ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ ANTONIO TIZZANO

της 5ης Φεβρουαρίου 2002 [1]

1. Με διάταξη της 3ης Μαΐου 2000, η οποία περιήλθε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου στις 19 Μαΐου 2000, το Arbeitsgericht Hamburg (Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας) υπέβαλε στο Δικαστήριο, δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ, δύο προδικαστικά ερωτήματα σχετικά με την ερμηνεία των οδηγιών 76/207/ΕΟΚ [2] και 79/7/ΕΟΚ [3], στο πλαίσιο της διαφοράς μεταξύ μιας εργαζομένης σε ηλικία συνταξιοδοτήσεως (60 ετών) και του εργοδότη της του Δημοσίου. Η εν λόγω εργαζόμενη επικρίνει ειδικότερα το ότι δεν υπήχθη στο καθεστώς πρόωρης συνταξιοδοτήσεως λόγω γήρατος, μολονότι οι άνδρες εργαζόμενοι της ίδιας ηλικίας δικαιούνται να υπαχθούν στο εν λόγω καθεστώς.

I — Νομικό πλαίσιο

Α — *Η κοινοτική ρύθμιση*

2. Σύμφωνα με το άρθρο 1 της οδηγίας 76/207:

«1. Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στην εφαρμογή, εντός των κρατών μελών, της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης και της επαγγελματικής προωθήσεως, και την επαγγελματική εκπαίδευση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας και, υπό τους όρους που προβλέπονται στην παράγραφο 2, την κοινωνική ασφάλιση. Η αρχή αυτή καλείται στο εξής "αρχή της ίσης μεταχειρίσεως".

2. Προκειμένου να εξασφαλισθεί η προοδευτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως, το Συμβούλιο θα θεσπίσει, προτάσει της Επιτροπής, διατάξεις, που θα καθορίζουν ιδίως το περιεχόμενο, την έκταση και τους τρόπους εφαρμογής της ανωτέρω αρχής.»

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ιταλική.

2 — Οδηγία 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. 02/002, σ. 70).

3 — 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 ειδ. έκδ. 05/003, σ. 160).

3. Το άρθρο 2 της οδηγίας 76/207 ορίζει:

«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. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την ευχέρεια που έχουν τα κράτη μέλη να αποκλείουν από το πεδίο εφαρμογής της τις επαγγελματικές δραστηριότητες, και, ενδεχομένως, την εκπαίδευση που απαιτείται για την πρόσβαση σ' αυτές, εφ' όσον λόγω της φύσεως ή των συνθηκών ασκήσεώς τους, το φύλο συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας.

3. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις που αφορούν την προστασία της γυναίκας, ιδίως όσον αφορά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα.

4. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τα μέτρα που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητος των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, ιδίως διά της άρσεως των ανισοτήτων που εκδηλώνονται στην πράξη και οι οποίες ανισότητες θίγουν τις ευκαιρίες των γυναικών στους τομείς που αναφέρονται στο άρθρο 1, παράγραφος 1.»

4. Βάσει του άρθρου 5 της οδηγίας 76/207:

«1. Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, όσον αφορά τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων απολύσεως, συνεπάγεται την εξασφάλιση σε άνδρες και γυναίκες των αυτών όρων, χωρίς διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

2. Για το σκοπό αυτόν, τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε:

α) να καταργηθούν οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως·

β) να ακυρωθούν, να δύνανται να κηρυχθούν άκυρες ή να δύνανται να τροποποιηθούν οι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως διατάξεις που περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις ή τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, στους εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων, καθώς και στα καταστατικά των ελευθέρων επαγγελμάτων·

γ) να αναθεωρηθούν εκείνες οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως όταν δεν υφίστανται πλέον οι λόγοι προστασίας που τις δικαιολογούν — να κληθούν οι κοινωνικοί εταίροι να προβούν στις επιθυμητές αναθεωρήσεις των συμβατικών διατάξεων της ιδίας φύσεως.»

5. Κατά το άρθρο 6 της οδηγίας 76/207:

«Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εσωτερική τους έννομη τάξη τα αναγκαία μέτρα, προκειμένου να καταστεί δυνατό σε κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από την μη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, κατά την έννοια των άρθρων 3, 4 και 5, να διεκδικεί τα δικαιώματά του διά της δικαστικής οδού, αφού ενδεχομένως, προσφύγει σε άλλα αρμόδια όργανα.»

6. Η οδηγία 79/7 εκδόθηκε βάσει του άρθρου 1, παράγραφος 2, της οδηγίας 76/207[4], με σκοπό την προοδευτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως.

7. Το άρθρο 3 της οδηγίας 79/7 ορίζει τα εξής:

«Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται:

α) στα νομικά συστήματα που εξασφαλίζουν προστασία κατά των ακολούθων κινδύνων:

— ασθενείας,

— αναπηρίας,

— γήρατος,

— εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθενείας,

— ανεργίας·

4 — Βλ. την πρώτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 79/7.

β) στις διατάξεις που αφορούν την κοινωνική πρόνοια, κατά το μέτρο που προορίζονται να συμπληρώσουν ή να υποκαταστήσουν τα συστήματα που αναφέρονται στην περίπτωση α'.»

2. Η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως δεν θίγει τις διατάξεις περί προστασίας της γυναίκας λόγω μητρότητος.»

8. Σύμφωνα με το άρθρο 4 της οδηγίας 79/7:

«1. 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 και ιδιαίτερα όσον αφορά:

— το πεδίο εφαρμογής των συστημάτων και τους όρους πρόσβασης στα συστήματα αυτά,

— την υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισμό των εισφορών,

— τον υπολογισμό των παροχών, συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων λόγω συζύγου και προστατευομένου προσώπου και τις προϋποθέσεις διαρκείας και διατηρήσεως του δικαιώματος επί των παροχών.

9. Βάσει του άρθρου 5 της οδηγίας 79/7:

«Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να καταργήσουν τις νομοθετικές, κανονιστικές, και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως.»

10. Το άρθρο 6 της οδηγίας 79/7 ορίζει:

«Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εσωτερική τους έννομη τάξη τα αναγκαία μέτρα, ώστε να δύναται κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως να διεκδικεί τα δικαιώματά του διά της δικαστικής οδού, αφού ενδεχομένως προσφύγει σε άλλα αρμόδια όργανα».

11. Το άρθρο 7, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 79/7 προβλέπει ότι:

«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 την χορήγηση συντάξεων γήρατος και συντάξεων εν γένει και τις συνέπειες που είναι δυνατό να προκύψουν για άλλες παροχές».

Β — *Η εθνική ρύθμιση*

12. Οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες θεμελιώνεται δικαίωμα συντάξεως γήρατος ορίζονται στον Sozialgesetzbuch der Bundesrepublik Deutschland, 6ος τόμος (γερμανικό κώδικα κοινωνικής ασφαλίσεως, 6ος τόμος, στο εξής: SGB VI), ο οποίος προβλέπει, βάσει σειράς κριτηρίων [5], διάφορες περιπτώσεις όσον αφορά την ηλικία συντάξεως λόγω συμπληρώσεως του συνταξίμου χρόνου, οι οποίες κυμαίνονται, εν πάση περιπτώσει, μεταξύ 60ού και 65ου έτους (άρθρα 35 έως 40). Προβλέπεται, μεταξύ άλλων, ότι οι γυναίκες και άνδρες ασφαλιζόμενοι θεμελιώνουν δικαίωμα συντάξεως γήρατος: το αργότερο όταν συμπληρώσουν το 65ο έτος της ηλικίας τους (άρθρο 35 του SGB VI), σε ηλικία 63 ετών, αν πρόκειται για ασφαλιζομένους που κατέβαλλαν ασφαλιστικές εισφορές τουλάχιστον επί 35 έτη (άρθρο 36 του SGB VI), ή από την ηλικία των 60 ετών, αν υπάγονταν επί 24 μήνες σε προσυνταξιοδοτικό καθεστώς, για το οποίο θα γίνει εκτενέστερα λόγος στη συνέχεια (άρθρο 38 του SGB VI). Στην ηλικία των 60 ετών προβλέπεται επίσης — μόνον όμως για τις γυναίκες — η δυνατότητα κτήσεως δικαιώματος συντάξεως γήρατος, εφόσον πληρούνται ορισμένες άλλες, ιδιαιτέρως ευνοϊκές για τους ενδιαφερομένους, προϋποθέσεις (για παράδειγμα, δεκαπενταετής τουλάχιστον προϋπηρεσία υπό ασφαλιστική κάλυψη, άρθρο 39 του SGB VI) [6]. Είναι σαφές ότι, για να μπορέσει ο εργαζόμενος να τύχει πρόωρης συνταξιοδοτήσεως, είναι αναγκαία η εκ μέρους του υποβολή σχετικής αιτήσεως, δεδομένου ότι ο ενδιαφερόμενος θα μπορούσε να αποφασίσει να συνεχίσει να εργάζεται. Συναφώς, στα πλαίσια της παρούσας δίκης προέκυψε ότι στην Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας, όταν οι εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει το 60ό έτος της ηλικίας τους και πληρούν τις προϋποθέσεις του άρθρου 39 του SGB VI συμπληρώνουν τον συντάξιμο χρόνο, μπορούν να συνεχίσουν να εργάζονται τόσο με πλήρες όσο και με μειωμένο ωράριο, αντί να συνταξιοδοτηθούν, αλλά είναι σαφές ότι, στην τελευταία αυτή περίπτωση, δικαιούνται αμοιβές ανάλογες προς τις πραγματικές ώρες εργασίας που συμπλήρωσαν.

13. Όπως προαναφέρθηκε, ένας εργαζόμενος μπορεί να συνταξιοδοτηθεί πρόωρως, αν έχει υπαχθεί σε καθεστώς εργασίας με μειωμένο ωράριο για λόγους που συνδέονται με την ηλικία του (δηλαδή στο επονομαζόμενο «προσυνταξιοδοτικό» καθεστώς, άρθρο 38 του SGB VI). Το καθεστώς αυτό ρυθμίζεται από τον Altersteilzeitgesetz (νόμο περί εργασίας με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, στο εξής: ATG) της 23ής Ιουλίου 1996, ο οποίος έχει ως σκοπό τόσο να διευκολύνει τους ηλικιωμένους εργαζομένους να μεταβούν σταδιακώς από την επαγγελματική ζωή στη σύνταξη, όσο και να μειώσει το ποσοστό

5 — Όπως ο χρόνος προϋπηρεσίας υπό ασφαλιστική κάλυψη, η καταβολή ειδικών υποχρεωτικών εισφορών επί ορισμένο αριθμό ετών, ορισμένα δεδομένα ψυχοσωματικής φύσεως (το φύλο, σοβαρή αναπηρία ή ανικανότητα ασκήσεως επαγγέλματος), η ανεργία, η άσκηση ειδικών επαγγελμάτων (στην περίπτωση των ανηλίκων).

6 — Προβλέπεται η δυνατότητα συνταξιοδοτήσεως στην ηλικία αυτή και για τους πάσχοντες από σοβαρή αναπηρία, τους ανικάνους να ασκήσουν επαγγελματική δραστηριότητα καθώς και τους ανέργους και τους ανηλίκους, ενόψει του ιδιαιτέρως επαχθούς χαρακτήρα της συγκεκριμένης εργασίας (άρθρα 37, 38 και 40 του SGB VI).

ανεργίας (άρθρο 1 του ATG), δεδομένου ότι ο εργοδότης υποχρεούται να προσλάβει έναν άνεργο για να εργάζεται στο πλευρό του εργαζομένου υπό προσυνταξιοδοτικό καθεστώς (άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο 2, του ATG) [7]. Η υπαγωγή στο καθεστώς αυτό εξαρτάται από δύο προϋποθέσεις: ο/η εργαζόμενος/η πρέπει να έχει συμπληρώσει το 55ο έτος της ηλικίας του/της και πρέπει να έχει συναφθεί, μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, σύμβαση προσυνταξιοδοτικής εργασίας (ατομική, συλλογική ή εταιρική) (άρθρο 2, παράγραφος 1, του ATG). Η προσφυγή στην προσυνταξιοδοτική εργασία ενθαρρύνεται, αφενός, με την πρόβλεψη αυξημένων αποδοχών, που ισούνται με το 70% του καθαρού μισθού με πλήρες ωράριο, ακόμη και αν ο εργαζόμενος συμπληρώνει ώρες εργασίας μειωμένες κατά το ήμισυ (βλ. άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο 1, του ATG) και, αφετέρου, με οικονομική ενίσχυση χορηγούμενη από το Bundesanstalt für Arbeit [γερμανικό γραφείο ευρέσεως εργασίας, στο εξής: Bundesanstalt] (η οποία προέρχεται από κρατικούς πόρους που προορίζονται για την καταπολέμηση της ανεργίας) [8] και σκοπούσα στο να επιστραφεί στον εργοδότη το 20 % του ελάχιστου καθαρού μισθού καθώς και οι ασφαλιστικές εισφορές (άρθρο 4, παράγραφος 1, του ATG). Η ενίσχυση του Bundesanstalt υπόκειται, ωστόσο, σε ορισμένους περιορισμούς: μεταξύ άλλων, δεν μπορεί να υπερβεί τα πέντε έτη (άρθρο 4, παράγραφος 1, του ATG) και παύει αφ' ής στιγμής ο εργαζόμενος θεμελιώνει δικαίωμα συντάξεως γήρατος και, εν πάση περιπτώσει, όταν έχει συμπληρώσει το 65ο έτος της ηλικίας του (άρθρο 5, παράγραφος 1, στοιχεία 1 και 2, του ATG). Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν, άλλωστε, να συμφωνήσουν ότι η σύμβαση προσυνταξιοδοτήσεως λήγει επίσης με τη θεμελίωση του δικαιώματος συντάξεως γήρατος (άρθρο 8, παράγραφος 3, του ATG).

14. Σύμφωνα με την κρίσιμη συλλογική σύμβαση προσυνταξιοδοτήσεως που ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της διαφοράς της κύριας δίκης (Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit της 5ης Μαΐου 1995, στο εξής: συλλογική σύμβαση), ο εργοδότης μπορεί, υπό προϋποθέσεις ανάλογες με αυτές που προβλέπει ο ATG, να υπαγάγει σε καθεστώς προσυνταξιοδοτικής εργασίας γυναίκες και άνδρες εργαζομένους με πλήρες ωράριο που έχουν συμπληρώσει το 55ο έτος της ηλικίας τους (άρθρο 2, παράγραφος 1, της συλλογικής συμβάσεως). Για όσους έχουν ήδη συμπληρώσει το 60ό έτος της ηλικίας τους και πληρούν τις προϋποθέσεις του προαναφερθέντος άρθρου 2, παράγραφος 1, η προσυνταξιοδοτική εργασία καθίσταται δικαίωμα (άρθρο 2, παράγραφος 2), εκτός αν υφίστανται σοβαροί υπηρεσιακοί λόγοι ή λόγοι οργανώσεως της επιχειρήσεως που δεν το επιτρέπουν. Η προσυνταξιοδοτική εργασία, που πρέπει να έχει ελάχιστη διάρκεια δύο ετών (άρθρο 2, παράγραφος 3) [9], μπορεί να συνίσταται είτε σε εργασία με πλήρες ωράριο για περίοδο ίση με το ήμισυ της κανονικά προβλεπόμενης περιόδου εργασίας («Blockmodell» ή πλήρες σύστημα εργασίας με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας) είτε σε εργασία με μειωμένο ωράριο για περίοδο ίση με τη διάρκεια της εργασιακής σχέσεως («Teilzeitmodell» ή ειδικό σύστημα εργασίας με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, άρθρο 3, παράγραφος 2).

15. Σύμφωνα με το άρθρο 9, παράγραφος 1, της συλλογικής συμβάσεως, η εργασιακή

7 — Η υποχρέωση αυτή επιβάλλεται επίσης στην περίπτωση της ενάγουσας της κύριας δίκης, στην οποία ο εργαζόμενος επιλέγει το «πλήρες σύστημα εργασίας με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας» (εργασία με πλήρες ωράριο για περίοδο που ισούται με το ήμισυ αυτής κατά την οποία θα ασκούσε δραστηριότητα με μειωμένο ωράριο). Στην περίπτωση αυτή, η πρόσληψη ανέργου πρέπει να πραγματοποιηθεί μετά τη συνταξιοδότηση του εργαζομένου (άρθρο 3, παράγραφος 3, του ATG).

8 — Σύμφωνα με τις εξηγήσεις που παρέσχε η Γερμανική Κυβέρνηση κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση.

9 — Η συμφωνία αυτή εξαρτάται επίσης από τις λεπτομέρειες εφαρμογής που προβλέπει το άρθρο 38 του SGB VI, το οποίο παρέχει τη δυνατότητα στους εργαζομένους να τύχουν πρόωρης συνταξιοδοτήσεως εφόσον έχουν εργαστεί υπό προσυνταξιοδοτικό καθεστώς επί 24 μήνες.

σχέση υπό προσυνταξιοδοτικό καθεστώς λήγει κατά τον χρόνο που ορίζει κάθε ατομική σύμβαση. Εντούτοις, η παράγραφος 2, στοιχείο α', του άρθρου 9 ορίζει, μεταξύ άλλων, ότι η εργασιακή σχέση λήγει, εν πάση περιπτώσει, στο τέλος του μήνα που προηγείται αυτού κατά τον οποίο ο εργαζόμενος θεμελιώνει δικαίωμα συντάξεως γήρατος. Έτσι, όπως διευκρίνισαν η Γερμανική Κυβέρνηση και η εναγόμενη της κύριας δίκης, η σχέση αυτή λήγει όταν παύσει η κρατική χρηματοδότηση εκ μέρους του Bundesanstalt, κατ' εφαρμογήν του προαναφερθέντος άρθρου 5, παράγραφος 1, στοιχείο 2, του ATG. Τούτο συμβαίνει ώστε ο εργοδότης να μη βαρύνεται με μεγαλύτερα έξοδα απορρέοντα από το προσυνταξιοδοτικό καθεστώς στο οποίο υπάγονται εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει τον συντάξιμο χρόνο.

16. Αυτό είναι το ισχύον στη Γερμανία περίπλοκο κανονιστικό και συμβατικό πλαίσιο, στο οποίο επιχείρησα να ανατρέξω βάσει των εγγράφων που προσκόμισαν οι διάδικοι. Αν το έχω αντιληφθεί ορθά, θεωρώ ότι είναι δυνατόν, για την επίλυση της υπό κρίση διαφοράς, να προκύψει εν συνόψει από το πλαίσιο αυτό ότι το προσυνταξιοδοτικό καθεστώς συνίσταται κατά βάθος στην πρόωρη συνταξιοδότηση του εργαζομένου, ο οποίος προτίθεται να προβάλει το δικαίωμα αυτό όταν συμπληρώσει το 55ο έτος της ηλικίας του και το αργότερο όταν θεμελιώσει δικαίωμα συντάξεως λόγω συμπληρώσεως του συνταξίμου χρόνου, λαμβανομένου υπόψη ότι, μολονότι οι γυναίκες εργαζόμενες θεμελιώνουν κατά κανόνα το δικαίωμα αυτό όταν συμπληρώσουν το 60ό έτος της ηλικίας τους και οι άνδρες, αντιστοίχως, το 65ο έτος, το σχετικό δικαίωμα μπορεί να αποκτηθεί, σε ορισμένες περιπτώσεις, για τις μεν γυναίκες ακόμη και μετά το 60ό έτος και, εν πάση περιπτώσει, μέχρι το 65ο έτος της ηλικίας τους, για τους δε άνδρες ήδη από το 60ό έτος της ηλικίας τους. Επιπλέον, το επίμαχο καθεστώς δεν αποτελεί αυτοσκοπό, αλλά εντάσσεται, λαμβανομένου υπόψη ότι αποβλέπει στην καταπολέμηση της ανεργίας, στο πλαίσιο της υποχρεώσεως του εργοδότη να προσλάβει έναν άνεργο. Σημειωτέον επίσης ότι, προκειμένου για τη θεμελίωση δικαιώματος πρόωρης συνταξιοδοτήσεως, η ελάχιστη διάρκεια εφαρμογής του προσυνταξιοδοτικού καθεστώτος πρέπει να είναι 24 μήνες, με συνέπεια ότι, αν ο εργαζόμενος, ανεξαρτήτως φύλου, επιλέξει το εν λόγω καθεστώς λίγο πριν συμπληρώσει το 60ό έτος της ηλικίας του ή μετά την ηλικία αυτή, θα συνταξιοδοτηθεί αυτομάτως όταν παρέλθουν οι 24 μήνες, καθόσον, όπως προαναφέρθηκε, η εργασιακή σχέση υπό προσυνταξιοδοτικό καθεστώς λήγει αυτομάτως ευθύς μετά τη θεμελίωση του δικαιώματος συντάξεως γήρατος (βλ. άρθρο 9, παράγραφος 2, στοιχείο α', της συλλογικής συμβάσεως). Τέλος, υπενθυμίζω ότι η συλλογική σύμβαση προβλέπει ότι, με τη θεμελίωση του δικαιώματος συντάξεως γήρατος, η ισχύουσα ενδεχομένως εργασιακή σχέση λήγει εν πάση περιπτώσει (άρθρο 9, παράγραφος 2, στοιχείο α', σύμφωνα με το άρθρο 8, παράγραφος 2, του ATG). Η κατάσταση αυτή έχει ως συνέπεια ότι ο εργαζόμενος, ανεξαρτήτως του φύλου του, δεν μπορεί να υπαχθεί σε προσυνταξιοδοτικό καθεστώς αν θεμελιώνει ήδη δικαίωμα συντάξεως γήρατος.

III — Πραγματικά περιστατικά και προδικαστικά ερωτήματα

17. Η Kutz-Bauer, ενάγουσα της κύριας δίκης, γεννηθείσα στις 21 Αυγούστου 1939, προσελήφθη από τη Freie und Hansestadt Hamburg, εναγόμενη, ως διευθύντρια της Landeszentrale für politische Bildung. Η Kutz-Bauer, επιδιώκοντας να αυξήσει το ποσό της συντάξεώς της καταβάλλοντας πρόσθετες εισφορές μετά τη συμπλήρωση του 60ού έτους της ηλικίας της, ζήτησε, μεταξύ Οκτωβρίου και Νοεμβρίου του 1998, από την εργοδότριά της τη σύναψη συμβά-

σεως προσυνταξιοδοτικής εργασίας, η οποία θα της παρείχε τη δυνατότητα να απασχολείται, με μειωμένο ωράριο λόγω της ηλικίας της (ήτοι υπό προσυνταξιοδοτικό καθεστώς), κατά το «πλήρες σύστημα», να εργάζεται δηλαδή με πλήρες ωράριο από 1ης Σεπτεμβρίου 1999 μέχρι 28 Φεβρουαρίου 2002, χωρίς να υποχρεούται, κατά συνέπεια, να παράσχει εργασία από 1ης Μαρτίου μέχρι 31 Αυγούστου 2004.

18. Η εναγόμενη απέρριψε την αίτηση αυτή με έγγραφο της 21ης Δεκεμβρίου 1998 και της πρότεινε, αντί της εν λόγω συμβάσεως, κανονική θέση εργασίας με μειωμένο ωράριο, με αποδοχές ανάλογες προς τις πραγματικές ώρες εργασίας, θέση που ωστόσο δεν ενδιέφερε την Kutz-Bauer. Για να αιτιολογήσει την απορριπτική απάντησή της, η εναγόμενη επισήμανε ότι, μολονότι η Kutz-Bauer, έχοντας συμπληρώσει το 60ό έτος της ηλικίας της, θεμελίωνε καταρχήν δικαίωμα εργασίας με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας [10], λαμβανομένων υπόψη των όρων που θέτει το άρθρο 9, παράγραφος 2, στοιχείο α', της συλλογικής συμβάσεως, η εργασιακή σχέση της έπρεπε, εν πάση περιπτώσει, να λήξει αμέσως πριν από την έναρξη ισχύος του προσυνταξιοδοτικού καθεστώτος. Πράγματι, η ενδιαφερόμενη, δεδομένου ότι πληρούσε τις προϋποθέσεις του άρθρου 39 του προαναφερθέντος SGB VI, θεμελίωνε ήδη δικαίωμα συντάξεως γήρατος στην ηλικία των 60 ετών.

19. Η Kutz-Bauer, θεωρώντας ότι υπέστη δυσμενή διάκριση στηριζόμενη στο φύλο, προσέφυγε ενώπιον του Arbeitsgericht Hamburg, βάλλοντας κατά της απορρίψεως της αιτήσεώς της υπαγωγής στο καθεστώς εργασίας με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας για την περίοδο μεταξύ του 60ού και του 65ου έτους της ηλικίας της, σε αντίθεση προς τους άνδρες εργαζομένους της ίδιας ηλικίας, οι οποίοι απολαύουν του δικαιώματος αυτού, δεδομένου ότι, κατά τη διάρκεια του ίδιου αυτού χρονικού διαστήματος, δύνανται να επιλέξουν το σύστημα εργασίας υπό το προσυνταξιοδοτικό καθεστώς, αντί να εξακολουθήσουν να εργάζονται με πλήρες ωράριο. Η ενάγουσα εξηγεί ότι αυτό οφείλεται στο ότι η πλειονότητα των γυναικών συνταξιοδοτούνται από το 60ό έτος της ηλικίας τους, ενώ οι άνδρες μόλις στο 65ο έτος της ηλικίας τους.

20. Κατά συνέπεια, το αιτούν δικαστήριο, αντιλαμβανόμενο τα επιχειρήματα της ενάγουσας και διευκρινίζοντας ότι η κατηγορία εργαζομένων τους οποίους αφορούν τα όρια που θέτει το άρθρο 9, παράγραφος 2, στοιχείο α', της συλλογικής συμβάσεως αποτελείται, όσον αφορά εργαζομένους της ίδιας ηλικίας, σχεδόν αποκλειστικώς από γυναίκες, υπέβαλε στο Δικαστήριο τα εξής προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Συνιστά μια διάταξη συλλογικής συμβάσεως εργασίας που ισχύει στον δημόσιο τομέα, η οποία επιτρέπει σε άνδρες και γυναίκες εργαζομένους να απασχολούνται με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, παράβαση των άρθρων 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, 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, αν η εν λόγω απασχόληση με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας επιτρέπεται μόνο μέχρι το χρονικό σημείο κατά το οποίο μπορεί για πρώτη φορά να ζητηθεί πλήρης σύνταξη βάσει του νομίμου καθεστώτος που διέπει τις συντάξεις γήρατος και, παράλληλα, η κατηγορία των προσώπων τα οποία μπορούν να λάβουν πλήρη σύνταξη με τη συμπλήρωση του 60ού έτους της ηλικίας αποτελείται αποκλειστικώς από γυναίκες, ενώ η κατηγορία των προσώπων τα οποία μπορούν να λάβουν πλήρη σύνταξη μόνο με τη συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας αποτελείται αποκλειστικώς από άνδρες;

10 — Βλ. άρθρο 2, παράγραφος 2, της συλλογικής συμβάσεως.

2) Μπορούν τα εθνικά δικαστήρια, στην περίπτωση κατά την οποία οι νομοθετικές διατάξεις συλλογικής συμβάσεως συνιστούν παράβαση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ ή της οδηγίας 79/7/ΕΟΚ, να εφαρμόσουν τις αντίστοιχες διατάξεις υπέρ της ζημιουμένης κατηγορίας προσώπων, μη λαμβάνοντας υπόψη τους αντίθετους προς το κοινοτικό δίκαιο περιορισμούς, μέχρις ότου τα μέρη της συλλογικής συμβάσεως και/ή ο νομοθέτης θεσπίσουν διάταξη που δεν ενέχει δυσμενή διάκριση;»

IIII — Νομική ανάλυση

Α — *Επί του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος*

1. Επιχειρήματα των διαδίκων

21. Η Kutz-Bauer και η Επιτροπή ισχυρίζονται καταρχάς ότι η υπό κρίση διαφορά εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 76/207 και ιδίως, όπως υποστηρίζει η Επιτροπή, του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής, στο μέτρο που το προσυνταξιοδοτικό καθεστώς άπτεται των συνθηκών εργασίας που αποτελούν ακριβώς το αντικείμενο του προαναφερθέντος άρθρου [11]. Εντούτοις, τόσο η Kutz-Bauer όσο και η Επιτροπή εκτιμούν ότι, εν όψει των διατάξεων αυτών, πρέπει να θεωρηθεί ότι η επίμαχη γερμανική ρύθμιση, συμπεριλαμβανομένης της συλλογικής συμβάσεως, συνιστά δυσμενή διάκριση, διότι, προκειμένου για την υπαγωγή στο καθεστώς εργασίας με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, διακρίνει με κριτήριο την ηλικία συνταξιοδοτήσεως, η οποία διαφέρει ανάλογα με το φύλο του υπαλλήλου. Κατά την Επιτροπή, πρόκειται ειδικότερα περί «έμμεσης» δυσμενούς διακρίσεως σε βάρος των γυναικών εργαζομένων, ήτοι περί δυσμενούς διακρίσεως που, «μολονότι έχει διατυπωθεί κατά τρόπο ουδέτερο, στην πραγματικότητα περιάγει σε μειονεκτική θέση ένα πολύ μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών απ' ό,τι ανδρών» [12]. Επιτρέψτε μου να υπενθυμίσω ότι μια τέτοιου είδους διακριτική μεταχείριση μπορεί να δικαιολογηθεί από παράγοντες αντικειμενικούς και άσχετους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου [13], εκτός αν δεν πληρούνται οι προϋποθέσεις που προβλέπει η οδηγία για να επιτρέψει σχετική παρέκκλιση (άρθρο 2, παράγραφοι 2 έως 4) [14].

22. Η Kutz-Bauer, αντιθέτως, θεωρεί ότι πρόκειται, εν προκειμένω, για άμεση δυσμενή διάκριση, ακόμη και αν η διάκριση αυτή είναι συγκαλυμμένη. Κατά την άποψή της δηλαδή, μολονότι είναι γεγονός ότι η συλλογική σύμβαση περιέχει ουδέτερη ρύθμιση, είναι επίσης γεγονός ότι η ρύθμιση αυτή παραπέμπει σε διατάξεις οι οποίες, όσον αφορά την ηλικία συνταξιοδοτήσεως, διακρίνουν σαφώς ανάλογα με το φύλο του εργαζομένου. Για τον λόγο αυτό, φρονεί ότι παρέλκει η στατιστική αντιπαραβολή μεταξύ των ομάδων εργαζομένων για να διαπιστωθεί ότι η διάταξη ενέχει δυσμενή διάκριση. Για τον ίδιο λόγο, η ενάγουσα της κύριας δίκης ισχυρίζεται ότι η

11 — Απόφαση της 26ης Φεβρουαρίου 1986, 152/84, Marshall (Συλλογή 1986, σ. 723).

12 — Απόφαση της 26ης Σεπτεμβρίου 2000, C-322/98, Kachelmann (Συλλογή 2000, σ. I-7505, σκέψη 23).

13 — Οι οποίοι, εξάλλου, δεν εφαρμόζονται εν προκειμένω, κατά την άποψη της Επιτροπής.

14 — Βλ., υπό την έννοια αυτή, αποφάσεις της 30ής Νοεμβρίου 1993, C-189/91, Kirsammer-Hack (Συλλογή 1993, σ. I-6185, σκέψη 32), της 2ας Οκτωβρίου 1997, C-1/95, Gerster (Συλλογή 1997, σ. I-5253, σκέψη 34, που περιέχει και άλλες παραπομπές), της 2ας Οκτωβρίου 1997, C-100/95, Kording (Συλλογή 1997, σ. I-5289, σκέψη 25), της 6ης Απριλίου 2000, C-226/98, Jorgensen (Συλλογή 2000, σ. I-2447, σκέψη 41, που περιέχει και άλλες παραπομπές), και προαναφερθείσα απόφαση Kachelmann (σκέψη 23). Επισημαίνω ότι η ίδια αρχή εφαρμόζεται στις περιπτώσεις έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως που αντιβαίνουν στο άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 79/7, το οποίο αντιστοιχεί στο άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 (βλ., για παράδειγμα, αποφάσεις της 11ης Ιουνίου 1987, 30/85, Teuling (Συλλογή 1987, σ. 2497, σκέψη 13), της 13ης Δεκεμβρίου 1989, C-102/88, Ruzius-Wilbrink (Συλλογή 1989, σ. 4311, σκέψη 17), της 7ης Μαΐου 1991, C-229/89, Επιτροπή κατά Βελγίου (Συλλογή 1991, σ. I-2205, σκέψεις 19 και 26), της 24ης Φεβρουαρίου 1994, C-343/92, Roks κ.λπ. (Συλλογή 1994, σ. I-571, σκέψη 33) και της 14ης Δεκεμβρίου 1995, C-444/93, Megner και Scheffel (Συλλογή 1995, σ. I-4741, σκέψη 24).

δυσμενής διάκριση δεν μπορεί να δικαιολογηθεί ούτε από το γεγονός ότι, αφενός, η διαφορά στην ηλικία συνταξιοδοτήσεως ευνοεί τις γυναίκες εργαζόμενες και ότι, αφετέρου, ή διαφορά αυτή είναι σύννομη, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 7, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 79/7, το οποίο παρέχει στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να εξακολουθήσουν να προβλέπουν διαφορετικά όρια για την ηλικία συνταξιοδοτήσεως ή για το επίδομα που χορηγείται κατά τη λήξη συμβάσεως εργασίας. Κατά την άποψή της, οι ενδεχόμενοι αντικειμενικοί δικαιολογητικοί λόγοι δεν δύνανται να ασκήσουν επιρροή εν προκειμένω, καθόσον πρόκειται περί άμεσης δυσμενούς διακρίσεως. Εν πάση περιπτώσει, η Kutz-Bauer αποκλείει το ενδεχόμενο να υφίστανται αντικειμενικοί και άσχετοι προς το φύλο παράγοντες ικανοί να δικαιολογήσουν την εν λόγω δυσμενή διάκριση. Η διαπίστωση αυτή έχει ιδιαίτερη σημασία για το επιχείρημα που στηρίζεται στην προμνησθείσα διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων των δύο φύλων ως προς την ηλικία συνταξιοδοτήσεως, καθόσον η διαφορετική αυτή μεταχείριση άπτεται ακριβώς του φύλου. Τέλος, η ενάγουσα ισχυρίζεται ότι η επίμαχη δυσμενής διάκριση εισήχθη με τη συλλογική σύμβαση το 1995 και, κατά συνέπεια, είναι μεταγενέστερη του άρθρου 7, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 79/7, ήτοι της διατάξεως που παρέχει στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να ορίσουν διαφορετικό όριο ηλικίας συνταξιοδοτήσεως.

23. Επιτρέψτε μου να επανέλθω, στο σημείο αυτό, στις παρατηρήσεις της Επιτροπής, για να επισημάνω ότι οι προεκτεθείσες απόψεις είναι οι απόψεις που διατυπώθηκαν κατά το στάδιο της έγγραφης διαδικασίας. Στο στάδιο αυτό, όπως προαναφέρθηκε, η Επιτροπή έλαβε ως δεδομένο ότι το προσυνταξιοδοτικό καθεστώς αφορούσε τους όρους εργασίας των εργαζομένων που έχουν συμπληρώσει ορισμένο όριο ηλικίας και οι οποίοι, κατά συνέπεια, ενέπιπταν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 79/7. Η Επιτροπή θεώρησε, εξάλλου, ότι το καθεστώς αυτό δεν μπορούσε να θεωρηθεί ως «παροχή» κοινωνικής ασφαλίσεως εμπίπτουσα στο σύστημα ασφαλίσεως γήρατος, οπότε έπρεπε να αποκλειστεί το ενδεχόμενο πληρώσεως των προϋποθέσεων εφαρμογής της οδηγίας 79/7, το πεδίο εφαρμογής της οποίας περιορίζεται ακριβώς στον τομέα της κοινωνικής ασφαλίσεως.

24. Ωστόσο, κατά την ενώπιον του Δικαστηρίου επ' ακροατηρίου συζήτηση και υπό το φως των συμπληρωματικών σχετικών διευκρινίσεων που παρέσχε η Γερμανική Κυβέρνηση, η Επιτροπή μετέβαλε την άποψή της επί του σημείου αυτού και θεωρεί πλέον ότι, μολονότι η προσυνταξιοδοτική εργασία δεν εμπίπτει στο καθεστώς ασφαλίσεως γήρατος, είναι, εντούτοις, δυνατόν να εφαρμοσθούν συναφώς οι διατάξεις της οδηγίας 79/7 και να χαρακτηρισθεί ως «άλλ[η] παροχ[ή]», κατά την έννοια του άρθρου 7, παράγραφος 1, στοιχείο α', της εν λόγω οδηγίας, στο μέτρο που πρόκειται περί παροχής κοινωνικής ασφαλίσεως που σχετίζεται με τον κίνδυνο ανεργίας (βλ. άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 79/7). Κατά συνέπεια, η Επιτροπή θεωρεί ότι, εν προκειμένω, θα μπορούσε επίσης να εφαρμοσθεί η παρέκκλιση που προβλέπει το άρθρο 7, παράγραφος 1, στοιχείο α'.

25. Πάντως, συγκεκριμένα, η Επιτροπή έδωσε επίσης αποφατική απάντηση στο ερώτημα αυτό, καθόσον θεώρησε ότι, εν προκειμένω, δεν πληρούνταν οι προϋποθέσεις που έθεσε το Δικαστήριο με την απόφαση Thomas κ.λπ. για την εφαρμογή της

επίμαχης παρεκκλίσεως[15]. Υπενθυμίζω ότι το Δικαστήριο έκρινε, με την προπαρατεθείσα απόφαση, ότι «οι διακρίσεις που προβλέπονται σε άλλα συστήματα παροχών, πλην των συστημάτων συντάξεων γήρατος και συμπληρώσεως συνταξίμου χρόνου, δεν μπορούν να δικαιολογηθούν, ως συνέπεια καθορισμού ηλικίας συνταξιοδοτήσεως διαφορετικής ανάλογα με το φύλο, παρά μόνον εάν οι διακρίσεις αυτές είναι αντικειμενικώς αναγκαίες για να αποφευχθεί ο κίνδυνος διαταράξεως της οικονομικής ισορροπίας του συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως ή για να εξασφαλισθεί η συνοχή μεταξύ του συστήματος συντάξεων λόγω συμπληρώσεως του συνταξίμου χρόνου και του συστήματος των άλλων παροχών» (σκέψη 12). Σύμφωνα με την Επιτροπή πάντως, είναι γεγονός ότι η υπαγωγή στο προσυνταξιοδοτικό καθεστώς των εργαζομένων που έχουν συμπληρώσει το 60ό έτος της ηλικίας τους δεν θα έπρεπε να επάγεται σημαντικές συνέπειες στην οικονομική ισορροπία των καθεστώτων συνταξιοδοτήσεως λόγω συμπληρώσεως του συνταξίμου χρόνου, ούτε να έχει τέτοιου είδους συνέπειες για τη συνοχή του γερμανικού καθεστώτος κοινωνικής ασφαλίσεως, διότι δεν υπάρχει αναγκαίος και άρρηκτος δεσμός μεταξύ των διαφορετικών ορίων ηλικίας ασκήσεως εργασίας με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας που προβλέπει το άρθρο 7, παράγραφος 1, στοιχείο α', από τα οποία ευνοούνται οι γυναίκες, και του καθεστώτος προσυνταξιοδοτικής εργασίας, από το οποίο δεν ευνοούνται. Είναι πράγματι αληθές ότι το να γίνει δεκτή η υπαγωγή μιας εργαζομένης συνομήλικης με τη Kutz-Bauer στο καθεστώς αυτό θα μπορούσε να έχει αρνητικές συνέπειες ως προς την αποτελεσματικότητά του, στο μέτρο που μια θέση εργασίας θα εξακολουθούσε να καλύπτεται εν μέρει αντί να δοθεί σε άνεργο. Εντούτοις — όπως επιβεβαίωσαν κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση τόσο η ενάγουσα της κύριας δίκης όσο και η Γερμανική Κυβέρνηση — στην Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας, οι γυναίκες εργαζόμενες που έχουν θεμελιώσει δικαίωμα συντάξεως σε ηλικία 60 ετών έχουν τη δυνατότητα, αντί να λάβουν τη σύνταξή τους, να εξακολουθήσουν να εργάζονται με πλήρες ή μειωμένο ωράριο (ακόμη και αν, στην περίπτωση αυτή, δικαιούνται μόνον αποδοχές οι οποίες δεν περιλαμβάνουν μέτρα παροχής οικονομικών κινήτρων από κρατικούς πόρους). Επομένως, δεν θεωρώ ότι το να γίνει δεκτή η υπαγωγή των εργαζομένων αυτών στο προσυνταξιοδοτικό καθεστώς μπορεί να παρεμποδίσει σοβαρά την επίτευξη του στόχου περί μειώσεως της ανεργίας.

26. Τέλος, τόσο η Kutz-Bauer όσο και η Επιτροπή θεωρούν ότι στο πρώτο ερώτημα πρέπει να δοθεί καταφατική απάντηση.

27. Η Freie und Hansestadt Hamburg, εναγόμενη της κύριας δίκης, δίδει στα επιχειρήματα αυτά την απάντηση ότι, στην παρούσα υπόθεση, δεν υφίσταται καμία δυσμενής διάκριση σε βάρος των γυναίκων, ούτε άμεση ούτε έμμεση, διότι δεν είναι αληθές ούτε το ότι οι εργαζόμενοι των δύο φύλων τυγχάνουν διαφορετικής μεταχειρίσεως ούτε το ότι η σχέση μεταξύ της παύσεως υπαγωγής στο προσυνταξιοδοτικό καθεστώς και των διατάξεων περί θεμελιώσεως δικαιωμάτων συντάξεως περιήγαγε σε μειονεκτική θέση τις γυναίκες εργαζόμενες, καθόσον οι διατάξεις αυτές, που παρέχουν στις γυναίκες τη δυνατότητα συνταξιοδοτήσεως από την ηλικία των 60 ετών έχουν ως σκοπό να διευρύνουν τις δυνατότητες συνταξιοδοτήσεως των γυναικών στο πλαίσιο ενός κανονιστικού συστήματος που αποσκοπεί ακριβώς στην προστασία τους.

28. Η εναγόμενη της κύριας δίκης επισημαίνει, μεταξύ άλλων, ότι η διάταξη περί παραπομπής δεν περιέχει στοιχεία ή στατιστικά δεδομένα από τα οποία μπορεί να προκύψει ότι οι εργαζόμενοι που εμπίπτουν στα όρια ηλικίας του άρθρου 9, παράγραφος 2, στοι-

15 — Απόφαση της 30ής Μαρτίου 1993, C-328/91, Thomas (Συλλογή 1993, σ. I-1247). Βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση της 23ης Μαΐου 2000, C-196/98, Hepple κ.λπ. (Συλλογή 2000, σ. I-3701).

χείο α', της συλλογικής συμβάσεως είναι κυρίως γυναίκες. Εξάλλου, όπως υποστηρίζει η εναγόμενη, το αιτούν δικαστήριο συνέκρινε την κατάσταση των ανδρών και των γυναικών εργαζομένων λαμβάνοντας υπόψη μόνον την ηλικία ως προϋπόθεση θεμελιώσεως των δικαιωμάτων συντάξεως γήρατος, ενώ το Sozialgesetzbuch εξαρτά τη δυνατότητα των γυναικών εργαζομένων να συνταξιοδοτηθούν από την ηλικία των 60 ετών και από άλλους παράγοντες, όπως ο ελάχιστον χρόνος προϋπηρεσίας υπό ασφαλιστική κάλυψη. Επίσης, η διάταξη περί παραπομπής λαμβάνει ως δεδομένο ότι τα πρόσωπα που εμπίπτουν στα προαναφερθέντα όρια ηλικίας που προβλέπει η συλλογική σύμβαση είναι σχεδόν αποκλειστικώς γυναίκες, χωρίς να λαμβάνει υπόψη, κατά συνέπεια, όλους τους εργαζομένους που συνταξιοδοτούνται (πρόωρα) σε διαφορετική ηλικία λόγω σοβαρής αναπηρίας ή ανικανότητας ασκήσεως επαγγέλματος και τους άνδρες εργαζομένους που θεμελιώνουν δικαίωμα συντάξεως πριν συμπληρώσουν το 65ο έτος της ηλικίας τους, κατ' εφαρμογή διατάξεων που ισχύουν για εργαζομένους αμφοτέρων των φύλων [16]. Κατά συνέπεια, όπως υποστηρίζει η εναγόμενη, είναι εσφαλμένος ο περιεχόμενος στη διάταξη περί παραπομπής ισχυρισμός ότι η κατηγορία εργαζομένων που θεμελιώνουν δικαίωμα συντάξεως σε ηλικία 60 ετών αποτελείται σχεδόν αποκλειστικώς από γυναίκες, ενώ όσοι το θεμελιώνουν σε ηλικία 65 ετών είναι σχεδόν αποκλειστικώς άνδρες [17].

29. Όσον αφορά την ευνοϊκότερη μεταχείριση της οποίας τυγχάνουν συνολικώς οι γυναίκες, η εναγόμενη διατείνεται ότι το στοιχείο αυτό επιβεβαιώνεται επίσης από τους κανόνες που θέτει το άρθρο 2, παράγραφος 3, της οδηγίας 76/207 (βλ. σημείο 3 των προτάσεων) και εξηγείται από το γεγονός ότι οι γυναίκες ασκούν διπλή δραστηριότητα, ως εργαζόμενες και ως οικοκυρές, πράγμα το οποίο έχει ως συνέπεια την πρόωρη απώλεια των δυνάμεών τους και, κατά συνέπεια, την ανικανότητα ασκήσεως επαγγέλματος πριν από τον κανονικό χρόνο συνταξιοδοτήσεως.

30. Σε περίπτωση που το Δικαστήριο κρίνει, εν πάση περιπτώσει, ότι υφίσταται, εν προκειμένω, δυσμενής διάκριση, η εναγόμενη της κύριας δίκης υπενθυμίζει ότι, κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, απόκειται στα κράτη μέλη να καθορίσουν αν και με ποιο τρόπο θα επιδιώξουν σκοπούς κοινωνικής πολιτικής, όπως η καταπολέμηση της ανεργίας. Έτσι, σύμφωνα με το Δικαστήριο και δεδομένου, συγκεκριμένα, ότι τα κράτη μέλη απολαύουν ευρείας διακριτικής ευχέρειας κατά τον καθορισμό της κοινωνικής πολιτικής τους, η οδηγία 79/7 δεν παρακωλύει την εφαρμογή εθνικών ρυθμίσεων που, μολονότι εισάγουν έμμεσες δυσμενείς διακρίσεις, αποσκοπούν στην επίτευξη του στόχου που επιδιώκει η οδηγία και είναι αναγκαίες προς τούτο [18].

31. Κατά συνέπεια, η Freie und Hansestadt Hamburg προτείνει να δοθεί στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα αρνητική απάντηση, στο μέτρο που θεωρεί ότι η γερμανική κανονιστική ρύθμιση δικαιολογείται εν όψει της

16 — Βλ. τα άρθρα 36 και 38 του SGB VI και το ανωτέρω σημείο 12.

17 — Στην προσπάθειά της να αποδείξει ότι δεν υφίσταται, εν προκειμένω, δυσμενής διάκριση, η εναγόμενη επισημαίνει ότι, αν, εξαιρουμένης της ιδιάζουσας περιπτώσεως του ομόσπονδου κράτους του Αμβούργου, ληφθεί υπόψη το σύνολο της Γερμανίας, ο αριθμός των γυναικών που δεν μπορούν να υπαχθούν στο προσυνταξιοδοτικό καθεστώς όταν συμπληρώσουν το 60ό έτος της ηλικίας είναι σαφώς πιο περιορισμένος. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες εργαζόμενες θεμελιώνουν κατά κανόνα δικαίωμα συντάξεως όταν συμπληρώνουν το 60ό έτος της ηλικίας τους, πρόκειται όμως περί μειωμένης συντάξεως. Σύμφωνα με τη διευκρινιστική δήλωση του άρθρου 9 της συλλογικής συμβάσεως, οι εν λόγω εργαζόμενες εξακολουθούν να έχουν, στην περίπτωση αυτή, δικαίωμα υπαγωγής στο προσυνταξιοδοτικό καθεστώς. Μόνον το ομόσπονδο κράτος του Αμβούργου εξαιρείται από τον κανόνα αυτόν, λόγω των ευνοϊκότερων για τις γυναίκες ρυθμίσεων που προβλέπει το Hamburgisches Ruhegeldgesetz. Πρόκειται πάντως, όπως προαναφέρθηκε, για ιδιαιτερότητα που μετριάζεται από την επικρατούσα σε εθνικό επίπεδο κατάσταση.

18 — Βλ. την προπαρατεθείσα απόφαση Roks κ.λπ. καθώς και την απόφαση της 14ης Δεκεμβρίου 1995, C-317/93, Nolte (Συλλογή 1995, σ. I-4625).

παρεκκλίσεως που προβλέπει το άρθρο 2, παράγραφος 3, της οδηγίας 76/207 καθώς και από τους στόχους που επιδιώκει το προσυνταξιοδοτικό καθεστώς.

32. Τέλος, όσον αφορά την επιχειρηματολογία της Γερμανικής Κυβερνήσεως, υπενθυμίζω καταρχάς ότι η Γερμανική Κυβέρνηση ισχυρίζεται ότι, λαμβανομένου υπόψη του σκοπού και της οικονομίας του προσυνταξιοδοτικού καθεστώτος, μόνον η οδηγία 79/7 έχει εφαρμογή εν προκειμένω. Η κυβέρνηση αυτή αναγνωρίζει πάντως ότι το πρόβλημα τίθεται, εν προκειμένω, λόγω των διαφορετικών όρων που έχουν τεθεί όσον αφορά την ηλικία συνταξιοδοτήσεως, αλλά υπενθυμίζει ότι, όπως έχει επιβεβαιώσει η νομολογία του Δικαστηρίου [19], οι διαφορές αυτές είναι σύννομες, σύμφωνα με το άρθρο 7, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 79/7. Η Γερμανική Κυβέρνηση υποστηρίζει επίσης ότι η πλειονότητα των γυναικών διάκειται ευμενώς ως προς την εν λόγω διαφοροποίηση και ότι, εξάλλου, αν η διαφοροποίηση αυτή έχει ως συνέπεια, στην περίπτωση της Kutz-Bauer, να περιέλθει η ενδιαφερομένη σε μειονεκτική θέση, αυτό συμβαίνει διότι η ενδιαφερομένη δεν προβάλλει το δικαίωμα συντάξεως γήρατος ώστε να υπαχθεί στο προσυνταξιοδοτικό καθεστώς. Στο πλαίσιο της σταθμίσεως των διαφορετικών συμφερόντων που διακυβεύονται, πρέπει να υπερισχύσει η δικαιολογημένη εμπιστοσύνη της πλειονότητας των γυναικών εργαζομένων, οι οποίες στηρίζονται στη δυνατότητά τους να συνταξιοδοτηθούν πριν από τους άνδρες.

19 — Βλ. απόφαση της 7ης Ιουλίου 1992, C-9/91, Equal Opportunities Commission (Συλλογή 1992, σ. I-4297). Η Γερμανική Κυβέρνηση διευκρίνισε ότι, για να επιλυθεί το πρόβλημα των διαφορών στην ηλικία συνταξιοδοτήσεως, ο Γερμανός νομοθέτης προέβλεψε ότι στο εξής η διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών πρέπει σταδιακά να εξαλειφθεί, ώστε να υφίσταται ενιαίο όριο ηλικίας συνταξιοδοτήσεως για όλους τους εργαζομένους, προβλέποντας συγχρόνως ένα μεταβατικό καθεστώς που συνδέει τον τελικό στόχο της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών με τη δικαιολογημένη εμπιστοσύνη της πλειονότητας των ενδιαφερόμενων γυναικών, βάσει της οποίας οι γυναίκες που γεννήθηκαν μετά το 1941 θεμελιώνουν το εν λόγω δικαίωμα συντάξεως γήρατος όταν συμπληρώσουν το 60ό έτος της ηλικίας τους.

33. Η Γερμανική Κυβέρνηση ωστόσο, για να εξηγήσει την επίμαχη, στην παρούσα υπόθεση, δυσμενή διάκριση, αναλύει κυρίως τους προεκτεθέντες στόχους του προσυνταξιοδοτικού καθεστώτος, τονίζοντας, μεταξύ άλλων, τον στόχο καταπολεμήσεως της ανεργίας. Προς επίτευξη αυτού του στόχου, φαίνεται απολύτως λογικό ότι η κρατική χρηματοδότηση μέρους των αποδοχών του προσυνταξιοδοτικώς εργαζομένου παύει όταν ο εργαζόμενος θεμελιώνει δικαίωμα συντάξεως γήρατος, διότι δεν είναι δυνατόν να ενθαρρύνεται, με πόρους προοριζόμενους για την καταπολέμηση της ανεργίας, να παραμείνει στη θέση εργασίας του ένας εργαζόμενος που θεμελιώνει ήδη δικαίωμα συντάξεως γήρατος και εξακολουθεί, παρά το δικαίωμα αυτό, να καταλαμβάνει θέση εργασίας η οποία, σε διαφορετική περίπτωση, θα διετίθετο σε άνεργο. Σύμφωνα με τη Γερμανική Κυβέρνηση, το ισχύον σύστημα εξασφαλίζει, αντιθέτως, τη συνοχή μεταξύ του καθεστώτος προλήψεως της ανεργίας στο οποίο εμπίπτει η προσυνταξιοδότηση (και η οικονομική στήριξη που τη συνοδεύει) και του καθεστώτος συντάξεως λόγω συμπληρώσεως του συνταξίμου χρόνου, που καθορίζει το όριο ηλικίας για τη θεμελίωση των δικαιωμάτων συντάξεως γήρατος. Εξαιρώντας δηλαδή τους εργαζομένους που απολαύουν ήδη δικαιώματος πλήρους συντάξεως από τη δυνατότητα να τύχουν των χρηματοδοτήσεων που καταβάλλει το Bundesanstalt, αποφεύγεται η αλληλεπικάλυψη διαφορετικών καθεστώτων κοινωνικής πρόνοιας που ανάγονται στην ίδια κοινωνική πολιτική.

34. Κατά την Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας, όλες αυτές οι διατάξεις συνάδουν πλήρως με τη νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με το άρθρο 7, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 79/7 και ειδικότερα με την προπαρατεθείσα απόφαση Thomas κ.λπ., ιδίως ως εκ του ότι η απόφαση αυτή διευκρινίζει ότι οι επίμαχες δυσμενείς διακρίσεις δεν μπορούν να δικαιολογηθούν

ως συνέπεια του καθορισμού διαφορετικής ανάλογα με το φύλο ηλικίας συνταξιοδοτήσεως, παρά μόνον αν πρόκειται περί διακρίσεων που είναι «αντικειμενικώς αναγκαίες για να αποφευχθεί ο κίνδυνος διαταράξεως της οικονομικής ισορροπίας του συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως ή για να εξασφαλισθεί η συνοχή μεταξύ του συστήματος συντάξεων λόγω συμπληρώσεως του συνταξίμου χρόνου και του συστήματος των άλλων παροχών» [20]. Η Γερμανική Κυβέρνηση υπενθυμίζει ωστόσο ότι το Δικαστήριο, ακόμη και με την απόφαση που εξέδωσε στο πλαίσιο της υποθέσεως Graham [21], στην οποία κλήθηκε να αποφανθεί επί της αλληλεπικαλύψεως συντάξεων γήρατος και άλλων δημόσιων παροχών, έκρινε ότι «στην περίπτωση που, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 7, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 79/7, ένα κράτος μέλος έχει καθορίσει ως ηλικία συνταξιοδοτήσεως το 60ό έτος για τις γυναίκες και το 65ο έτος για τους άνδρες, η διάταξη αυτή του επιτρέπει επίσης να προβλέψει, αφενός, ότι η σύνταξη αναπηρίας, την οποία δικαιούνται τα πρόσωπα που κατέστησαν ανίκανα προς εργασία πριν συμπληρώσουν την ηλικία συνταξιοδοτήσεως, μειώνεται μέχρι το πραγματικό ύψος της συντάξεως λόγω γήρατος από την ηλικία των 65 ετών για τους άνδρες και, αφετέρου, ότι το επίδομα αναπηρίας, το οποίο καταβάλλεται επιπλέον της συντάξεως αναπηρίας, καταβάλλεται στα πρόσωπα που, όταν κατέστησαν ανίκανα προς εργασία, δεν είχαν συμπληρώσει το 55ο έτος της ηλικίας τους, προκειμένου για γυναίκες, και το 60ό έτος της ηλικίας τους, προκειμένου για άνδρες» (σκέψη 21).

35. Κατά συνέπεια, η Γερμανική Κυβέρνηση, αναγνωρίζοντας την ύπαρξη διαφορετικής μεταχειρίσεως, συνάγει συγχρόνως το συμπέρασμα ότι η εν λόγω διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται πλήρως εν όψει των γενικών θεωρήσεων που προεκτέθηκαν και που αφορούν το γερμανικό καθεστώς κοινωνικής ασφαλίσεως στο σύνολό του.

2. Ανάλυση

36. Με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, αν μια διάταξη συλλογικής συμβάσεως εργασίας που αποκλείει από το προσυνταξιοδοτικό καθεστώς, το οποίο εγκαθιδρύει η γερμανική έννομη τάξη, τους εργαζομένους που θεμελιώνουν δικαίωμα συντάξεως γήρατος αντιβαίνει στην αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, όπως προκύπτει από την οδηγία 76/207, λαμβανομένου υπόψη ότι η κατηγορία των προσώπων που μπορούν να λάβουν πλήρη σύνταξη με τη συμπλήρωση του 60ού έτους της ηλικίας αποτελείται σχεδόν αποκλειστικώς από γυναίκες, ενώ η κατηγορία των δυναμένων να λάβουν πλήρη σύνταξη μόνο με τη συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας αποτελείται σχεδόν αποκλειστικώς από άνδρες.

37. Όπως προαναφέρθηκε, πριν ακόμη από την επί της ουσίας εξέταση του προβλήματος, οι διάδικοι αντάλλαξαν εκτενώς απόψεις επί του αν η οδηγία 76/207 για την πρόσβαση στην απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας είναι όντως κρίσιμη, εν προκειμένω, ή αν χρήζει εφαρμογής η οδηγία 79/7 περί κοινωνικής ασφαλίσεως. Σημειωτέον, πάντως, ότι, παρά τα σχετικά επιχειρήματα που αντηλλάγησαν, τόσο κατά το στάδιο της έγγραφης διαδικασίας όσο και κατά την επ' ακροατη-

20 — Βλ. ανωτέρω, σημείο 25. Η Γερμανική Κυβέρνηση πάντως μνημονεύει επίσης τις αποφάσεις της 19ης Οκτωβρίου 1995, C-137/94, Richardson (Συλλογή 1995, σ. I-3407, σκέψεις 18 και 19), και της 30ής Ιανουαρίου 1997, C-139/95, Balestra (Συλλογή 1997, σ. I-549, σκέψεις 33 και 35).

21 — Απόφαση της 11ης Αυγούστου 1995, C-92/94, Graham (Συλλογή 1995, σ. I-2521).

ρίου συζήτηση, δεν θεωρώ ότι το πρόβλημα αποσαφηνίστηκε πλήρως, είτε διότι το ήδη πολύπλοκο γερμανικό νομοθετικό πλαίσιο διευκρινίστηκε, κατά το κύριο μέρος του, μόνον προφορικώς και, κατά συνέπεια, αναγκαστικώς με συνοπτικό τρόπο, είτε διότι, όπως ήδη προαναφέρθηκε, το επίμαχο προσυνταξιοδοτικό καθεστώς εμφανίζει πολύ ιδιαίτερα χαρακτηριστικά.

38. Πρέπει πάντως να αναγνωρισθεί ότι, πριν από τις διευκρινίσεις επί του προσυνταξιοδοτικού καθεστώτος που παρέσχε η Γερμανική Κυβέρνηση κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, θεωρούσα πειστικότερα τα προαναφερθέντα επιχειρήματα που προέβαλε η Επιτροπή με τις παρατηρήσεις της (βλ. σημείο 21 των προτάσεων), τα οποία συνέδεαν την παρούσα υπόθεση με την έννοια των συνθηκών εργασίας που προβλέπει το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207. Αντιθέτως, από τις διευκρινίσεις που παρέσχε η Γερμανική Κυβέρνηση κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, ιδίως όσον αφορά τους στόχους του επίμαχου προσυνταξιοδοτικού καθεστώτος και την οικονομική ενίσχυση εκ μέρους του Bundesanstalt, μπορώ να συναγάγω το συμπέρασμα, όπως έπραξε και η Επιτροπή, ότι η υπαγωγή εργαζομένου ορισμένης ηλικίας στο προσυνταξιοδοτικό καθεστώς αποτελεί παροχή εμπίπτουσα άλλοτε στο καθεστώς ασφαλίσεως γήρατος και άλλοτε στο καθεστώς καταπολεμήσεως της ανεργίας, ανάλογα με τη σημασία που αποδίδεται στον ένα ή στον άλλο στόχο της προσυνταξιοδοτικής εργασίας. Κατά συνέπεια, για οποιαδήποτε από τις περιπτώσεις αυτές και αν πρόκειται, επιβάλλεται η εκ νέου ένταξη του προσυνταξιοδοτικού καθεστώτος στο πλαίσιο του πεδίου εφαρμογής της οδηγίας 79/7 (βλ. άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο α'), η οποία μνημονεύθηκε επίσης από το αιτούν δικαστήριο και αποτελεί ακριβώς το αντικείμενο του δευτέρου προδικαστικού ερωτήματος. Κατά συνέπεια, θεωρώ, όπως και η Επιτροπή, ότι τα ερωτήματα που υποβλήθηκαν στην κρίση του Δικαστηρίου πρέπει να εξετασθούν από πλευράς απαγορεύσεως των διακρίσεων που θέτει το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 79/7 (διάταξη που αντιστοιχεί, εξάλλου, στο άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207), η οποία, επιτρέψτε μου να υπενθυμίσω, συνδέει την επίμαχη απαγόρευση, μεταξύ άλλων, με το «πεδίο εφαρμογής των καθεστώτων [κοινωνικής πρόνοιας] και των όρων υπαγωγής στα καθεστώτα αυτά».

39. Όπως υπενθύμισα επανειλημμένως, το κεντρικό ζήτημα στην παρούσα υπόθεση έχει ακριβώς ως αφετηρία το ότι το άρθρο 9, παράγραφος 2, στοιχείο α', της συλλογικής συμβάσεως συνδέει ρητώς, σύμφωνα με όσα προέβλεψε το ATG, την ηλικία πέραν της οποίας δεν είναι δυνατή η εξακολούθηση ασκήσεως επαγγέλματος ή η έναρξη σχέσεως εργασίας υπό προσυνταξιοδοτικό καθεστώς με τον χρόνο κατά τον οποίο ο εργαζόμενος θεμελιώνει δικαίωμα συντάξεως γήρατος. Το αιτούν δικαστήριο και η Kutz-Bauer, σε τελευταία δε ανάλυση και η Επιτροπή, λαμβάνοντας ως δεδομένο ότι η κατηγορία εργαζομένων που θεμελιώνουν δικαίωμα συντάξεως γήρατος σε ηλικία 60 ετών αποτελείται κυρίως από γυναίκες, ενώ οι άνδρες θεμελιώνουν κατά κανόνα το δικαίωμα αυτό στο 65ο έτος της ηλικίας τους, συνάγουν το συμπέρασμα ότι η αναφορά που περιέχει η συλλογική σύμβαση στην ηλικία συνταξιοδοτήσεως ενέχει δυσμενή διάκριση, στο μέτρο που, προκειμένου για εργαζομένους ηλικίας μεταξύ 60 και 65 ετών, περιάγει σε μειονεκτική θέση σχεδόν αποκλειστικώς τις γυναίκες. Η εν λόγω δυσμενής διάκριση είναι, εξάλλου, επικριτέα, λαμβανομένου υπόψη ότι ο SGB VI ορίζει, όπως προαναφέρθηκε (βλ. σημείο 12 των προτάσεων), τον χρόνο θεμελιώσεως του δικαιώματος συντάξεως γήρατος βάσει διαφορετικών παραμέτρων,

μεταξύ των οποίων καταλέγεται το φύλο, χωρίς όμως να αποτελεί τη μοναδική παράμετρο.

40. Η Freie und Hansestadt Hamburg ισχυρίζεται επίσης ότι η διάταξη περί παραπομπής δεν περιέχει καμία ένδειξη όσον αφορά στατιστικά δεδομένα ή άλλα πραγματικά στοιχεία ικανά να στηρίξουν τον ισχυρισμό του Arbeitsgericht Hamburg ότι η κατηγορία εργαζομένων που δεν μπορούν να υπαχθούν στο προσυνταξιοδοτικό καθεστώς, όπως ορίζεται στο άρθρο 9, παράγραφος 2, στοιχείο α', της συλλογικής συμβάσεως, αποτελείται κυρίως από γυναίκες. Επί του σημείου αυτού, επιτρέψτε μου πάντως να επισημάνω ότι, στο πλαίσιο της διαδικασίας που προβλέπει το άρθρο 234 ΕΚ, δεν απόκειται στο Δικαστήριο αλλά στο αιτούν δικαστήριο να κρίνει, βάσει των στοιχείων που διαθέτει, αν όντως η προαναφερθείσα διάταξη της συλλογικής συμβάσεως θίγει αισθητά μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών απ' ό,τι ανδρών [22]. Εξάλλου, το κρίσιμο στην παρούσα υπόθεση ζήτημα είναι το αν η αναφορά στην ηλικία συνταξιοδοτήσεως, στην οποία προβαίνει η συλλογική σύμβαση για να καθορίσει από ποιο χρονικό σημείο δεν είναι δυνατή η υπαγωγή στο επίμαχο καθεστώς, επιφέρει διαφορετικές συνέπειες ανάλογα με το φύλο του εργαζομένου, ανεξαρτήτως του (κατά πολύ) μεγαλύτερου αριθμού ή (κατά πολύ) μικρότερου αριθμού προσώπων που εμπίπτουν σε καθεμιά από τις κατηγορίες τις οποίες αφορά ο εν λόγω κανόνας.

22 — Βλ., συναφώς, απόφαση της 9ης Φεβρουαρίου 1999, C-167/97, Seymour-Smith και Perez (Συλλογή 1999, σ. I-623), ειδικώς όσον αφορά το αν υπήρξε, εν προκειμένω, έμμεση δυσμενής διάκριση λόγω φύλου. Βλ. επίσης την προπαρατεθείσα απόφαση Jorgensen (σκέψεις 33 έως 35).

41. Πέραν της τελευταίας αυτής πλευράς του ζητήματος, πρέπει, εν πάση περιπτώσει, να επισημάνω ότι οι διάδικοι συμφωνούν πράγματι επί του ότι οι εργαζόμενοι τυγχάνουν διαφορετικής μεταχειρίσεως ανάλογα με το φύλο τους. Οι απόψεις διίστανται μάλλον επί άλλων πλευρών του ζητήματος, οι οποίες θα εξετασθούν ευθύς αμέσως.

42. Όπως προαναφέρθηκε, η ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των διαδίκων αφορούσε κυρίως το αν η επίμαχη δυσμενής διάκριση πρέπει να χαρακτηρισθεί άμεση ή έμμεση. Θεωρώ πάντως προφανές ότι πρόκειται, εν προκειμένω, για έμμεση δυσμενή διάκριση, καθόσον είναι γεγονός — όπως παρατήρησε και η Επιτροπή — ότι η συλλογική σύμβαση, καθορίζοντας την ηλικία στην οποία είναι δυνατή η σύναψη συμβάσεων προσυνταξιοδοτικής εργασίας, παραπέμπει ρητώς στα διαφορετικά όρια ηλικίας που προβλέπει ο SGB VI για τη θεμελίωση του δικαιώματος συντάξεως γήρατος, χωρίς ωστόσο να διακρίνει άμεσα ανάλογα με το φύλο. Επιτρέψτε μου να προσθέσω ότι η λύση αυτή είναι, κατά την άποψή μου, σύμφωνη και προς τη νομολογία του Δικαστηρίου, το οποίο προσφάτως έκρινε ως έμμεση δυσμενή διάκριση μια περίπτωση κατά την οποία, μολονότι η διαφορετική μεταχείριση δεν στηρίχθηκε στο φύλο των εργαζομένων, η διάκριση που τελέσθηκε βασίστηκε σε κριτήρια που συνδέονται, αυτά καθαυτά, στενά και άμεσα με τον εν λόγω παράγοντα [23].

23 — Αναφέρομαι, μεταξύ άλλων, στην πρόσφατη απόφαση Schnorbus, με την οποία το Δικαστήριο αναγνώρισε ότι εθνική ρύθμιση που εξαρτά την κατά προτεραιότητα πρόσβαση σε νομική προπαρασκευαστική άσκηση από την εκπλήρωση των στρατιωτικών υποχρεώσεων (με τις οποίες βαρύνονταν, εν προκειμένω, μόνον οι άνδρες) ενέχει έμμεση δυσμενή διάκριση (απόφαση της 7ης Δεκεμβρίου 2000, C-79/99, Schnorbus, Συλλογή 2000, σ. I-10997, σκέψη 32).

43. Δεδομένου, συνεπώς, ότι υφίσταται, εν προκειμένω, έμμεση δυσμενής διάκριση στηριζόμενη στο φύλο και, συνεπώς, αντίθετη καταρχήν προς την απαγόρευση του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 79/7, επιβάλλεται στο σημείο αυτό να εξακριβωθεί αν η διάκριση αυτή μπορεί να δικαιολογηθεί από τους λόγους που επικαλέστηκαν ορισμένοι από τους παρεμβαίνοντες στην παρούσα διαδικασία.

44. Συναφώς, υπενθυμίζω καταρχάς ότι οι παρεκκλίσεις που προβλέπει το άρθρο 2, παράγραφοι 2 έως 4, της οδηγίας 76/207 και που ορισμένοι διάδικοι θεωρούν ότι έχουν εφαρμογή, εν προκειμένω, μνημονεύθηκαν κατά την παρούσα διαδικασία. Ωστόσο, ενώ τόσο η Kutz-Bauer όσο και η Επιτροπή κάνουν μεν λόγο για τις παρεκκλίσεις του άρθρου 2, παράγραφοι 2 έως 4, αλλά συγχρόνως αποκλείουν την εφαρμογή τους, καίτοι για διαφορετικούς λόγους, η Freie und Hansestadt Hamburg θεωρεί, αντιθέτως, ότι η παρέκκλιση της παραγράφου 3 του επίμαχου άρθρου έχει εν προκειμένω εφαρμογή λαμβανομένου υπόψη του γεγονότος ότι οι διαφορές στην ηλικία συνταξιοδοτήσεως ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις περί προστασίας των γυναικών, για τις οποίες, κατά τη γνώμη της, έχει προβλεφθεί αυτή η διάταξη.

45. Λαμβανομένου υπόψη ότι, κατά τη γνώμη μου, εφαρμοστέα στην παρούσα υπόθεση είναι η οδηγία 79/7 και όχι η οδηγία 76/207, θα μπορούσα να μην εξετάσω το ζήτημα της δυνατότητας εφαρμογής των προαναφερθεισών παρεκκλίσεων. Εντούτοις, θα προβώ στην εξέτασή του τόσο για την περίπτωση που το Δικαστήριο δεν συμμεριστεί την άποψή μου όσο και επειδή η παρέκκλιση για την οποία έγινε λόγος τελευταία είναι προφανές ότι συνδέεται με την παρέκκλιση του άρθρου 4, παράγραφος 2, της οδηγίας 76/207.

46. Κατά την άποψή μου, είναι προφανές ότι οι παρεκκλίσεις του άρθρου 2, παράγραφοι 2 και 4, της οδηγίας 76/207 δεν ασκούν καμία επιρροή στην υπό κρίση υπόθεση: η πρώτη διότι αφορά τις επαγγελματικές δραστηριότητες στις οποίες το φύλο συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας και η δεύτερη διότι άπτεται των μέτρων που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Θεωρώ πάντως ότι ούτε η παρέκκλιση του άρθρου 2, παράγραφος 3, της οδηγίας 76/207 (και, κατά συνέπεια, η ανάλογη παρέκκλιση που προβλέπει το άρθρο 4, παράγραφος 2, της οδηγίας 79/7) ασκεί οποιαδήποτε επιρροή εν προκειμένω. Συγκεκριμένα, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει σαφώς ότι η εν λόγω παρέκκλιση ουδεμία σχέση έχει με λόγους κοινωνικού χαρακτήρα αφορώντες την κατάσταση της γυναίκας, η οποία καλείται συχνά να ασκήσει διπλή δραστηριότητα ως εργαζομένη και ως οικοκυρά, όπως υποστηρίζει η Freie und Hansestadt Hamburg, αλλά αφορά, αντιθέτως, μόνον την προστασία της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της και μετά την εγκυμοσύνη, καθώς και την προστασία των ειδικών σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τον χρόνο που έπεται της εγκυμοσύνης και του τοκετού [24].

24 — Βλ., μεταξύ πολλών άλλων, αποφάσεις της 12ης Ιουλίου 1984, 184/83, Hofmann (Συλλογή 1984, σ. 3047, σκέψεις 25 και 26), της 25ης Οκτωβρίου 1988, 312/86, Επιτροπή κατά Γαλλίας (Συλλογή 1988, σ. 6315, σκέψη 13), της 30ής Απριλίου 1998, C-136/95, Thibault (Συλλογή 1998, σ. I-2011, σκέψη 25), και της 19ης Νοεμβρίου 1998, C-66/96, Høj Pedersen κ.λπ. (Συλλογή 1998, σ. I-7327, σκέψη 54).

47. Όσον αφορά τις παρεκκλίσεις που προβλέπει η οδηγία 79/7, υπενθυμίζω ότι όλοι οι παρεμβαίνοντες στην παρούσα διαδικασία ορθώς επικέντρωσαν την προσοχή τους στο άρθρο 7, παράγραφος 1, στοιχείο α', της επίμαχης οδηγίας, το οποίο προβλέπει, όπως προαναφέρθηκε, παρέκκλιση από την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως όσον αφορά «τον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδοτήσεως για τη χορήγηση συντάξεων γήρατος και συντάξεων εν γένει και τις συνέπειες που είναι δυνατόν να προκύψουν για άλλες παροχές».

48. Συναφώς, θεωρώ ότι πρέπει καταρχάς να απορριφθεί ο ισχυρισμός της Kutz-Bauer ότι η προαναφερθείσα παρέκκλιση δεν ισχύει εν προκειμένω, διότι η συλλογική σύμβαση συνήφθη μόλις το 1995 και, συνεπώς, μετά τη θέσπιση της κανονιστικής ρυθμίσεως η οποία, στηριζόμενη ακριβώς στην εν λόγω παρέκκλιση, διακρίνει ανάλογα με το φύλο όσον αφορά το όριο ηλικίας που απαιτείται για τη λήψη συντάξεως γήρατος. Αν πράγματι θεωρηθεί ότι η προσυνταξιοδοτική εργασία αποτελεί κοινωνική παροχή εμπίπτουσα σε έναν από τους κλάδους κοινωνικής ασφαλίσεως που αφορά το άρθρο 3 της οδηγίας 79/7, το άρθρο 7, παράγραφος 1, στοιχείο α', προβλέπει ακριβώς ότι η αίρεση σχετικά με τα διαφορετικά καθορισθέντα όρια ηλικίας συνταξιοδοτήσεως μπορεί καταρχήν να εφαρμοστεί και στις συνέπειες που ενδέχεται να προκύψουν για άλλες παροχές. Εξάλλου, το γεγονός ότι η συλλογική σύμβαση συνήφθη μετά τη θέσπιση των διατάξεων που καθορίζουν τα εν λόγω διαφορετικά όρια ηλικίας και, ειδικότερα, μετά την έναρξη ισχύος της οδηγίας δεν ασκεί αφεαυτού καμία επιρροή. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, «η [...] διατήρηση μιας διαφορετικής αναλόγως του φύλου προϋποθέσεως όσον αφορά την ηλικία συνταξιοδοτήσεως μπορεί να καθιστά αναγκαία τη *μεταγενέστερη λήψη, μετά την εκπνοή της προθεσμίας για τη μεταφορά της οδηγίας*, μέτρων αναπόσπαστων από αυτό το εισάγον παρέκκλιση σύστημα καθώς και την τροποποίηση τέτοιων μέτρων» [25], ακόμη και αν τα μέτρα αυτά δεν αφορούν το καθεστώς συντάξεως γήρατος [26]. Πράγματι, το Δικαστήριο έκρινε ότι, «αν απαγορευόταν σε κράτος μέλος που επέβαλε προϋπόθεση ηλικίας συνταξιοδοτήσεως διαφορετικής για τους άνδρες και τις γυναίκες να λαμβάνει ή να τροποποιεί, μετά την εκπνοή της προθεσμίας για τη μεταφορά της οδηγίας, μέτρα συνοδευόμενα με αυτή τη διαφορά ηλικίας, αυτό θα είχε ως συνέπεια να στερήσει από την πρακτική της αποτελεσματικότητα την προβλεπόμενη στο άρθρο 7, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας παρέκκλιση» [27].

49. Λαμβανομένου υπόψη, κατά συνέπεια, ότι η προσυνταξιοδοτική εργασία, ανεξαρτήτως του ότι εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 79/7, είναι καταρχήν ικανή να αποτελέσει «άλλη παροχή», κατά την έννοια του άρθρου 7, παράγραφος 1, στοιχείο α', της ίδιας οδηγίας, θα εξετάσω στο σημείο αυτό το ζήτημα αν το επίμαχο καθεστώς μπορεί πράγματι να δικαιολογηθεί βάσει της διατάξεως αυτής. Επιβάλλεται, συναφώς, να υπομνησθεί ότι, σύμφωνα με πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, «οσάκις, βάσει του άρθρου 7, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας [79/7], ένα κράτος μέλος προβλέπει διαφορετική ηλικία για τη χορήγηση συντάξεως λόγω γήρατος και συντάξεως λόγω συμπληρώσεως συνταξίμου χρόνου μεταξύ ανδρών και γυναικών, η έκταση εφαρμογής

25 — Προπαρατεθείσα απόφαση Hepple κ.λπ., σκέψη 23 (η υπογράμμιση δική μου). Βλ. επίσης, υπό την έννοια αυτή, την απόφαση της 23ης Μαΐου 2000, C-104/98, Buchner κ.λπ. (Συλλογή 2000, σ. I-3625, σκέψη 23).

26 — Προπαρατεθείσα απόφαση Hepple κ.λπ., σκέψη 20.

27 — Προπαρατεθείσα απόφαση Hepple κ.λπ., σκέψη 24.

της παρεκκλίσεως την οποία επιτρέπει η φράση "τις συνέπειες που είναι δυνατόν να προκύψουν για άλλες παροχές", του άρθρου 7, παράγραφος 1, στοιχείο α', περιορίζεται στις διακρίσεις οι οποίες υφίστανται σε άλλα συστήματα παροχών και οι οποίες συνδέονται αναγκαίως και αντικειμενικώς με τη διαφορά της ηλικίας συνταξιοδοτήσεως» [28]. Στο πλαίσιο αυτό, το Δικαστήριο διευκρίνισε επίσης ότι η προϋπόθεση αυτή μπορεί να πληρωθεί οσάκις «οι διακρίσεις αυτές είναι αντικειμενικώς αναγκαίες για να αποφευχθεί ο κίνδυνος διαταράξεως της οικονομικής ισορροπίας του συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως ή για να εξασφαλισθεί η συνοχή μεταξύ του συστήματος συντάξεων λόγω συμπληρώσεως συνταξίμου χρόνου και του συστήματος των άλλων παροχών» [29].

50. Στην πραγματικότητα, κανένας από τους παρεμβαίνοντες στην παρούσα διαδικασία δεν υποστήριξε ότι το οικείο προσυνταξιοδοτικό καθεστώς μπορεί να δικαιολογηθεί βάσει του πρώτου από τους στόχους που επισήμανε το Δικαστήριο, στο μέτρο που αποβλέπει στην αποφυγή του κινδύνου διαταράξεως της οικονομικής ισορροπίας του γερμανικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως. Όπως προεκτέθηκε εκτενώς, η Freie und Hansestadt Hamburg και η Γερμανική Κυβέρνηση απέδωσαν, αντιθέτως, σημασία στον άλλο σκοπό, εμμένοντας στην άποψη ότι το επίμαχο καθεστώς αποσκοπεί ακριβώς στη διασφάλιση της συνοχής μεταξύ του συστήματος συντάξεων λόγω συμπληρώσεως συνταξίμου χρόνου και του συστήματος που έχει καθιερωθεί για την καταπολέμηση της ανεργίας. Η Freie und Hansestadt Hamburg και η Γερμανική Κυβέρνηση, στηριζόμενες ιδίως στους στόχους του επίμαχου συστήματος και στην παρέμβαση του κράτους με σκοπό τη χρηματοδότηση μέρους των αποδοχών των εργαζομένων που υπάγονται στο εν λόγω καθεστώς, ισχυρίστηκαν ότι ήταν αναγκαίο να αποκλεισθούν από το προσυνταξιοδοτικό καθεστώς οι εργαζόμενοι, η ηλικία των οποίων υπερβαίνει τα 60 έτη και οι οποίοι έχουν ήδη θεμελιώσει δικαίωμα συντάξεως λόγω συμπληρώσεως του συνταξίμου χρόνου, ώστε να μην κλονισθεί το καθεστώς ασφαλίσεως κατά της ανεργίας που καταλέγεται μεταξύ των στόχων της οδηγίας 79/7 (βλ. άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο α') και να μη διαταραχθεί η συνοχή μεταξύ του καθεστώτος αυτού και του καθεστώτος συντάξεως γήρατος.

51. Η Επιτροπή αμφισβητεί ότι υφίσταται τέτοια σχέση μεταξύ των δύο προαναφερθέντων καθεστώτων. Όπως προαναφέρθηκε, η Επιτροπή επισήμανε ιδίως, κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, ότι, όπως έχει σήμερα η γερμανική έννομη τάξη, οι γυναίκες εργαζόμενες που έχουν συμπληρώσει το 60ό έτος της ηλικίας τους, ήτοι τον συντάξιμο χρόνο [30], δύνανται, εν πάση περιπτώσει, να επιλέξουν, αντί της συντάξεως, να εξακολουθήσουν να εργάζονται με πλήρες ή μειωμένο ωράριο (αλλά στην περίπτωση αυτή οι αποδοχές τους θα είναι φυσικά ανάλογες προς τις ώρες εργασίας). Αν όντως ισχύει αυτό, δεν αντιλαμβάνομαι πώς η παροχή στις γυναίκες αυτές της δυνατότητας να εξακολουθήσουν να εργάζονται μετά το 60ό έτος της ηλικίας τους, έχοντας *επίσης* τη δυνατότητα να υπαχθούν στο προσυνταξιοδοτικό καθεστώς, μπορεί να διαταράξει τη συνοχή μεταξύ των δύο επίμαχων καθεστώτων και να θίξει, μεταξύ άλλων, την καταπολέμηση της ανεργίας, δεδομένου ότι οι εν λόγω εργαζόμενες έχουν, εν πάση περιπτώσει, τη δυνατότητα να εξακολουθή-

28 — Προπαρατεθείσα απόφαση Hepple κ.λπ., σκέψη 25, η οποία περιέχει και άλλες παραπομπές.

29 — Προπαρατεθείσα απόφαση Hepple κ.λπ., σκέψη 26, η οποία περιέχει και άλλες παραπομπές και μεταξύ άλλων την παραπομπή στην απόφαση Thomas κ.λπ., που μνημονεύθηκε πολλάκις.

30 — Φυσικά στις περιπτώσεις κατά τις οποίες πληρούνται οι προϋποθέσεις του άρθρου 39 του SGB VI.

σουν να εργάζονται και, κατά συνέπεια, να καταλαμβάνουν θέση εργασίας.

52. Πρέπει πάντως να επισημάνω ότι το πρόβλημα δεν είναι τόσο απλό. Συγκεκριμένα, δεν πιστεύω ότι είναι δυνατόν να εξομοιωθούν περιπτώσεις που στην πραγματικότητα είναι πολύ διαφορετικές μεταξύ τους: αφενός, μια κανονική, θα έλεγε κανείς, απασχόληση με πλήρες ή μειωμένο ωράριο και, αφετέρου, το προσυνταξιοδοτικό καθεστώς, το οποίο χαρακτηρίζεται, όπως προαναφέρθηκε, από σημαντικές και ουσιαστικές ιδιαιτερότητες, τουλάχιστον όσον αφορά τους επιδιωκόμενους σκοπούς, τη λειτουργία και τη χρηματοδότησή του. Αρκεί η επισήμανση ότι, σε αμφότερες τις περιπτώσεις που αναφέρθηκαν, δεν είναι ισάξιες ούτε οι αποδοχές (το ποσό των οποίων είναι υψηλότερο στα πλαίσια του προσυνταξιοδοτικού καθεστώτος) ούτε οι υποχρεώσεις που βαρύνουν το Bundesanstalt (που υποχρεούται να καταβάλει εξ ολοκλήρου στον εργοδότη το μεγαλύτερο μέρος του μισθού). Κατά συνέπεια, αν παρασχεθεί σε εργαζόμενη που θεμελιώνει ήδη δικαίωμα συντάξεως γήρατος σε ηλικία 60 ετών η δυνατότητα να επιλέξει το προσυνταξιοδοτικό καθεστώς, αυτό σημαίνει ότι ενθαρρύνεται να εξακολουθήσει να εργάζεται λόγω των ευνοϊκότερων συνθηκών εργασίας που εξασφαλίζει το καθεστώς αυτό. Όπως επισήμαναν η εναγόμενη και η Γερμανική Κυβέρνηση, στην περίπτωση αυτή, το προσυνταξιοδοτικό καθεστώς θα επιβαρυνόταν, αφενός, με πρόσθετα έξοδα, λόγω της διαθέσεως πόρων προοριζομένων για άλλους σκοπούς, και, αφετέρου, θα παρέμενε κατειλημμένη θέση εργασίας την οποία το επίμαχο καθεστώς προτίθεται να διαθέσει σε άτομο που αναζητεί εργασία. Κατά συνέπεια, το αποτέλεσμα στο οποίο θα οδηγούμασταν θα ήταν αντίθετο προς αυτό που επιδιώκει ο Γερμανός νομοθέτης, ο οποίος, στο πλαίσιο ακριβώς της προσπάθειας καταπολεμήσεως της ανεργίας, επιδίωξε να επισπεύσει κατά το μέγιστο δυνατό τη συνταξιοδότηση των εργαζομένων που δεν έχουν ακόμη θεμελιώσει το σχετικό δικαίωμα.

53. Θεωρώ ότι ακριβώς η τελευταία αυτή παρατήρηση προσφέρει την ερμηνευτική κλείδα για την επίλυση του επίμαχου ζητήματος, επαναφέροντάς το στις ορθές διαστάσεις του, κατόπιν της συγχύσεως που επήλθε στο πλαίσιο της ανταλλαγής απόψεων, εν μέρει λόγω της αντικειμενικής πολυπλοκότητας των κρίσιμων γερμανικών ρυθμίσεων, τους οποίους επιχείρησα ανωτέρω, ακριβώς για τον λόγο αυτό, να περιγράψω αναλυτικώς. Σημειωτέον ότι, μολονότι κατά την ανταλλαγή απόψεων αποδόθηκε μέγιστη σημασία στην ηλικία των οικείων εργαζομένων καθώς και στη διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών που απορρέει από τη διαφορά στην ηλικία συνταξιοδοτήσεως, το προσυνταξιοδοτικό καθεστώς συνδέεται, στην πραγματικότητα, με τον χρόνο κατά τον οποίο οι εργαζόμενοι θεμελιώνουν δικαίωμα συνταξιοδοτήσεως και, κατά συνέπεια, η οργάνωση και η σύλληψή του χαρακτηρίζονται από απόλυτη συνοχή σε σχέση με τις πολλαπλές περιπτώσεις που είναι δυνατόν να προβλέψει η γερμανική νομοθεσία σχετικώς (βλ. σημείο 12 των προτάσεων). Οι περιπτώσεις αυτές είναι βεβαίως δυνατόν να αφορούν τα διαφορετικά όρια ηλικίας συνταξιοδοτήσεως που τίθενται για τους άνδρες και τις γυναίκες, αλλά αφορούν επίσης και άλλα ζητήματα, ανάλογα με την κάθε περίπτωση και για αμφότερα τα φύλα, όπως τις συνθήκες που σχετίζονται με την ψυχοσωματική κατάσταση του εργαζομένου (σοβαρή αναπηρία και ανικανότητα ασκήσεως επαγγέλματος), το είδος εργασίας (στην περίπτωση των ανηλίκων), την ελάχιστη προϋπηρεσία υπό ασφαλιστική κάλυψη, την καταβολή υποχρεωτικών εισφορών επί ορισμένο αριθμό ετών και την κατάσταση του ανέργου.

54. Όπως επισήμανε η Freie und Hansestadt Hamburg, από τα προεκτεθέντα προκύπτει ότι η λογική του επίμαχου καθεστώτος είναι απολύτως προσαρμοσμένη στον θεμιτό σκοπό κοινωνικής πολιτικής που επιδιώκει το καθεστώς αυτό, ο οποίος συνίσταται στην επίσπευση, στο μέτρο του δυνατού, της συνταξιοδοτήσεως εργαζομένων που δεν έχουν ακόμη θεμελιώσει το δικαίωμα, ούτως ώστε να καθίσταται δυνατή η πρόσληψη ανέργων στις θέσεις εργασίας που ελευθερώνονται με τον τρόπο αυτόν. Στο πλαίσιο της ανωτέρω λογικής, σημείο αναφοράς μπορεί να είναι μόνον ο χρόνος κατά τον οποίο ο ενδιαφερόμενος θεμελιώνει δικαίωμα συντάξεως γήρατος, με όλες τις συνέπειες που αυτό συνεπάγεται, ακόμη και ενδεχόμενες δυσμενείς διακρίσεις που μπορούν να προκύψουν στο μέλλον από μια τέτοια επιλογή: δυσμενής διάκριση στηριζόμενη στο φύλο, αλλά, όπως προαναφέρθηκε, στηριζόμενη επίσης στις άλλες καταστάσεις που προαναφέρθηκαν. Στην περίπτωση αυτή, οι εν λόγω δυσμενείς διακρίσεις δεν μπορούν να θεωρηθούν ως αυθαίρετες, αλλά, αντιθέτως, λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων και σύμφωνα με την προπαρατεθείσα νομολογία του Δικαστηρίου στην απόφαση Hepple κ.λπ., ως «αντικειμενικώς αναγκαίες για να αποφευχθεί ο κίνδυνος διαταράξεως της οικονομικής ισορροπίας του συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως ή για να εξασφαλισθεί η συνοχή μεταξύ του συστήματος συντάξεων λόγω συμπληρώσεως συνταξίμου χρόνου και του συστήματος των άλλων παροχών».

55. Θεωρώ, κατά συνέπεια, ότι μπορώ να καταλήξω στο συμπέρασμα ότι δυσμενής διάκριση όπως αυτή που αποτελεί αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης συνδέεται κατ' ανάγκη και αντικειμενικώς με τα διαφορετικά όρια ηλικίας συνταξιοδοτήσεως που προβλέπονται για τους άνδρες και τις γυναίκες και μπορεί, κατά συνέπεια, να δικαιολογηθεί βάσει της παρεκκλίσεως του άρθρου 7, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 79/7, καθώς και, σε γενικότερο πλαίσιο, από τους σκοπούς του προσυνταξιοδοτικού καθεστώτος και τις αντικειμενικές απαιτήσεις που συνδέονται με αυτό.

56. Κατά συνέπεια, επιβάλλεται να δοθεί στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα η απάντηση ότι το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 79/7 δεν απαγορεύει συλλογική σύμβαση που ισχύει στον δημόσιο τομέα, η οποία παρέχει σε γυναίκες και άνδρες εργαζομένους τη δυνατότητα εργασίας με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας μόνο μέχρι το χρονικό σημείο κατά το οποίο μπορούν για πρώτη φορά να προβάλουν δικαιώματα πλήρους συντάξεως γήρατος βάσει του νομίμου καθεστώτος που διέπει τις ασφαλίσεις γήρατος, ακόμη και αν η κατηγορία των προσώπων τα οποία μπορούν να λάβουν πλήρη σύνταξη με τη συμπλήρωση του 60ού έτους της ηλικίας αποτελείται σχεδόν αποκλειστικώς από γυναίκες, ενώ η κατηγορία των προσώπων τα οποία μπορούν να λάβουν πλήρη σύνταξη μόνο με τη συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας αποτελείται σχεδόν αποκλειστικώς από άνδρες.

Β — *Επί του δευτέρου προδικαστικού ερωτήματος*

57. Εν όψει των συμπερασμάτων που συνήχθησαν όσον αφορά το πρώτο ερώτημα, δεν είναι αναγκαίο να εγκύψω ενδελεχώς στο δεύτερο ερώτημα, καθόσον, μολονότι το αιτούν δικαστήριο διατύπωσε το ερώτημα αυτό αφηρημένως, είναι ωστόσο σαφές ότι το έθεσε για την περίπτωση που το Δικαστήριο

δώσει καταφατική απάντηση στο πρώτο ερώτημα. Θα εξετάσω πάντως και το δεύτερο ερώτημα, για την περίπτωση που το Δικαστήριο δεν συμφωνήσει με την πρότασή μου επί του πρώτου ερωτήματος.

58. Υπενθυμίζω ότι, με το δεύτερο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, αν τα εθνικά δικαστήρια έχουν εξουσία να μην εφαρμόσουν διατάξεις νόμων ή συλλογικών συμβάσεων που δεν συνάδουν προς τις οδηγίες 76/207 και 79/7, όταν οι διατάξεις που έχουν θεσπιστεί δεν τηρούν την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως των εργαζομένων.

1. Επιχειρήματα των διαδίκων

59. Η Επιτροπή, η οποία στηρίχθηκε στην άποψη (βλ. το σημείο 21 των προτάσεων) ότι η οδηγία 76/207 έχει εφαρμογή στην παρούσα υπόθεση — και η οποία δεν ασχολήθηκε με το ζήτημα αυτό κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, ακόμη και αν, εν τω μεταξύ, θεώρησε πιθανή την εφαρμογή της οδηγίας 79/7 —, υποστήριξε, κατά την έγγραφη διαδικασία, ότι η απάντηση στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα θα έπρεπε φυσιολογικά να αναζητηθεί στα εθνικά μέτρα με τα οποία θεωρεί ότι η Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας μετέφερε στο γερμανικό δίκαιο όλες τις κρίσιμες στην παρούσα υπόθεση οδηγίες (μεταξύ άλλων, τις διατάξεις που μεταφέρουν το άρθρο 5, παράγραφος 2, της οδηγίας 76/207 στο εσωτερικό δίκαιο). Σημειωτέον άλλωστε ότι ούτε το αιτούν δικαστήριο ούτε η Γερμανική Κυβέρνηση, αλλά ούτε και η Επιτροπή διευκρίνισαν ποια είναι — αν βεβαίως υφίστανται — τα μέτρα που θέσπισε η Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας για τη μεταφορά του άρθρου 5, παράγραφος 2, της οδηγίας 76/207 στο εσωτερικό δίκαιο.

60. Η Επιτροπή, τεκμαιρόντας ότι η προσυνταξιοδοτική εργασία ρυθμιζόταν κατ' ουσία μόνον από τη συλλογική σύμβαση[31], διευκρίνισε ότι, αν ο Γερμανός νομοθέτης είχε επιλέξει την πρώτη από τις τρεις λύσεις που προβλέπει το προαναφερθέν άρθρο 5, στοιχείο β', ήτοι (όσον αφορά την παρούσα υπόθεση) την απόλυτη ακυρότητα των διατάξεων των συλλογικών συμβάσεων που αντιβαίνουν στην αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, το πρόβλημα που εγείρει το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα δεν θα ετίθετο. Αν, αντιθέτως, ο εθνικός νομοθέτης είχε επιλέξει μία από τις δύο άλλες λύσεις, δηλαδή το ενδεχόμενο να κηρυχθούν άκυρες ή να τροποποιηθούν οι ενέχουσες δυσμενή διάκριση διατάξεις των προαναφερθεισών συλλογικών συμβάσεων, η επιλογή αυτή θα μπορούσε να επιφέρει αρνητικές συνέπειες στην πλήρη και άμεση αποτελεσματικότητα των κρίσιμων κοινοτικών κανόνων, λόγω των δυσκολιών που ενδεχομένως θα συναντούσε ο ενδιαφερόμενος στην προσπάθειά του να επιτύχει την ακύρωση ή την τροποποίηση των επίμαχων διατάξεων. Εν προκειμένω πάντως, τα προβλήματα αυτά δεν είναι ιδιαιτέρως σοβαρά, καθόσον η Kutz-Bauer είναι εργαζομένη του Δημοσίου. Στην περίπτωση αυτή, πράγματι, βάσει της αρχής περί

31 — Και τούτο βάσει των περιορισμένων στοιχείων που περιέχει η διάταξη περί παραπομπής, τα οποία δεν κάνουν καμία αναφορά στον ATG.

του αμέσου αποτελέσματος των οδηγιών, ο εθνικός νομοθέτης θα έπρεπε να αναγνωρίσει αναδρομική ισχύ στην ακύρωση ή στην τροποποίηση των ενεχουσών δυσμενή διάκριση διατάξεων, τουλάχιστον όσον αφορά τις περιπτώσεις κατά τις οποίες έχει ήδη ασκηθεί προσφυγή. Όπως επισημαίνει η Επιτροπή, η άσκηση των ενδίκων δικαιωμάτων που απορρέουν από την οδηγία 76/207 θα στερούνταν αποτελεσματικότητας αν η ακύρωση ή η τροποποίηση διατάξεως δεν μπορούσε να παραγάγει τα αποτελέσματά της ex tunc (βλ. άρθρο 6 της οδηγίας 76/207). Η Επιτροπή προσθέτει, εξάλλου, ότι, αν, για πρακτικούς λόγους, δεν ήταν δυνατή η αναγνώριση αναδρομικής ισχύος στην ακύρωση ή τροποποίηση των ενεχουσών δυσμενή διάκριση διατάξεων, ο νομοθέτης θα έπρεπε να προβλέψει τη δυνατότητα αποζημιώσεως, για παράδειγμα υπό μορφήν αναγνωρίσεως επιπλέον ετών καταβολής ασφαλιστικών εισφορών, ώστε να ικανοποιηθούν εν προκειμένω οι αξιώσεις της ενδιαφερομένης.

61. Αν, αντιθέτως, η γερμανική νομοθεσία δεν είχε μεταφέρει πλήρως την οδηγία 76/207 στο εσωτερικό δίκαιο, θα έπρεπε, κατά την Επιτροπή και σύμφωνα με την προπαρατεθείσα νομολογία Marshall, με την οποία το Δικαστήριο αναγνώρισε το άμεσο αποτέλεσμα της επίμαχης οδηγίας στην περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος προβάλλει τα δικαιώματά του έναντι του Δημοσίου ως εργοδότη, να μην εφαρμοστούν οι εθνικές διατάξεις που αντίκεινται στην αρχή της ίσης μεταχειρίσεως. Το γεγονός ότι οι ενέχουσες δυσμενή διάκριση διατάξεις θεσπίστηκαν εν μέρει αποκλειστικώς από το Δημόσιο και εν μέρει από κοινού από το Δημόσιο και τα συνδικάτα (η συλλογική σύμβαση) δεν ασκεί επιρροή, δεδομένου ότι στα συνδικάτα απόκειται να προστατεύουν τα δικαιώματα των εργαζομένων. Η Επιτροπή υποστηρίζει, κατά συνέπεια, ότι, αν τα εν λόγω συνδικάτα τάσσονταν υπέρ διατάξεων συλλογικών συμβάσεων αντίθετων προς τις ουσιαστικές διατάξεις του εργατικού δικαίου, δεν θα ενεργούσαν κατά τρόπο σύμφωνο προς την αποστολή τους.

62. Η Γερμανική Κυβέρνηση δεν εξέφρασε άποψη επί του δευτέρου προδικαστικού ερωτήματος, η δε Freie und Hansestadt Hamburg περιορίστηκε σε μια γενική παραπομπή στη νομολογία του Δικαστηρίου. Όσον αφορά, ειδικότερα, το ζήτημα των συλλογικών συμβάσεων που αντιβαίνουν προς το κοινοτικό δίκαιο, η Freie und Hansestadt Hamburg μνημόνευσε την απόφαση Nimz [32], με την οποία το Δικαστήριο περιέλαβε το εν λόγω ζήτημα στο πεδίο εφαρμογής της αποφάσεως Simmenthal [33], βάσει της οποίας το εθνικό δικαστήριο έχει την υποχρέωση, στο πλαίσιο της εφαρμογής των διατάξεων του κοινοτικού δικαίου, να εξασφαλίζει πλήρως την αποτελεσματικότητα των κανόνων αυτών, αφήνοντας εν ανάγκη, με δική του απόφαση, ανεφάρμοστες τις αντίθετες διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας.

32 — Απόφαση της 7ης Φεβρουαρίου 1991, C-184/89, Nimz (Συλλογή 1991, σ. I-297).

33 — Απόφαση της 9ης Μαρτίου 1978, 106/77, Simmenthal (Συλλογή τόμος 1978, σ. 239).

2. Ανάλυση

63. Για να απαντήσω στο δεύτερο ερώτημα, θεωρώ ως δεδομένο, για τους λόγους που προεκτέθηκαν εκτενώς, ότι η οδηγία 79/7 έχει εφαρμογή στην παρούσα υπόθεση. Όπως και η οδηγία 76/207, η οδηγία 79/7 επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να καταργήσουν τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως (βλ., αντιστοίχως, τα άρθρα 5 και 5, παράγραφος 2, στοιχείο α') και να θεσπίσουν τα αναγκαία μέτρα, ώστε κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως να δύναται να διεκδικεί τα δικαιώματά του διά της δικαστικής οδού (βλ. το άρθρο 6 των δύο οδηγιών). Λαμβανομένου υπόψη του σκοπού της, η οδηγία 79/7 δεν περιέχει κανόνα αντιστοιχούντα στο άρθρο 5, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 76/207, το οποίο εκτείνει την προαναφερθείσα υποχρέωση στις διατάξεις άλλων νομικών πράξεων και ιδίως, όσον αφορά την υπό εξέταση υπόθεση, στις διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων. Θεωρώ πάντως ότι το άρθρο αυτό παρέχει, εν πάση περιπτώσει, τα στοιχεία που χρησιμεύουν για τον καθορισμό μηχανισμών ικανών να εξασφαλίσουν την αποτελεσματική τήρηση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, επίσης όσον αφορά την οδηγία 79/7.

64. Πράγματι, όπως επισημάνθηκε, το γεγονός ότι η προαναφερθείσα οδηγία δεν περιέχει διατάξεις όπως το άρθρο 5, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 76/207 προκύπτει προφανώς από το ότι, λόγω του σκοπού της, η οδηγία 79/7 παραπέμπει καταρχήν σε νομικά συστήματα. Ωστόσο, όταν το περιεχόμενο του συστήματος προσδιορίζεται, συμπληρώνεται ή εφαρμόζεται από συλλογική σύμβαση, όπως συμβαίνει εν προκειμένω, οι λόγοι που δικαιολογούν τη θέσπιση του προαναφερθέντος άρθρου αποκτούν πλήρη χρησιμότητα και, κατά συνέπεια, πρέπει και στην περίπτωση αυτή να λαμβάνονται υπόψη οι σχετικές προς αυτό λύσεις, ως μέσα προοριζόμενα ενδεχομένως να εξασφαλίσουν, όπως ακριβώς επιδιώκει η οδηγία 79/7, την πλήρη τήρηση των αρχών που θέτουν οι εν λόγω οδηγίες. Εξάλλου, το Δικαστήριο διευκρίνισε επίσης, με απόφαση γενικής ισχύος, ότι «το εθνικό δικαστήριο στο οποίο έχει ανατεθεί, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του, να εφαρμόζει τις διατάξεις του κοινοτικού δικαίου, έχει την υποχρέωση να εξασφαλίζει πλήρως την αποτελεσματικότητα των κανόνων αυτών, αφήνοντας εν ανάγκη, με δική του απόφαση, ανεφάρμοστες τις αντίθετες διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας, χωρίς να υποχρεούται να ζητήσει ή να αναμείνει την προηγούμενη εξαφάνισή τους είτε διά της νομοθετικής οδού είτε με οποιαδήποτε άλλη συνταγματική διαδικασία» [34]. Τούτο ισχύει και «στην περίπτωση κατά την οποία η αντίθετη προς το κοινοτικό δίκαιο διάταξη προκύπτει από συλλογική σύμβαση εργασίας» [35]. Το Δικαστήριο ορθώς έκρινε, όσον αφορά ειδικότερα την απαγόρευση των διακρίσεων που προβλέπει το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207, ότι η απαγόρευση αυτή ισχύει επίσης στις συλλογικές συμβάσεις [36], διότι «[τ]ο γεγονός ότι η [κυβέρνηση του οικείου κράτους μέλους] δεν μετέχει στη διαπραγμάτευση των συλλογικών συμβάσεων

34 — Προπαρατεθείσα απόφαση Nimz, σκέψη 19, η οποία παραπέμπει, όπως προαναφέρθηκε, στην προπαρατεθείσα απόφαση Simmenthal.

35 — Προπαρατεθείσα απόφαση Nimz, σκέψη 20.

36 — Απόφαση της 28ης Οκτωβρίου 1999, C-187/98, Επιτροπή κατά Ελλάδας (Συλλογή 1999, σ. I-7713, σκέψη 44).

δεν μπορεί να την απαλλάξει από την υποχρέωση να θεσπίσει τις *πρόσθετες* διατάξεις που είναι επιβεβλημένες για να εξασφαλιστεί η τήρηση των επιταγών που απορρέουν από τους κοινοτικούς κανόνες» [37].

65. Κατόπιν της διευκρινίσεως αυτής, απομένει να εξακριβωθεί ποιες ακριβώς εξουσίες διαθέτουν τα εθνικά δικαστήρια για να εξασφαλίσουν την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε υποθέσεις όπως η προκείμενη. Υπενθυμίζω εκ νέου πάντως ότι, ελλείψει στοιχείων σχετικών με τα μέτρα που θέσπισε η Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας για τη μεταφορά του άρθρου 5, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 76/207 στο εσωτερικό δίκαιο, επιβάλλεται να εξετασθούν όλες οι πιθανές σχετικές περιπτώσεις, λαμβανομένου υπόψη ότι, όποια και αν είναι η συγκεκριμένη λύση που θα επιλέξει ο Γερμανός νομοθέτης, η λύση αυτή πρέπει να εξασφαλίζει την πλήρη τήρηση των αρχών που προβλέπει η οδηγία.

66. Αν υποτεθεί, κατά συνέπεια, ότι ο Γερμανός νομοθέτης επέλεξε λύσεις όπως αυτές που προβλέπει το άρθρο 5, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 76/207, ιδίως για να καλύψει το ενδεχόμενο ακυρώσεως ή τροποποιήσεως των διατάξεων των συλλογικών συμβάσεων που ενέχουν δυσμενή διάκριση, είναι σαφές ότι, όπως υποστηρίζει η Επιτροπή, ο οικείος εργαζόμενος δεν πρέπει να υφίσταται ζημία λόγω του χρόνου που του είναι αναγκαίος για να ασκήσει τα ένδικα δικαιώματά του. Αυτό σημαίνει ότι η εν λόγω ακύρωση ή τροποποίηση πρέπει να μπορεί να έχει αναδρομική ισχύ. Θεωρώ σημαντικό, στο σημείο αυτό, να μνημονεύσω την απόφαση του Δικαστηρίου στην προπαρατεθείσα υπόθεση Επιτροπή κατά Ελλάδας, με την οποία το Δικαστήριο επισήμανε, όσον αφορά συγκεκριμένα την οδηγία 79/7, ότι η υποχρέωση των κρατών μελών «να εξασφαλίσουν, με κατάλληλα νομοθετικά, κανονιστικά ή διοικητικά μέτρα, ότι όλοι οι εργαζόμενοι της Κοινότητας θα μπορούν να τύχουν, *σε όλη της την έκταση*, της προστασίας που προβλέπει η οδηγία» (σκέψη 47, η υπογράμμιση δική μου), εμπεριέχει την υποχρέωση λήψεως μέτρων για την αναδρομική εξάλειψη κάθε δυσμενούς διακρίσεως λόγω φύλου (βλ. σκέψη 48).

67. Αν, αντιθέτως, η Ομοσπονδιακή Κυβέρνηση της Γερμανίας δεν είχε μεταφέρει ορθώς την επίμαχη οδηγία στο εσωτερικό δίκαιο, θα έπρεπε πάντως να είχε εξασφαλίσει την προστασία των δικαιωμάτων που εξασφαλίζει η οδηγία αυτή. Ως γνωστόν, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, «σε όλες τις περιπτώσεις κατά τις οποίες, από απόψεως περιεχομένου, οι διατάξεις μιας

37 — Προπαρατεθείσα απόφαση Επιτροπή κατά Ελλάδας, σκέψη 50 (η υπογράμμιση δική μου).

οδηγίας είναι ανεπιφύλακτες και επαρκώς ακριβείς, οι ιδιώτες μπορούν να τις επικαλούνται έναντι του κράτους, όταν το κράτος αυτό είτε παραλείπει να μεταφέρει εμπροθέσμως την οδηγία στο εσωτερικό δίκαιο είτε προβαίνει σε εσφαλμένη μεταφορά της εν λόγω οδηγίας» [38], και τούτο διότι το κράτος «δεν μπορεί να επικαλεστεί έναντι των ιδιωτών την ίδια παράλειψή του να προβεί σε εκτέλεση των υποχρεώσεων που συνεπάγεται η οδηγία» [39]. Εν προκειμένω, υπενθυμίζω ότι, κατά πάγια πλέον νομολογία, το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 έχει άμεσο αποτέλεσμα, διότι «είναι αρκετά ακριβές και ανεπιφύλακτο, ώστε να μπορούν να το επικαλούνται οι ιδιώτες ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων για να αποκρούσουν την εφαρμογή κάθε εθνικής διατάξεως ασυμβίβαστης προς το εν λόγω άρθρο» [40].

68. Είναι γεγονός ότι τις αμέσου αποτελέσματος διατάξεις οδηγίας μπορούν να επικαλεστούν οι ενδιαφερόμενοι μόνον έναντι κράτους μέλους [41], όπως όμως είναι γνωστό, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι, «όταν οι ιδιώτες είναι σε θέση να επικαλεστούν οδηγία έναντι του κράτους, μπορούν να το πράξουν ασχέτως της ιδιότητας, *εργοδότη* ή δημόσιας αρχής, υπό την οποία το κράτος ενεργεί. Και στις δύο περιπτώσεις, θα πρέπει να αποκλειστεί το ενδεχόμενο να μπορεί το κράτος να επωφεληθεί από τη μη συμμόρφωσή του προς το κοινοτικό δίκαιο» [42]. Λαμβανομένου όμως ότι, εν προκειμένω, εργοδότης είναι η Freie und Hansestadt Hamburg, ήτοι ένας οργανισμός τοπικής αυτοδιοικήσεως και, κατά συνέπεια, σε τελική ανάλυση, το Δημόσιο, η Kutz-Bauer μπορεί να επικαλεστεί την απαγόρευση των διακρίσεων που θέτει το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 79/7 και να επιτύχει με τον τρόπο αυτόν να γίνει δεκτή η αίτησή της, ακόμη και αναδρομικώς [43].

69. Κατά συνέπεια, φρονώ ότι στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί καταφατική απάντηση.

38 — Προπαρατεθείσα απόφαση Marshall, σκέψη 46 (η υπογράμμιση δική μου).

39 — Προπαρατεθείσα απόφαση Marshall, σκέψη 47.

40 — Προπαρατεθείσα απόφαση Balestra (σκέψη 32, που περιέχει και άλλες παραπομπές). Βλ. επίσης προπαρατεθείσα απόφαση Ruzius-Wilbrink (σκέψη 19, που περιέχει και άλλες παραπομπές), αποφάσεις της 1ης Ιουλίου 1993, C-154/92, Van Cant (Συλλογή 1993, σ. I-3811, σκέψη 14, που περιέχει και άλλες παραπομπές), της 27ης Οκτωβρίου 1993, C-337/91, Van Gemert-Derks (Συλλογή 1993, σ. I-5435, σκέψεις 31 επ., που περιέχουν και άλλες παραπομπές). Βλ., υπό την ίδια έννοια, όσον αφορά το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207, την προπαρατεθείσα απόφαση Marshall (σκέψη 52) και την απόφαση της 12ης Ιουλίου 1990, C-188/89, Foster (Συλλογή 1990, σ. I-3313, σκέψη 21).

41 — Προπαρατεθείσα απόφαση Marshall, σκέψη 48, και απόφαση της 14ης Ιουλίου 1994, C-91/92, Faccini Dori (Συλλογή 1994, σ. I-3325, σκέψεις 19 έως 25).

42 — Προπαρατεθείσα απόφαση Marshall, σκέψη 49 (η υπογράμμιση δική μου).

43 — Βάσει των συμπερασμάτων που συνάγονται από την προπαρατεθείσα απόφαση Επιτροπή κατά Ελλάδας (βλ., μεταξύ άλλων, σκέψη 55).

IV — Πρόταση

70. Εν όψει των προεκτεθέντων, προτείνω, συνεπώς, στο Δικαστήριο να κρίνει ως εξής:

«Το άρθρο 4, 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, δεν απαγορεύει συλλογική σύμβαση εργασίας ισχύουσα στον δημόσιο τομέα, η οποία παρέχει σε γυναίκες και άνδρες εργαζομένους τη δυνατότητα εργασίας με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας μόνο μέχρι το χρονικό σημείο κατά το οποίο μπορούν για πρώτη φορά να προβάλουν δικαιώματα πλήρους συντάξεως λόγω γήρατος βάσει του νομίμου καθεστώτος που διέπει τις ασφαλίσεις γήρατος, ακόμη και αν η κατηγορία των προσώπων τα οποία μπορούν να λάβουν πλήρη σύνταξη με τη συμπλήρωση του 60ού έτους της ηλικίας αποτελείται σχεδόν αποκλειστικώς από γυναίκες, ενώ η κατηγορία των προσώπων τα οποία μπορούν να λάβουν πλήρη σύνταξη μόνο με τη συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας αποτελείται σχεδόν αποκλειστικώς από άνδρες.»

71. Επικουρικώς, στην περίπτωση δηλαδή που το Δικαστήριο κρίνει ότι το προσυνταξιοδοτικό καθεστώς που προβλέπει η γερμανική έννομη τάξη είναι ασυμβίβαστο προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, προτείνω στο Δικαστήριο να αποφανθεί επί του δευτέρου προδικαστικού ερωτήματος ως εξής:

«Σε περίπτωση που διατάξεις συλλογικής συμβάσεως ή νομοθετικές διατάξεις αντιβαίνουν στις οδηγίες 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, καθώς και 79/7, τα εθνικά δικαστήρια είναι αρμόδια να εφαρμόσουν τις αντίστοιχες διατάξεις υπέρ της ζημιουμένης κατηγορίας προσώπων, μη λαμβάνοντας υπόψη τους αντιθέτους προς το κοινοτικό δίκαιο περιορισμούς, μέχρις ότου τα μέρη της συλλογικής συμβάσεως ή ο νομοθέτης θεσπίσουν διατάξεις μη ενέχουσες δυσμενή διάκριση.»