλίου 1986, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (ΕΕ L 225, σ. 40), όπως έχει τροποποιηθεί με την οδηγία 96/97/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Δεκεμβρίου 1996 (ΕΕ 1997, L 46, σ. 20).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ του Hlozek και της Roche Austria Gesellschaft mbH (στο εξής: Roche), όσον αφορά το θέμα της αρνήσεως της τελευταίας να του χορηγήσει δικαίωμα επιδόματος αναμονής, το οποίο, σύμφωνα με συμφωνία που συνάφθηκε λόγω της μετατροπής της επιχειρήσεως, έπρεπε να καταβληθεί στους εργαζομένους που κατά την απόλυσή τους συμπλήρωσαν ορισμένη ηλικία.

Το νομικό πλαίσιο

Η κοινοτική ρύθμιση

3 Το άρθρο 141 ΕΚ καθιερώνει την αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

4 Τα άρθρα 136 ΕΚ έως 143 ΕΚ αντικατέστησαν από την 1η Μαΐου 1999, ημερομηνία κατά την οποία τέθηκε σε ισχύ η Συνθήκη του Άμστερνταμ, τα άρθρα 117 έως 120 της Συνθήκης ΕΚ. Το άρθρο 141, παράγραφοι 1 και 2, πρώτο εδάφιο, ΕΚ, ταυτίζεται με το άρθρο 119, πρώτο και δεύτερο εδάφιο, της Συνθήκης.

5 Το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117/ΕΚ ορίζει τα εξής:

«Η αρχή της ισότητος των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, που προβλέπεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης και που καλείται στο εξής "αρχή της ισότητος των αμοιβών", συνεπάγεται για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, την κατάργηση για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής κάθε διακρίσεως βασιζομένης στο φύλο.

[...]»

6 Η οδηγία 76/207 αποσκοπεί στην εφαρμογή, εντός των κρατών μελών, της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, περιλαμβανομένης και της επαγγελματικής προωθήσεως, και την επαγγελματική εκπαίδευση καθώς και τις συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των προϋποθέσεων απολύσεως και, υπό τους όρους που προβλέπονται στο άρθρο 1, παράγραφος 2, την κοινωνική ασφάλιση.

7 Η οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως (ΕΕ L 6, σ. 24), εκδόθηκε κατ' εφαρμογή του άρθρου 1, παράγραφος 2 της οδηγίας 76/207. Σύμφωνα με το άρθρο της 3, παράγραφος 1, στοιχείο α', η οδηγία 79/7 εφαρμόζεται στα νομικά συστήματα που εξασφαλίζουν προστασία, μεταξύ άλλων, από τους κινδύνους γήρατος και ανεργίας.

8 Η οδηγία 86/378 αποσκοπεί στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που εξασφαλίζουν προστασία από τους κινδύνους που προβλέπονται στο άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 79/7, όπως και στα συστήματα που προβλέπουν, για τους μισθωτούς, κάθε είδους άλλα οφέλη, σε χρήμα ή σε είδος, κατά την έννοια της Συνθήκης.

9 Κατά το άρθρο 2 της οδηγίας 86/378, όπως έχει τροποποιηθεί από την οδηγία 96/97, ως επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης θεωρούνται τα συστήματα που δεν διέπονται από την οδηγία 79/7 και που έχουν ως αντικείμενο τη χορήγηση στους εργαζομένους, μισθωτούς ή ελεύθερους επαγγελματίες, στα πλαίσια μιας επιχείρησης ή ομάδας επιχειρήσεων, ενός οικονομικού κλάδου ή επαγγελματικού ή διεπαγγελματικού τομέα, παροχών που προορίζονται να συμπληρώνουν ή να υποκαθιστούν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, είτε η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική είτε προαιρετική.

Η εθνική ρύθμιση

10 Σύμφωνα με την απλουστευμένη έκθεση που περιλαμβάνεται στην απόφαση παραπομπής, πρέπει να ληφθούν υπόψη, μεταξύ άλλων, οι ακόλουθες διατάξεις του εθνικού δικαίου.

11 Το άρθρο 253 του Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (γενικού νόμου περί κοινωνικών ασφαλίσεων, BGBl. αριθ. 189/1955, όπως δημοσιεύθηκε στο BGBl. αριθ. 33/2001, στο εξής: ASVG) χορηγεί δικαίωμα για επίδομα αναμονής στους άνδρες με τη συμπλήρωση του 65ου και στις γυναίκες με τη συμπλήρωση του 60ού έτους της ηλικίας τους. Κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης, τα άρθρα 253a, 253b και 253c του ASVG χορηγούσαν, εξάλλου, δικαίωμα για πρόωρη σύνταξη γήρατος, ιδίως στην περίπτωση ανεργίας, στους άνδρες που είχαν συμπληρώσει το 60ό έτος της ηλικίας τους και στις γυναίκες που είχαν συμπληρώσει το 55ο έτος. Εν τω μεταξύ προβλέφθηκαν υψηλότερα όρια ηλικίας και καθορίσθηκαν, κατά τον χρόνο της αποφάσεως περί παραπομπής, σε 61,5 έτη για τους άνδρες και σε 56,5 έτη για τις γυναίκες.

12 Το άρθρο 2, παράγραφος 1, του Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (νόμου περί ίσης μεταχειρίσεως, BGBl. αριθ. 108/1979, όπως δημοσιεύθηκε στο BGBl. αριθ. 833/1992, στο εξής: Gleichbehandlungsgesetz) απαγορεύει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου. Η απαγόρευση αυτή εφαρμόζεται, μεταξύ άλλων, κατά τη σύναψη της σχέσεως εργασίας, (σημείο 1), κατά τον καθορισμό της αμοιβής (σημείο 2), όσον αφορά τη χορήγηση άλλων κοινωνικών παροχών πέραν της αμοιβής (σημείο 3), κατά την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, ιδιαίτερα όσον αφορά τις προαγωγές (σημείο 5) και κατά την παύση της σχέσεως εργασίας (σημείο 7).

13 Σύμφωνα με το άρθρο 97, παράγραφος 1, σημείο 4, του Arbeitsverfassungsgesetz (ομοσπονδιακού νόμου για τις εργασιακές σχέσεις, BGBl. αριθ. 22/1974, όπως δημοσιεύθηκε στο BGBl. αριθ. 833/1992 και στο BGBl. αριθ. 502/1993, στο εξής:

ArbVG), το αιρετό όργανο των εργαζομένων στην επιχείρηση μπορεί να καταστήσει υποχρεωτική την κατάρτιση συμφωνίας με τον επιχειρηματία η οποία αφορά μέτρα για την αποφυγή, τον μετριασμό και τη μείωση των συνεπειών μιας μετατροπής της επιχειρήσεως υπό την έννοια του άρθρου 109, παράγραφος 1, σημεία 1 έως 6, του ArbVG, κατά το μέτρο που αυτή συνεπάγεται σημαντικά μειονεκτήματα για όλους τους εργαζόμενους ή σημαντικό μέρος αυτών. Περιεχόμενο αυτής της συμφωνίας που καλείται «πρόγραμμα κοινωνικής μέριμνας» («Sozialplan») μπορούν να είναι όλες οι ρυθμίσεις που αντισταθμίζουν τις αρνητικές συνέπειες των τροποποιήσεων εντός της επιχειρήσεως, όπως π.χ. αυξημένη αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως λόγω μειώσεως του προσωπικού της επιχειρήσεως ή επικουρικές παροχές για εργαζομένους των οποίων έχει καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας, αλλά και «επιδόματα αναμονής» («Überbrückungsgelder»). Κατά το αιτούν δικαστήριο ο νόμος δεν προβλέπει συγκεκριμένο περιεχόμενο του προγράμματος αυτού κοινωνικής μέριμνας.

14 Σύμφωνα με το άρθρο 31 του ArbVG, μια συμφωνία εντός της επιχειρήσεως είναι άμεσα δεσμευτική εντός του πεδίου εφαρμογής της και ως εκ τούτου έχει κανονιστική ισχύ για τους εργαζομένους.

Το πρόγραμμα κοινωνικής μέριμνας της 26ης Φεβρουαρίου 1998

15 Κατά την απόφαση παραπομπής, το πρόγραμμα κοινωνικής μέριμνας της 26ης Φεβρουαρίου 1998, για το οποίο γίνεται λόγος στην υπόθεση της κύριας δίκης, έχει χαρακτήρα συμφωνίας εντός της επιχειρήσεως κατά την έννοια των σχετικών διατάξεων του ArbVG.

16 Το σημείο 7 αυτού του προγράμματος κοινωνικής μέριμνας αφορά την οικειοθελή αποζημίωση που προβλέπεται, κατά τον χρόνο λήξεως της σχέσεως εργασίας με την επιχείρηση, για τους εργαζόμενους οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει ακόμη το 55ο έτος της ηλικίας τους και για τις εργαζόμενες που είναι κάτω των 50 ετών. Το ύψος αυτής ορίζεται ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας του εργαζομένου στην επιχείρηση.

17 Το σημείο 8 του εν λόγω προγράμματος κοινωνικής μέριμνας ορίζει:

«8. Επίδομα αναμονής ("Überbrückungszahlung")

8.1. Πεδίο εφαρμογής

Αξίωση για λήψη επιδόματος αναμονής έχουν οι εργαζόμενοι οι οποίοι κατά τον χρόνο λήξεως της σχέσεως εργασίας έχουν συμπληρώσει το 55ο έτος της ηλικίας τους (οι άνδρες) ή το 50ό έτος της ηλικίας τους (οι γυναίκες) και δεν έχουν ακόμη αποκτήσει δικαίωμα συνταξιοδοτήσεως βάσει του ASVG.

8.2. Το επίδομα αναμονής αρχίζει να καταβάλλεται τον μήνα που ακολουθεί τη λήξη της σχέσεως εργασίας και έως της γενέσεως δικαιώματος συνταξιοδοτήσεως βάσει του ASVG, το αργότερο όμως πέντε έτη μετά τη λήξη της σχέσεως εργασίας.

8.3. Το ύψος του επιδόματος αναμονής ανέρχεται στο 75 % (ακαθάριστο) των τελευταίων μηνιαίων αποδοχών και καταβάλλεται δεκατέσσερις φορές ετησίως. Κατά το οικείο χρονικό διάστημα, ο εργαζόμενος δεν παρέχει εργασία.

Επιπλέον, [παρέχεται] οικειοθελής αποζημίωση.

Το ύψος αυτής ορίζεται ανάλογα με τη διάρκεια του χρονικού διαστήματος για το οποίο καταβάλλεται το επίδομα αναμονής:

μέχρι 2 έτη: 1 μισθός

2 έως 4 έτη: 2 μισθοί

από 4 έτη: 3 μισθοί.

Η οικειοθελής αποζημίωση καταβάλλεται παράλληλα με την εκ του νόμου αποζημίωση.»

18 Όσον αφορά τα σχετικά με την παρεχόμενη από την επιχείρηση σύνταξη δικαιώματα, καθιερώνεται, επίσης, διάκριση μεταξύ των εργαζομένων που εμπίπτουν στο σημείο 7 ή στο σημείο 8 του προγράμματος κοινωνικής μέριμνας. Σύμφωνα με το σημείο 12 του προγράμματος κοινωνικής μέριμνας, οι εργαζόμενοι οι οποίοι κατά τον χρόνο αποχωρήσεως από την επιχείρηση δεν πληρούν τις προϋποθέσεις για την είσπραξη του επιδόματος αναμονής, σύμφωνα με το σημείο 8 του προγράμματος κοινωνικής μέριμνας, εξασφαλίζουν την εξαγορά των συνταξιοδοτικών τους δικαιωμάτων αναλόγως με τα ισχύοντα κατά τον κρίσιμο χρόνο. Αντιθέτως, στους εργαζομένους που εμπίπτουν στο σημείο 8 του προγράμματος κοινωνικής μέριμνας εξασφαλίζεται το δικαίωμά τους στην παρεχόμενη από την επιχείρηση σύνταξη με την καταβολή των αντίστοιχων παροχών από το χρονικό σημείο που θα λάβουν σύνταξη του ASVG. Το σημείο 12.2 του προγράμματος κοινωνικής μέριμνας διευκρινίζει ότι η περίοδος του επιδόματος αναμονής του σημείου 8 θεωρείται ως εξ ολοκλήρου περίοδος απασχόλησης.

19 Με την απόφαση περί παραπομπής, το Oberster Gerichtshof παρέσχε στοιχεία σχετικά με την εφαρμογή στην πράξη του σημείου 8 του προγράμματος κοινωνικής μέριμνας. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος έπρεπε να απολυθεί και πληρούσε τις προϋποθέσεις για την είσπραξη του επιδόματος αναμονής του εν λόγω σημείου 8, συνάπτονταν σύμβαση μεταξύ της επιχειρήσεως και του εργαζομένου αυτού, αμέσως μετά τη λύση της συμβάσεως εργασίας. Η νέα σύμβαση ήταν ορισμένου χρόνου διάρκειας πέντε το πολύ ετών ή μέχρι της γενέσεως του δικαιώματος για εκ του νόμου σύνταξη βάσει του ASVG. Κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής, ο εργαζόμενος ελάμβανε επίδομα αναμονής, δεν παρείχε πλέον εργασία και μπορούσε να ασκήσει άλλη επαγγελματική δραστηριότητα.

20 Η δυνατότητα ασκήσεως άλλης αμειβόμενης επαγγελματικής δραστηριότητας κατά τη διάρκεια λήψεως του επιδόματος αναμονής προκύπτει ευθέως από το σημείο 4 του προγράμματος κοινωνικής μέριμνας, σύμφωνα με το οποίο «[...] οι εργαζόμενοι μπορούν κατά τη διάρκεια της απαλλαγής από την εργασία να δημιουργήσουν άλλη εργασιακή σχέση διατηρώντας τις αξιώσεις από το εν λόγω πρόγραμμα κοινωνικής μέριμνας».

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

21 Η Roche συγχωνεύθηκε, από την 1η Ιουλίου 1998, με την εταιρία στην οποία ο Hlozek εργαζόταν από την 1η Ιανουαρίου 1982. Ενόψει της συγχωνεύσεως αυτής και προκειμένου να μειωθούν οι αρνητικές για τους εργαζομένους συνέπειες των μέτρων μετατροπής της επιχειρήσεως που επρόκειτο να ληφθούν στο πλαίσιο της εν λόγω συγχωνεύσεως, ο εργοδότης σύναψε με τους εκπροσώπους του προσωπικού το πρόγραμμα κοινωνικής μέριμνας της 26ης Φεβρουαρίου 1998.

22 Ο Hlozek απολύθηκε στις 30 Ιουνίου 1999, στο πλαίσιο της μετατροπής της επιχειρήσεως, συνέπεια της οποίας αποτελούσε το κλείσιμο της μονάδας παραγωγής που αυτός διηύθυνε. Επειδή ήταν 54 ετών κατά τον χρόνο της λήξεως της εργασιακής του σχέσεως με τη Roche, ο Hlozek υπάγονταν στο σημείο 7 και όχι στο σημείο 8 του κοινωνικού προγράμματος μέριμνας. Δέχθηκε την οικειοθελή

αποζημίωση που του καταβλήθηκε σύμφωνα με το σημείο 7 του προγράμματος κοινωνικής μέριμνας. Υπολογίζοντας τον χρόνο προϋπηρεσίας στην επιχείρηση, το ακαθάριστο ποσό της αποζημιώσεως καθορίσθηκε σε 1 845 000 ATS, δηλαδή 1 274 113,75 ATS καθαρά. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση της 7ης Δεκεμβρίου 1999, ο Hlozek δήλωσε ότι βρήκε άλλη θέση εργασίας με αμοιβή ανάλογη με αυτήν της προηγούμενης.

23 Αν ο Hlozek ήταν γυναίκα, θα εφαρμοζόταν το σημείο 8 του προγράμματος κοινωνικής μέριμνας. Στην περίπτωση αυτή θα λάμβανε ως οικειοθελή αποζημίωση ποσό μικρότερο από αυτό που έλαβε. Ωστόσο, θα ίσχυαν γι' αυτόν οι διατάξεις για τη χορήγηση επιδόματος αναμονής.

24 Επειδή ο Hlozek θεώρησε, κατά συνέπεια, ότι σημειώθηκε σε βάρος του διάκριση βασιζόμενη στο φύλο, άσκησε αγωγή ενώπιον του Arbeits- und Sozialgericht Wien με αίτημα να αναγνωριστεί ότι μπορεί να αξιώσει από τη Roche τη χορήγηση του επιδόματος αναμονής, κατά την έννοια του προγράμματος κοινωνικής μέριμνας της 26ης Φεβρουαρίου 1998, έως ότου λάβει τη σύνταξή του βάσει του ASVG. Επικουρικώς, ζήτησε να αναγνωριστεί ότι μπορεί να αξιώσει το επίδομα αναμονής για τα πέντε χρόνια μετά τη λύση της σχέσεως εργασίας με τη Roche και, όλως επικουρικώς, για την περίοδο κατά την οποία δεν άσκησε επαγγελματική δραστηριότητα.

25 Προς στήριξη των ισχυρισμών του ο Hlozek υποστηρίζει κατ' ουσίαν ότι το σύστημα χορηγήσεως του επιδόματος αναμονής, όπως έχει στο σημείο 8 του προγράμματος κοινωνικής μέριμνας της 26ης Φεβρουαρίου 1998, είναι παράνομο και άκυρο τόσο σε σχέση με το εθνικό δίκαιο όσο και με το κοινοτικό δίκαιο, κατά το μέρος που προβλέπει διαφορετική ηλικία για τους άνδρες (55 ετών) και για τις γυναίκες (50 ετών). Κατ' αυτόν, η διάταξη που προβλέπει τη μικρότερη ηλικία πρέπει επίσης να ισχύει και για τους άνδρες και, δεδομένου ότι όταν απολύθηκε ήταν 54 ετών, έχει τη δυνατότητα να αξιώσει τη χορήγηση του επιδόματος αναμονής.

26 Με απόφαση της 17ης Οκτωβρίου 2000, το Arbeits- und Sozialgericht Wien δέχθηκε την αγωγή του Hlozek και έκρινε ότι αυτός έχει έναντι της Roche αξίωση για τη χορήγηση του επιδόματος αναμονής μέχρι την έναρξη καταβολής της συντάξεώς του βάσει του ASVG, για διάστημα ωστόσο πέντε ετών το πολύ μετά τη λύση της συμβάσεως εργασίας του στις 30 Ιουνίου 1999. Έκρινε ότι σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, ειδικότερα την απόφαση της 17ης Μαΐου 1990, C-262/88, Barber (Συλλογή 1990, σ. I-1889), πρέπει να θεωρηθεί ότι το εν λόγω σύστημα παραβιάζει την αρχή της ισότητας μεταχειρίσεως του άρθρου 141 ΕΚ στον βαθμό που θέτει διαφορετικά όρια ηλικίας μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τη χορήγηση του επιδόματος αναμονής. Δεδομένου ότι το άρθρο 141 ΕΚ έχει δεσμευτική ισχύ και άμεση εφαρμογή, τα διαφορετικά όρια ηλικίας είναι άκυρα και η αξίωση για τη χορήγηση επιδόματος αναμονής υφίσταται εξίσου για τις γυναίκες και για τους άνδρες όταν κατά τον χρόνο λήξεως της συμβάσεώς τους εργασίας έχουν συμπληρώσει το 50ό έτος της ηλικίας τους και δεν έχουν ακόμη δικαίωμα συνταξιοδοτήσεως βάσει του ASVG.

27 Η απόφαση αυτή επικυρώθηκε, κατόπιν εφέσεως, από το Oberlandesgericht Wien και η Roche άσκησε αναίρεση ενώπιον του Oberster Gerichtshof. Αμφισβητεί ότι το επίδικο επίδομα αναμονής πρέπει να εξεταστεί βάσει του άρθρου 141 ΕΚ και ότι υφίσταται διάκριση. Υποστηρίζει, συναφώς, κατ' ουσία, ότι πρόκειται για το ζήτημα της υπάρξεως δυσμενούς διακρίσεως όσον αφορά την προϋπόθεση χορηγήσεως του επιδόματος αναμονής και ότι, σύμφωνα με την απόφαση στην υπόθεση Burton (19/81, Συλλογή 1982, σ. 555), το ζήτημα αυτό δεν πρέπει να εξεταστεί από πλευράς του άρθρου 141 ΕΚ, αλλά από πλευράς της οδηγίας 76/207. Κατά τη Roche, η χορήγηση παροχής αυτής της φύσεως μπορεί να ρυθμιστεί σε συνάρτηση με το διαφορετικό για τους άνδρες και για τις γυναίκες όριο ηλικίας που θέτει το εκ του νόμου σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως. Επιπλέον, προβάλλει ότι όσον αφορά το επίδομα αναμονής η παροχή εργασίας και η αμοιβή δεν σχετίζονται πλέον αιτιωδώς και ως εκ τούτου η πρόβλεψη του ιδίου ορίου ηλικίας για τους άνδρες και τις γυναίκες θα συνιστούσε δυσμενή διάκριση.

28 Με την απόφαση παραπομπής, το Oberster Gerichtshof αναφέρεται στις στατιστικές που συνέλεξε το Arbeitsmarketservice Wien των ετών 1998 έως 2000,

σχετικά με την κατανομή του αριθμού των ανέργων στην Αυστρία ανάλογα με το φύλο και την ηλικία. Αναφέρει ότι, σύμφωνα με τις στατιστικές αυτές, το ποσοστό ανέργων στις ηλικίες έως 49 ετών κυμαίνεται περίπου στα ίδια επίπεδα και για τα δύο φύλα. Ωστόσο, στις ηλικίες 50 έως 54 ετών το ποσοστό ανεργίας των γυναικών ανέρχεται σε ποσοστό σχεδόν διπλάσιο απ' ό,τι στην προηγούμενη ηλικιακή ομάδα. Επιπλέον, στην ίδια ηλικιακή ομάδα, ο αριθμός των ανέργων γυναικών είναι σαφώς μεγαλύτερος απ' ό,τι στην αντίστοιχη ομάδα των ανδρών. Αντιθέτως, στις ηλικίες 55 έως 59, το ποσοστό ανεργίας των ανδρών είναι υψηλότερο απ' ό,τι το αντίστοιχο στην προηγούμενη ηλικιακή ομάδα. Επιπλέον, ο αριθμός των ανέργων γυναικών είναι μεγαλύτερος σε αυτή την ηλικιακή ομάδα.

29 Κατά το αιτούν δικαστήριο, η κατάσταση αυτή μπορεί να εξηγηθεί από το γεγονός ότι ο κίνδυνος ανεργίας αυξάνει, για καθένα από τα δύο φύλα, όσο πλησιάζει η νόμιμη ηλικία συνταξιοδοτήσεως. Έτσι, ο κίνδυνος αυτός επέρχεται ταχύτερα για τις γυναίκες, στις οποίες το όριο συνταξιοδοτήσεως είναι χαμηλότερο, απ' ό,τι στους άνδρες. Η εν λόγω δικαστική απόφαση αναφέρει ότι η εναγόμενη στην κύρια δίκη υποστήριξε ότι το υπό κρίση πρόγραμμα κοινωνικής μέριμνας έχει ως στόχο ακριβώς να συνυπολογίσει τον αυξημένο κίνδυνο ανεργίας που διατρέχει ο εργαζόμενος όταν απολυθεί τα πέντε τελευταία χρόνια πριν τη συνταξιοδότησή του.

30 Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει επίσης ότι η χορήγηση του επιδόματος αναμονής που προβλέπεται από το επίδικο πρόγραμμα κοινωνικής μέριμνας δεν αποτελεί ούτε σύναψη σχέσεως εργασίας, υπό την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, σημείο 1, του Gleichbehandlungsgesetz, ούτε προαγωγή, υπό την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, εδάφιο 3, του ίδιου νόμου. Αναφέρει ότι οι οικείοι εργαζόμενοι δεν συνεχίζουν να παρέχουν καμία εργασία.

31 Δεδομένου ότι με το επίδομα αναμονής δεν επιδιώκεται η συμπλήρωση της εκ του νόμου προβλεπόμενης ασφάλειας ή συντάξεως, αυτό δεν αποτελεί ούτε επίδομα που προέρχεται από επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως. Δεν

υφίσταται κανενός είδους σύνδεσμος με τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας ούτε με τις περιόδους υπαγωγής στην ασφάλιση. Στην ουσία, σύμφωνα με τις διαπιστώσεις του αιτούντος δικαστηρίου, παρέχεται προστασία στον εργαζόμενο από τον κίνδυνο της μη εξευρέσεως νέας εργασίας μόνον ως εκ της ιδιότητάς του ως εργαζομένου της επιχειρήσεως και δυνάμει της υποχρεώσεως κοινωνικής μέριμνας που βαρύνει τον εργοδότη έναντι των εργαζομένων που βρίσκονται σε μια ορισμένη ηλικία, στην οποία είναι κατά κανόνα δυσχερής η ανεύρεση νέας θέσεως εργασίας.

32 Λαμβάνοντας υπόψη τα στοιχεία αυτά, το Oberster Gerichtshof αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) α) Πρέπει να δοθεί στα άρθρα 141 ΕΚ και 1 της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ [...] η ερμηνεία ότι στο πλαίσιο συστήματος, όπου ο εργοδότης, ο οποίος κατόπιν συγχωνεύσεως με άλλη εταιρία καταγγέλλει τις συμβάσεις εργασίας μεγάλης κατηγορίας εργαζομένων, οφείλει, λόγω της υποχρεώσεως κοινωνικής μέριμνας που υπέχει έναντι του συνόλου των εργαζομένων και προκειμένου να μειώσει τις συνέπειες των καταγγελιών —ιδίως τον σχετιζόμενο με την ηλικία κίνδυνο της ανεργίας— να καταρτίσει μαζί με το συμβούλιο εργαζομένων ένα δεσμευτικό πρόγραμμα κοινωνικής μέριμνας για τους εργαζομένους, [...] αντίκειται στις διατάξεις αυτές ένα πρόγραμμα κοινωνικής μέριμνας κατά το οποίο, ανεξαρτήτως της διάρκειας απασχολήσεως, ήτοι χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος για την απόκτηση των σχετικών δικαιωμάτων και μόνο βάσει της ηλικίας —και του διαφορετικού για τους άνδρες και τις γυναίκες, αναλόγως της ηλικίας, κινδύνου διαρκούς ανεργίας— αντιστοιχεί σε κάθε εργαζόμενη που κατά τον χρόνο καταγγελίας της συμβάσεως έχει συμπληρώσει το 50ό έτος της ηλικίας και σε κάθε εργαζόμενο, ο οποίος κατά τον χρόνο της καταγγελίας της συμβάσεως έχει συμπληρώσει το 55ο έτος της ηλικίας, [...] ["επίδομα αναμονής"] ύψους 75 % των τελευταίων ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών για πέντε έτη το πολύ, ωστόσο μέχρι της γενέσεως της εκ του νόμου αξιώσεως περί συνταξιοδοτήσεως;

β) Πρέπει ιδίως ο όρος "αμοιβή" του άρθρου 141 ΕΚ καθώς και του άρθρου 1 της οδηγίας να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι, σε περίπτωση παροχών που

δεν συνδέονται με την παρασχεθείσα εργασία, αλλά μόνον με την ιδιότητα του εργαζομένου και με την υποχρέωση κοινωνικής μέριμνας που βαρύνει τον εργοδότη, περιλαμβάνει την κάλυψη του κινδύνου της διαρκούς ανεργίας, οπότε η αμοιβή πρέπει να θεωρείται ίση, όταν —γενικώς θεωρούμενη— καλύπτει ιδίας εκτάσεως κίνδυνο, ακόμη και αν αυτός ο κίνδυνος εμφανίζεται κατά κανόνα σε διαφορετική ηλικία για τους άνδρες απ' ό,τι για τις γυναίκες;

γ) Ή μήπως ο ούτως νοούμενος διαφορετικός κίνδυνος μπορεί, εάν ο όρος "αμοιβή" σε αυτές τις διατάξεις περιλαμβάνει μόνον την παροχή σε μετρητά, να δικαιολογήσει τη διαφορετική μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών;

2) α) Πρέπει ο όρος "επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως" υπό την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ [...] να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι περιλαμβάνει και επίδομα αναμονής υπό την ανωτέρω εκτεθείσα έννοια;

β) Πρέπει ο όρος "κίνδυνος γήρατος, συμπεριλαμβανομένης της περιπτώσεως πρόωρων συνταξιοδοτήσεων" του άρθρου 4 της οδηγίας, να νοηθεί ότι περιλαμβάνει και τέτοια ["επιδόματα αναμονής"];

γ) Περιλαμβάνει ο όρος "σύστημα" του άρθρου 6, παράγραφος 1, στοιχείο γ΄, της οδηγίας μόνον το ζήτημα της συνδρομής των προϋποθέσεων για τη χορήγηση του επιδόματος αναμονής ή γενικώς την ιδιότητα του εργαζομένου;

3) α) Πρέπει η οδηγία [76/207/ΕΟΚ] [...] να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι το προπαρατεθέν ["επίδομα αναμονής"] συνιστά όρο απολύσεως υπό την έννοια του άρθρου 5 αυτής της οδηγίας;

β) Πρέπει αυτή η οδηγία να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αντίκειται σε αυτήν ένα πρόγραμμα κοινωνικής μέριμνας το οποίο προβλέπει, ανεξαρτήτως της διάρκειας απασχολήσεως, ήτοι χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ο "χρόνος για την απόκτηση των σχετικών δικαιωμάτων" και μόνο βάσει της ηλικίας —και του διαφορετικού για τους άνδρες και τις γυναίκες, αναλόγως της ηλικίας, γενικώς θεωρουμένου, κινδύνου διαρκούς ανεργίας—, τη χορήγηση σε κάθε εργαζομένη, που κατά τον χρόνο καταγγελίας των συμβάσεων έχει συμπληρώσει το 50ό έτος της ηλικίας και σε κάθε εργαζόμενο που κατά τον χρόνο καταγγελίας των συμβάσεων έχει συμπληρώσει το 55ο έτος της ηλικίας, ["επίδομα αναμονής"] [...] 75 % των τελευταίων ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών για πέντε έτη το πολύ, ωστόσο μέχρι της γενέσεως της εκ του νόμου αξιώσεως συνταξιοδοτήσεως;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου ερωτήματος

33 Με το πρώτο ερώτημά του, το οποίο περιλαμβάνει τρία σκέλη (ερωτήματα 1α έως 1γ), το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν αν, ένα επίδομα αναμονής όπως το επίδικο στην υπόθεση της κύριας δίκης εμπίπτει στην έννοια της «αμοιβής» του άρθρου 141 ΕΚ και του άρθρου 1 της οδηγίας 75/117 και, σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, αν οι διατάξεις αυτές κωλύουν τη χορήγηση του

επιδόματος αυτού λαμβανομένου υπόψη του διαφορετικού για τους άνδρες και τις γυναίκες, αναλόγως της ηλικίας, γενικώς θεωρουμένου, κινδύνου διαρκούς ανεργίας, ή αν, αντιθέτως, η ούτως νοούμενη διαφορά κινδύνου μπορεί να δικαιολογήσει τη διαφορά μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων όσον αφορά την ηλικία από την οποία μπορούν να αξιώσουν τη χορήγηση του εν λόγω επιδόματος, στην περίπτωση καταγγελίας των συμβάσεων.

Πρώτο σκέλος: χαρακτηρισμός της παροχής

34 Όσον αφορά το πρώτο σκέλος του ερωτήματος αυτού, όλοι οι διάδικοι που υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, εκτός της Roche, υποστηρίζουν ότι παροχή όπως το επίδικο επίδομα αναμονής στην υπόθεση της κύριας δίκης αποτελεί «αμοιβή» υπό την έννοια του άρθρου 141 ΕΚ και του άρθρου 1 της οδηγίας 75/117. Κατά τη Roche, δεν πρόκειται για τον χαρακτηρισμό αυτής καθεαυτής της παροχής, αλλά για το ζήτημα αν οι προϋποθέσεις για τη χορήγηση του επιδόματος αναμονής δημιουργούν διακρίσεις. Προβάλλει ότι το θέμα αυτό διέπεται από τις διατάξεις της οδηγίας 76/207 και επικαλείται συναφώς την προπαρατεθείσα απόφαση Burton.

35 Κατά πάγια νομολογία σχετικά με το άρθρο 119 της Συνθήκης, η έννοια της «αμοιβής» του άρθρου 141 ΕΚ και του άρθρου 1 της οδηγίας 75/117 περιλαμβάνει όλα τα οφέλη, σε χρήμα ή σε είδος, τωρινά ή μελλοντικά, αρκεί να καταβάλλονται, έστω και εμμέσως, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της εργασίας του τελευταίου. Το γεγονός ότι ορισμένες παροχές καταβάλλονται μετά τη λήξη της

σχέσεως εργασίας δεν αποκλείει ότι μπορούν να έχουν χαρακτήρα αμοιβής, κατά την έννοια των ανωτέρω διατάξεων (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις Barber, προπαρατεθείσα, σκέψη 12, και της 9ης Φεβρουαρίου 1999, C-167/97, Seymour-Smith και Perez, Συλλογή 1999, σ. I-623, σκέψεις 23 και 24).

36 Μολονότι αληθεύει ότι με την προπαρατεθείσα απόφαση Burton το Δικαστήριο έκρινε ότι η οδηγία 76/207 εφαρμόζεται στις προϋποθέσεις χορηγήσεως της αποζημιώσεως λόγω οικειοθελούς αποχωρήσεως που καταβάλλει ο εργοδότης σε εργαζόμενο που επιθυμεί να εγκαταλείψει την εργασία του, η Επιτροπή ορθώς προβάλλει ότι η νομολογία αυτή δεν επαναλήφθηκε σε νεότερες αποφάσεις με αντικείμενο παροχές που καταβάλλονται μετά τη λήξη της σχέσεως εργασίας.

37 Συγκεκριμένα, όσον αφορά τις αποζημιώσεις που χορηγούνται στον εργαζόμενο από τον εργοδότη κατά τη διακοπή της σχέσεως εργασίας, το Δικαστήριο έχει διαπιστώσει ότι αυτές αποτελούν μορφή ετεροχρονισμένης αμοιβής, την οποία δικαιούται ο εργαζόμενος λόγω της εργασίας του, καταβάλλεται όμως σε αυτόν κατά τον χρόνο της διακοπής της σχέσεως εργασίας, προκειμένου να διευκολύνει την προσαρμογή του στις νέες καταστάσεις που προκύπτουν εξ αυτής (προπαρατεθείσα απόφαση Barber, σκέψη 13, απόφαση της 27ης Ιουνίου 1990, C-33/89, Kowalska, Συλλογή 1990, σ. I-2591, σκέψη 10, και Seymour-Smith και Perez, προπαρατεθείσα, σκέψη 25).

38 Εν προκειμένω, πρέπει να αναφερθεί ότι το επίδομα αναμονής έχει ως νομική βάση το πρόγραμμα κοινωνικής μέριμνας της 26ης Φεβρουαρίου 1998, το οποίο προέκυψε κατόπιν διαβουλεύσεως μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και αποτελεί υποχρέωση της επιχειρήσεως λόγω της σχέσεως εργασίας που υπήρξε μεταξύ αυτής και ορισμένων εργαζομένων των οποίων καταγγέλθηκε η σχέση εργασίας στο

πλαίσιο της μετατροπής της επιχειρήσεως που προβλέπει το εν λόγω πρόγραμμα. Στο σημείο 8.3 του τελευταίου, σύμφωνα με το οποίο το ύψος του επιδόματος υπολογίζεται βάσει των τελευταίων ακαθάριστων αποδοχών, επιβεβαιώνεται ότι το επίδομα αναμονής αποτελεί όφελος το οποίο χορηγείται σε σχέση με την απασχόληση των οικείων εργαζομένων.

39 Δεν αμφισβητείται ότι το προαναφερθέν πρόγραμμα κοινωνικής μέριμνας καταρτίστηκε με σκοπό να αμβλυνθούν από κοινωνικής απόψεως οι συνέπειες από τη μετατροπή της επιχειρήσεως. Έτσι, το όφελος του επιδόματος αναμονής περιορίζεται στους εργαζομένους που πλησιάζουν, κατά τον χρόνο της καταγγελίας της σχέσεως εργασίας, την ηλικία της εκ του νόμου συνταξιοδοτήσεως και προβλέπεται ότι το επίδομα αυτό θα τους καταβάλλεται περιοδικώς για διάστημα το πολύ πέντε ετών, χωρίς να είναι υποχρεωμένοι να παρέχουν εργασία. Πάντως, μεταξύ των οφελών που χαρακτηρίζονται ως αμοιβή συγκαταλέγονται, μεταξύ άλλων, τα οφέλη που καταβάλλει ο εργοδότης λόγω της υπάρξεως έμμισθης εργασιακής σχέσεως και τα οποία έχουν ως αντικείμενο να εξασφαλίζουν μια πηγή εισοδημάτων για τους εργαζομένους, ακόμη και αν αυτοί δεν ασκούν, στις συγκεκριμένες περιπτώσεις που προβλέπει ο νομοθέτης, καμία δραστηριότητα προβλεπόμενη στη σύμβαση εργασίας (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 16ης Σεπτεμβρίου 1999, C-218/98, Abdoulaye κ.λπ., Συλλογή 1999, σ. I-5723, σκέψη 13 και τη νομολογία που παρατίθεται εκεί). Επιπλέον, ο χαρακτήρας μιας τέτοιας παροχής ως αμοιβής δεν μπορεί να αμφισβητηθεί από μόνο το γεγονός ότι μπορεί να θεωρηθεί ως ανταποκρινόμενη επίσης σε κριτήρια κοινωνικής πολιτικής (απόφαση της 17ης Φεβρουαρίου 1993, C-173/91, Επιτροπή κατά Βελγίου, Συλλογή 1993, σ. I-673, σκέψη 21, και της 28ης Σεπτεμβρίου 1994, C-7/93, Beune, Συλλογή 1994, σ. I-4471, σκέψη 45).

40 Επιβάλλεται, κατά συνέπεια, το συμπέρασμα ότι το επίδικο στην υπόθεση της κύριας δίκης επίδομα αναμονής εμπίπτει στην έννοια της «αμοιβής» υπό την έννοια του άρθρου 141 ΕΚ και του άρθρου 1 της οδηγίας 75/117.

Δεύτερο και τρίτο σκέλος: ύπαρξη διακρίσεως λόγω φύλου

41 Επιβάλλεται η από κοινού εξέταση του δεύτερου και του τρίτου σκέλους του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος, που έχουν ως αντικείμενο το αν, υπό τις

προϋποθέσεις της κύριας δίκης, η διαφορετική μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων που προβλέπεται από το πρόγραμμα κοινωνικής μέριμνας της 26ης Φεβρουαρίου 1998, όσον αφορά το όριο ηλικίας από το οποίο γεννάται αξίωση για το επίδομα αναμονής, συνιστά διάκριση που απαγορεύεται από το άρθρο 141 ΕΚ και από το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117.

42 Η αρχή της ισότητας αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία, όπως κατοχυρώνεται από το άρθρο 141 ΕΚ και διευκρινίζεται στο άρθρο 1 της οδηγίας 75/117, κωλύει, ιδίως, την εφαρμογή των διατάξεων που εισάγουν διακρίσεις οι οποίες βασίζονται ευθέως στο φύλο.

43 Όσον αφορά το άρθρο 141 ΕΚ, πρέπει να υπομνηστεί ότι η απαγόρευση των διακρίσεων μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, δεδομένου ότι έχει χαρακτήρα αναγκαστικού δικαίου, δεν επιβάλλεται μόνο σε σχέση με τις ενέργειες των δημοσίων αρχών, αλλά ισχύει επίσης για όλες τις συμβάσεις που αποσκοπούν στη συλλογική ρύθμιση της έμμισθης εργασίας (βλ. αποφάσεις της 8ης Απριλίου 1976, 43/75, Defrenne, Συλλογή τόμος 1976, σ. 175, σκέψη 39, Kowalska, προπαρατεθείσα, σκέψη 12, και της 18ης Νοεμβρίου 2004, C-284/02, Sass, Συλλογή 2004, σ. I-11141, σκέψη 25).

44 Ωστόσο, σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, η αρχή της ισότητας αμοιβών, όπως και η γενική αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων της οποίας αποτελεί ειδική έκφραση, προϋποθέτει ότι οι άνδρες και οι γυναίκες εργαζόμενοι στους οποίους εφαρμόζεται η αρχή αυτή τελούν σε παρεμφερείς καταστάσεις (βλ. αποφάσεις της 9ης Νοεμβρίου 1993, C-132/92, Roberts, επονομαζόμενη «απόφαση Birds Eye Walls», Συλλογή 1993, σ. I-5579, σκέψη 17, της 13ης Φεβρουαρίου 1996, C-342/93, Gillespie κ.λπ., Συλλογή 1996, σ. I-475, σκέψεις 16 έως 18, Abdoulaye κ.λπ., προπαρατεθείσα, σκέψη 16, και της 13ης Δεκεμβρίου 2001, C-206/00, Mouflin, Συλλογή 2001, σ. I-10201, σκέψη 28).

45 Εν προκειμένω, δεν αμφισβητείται ότι οι διατάξεις του προγράμματος κοινωνικής μέριμνας της 26ης Φεβρουαρίου 1998 προβλέπουν διαφορετική μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων που βασίζεται ευθέως στο φύλο, εφόσον καθορίζουν ως όριο ηλικίας για τη γένεση του δικαιώματος επιδόματος αναμονής τα 55 έτη για τους άνδρες και τα 50 για τις γυναίκες. Εντούτοις, κατά τη Roche και τη Δημοκρατία της Αυστρίας, οι διατάξεις αυτές δεν έχουν ούτε ως αντικείμενο ούτε ως αποτέλεσμα την εισαγωγή διακρίσεων σε βάρος των ανδρών. Υποστηρίζουν, κατ' ουσίαν, ότι οι άνδρες εργαζόμενοι των οποίων η σύμβαση καταγγέλλεται στην ηλικία μεταξύ 50 και 54 ετών δεν βρίσκονται σε κατάσταση όμοια ή συγκρίσιμη με τις γυναίκες εργαζόμενες της ίδιας ηλικίας. Κατά συνέπεια, θα αντέβαινε στην αρχή της ίσης μεταχειρίσεως η εφαρμογή του ίδιου κανόνα σε αντικειμενικά διαφορετική κατάσταση.

46 Συναφώς, πρέπει να αναφερθεί ότι το πρόγραμμα κοινωνικής μέριμνας της 26ης Φεβρουαρίου 1998, που εκδόθηκε δυνάμει των διατάξεων του ArbVG, συνάφθηκε μεταξύ της επιχειρήσεως και των εκλεγμένων εκπροσώπων του προσωπικού, προκειμένου να αμβλυνθούν οι κοινωνικής φύσεως συνέπειες της καταγγελίας των σχέσεων εργασίας μεγάλου αριθμού εργαζομένων στο πλαίσιο συγχωνεύσεως με άλλη εταιρία. Στο πλαίσιο αυτό, το πρόγραμμα κοινωνικής μέριμνας προέβλεψε επίδομα αναμονής χορηγούμενο αποκλειστικά στους εργαζόμενους που θα ήταν σχετικά μεγάλης ηλικίας κατά τον χρόνο της καταγγελίας, λαμβάνοντας, έτσι, υπόψη τον αυξημένο κίνδυνο ανεργίας μεγάλης διαρκείας τον οποίο θα αντιμετώπιζαν κανονικά οι εργαζόμενοι αυτοί.

47 Είναι αληθές ότι ο πραγματικός κίνδυνος ανεργίας που διατρέχει ο κάθε εργαζόμενος δεν εξαρτάται αποκλειστικά από παράγοντες όπως η ηλικία και το φύλο, αλλά επίσης, όπως προέβαλε ο Hlozek, και από άλλους παράγοντες που αφορούν τον ίδιο, όπως τα προσόντα του και η επαγγελματική του ευελιξία. Εντούτοις, παραμένει γεγονός ότι, κατά την κοινώς αποδεκτή εμπειρία, την εποχή της μετατροπής της εταιρίας, οι κοινωνικοί εταίροι μπορούσαν δικαιολογημένα να εκτιμήσουν ότι οι εργαζόμενοι που πλησίαζαν τη νόμιμη ηλικία συνταξιοδοτήσεως αποτελούσαν, σε σχέση με το μέγεθος του κινδύνου μη ευρέσεως νέας εργασίας, διαφορετική κατηγορία από τους άλλους εργαζομένους. Η εκτίμηση αυτή εξηγεί το γεγονός ότι, όσον αφορά τη χορήγηση του επιδόματος αναμονής, το πρόγραμμα κοινωνικής μέριμνας εισήγαγε διαφορετική μεταχείριση βασισμένη ευθέως στην ηλικία των εργαζομένων κατά τον χρόνο της καταγγελίας της σχέσεως εργασίας τους.

48 Δεδομένου ότι την εποχή της συνάψεως του προγράμματος κοινωνικής μέριμνας, οι γυναίκες μπορούσαν να αξιώσουν πρόωρη συνταξιοδότηση, παρεχόμενη από το εκ του νόμου σύστημα, από την ηλικία των 55 ετών, ενώ οι άνδρες μπορούσαν να αξιώσουν τη συνταξιοδότηση αυτή μόνον από την ηλικία των 60 ετών, οι κοινωνικοί εταίροι εκτίμησαν ότι, για να εξασφαλισθεί η ισότητα μεταχείρισης στο σύνολο των εργαζομένων, ήταν απαραίτητο να μπορέσουν οι γυναίκες εργαζόμενες να αποκτήσουν το δικαίωμα για το επίδομα αναμονής πέντε έτη νωρίτερα από την ηλικία που καθορίστηκε για τους άνδρες συναδέλφους τους. Η διάταξη αυτή του προγράμματος κοινωνικής μέριμνας δεν είχε ως αντικείμενο ούτε ως αποτέλεσμα την εισαγωγή διακρίσεων σε βάρος των ανδρών εργαζομένων της επιχειρήσεως. Συγκεκριμένα, οι άνδρες, όπως ο Hlozek, οι οποίοι, περιλαμβάνονταν, κατά τον χρόνο της καταγγελίας, στην ομάδα ηλικίας 50 έως 54 ετών απείχαν περισσότερο από τη νόμιμη ηλικία της πρόωρης συνταξιοδοτήσεως και, επομένως, δεν βρίσκονταν σε κατάσταση όμοια με αυτή των γυναικών που ήταν στην ίδια ομάδα ηλικίας όσον αφορά τον κίνδυνο ανεργίας που αντιμετώπιζαν.

49 Επιβάλλεται, επομένως, η διαπίστωση ότι, με τον καθορισμό διαφορετικού ορίου ηλικίας για τους άνδρες και διαφορετικού για τις γυναίκες όσον αφορά τη γέννηση του δικαιώματος για το επίδομα αναμονής, το πρόγραμμα κοινωνικής μέριμνας υιοθέτησε έναν ουδέτερο μηχανισμό, γεγονός που επιβεβαιώνει την απουσία οποιουδήποτε στοιχείου ενέχοντος δυσμενείς διακρίσεις (απόφαση Birds Eye Walls, προπαρατεθείσα, σκέψη 23).

50 Εξάλλου, πρέπει να επισημανθεί ότι οι σχετικές με τη χορήγηση του επιδόματος αναμονής διατάξεις του προγράμματος κοινωνικής μέριμνας της 26ης Φεβρουαρίου 1998 δεν φαίνονται ούτε γενικής εφαρμογής ούτε ισχύουσες για αόριστη χρονική διάρκεια. Οι κοινωνικοί εταίροι κατέληξαν σε συμφωνία για την έκδοση των διατάξεων αυτών αποκλειστικά ενόψει της μετατροπής της επιχειρήσεως και η καταβολή όλων των επιδομάτων αναμονής που χορηγούνται στους εργαζόμενους των οποίων καταγγέλθηκε η σχέση εργασίας στο πλαίσιο της μετατροπής αυτής παύει το αργότερο πέντε έτη μετά την καταγγελία. Συνεπώς, αντιθέτως προς το επιχείρημα που προβάλλει η Επιτροπή, δεν υπάρχει φόβος ότι η εφαρμογή του προγράμματος κοινωνικής μέριμνας θα έχει ως αποτέλεσμα την ενίσχυση ή την επ' αόριστον εφαρμογή των διατάξεων του εκ του νόμου αυστριακού συστήματος συνταξιοδοτήσεως που εισάγουν διαφορετική μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την ηλικία συνταξιοδοτήσεως, μολονότι υπάρχει στενός σύνδεσμος μεταξύ των διατάξεων αυτών και των διατάξεων της εκ του νόμου συνταξιοδοτήσεως.

51 Επομένως, στο πρώτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι επίδομα αναμονής όπως το επίδικο στην υπόθεση της κύριας δίκης εμπίπτει στην έννοια της «αμοιβής» υπό την έννοια του άρθρου 141 ΕΚ και του άρθρου 1 της οδηγίας 75/117. Επί πραγματικών περιστατικών όπως αυτά της διαφοράς της κύριας δίκης, οι διατάξεις αυτές δεν κωλύουν την εφαρμογή προγράμματος κοινωνικής μέριμνας που προβλέπει διαφορετική μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων όσον αφορά την ηλικία από την οποία γεννάται το δικαίωμα επιδόματος αναμονής, εφόσον οι εργαζόμενοι αυτοί, άνδρες και γυναίκες, τελούν, βάσει του εκ του νόμου εθνικού συστήματος πρόωρης συνταξιοδοτήσεως, υπό διαφορετικές καταστάσεις όσον αφορά τα σχετικά στοιχεία για τη χορήγηση του επιδόματος αυτού.

Επί του δεύτερου και τρίτου ερωτήματος

52 Με το δεύτερο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, αν το επίδικο στην υπόθεση της κύριας δίκης επίδομα αναμονής εμπίπτει στην έννοια των «επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφαλίσεως» υπό την έννοια της οδηγίας 86/378. Με το τρίτο ερώτημα, που έχει δύο σκέλη, ερωτά αν το εν λόγω επίδομα αναμονής συνιστά «προϋπόθεση για καταγγελία» υπό την έννοια του άρθρου 5 της οδηγίας 76/207 και, σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, αν η οδηγία αυτή κωλύει τη χορήγηση του επιδόματος αυτού σύμφωνα με κανόνες όπως αυτοί που θέτει το επίδικο στην υπόθεση της κύριας δίκης πρόγραμμα κοινωνικής μέριμνας.

53 Κατόπιν της απαντήσεως που δόθηκε στο πρώτο ερώτημα, σύμφωνα με την οποία το επίδομα αναμονής εμπίπτει στην έννοια της «αμοιβής» υπό την έννοια του άρθρου 141 ΕΚ, η ερμηνεία των οδηγιών 86/378 και 76/207 στερείται λυσιτέλειας για την επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης. Υπό τις περιστάσεις αυτές, δεν χρήζουν απαντήσεως το δεύτερο και τρίτο προδικαστικό ερώτημα.

Επί των δικαστικών εξόδων

54 Δεδομένου ότι η 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 εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι κατέθεσαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (πρώτο τμήμα) αποφαίνεται:

Επίδομα αναμονής όπως το επίδικο στην υπόθεση της κύριας δίκης εμπίπτει στην έννοια της «αμοιβής» υπό την έννοια του άρθρου 141 ΕΚ και του άρθρου 1 της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Επί πραγματικών περιστατικών όπως αυτά της διαφοράς της κύριας δίκης, οι διατάξεις αυτές δεν κωλύουν την εφαρμογή προγράμματος κοινωνικής μέριμνας που προβλέπει διαφορετική μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων όσον αφορά την ηλικία από την οποία γεννάται το δικαίωμα επιδόματος αναμονής, εφόσον οι εργαζόμενοι αυτοί, άνδρες και γυναίκες, τελούν, βάσει του εκ του νόμου εθνικού συστήματος πρόωρης συνταξιοδοτήσεως, υπό διαφορετικές καταστάσεις όσον αφορά τα σχετικά στοιχεία για τη χορήγηση του επιδόματος αυτού.

(υπογραφές)