ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δεύτερο τμήμα)

της 18ης Νοεμβρίου 2010 *

Στην υπόθεση C-356/09,

με αντικείμενο αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ, που υπέβαλε το Oberster Gerichtshof (Αυστρία) με απόφαση της 4ης Αυγούστου 2009, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 4 Σεπτεμβρίου 2009, στο πλαίσιο της δίκης

Pensionsversicherungsanstalt

κατά

Christine Kleist,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (δεύτερο τμήμα),

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

γενική εισαγγελέας: J. Kokott
γραμματέας: B. Fülöp, υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 2ας Σεπτεμβρίου 2010,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

— ο Pensionsversicherungsanstalt, εκπροσωπούμενος από τον A. Ehm, Rechtsanwalt,

— η C. Kleist, εκπροσωπούμενη από τον H. Forcher-Mayr, Rechtsanwalt,

— η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους V. Kreuschitz και M. van Beek,

αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις της κατά τη συνεδρίαση της 16ης Σεπτεμβρίου 2010,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως αφορά 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 ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70), όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 (ΕΕ L 269, σ. 15) (στο εξής: οδηγία 76/207).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της C. Kleist και του εργοδότη της, ήτοι του Pensionsversicherungsanstalt (στο εξής: οργανισμός ασφαλίσεως συντάξεων), με αντικείμενο τους όρους λήξεως της σχέσεως εργασίας της C. Kleist.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

3 Η οδηγία 76/207, που καταργήθηκε με την οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση) (ΕΕ L 204, σ. 23), με ισχύ από τις 15 Αυγούστου 2009, όριζε στο άρθρο 2:

«1. Κατά την έννοια των κατωτέρω διατάξεων, η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό, ιδίως, με την οικογενειακή κατάσταση.

2. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

— "άμεση διάκριση": όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση,

— "έμμεση διάκριση": όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τους εκπροσώπους του ενός φύλου σε σύγκριση με τους εκπροσώπους του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη,

το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία,

[…]».

4 Κατά το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ΄, της ίδιας οδηγίας, «εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σημαίνει ότι δεν υφίσταται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, όσον αφορά […] τις συνθήκες απασχολήσεως και εργασίας, περιλαμβανομένων των απολύσεων, καθώς και θέματα αμοιβής σύμφωνα με την οδηγία 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 ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42).

5 Το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 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 ειδ. έκδ. 05/003, σ. 160), ορίζει:

«Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την ευχέρεια που έχουν τα κράτη μέλη να αποκλείουν από το πεδίο εφαρμογής της:

α) τον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδοτήσεως για τη χορήγηση συντάξεων γήρατος και συντάξεων εν γένει και τις συνέπειες που είναι δυνατό να προκύψουν για άλλες παροχές·

[…]».

Το εθνικό δίκαιο

6 Τα άρθρα 1 έως 3 του ομοσπονδιακού συνταγματικού νόμου περί διαφορετικών ορίων ηλικίας συνταξιοδοτήσεως των ανδρών και γυναικών ασφαλισμένων (Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten) της 29ης Δεκεμβρίου 1992 (*BGBl.* 832/1992), έχουν ως εξής:

«Άρθρο 1. Επιτρέπεται η θέσπιση κανόνων οι οποίοι προβλέπουν διαφορετικά όρια ηλικίας για άνδρες και γυναίκες ασφαλισμένους της νόμιμης κοινωνικής ασφαλίσεως.

Άρθρο 2. Από 1ης Ιανουαρίου 2019 και μέχρι το έτος 2028, το όριο ηλικίας πρόωρης συνταξιοδοτήσεως για γυναίκες ασφαλισμένες θα αυξάνεται ετησίως την 1η Ιανουαρίου κατά έξι μήνες.

Άρθρο 3. Από 1ης Ιανουαρίου 2024 και μέχρι το έτος 2033, το όριο ηλικίας συνταξιοδοτήσεως λόγω γήρατος για γυναίκες ασφαλισμένες θα αυξάνεται ετησίως την 1η Ιανουαρίου κατά έξι μήνες.»

7 Ο γενικός νόμος περί κοινωνικών ασφαλίσεων (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) της 9ης Σεπτεμβρίου 1955 (*BGBl.* 189/1955), όπως τροποποιήθηκε (στο εξής: ASVG), εφαρμόζεται, βάσει του άρθρου 270, τόσο στους εργάτες όσο και στους υπαλλήλους. Το άρθρο 253, παράγραφος 1, του εν λόγω νόμου προβλέπει ότι ο ασφαλισμένοι έχουν αξίωση για σύνταξη γήρατος με τη συμπλήρωση της κανονικής ηλικίας συνταξιοδοτήσεως, ήτοι της ηλικίας των 65 ετών για τους άνδρες και της ηλικίας των 60 ετών για τις γυναίκες, εφόσον έχει συμπληρωθεί ο κατά το άρθρο 236 του ίδιου νόμου χρόνος αναμονής.

8 Από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι, στο αυστριακό δίκαιο, η νόμιμη σύνταξη γήρατος (η οποία χορηγείται δυνάμει του ASVG) δεν μπορεί να μειωθεί λόγω του ότι ο ασφαλισμένος διατηρεί σχέση εργασίας ή ασκεί ανεξάρτητη επαγγελματική δραστηριότητα μετά τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας που παρέχει δικαίωμα στην εν λόγω σύνταξη.

9 Στην υπόθεση της κύριας δίκης εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση είναι ο κανονισμός υπηρεσιακής καταστάσεως Β που εφαρμόζεται στους ιατρούς και οδοντιάτρους των φορέων κοινωνικής ασφαλίσεως της Αυστρίας (Dienstordnung B für die Ärzte und Dentisten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs, στο εξής: DO.B). Η εν λόγω συλλογική σύμβαση περιλαμβάνει ειδική ρύθμιση για την καταγγελία, κατά την οποία η καταγγελία των συμβάσεων εργασίας μισθωτών που έχουν συμπληρώσει δέκα ή περισσότερα έτη υπηρεσίας στον οργανισμό στον οποίο απασχολούνται είναι δυνατή μόνο για ορισμένους συγκεκριμένους λόγους.

10 Το άρθρο 134 του DO.B έχει ως εξής:

«[…]

2) Οι μόνιμοι ιατροί έχουν δικαίωμα να μεταβούν σε καθεστώς συνταξιοδοτήσεως εφόσον

[…]

2. αποκτούν δικαίωμα συντάξεως λόγω γήρατος σύμφωνα με το άρθρο 253 του ASVG […]

[…]

4) Η διοίκηση του φορέα δύναται να θέσει ένα μόνιμο ιατρό σε καθεστώς συνταξιοδοτήσεως εφόσον ο ιατρός:

1. πληροί τις προϋποθέσεις της παραγράφου 2, σημείο […] 2 […]

[…]».

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

11 Η C. Kleist, γεννηθείσα στις 11 Φεβρουαρίου 1948, απασχολείτο ως διευθύνουσα ιατρός στον αυστριακό φορέα κοινωνικής ασφαλίσεως.

12 Ο εν λόγω φορέας αποφάσισε να καταγγείλει την εργασιακή σχέση με όλους τους συνεργάτες και συνεργάτιδες που πληρούσαν τις προϋποθέσεις για να συνταξιοδοτηθούν σύμφωνα με τον DO.B. Με έγγραφο της 9ης Ιανουαρίου 2007, η C. Kleist ενημέρωσε τον εργοδότη της ότι δεν είχε πρόθεση να συνταξιοδοτηθεί με τη συμπλήρωση του 60ού έτους της ηλικίας της και ότι επιθυμούσε να απασχοληθεί μέχρι την ηλικία των 65 ετών. Εντούτοις, ο οικείος φορέας, με έγγραφο της 6ης Δεκεμβρίου 2007, της κοινοποίησε απόφαση με την οποία την έθεσε σε καθεστώς υποχρεωτικής συνταξιοδοτήσεως από 1ης Ιουλίου 2008.

13 Η C. Kleist αμφισβήτησε την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της ενώπιον του Landesgericht Innsbruck (Περιφερειακού Δικαστηρίου του Innsbruck). Η απόφαση που αυτό εξέδωσε στις 14 Μαρτίου 2008, με την οποία απορρίφθηκε το αίτημα της C. Kleist, τροποποιήθηκε με απόφαση του Oberlandesgericht Innsbruck (Ανώτερου Περιφερειακού Δικαστηρίου του Innsbruck), της 22ας Αυγούστου 2008, που επελήφθη

ως δευτεροβάθμιο δικαστήριο στον τομέα των διαφορών εργατικού δικαίου και δικαίου κοινωνικής ασφαλίσεως. Κατόπιν τούτου, ο οργανισμός ασφαλίσεως συντάξεων άσκησε αναίρεση ενώπιον του Oberster Gerichtshof (Ανωτάτου Δικαστηρίου).

14 Το Oberster Gerichtshof υπογραμμίζει ότι η ρύθμιση που θεσπίζει ο DO.B όσον αφορά την καταγγελία αποτελεί παρέκκλιση από τη γενική ρύθμιση της αυστριακής νομοθεσίας, δεδομένου ότι, κατά τη δεύτερη, η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας δεν προϋποθέτει, κατ' αρχήν, την ύπαρξη συγκεκριμένου λόγου. Πάντως, το γεγονός αυτό δεν αποκλείει την εφαρμογή, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, των διατάξεων της οικείας νομοθεσίας περί γενικής προστασίας κατά της καταχρηστικής απόλυσης, στην περίπτωση που η καταγγελία αυτή θίγει ουσιώδη συμφέροντα του εργαζομένου και ο εργοδότης δεν μπορεί να αποδείξει επαρκείς λόγους συνδεόμενους με την επιχείρηση ή το πρόσωπο του εργαζομένου που να δικαιολογούν την καταγγελία.

15 Εν συνεχεία, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι για να διαπιστωθεί κατά πόσον η καταγγελία θίγει ουσιώδη συμφέροντα των εργαζομένων λαμβάνεται υπόψη η ασφαλιστική κάλυψη της οποίας τυγχάνουν οι εργαζόμενοι αυτοί και ιδίως το κατά πόσο λαμβάνουν ήδη, ως παροχή κοινωνικής ασφαλίσεως, σύνταξη γήρατος. Το ίδιο κριτήριο χρησιμοποιείται στο πλαίσιο της επίμαχης στο πλαίσιο της κύριας δίκης διατάξεως του DO.B, η οποία επιτρέπει στον εργοδότη να μην εφαρμόσει τη ρύθμιση περί αυξημένης, έναντι της προβλεπόμενης από τον νόμο, προστασίας κατά της απολύσεως στους εργαζομένους οι οποίοι λαμβάνουν σύνταξη γήρατος, καθιστώντας δυνατή, κατ' αυτόν τον τρόπο, την πρόσληψη νέων εργαζομένων.

16 Το Oberster Gerichtshof διερωτάται κατά πόσον η διαπίστωση ότι η κατάσταση των εργαζομένων είναι συγκρίσιμη πρέπει να στηρίζεται τόσο στο κριτήριο της κοινωνικής καταστάσεως του εργαζομένου, που χρησιμοποιεί το αυστριακό δίκαιο στον τομέα της απολύσεως, όσο και στην ηλικία. Το εν λόγω δικαστήριο επισημαίνει ότι άνδρες και γυναίκες απολαύουν συναφώς ίσης μεταχειρίσεως, αφού χάνουν την

ιδιαίτερη προστασία κατά της απολύσεως, που τους παρέχει η συλλογική σύμβαση εργασίας, στην περίπτωση που απολαύουν ασφαλιστικής καλύψεως.

17 Το αιτούν δικαστήριο φρονεί ότι τα νομικά ζητήματα που εγείρει η υπόθεση της οποίας έχει επιληφθεί, όσον αφορά ιδίως το περιεχόμενο της διακριτικής ευχέρειας των κρατών μελών κατά τη διαμόρφωση των μέτρων της πολιτικής απασχόλησης, δεν έχουν διευκρινιστεί επαρκώς από τη νομολογία του Δικαστηρίου ώστε να του επιτρέπουν να εκδώσει απόφαση.

18 Στο πλαίσιο αυτό, το Oberster Gerichtshof αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Έχει το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ΄, της οδηγίας [76/207], την έννοια ότι απαγορεύει –στο πλαίσιο συστήματος εργατικού δικαίου στο οποίο η γενική προστασία του εργαζομένου κατά της καταχρηστικής καταγγελίας καθορίζεται από την κοινωνική (οικονομική) εξάρτησή του από τη θέση εργασίας– διάταξη συλλογικής συμβάσεως εργασίας που προβλέπει ειδική προστασία κατά της καταγγελίας, υπερβαίνουσα την εκ του νόμου γενική προστασία κατά της καταγγελίας, μόνον μέχρι του χρονικού σημείου κατά το οποίο, κατά κανόνα, παρέχεται κοινωνική (οικονομική) ασφάλιση, με την παροχή συντάξεως γήρατος, όταν η ηλικία συνταξιοδοτήσεως, όσον αφορά την εν λόγω σύνταξη γήρατος, διαφέρει μεταξύ ανδρών και γυναικών;

2) Αντίκειται στο άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ΄, της οδηγίας [76/207] στο πλαίσιο του προεκτεθέντος συστήματος εργατικού δικαίου, απόφαση εργοδότη του δημόσιου τομέα που καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας εργαζομένης λίγους μήνες μετά το χρονικό σημείο κατά το οποίο αυτή απέκτησε δικαίωμα συντάξεως γήρατος, για να προσλάβει νέους εργαζομένους που συνωθούνται για να εισέλθουν στην αγορά εργασίας;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

19 Με τα ερωτήματά του, τα οποία πρέπει να εξεταστούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ΄, της οδηγίας 76/207 έχει την έννοια ότι εθνική ρύθμιση η οποία, προκειμένου να προωθήσει την πρόσβαση στην απασχόληση νέων εργαζομένων, επιτρέπει σε εργοδότη του δημόσιου τομέα να καταγγείλει τις συμβάσεις εργασίας εργαζομένων που απέκτησαν δικαίωμα συντάξεως γήρατος, όταν το δικαίωμα αυτό αποκτάται από τις γυναίκες πέντε έτη νωρίτερα από την ηλικία που καθορίστηκε για τους άνδρες, συνιστά απαγορευόμενη από την οδηγία διάκριση λόγω φύλου.

Παρατηρήσεις κατατεθείσες στο Δικαστήριο

20 Κατά την C. Kleist, η επίμαχη στο πλαίσιο της κύριας δίκης ρύθμιση, καθόσον επιτρέπει στον εργοδότη να θέτει σε καθεστώς υποχρεωτικής συνταξιοδοτήσεως εργαζόμενη εφόσον αυτή συμπληρώσει την ηλικία συνταξιοδοτήσεως, ήτοι το 60ό έτος, όταν η ηλικία αυτή διαφέρει μεταξύ ανδρών και γυναικών, συνιστά διάκριση λόγω φύλου. Το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ΄, της οδηγίας 76/207 έχει την έννοια ότι απαγορεύει τέτοια ρύθμιση.

21 Η C. Kleist ζητεί επίσης από το Δικαστήριο να αποφανθεί επί της ερμηνείας των διατάξεων 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). Υποστηρίζει ότι οι διατάξεις της εν λόγω οδηγίας απαγορεύουν εθνική ρύθμιση όπως η επίμαχη στο πλαίσιο της κύριας δίκης, διότι αυτή οδηγεί, επιπλέον, σε άμεση δυσμενή διάκριση λόγω ηλικίας.

22 Ο οργανισμός ασφαλίσεως συντάξεων υποστηρίζει ότι η επίμαχη στο πλαίσιο της κύριας δίκης ρύθμιση προβλέπει διαφορετική μεταχείριση στηριζόμενη εμμέσως στο φύλο η οποία, πάντως, δικαιολογείται ενόψει του σκοπού της προωθήσεως της απασχόλησης των νέων εργαζομένων και, επομένως, δεν συνιστά παράνομη δυσμενή διάκριση. Επιπλέον, φρονεί ότι πρέπει να αποφευχθεί η δημιουργία καταστάσεων στις οποίες οι γυναίκες εισπράττουν τόσο τον μισθό όσο και τη νόμιμη σύνταξη, ενώ οι άνδρες δεν έχουν τη δυνατότητα αυτή.

23 Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή φρονεί ότι το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ΄, της οδηγίας 76/207 έχει την έννοια ότι απαγορεύει διάταξη συλλογικής συμβάσεως εργασίας που προβλέπει ειδική προστασία υπερβαίνουσα την εκ του νόμου γενική προστασία κατά της απολύσεως, η οποία όμως εφαρμόζεται μόνο μέχρι του χρονικού σημείου από του οποίου ο εργαζόμενος διαθέτει ασφαλιστική κάλυψη που του εξασφαλίζει οικονομικούς πόρους πράγμα που, κατά κανόνα, συμβαίνει με την παροχή συντάξεως γήρατος, οσάκις η ηλικία συνταξιοδοτήσεως, όσον αφορά την εν λόγω σύνταξη γήρατος, διαφέρει μεταξύ ανδρών και γυναικών, δεδομένου ότι μια τέτοια ρύθμιση δεν μπορεί να δικαιολογηθεί από τον σκοπό της προωθήσεως της απασχόλησης των νέων εργαζομένων.

Απάντηση του Δικαστηρίου

24 Καταρχάς, πρέπει να υπομνησθεί ότι το ζήτημα των προϋποθέσεων χορηγήσεως συντάξεως γήρατος, αφενός, και των προϋποθέσεων λήξεως της σχέσεως εργασίας, αφετέρου, αποτελούν διαφορετικά ζητήματα (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση της 26ης Φεβρουαρίου 1986, 152/84, Marshall, Συλλογή 1986, σ. 723, σκέψη 32).

25 Όσον αφορά τις δεύτερες, το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ΄, της οδηγίας 76/207 προβλέπει ότι η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως σημαίνει ότι δεν υφίσταται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, όσον αφορά τις προϋποθέσεις απολύσεως.

26 Συναφώς, εμπίπτει στην έννοια του όρου απόλυση που περιέχεται στη διάταξη αυτή, ευρέως ερμηνευομένου, το όριο ηλικίας για την υποχρεωτική αποχώρηση εργαζομένων στο πλαίσιο γενικής πολιτικής συγκεκριμένου εργοδότη όσον αφορά την αποχώρηση από την εργασία, έστω και αν η αποχώρηση αυτή συνεπάγεται τη χορήγηση συντάξεως (βλ., κατ' αναλογία, αποφάσεις της 26ης Φεβρουαρίου 1986, Marshall, προπαρατεθείσα, σκέψη 34, και Beets-Proper, 262/84, Συλλογή 1986, σ. 773, σκέψη 36).

27 Επομένως, δεδομένου ότι η C. Kleist τέθηκε υποχρεωτικά σε καθεστώς συνταξιοδοτήσεως από τον εργοδότη της, σύμφωνα με την απόφασή του να απολύσει όλους τους εργαζομένους που είχαν θεμελιώσει δικαίωμα συντάξεως, η υπόθεση της κύριας δίκης αφορά τις προϋποθέσεις απολύσεως κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ΄, της οδηγίας 76/207.

28 Καταρχάς, πρέπει να υπομνησθεί ότι το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι μια γενική πολιτική απολύσεων συνεπαγόμενη την απόλυση εργαζομένων με μόνη αιτιολογία ότι έχουν συμπληρώσει ή υπερβεί την ηλικία κατά την οποία έχουν δικαίωμα συνταξιοδοτήσεως και η οποία διαφέρει, δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας, για τους άνδρες και τις γυναίκες συνιστά διάκριση βασιζόμενη στο φύλο και απαγορευόμενη από την οδηγία 76/207/ΕΟΚ (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση Marshall, προπαρατεθείσα, σκέψη 38).

29 Συναφώς επισημαίνεται, πρώτον, ότι, σύμφωνα με το άρθρο 2, παράγραφος 2, πρώτη περίπτωση, της οδηγίας 76/207, άμεση διάκριση δημιουργείται όταν ένα πρόσωπο

υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση.

30 Εν προκειμένω, από το άρθρο 134, παράγραφοι 2, σημείο 2, και 4, σημείο 1, του DO.B προκύπτει ότι οι μόνιμοι ιατροί έχουν δικαίωμα να μεταβούν σε καθεστώς συνταξιοδοτήσεως, όταν αποκτούν δικαίωμα συντάξεως λόγω γήρατος σύμφωνα με το άρθρο 253 του ASVG. Όμως, δυνάμει του εν λόγω άρθρου 253, παράγραφος 1, οι άνδρες αποκτούν το δικαίωμα αυτό με τη συμπλήρωση της ηλικίας των 65 ετών, οι δε γυναίκες με τη συμπλήρωση της ηλικίας των 60 ετών. Επομένως, οι γυναίκες εργαζόμενες μπορούν να απολυθούν με τη συμπλήρωση ηλικίας 60 ετών, ενώ οι άνδρες εργαζόμενοι μόνο μετά τη συμπλήρωση ηλικίας 65 ετών.

31 Δεδομένου ότι το κριτήριο που περιλαμβάνεται στις διατάξεις αυτές είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με το φύλο των εργαζομένων, υφίσταται, αντιθέτως προς ό,τι υποστηρίζει ο οργανισμός ασφαλίσεως συντάξεων, διαφορετική μεταχείριση βασιζόμενη άμεσα στο φύλο.

32 Δεύτερον, πρέπει να εξεταστεί αν, σε ένα πλαίσιο όπως αυτό που προβλέπουν οι εν λόγω διατάξεις, οι γυναίκες εργαζόμενες ηλικίας από 60 έως 65 ετών βρίσκονται σε ανάλογη κατάσταση, υπό την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, πρώτη περίπτωση, της οδηγίας 76/207, με τους άνδρες εργαζομένους της ίδιας ηλικίας.

33 Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται, κατ' ουσίαν, αν το γεγονός ότι οι γυναίκες εργαζόμενες ηλικίας από 60 έως 65 ετών διαθέτουν ασφαλιστική κάλυψη, συνιστάμενη στη νόμιμη σύνταξη γήρατος, δεν καθιστά ειδική την κατάστασή τους έναντι εκείνης των ανδρών εργαζομένων της ίδιας ηλικίας, οι οποίοι δεν διαθέτουν τέτοια κάλυψη.

34 Ο παρόμοιος χαρακτήρας τέτοιων καταστάσεων πρέπει, ειδικότερα, να εκτιμάται υπό το φως του αντικειμένου της νομοθετικής ρυθμίσεως που προβλέπει την εν λόγω διάκριση (βλ., υπό την έννοια αυτή, αποφάσεις της 9ης Δεκεμβρίου 2004, C-19/02, Hlozek, Συλλογή 2004, σ. I-11491, σκέψη 46, καθώς και, κατ' αναλογία, της 16ης Δεκεμβρίου 2008, C-127/07, Arcelor Atlantique et Lorraine κ.λπ., Συλλογή 2008,σ. I-9895, σκέψη 26).

35 Στην υπόθεση της κύριας δίκης, η νομοθετική ρύθμιση που προβλέπει την επίμαχη διάκριση έχει ως αντικείμενο τη ρύθμιση των προϋποθέσεων υπό τις οποίες είναι δυνατή η απόλυση των εργαζομένων.

36 Στο πλαίσιο της υποθέσεως της κύριας δίκης και αντιθέτως προς τις υποθέσεις επί των οποίων εκδόθηκαν οι αποφάσεις της 9ης Νοεμβρίου 1993, C-132/92, Roberts (Συλλογή 1993, σ. I-5579, σκέψη 20) και Hlozek, προπαρατεθείσα (σκέψη 48), το χορηγούμενο στις γυναίκες εργαζόμενες πλεονέκτημα, το οποίο συνίσταται στη δυνατότητα να αξιώσουν σύνταξη πέντε έτη νωρίτερα από την ηλικία που καθορίστηκε για τους άνδρες εργαζομένους, δεν συνδέεται άμεσα με το αντικείμενο της νομοθεσίας που προβλέπει τη διαφορετική μεταχείριση.

37 Συγκεκριμένα, το εν λόγω πλεονέκτημα δεν θέτει τις γυναίκες εργαζόμενες σε ειδική κατάσταση έναντι εκείνης των ανδρών εργαζομένων, δεδομένου ότι οι άνδρες και οι γυναίκες τελούν σε συγκρίσιμη κατάσταση όσον αφορά τις προϋποθέσεις λήξεως της εργασιακής σχέσεως (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση της 26ης Φεβρουαρίου 1986, 151/84, Roberts, Συλλογή 1986, σ. 703, σκέψη 36).

38 Εξάλλου, όπως προκύπτει από την απόφαση του αιτούντος δικαστηρίου, το γεγονός για το οποίο γίνεται λόγος στη σκέψη 33 της παρούσας αποφάσεως απορρέει από τη

βούληση της Δημοκρατίας της Αυστρίας να θεσπίσει, δυνάμει της εξαιρέσεως που προβλέπει το άρθρο 7, παράγραφος 1, στοιχείο α΄, της οδηγίας 79/7 από την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών, ένα σύστημα που να εισάγει διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων όσον αφορά τη νόμιμη ηλικία συνταξιοδοτήσεως, με σκοπό να αντισταθμίσει τη μειονεκτική θέση στην οποία βρίσκονται οι γυναίκες από κοινωνικής, οικογενειακής και οικονομικής απόψεως.

39 Όμως, το Δικαστήριο έχει επανειλημμένως κρίνει ότι, λαμβανομένης υπόψη της θεμελιώδους σημασίας της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, η εξαίρεση από την απαγόρευση των διακρίσεων βάσει του φύλου, η οποία προβλέπεται από την εν λόγω διάταξη, πρέπει να ερμηνεύεται συσταλτικώς, υπό την έννοια ότι μπορεί να τύχει εφαρμογής μόνον όσον αφορά τον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδοτήσεως για τη χορήγηση συντάξεως γήρατος και συντάξεων λόγω συμπληρώσεως συντάξιμου χρόνου και των συνεπειών που είναι δυνατό να προκύψουν για άλλες παροχές κοινωνικής ασφαλίσεως (βλ., υπό την έννοια αυτή, αποφάσεις Marshall, προπαρατεθείσα, σκέψη 36· της 21ης Ιουλίου 2005, C-207/04, Vergani, Συλλογή 2005, σ. I-7453, σκέψη 33, και της 27ης Απριλίου 2006, C-423/04, Richards, Συλλογή 2006, σ. I-3585, σκέψη 36).

40 Δεδομένου ότι η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης ρύθμιση αφορά, όπως προκύπτει από τη σκέψη 27 της παρούσας αποφάσεως, το ζήτημα της απολύσεως υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ΄, της οδηγίας 76/207 και όχι τις προβλεπόμενες από το άρθρο 7, παράγραφος 1, στοιχείο α΄, της οδηγίας 79/7 συνέπειες, η εν λόγω εξαίρεση δεν έχει, επομένως, εφαρμογή στη ρύθμιση αυτή.

41 Τρίτον, η οδηγία 76/207 αντιδιαστέλλει, αφενός, τις διακρίσεις που βασίζονται άμεσα στο φύλο και, αφετέρου, τις λεγόμενες «έμμεσες» διακρίσεις, υπό την έννοια ότι μόνον οι διατάξεις, τα κριτήρια ή οι πρακτικές οι οποίες είναι δυνατό να αποτελέσουν

έμμεσες διακρίσεις μπορούν, δυνάμει του άρθρου 2, παράγραφος 2, δεύτερη περίπτωση, να απαλλαγούν από τον χαρακτηρισμό της δυσμενούς διακρίσεως υπό τον όρον ότι «δικαιολογούνται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία». Αντιθέτως, η δυνατότητα αυτή δεν προβλέπεται για τις περιπτώσεις διαφορετικής μεταχειρίσεως που συνιστούν άμεσες διακρίσεις υπό την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, πρώτη περίπτωση, της οδηγίας αυτής.

42 Υπό τις περιστάσεις αυτές, δεδομένου ότι, αφενός, η διαφορετική μεταχείριση την οποία προβλέπει η επίμαχη στην κύρια δίκη διάταξη στηρίζεται άμεσα στο φύλο ενώ, όπως προκύπτει από τη σκέψη 37 της παρούσας αποφάσεως, οι γυναίκες και οι άνδρες βρίσκονται, εν προκειμένω, στην ίδια κατάσταση και ότι, αφετέρου, η οδηγία 76/207 δεν προβλέπει εφαρμοστέα εν προκειμένω παρέκκλιση από την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, επιβάλλεται το συμπέρασμα ότι η διαφορετική αυτή μεταχείριση συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση Vergani, προπαρατεθείσα, σκέψη 34).

43 Επομένως, η εν λόγω διαφορετική μεταχείριση δεν δικαιολογείται από τον σκοπό της προωθήσεως της απασχόλησης νεότερων εργαζομένων, όπως υποστηρίζει ο οργανισμός ασφαλίσεως συντάξεων.

44 Τέλος, όσον αφορά το ζήτημα της ενδεχόμενης υπάρξεως διακρίσεως λόγω ηλικίας, κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78, πρέπει να υπομνησθεί ότι, στο πλαίσιο της διαδικασίας του άρθρου 234 ΕΚ εναπόκειται αποκλειστικώς στο εθνικό δικαστήριο, που έχει επιληφθεί της διαφοράς και φέρει την ευθύνη της μέλλουσας να εκδοθεί δικαστικής αποφάσεως, να εκτιμήσει, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιομορφίες της υποθέσεως, τόσο την αναγκαιότητα μιας προδικαστικής αποφάσεως για την έκδοση της δικής

του αποφάσεως όσο και το λυσιτελές των ερωτημάτων που υποβάλλει στο Δικαστήριο (βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 2010, C-45/09, Rosenbladt, Συλλογή 2010, σ. I-9391, σκέψη 32).

45 Στο μέτρο που το αιτούν δικαστήριο δεν ζήτησε από το Δικαστήριο να αποφανθεί επί της ερμηνείας της οικείας οδηγίας και στο μέτρο που από την απόφαση περί παραπομπής δεν προκύπτει ότι η ύπαρξη τέτοιας διακρίσεως προβλήθηκε στο πλαίσιο της διαφοράς της κύριας δίκης, η εξέταση του εν λόγω ζητήματος δεν είναι λυσιτελής για την επίλυση της εν λόγω διαφοράς.

46 Επομένως, στα υποβληθέντα ερωτήματα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ΄, της οδηγίας 76/207 έχει την έννοια ότι εθνική ρύθμιση η οποία, προκειμένου να προωθήσει την πρόσβαση στην απασχόληση νέων εργαζομένων, επιτρέπει σε εργοδότη να καταγγείλει τις συμβάσεις εργασίας εργαζομένων που απέκτησαν δικαίωμα συντάξεως γήρατος, όταν το δικαίωμα αυτό αποκτάται από τις γυναίκες πέντε έτη νωρίτερα από την ηλικία που καθορίστηκε για τους άνδρες, συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου, απαγορευόμενη από την εν λόγω οδηγία.

Επί των δικαστικών εξόδων

47 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 κατέθεσαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

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

Το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ΄, 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, όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, έχει την έννοια ότι εθνική ρύθμιση η οποία, προκειμένου να προωθήσει την πρόσβαση στην απασχόληση νέων εργαζομένων, επιτρέπει σε εργοδότη να καταγγείλει τις συμβάσεις εργασίας εργαζομένων που απέκτησαν δικαίωμα συντάξεως γήρατος, όταν το δικαίωμα αυτό αποκτάται από τις γυναίκες πέντε έτη νωρίτερα από την ηλικία που καθορίστηκε για τους άνδρες, συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου, απαγορευόμενη από την εν λόγω οδηγία.

(υπογραφές)