

ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΛΟΓΩ ΗΛΙΚΙΑΣ ΣΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΕΕ

Colm O’Cinneide, Καθηγητής Δικαίου, UCL

Επισκόπηση

Η ΕΕ ανέλαβε την αρμοδιότητα να νομοθετεί ώστε να απαγορεύσει την διάκριση βάσει νέων λόγων, συμπεριλαμβανομένης της ηλικίας, μέσω της Συνθήκης του Άμστερνταμ του 1997, η οποία ένταξε το Άρθρο 13 στην Συνθήκη της ΕΕ.¹ Η ισχύς εξουσιοδότησης που προβλέπεται στο Άρθρο 13 χρησιμοποιήθηκε ακολούθως ως βάση για την σύνταξη της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ της 27^{ης} Νοεμβρίου 2000 του Συμβουλίου θέτοντας το γενικό πλαίσιο για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (η ‘Οδηγία Πλαίσιο για την Ισότητα στην Απασχόληση’, εφεξής αναφερόμενη ως ‘η Οδηγία’).

Η διάκριση λόγω ηλικίας στην απασχόληση και την εργασία απαγορεύεται βάσει των διατάξεων της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, οι οποίες εφαρμόζονται στην ηλικία όπως και σε άλλους λόγους που εμπίπτουν στην ίδια κατηγορία. Συνεπώς το Άρθρο 2(2) της Οδηγίας Πλαίσιο για την Διάκριση στην Απασχόληση απαγορεύει την άμεση και έμμεση διάκριση στην απασχόληση και την εργασία λόγω ηλικίας, καθώς και λόγω των υπολοίπων λόγων μη-διάκρισης που καλύπτονται από την Οδηγία, ήτοι γενετήσιου προσανατολισμού, θρησκείας ή πεποιθήσεων και αναπηρίας. Το Άρθρο 2(3) της Οδηγίας απαγορεύει επίσης την παρενόχληση λόγω ηλικίας. Το Άρθρο 2(4) απαγορεύει την ενθάρρυνση της διάκρισης μέσω σχετικών οδηγιών, ενώ η θυματοποίηση ως αποτέλεσμα αξίωσης λόγω διάκρισης βάσει ηλικίας απαγορεύεται υπό το Άρθρο 11.

Ωστόσο, η ηλικία διαφέρει σε σχέση με άλλους τομείς μη-διάκρισης που καλύπτονται από το δίκαιο της ΕΕ σε κάποια σημαντικά σημεία. Καταρχήν, υπάρχει μεγαλύτερο εύρος καταστάσεων στις οποίες η ηλικία μπορεί να αποτελεί εύλογο και νόμιμο λόγο διάκρισης μεταξύ διαφορετικών ομάδων ατόμων σε σύγκριση με άλλους λόγους μη-διάκρισης. Οι διακρίσεις λόγω ηλικίας στηρίζονται συχνά σε στερεότυπα και προκαταλήψεις. Ωστόσο, η χρήση τέτοιων διακρίσεων μπορεί σε ορισμένες περιπτώσεις να οφείλεται σε λογικά επιχειρήματα και να υπηρετεί σημαντικούς κοινωνικούς και οικονομικούς σκοπούς: αυτό σπάνια ισχύει για τους υπόλοιπους λόγους μη-διάκρισης όπως ο γενετήσιος προσανατολισμός, το φύλο, η φυλή ή η θρησκεία.

Συγκεκριμένα, η ηλικία μπορεί να αποτελεί ένα χρήσιμο και δίκαιο κριτήριο βάσει του οποίου θα επιλεγεί η ομάδα ατόμων που θα επωφεληθεί συγκεκριμένων μέτρων, ή θα καθοριστεί η ομάδα που θα χαίρει διαφορετικής μεταχείρισης, ιδιαίτερα όταν η ηλικία λειτουργεί ως «προσεγγιστικό μέτρο» ή δείκτης ότι συγκεκριμένες ομάδες ατόμων κατέχουν ορισμένα χαρακτηριστικά γενικά, όπως η εμπειρία, η ωριμότητα, η καλή φυσική κατάσταση ή η οικονομική σταθερότητα.

¹ Το Άρθρο 13 επέτρεψε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, λειτουργώντας ομόφωνα επί προτάσεως της Επιτροπής και κατόπιν διαβουλεύσεων με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, να λάβει «κατάλληλη δράση προκειμένου να καταπολεμήσει την διάκριση βάσει φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πίστης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.»

Ως εκ τούτου, η νομοθεσία περί διάκρισης λόγω ηλικίας πρέπει να δημιουργεί το πλαίσιο ώστε να γίνεται διαχωρισμός μεταξύ των περιστάσεων όπου η χρήση της ηλικίας για την διαφοροποίηση ατόμων είναι δικαιολογημένη και αυτών στις οποίες δεν είναι.

Το εν λόγω πλαίσιο παρέχεται από το Άρθρο 6 της Οδηγίας, και ειδικότερα μέσω των διατάξεων του Άρθρου 6(1), όπου προβλέπονται τα εξής:

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

Το Άρθρο 6(1) παρέχει ορισμένα παραδείγματα τέτοιου είδους δικαιολογημένης διαφοράς στην μεταχείριση, όπως «την καθιέρωση ειδικών συνθηκών για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση» προκειμένου να προαχθεί η επαγγελματική ένταξη συγκεκριμένων ηλικιακών κατηγοριών εργαζομένων ή να «εξασφαλιστεί η προστασία τους»; «τον καθορισμό ελάχιστων όρων ηλικίας, επαγγελματικής εμπειρίας ή αρχαιότητας στην απασχόληση για την πρόσβαση στην απασχόληση ή σε ορισμένα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την απασχόληση» και «τον καθορισμό ανώτατου ορίου ηλικίας για την πρόσληψη, με βάση την απαιτούμενη κατάρτιση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ή την ανάγκη εύλογης περιόδου απασχόλησης πριν από τη συνταξιοδότηση».²

Με άλλα λόγια, ένας κανόνας ή μία πολιτική που υποβάλει τους εργαζομένους σε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω ηλικίας δεν αποτελεί διάκριση εάν α) έχει σχεδιαστεί για την επίτευξη «νόμιμου σκοπού» και β) είναι «κατάλληλη και απαραίτητη» για την επίτευξη του συγκεκριμένου στόχου, ακόμη και αν υπό διαφορετικές συνθήκες θα αποτελούσε άμεση διάκριση – βάσει των παραδειγμάτων τέτοιας δικαιολογημένης διαφοράς στην μεταχείριση όπως αυτά δίδονται στο Άρθρο 6(1).

Αυτό διαφοροποιεί την ηλικία από τους υπόλοιπους λόγους μη –διάκρισης, καθώς η άμεση διάκριση λόγω άλλης αιτιολογίας δεν επιτρέπεται. Αυτό αντανακλά την μοναδική φύση της διάκρισης λόγω ηλικίας, όπως αναφέρεται παραπάνω.

Και άλλες, ήσσονος σημασίας διαφορές τίθενται μεταξύ της ηλικίας και των άλλων λόγων μη-διάκρισης στο πλαίσιο της Οδηγίας.

Υπό το Άρθρο 6(2), τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι δεν συνιστά διάκριση λόγω ηλικίας, όσον αφορά τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, ο καθορισμός ηλικίας για την ένταξη ή την αποδοχή σε παροχές συνταξιοδότησης ή αναπηρίας,

² Το Άρθρο 6(2) προβλέπει επίσης ότι τα κράτη δύνανται να εξαιρέσουν τα ηλικιακά όρια που διέπουν την ένταξη σε επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης ή σε παροχές εισοδημάτων που αυτά παρέχουν, από την απαγόρευση της διάκρισης λόγω ηλικίας.

συμπεριλαμβανομένου και του καθορισμού διαφορετικού ορίου ηλικίας για εργαζόμενους ή για ομάδες ή κατηγορίες εργαζομένων στα εν λόγω συστήματα και της χρήσης, στο πλαίσιο των συστημάτων αυτών, ηλικιακών κριτηρίων στους αναλογιστικούς υπολογισμούς, υπό τον όρο ότι αυτό δεν καταλήγει σε διακρίσεις λόγω φύλου. Δεν υφίσταται παρόμοια εξαίρεση για τους λοιπούς λόγους.

Το Άρθρο 3(4) επιτρέπει συγκεκριμένα στα κράτη μέλη να εξαιρούν τις ένοπλες δυνάμεις από τις διατάξεις περί ηλικίας της Οδηγίας: όσον αφορά τους άλλους λόγους που καλύπτονται από την Οδηγία, τέτοιου είδους εξαίρεση ισχύει μόνο για την αναπηρία.

Η νομολογία περί Διακρίσεων λόγω Ηλικίας του ΔΕΕ

Γενικές Τάσεις

Οι διατάξεις του Άρθρου 6(1) έχουν υπάρξει αντικείμενο πολλών παραπομπών στο Δικαστήριο. Οι υποθέσεις που παραπέμπονται από τα εθνικά δικαστήρια στο ΔΕΕ εστιάζουν κατά κύριο λόγο στον τρόπο ερμηνείας και εφαρμογής της δοκιμασίας αντικειμενικής αιτιολόγησης ως ορίζεται υπό το Άρθρο 6(1) σε περιπτώσεις όπου εργαζόμενος υπέστη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω ηλικίας.

Το Δικαστήριο αναγνωρίζει ότι η ηλικία αποτελεί ξεχωριστή μορφή διάκρισης: η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας μπορεί να θεωρηθεί δικαιολογημένη σε ένα μεγαλύτερο εύρος περιστάσεων σε σύγκριση με άλλους λόγους μη-διάκρισης. Το Δικαστήριο έχει παραχωρήσει ευρύ περιθώριο διακριτικής ευχέρειας ως προς τον ορισμό του θεμιτού στόχου δημόσιας πολιτικής, ενώ και οι ιδιώτες εργοδότες διαθέτουν έναν βαθμό ευελιξίας σε αυτό το θέμα. Τα Κράτη Μέλη δεν οφείλουν να καταρτίσουν συγκεκριμένο κατάλογο με τις διαφορές στην μεταχείριση λόγω ηλικίας που μπορούν να είναι δικαιολογημένες βάσει θεμιτού στόχου, ενώ οι στόχοι πολιτικής που ορίζονται ρητώς στο Άρθρο 6(1) μπορούν να επιδιωχθούν.³ Επιπλέον, οι εθνικοί νομοθέτες και οι ιδιώτες εργοδότες χαίρουν ενός βαθμού ευελιξίας κατά την επιλογή του σχεδιασμού των πολιτικών απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης, ειδικά όταν πρόκειται για τον καθορισμό των υποχρεωτικών ηλικιών συνταξιοδότησης.

Ωστόσο, τίποτα από αυτά δεν σημαίνει ότι η ηλικία δεν αποτελεί «ύποπτο» λόγο. Το Δικαστήριο δήλωσε ότι το Άρθρο 6(1) αποτελεί πολύ συγκεκριμένη παρέκκλιση από την γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης.⁴ Ως τέτοια, η εν λόγω εξαίρεση θα πρέπει να ερμηνεύεται αυστηρά, βάσει της γενικής ερμηνευτικής προσέγγισης που εφαρμόζει το Δικαστήριο στην ερμηνεία των διατάξεων των οδηγιών του 2000.

Επιπλέον, όπως διευκρίνισε το Δικαστήριο στην υπόθεση *Fuchs*, το δικαίωμα στην εργασία προστατεύεται από το Άρθρο 15(1) της Χάρτας της ΕΕ, και οι διατάξεις του Άρθρου 6(1) πρέπει να ερμηνευτούν βάσει αυτού του θεμελιώδους δικαιώματος.⁵ Ως εκ τούτου, η

³ Υπόθεση C-388/07, *Age Concern England (Incorporated Trustees of the National Council for Ageing)*, [2009] ECR I-1569, [43].

⁴ *Age Concern*, [60]-[67].

⁵ Συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-159/10 και C-160/10, *Fuchs και Köhler εναντίον Land Hessen*, Απόφαση του Δικαστηρίου (Δεύτερο τμήμα) 21 Ιουλίου 2011, [62]. Βλέπε επίσης Υπόθεση C-141/11, *Hörnfeldt εναντίον Posten Meddelande AB*, Απόφαση του Δικαστηρίου (Δεύτερο τμήμα) 5 Ιουλίου 2012, [37].

διαδικασία της αντικειμενικής αιτιολόγησης που ορίζεται στο Άρθρο 6(1) πρέπει να εφαρμοστεί κατά τρόπο σχολαστικό και απαιτητικό. Οι διακρίσεις λόγω φύλου που δεν σχετίζονται λογικά με την επίτευξη θεμιτού σκοπού, ή οι οποίες είναι σαφώς ασυναφείς, παράλογες ή υπερβολικές, δεν πληρούν την απαίτηση του «θεμιτού και αναγκαίου που θέτει η αντικειμενική αιτιολόγηση».⁶

Ακόμη και η ευρεία ευελιξία που έχει παραχωρηθεί στα κράτη να ορίζουν τους στόχους δημόσιας πολιτικής δεν είναι απεριόριστη. Το Δικαστήριο κατέστησε σαφές στην απόφασή του για την υπόθεση *Age Concern* ότι οι στόχοι δημόσιας πολιτικής θα πρέπει να σχεδιάζονται κατά τρόπο που να προάγουν το δημόσιο συμφέρον και όχι απλά να μειώνουν τα έξοδα των εργοδοτών ή να ενισχύουν την ανταγωνιστικότητά τους, αν και οι εθνικές διατάξεις είναι δυνατόν να προβλέπουν έναν «ορισμένο βαθμό ευελιξίας για τους εργοδότες» προς όφελος του θεμιτού δημοσίου συμφέροντος.⁷ Στην υπόθεση *Prigge*, το Δικαστήριο συμπέρανε ότι ο στόχος της δημόσιας ασφάλειας δεν νοείται ως θεμιτός υπό το Άρθρο 6(1), καθώς το εύρος εφαρμογής του εκτείνονταν αποκλειστικά στην επίτευξη στόχων κοινωνικής πολιτικής «όπως αυτοί που σχετίζονται με την πολιτική απασχόλησης, την αγορά εργασίας ή την επαγγελματική κατάρτιση».⁸ Στην υπόθεση *Fuchs*, το Δικαστήριο αποφάνθηκε επίσης ότι «ενώ οι δημοσιονομικοί παράγοντες μπορούν να προάγουν την επιλεγείσα κοινωνική πολιτική ενός Κράτους Μέλους και να επηρεάσουν τη φύση ή το εύρος των μέτρων που επιθυμεί να υιοθετήσει το Κράτος Μέλος, οι εν λόγω παράγοντες δεν αποτελούν από μόνοι τους θεμιτό στόχο υπό την έννοια του Άρθρου 6(1)».⁹ Και τα δύο αποτελούν σημαντικούς περιορισμούς, καθώς περιορίζεται το εύρος της δημόσιας πολιτικής ή των στόχων σχετικών με το οικονομικό κόστος που μπορούν να δικαιολογήσουν την χρήση της ηλικίας ως παράγοντα διαφοροποίησης.

Επιπλέον, το Δικαστήριο στην απόφαση του για την υπόθεση *Age Concern* επισήμανε ότι «το Άρθρο 6(1) επιβάλλει στα Κράτη Μέλη την ευθύνη να στοιχειοθετήσουν με υψηλό επίπεδο στοιχείων τη νομιμότητα του στόχου στον οποίο στηρίχθηκαν ως αιτιολόγηση»: ενώ τα κράτη μέλη χαιρούν ευρείας διακριτικής ευχέρειας κατά την «επιλογή των μέσων που μπορούν να προάγουν την επίτευξη των στόχων κοινωνικής πολιτικής που έχουν θέσει», «η εν λόγω διακριτική ευχέρεια δεν μπορεί να αποτρέψει την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης βάσει ηλικίας».¹⁰ Επιπλέον, στην ίδια απόφαση, το Δικαστήριο δήλωσε ότι:

Οι απλές γενικεύσεις όσον αφορά την ικανότητα ενός συγκεκριμένου μέτρου να συμβάλλει στην επίτευξη των στόχων περί πολιτικής απασχόλησης, αγοράς

⁶ Η διατύπωση της δοκιμασίας αντικειμενικής αιτιολόγησης όπως ορίζεται στο Άρθρο 6(1) διαφέρει από αυτήν της άμεσης διάκρισης στο Άρθρο 2(2)(β) της ίδιας Οδηγίας, καθώς η διατύπωση του Άρθρου 6(1) απαιτεί η διαφορά στην μεταχείριση να είναι «αντικειμενικά και εύλογα δικαιολογημένη» [με πλάγια γράμματα]. Ωστόσο, στην υπόθεση *Age Concern*, το Δικαστήριο κατέστησε σαφές ότι αυτή η διαφορά στη διατύπωση δεν ήταν σημαντική: Υπόθεση C-388/07, *Age Concern England (Incorporated Trustees of the National Council for Ageing)*, [2009] ECR I-1569, [53]-[67].

⁷ *Age Concern*, [46].

⁸ Υπόθεση C-447/09, *Prigge εναντίον Deutsche Lufthansa AG*, Απόφαση του Δικαστηρίου (Τμήμα Μείζονος Συνθέσεως) 13 Σεπτεμβρίου 2011, [81].

⁹ *Fuchs*, [74].

¹⁰ *Age Concern*, [67].

εργασίας ή επαγγελματικής κατάρτισης δεν επαρκούν για να αποδειχθεί ότι ο στόχος του εν λόγω μέτρου είναι ικανός να δικαιολογήσει παρέκκλιση από την αρχή και δεν αποτελεί απόδειξη βάσει της οποίας θα μπορούσε εύλογα να θεωρηθεί ότι τα μέσα που επιλέχθηκαν είναι κατάλληλα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου ...¹¹

Στην υπόθεση *Fuchs*, το Δικαστήριο κατέστη επίσης σαφές ότι τα επιχειρήματα που υποστηρίζουν την χρήση διακρίσεων λόγω ηλικίας πρέπει να συνοδεύονται από «στοιχεία αποδεικτικής αξίας».¹²

Η νομολογία του Δικαστηρίου έδωσε συνεπώς σαφή ερμηνεία των διατάξεων του Άρθρου 6(1) και διασφάλισε ισχυρή προστασία εντός της ευρωπαϊκής νομοθεσίας κατά της διάκρισης λόγω ηλικίας στην απασχόληση και την εργασία. Ωστόσο, το πεδίο αυτό παραμένει περίπλοκο πεδίο της νομοθεσίας. Οι διακρίσεις λόγω ηλικίας χρησιμοποιούνται κατά κανόνα σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση για τον διαχωρισμό μεταξύ διαφόρων κατηγοριών εργαζομένων.¹³ Συχνά αυτές οι διακρίσεις στηρίζονται σε γενικεύσεις, στερεότυπα και προκαταλήψεις. Ωστόσο, σε ορισμένες περιπτώσεις, η χρήση τους μπορεί να στηρίζεται σε εύλογα επιχειρήματα.¹⁴ Οι εθνικοί νομοθέτες, οι κυβερνήσεις και τα δικαστήρια έχουν συχνά αμφιβολίες ως προς την εφαρμογή των απαιτήσεων που προβλέπονται στο Άρθρο 6(1) της Οδηγίας. Η αβεβαιότητα αυτή εντείνεται από το γεγονός ότι η ηλικία αποτελεί σχετικά «νέο» λόγο διάκρισης: λίγα Ευρωπαϊκά νομικά συστήματα έχουν ιστορικό απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας.

Ως εκ τούτου, παρόλο που έχει θέσει το γενικό πλαίσιο περί της ερμηνείας και της εφαρμογής του Άρθρου 6(1), το ΔΕΕ συνεχίζει να λαμβάνει συνεχώς προδικαστικές παραπομπές από εθνικά δικαστήρια στο θέμα της διάκρισης λόγω ηλικίας: από την Γερμανία ειδικότερα παραπέμπεται υψηλός αριθμός υποθέσεων διάκρισης λόγω ηλικίας. Αυτό σημαίνει ότι το Δικαστήριο ανέπτυξε λεπτομερή νομολογία περί της ερμηνείας και της εφαρμογής του Άρθρου 6(1), στην οποία χρησιμοποίησε την γενική προσέγγιση που περιγράφεται ανωτέρω εφαρμόζοντάς την σε πληθώρα εθνικών νόμων και πρακτικών. Η εν λόγω νομολογία έχει σημαντική επίπτωση, και απαιτεί λεπτομερή εξέταση.¹⁵

Η Διάκριση Λόγω Ηλικίας και το Ζήτημα της Αντικειμενικής Αιτιολόγησης

Όπως αναφέρεται ανωτέρω στο Μέρος 1, η πρώτη αναφορά σχετικά με τις Οδηγίες του 2000 που έφθασε στο Δικαστήριο ήταν η υπόθεση διάκρισης λόγω ηλικίας *Mangold*, που αφορούσε την γερμανική νομοθεσία η οποία είχε περιορίσει τα εργασιακά δικαιώματα των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων παραχωρώντας στους εργοδότες την ελευθερία να

¹¹ Ο.π. [51]. Το Δικαστήριο παρέπεμψε στην νομολογία του περί δοκιμασίας αντικειμενικής αιτιολόγησης στο πλαίσιο της ίσης αμοιβής, αναφέροντας συγκεκριμένα και «κατ'αναλογία» την απόφασή του στην Υπόθεση C-167/97 *Seymour-Smith και Perez* [1999] ECR I-623, [75] – [76].

¹² *Fuchs*, [76]-[83].

¹³ Βλέπε D. O'Dempsey και A. Beale, *Age and Employment*, Θεματική Έκθεση του Ευρωπαϊκού Δικτύου Νομικών Εμπειρογνομών στο Πεδίο της Μη-διάκρισης (Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή/MPG, 2011).

¹⁴ Βλέπε C. O'Conneide, *Age Discrimination and European Law*, Θεματική Έκθεση του Ευρωπαϊκού Δικτύου Νομικών Εμπειρογνομών στο Πεδίο της Μη-διάκρισης (Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή/MPG, 2005).

¹⁵ Για ολοκληρωμένη ανάλυση, βλέπε D. Schiek, 'Age Discrimination before the Court of Justice – Conceptual and Theoretical issues' (2011) 48(3) *Common Market Law Review* 777-799.

υπογράφουν συμβάσεις ορισμένου χρόνου με εργαζομένους άνω των 52 ετών. Η απόφαση όρισε ότι η απαγόρευση της διάκρισης λόγω ηλικίας όπως προβλέπεται στην Οδηγία 2000/78/ΕΚ ήταν μία άποψη της γενικής αρχής ίσης μεταχείρισης, και συνεπώς η αντικειμενική αιτιολόγηση που ορίζεται στο Άρθρο 6(2) θα πρέπει να εφαρμόζεται με αυστηρότητα καθώς αποτελεί παρέκκλιση από την αρχή της μη-διάκρισης. Επισήμανε επίσης πως θα πρέπει να εφαρμόζεται η αντικειμενική αιτιολόγηση από τα εθνικά δικαστήρια. Το Δικαστήριο εφάρμοσε στην συνέχεια αυτό το πρότυπο σε όλες τις υποθέσεις διάκρισης λόγω ηλικίας που ακολούθησαν την υπόθεση *Mangold*.

Όταν εξέτασε εάν η υπό εξέταση γερμανική νομοθεσία τήρησε το πρώτο σκέλος της διαδικασίας αντικειμενικής αιτιολόγησης, ήτοι εάν σκοπό είχε την επίτευξη θεμιτού στόχου, το Δικαστήριο, στην συγκεκριμένη υπόθεση, θεώρησε ότι σκοπός της νομοθεσίας ήταν «απλά να προάγει την επαγγελματική ένταξη ανέργων εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας δίδοντας στους εργοδότες κίνητρο να τους προσλάβουν έναντι νεαρότερων εργαζομένων που χαίρουν μεγαλύτερων εργασιακών δικαιωμάτων. Υποστήριξε ότι η «νομιμότητα ενός τέτοιου στόχου δημοσίου συμφέροντος δεν μπορεί να αμφισβητηθεί» και συνεπώς συμπέρανε ότι στόχοι αυτού του είδους θα αποτελούν «κατά κανόνα» θεμιτού στόχο υπό το Άρθρο 6(1). Το Δικαστήριο παραχώρησε συνεπώς στον εθνικό νομοθέτη σημαντικό περιθώριο διακριτικής ευχέρειας όσον αφορά τον καθορισμό των στόχων δημόσιας πολιτικής.¹⁶

Στρεφόμενο στην συνέχεια στο ερώτημα εάν η νομοθεσία ήταν «κατάλληλη και αναγκαία» ικανοποιώντας έτσι το δεύτερο σκέλος της διαδικασίας αντικειμενικής αιτιολόγησης, το Δικαστήριο δήλωσε ότι τα Κράτη Μέλη «αδιαμφισβήτητα χαίρουν ευρείας διακριτικής ευχέρειας ως προς την επιλογή των μέτρων τα οποία συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων που θέτουν στον τομέα της κοινωνικής και εργασιακής πολιτικής». Ωστόσο, το Δικαστήριο επισήμανε ότι η νομοθεσία περιόριζε τα εργασιακά δικαιώματα όλων των εργαζομένων άνω των 52 ετών, ανεξαρτήτως του εργασιακού ιστορικού τους. Συμπέρανε ότι ο τρόπος με τον οποίο η ηλικία χρησιμοποιήθηκε ως το «μοναδικό κριτήριο» για τον καθορισμό της μειονεκτούσας ομάδας εργαζομένων, «ανεξάρτητα από οιονδήποτε άλλο παράγοντα σχετικό με την δομή της υπό εξέτασης αγοράς εργασίας ή της προσωπικής κατάστασης του ενδιαφερόμενου ατόμου», προχώρησε πέραν των αντικειμενικά απαιτούμενων για την επίτευξη του στόχου της επαγγελματικής ένταξης των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων.¹⁷ Το Δικαστήριο αποφάσισε λοιπόν ότι τα κράτη χαίρουν ευρείας διακριτικής ευχέρειας στον καθορισμό της εθνικής εργασιακής πολιτικής, αλλά η χρήση της ηλικίας ως κριτήριο πρέπει αποδεδειγμένα να είναι κατ' αναλογία και αναγκαία για την επίτευξη των συγκεκριμένων στόχων πολιτικής.

Η απόφαση στην υπόθεση *Mangold* ήταν αμφιλεγόμενη για πολλούς λόγους, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου με τον οποίο το ΔΕΕ εξέλαβε την απαγόρευση της διάκρισης λόγω ηλικίας ως ξεχωριστή άποψη της γενικότερης αρχής ίσης μεταχείρισης. Κατόπιν της απόφασης *Mangold*, το δικηγορικό γραφείο *Mazák AG* κατά την γνωμοδότησή του στις υποθέσεις *Palacios de la Villa* και *Age Concern* υποστήριξε ότι η ηλικία δεν

¹⁶ Υπόθεση C-144/04, *Mangold εναντίον Helm* [2005] ECR I-9981, [59]-[61].

¹⁷ Ο.π.. [63]-[65].

αποτελεί «ύποπτο λόγο, τουλάχιστον σε σύγκριση με την φυλή ή το φύλο», και πρότεινε ότι το Δικαστήριο θα πρέπει να αναγνωρίσει ότι «οι διαφοροποιήσεις βάσει ηλικίας, τα ηλικιακά όρια και τα σχετιζόμενα με την ηλικία μέτρα είναι ... διαδεδομένα», «εύκολα διαχειρίσιμα» και «σαφή και διαφανή».¹⁸ Ωστόσο, σε επόμενες υποθέσεις, το Δικαστήριο παρέμεινε πιστό στην προσέγγιση που είχε υιοθετήσει στην *Mangold*, και στην γενική ερμηνευτική προσέγγιση που είχε υιοθετήσει κατά την εφαρμογή όλων των διατάξεων των Οδηγιών του 2000.¹⁹

Ως εκ τούτου, η χρήση των διακρίσεων βάσει ηλικίας οι οποίες είναι ασυναφείς ή δεν συνδέονται λογικά με τους στόχους πολιτικής που υποτίθεται ότι προάγουν, ή οι οποίες είναι δυσανάλογες υπό την έννοια ότι προβλέπουν υπέρ του δέοντος ή υπό του δέοντος αποκλεισμούς, είναι ασύμβατη με τα προβλεπόμενα στο 6(1). Αυτό διαφαίνεται από την απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση *Küçükdeveci*, όπου όπως αναφέρεται παραπάνω, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι ο αποκλεισμός περιόδων εργασίας που αφορούν εργαζομένους κάτω των 25 ετών από τον υπολογισμό της περιόδου προειδοποίησης προήγαγε τον θεμιτό στόχο της ενθάρρυνσης πρόσληψης νεαρότερων εργαζομένων αλλά ήταν δυσανάλογη καθώς εφαρμοζόταν σε όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως ηλικίας ή εμπειρίας.²⁰

Παρόμοια προσέγγιση υιοθετήθηκε στην υπόθεση *Hütter εναντίον Technische Universität Graz*, όπου τέθηκε το ζήτημα συμβατότητας με την Οδηγία της αυστριακής νομοθεσίας που προέβλεπε ότι οι περίοδοι εργασίας σε ηλικία κάτω των 18 ετών δεν συνυπολογίζονται κατά την ταξινόμηση του εργαζομένου για μισθολογικούς σκοπούς.²¹ Στην προκειμένη υπόθεση, ο ενάγων, κ. *Hütter*, ολοκλήρωσε περίοδο πρακτικής άσκησης ως τεχνικός εργαστηρίου μαζί με γυναίκα συνάδελφο. Ωστόσο, όταν στη συνέχεια προσελήφθησαν ως εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης, το γεγονός ότι η συνάδελφός του ήταν μεγαλύτερης ηλικίας από αυτόν και συνεπώς ήταν μεγαλύτερη από 18 ετών για μεγαλύτερο διάστημα της πρακτικής της άσκησης, σήμαινε ότι προσελήφθη βάσει υψηλότερης μισθολογικής κλίμακας από αυτόν. Η Αυστριακή Κυβέρνηση διαβεβαίωσε ότι ο υπό εξέταση νόμος σχεδιάστηκε για την επίτευξη θεμιτών στόχων, και συγκεκριμένα για να ενθαρρύνει τα άτομα κάτω των 18 ετών να παραμείνουν στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση και ταυτόχρονα να προάγει την ένταξη των νέων που έχουν παρακολουθήσει επαγγελματική κατάρτιση στην αγορά εργασίας.

Στην απόφασή του, το Δικαστήριο θεώρησε ότι και οι δύο αυτοί σκοποί μπορούν δικαίως να αποτελούν θεμιτούς στόχους δημόσιας πολιτικής και επανέλαβε ότι τα κράτη χαίρουν ευρείας διακριτικής ευχέρειας κατά τον καθορισμό των μέτρων που θα υιοθετήσουν προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους που έχουν θέσει στον τομέα της απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής. Ωστόσο, το Δικαστήριο αμφισβήτησε το γεγονός ότι ο νόμος

¹⁸ Υπόθεση C-411/05, *Palacios de la Villa εναντίον Cortefiel Servicios SA* [2007] ECR I-8531, Γνωμοδότηση του Mazák AG που δόθηκε στις 15 Φεβρουαρίου 2007; Υπόθεση C-388/07, *Age Concern England* [2009] ECR I-0000, Γνωμοδότηση του Mazák AG, που δόθηκε στις 23 Σεπτεμβρίου 2008, [74]-[76].

¹⁹ Βλέπε παραδείγματος χάριν C-555/07, *Küçükdeveci εναντίον Swedex GmbH & Co KG* [2010] ECR I-365; βλέπε επίσης σε αυτό το σημείο C. O'Conneide, 'Age Discrimination and the European Court of Justice: EU Equality Law Comes of Age' (2009-10) 2 *Revue des Affaires Européennes* 253-276.

²⁰ Υπόθεση C-555/07, *Küçükdeveci εναντίον Swedex GmbH & Co KG* [2010] ECR I-365.

²¹ Υπόθεση C-88/08, *Hütter εναντίον Technische Universität Graz* [2009] ECR I-5325.

μπορεί να θεωρηθεί ότι όντως προάγει κάποιον από τους δύο θεμιτούς στόχους: το ηλικιακό όριο εφαρμόζονταν ανεξάρτητα από το αν οι σπουδαστές παρέμειναν στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση ή παρακολουθούσαν επαγγελματική κατάρτιση, ενώ θα μπορούσε επίσης να «οδηγήσει σε διαφορετική μεταχείριση απέναντι σε δύο άτομα που παρακολούθησαν τις ίδιες σπουδές και απέκτησαν την ίδια επαγγελματική εμπειρία, αποκλειστικά βάσει της διαφοράς ηλικίας τους».²² Συνεπώς, το ηλικιακό όριο «δεν διέκρινε ομάδα ατόμων βάσει του νεαρού της ηλικίας τους ώστε να τους παρέχει ειδικούς όρους πρόσληψης και να προάγει την ένταξή τους στην αγορά εργασίας», και συνεπώς δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι προάγει τον στόχο της ένταξης συγκεκριμένης ομάδας νεότερης ηλικίας εργαζομένων στην αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, ο εν λόγω εθνικός νόμος δεν μπορεί να θεωρηθεί αντικειμενικά δικαιολογημένος υπό το Άρθρο 6(1).

Στην υπόθεση Andersen,²³ το ΔΕΕ ανέπτυξε τη νομολογία του προβαίνοντας σε διάκριση μεταξύ των απαιτήσεων που προβλέπονται στο Άρθρο 6(1) και βάσει των οποίων η διάκριση λόγω ηλικίας πρέπει να είναι τόσο «κατάλληλη» όσο και «αναγκαία». Η εν λόγω αναφορά αφορούσε νομοθεσία της Δανίας η οποία προέβλεπε ότι οι εργαζόμενοι που απασχολούνταν στην ίδια επιχείρηση για τουλάχιστον 12 χρόνια δικαιούνταν αποζημίωση απολύσεως, εκτός και εάν, κατά τον τερματισμό της εργασιακής τους σχέσης, έχουν φτάσει σε ηλικία συνταξιοδότησης. Ο εν λόγω νόμος προσβλήθηκε από τον ενάγοντα ο οποίος απολύθηκε από τον εργοδότη τους στην ηλικία των 63 αλλά επιθυμούσε να παραμείνει στην αγορά εργασίας και όχι να συνταξιοδοτηθεί και να λάβει σύνταξη, Το Δικαστήριο αποδέχθηκε το επιχείρημα της κυβέρνησης της Δανίας ότι ο εν λόγω ηλικιακός περιορισμός αποσκοπούσε στο να επιτευχθεί ο θεμιτός στόχος που διασφαλίζει ότι οι εργοδότες δεν θα καταβάλλουν διπλή αποζημίωση σε απολυμένους υπαλλήλους (υπό την μορφή αποζημίωσης απολύσεως και σύνταξης). Αποδέχθηκε ακόμη ότι ο κύριος στόχος του μέτρου ήταν να παρέχει επιπρόσθετη εισοδηματική προστασία σε επί μακρόν εργαζομένους οι οποίοι απολύθηκαν αλλά συνεχίζουν να επιθυμούν να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας: καθώς οι περισσότεροι εργαζόμενοι οι οποίοι δικαιούνταν σύνταξης λόγω ηλικίας συνήθως αποχωρούσαν από την αγορά εργασίας μετά την λήξη των συμβάσεών τους, το Δικαστήριο συμπέρανε ότι η νομοθεσία δεν ήταν «εμφανώς ακατάλληλη» υπό το πρίσμα αυτού του σκοπού. Ωστόσο, η νομοθεσία δεν επέτρεπε σε ηλικιωμένους εργαζομένους οι οποίοι επιθυμούσαν να παραμείνουν στην αγορά εργασίας να παραιτηθούν του δικαιώματος συνταξιοδότησης προκειμένου να λάβουν αποζημίωση απολύσεως, όπως επιθυμούσε ο κ. Andersen στην συγκεκριμένη υπόθεση. Αυτό σήμαινε ότι μία ολόκληρη ηλικιακή κατηγορία εργαζομένων δεν είχαν την ευκαιρία να επωφεληθούν από την επιπρόσθετη εισοδηματική προστασία που παρέχεται από την αποζημίωση. Κατά την άποψη του Δικαστηρίου, αυτό ήταν «μη αναγκαίο» και συνεπώς η νομοθεσία δεν ήταν συμβατή με τις απαιτήσεις του Άρθρου 6(1).

Συνεπώς, το Δικαστήριο ακολούθησε την προσέγγιση που προτάθηκε από την Kokott AG στην γνωμοδότησή της στην εν λόγω υπόθεση και προέβη σε διάκριση μεταξύ της

²² Hütter, [39].

²³ Υπόθεση C-499/08, *Ingeniørforeningen i Danmark* (εκ μέρους του Ole Andersen) εναντίον *Region Syddanmark*, Απόφαση του Δικαστηρίου (Τμήμα μείζονος συνθέσεως) 12 Οκτωβρίου 2010.

απαίτησης ότι οι διακρίσεις λόγω ηλικίας πρέπει να είναι «κατάλληλες», υπό την έννοια ότι συνδέονται εύλογα με την επίτευξη των σχετικών θεμιτών στόχων, και της απαίτησης ότι πρέπει να είναι «αναγκαίες», π.χ. ότι είναι κατάλληλα εξατομικευμένες και δεν επιβάλλουν δυσανάλογη ποινή σε μη προνομιούχα ηλικιακή ομάδα. Η εν λόγω δανέζικη νομοθεσία στην υπόθεση *Andersen* κρίθηκε κατάλληλη, αλλά όχι αναγκαία.

Το ΔΕΕ προέβη και πάλι σε διαφοροποίηση μεταξύ των «κατάλληλων» και των «αναγκαίων» μέτρων στην υπόθεση *Prigge*,²⁴ η οποία αφορούσε τις διατάξεις συλλογικής σύμβασης που επέβαλε στους πιλότους της Lufthansa να συνταξιοδοτηθούν στην ηλικία των 60. Αυτό το ηλικιακό όριο είχε συμφωνηθεί από τους κοινωνικούς εταίρους ώστε να διασφαλιστεί η ασφάλεια των επιβατών της αεροπορικής εταιρείας. Ωστόσο, όπως αναφέρεται ανωτέρω, το Δικαστήριο συμπέρανε ότι αυτός δεν νοείται ως θεμιτός στόχος υπό το Άρθρο 6(1), καθώς αποτελεί στόχο δημόσιας πολιτικής που δεν σχετίζεται με την πολιτική απασχόλησης, την αγορά εργασίας ή την επαγγελματική κατάρτιση. Το Δικαστήριο απέρριψε το επιχείρημα ότι το ηλικιακό όριο θεωρείται δικαιολογημένο βάσει των διατάξεων του Άρθρου 2(5) της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ. Σύμφωνα με αυτό, οι διατάξεις του «δεν αντιτίθενται σε μέτρα που προβλέπονται από την εθνική νομοθεσία και τα οποία, σε μια δημοκρατική κοινωνία, είναι αναγκαία, μεταξύ άλλων, για την προστασία της δημόσιας υγείας. Αποδέχθηκε ότι το ηλικιακό όριο που ορίζεται στην συλλογική σύμβαση εμπίπτει στις διατάξεις του Άρθρου 2(5) και ήταν «κατάλληλο» μέτρο για την επίτευξη τους στόχου της δημόσιας ασφάλειας. Ωστόσο, η εθνική και διεθνής νομοθεσία θέτει ως ανώτατο όριο την ηλικία των 65 για τους πιλότους, και δεν παρουσιάστηκε κανένα αποδεικτικό στοιχείο που να δικαιολογεί τον λόγο για τον οποίο ορίστηκε χαμηλότερο ηλικιακό όριο στην συλλογική σύμβαση. Κατά συνέπεια, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι το μέτρο δεν ήταν «αναγκαίο».²⁵

Στην υπόθεση *Petersen*,²⁶ το Δικαστήριο και πάλι αποφάνθηκε ότι τα ηλικιακά όρια που δεν εφαρμόζονται με συνέπεια σε όλο το εύρος ενός επαγγέλματος δεν δικαιολογούνται ως «αναγκαία» υπό τις διατάξεις του Άρθρου 2(5). Η εν λόγω παραπομπή από τα γερμανικά εργατοδικεία αφορούσε το ηλικιακό όριο των 68, κατόπιν του οποίου οι οδοντίατροι που εργάζονται στον τομέα της δημόσιας υγείας υπό το γερμανικό ασφαλιστικό σύστημα υγείας έχαναν την άδεια εξασκήσεως επαγγέλματος. Η γερμανική κυβέρνηση επιχείρησε να δικαιολογήσει το εν λόγω ηλικιακό όριο στηριζόμενη σε δύο επιχειρήματα. Πρώτον, υποστήριξε ότι το ηλικιακό όριο ήταν δικαιολογημένο υπό τις διατάξεις του Άρθρου 2(5) καθώς προσβλέπει στο να προστατεύσει την υγεία των ασθενών που λαμβάνουν οδοντιατρική φροντίδα στο πλαίσιο των εθνικών υποχρεωτικών ασφαλιστικών συστημάτων υγείας, καθώς η «γενική εμπειρία» δείχνει ότι η απόδοση των οδοντιάτρων φθίνει μετά

²⁴ C-447/09, *Prigge εναντίον Deutsche Lufthansa AG*, Απόφαση του Δικαστηρίου (Τμήμα Μείζονος Σύνοψης) 13 Σεπτεμβρίου 2011.

²⁵ Το Δικαστήριο κατέστησε επίσης σαφές ότι οι διατάξεις του Άρθρου Article 2(5) ως παρέκκλιση στην αρχή της ίσης μεταχείρισης πρέπει να ερμηνευθούν αυστηρά, και πάλι βάσει της γενικότερης ερμηνευτικής του προσέγγισης: βλέπε *Prigge*, [56].

²⁶ Υπόθεση C-341/09 *Petersen εναντίον Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe* [2010] ECR I-47.

από την συγκεκριμένη ηλικία. Δεύτερον, η Κυβέρνηση υποστήριξε ότι το μέτρο ήταν δικαιολογημένο υπό τις διατάξεις του Άρθρου 6(1) ως αναγκαίο για την επίτευξη του θεμιτού εργασιακού στόχου της ίσης κατανομής εργασιακών ευκαιριών σε όλες τις ηλικιακές ομάδες: το ηλικιακό όριο ορίστηκε ώστε να ανοίξουν νέες θέσεις εργασίας στον τομέα της δημόσιας υγείας για νεαρούς οδοντιάτρους.

Στην απόφασή του, το ΔΕΕ αποφάνθηκε ότι η προστασία της δημόσιας υγείας μπορεί να αποτελέσει θεμιτό στόχο για τους σκοπούς του Άρθρου 2(5). Ωστόσο, το ηλικιακό όριο δεν εφαρμόστηκε στους οδοντιάτρους του ιδιωτικού τομέα. Ως εκ τούτου, το Δικαστήριο αποφάσισε ότι δεν ευσταθεί το επιχείρημα ότι το ηλικιακό όριο είναι αναγκαίο για την προστασία των ασθενών από την εν δυνάμει πτώση στις δεξιότητες των οδοντιάτρων ενώ δεν παρέχεται η ίδια προστασία σε ασθενείς που παρακολουθούνται από ιδιώτες οδοντιάτρους. Κατέληξε λοιπόν ότι το ηλικιακό όριο δεν ήταν «αναγκαίο» και συνεπώς δεν είναι αντικειμενικά δικαιολογημένο υπό τις διατάξεις του Άρθρου 2(5).

Ωστόσο, το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι το ηλικιακό όριο θα μπορούσε κατ' αρχήν να δικαιολογηθεί αντικειμενικά υπό τις διατάξεις του Άρθρου 6(1) βάσει του δεύτερου υποτιθέμενου θεμιτού στόχου, ήτοι με το επιχείρημα ότι ήταν αναγκαίο για την διατήρηση δίκαιης ισορροπίας μεταξύ μεγαλύτερης και νεαρότερης ηλικίας οδοντιάτρων, και για την προαγωγή της επαγγελματικής προόδου στον χώρο της δημόσιας υγείας. Η αναγκαιότητα για ένα τέτοιο ηλικιακό όριο θα εξαρτιόνταν από τις συνθήκες στην συγκεκριμένη αγορά εργασίας και από το αν υπήρχε μεγάλος αριθμός οδοντιάτρων που επιθυμούν να απασχοληθούν στον δημόσιο τομέα. Το Δικαστήριο αποφάσισε ότι αυτό έγκειται στην απόφαση των εθνικών δικαστηρίων.

Η υπόθεση *Petersen* είναι λοιπόν ενδιαφέρουσα για πολλούς λόγους. Η αυστηρότητα της αντικειμενικής αιτιολόγησης αποδεικνύεται από το γεγονός ότι το Δικαστήριο αρνήθηκε να αποδεχθεί ότι το ηλικιακό όριο δικαιολογείται υπό το Άρθρο 2(5) ως αναγκαίο για την προστασία της υγείας των ασθενών. Ωστόσο, το Δικαστήριο ήταν έτοιμο να δεχθεί ότι τα ηλικιακά όρια μπορούν να θεωρηθούν δικαιολογημένα εάν προάγουν την «αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών».

Στην υπόθεση C-143/16, *Abercrombie & Fitch* εναντίον *Antonino Bordonaro*, το ΔΕΕ αποφάνθηκε ότι η εθνική νομοθεσία που επιτρέπει στους εργοδότες να συνάπτουν «συμβάσεις για εργασία on-call» με εργαζομένους κάτω των 25 ετών οι οποίες θα μπορούσαν να τερματιστούν μόλις οι εργαζόμενοι φθάσουν στο συγκεκριμένο ηλικιακό όριο, επιδιώκει θεμιτό στόχο για την πολιτική που αφορά την απασχόληση και την αγορά εργασίας – δηλαδή την διευκόλυνση της εισόδου νέων στην αγορά εργασίας. Κατέληξε ακόμη ότι η νομοθεσία ήταν κατάλληλη και αναγκαία, λαμβάνοντας υπόψη «την ευρεία διακριτική ευχέρεια που απολαμβάνουν τα Κράτη Μέλη ... στην επίτευξη ενός βαθμού ευελιξίας στην αγορά εργασίας» [41]. Το Δικαστήριο έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στο γενικότερο πλαίσιο, και συγκεκριμένα στην «εμμένουσα οικονομική κρίση και την περιορισμένη ανάπτυξη» [42]. Αυτή η πρόσφατη απόφαση δύσκολα συμβαδίζει με την αυστηρότητα της προσέγγισης που εφαρμόστηκε στην υπόθεση *Manqold*, και υποδεικνύει ότι το Δικαστήριο μπορεί να είναι διατεθειμένο να αμβλύνει την αυστηρότητα στην εφαρμογή της αντικειμενικής αιτιολόγησης σε συγκεκριμένες περιπτώσεις.

Το ίδιο ισχύει και για την υπόθεση C-548/15, *de Lange v Staatssecretaris van Financiën*, Απόφαση της 10ης Νοεμβρίου 2016, στην οποία το Δικαστήριο αποφάσισε ότι το φορολογικό σχήμα που επιτρέπει σε εργαζομένους κάτω των 30 ετών να αφαιρέσουν πλήρως, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, τα έξοδα επαγγελματικής κατάρτισης από το φορολογήσιμο εισόδημά τους, είναι αντικειμενικά δικαιολογημένο. Και πάλι, αυτό μπορεί να θεωρηθεί ως άμβλυνση της αυστηρότητας στην εφαρμογή της προσέγγισης που εφαρμόστηκε στην υπόθεση *Manqold* – αντανακλώντας ενδεχομένως ανησυχίες για την ισότητα μεταξύ των γενεών.

Διάκριση λόγω Ηλικίας και Υποχρεωτική Συνταξιοδότηση

Γενικά, το Δικαστήριο παραχώρησε στα Κράτη ένα σχετικά ευρύ περιθώριο διακριτικής ευχέρειας όσον αφορά τον καθορισμό ηλικιών συνταξιοδότησης. Η υπόθεση *Palacios de la Villa*, αφορούσε τις διατάξεις εθνικής συλλογικής σύμβασης σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι σε χώρους εργασίας που καλύπτονται από την σύμβαση θα σταματούσαν να εργάζονται στην ορισθείσα ηλικία των 65, με την επιφύλαξη ότι οι εργαζόμενοι που επηρεάζονται έχουν καταβάλει επαρκείς εισφορές υπό το εθνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης ώστε να δικαιούνται πλήρη συνταξιοδότηση. Η νομοθεσία που ψηφίστηκε το 2005 επέτρεψε την ένταξη αυτών των υποχρεωτικών διατάξεων για την ηλικία συνταξιοδότησης σε συλλογικές συμβάσεις, κατόπιν μακράς διαβούλευσης σχετικά με την εν δυνάμει επίπτωση της κατάργησης των ηλικιών συνταξιοδότησης στην λειτουργία της ισπανικής αγοράς εργασίας.²⁷ Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι οι εν λόγω διατάξεις περί ηλικίας συνταξιοδότησης μπορούν να θεωρηθούν αντικειμενικά δικαιολογημένες υπό το Άρθρο 6(1) της Οδηγίας, με το επιχείρημα ότι αιτιολογούνται αντικειμενικά και δικαίως από θεμιτό στόχο σχετικό με την πολιτική απασχόλησης και την αποτελεσματική λειτουργία της ισπανικής αγοράς εργασίας.

Ειδικότερα, το Δικαστήριο επισήμανε ότι το εν λόγω μέτρο «υιοθετήθηκε, με πρωτοβουλία των κοινωνικών εταίρων, ως μέρος της εθνικής πολιτικής που επιδιώκει την προαγωγή της καλύτερης πρόσβασης στην απασχόληση, μέσω της καλύτερης ισότητας μεταξύ των γενεών».²⁸ Το Δικαστήριο σημείωσε επίσης ότι το μέτρο έλαβε υπόψιν τόσο τις ηλικίες των εργαζομένων όσο και τα δικαιώματα συνταξιοδότησής τους, και επέτρεψε στις συλλογικές συμβάσεις να τροποποιήσουν την λειτουργία του σχήματος συνταξιοδοτικής ηλικίας. Συνεπώς, κατέληξε ότι η υπό εξέταση εθνική νομοθεσία μπορεί να θεωρηθεί ότι υπόκειται στην «ευρεία διακριτική ευχέρεια» που έχει παραχωρηθεί στα κράτη μέλη ως προς τον καθορισμό και την εφαρμογή της πολιτικής απασχόλησης.

Ακολούθως, το Δικαστήριο υιοθέτησε παρόμοια προσέγγιση και στην υπόθεση *Age Concern*.²⁹ Η εν λόγω υπόθεση αφορούσε προσφυγή που άσκησε μία οργάνωση της κοινωνίας των πολιτών εναντίον των διατάξεων των Κανονισμών του 2006 για την Ισότητα στην Απασχόληση (Διακρίσεις λόγω Ηλικίας) του ΗΒ που μετέφερε τις διατάξεις περί ηλικίας της Οδηγίας 2000/78/EC στο δίκαιο του ΗΒ. Οι εν λόγω κανονισμοί επέτρεψαν

²⁷ *Fuchs*, [61]-[63].

²⁸ [53].

²⁹ Υπόθεση C-388/07, *R (The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) εναντίον Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform* [2009] ECR I-1569.

στους εργοδότες να λύσουν τις συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων που ήταν άνω των 65: οι εργαζόμενοι που επιθυμούν να εργάζονται κατόπιν της «υποχρεωτικής ηλικίας συνταξιοδότησης» μπορούν να αιτηθούν την διατήρηση της εργασίας τους και αν συνεχίσουν να εργάζονται προστατεύονται έναντι άδικης απολύσεως, αλλά οι εργοδότες όφειλαν μόνον να «εξετάσουν» το εν λόγω αίτημα. Οι αιτούντες ισχυρίστηκαν ότι οι συγκεκριμένες διατάξεις δεν είναι συμβατές με την Οδηγία.

Αυτή η υπόθεση διέφερε από την υπόθεση *Palacios* σε τρία σημαντικά σημεία. Πρώτον, η κυβέρνηση του ΗΒ παρέθεσε τις ανάγκες διαχείρισης εργατικού δυναμικού των εργοδοτών ώστε να αιτιολογήσει τις διατάξεις περί ηλικίας συνταξιοδότησης: ωστόσο, αυτό δεν αναφέρεται ρητώς ως θεμιτός στόχος στην σειρά παραδειγμάτων θεμιτών στόχων που παρατίθενται στο κείμενο του Άρθρου 6(1) (βλέπε ανωτέρω), σε αντίθεση με την «πολιτική απασχόλησης», τον στόχο που παρατίθεται από την ισπανική κυβέρνηση στην υπόθεση *Palacios*. Δεύτερον, σε αντίθεση με την υπόθεση *Palacios*, η ηλικία ήταν το μοναδικό κριτήριο που ελήφθη υπόψιν στην εφαρμογή των διατάξεων περί ηλικίας συνταξιοδότησης του ΗΒ: οι εργαζόμενοι μπορούσαν να απολυθούν στην ηλικία των 65 εάν ένας εργοδότης επιθυμούσε να χρησιμοποιήσει τις διατάξεις περί υποχρεωτικής ηλικίας συνταξιοδότησης, ακόμη και εάν δεν είχαν καταβάλλει επαρκείς εισφορές ώστε να δικαιούνται πλήρη σύνταξη υπό την σχετική νομοθεσία περί κοινωνικής ασφάλισης. Τέλος, οι διατάξεις περί ηλικίας συνταξιοδότησης του ΗΒ δεν αποφασίστηκαν μέσω διαδικασίας διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους. Ωστόσο, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η νομοθεσία του ΗΒ θα μπορούσε καταρχήν να θεωρηθεί αντικειμενικά δικαιολογημένη, και επανέλαβε ότι τα Κράτη Μέλη χαίρουν ευρείας διακριτικής ευχέρειας στον τομέα της εθνικής πολιτικής απασχόλησης.

Στην υπόθεση *Rosenbladt*, το ΔΕΕ επιβεβαίωσε ότι η εθνική νομοθεσία που επέτρεπε στους εργοδότες να λύσουν τις συμβάσεις εργασίας στην ηλικία των 65, ήταν συμβατή με τις διατάξεις του Άρθρου 6(1). Στην προκειμένη υπόθεση, η ενάγουσα, κα Rosenbladt, εργαζόταν ως καθαρίστρια επί 39 έτη στους στρατώνες του Αμβούργου: όταν έφθασε στην ηλικία των 65, η σύμβαση εργασίας της λύθηκε και πλέον θα ελάμβανε μόνον την θεσμική σύνταξη γήρατος των EUR 253.19 μηνιαίως. Ωστόσο, το Δικαστήριο θεώρησε ότι οι σχετικές διατάξεις της γερμανικής νομοθεσίας διασφαλίζουν την απαιτούμενη ισορροπία μεταξύ των αναγκών των ηλικιωμένων εργαζομένων και των συμφερόντων των εργοδοτών όσον αφορά το εργατικό δυναμικό, σχεδιάζοντας και κατανέμοντας ευκαιρίες απασχόλησης μεταξύ των διαφόρων γενεών. Επανέλαβε ότι τα κράτη χαίρουν ευρείας διακριτικής ευχέρειας σε αυτόν τον τομέα της πολιτικής απασχόλησης, και επισήμανε ότι τα υπό εξέταση ηλικιακά όρια μπορούν να προσαρμοστούν από τους κοινωνικούς εταίρους μέσω συλλογικών συμβάσεων. Το εθνικό δικαστήριο τόνισε ότι η αυτόματη λύση της εργασιακής σχέσης της ενάγουσας θα επέφερε ουσιαστική οικονομική δυσχέρεια στην κα Rosenbladt: ωστόσο, σε απάντηση αυτού, το ΔΕΕ σημείωσε ότι υπό εξέταση νομοθεσία δεν απαιτούσε από τους εργαζομένους να αποχωρήσουν από την αγορά εργασίας και δεν τους αρνούσαν την προστασία εναντίον των διακρίσεων λόγω ηλικίας.³⁰

³⁰ *Age Concern*, [71]-[77].

Στη συνέχεια, στην πρόσφατη υπόθεση *Hörnfeldt*,³¹ το Δικαστήριο αποφάνθηκε ομοίως ότι η Σουηδική νομοθεσία που επέτρεπε την λύση των εργασιακών συμβάσεων στην ηλικία των 67 δεν ήταν ασύμβατη με τις απαιτήσεις του Άρθρου 6(1). Και πάλι, το Δικαστήριο υπογράμμισε ότι η νομοθεσία διασφαλίζει την απαραίτητη ισορροπία μεταξύ των συμφερόντων των εργαζομένων και των εργοδοτών και ότι δεν ανάγκαζε τους εργαζομένους να αποσυρθούν από την αγορά εργασίας.

Όμοια επιχειρήματα τέθηκαν και στην υπόθεση *Georgiev*,³² όπου το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι οι περιορισμοί που προβλέπονται από την εθνική νομοθεσία για την απασχόληση λέκτορα πανεπιστημίου μετά την ηλικία των 65 θεωρούνται δικαιολογημένοι υπό το Άρθρο 6(1). Σε αυτή την υπόθεση, η σύμβαση εργασίας ενός καθηγητή λύθηκε στην ηλικία των 65: στην συνέχεια εργάστηκε για δύο επιπλέον έτη βάσει συμβάσεων ορισμένου χρόνου, αλλά αναγκάστηκε να συνταξιοδοτηθεί στην ηλικία των 68 σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του βουλγαρικού Εργατικού Δικαίου. Το Δικαστήριο θεώρησε ότι τα ηλικιακά όρια ήταν ικανά να δημιουργήσουν ευκαιρίες απασχόλησης και ανέλιξης για νέους ακαδημαϊκούς: αποφάνθηκε επίσης ότι τα εν λόγω ηλικιακά όρια θα μπορούσαν να διασφαλίσουν την καλύτερη ηλικιακή κατανομή μεταξύ του ακαδημαϊκού προσωπικού που θα αναβάθμιζε την ποιότητα της διδασκαλίας και της έρευνας.³³ Όπως και στην υπόθεση *Petersen*, το Δικαστήριο ήταν πρόθυμο να παραχωρήσει στα κράτη ένα εύλογα ευρύ περιθώριο διακριτικής ευχέρειας εφόσον τα ηλικιακά όρια δικαιολογούνται επειδή προάγουν την ισότητα μεταξύ των γενεών. Ωστόσο, στην υπόθεση *Georgiev*, το Δικαστήριο κατέστησε σαφές ότι τα εθνικά δικαστήρια όφειλαν να εκτιμήσουν εάν τα ηλικιακά όρια είναι αναγκαία υπό το πρίσμα των τρεχουσών συνθηκών της αγοράς εργασίας και αν εφαρμόζονται με συνέπεια σε όλες τις κατηγορίες του ακαδημαϊκού προσωπικού.³⁴

Στην υπόθεση *Fuchs*,³⁵ το ΔΕΕ υιοθέτησε παρόμοια προσέγγιση. Η υπό εξέταση νομοθεσία σε αυτή την υπόθεση προέβλεπε ότι οι εισαγγελείς θα πρέπει να συνταξιοδοτούνται στην ηλικία των 65, με την επιφύλαξη ότι μπορούν να συνεχίσουν να εργάζονται έως την ηλικία των 68 εάν είναι προς το συμφέρον του κράτους: οι ενάγοντες σε αυτή την υπόθεση εργάστηκαν έως την ηλικία των 65, όταν και υπέβαλαν αίτημα να συνεχίσουν την εργασία τους η οποία απορρίφθηκε από τον εργοδότη τους. Το Δικαστήριο αποφάνθηκε και πάλι ότι το ηλικιακό όριο είναι δικαιολογημένο καθότι δημιουργεί μια «ευνοϊκή ηλικιακή δομή» που ανοίγει νέες θέσεις εργασίας για νέους εργαζομένους.³⁶ Σε γενικές γραμμές, κατέληξε ότι το ηλικιακό όριο διασφαλίζει δίκαιη ισορροπία μεταξύ του δικαιώματος στην εργασία των ηλικιωμένων εργαζομένων (όπως προστατεύεται υπό το Άρθρο 15 της Χάρτας της ΕΕ)

³¹ Υπόθεση C-141/11, *Hörnfeldt εναντίον Posten Meddelande AB*, Απόφαση του Δικαστηρίου (Δεύτερο Τμήμα) 5 Ιουλίου 2012.

³² Συνεκδικασθείσες Υποθέσεις C-250/09 και C-268/09, *Georgiev εναντίον Technicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv* [2010] ECR I-11869.

³³ Ιοπ.[46].

³⁴ [67]-[68].

³⁵ Συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-159/10 και 160/10, *Fuchs και Köhler εναντίον Land Hessen*, Απόφαση του Δικαστηρίου (Δεύτερο τμήμα) 21 Ιουλίου 2011.

³⁶ Το Δικαστήριο ξεκαθάρισε επίσης ότι ο περιορισμένος αριθμός ατόμων που επηρεάζονται, δεν συνεπάγεται ότι το μέτρο δεν είναι δικαιολογημένο καθώς επιδιώκει την επίτευξη θεμιτού στόχου της δημόσιας πολιτικής: [51].

και τους στόχους της δημιουργίας μίας ισορροπημένης ηλικιακής δομής, λαμβάνοντας υπόψιν τους μισθούς και τα δικαιώματα συνταξιοδότησης του ηλικιωμένου προσωπικού και την εγγενή ευελιξία που προβλέπεται στη νομοθεσία. Το Δικαστήριο επισήμανε επίσης πως το γεγονός ότι ορισμένοι εισαγγελείς μπορούσαν να συνεχίσουν την εργασία έως της ηλικίας των 68, και ότι η ηλικία συνταξιοδότησης των δημοσίων υπαλλήλων που απασχολούνταν από άλλο Länder και την ομοσπονδιακή κυβέρνηση αυξήθηκε σταδιακά στα 67 έτη, δεν καθιστά την νομοθεσία ασυνεπή.

Κριτική ασκήθηκε εναντίον της νομολογίας περί ηλικιών συνταξιοδότησης του Δικαστηρίου, με το επιχείρημα ότι παραχωρεί στα κράτη υπερβολικό βαθμό διακριτικής ευχέρειας. Το Δικαστήριο οπωσδήποτε εφήρμοσε την αντικειμενική αιτιολόγηση με λιγότερο αυστηρό τρόπο σε αυτό το πλαίσιο απ'ό,τι σε άλλα. Ως προς αυτό, υπογράμμισε επανειλημμένως ότι τα κράτη έχουν νόμιμο συμφέρον να διασφαλίσουν την απαραίτητη ισορροπία μεταξύ των συμφερόντων των νεαρών και των ηλικιωμένων εργαζομένων. Αυτή η μέριμνα για την ισότητα μεταξύ των γενεών σίγουρα συμβαδίζει με την γενικότερη ερμηνευτική προσέγγιση του Δικαστηρίου, με έμφαση στην προστασία των δικαιωμάτων όλων των εργαζομένων. Ωστόσο, εκφράστηκε η ανησυχία ότι η προσέγγιση του Δικαστηρίου παραχωρεί στα κράτη σημαντική ευελιξία όσον αφορά τον καθορισμό των ηλικιών συνταξιοδότησης.³⁷

Διάκριση λόγω Ηλικίας και Μισθολογικές Προσαρμογές

Το Δικαστήριο παραχώρησε επίσης στα κράτη και τους εργοδότες σχετικά ευρύ περιθώριο διακριτικής ευχέρειας όσον αφορά την προσαρμογή των υπαρχουσών πρακτικών, θέλοντας να επισημάνει την σημασία που προσδίδεται πλέον στην ισότητα μεταξύ των γενεών. Στην υπόθεση Hennings,³⁸ το ΔΕΕ αποφάνθηκε ότι μία συλλογική σύμβαση, η οποία αντικατέστησε ένα μισθολογικό σύστημα το οποίο στηρίζονταν στην διάκριση βάσει ηλικίας με ένα νέο σύστημα άνευ διάκρισης ενώ ταυτόχρονα προέβλεπε μία μεταβατική περίοδο στις περιπτώσεις όπου διατηρούνται ορισμένες μισθολογικές βάσει ηλικίας ανισότητες, είναι συμβατή με τις απαιτήσεις του Άρθρου 6(1). Το Δικαστήριο αποφάσισε ότι αυτή η προσωρινή μεταβατική περίοδος αποτελεί κατάλληλο μέτρο το οποίο στοχεύει στην επίτευξη του θεμιτού στόχου της προστασίας των παγιωμένων μισθολογικών δικαιωμάτων. Ωστόσο, στην ίδια υπόθεση, το Δικαστήριο κατέληξε ότι οι διατάξεις συλλογικών συμβάσεων που προβλέπουν ότι το βασικό “μισθολογικό σκαλοπάτι» των εργαζομένων σε κάθε μισθολογική κατηγορία καθορίζεται βάσει της ηλικίας που είχαν κατά την πρόσληψή τους, δεν είναι αντικειμενικά δικαιολογημένες. Γενικά, η απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση Hennings φαίνεται να διασφαλίζει επαρκή ισορροπία: παραχωρεί στους εργοδότες ορισμένη ευελιξία όσον αφορά την προσαρμογή των μισθολογικών τους πρακτικών, ενώ από την άλλη καθιστά σαφές ότι εγγενείς και βάσει ηλικίας ανισότητες δεν θα επιβιώσουν τυχούσας προσβολής υπό τις διατάξεις περί διάκρισης βάσει ηλικίας της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ.

³⁷ Για ανάλυση, βλέπε D. O'Dempsey and A. Beale, *Age and Employment*, Θεματική Έκθεση του Ευρωπαϊκού Δικτύου Νομικών Εμπειρογνομώνων στο Πεδίο της Μη-διάκρισης (Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή/MPG, 2011), 13-14.

³⁸ Υπόθεση C-297/10, *Hennings εναντίον Eisenbahn-Bundesamt/ Land Berlin εναντίον Mai*, Απόφαση του Δικαστηρίου (Δεύτερο τμήμα) 8 Σεπτεμβρίου 2011.

Συνεπώς, στην υπόθεση C-530/13, *Schmitzer εναντίον Bundesministerin für Inneres*, Απόφαση της 11^{ης} Νοεμβρίου 2014, το ΔΕΕ αποδέχθηκε ότι ο «σεβασμός στα κεκτημένα δικαιώματα και η προστασία των θεμιτών προσδοκιών αυτών που ευνοούνταν από το προηγούμενο σύστημα ως προς την αμοιβή τους, ... αποτελεί θεμιτή πολιτική απασχόλησης και στόχο της αγοράς εργασίας που μπορεί να δικαιολογήσει, για μία μεταβατική περίοδο, την διατήρηση της προηγούμενης αμοιβής και, συνεπώς, την διατήρηση ενός συστήματος που προβαίνει σε διακρίσεις βάσει ηλικίας». Ωστόσο, αυτό δεν μπορεί να δικαιολογήσει απόλυτα, με εξαίρεση συγκεκριμένα άτομα, την διαφορά βάσει ηλικίας στην μεταχείριση την οποία σχεδιάστηκε για να εξαλείψει η μεταρρύθμιση του συστήματος διάκρισης.³⁹ Αλλά στην υπόθεση C 501/12 *Specht εναντίον Land Berlin*, το Δικαστήριο αναγνώρισε ότι ένα μεταβατικό σχήμα είναι αντικειμενικά δικαιολογημένο: ακόμη και αν τα προηγούμενα «υπό αμφισβήτηση» μισθολογικά επίπεδα λαμβάνονταν υπόψιν, αυτό ήταν δικαιολογημένο δεδομένων των εξόδων και της διακοπής των εναλλακτικών προσεγγίσεων.

Στην υπόθεση *Επιτροπή εναντίον Ουγγαρίας*, το ΔΕΕ διαπίστωσε ότι η μείωση της ηλικίας συνταξιοδότησης για τους ανώτατους δικαστές ήταν δυσανάλογη, διότι η διαδικασία μετάβασης ήταν πολύ σύντομη και επίπονη όσον αφορά την επίπτωση στην σταδιοδρομία.

Η ηλικιακή διαφοροποίηση ως πραγματική επαγγελματική απαίτηση

Το ερώτημα εάν τα ηλικιακά όρια μπορούν να δικαιολογηθούν ως «πραγματικές επαγγελματικές απαιτήσεις» σύμφωνα με τις διατάξεις του Άρθρου 4(1) της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ προέκυψε στην υπόθεση *Wolf*.⁴⁰ Αυτή η προσφυγή αφορούσε έναν κανονισμό που δεν επέτρεπε σε άτομα άνω των 30 να υποβάλλουν αίτηση πρόσληψης στην πυροσβεστική. Η γερμανική κυβέρνηση υποστήριξε ότι το μέτρο ήταν δικαιολογημένο σύμφωνα με τις απαιτήσεις του 4(1), καθότι ήταν αναγκαίο για την διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας της πυροσβεστικής υπηρεσίας. Η κυβέρνηση επισήμανε ότι στοιχεία δείχνουν πως λίγοι εργαζόμενοι στην πυροσβεστική υπηρεσία άνω των 45 ετών διαθέτουν την σωματική ικανότητα να αντιμετωπίσουν πυρκαγιές και να διασώσουν άτομα που βρίσκονται σε κίνδυνο, και ότι το ηλικιακό όριο εξασφάλιζε ότι τα άτομα που θα προσληφθούν στην πυροσβεστική υπηρεσία θα μπορούν να εκτελέσουν αυτά τα καθήκοντα για μακρά χρονική περίοδο πριν τους ανατεθούν καθήκοντα λιγότερο απαιτητικά από σωματικής άποψης.

Το Δικαστήριο δέχθηκε ότι ένα ηλικιακό όριο σε αυτές τις περιπτώσεις θεωρείται αντικειμενικά δικαιολογημένο υπό το Άρθρο 4(1) της Οδηγίας, αναφερόμενο συγκεκριμένα στην αιτιολογική σκέψη 18 της Οδηγίας που προβλέπει ότι οι διατάξεις δεν απαιτούν από τις υπηρεσίες εκτάκτου ανάγκης να προσλαμβάνουν ή να διατηρούν στο προσωπικό τους άτομα τα οποία δεν μπορούν να εκτελέσουν τα καθήκοντα τα οποία καλούνται να εκτελέσουν στο πλαίσιο της εργασίας τους. Κατά την άποψη του Δικαστηρίου, οι υψηλές σωματικές ικανότητες αποτελούν πραγματική και καθοριστική επαγγελματική απαίτηση για τις υπό εξέταση θέσεις εργασίας, και η επιβολή ενός μέγιστου ορίου ηλικίας λειτουργεί

³⁹ Βλέπε επίσης C-417/13, *Starjakob*; Υπόθεση C- 482/16, *Stollwitzer*.

⁴⁰ Υπόθεση C-229/08, *Wolf εναντίον Stadt Frankfurt am Main*, Απόφαση του Δικαστηρίου (Τμήμα Μείζονος Σύνοψης) 12^η Ιανουαρίου 2010.

ως επαρκές και αποτελεσματικό μέτρο διασφάλισης του απαιτούμενου επιπέδου σωματικής ικανότητας.⁴¹

Ωστόσο, στην υπόθεση *Prigge*, το Δικαστήριο δεν ήταν προετοιμασμένο να αποδεχτεί την απαίτηση συλλογικής σύμβασης για τους πιλότους της Lufthansa σύμφωνα με την οποία αυτοί όφειλαν να συνταξιοδοτηθούν στην ηλικία των 60, ως δικαιολογημένη υπό Άρθρο 4(1), καθότι η εθνική και διεθνής νομοθεσία όριζε ως ηλικία υποχρεωτικής συνταξιοδότησης τα 65 και δεν παρουσιάστηκαν στοιχεία που να αποδεικνύουν ότι ένα χαμηλότερο ηλικιακό όριο θα ήταν απαραίτητο για την διασφάλιση των επιβατών της Lufthansa συγκεκριμένα. Φτάνοντας σε αυτό το συμπέρασμα, το Δικαστήριο υπογράμμισε ότι το Άρθρο 4(1) πρέπει να ερμηνεύεται κατά τρόπο αυστηρό, καθώς αποτελεί παρέκκλιση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης. (Το Δικαστήριο υιοθέτησε παρόμοια προσέγγιση όσον αφορά τις διατάξεις του Άρθρου 2(5) της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, όπως αναφέρθηκε ανωτέρω. Πρόκειται για ένα σημαντικό σημείο: η χρήση της ηλικίας ως παράγοντα διασφάλισης της σωματικής ικανότητας θα πρέπει να εξετάζεται λεπτομερώς και με αυστηρότητα.⁴²

Γενικά, η απόφαση *Prigge* ξεκαθαρίζει ότι το Δικαστήριο θα υιοθετήσει μια περιοριστική προσέγγιση στην ερμηνεία και την εφαρμογή των πραγματικών επαγγελματικών απαιτήσεων βάσει Άρθρου 4(1), σύμφωνα πάντα με την γενική ερμηνευτική του προσέγγιση σε αυτό το πλαίσιο καθώς και την υπάρχουσα νομολογία περί ισότητας των δύο φύλων.⁴³

Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί η υπόθεση C-190/16, *Fries εναντίον Lufthansa CityLine GmbH*, όπου το Δικαστήριο κατέληξε ότι το Παράρτημα Ι στον Κανονισμό της Επιτροπής (ΕΕ) Νο 1178/2011 της 3^{ης} Νοεμβρίου 2011, το οποίο απαγορεύει σε κατόχους άδειας πιλότου που έχουν φθάσει στην ηλικία των 65 να δρουν ως πιλότοι σε αεροσκάφη που χρησιμοποιούνται στις εμπορικές αερομεταφορές, είναι κατάλληλο μέτρο για την διατήρηση του υψηλού επιπέδου ασφάλειας στον τομέα της πολιτικής αεροπορίας στην Ευρώπη. Στο [53], το Δικαστήριο ανέφερε ότι «όσον αφορά το ερώτημα εάν έναν τέτοιο μέτρο υπερβαίνει τα όσα είναι απαραίτητα για την επίτευξη του στόχου του και βλάπτει αδικαιολόγητα τα συμφέροντα των κατόχων άδειας πιλότου άνω των 65 ετών, το μέτρο πρέπει να εξετασθεί βάσει του νομοθετικού υπόβαθρου και θα πρέπει να ληφθεί υπόψιν η δυσχέρεια που μπορεί να προκαλέσει στους ενδιαφερόμενους και τα οφέλη που

⁴¹ Αυτή η απόφαση έρχεται σε αντίθεση με μία απόφαση ενός εργατοδικείου του ΗΒ στην υπόθεση *Baker εναντίον National Air Traffic Services*, ET 2203501/2007, στην οποία αποφασίστηκε ότι το ανώτερο ηλικιακό όριο των 36 ετών δεν μπορεί να θεωρηθεί αντικειμενικά δικαιολογημένο, καθότι ο εργοδότης δεν κατάφερε να αποδείξει ότι το ηλικιακό όριο είναι απαραίτητο για την θεμιτών στόχων παρόμοιων με αυτούς που αναφέρονται στην υπόθεση *Wolf*. Ωστόσο, στην υπόθεση *Bake*, δεν υπήρξε απόδειξη ότι η απόδοση των ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας έφθινε με την ηλικία, σε αντίθεση με τους πυροσβέστες της υπόθεσης *Wolf*.

⁴² Υπάρχει ανάγκη για μεγάλη προσοχή όταν υποθέτουμε ότι η απόδοση φθίνει με την ηλικία: ιατρικά δεδομένα δείχνουν ότι αυτό δεν ισχύει πάντα: βλέπε J. Grimley-Evans, 'Age Discrimination: Implications of the Ageing Process', στο S. Fredman and S. Spencer, *Age as an Equality Issue: Legal and Policy Perspectives* (Oxford: Hart, 2003), 11-20.

⁴³ Βλέπε υπόθεση 222/84, *Johnston εναντίον Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* [1986] ECR 1651; Υπόθεση C-273/97, *Sirdar εναντίον The Army Board* [1999] ECR I-7403.

προκύπτουν από αυτό για την κοινωνία εν γένει και από τα άτομα που αποτελούν την κοινωνία».

Η υπόθεση C-416/13, *Perez εναντίον Ayuntamiento de Oviedo* αφορούσε ισπανικούς νόμους που επέτρεπαν τον καθορισμό μέγιστης ηλικίας (συνήθως 30 έτη) για την πρόσβαση στις αστυνομικές δυνάμεις. Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η εν λόγω μέγιστη ηλικία πρόσληψης μπορεί να αποτελεί πραγματική απαίτηση απασχόλησης εάν αποδεικνύεται ότι «σύμφωνα με στοιχεία, τα απαιτούμενα χαρακτηριστικά συνδέονται με συγκεκριμένη ηλικία και δεν ευρίσκονται σε άτομα άνω ή κάτω της συγκεκριμένης ηλικίας», κάτι που δεν συνέβαινε σε αυτή την περίπτωση σύμφωνα με την προσέγγιση που υιοθετήθηκε στην υπόθεση *Wolf*. Ωστόσο, στην υπόθεση C-258/15, *Salaberria Sorondo εναντίον Academia Vasca de Policia y Emergencias*, Απόφαση της 15ης Νοεμβρίου 2016, το Δικαστήριο αποφάσισε ότι η νομοθεσία που προβλέπει ότι οι υποψήφιοι αστυνομικοί οι οποίοι πρέπει να εκτελούν όλα τα σχετικά επιχειρησιακά καθήκοντα πρέπει να είναι κάτω των 35 ετών, καθότι εναλλακτικά μέσα αξιολόγησης της ικανότητας τους δεν ήταν διαθέσιμα και υπήρχαν στοιχεία σωματικής φθοράς μετά την ηλικία των 35.

Έμμεση Διάκριση λόγω Ηλικίας

Στην υπόθεση της *Tyrolean Airways*,⁴⁴ η συλλογική σύμβαση που διέπει την ταξινόμηση και αμοιβή των εργαζομένων της *Tyrolean Airways* δεν ελάμβανε υπόψιν τις δεξιότητες και τις γνώσεις που ανέπτυξαν ενόσω εργάζονταν σε άλλη αεροπορική εταιρεία. Αυστριακό δικαστήριο έθεσε το ερώτημα στο ΔΕΕ εάν η εν λόγω συλλογική σύμβαση προβαίνει σε έμμεση διάκριση εναντίον ηλικιωμένων εργαζομένων καθώς λαμβάνει υπόψιν μόνον τις δεξιότητες και την εμπειρία που απέκτησαν εργαζόμενοι σε μία αεροπορική εταιρεία και όχι σε άλλη, ακόμη και αν η αποκτηθείσα εμπειρία ήταν «ουσιαστικά ίδια» και στις δύο περιπτώσεις.

Ωστόσο, το ΔΕΕ αποφάνθηκε ότι η εν λόγω διαφορά στην μεταχείριση δεν «στηρίζονταν άμεσα ή έμμεσα στην ηλικία ή σε γεγονός σχετιζόμενο με την ηλικία». Το Δικαστήριο θεώρησε ότι η εμπειρία που δεν λήφθηκε υπόψιν από τους όρους της συλλογικής σύμβασης δεν ήταν «ούτε αναπόσπαστα ... ούτε έμμεσα συνδεδεμένη με την ηλικία των εργαζομένων», παρόλο που ως συνέπεια αυτής της παράλειψης κάποιοι εργαζόμενοι προήχθησαν σε μεγαλύτερη ηλικία από άλλους.⁴⁵ Ως εκ τούτου, δεν προέκυψε θέμα έμμεσης διάκρισης.

Η απόφαση είναι αξιοσημείωτη καθώς διευκρινίζει ότι για να εγερθεί αξίωση για έμμεση διάκριση, η διαφορά στην μεταχείριση πρέπει να επηρεάζει συγκεκριμένη ομάδα καθοριζόμενη από την ηλικία ή άλλα προστατευόμενα χαρακτηριστικά, ή ειδάλλως να διαφοροποιεί σαφώς μεταξύ διαφορετικών κατηγοριών ατόμων βάσει λόγου μη-διάκρισης. Παραμένει το ερώτημα πώς θα εφαρμοστεί η εν λόγω απαίτηση σε μελλοντικές υποθέσεις έμμεσης διάκρισης. Προς το παρόν, η απόφαση για την *Tyrolean Airways* λειτουργεί ως

⁴⁴ Υπόθεση C-132/11, *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH εναντίον Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH*, Απόφαση του Δικαστηρίου (δεύτερο τμήμα) 7 Ιουνίου 2012.

⁴⁵ Ιο.π.. [29].

προειδοποίηση ότι η διαφορά στην μεταχείριση πρέπει να αποδεικνύεται ότι επηρεάζει συγκεκριμένες κατηγορίες ατόμων που ορίζονται βάσει των λόγων μη-διάκρισης που τίθενται στις Οδηγίες 2000.

Στην υπόθεση C-539/15, *Bowman εναντίον Pensionsversicherungsanstalt*, Απόφαση της 21ης Δεκεμβρίου 2016, το Δικαστήριο κατέληξε ότι μία εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας που επέτρεπε να συμπεριληφθεί ο χρόνος σχολικής εκπαίδευσης για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, θεωρείται αντικειμενικά δικαιολογημένη «εφόσον η εν λόγω παράταση αφορά όλους τους εργαζομένους που επωφελούνται από την συμπερίληψη του εν λόγω χρονικού διαστήματος, συμπεριλαμβανομένων όσων έχουν ήδη φθάσει στα επόμενα βήματα».

Πρόσφατη Νομολογία

Η πρόσφατη νομολογία του ΔΕΕ ακολουθεί πιστά την προσέγγιση που αναπτύχθηκε τα πρώτα λίγα χρόνια της νομολογίας περί διακρίσεων λόγω ηλικίας.

Στην υπόθεση *Rasmussen*⁴⁶, το ΔΕΕ επιβεβαίωσε ότι, ακόμη και σε διαφορές μεταξύ φυσικών προσώπων, τα δικαστήρια οφείλουν να μην εφαρμόζουν μη συμβατούς εθνικούς νόμους ακόμη και σε περιπτώσεις όπου αυτό μπορεί να αντιτίθεται στις υπάρχουσες παγιωμένες προσδοκίες. [Η εν λόγω απόφαση αποδείχθηκε αμφιλεγόμενη στην Δανία.]

Στην υπόθεση C-159/15, *Lesar εναντίον Telecom Austria AG*, Απόφαση της 16ης Ιουνίου 2016, ένα συνταξιοδοτικό σχήμα όρισε την ηλικία έναρξης της καταβολής εισφορών από τα μέλη του συνταξιοδοτικού σχήματος δημόσιας διοίκησης και απόκτησης του δικαιώματος λήψης πλήρους σύνταξης. Το ΔΕΕ αποφάνθηκε ότι η εν λόγω νομοθεσία επιδίωκε να διασφαλίσει ότι «ο καθορισμός... ηλικιών για ένταξη ή δικαίωμα συνταξιοδότησης ή επιδόματα αναπηρίας» υπό το Άρθρο 6(2), και συνεπώς εμπίπτει στην εξαίρεση που προβλέπει η συγκεκριμένη διάταξη της Οδηγίας.

Στην υπόθεση C-443/15, *Parris εναντίον Trinity College Dublin*, Απόφαση της 24ης Νοεμβρίου 2016, το Δικαστήριο κατέληξε ότι «τα Άρθρα 2 και 6(2) της Οδηγίας 2000/78 πρέπει να ερμηνεύονται κατά τρόπον ώστε ένας εθνικός κανόνας, όπως ο υπό εξέταση στην κύρια δίκη, ο οποίος, σε σχέση με σχήμα επαγγελματικού επιδόματος, δίδει το δικαίωμα σε ζώντες καταχωρημένους συντρόφους μελών να λαμβάνουν το επίδομα επιζώντος υπό τον όρο ότι η ιδιότητα αυτή αποκτήθηκε πριν τα 60^α έτη του μέλους, ενώ η εθνική νομοθεσία δεν επέτρεπε στο μέλος να αποκτήσει καταχωρημένο σύντροφο πριν φθάσει σε αυτή την ηλικία, δεν αποτελεί διάκριση λόγω ηλικίας». Το Δικαστήριο αρνήθηκε επίσης να εφαρμόσει διατομεακή ανάλυση σε αυτή την υπόθεση: «τα Άρθρα 2 και 6(2) της Οδηγίας 2000/78 πρέπει να ερμηνεύονται κατά τρόπον ώστε ένας εθνικός κανόνας όπως ο υπό εξέταση στην κύρια δίκη, δεν επιφέρει διάκριση ως αποτέλεσμα της συνδυαστικής επίδρασης του γενετήσιου προσανατολισμού και της ηλικίας, όταν ο εν λόγω κανόνας δεν αποτελεί διάκριση ούτε βάσει γενετήσιου προσανατολισμού ούτε βάσει ηλικίας ξεχωριστά.»

Τελικό Σχόλιο

⁴⁶ C441/14. *Dansk Industri (DI), acting on behalf of Ajos A/S v. Estate of Karsten Eigil Rasmussen*.

Η νομοθεσία περί διάκρισης λόγω ηλικίας μπορεί να θεωρηθεί ως μία απόπειρα ισορρόπησης της ατομικής βάσει ηλικίας αξιοπρέπειας με τις απαιτήσεις της ισότητας μεταξύ των γενεών, με την επιφύλαξη ότι η αξιοπρέπεια δύναται ορισμένες φορές να στηρίζει το εύρημα σύμφωνα με το οποίο υπάρχει αντικειμενική αιτιολόγηση: βλέπε [50] της απόφασης του Ανώτατου δικαστηρίου του ΗΒ στην υπόθεση *Seldon εναντίον Clarkson Wright and Jakes* [2012] UKSC 16. Η έννοια της «αξιοπρέπειας» δεν έχει αναπτυχθεί επαρκώς στο πλαίσιο της διάκρισης λόγω ηλικίας της ΕΕ, και μπορεί να χρειαστεί περαιτέρω διεύρυνση τα επόμενα χρόνια.