Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δεύτερο τμήμα)

της 26ης Σεπτεμβρίου 2013*

«Ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία — Απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων λόγω ηλικίας — Οδηγία 2000/78/ΕΚ — Άρθρο 6, παράγραφοι 1 και 2 — Μη καταβολή μισθού εφεδρείας στους δημοσίους υπαλλήλους που συμπλήρωσαν την ηλικία των 65 ετών και πληρούν τις προϋποθέσεις για τη χορήγηση συντάξεως γήρατος»

Στην υπόθεση C-546/11,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Højesteret (Δανία) με απόφαση της 7ης Οκτωβρίου 2011, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 26 Οκτωβρίου 2011, στο πλαίσιο της δίκης

Dansk Jurist- og Økonomforbund, εξ ονόματος του Erik Toftgaard,

κατά

Indenrigs- og Sundhedsministeriet,

παρισταμένων των:

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU),

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO),

Personalestyrelsen,

Kommunernes Landsforening (KL),

Danske Regioner,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (δεύτερο τμήμα),

συγκείμενο από τη R. Silva de Lapuerta, πρόεδρο τμήματος, και τους Γ. Αρέστη, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (εισηγητή) και J. L. da Cruz Vilaça, δικαστές,

γενική εισαγγελέας: J. Kokott

γραμματέας: C. Strömholm, υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 15ης Νοεμβρίου 2012,

* Γλώσσα διαδικασίας: η δανική.

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— το Dansk Jurist- og Økonomforbund, εξ ονόματος του Erik Toftgaard, εκπροσωπούμενο από τον K.-M. Schebye, advokat,

— ο Kommunernes Landsforening και ο Danske Regioner, εκπροσωπούμενοι από τον J. Vinding, advokat,

— η Δανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον C. Vang, επικουρούμενο από τον R. Holdgaard, advokat,

— η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από τον S. Ossowski και την S. Lee,

— η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τον J. Enegren και την C. Barslev,

αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις της κατά τη συνεδρίαση της 7ης Φεβρουαρίου 2013,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση 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 Dansk Jurist- og Økonomforbund (στο εξής: DJØF), ενεργούντος εξ ονόματος του Erik Toftgaard, και του Indenrigs- og Sundhedsministeriet [Υπουργείο Εσωτερικών και Υγείας (πρώην Υπουργείο Εσωτερικών και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, στο εξής: ministeriet], όσον αφορά την άρνηση του ministeriet να χορηγήσει στον Erik Toftgaard τον μισθό εφεδρείας.

Το νομικό πλαίσιο

Η κανονιστική ρύθμιση της Ένωσης

3 Οι αιτιολογικές σκέψεις 13 και 25 της οδηγίας 2000/78 έχουν ως εξής:

«(13) Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται στα συστήματα κοινωνικής ασφαλίσεως και κοινωνικής προστασίας οι παροχές των οποίων δεν εξομοιούνται προς αμοιβή, κατά την έννοια που δίδεται στον όρο αυτόν από την εφαρμογή του άρθρου [157 ΣΛΕΕ], ούτε προς τις πάσης φύσεως αμοιβές που καταβάλλει το κράτος με στόχο την πρόσβαση στην απασχόληση ή την παραμονή σε αυτήν.

[...]

(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.»

4 Η εν λόγω οδηγία αποσκοπεί, όπως προβλέπει το άρθρο της 1, «στη 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, παράγραφοι 1 και 2, στοιχείο α′, της οδηγίας αυτής ορίζει τα εξής:

«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 ίδιας οδηγίας, με τίτλο «Πεδίο εφαρμογής», ορίζει στις παραγράφους του 1 και 3 τα ακόλουθα:

«1. Εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην Κοινότητα, η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στον 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·

[...]

[...]

3. Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται στις πάσης φύσεως παροχές που καταβάλλουν τα δημόσια συστήματα ή τα εξομοιούμενα προς τα δημόσια, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ή προστασίας.»

7 Κατά το άρθρο 6 της οδηγίας 2000/78, 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·

[...]

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 συνταξιοδοτήσεως 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.»

Η νομοθεσία της Δανίας

8 Η οδηγία 2000/78 μεταφέρθηκε στο δίκαιο της Δανίας με τον νόμο 1417, για την τροποποίηση του νόμου περί απαγορεύσεως των διακρίσεων στην αγορά εργασίας (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.), της 22ας Δεκεμβρίου 2004 (στο εξής: νόμος περί απαγορεύσεως των διακρίσεων).

9 Το άρθρο 6a του νόμου αυτού μεταφέρει στην εσωτερική έννομη τάξη το άρθρο 6, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78. Το άρθρο αυτό έχει ως εξής:

«Κατά παρέκκλιση από τα άρθρα 2 έως 5, ο παρών νόμος δεν αποκλείει τον καθορισμό ηλικίας για την ένταξη σε επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφαλίσεως ή τη χρήση κριτηρίων ηλικίας στους αναλογιστικούς υπολογισμούς στο πλαίσιο των συστημάτων αυτών. Η χρήση αυτών των κριτηρίων ηλικίας δεν πρέπει να καταλήγει σε διακρίσεις λόγω φύλου.»

10 Το άρθρο 32, παράγραφοι 1 και 4, του νόμου περί δημοσίων υπαλλήλων (tjenestemandslov), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο της απολύσεως του Erik Toftgaard, όριζε τα εξής:

«1. Δημόσιος υπάλληλος, ο οποίος απολύεται λόγω καταργήσεως της θέσεώς του στο πλαίσιο αλλαγών στην οργάνωση ή τον τρόπο λειτουργίας της Διοικήσεως, εξακολουθεί να λαμβάνει τον μέχρι τότε μισθό του για τρία χρόνια, υπό την επιφύλαξη των άρθρων 3 έως 5.

[…]

4. Δικαίωμα σε μισθό εφεδρείας δεν υφίσταται όταν ο εργαζόμενος:

1) τοποθετηθεί ή μετατεθεί σε άλλη θέση την οποία υποχρεούται να αποδεχθεί βάσει των άρθρων 12 και 13·

2) έχει συμπληρώσει το 65ο έτος·

3) έχει συμπληρώσει το οριζόμενο για τη θέση όριο ηλικίας για συνταξιοδότηση ή,

4) κατά την ημερομηνία της απολύσεως αδυνατεί, λόγω ασθενείας ή ελλείψεως προσόντων, να αποδεχθεί μια θέση την οποία είναι υποχρεωμένος να αποδεχθεί βάσει των άρθρων 12 και 13.»

11 Από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι ο μισθός εφεδρείας καταβάλλεται από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή, ο δε δημόσιος υπάλληλος είναι υποχρεωμένος να βρίσκεται στη διάθεση της αρχής αυτής κατά τη διάρκεια της περιόδου κατά την οποία καταβάλλεται ο μισθός εφεδρείας.

12 Βάσει του νόμου 230, περί του συνταξιοδοτικού καθεστώτος των δημοσίων υπαλλήλων (tjenestemandspensionslov 230), της 19ης Μαρτίου 2004, όπως ίσχυε στην υπόθεση της κύριας δίκης, οι δημόσιοι υπάλληλοι αποκτούν, κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους, συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Ο δημόσιος υπάλληλος συνεχίζει να αποκτά τα δικαιώματα αυτά και κατά τον χρόνο κατά τον οποίο λαμβάνει μισθό εφεδρείας. Εξάλλου, ο δημόσιος υπάλληλος συνεχίζει να αποκτά συνταξιοδοτικά δικαιώματα και κατά την περίοδο κατά την οποία είχε, κατ' αρχήν, δικαίωμα να λάβει μισθό εφεδρείας, αλλά ο μισθός δεν καταβλήθηκε, λόγω του περιορισμού ηλικίας που θέτει ο νόμος περί δημοσίων υπαλλήλων.

13 Όπως προκύπτει από το άρθρο 6, παράγραφος 6, του νόμου αυτού, οι δημόσιοι υπάλληλοι μπορούν να λάβουν πλήρη σύνταξη γήρατος από τη συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας τους.

14 Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι, πέραν της συντάξεως του δημοσίου υπαλλήλου, δικαιούνται και άλλες παροχές συνταξιοδοτήσεως, όπως, ιδίως, την εθνική σύνταξη γήρατος, η οποία προστίθεται στη σύνταξη γήρατος του δημοσίου υπαλλήλου.

15 Ο νόμος 1005, για τις εθνικές συντάξεις γήρατος (lov nr. 1005 om social pension), της 19ης Αυγούστου 2010, ορίζει τη νόμιμη ηλικία συνταξιοδοτήσεως στα 65 έτη για εκείνους που γεννήθηκαν πριν από την 1η Ιανουαρίου 1959. Ωστόσο, η καταβολή της σύνταξης αυτής μπορεί, κατόπιν αιτήσεως του ενδιαφερόμενου, να αναβληθεί για δέκα χρόνια, έτσι ώστε να μπορέσει ο ενδιαφερόμενος να λάβει, την κατάλληλη στιγμή, μια μεγαλύτερη σύνταξη. Επίσης, παρέχεται η δυνατότητα να συνδυαστεί η άσκηση μιας επαγγελματικής δραστηριότητας με παράλληλη λήψη της εθνικής σύνταξης γήρατος, υπό την προϋπόθεση ότι το εισόδημα από την εργασία δεν υπερβαίνει ορισμένα όρια, πέραν των οποίων το ποσό της σύνταξης μειώνεται ή καταργείται εντελώς.

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

16 Ο Erik Toftgaard εργάσθηκε στη νομαρχία του Vejle (Δανία) ως δημόσιος υπάλληλος μέχρι την απόλυσή του στις 8 Μαΐου 2006, με ημερομηνία ισχύος της σχετικής αποφάσεως την 31η Δεκεμβρίου 2006, λόγω καταργήσεως της εν λόγω θέσεως. Αν και είχε συμπληρώσει το 65ο έτος, δεν έλαβε τον μισθό εφεδρείας διότι, από τις 31 Δεκεμβρίου 2006, πληρούσε τις προϋποθέσεις για να λάβει σύνταξη γήρατος.

17 Κατά τον χρόνο που απολύθηκε ο Erik Toftgaard, το όριο ηλικίας για την υποχρεωτική συνταξιοδότηση των δημοσίων υπαλλήλων ήταν τα 70 έτη. Έχοντας συμπληρώσει το 65ο έτος, ο Erik Toftgaard είχε επομένως δικαίωμα να ζητήσει τη συνταξιοδότησή του, αλλά δεν ήταν υποχρεωμένος να το πράξει. Ο Erik Toftgaard δήλωσε στο ministeriet την επιθυμία του να τοποθετηθεί σε άλλη θέση, επισημαίνοντας ότι ήταν πρόθυμος να δεχθεί ενδεχόμενη μείωση του μισθού του. Μετά την απόλυσή του, του ανατέθηκαν ορισμένες τιμητικές αποστολές με μικρές αποδοχές.

18 Ο Erik Toftgaard θεωρεί ότι η μη χορήγηση προς αυτόν του μισθού εφεδρείας συνιστά δυσμενή διάκριση λόγω ηλικίας. Για τον λόγο αυτόν, ο DJØF άσκησε προσφυγή, εξ ονόματος του Erik Toftgaard, ενώπιον του Østre Landsret, κατά του εργοδότη του, δηλαδή κατά του ministeriet. Η προσφυγή αυτή απορρίφθηκε και ο DJØF άσκησε έφεση ενώπιον του Højesteret, υποστηρίζοντας, μεταξύ άλλων, ότι το άρθρο 32, παράγραφος 4, σημείο 2, του νόμου περί των δημοσίων υπαλλήλων αντιβαίνει στην οδηγία 2000/78. Ο DJØF υποστήριξε ότι ο μισθός εφεδρείας δεν συνιστά επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως κατά την έννοια του άρθρου 6a του νόμου κατά των

διακρίσεων και του άρθρου 6, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78, και ότι το όριο ηλικίας των 65 ετών δεν αποτελεί πρόσφορο και αναγκαίο μέσο για την επίτευξη ενός θεμιτού σκοπού, κατά την έννοια του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής.

19 Το ministeriet προέβαλε ότι το άρθρο 32, παράγραφος 4, σημείο 2, του νόμου περί δημοσίων υπαλλήλων εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εξαίρεσης που προβλέπεται στα άρθρα 6a του νόμου κατά των διακρίσεων και 6, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78, εφόσον ο μισθός εφεδρείας πρέπει να θεωρηθεί ως επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως κατά την έννοια των διατάξεων αυτών. Επικουρικώς, το ministeriet πρόσθεσε ότι το εν λόγω άρθρο 32, παράγραφος 4, σκέψη 2, ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις που ορίζονται στο άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.

20 Υπό τις συνθήκες αυτές το Højesteret αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα εξής προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Έχει το άρθρο 6, παράγραφος 2, της οδηγίας [2000/78] την έννοια ότι τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι ο καθορισμός ηλικίας, όσον αφορά τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, για την πρόσβαση σε παροχές ή για το δικαίωμα λήψεως παροχών δεν συνιστά διάκριση λόγω ηλικίας εφόσον τα εν λόγω συστήματα κοινωνικής ασφάλισης αφορούν παροχές συνταξιοδοτήσεως ή αναπηρίας;

2) Έχει το άρθρο 6, παράγραφος 2, την έννοια ότι η δυνατότητα καθορισμού των ορίων ηλικίας ισχύει μόνον για την ένταξη στα εν λόγω συστήματα ή έχει την έννοια ότι η δυνατότητα αυτή ισχύει και για το δικαίωμα καταβολής παροχών των συστημάτων αυτών;

3) Εάν η απάντηση στο πρώτο ερώτημα είναι αρνητική:

Μπορεί η έννοια των “επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης” του άρθρου 6, παράγραφος 2, της οδηγίας για την απασχόληση να περιλαμβάνει σύστημα, όπως αυτό του μισθού εφεδρείας του άρθρου 32, πρώτο εδάφιο, του νόμου [...] περί δημοσίων υπαλλήλων, βάσει του οποίου ο δημόσιος υπάλληλος μπορεί, ως ειδική προστασία σε περίπτωση απολύσεως λόγω καταργήσεως της θέσεώς του, να εξακολουθήσει να λαμβάνει τον μισθό που ελάμβανε για τρία χρόνια και να προσμετρώνται τα χρόνια αυτά ως συντάξιμα, υπό τον όρο ότι παραμένει διαθέσιμος για τοποθέτηση σε άλλη κατάλληλη θέση;

4) Έχει το άρθρο 6, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας την έννοια ότι δεν απαγορεύει εθνική διάταξη, όπως το άρθρο 32, [παράγραφος 4, σημείο 2], του νόμου περί δημοσίων υπαλλήλων, δυνάμει της οποίας, αν η θέση δημοσίου υπαλλήλου καταργηθεί, ο μισθός εφεδρείας δεν καταβάλλεται στον υπάλληλο που έχει συμπληρώσει την ηλικία κατά την οποία αποκτά το δικαίωμα λήψεως της εθνικής συντάξεως γήρατος;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου ερωτήματος

21 Με το πρώτο του ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ’ ουσίαν, εάν το άρθρο 6, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι εφαρμόζεται μόνο στις παροχές συνταξιοδοτήσεως και αναπηρίας που εμπίπτουν σε ένα επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως.

22 Προκειμένου να δοθεί απάντηση στο ερώτημα αυτό, πρέπει να εξεταστεί, αρχικώς, εάν η εθνική ρύθμιση περί της οποίας πρόκειται στην κύρια δίκη, η οποία φέρεται ως εισάγουσα δυσμενείς διακρίσεις, εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78.

23 Συναφώς, η οδηγία, όπως προκύπτει τόσο από τον τίτλο όσο και από το προοίμιο, το περιεχόμενο και τον σκοπό της, επιδιώκει να θεσπίσει ένα γενικό πλαίσιο προκειμένου να εξασφαλίσει σε όλους την ίση μεταχείριση «στην απασχόληση και την εργασία», προσφέροντάς τους επαρκή προστασία έναντι των διακρίσεων για έναν από τους απαριθμούμενους στο άρθρο 1 αυτής λόγους, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται και η ηλικία (βλ. απόφαση της 8ης Σεπτεμβρίου 2011, C-297/10 και C-298/10, Hennings και Mai, Συλλογή 2011, σ. I-7965, σκέψη 49).

24 Ειδικότερα, από το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 2000/78 προκύπτει ότι αυτή εφαρμόζεται, εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην Ευρωπαϊκή Ένωση, «σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων φορέων», όσον αφορά, μεταξύ άλλων, «τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών».

25 Το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78 πρέπει να ερμηνεύεται με γνώμονα το άρθρο 3, παράγραφοι 1, στοιχείο γ', και 3, σε συνδυασμό με την αιτιολογική σκέψη 13 της οδηγίας αυτής υπό την έννοια ότι δεν καλύπτει τα συστήματα κοινωνικής ασφαλίσεως και προστασίας οι παροχές των οποίων δεν εξομοιώνονται προς αμοιβή κατά την έννοια που δίδεται στον όρο αυτόν για την εφαρμογή του άρθρου 157, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ, ούτε προς τις πάσης φύσεως αμοιβές που καταβάλλει το Δημόσιο με σκοπό την πρόσβαση στην απασχόληση ή τη διατήρησή της (αποφάσεις της 1ης Απριλίου 2008, C-267/06, Maruko, Συλλογή 2008, σ. I-1757, σκέψη 41, και της 10ης Μαΐου 2011, C-147/08, Römer, Συλλογή 2011, σ. I-3591, σκέψη 32).

26 Η κατά το άρθρο 157, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ έννοια της αμοιβής περιλαμβάνει όλα τα οφέλη, παρόντα ή μελλοντικά, σε χρήμα ή σε είδος, αρκεί να παρέχονται, έστω και εμμέσως, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της εργασίας του δευτέρου (βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 17ης Μαΐου 1990, C-262/88, Barber, Συλλογή 1990, σ. I-1889, σκέψη 12).

27 Εν προκειμένω, ο μισθός εφεδρείας που θεσπίζει ο νόμος περί δημοσίων υπαλλήλων καταβάλλεται από το Δημόσιο, το οποίο ενεργεί ως εργοδότης, μηνιαίως για τριετή περίοδο, στους δημοσίους υπαλλήλους που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα λόγω καταργήσεως της θέσεώς τους εργασίας. Το ποσό του μισθού αυτού αντιστοιχεί στον μισθό που λάμβανε ο δημόσιος υπάλληλος πριν τεθεί σε διαθεσιμότητα.

28 Επισημαίνεται, εξάλλου, ότι, ως αντιπαροχή για τον μισθό εφεδρείας, ο δημόσιος υπάλληλος πρέπει να βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη του για την περίοδο κατά την οποία καταβάλλεται ο εν λόγω μισθός. Εάν ο εργοδότης τού προτείνει κατάλληλη θέση, υποχρεούται να την αποδεχθεί. Εάν δεν δεχθεί τη θέση αυτή, χάνει την αξίωσή του επί του μισθού εφεδρείας.

29 Από τα ανωτέρω στοιχεία προκύπτει ότι ο μισθός εφεδρείας αποτελεί ένα τρέχον όφελος σε χρήμα, το οποίο καταβάλλεται από τον εργοδότη στον δημόσιο υπάλληλο λόγω της απασχόλησης του εν λόγω υπαλλήλου, και συνιστά, επομένως, αμοιβή κατά την έννοια του άρθρου 157, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ.

30 Επομένως, αποκλείοντας από τον μισθό εφεδρείας μία ολόκληρη κατηγορία δημοσίων υπαλλήλων, το άρθρο 32, παράγραφος 4, σημείο 2, του νόμου περί δημοσίων υπαλλήλων θίγει τους όρους αμοιβής των υπαλλήλων αυτών, κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 2000/78. Συνεπώς, η οδηγία αυτή έχει εφαρμογή σε περίπτωση όπως αυτή της υποθέσεως της κύριας δίκης.

31 Πρέπει, δεύτερον, να εξετασθεί αν η ρύθμιση περί της οποίας πρόκειται στην κύρια δίκη εισάγει διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.

32 Βάσει της διατάξεως αυτής, η «αρχή της ίσης μεταχείρισης» σημαίνει ότι δεν υφίσταται άμεση ή έμμεση διάκριση για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 της οδηγίας αυτής, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται και η ηλικία. Το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της εν λόγω οδηγίας διευκρινίζει ότι, για την εφαρμογή της παραγράφου 1 του ίδιου άρθρου, άμεση διάκριση συντρέχει όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 της εν λόγω οδηγίας, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο.

33 Εν προκειμένω, δεδομένου ότι το άρθρο 32, παράγραφος 4, σημείο 2, του νόμου περί δημοσίων υπαλλήλων έχει ως αποτέλεσμα να αποκλείονται από τον μισθό εφεδρείας οι δημόσιοι υπάλληλοι που έχουν συμπληρώσει το 65ο έτος της ηλικίας τους, η διάταξη αυτή εισάγει διαφορετική μεταχείριση ευθέως συνδεόμενη με την ηλικία, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78.

34 Πρέπει, τρίτον, να εξεταστεί εάν τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν, βάσει του άρθρου 6, παράγραφος 2, της οδηγίας αυτής, ότι η διαφορετική μεταχείριση δεν συνιστά δυσμενή διάκριση λόγω ηλικίας.

35 Κατά την εν λόγω διάταξη, όπως έχει αποδοθεί στη γαλλική γλώσσα, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν, υπό την επιφύλαξη του άρθρου 2, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78, ότι «δεν συνιστά διάκριση λόγω ηλικίας, όσον αφορά τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, ο καθορισμός ηλικίας για την ένταξη ή την αποδοχή σε παροχές συνταξιοδοτήσεως 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».

36 Η απόδοση στα δανικά του άρθρου 6, παράγραφος 2, της οδηγίας αυτής διαφέρει από το κείμενο που παρατίθεται στην προηγούμενη σκέψη της παρούσας αποφάσεως καθόσον δεν περιέχει καμία αναφορά, μεταξύ άλλων, σε «παροχές συνταξιοδοτήσεως ή αναπηρίας».

37 Συναφώς, επιβάλλεται η υπόμνηση ότι, κατά πάγια νομολογία, οι κανόνες του δικαίου της Ένωσης πρέπει να ερμηνεύονται και να εφαρμόζονται κατά τρόπο ομοιόμορφο λαμβανομένων υπόψη των αποδόσεών τους σε όλες τις γλώσσες της Ένωσης. Σε περίπτωση διαστάσεως μεταξύ των αποδόσεων διατάξεως του δικαίου της Ένωσης στις διάφορες γλώσσες, η επίμαχη διάταξη πρέπει επομένως να ερμηνεύεται βάσει της όλης οικονομίας της και του σκοπού που επιδιώκεται με τη ρύθμιση της οποίας αποτελεί στοιχείο (βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 8ης Δεκεμβρίου 2005, C-280/04, Jyske Finans, Συλλογή 2005, σ. I-10683, σκέψη 31 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

38 Όσον αφορά την απόδοση του άρθρου 6, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78 στις άλλες γλώσσες της Ένωσης, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι σ' αυτές αναφέρεται ρητώς, όπως και στην προπαρατεθείσα στη σκέψη 35 της παρούσας αποφάσεως απόδοση στη γαλλική γλώσσα, όσον αφορά τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, ο καθορισμός ηλικίας, για την ένταξη ή την αποδοχή σε παροχές συνταξιοδοτήσεως ή αναπηρίας. Ενδεικτικά, η απόδοση στα ισπανικά της εν λόγω διατάξεως αναφέρει «la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas», η απόδοση στα γερμανικά είναι διατυπωμένη ως εξής: «bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität», η απόδοση στα αγγλικά της επίμαχης διάταξης έχει ως εξής: «the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits», ενώ η απόδοση στα πολωνικά έχει ως εξής: «ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich».

39 Από το γράμμα του άρθρου 6, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78, όπως έχει αποδοθεί στις γλώσσες που παρατίθενται στην προηγούμενη σκέψη της παρούσας αποφάσεως, συνάγεται, εξάλλου, ότι η διάταξη αυτή εφαρμόζεται μόνο στις περιπτώσεις που απαριθμούνται στην οδηγία περιοριστικά. Συγκεκριμένα, εάν ο νομοθέτης της Ένωσης ήθελε να εκτείνει το πεδίο εφαρμογής της διάταξης αυτής πέραν των περιπτώσεων που αναφέρονται ρητώς σ' αυτήν, θα το είχε ορίσει ρητώς, χρησιμοποιώντας, π.χ., τη φράση «μεταξύ άλλων».

40 Η όλη οικονομία και ο σκοπός της οδηγίας 2000/78 ενισχύουν το συμπέρασμα αυτό. Συγκεκριμένα, η εν λόγω οδηγία συγκεκριμενοποιεί στον τομέα της απασχολήσεως και της εργασίας την αρχή της απαγορεύσεως διακρίσεων λόγω ηλικίας, η οποία θεωρείται ως γενική αρχή του δικαίου της Ένωσης (βλ., συναφώς, απόφαση της 19ης Ιανουαρίου 2010, C-555/07, Kücükdeveci, Συλλογή 2010, σ. I-365, σκέψη 21). Η απαγόρευση κάθε είδους διακρίσεως λόγω, μεταξύ άλλων, ηλικίας προβλέπεται και από το άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο οποίος έχει από 1ης Δεκεμβρίου 2009 το ίδιο νομικό κύρος με τις Συνθήκες.

41 Επομένως, εφόσον το άρθρο 6, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78 επιτρέπει στα κράτη μέλη να προβλέπουν εξαίρεση από την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας, η διάταξη αυτή πρέπει να ερμηνευθεί συσταλτικά (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 12ης Ιανουαρίου 2010, C-341/08, Petersen, Συλλογή 2010, σ. I-47, σκέψη 60).

42 Αν, όμως, το άρθρο 6, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78 θεωρηθεί ότι έχει την έννοια ότι η διάταξη αυτή μπορεί να εφαρμοστεί σε όλα τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, τούτο θα είχε ως αποτέλεσμα τη διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής της εν λόγω οδηγίας, κατά παράβαση του συσταλτικού χαρακτήρα που πρέπει να έχει η ερμηνεία της διάταξης αυτής.

43 Κατά συνέπεια το άρθρο 6, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78 έχει εφαρμογή μόνο στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που καλύπτουν τους κινδύνους γήρατος και αναπηρίας.

44 Εν προκειμένω, ακόμη κι αν υποτεθεί ότι ο μισθός εφεδρείας εντάσσεται στο πλαίσιο ενός επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, είναι πρόδηλο, λαμβανομένων υπόψη των στοιχείων που παρατίθενται στις σκέψεις 27 έως 29 της παρούσας αποφάσεως, ότι ο μισθός αυτός δεν συνιστά παροχή συνταξιοδοτήσεως ή αναπηρίας. Επομένως, το άρθρο 6, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78 δεν μπορεί να εφαρμοστεί υπό περιστάσεις όπως αυτές της κύριας δίκης.

45 Κατόπιν των προεκτεθέντων, στο πρώτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 6, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι εφαρμόζεται μόνο σε συστήματα που αφορούν παροχές συνταξιοδοτήσεως και αναπηρίας που εμπίπτουν σε επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως.

Επί του δευτέρου και τρίτου ερωτήματος

46 Δεδομένης της απαντήσεως που δόθηκε στο πρώτο ερώτημα, παρέλκει η απάντηση στο δεύτερο και στο τρίτο ερώτημα.

Επί του τετάρτου ερωτήματος

47 Με το τέταρτο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, εάν τα άρθρα 2 και 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική ρύθμιση βάσει της οποίας οι δημόσιοι υπάλληλοι που συμπληρώνουν την ηλικία συνταξιοδοτήσεως δεν μπορούν, εξ αυτού του λόγου και μόνον, να λάβουν τον μισθό εφεδρείας που παρέχεται στους δημοσίους υπαλλήλους που απολύθηκαν λόγω καταργήσεως της θέσεως εργασίας τους.

48 Δυνάμει του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής, η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας δεν συνιστά διάκριση, εφόσον δικαιολογείται στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου αντικειμενικά και λογικά από έναν θεμιτό σκοπό, ιδίως δε από θεμιτούς σκοπούς της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, και εφόσον τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

49 Πρέπει, επομένως, να εξεταστεί, κατ' αρχάς, αν η επίμαχη στην κύρια δίκη ρύθμιση επιδιώκει θεμιτό σκοπό. Συναφώς, η Δανική Κυβέρνηση προβάλλει ότι η ρύθμιση αυτή αποσκοπεί στη διασφάλιση ισορροπίας μεταξύ, αφενός, των αναγκών του κράτους στον τομέα της προσαρμογής, του εκσυγχρονισμού και της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης και, αφετέρου, της ανάγκης προστασίας των δημοσίων υπαλλήλων από αδικαιολόγητες προσωπικές και πολιτικές πιέσεις. Ειδικότερα, η εν λόγω κανονιστική ρύθμιση επιδιώκει διπλό σκοπό ο οποίος συνίσταται, αφενός, στη διατήρηση της διαθεσιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων με την προοπτική της τοποθετήσεώς τους σε άλλη θέση και, αφετέρου, στη διασφάλιση της ανεξαρτησίας τους προστατεύοντάς τους από εξωτερικές πιέσεις. Ο αποκλεισμός από τον μισθό εφεδρείας των δημοσίων υπαλλήλων που πληρούν τις προϋποθέσεις για να συνταξιοδοτηθούν θα μπορούσε να δικαιολογηθεί από την ανάγκη πρόληψης καταχρηστικών συμπεριφορών, στον βαθμό που είναι, κατά κανόνα, μάλλον απίθανο να επιθυμούν οι υπάλληλοι αυτοί να απασχοληθούν σε εναλλακτική θέση. Περαιτέρω, για τους εν λόγω υπαλλήλους απαιτείται μικρότερη προστασία, εφόσον η σύνταξη που μπορούν να λάβουν αποτελεί επαρκές εναλλακτικό εισόδημα.

50 Στο πλαίσιο αυτό υπενθυμίζεται ότι, στο παρόν στάδιο εξελίξεως του δικαίου της Ένωσης, τα κράτη μέλη καθώς και, ενδεχομένως, οι κοινωνικοί εταίροι στο εθνικό επίπεδο έχουν ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως στην επιλογή όχι μόνον της επιδίωξης ενός συγκεκριμένου σκοπού μεταξύ άλλων στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής απασχολήσεως αλλά και στον καθορισμό των μέτρων μέσω των οποίων μπορεί να επιτευχθεί ο σκοπός αυτός (απόφαση της 16ης Οκτωβρίου 2007, C-411/05, Palacios de la Villa, Συλλογή 2007, σ. I-8531, σκέψη 68).

51 Ο σκοπός που συνίσταται στη διασφάλιση της διαθεσιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων και στη διασφάλιση της προστασίας τους σε περίπτωση καταργήσεως της θέσεώς τους, περιορίζοντας ταυτόχρονα τον μισθό εφεδρείας μόνο στους δημοσίους υπαλλήλους που πρέπει να προστατευθούν και τηρούν την υποχρέωσή τους να παραμείνουν διαθέσιμοι, εμπίπτει στην κατηγορία των θεμιτών σκοπών της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας, κατά την έννοια του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.

52 Κατά τη διάταξη αυτή, οι ως άνω σκοποί μπορούν να δικαιολογούν, κατά παρέκκλιση από την αρχή της απαγορεύσεως διακρίσεων λόγω ηλικίας, διαφορετική μεταχείριση ιδίως ως προς «την καθιέρωση ειδικών συνθηκών [...] για την απασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των όρων απόλυσης και αμοιβής, για τους νέους, τους ηλικιωμένους [...], προκειμένου να ευνοείται η επαγγελματική τους ένταξη ή να εξασφαλίζεται η προστασία τους».

53 Κατά συνέπεια, σκοποί όπως οι επιδιωκόμενοι με την επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εθνική ρύθμιση 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.

54 Πέραν τούτου, πρέπει να ελέγχεται, σύμφωνα με το γράμμα της ανωτέρω διατάξεως, αν τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την επίτευξη των σκοπών αυτών είναι «πρόσφορα και αναγκαία».

55 Όσον αφορά τον πρόσφορο χαρακτήρα της επίμαχης στην υπόθεση της κύριας δίκης εθνικής ρυθμίσεως, πρέπει να τονιστεί ότι η χορήγηση του μισθού εφεδρείας μόνο στους δημοσίους υπαλλήλους που δεν έχουν θεμελιώσει δικαίωμα συνταξιοδοτήσεως δεν συνιστά ανακολουθία σε

σχέση με τον επιδιωκόμενο από τον νομοθέτη σκοπό, ο οποίος συνίσταται στην παροχή αυξημένης προστασίας στους δημοσίους υπαλλήλους που δεν διαθέτουν μόνιμο και σταθερό εναλλακτικό εισόδημα.

56 Η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εθνική ρύθμιση φαίνεται επίσης κατάλληλη για την επίτευξη του σκοπού της διασφαλίσεως της διαθεσιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων σε περίπτωση καταργήσεως της θέσεώς τους. Συγκεκριμένα, οι δημόσιοι υπάλληλοι που δεν έχουν ακόμη δικαίωμα συντάξεως θα είναι υποχρεωμένοι, αν δεν υπάρχει ο μισθός εφεδρείας, να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, οπότε, όταν τους προταθεί νέα θέση εργασίας στη δημόσια διοίκηση, δεν θα είναι πλέον διαθέσιμοι. Αντιθέτως, οι δημόσιοι υπάλληλοι που μπορούν να λάβουν σύνταξη είναι, κατά κανόνα, λιγότερο πρόθυμοι να επανενταχθούν στη δημόσια διοίκηση σε μια νέα θέση εργασίας, λαμβανομένων υπόψη των μειονεκτημάτων επαγγελματικής και ιδιωτικής φύσεως που μπορεί να συνεπάγεται η επανένταξη αυτή.

57 Εξάλλου, το άρθρο 32, παράγραφος 4, σημείο 2, του νόμου περί δημοσίων υπαλλήλων καθιστά επίσης δυνατό τον περιορισμό της δυνατότητας καταχρήσεως συνιστάμενης στη χορήγηση σε δημόσιο υπάλληλο μισθού εφεδρείας, μολονότι πρόκειται να συνταξιοδοτηθεί.

58 Επομένως, πρέπει να γίνει δεκτό ότι εθνική ρύθμιση όπως αυτή της κύριας δίκης δεν είναι προδήλως απρόσφορη για την επίτευξη των θεμιτών σκοπών που αναφέρονται στη σκέψη 49 της παρούσας αποφάσεως.

59 Πρέπει ωστόσο να εξεταστεί μήπως το μέτρο αυτό βαίνει πέραν αυτού που είναι αναγκαίο για την επίτευξη των σκοπών αυτών.

60 Η Δανική Κυβέρνηση προβάλλει συναφώς ότι ο μισθός εφεδρείας έπρεπε να περιορίζεται αυστηρά στους δημοσίους υπαλλήλους που έχουν όντως ανάγκη τον μισθό αυτόν και είναι πράγματι διαθέσιμοι να επανενταχθούν, ενδεχομένως, στη δημόσια διοίκηση.

61 Βεβαίως, είναι αληθές ότι, όπως διαπιστώθηκε στη σκέψη 56 της παρούσας αποφάσεως, οι δημόσιοι υπάλληλοι που έχουν θεμελιώσει δικαίωμα συνταξιοδοτήσεως είναι, για τον λόγο αυτό, λιγότερο πρόθυμοι να αποδεχθούν διορισμό σε εναλλακτική θέση.

62 Επίσης, οι υπάλληλοι αυτοί μπορούν να βασιστούν σε ένα μόνιμο και σταθερό εναλλακτικό εισόδημα, ενώ για τους υπαλλήλους που δεν έχουν ακόμη θεμελιώσει δικαίωμα συνταξιοδοτήσεως και η θέση τους καταργήθηκε απαιτείται, για τον λόγο αυτόν, αυξημένη προστασία. Συγκεκριμένα, οι δημόσιοι υπάλληλοι που ανήκουν στην κατηγορία αυτή είναι, κατά κανόνα, πλέον ευάλωτοι σε οικονομικές και κοινωνικές πιέσεις, στον βαθμό που, εάν δεν υπήρχε ο μισθός εφεδρείας, θα στερούνταν μία πηγή σταθερού εισοδήματος. Έτσι, ο μισθός εφεδρείας αποσκοπεί στο να προστατεύσει τους δημοσίους υπαλλήλους της δεύτερης αυτής κατηγορίας από τις εν λόγω πιέσεις, παρέχοντάς τους επαρκές εισόδημα για μια τριετία.

63 Πρέπει επίσης να υπογραμμιστεί ότι ο Δανός νομοθέτης παρενέβη προκειμένου να μετριαστούν οι επιπτώσεις της επίμαχης στην κύρια δίκη ρυθμίσεως προβλέποντας ότι το χρονικό διάστημα κατά το οποίο οι δημόσιοι υπάλληλοι που συμπλήρωσαν το 65ο έτος της ηλικίας τους θα ελάμβαναν μισθό εφεδρείας, πλην όμως λόγω της ηλικίας τους δεν τον λαμβάνουν στην πράξη, εξακολουθεί να προσμετράται ως συντάξιμος χρόνος.

64 Κατόπιν της διευκρινίσεως αυτής, πρέπει να τονιστεί ότι το άρθρο 32, παράγραφος 4, σημείο 2, του νόμου περί δημοσίων υπαλλήλων εξομοιώνει τους δημοσίους υπαλλήλους που λαμβάνουν πράγματι σύνταξη με εκείνους που απλώς πληρούν τις προϋποθέσεις για να λάβουν σύνταξη.

65 Πάντως, από την ενώπιον του Δικαστηρίου δικογραφία προκύπτει ότι, στην ηλικία των 65 ετών, οι δημόσιοι υπάλληλοι έχουν δικαίωμα συνταξιοδοτήσεως, χωρίς ωστόσο να έχουν αντίστοιχη υποχρέωση.

66 Εν πάση περιπτώσει, βάσει της επίμαχης στην κύρια δίκη ρυθμίσεως, αποκλείονται από τη λήψη του μισθού εφεδρείας τόσο οι δημόσιοι υπάλληλοι οι οποίοι επιθυμούν να συνταξιοδοτηθούν και οι οποίοι, επομένως, θα λάβουν πράγματι σύνταξη όσο και εκείνοι που επιθυμούν να συνεχίσουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία στη δημόσια διοίκηση και μετά τη συμπλήρωση των 65 ετών.

67 Έτσι, προκειμένου να επιτευχθεί ο θεμιτός σκοπός της μη καταβολής του μισθού εφεδρείας σε δημοσίους υπαλλήλους που δεν αναζητούν νέα εργασία αλλά εναλλακτικό εισόδημα με τη μορφή συντάξεως γήρατος, το επίμαχο μέτρο έχει ως συνέπεια να αποκλείει από τον εν λόγω μισθό εφεδρείας τους δημοσίους υπαλλήλους που επιθυμούν να παραμείνουν στην αγορά εργασίας απλώς και μόνον επειδή θα μπορούσαν, λόγω ιδίως της ηλικίας τους, να λάβουν μία τέτοια σύνταξη.

68 Ως εκ τούτου, το μέτρο αυτό μπορεί να υποχρεώσει τους εν λόγω δημοσίους υπαλλήλους να αποδεχθούν σύνταξη γήρατος χαμηλότερη από εκείνη την οποία θα μπορούσαν να αξιώσουν εάν παρέμεναν επαγγελματικώς ενεργοί μέχρι μια πιο προχωρημένη ηλικία, ιδίως στην περίπτωση που δεν έχουν καταβάλει εισφορές επί αρκετό αριθμό ετών προκειμένου να λάβουν πλήρη σύνταξη.

69 Επιπλέον, οι θεμιτοί σκοποί που επιδιώκει η επίμαχη στην κύρια δίκη ρύθμιση μπορούν ενδεχομένως να επιτευχθούν και με λιγότερο επαχθή, αλλά εξίσου πρόσφορα, μέσα. Έτσι, διατάξεις που θα περιόριζαν τον μισθό εφεδρείας μόνο στους δημοσίους υπαλλήλους που παραιτούνται προσωρινά από τη σύνταξη γήρατος προκειμένου να συνεχίσουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, προβλέποντας, στις περιπτώσεις που οι εν λόγω υπάλληλοι αρνηθούν να αναλάβουν κατάλληλη εναλλακτική θέση εργασίας, κυρώσεις αν υπάρξουν καταχρήσεις θα μπορούσαν να διασφαλίσουν την καταβολή του μισθού αυτού μόνο στους δημοσίους υπαλλήλους που είναι πράγματι πρόθυμοι να εργαστούν σε εναλλακτική θέση εργασίας.

70 Βεβαίως, δεν μπορεί, κατά κανόνα, να απαιτηθεί μέτρο, όπως αυτό της κύριας δίκης, να συνεπάγεται την ατομική εξέταση της κάθε περιπτώσεως προκειμένου να καθοριστεί τι αρμόζει καλύτερα στις συγκεκριμένες ανάγκες κάθε υπαλλήλου, στον βαθμό που η διαχείριση του εν λόγω συστήματος πρέπει να παραμείνει βιώσιμη από τεχνικής και οικονομικής απόψεως.

71 Ωστόσο, η εν λόγω ατομική εξέταση όσον αφορά τη διαθεσιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων που δεν έχουν συμπληρώσει το 65ο έτος είναι εγγενής στο σύστημα που θεσπίστηκε με την επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική ρύθμιση, καθόσον ο διορισμός των απολυθέντων δημοσίων υπαλλήλων στις εναλλακτικές θέσεις γίνεται βάσει των ικανοτήτων των ενδιαφερομένων σε σχέση με τις ιδιαιτερότητες των θέσεων εργασίας που τους προτείνονται. Εξάλλου, η εν λόγω ατομική εξέταση προβλέπεται ήδη, όπως προέβαλε ο DJØF, στο άρθρο 32, παράγραφος 4, σημείο 4, του νόμου περί δημοσίων υπαλλήλων.

72 Κατόπιν των προεκτεθέντων, διαπιστώνεται ότι η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης ρύθμιση, στο μέτρο που αποκλείει αυτομάτως από τον μισθό εφεδρείας τους δημοσίους υπαλλήλους που έχουν θεμελιώσει συνταξιοδοτικό δικαίωμα, υπερβαίνει το αναγκαίο μέτρο για την επίτευξη των επιδιωκόμενων σκοπών.

73 Επομένως, η διαφορετική μεταχείριση που απορρέει από το άρθρο 32, παράγραφος 4, σημείο 2, του νόμου περί δημοσίων υπαλλήλων δεν μπορεί να δικαιολογηθεί υπό το πρίσμα του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.

74 Κατόπιν των προεκτεθέντων, στο τέταρτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι τα άρθρα 2 και 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 έχουν την έννοια ότι αντίκεινται σε εθνική ρύθμιση δυνάμει της οποίας οι δημόσιοι υπάλληλοι που έχουν συμπληρώσει το όριο ηλικίας για συνταξιοδότηση δεν μπορούν, εξαιτίας αυτού και μόνο του γεγονότος, να λάβουν τον μισθό εφεδρείας που προβλέπεται για τους δημοσίους υπαλλήλους που απολύθηκαν λόγω καταργήσεως της θέσεώς τους εργασίας.

Επί των δικαστικών εξόδων

75 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:

1) **Το άρθρο 6, παράγραφος 2, 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 έχει εφαρμογή μόνο σε σχέση με επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφαλίσεως τα οποία αφορούν παροχές συνταξιοδοτήσεως ή αναπηρίας.**

2) **Τα άρθρα 2 και 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 έχουν την έννοια ότι αντίκεινται σε εθνική ρύθμιση δυνάμει της οποίας οι δημόσιοι υπάλληλοι που έχουν συμπληρώσει το όριο ηλικίας για συνταξιοδότηση δεν μπορούν, εξαιτίας αυτού και μόνο του γεγονότος, να λάβουν τον μισθό εφεδρείας που προβλέπεται για τους δημοσίους υπαλλήλους που απολύθηκαν λόγω καταργήσεως της θέσεώς τους εργασίας.**

(υπογραφές)