ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
W. VAN GERVEN
της 15ης Ιουλίου 1993 *

Κύριε Πρόεδρε,
Κύριοι δικαστές,

1. Η υπό κρίση υπόθεση έχει ως αντικείμενο αίτηση του Court of Appeal της Αγγλίας και της Ουαλίας προς το Δικαστήριο, με την οποία ζητείται η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία του άρθρου 199 της Συνθήκης ΕΟΚ. Τα υποβαλλόμενα στο Δικαστήριο ερωτήματα ανέκυψαν στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ της εταιρίας Birds Eye Wall's Limited (στο εξής: Birds), εφεσείουσας της κυρίας δίκης, και της F. M. Roberts, εφεσίβλητης της κυρίας δίκης.

Πραγματικά περιστατικά και διαδικασία

2. Η F. M. Roberts, γεννηθείσα στις 13 Ιουνίου 1930, άρχισε να εργάζεται στη Birds, μια θυγατρική του ομίλου Unilever, στις 16 Φεβρουαρίου 1970. Για λόγους υγείας, συνταξιοδοτήθηκε στις 14 Αυγούστου 1987, σε ηλικία 57 ετών και δύο μηνών.

Η κατάστασή της από συνταξιοδοτικής απόψεως συνοψίζεται ως ακολούθως. Από την ημέρα συμπληρώσεως του εξηκοστού έτους της ηλικίας της, ήτοι από τις 13 Ιουνίου 1990, δικαιούται *νόμιμης συντάξεως*. Ως ηλικία θεμελιώσεως του δικαιώματος νόμιμης συντάξεως έχει καθοριστεί η ηλικία των 60 ετών για τις γυναίκες και των 65 ετών για τους άνδρες. Πέραν της νόμιμης συντάξεως αυτής, δικαιούται παροχών βάσει ενός *συνταξιοδοτικού συστήματος επιχειρήσεως το οποίο θέσπισε η Unilever* [1]. Κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών, η ηλικία θεμελιώσεως δικαιώματος επ' αυτής της συντάξεως επιχειρήσεως ήταν ομοίως η ηλικία των 60 ετών για τις γυναίκες και των 65 ετών για τους άνδρες [2]. Από την επ' ακροατηρίου συζήτηση προέκυψε ότι το εν λόγω σύστημα προσαρμόστηκε εν τω μεταξύ και ότι πλέον τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες μπορούν να λάβουν τις συντάξεις τους υπό τις αυτές προϋποθέσεις σε ηλικία μεταξύ 60 και 65 ετών.

3. Πέραν της νόμιμης συντάξεως και της συντάξεως επιχειρήσεως του συστήματος της Unilever, η F. M. Roberts δικαιούται επίσης *συμπληρωματικής συντάξεως* η οποία χρηματοδοτείται εξ ολοκλήρου από την Birds και προορίζεται για τους εργαζομένους οι οποίοι αναγκάζονται να εγκαταλείψουν την επιχείρηση για λόγους υγείας προτού συμπληρώσουν την ηλικία θεμελιώσεως συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων. Η εν λόγω συμπληρωματική σύνταξη έχει ως σκοπό κατ' αρχάς να διασφαλίσει στους εργαζομένους αυτούς το ίδιο ποσό συντάξεως το οποίο θα δικαιούνται οι συνάδελφοί τους οι οποίοι είναι σε θέση να συνεχίσουν

* Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ολλανδική.

1 — Πρόκειται για σύνταξη επιχειρήσεως του είδους που αποκαλείται «contributory contracted-out» («ανταποδοτική συμβατικώς οργανωμένη»). Αυτές οι συντάξεις επιχειρήσεως που αποκαλούνται «contracted-out» έχουν ως χαρακτηριστικό ότι αντικαθιστούν εν μέρει τη νόμιμη σύνταξη, τουλάχιστον όσον αφορά τους εργαζομένους που υπάγονται στο καθεστώς αυτό. Βλ. απόφαση της 3ης Δεκεμβρίου 1987, υπόθεση 192/85, Newstead, Συλλογή 1987, σ. 4753, σκέψη 3. Ο προσδιορισμός του συστήματος ως «contributory» («ανταποδοτικού») σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι συγχρηματοδοτούν το σύστημα δια της καταβολής εισφορών.

2 — Ωστόσο, από τη δικογραφία προκύπτει ότι, ήδη προ της συμπληρώσεως της ηλικίας θεμελιώσεως συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, καταβλήθηκαν στην F. M. Roberts παροχές βάσει του συνταξιοδοτικού συστήματος της Unilever. Οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες της χορηγήθηκαν τα πλεονεκτήματα αυτά δεν είναι εντελώς σαφείς, πλην όμως δεν περιλαμβάνονται στο αντικείμενο της διαφοράς (βλ. το σημείο 8 κατωτέρω).

να εργάζονται μέχρι την ηλικία θεμελιώσεως των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων. Αποβλέπει επίσης στο να διασφαλιστεί ότι στους άνδρες εργαζομένους και στις γυναίκες εργαζόμενες καταβάλλεται το αυτό συνολικό ποσό συντάξεως (σύνταξη επιχειρήσεως συν νόμιμη σύνταξη).

Η εν λόγω συμπληρωματική σύνταξη, μολονότι οι ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι δεν μπορούν να επικαλεστούν κανένα δικαίωμα επ' αυτής, στη χρηματοδότηση της οποίας εξάλλου δεν συμμετέχουν, τους καταβάλλεται στην πράξη συστηματικώς. Κατά τα λοιπά, κανένας από τους διαδίκους δεν αμφισβητεί ότι η συμπληρωματική σύνταξη αποτελεί «αμοιβή» κατά την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ (βλ. το σημείο 11 κατωτέρω).

4. Για να καθοριστεί το ύψος της συμπληρωματικής συντάξεως, η Birds υπολογίζει κατ' αρχάς για κάθε δικαιούχο μια «ακαθάριστη σύνταξη γήρατος» («Gross Retirement Pension»· στο εξής: GRP). Για τον υπολογισμό αυτό, η Birds λαμβάνει ως βάση τον τελευταίο μισθό των ενδιαφερομένων εργαζομένων και την αρχαιότητα την οποία θα είχαν εάν είχαν παραμείνει στην υπηρεσία μέχρι την κανονική ηλικία συνταξιοδοτήσεως.

Μέσω της GRP, η οποία προφανώς δεν υφίσταται παρά θεωρητικώς, η Birds καθορίζει κατ' αυτόν τον τρόπο το συνολικό ποσό της συντάξεως το οποίο θα εδικαιούντο οι εργαζόμενοι, οι οποίοι υποχρεώθηκαν να εγκαταλείψουν την επιχείρηση για λόγους υγείας, εάν είχαν μπορέσει να συνεχίσουν να εργάζονται κανονικά.

Κατά τον υπολογισμό αυτό, η Birds μεριμνά ώστε η GRP που λαμβάνεται υπόψη να είναι του αυτού επιπέδου τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Οσάκις για τον έναν ή τον άλλο λόγο το ύψος της GRP ενός (ή μιας) ορισμένου (ης) δικαιούχου, το οποίου προκύπτει ως αποτέλεσμα του εν λόγω υπολογισμού, είναι κατώτερο από το ποσό το οποίο θα εδικαιούτο ένας συγκρίσιμος συνάδελφος — πραγματικός ή υποθετικός — του άλλου φύλου, το ποσό της GRP προσαυξάνεται προκειμένου να ανέλθει στο ίδιο επίπεδο [3].

5. Μετά τον υπολογισμό της GRP, η Birds καταβάλλει ως συμπληρωματική σύνταξη το μέρος της GRP για το οποίο ο δικαιούχος δεν έχει ακόμη θεμελιώσει δικαίωμα βάσει των άλλων συνταξιοδοτικών συστημάτων. Στους εργαζομένους οι οποίοι πρέπει να αποχωρήσουν από την επιχείρηση για λόγους υγείας η Birds καταβάλλει επομένως τη διαφορά μεταξύ, αφενός, της GRP τους και, αφετέρου, των συντάξεων που μπορούν να λάβουν από το δημόσιο ή/και τη Unilever.

6. Ωστόσο, τα αποτελέσματα που προκύπτουν συγκεκριμένα κατά την εφαρμογή της αρχής αυτής διαφέρουν ανάλογα με το φύλο του/της δικαιούχου. Για να καταστεί αυτό σαφές, πρέπει να διακριθούν τρεις περίοδοι στο εσωτερικό του συνολικού χρόνου συνταξιοδοτήσεως, ήτοι μεταξύ του χρόνου συνταξιοδοτήσεως για λόγους υγείας και του χρόνου θανάτου.

Πρώτη περίοδος: από της αποχωρήσεως από την επιχείρηση μέχρι τη συμπλήρωση του εξηκοστού έτους της ηλικίας, ούτε οι άνδρες ούτε οι γυναίκες δεν δικαιούνται νόμιμη σύνταξη. Τα οικονομικά οφέλη τα οποία ενδεχομένως τους καταβάλλονται βάσει του συνταξιοδοτικού συστήματος της Unilever [4] μπορούν να ποικίλλουν ανάλογα με το φύλο του ή της δικαιούχου. Ωστόσο, η συμπληρωματική σύνταξη που καταβάλλεται από τη Birds αντισταθμίζει τη διαφορά αυτή, οπότε τελικώς οι συνταξιοδοτούμενοι εργαζόμενοι

3 — Μια τέτοια προσαρμογή έλαβε χώρα κατά τον καθορισμό της GRP της F. M. Roberts. Όταν προέκυψε ότι η GRP της ανερχόταν σε 1 295 UK £ (λίρες στερλίνες) ετησίως, ενώ η αντίστοιχη GRP ενός άρρενος συναδέλφου ευρισκομένου σε συγκρίσιμη κατάσταση θα ανερχόταν σε 1 302 UK £, η Birds προσαύξησε τη GRP της F. M. Roberts προκειμένου να ανέλθει στις 1 302 UK £.

4 — Βλ. την υποσημείωση 2 ανωτέρω.

λαμβάνουν όλοι το αυτό ποσό συντάξεως (επιχειρήσεως), είτε είναι άνδρες είτε είναι γυναίκες.

Δεύτερη περίοδος: μεταξύ του εξηκοστού και του εξηκοστού πέμπτου έτους της ηλικίας, οι γυναίκες δικαιούνται ήδη νόμιμη σύνταξη, όχι όμως και οι άνδρες. Στην περίπτωση αυτή η Birds μειώνει το ποσό της συμπληρωματικής συντάξεως την οποία καταβάλλει στις πρώην εργαζόμενες κατά το ποσό της νόμιμης συντάξεως η οποία τους καταβάλλεται, ενώ στους άρρενες συνταξιοδοτουμένους εξακολουθεί να καταβάλλεται η συμπληρωματική σύνταξη την οποία εδικαιούντο ήδη μετά τη συμπλήρωση του εξηκοστού έτους της ηλικίας τους. Αυτό έχει ως συνέπεια ότι ναι μεν στις γυναίκες πρώην εργαζόμενες και στους άνδρες πρώην εργαζομένους οι οποίοι τελούν σε συγκρίσιμες καταστάσεις εξακολουθεί να καταβάλλεται το αυτό συνολικό ποσό συντάξεως, πλην όμως στους άνδρες καταβάλλεται ποσό συμπληρωματικής συντάξεως μεγαλύτερο από το ποσό της ίδιας συντάξεως που καταβάλλεται στις γυναίκες, πράγμα το οποίο δεν συνέβαινε κατά τη διάρκεια της προηγούμενης περιόδου.

Τρίτη περίοδος: από της συμπληρώσεως του εξηκοστού πέμπτου έτους της ηλικίας, οι άνδρες δικαιούνται και αυτοί νόμιμη σύνταξη. Στην περίπτωση αυτή η Birds μειώνει και τη δική τους συμπληρωματική σύνταξη κατά το ποσό της νόμιμης συντάξεως την οποία δικαιούνται. Στο βαθμό που, κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, στους άνδρες καταβάλλεται μεγαλύτερη νόμιμη σύνταξη απ' ό,τι στις γυναίκες συναδέλφους τους οι οποίοι τελούν σε συγκρίσιμες καταστάσεις, η Birds καταβάλλει σ' αυτούς ποσό συμπληρωματικής συντάξεως κατώτερο από το ποσό το οποίο καταβάλλεται στις γυναίκες συναδέλφους τους βάσει της ίδιας αυτής συμπληρωματικής συντάξεως.

7. Εν συνόψει, το Court of Appeal διαπιστώνει ότι κατά τη χορήγηση των συμπληρωματικών συντάξεων η Birds επιφυλάσσει διαφορετική μεταχείριση στους άνδρες και στις γυναίκες η οποία βασίζεται αναμφιβόλως και ευθέως στο φύλο. Ωστόσο, εφόσον προέκυψε ότι η ακολουθούμενη από την Birds πρακτική «έχει ως στόχο και ως αποτέλεσμα την εξίσωση του συνολικού ποσού των καταβαλλομένων στην εφεσίβλητη συντάξεων (ήτοι της νόμιμης συντάξεως στην οποία προστίθεται η σύνταξη επιχειρήσεως) προς το ποσό των συντάξεων που θα καταβαλλόταν σε άρρενα συνάδελφο τελούντα σε πανομοιότυπη κατάσταση», με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα, το οποίο είναι θεμελιώδες, ζητείται από το Δικαστήριο να αποφανθεί εάν η ακολουθούμενη από την Birds πρακτική συμβιβάζεται ή όχι με το άρθρο 119 της Συνθήκης.

Προτού εξετάσω εκ του σύνεγγυς το πρώτο αυτό ερώτημα, παραπέμπω στην έκθεση ακροατηρίου όπου εκτίθενται κατά λεπτομερέστερο τρόπο τα πραγματικά περιστατικά και παρατίθενται διεξοδικώς τα προδικαστικά ερωτήματα.

Το πρώτο προδικαστικό ερώτημα

Το περιεχόμενο της διαφοράς

8. Θεωρώ ότι είναι αναγκαίο να διευκρινιστεί το ακριβές περιεχόμενο της διαφοράς της κυρίας δίκης η οποία προκάλεσε αυτό το προδικαστικό ερώτημα.

Η διαφορά δεν αφορά την ύπαρξη, κατά το παρελθόν στο συνταξιοδοτικό σύστημα της επιχειρήσεως Unilever και ανέκαθεν στο νόμιμο σύστημα, διαφορετικών προϋποθέσεων ηλικίας για τους άνδρες και τις γυναίκες όσον αφορά τη θεμελίωση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων (βλ. το σημείο 2 ανωτέρω). Η F. M. Roberts δεν αμφισβητεί ούτε την έννοια της GRP ούτε τον τρόπο υπολογισμού της, όπως τα εξέθεσα ανωτέρω. Τέλος, δεν βάλλει ούτε κατά του τρόπου κατά τον οποίο η Birds καταβάλλει συμπληρωματικές συντάξεις στους πρώην εργαζομένους της

μέχρι την ηλικία των 60 ετών (δηλαδή κατά την πρώτη περίοδο· βλ. το σημείο 6 ανωτέρω) και μετά την ηλικία των 65 ετών (δηλαδή κατά την τρίτη περίοδο· βλ. το σημείο 6 ανωτέρω).

9. Αντιθέτως, η F. M. Roberts φρονεί ότι ο τρόπος με τον οποίο η Birds υπολογίζει το ύψος της «μεταβατικής συντάξεως» («bridging pension»), δηλαδή της συντάξεως που καταβάλλεται στους πρώην εργαζομένους ηλικίας από 60 έως 65 ετών (δηλαδή κατά τη δεύτερη περίοδο· βλ. το σημείο 6 ανωτέρω) είναι ασυμβίβαστος προς το άρθρο 199 της Συνθήκης. Όπως είπε το αιτούν δικαστήριο, η F. M. Roberts ισχυρίζεται συγκεκριμένα

«ότι το γεγονός ότι της καταβάλλεται από έναν τρίτον (εν προκειμένω το κράτος) ποσό το οποίο δεν καταβάλλεται στον αντίστοιχο άρρενα εργαζόμενο δεν ενδιαφέρει στη συγκεκριμένη περίπτωση και δεν μπορεί να επηρεάσει την υποχρέωση που υπέχει δυνάμει του άρθρου 119 της Συνθήκης ο εργοδότης να της παρέχει αμοιβή ίση προς την αμοιβή του αντίστοιχου άνδρα εργαζομένου».

10. Είναι γνωστό ότι το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ επιβάλλει στα κράτη μέλη να εξασφαλίζουν την εφαρμογή της «αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών». Το Δικαστήριο έχει επανειλημμένως αποφανθεί επί του ακριβούς περιεχομένου του άρθρου 119. Από της εκδόσεως της πρώτης αποφάσεως Defrenne της 25ης Μαΐου 1971, το Δικαστήριο ερμήνευσε διασταλτικά την έννοια της «αμοιβής» [5]. Εξάλλου, έχει κριθεί από της εκδόσεως της δεύτερης αποφάσεως Defrenne της 8ης Απριλίου 1976 [6] ότι το άρθρο 119 εφαρμόζεται άμεσα

«σε κάθε μορφής άμεση και απροκάλυπτη διάκριση, που μπορεί να διαπιστωθεί με μόνη τη βοήθεια των κριτηρίων της ταυτότητας της εργασίας και της ισότητας των αμοιβών που δέχεται το αναφερθέν άρθρο» [7].

Το Δικαστήριο έχει επιπλέον κρίνει ότι οι προϋποθέσεις του άρθρου 119 δεν εφαρμόζονται στις δυσμενείς διακρίσεις που προκύπτουν από συστήματα κοινωνικής ασφαλίσεως και από τις προβλεπόμενες από αυτά παροχές, ειδικότερα από τις συντάξεις γήρατος [8], αλλά εφαρμόζονται αντιθέτως στα συνταξιοδοτικά συστήματα επιχειρήσεως, που αποκαλούνται «συμβατικώς οργανωμένα» («contracted-out») [9]. Σχετικά με αυτά το Δικαστήριο έκρινε ότι

«ο καθορισμός προϋποθέσεως ηλικίας διαφορετικής ανάλογα με το φύλο για τις συντάξεις που καταβάλλονται στο πλαίσιο συμβατικώς οργανωμένου συστήματος είναι αντίθετος προς το άρθρο 119, ακόμη και αν η διαφορά της ηλικίας της συνταξιοδοτήσεως για τους άνδρες και τις γυναίκες είναι αντίστοιχη αυτής που προβλέπει το εκ του νόμου εθνικό σύστημα» [10].

11. Κανένας από τους διαδίκους της κυρίας δίκης δεν αμφισβητεί ότι η επίμαχη συμπληρωματική σύνταξη αποτελεί «αμοιβή» κατά την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ ούτε ότι η F. M. Roberts μπορούσε να επικαλεστεί ευθέως το άρθρο 119 ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου για να βάλει κατά του τρόπου με τον οποίο η Birds χορηγεί αυτή τη συμπληρωματική σύνταξη. Δεδομένου ότι το Δικαστήριο ερμηνεύει διασταλ-

5 — Βλ. την απόφαση της 25ης Μαΐου 1971, υπόθεση 80/70, Defrenne, Συλλογή τόμος 1969-1971, σ. 815, σκέψη 6, η οποία επιβεβαιώθηκε πιο πρόσφατα με την απόφαση της 17ης Φεβρουαρίου 1993, υπόθεση C-173/91, Επιτροπή κατά Βασιλείου του Βελγίου, μη δημοσιευθείσα ακόμη στη Συλλογή, σκέψη 13.

6 — Υπόθεση 43/75, Defrenne, Συλλογή τόμος 1976, σ. 175.

7 — Απόφαση της 27ης Μαρτίου 1980, υπόθεση 129/79, Macarthys, Συλλογή τόμος 1980/1, σ. 645, σκέψη 10, επιβεβαιωθείσα από την απόφαση της 17ης Μαΐου 1990, υπόθεση C-262/88, Barber, Συλλογή 1990, σ. I-1889.

8 — Απόφαση Defrenne I, σκέψη 12.

9 — Απόφαση Barber, σκέψη 28.

10 — Απόφαση Barber, σκέψη 32. Ωστόσο, το Δικαστήριο περιόρισε διαχρονικώς τα αποτελέσματα της αποφάσεώς του. Η ερμηνεία αυτού του διαχρονικού περιορισμού βρίσκεται στο επίκεντρο των εκκρεμών υποθέσεων C-109/91, Ten Oever, C-110/91, Moroni, C-152/91, Neath και C-200/91, Coloroll. Βλ. συναφώς τις προτάσεις που ανέπτυξαν στις 28 Απριλίου 1993.

τικά την έννοια της «αμοιβής» και έχει ήδη κρίνει κατά το παρελθόν ότι το άρθρο 119 έχει εφαρμογή τόσο επί των συντάξεων επιχειρήσεων του είδους που αποκαλείται «αντικαταστάσεως» [11] όσο και επί των συντάξεων επιχειρήσεων που δεν αποτελούν συντάξεις αντικαταστάσεως [12], φρονώ ότι μπορώ να συνταχθώ με την άποψη των διαδίκων.

Αντιθέτως, οι απόψεις των διαδίκων της κυρίας δίκης διίστανται ως προς το εάν ο τρόπος σύμφωνα με τον οποίο η Birds χορηγεί συμπληρωματική σύνταξη σε πρώην εργαζομένους, οι οποίοι αναγκάστηκαν να αποχωρήσουν από την επιχείρηση για λόγους υγείας και οι οποίοι είναι ηλικίας από 60 έως 65 ετών, συνιστά άμεση ή έμμεση δυσμενή διάκριση εις βάρος των γυναικών εργαζομένων και ως προς το εάν η διάκριση αυτή μπορεί να δικαιολογηθεί. Η F. M. Roberts και το Court of Appeal φρονούν ότι μόνη η έμμεση διάκριση είναι δεκτική δικαιολογήσεως ενώ η Επιτροπή και η Birds θεωρούν ότι τόσο οι άμεσες όσο και οι έμμεσες διακρίσεις μπορούν ενδεχομένως να δικαιολογηθούν.

Εξαρτάται η δυνατότητα αντικειμενικής δικαιολογήσεως μιας δυσμενούς διακρίσεως από τον άμεσο ή τον έμμεσο χαρακτήρα αυτής;

12. Η άποψη ότι ο άμεσος ή ο έμμεσος χαρακτήρας μιας δυσμενούς διακρίσεως [13] είναι αποφασιστικός προκειμένου να καθοριστεί εάν είναι δυνατή η δικαιολόγηση της διακρίσεως αυτής [14] θεωρώ ότι εγείρει προβλήματα.

Η Birds ισχυρίζεται ότι όσον αφορά τις δυσμενείς διακρίσεις λόγω φύλου το Δικαστήριο δέχθηκε την ύπαρξη δικαιολογητικών λόγων μόνον σε περιπτώσεις έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως [15], ενώ θεώρησε μέχρι σήμερα ότι οι περιπτώσεις άμεσης δυσμενούς διακρίσεως δεν είναι δεκτικές δικαιολογήσεως [16]. Χωρίς να θέλω να αντιταχθώ στην άποψη αυτή, φρονώ, αντίθετα από την F. M. Roberts, το αιτούν δικαστήριο και την Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, ότι είναι δυνατόν να συναχθεί από τη νομολογία ότι μια άμεση δυσμενής διάκριση δεν θα μπορούσε *ποτέ* να είναι αντικειμενικώς δικαιολογημένη. Εν πάση περιπτώσει, το Δικαστήριο ουδέποτε συνήγαγε ένα τέτοιο συμπέρασμα. Αντιθέτως, μολονότι είναι αληθές ότι για την *εφαρμογή* της εννοίας της δυσμενούς διακρίσεως σε συγκεκριμένες περιπτώσεις δυσμενούς διακρίσεως λόγω φύλου το Δικαστήριο θεώρησε ως δικαιολογήσιμες αποκλειστικά περιπτώσεις έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως, είναι εξίσου αληθές ότι για τον *ορισμό* της εννοίας της δυσμενούς διακρίσεως το Δικαστήριο επικαλείται τη δυνατότητα δικαιολογήσεως χρησιμοποιώντας τελείως γενικούς όρους. Συγκεκρι-

11 — Βλ. την απόφαση Barber.

12 — Βλ. την απόφαση της 13ης Μαΐου 1986, υπόθεση 170/84, Bilka, Συλλογή 1986, σ. 1607.

13 — Βλ. σχετικά με τη διαφορά αυτή τη δεύτερη απόφαση Defrenne, προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 7 ανωτέρω, σκέψη 18.

14 — Κατά την Επιτροπή, είναι ορθότερο να γίνεται λόγος για τη δικαιολόγηση μιας άνισης μεταχείρισης (είτε άμεσης είτε έμμεσης) παρά για τη δικαιολόγηση μιας δυσμενούς μεταχειρίσεως. Συγκεκριμένα, κατ' αυτή, η δυσμενής διάκριση είναι εξ ορισμού η διαφορετική μεταχείριση συγκρίσιμων καταστάσεων (ή η πανομοιότυπη μεταχείριση διαφορετικών καταστάσεων) *η οποία δεν μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικώς*. Αν και δέχομαι ότι μια τέτοια ορολογία είναι πράγματι ορθότερη, θα εξακολουθήσω ωστόσο να χρησιμοποιώ την ορολογία που καθιέρωσε η νομολογία του Δικαστηρίου η οποία χρησιμοποιεί αδιακρίτως τις έννοιες «άνιση μεταχείριση» και «δυσμενής διάκριση». Βλ., για παράδειγμα, τη σκέψη 32 της αποφάσεως Barber στην οποία το Δικαστήριο λέγει ότι «το άρθρο 119 απαγορεύει κάθε *διάκριση* ως προς τις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων, όποιος και αν είναι ο μηχανισμός για την *ανισότητα αυτή*» (η υπογράμμιση δική μου).

15 — Βλ. την απόφαση της 31ης Μαρτίου 1981, υπόθεση 96/80, Jenkins, Συλλογή 1981, σ. 911, σκέψεις 10 έως 15· απόφαση Bilka, σκέψεις 29· απόφαση της 13ης Ιουλίου 1989, υπόθεση 171/88, Rinner-Kühn, Συλλογή 1989, σκέψη 12· απόφαση της 27ης Ιουνίου 1990, υπόθεση C-33/89, Kowalska, Συλλογή 1990, σκέψεις 15 και 16.

16 — Βλ. απόφαση Barber, σκέψη 32 και απόφαση Dekker, σκέψη 12.

μένα, κατά πάγια νομολογία, προκειμένου μια δυσμενής διάκριση να χαρακτηριστεί αθέμιτη, πρέπει κάποιος

«να έχει μεταχειριστεί παρεμφερείς καταστάσεις με διαφορετικό τρόπο ώστε να προκαλείται μειονέκτημα για ορισμένο υποκείμενο σε σχέση με άλλο, χωρίς η διαφορετική αυτή μεταχείριση να δικαιολογείται λόγω υπάρξεως αντικειμενικών διαφορών κάποιας σημασίας» [17].

Εξάλλου, στην απόφαση την οποία εξέδωσε στις 19 Οκτωβρίου 1977 στο πλαίσιο της υποθέσεως Ruckdeschel [18] σχετικά με την περιεχόμενη στη Συνθήκη ΕΟΚ απαγόρευση της διακρίσεων [19], το Δικαστήριο έκρινε ότι

«ωστόσο, η απαγόρευση των διακρίσεων που περιλαμβάνεται στην προπαρατεθείσα διάταξη δεν παύει να αποτελεί μια ειδική έκφανση της γενικής αρχής της ισότητας η οποία συγκαταλέγεται μεταξύ των θεμελιωδών αρχών του κοινοτικού δικαίου (σκέψη 7)».

Όλως προσφάτως επίσης, με την απόφαση που εξέδωσε στις 7 Ιουλίου 1993, το Δικαστήριο όρισε την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως με τον ακόλουθο τρόπο:

«Κατά πάγια νομολογία η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως ως γενική αρχή του κοινοτικού δικαίου απαιτεί οι συγκρίσιμες καταστάσεις να μην τυγχάνουν διαφορετικής μεταχειρίσεως και οι διαφορετικές καταστάσεις να μην τυγχάνουν της ίδιας μεταχειρίσεως, εκτός εάν μια τέτοια διαφοροποίηση δικαιολογείται αντικειμενικά» [20].

13. Επομένως, δεν μπορεί ευλόγως να υποστηριχθεί ότι κατά το παρελθόν το Δικαστήριο περιόρισε τη δυνατότητα δικαιολογήσεως μιας δυσμενούς διακρίσεως στις περιπτώσεις έμμεσης διακρίσεως. Δεν θεωρώ επίσης ότι είναι ευκταίο να υιοθετήσει μελλοντικά μια τέτοια συμπεριφορά το Δικαστήριο, κυρίως διότι δεν είναι πάντοτε δυνατόν να γίνεται σαφής διάκριση μεταξύ των αμέσων και των εμμέσων δυσμενών διακρίσεων. Η υπό κρίση υπόθεση αποτελεί ένα καλό παράδειγμα της δυσχέρειας αυτής. Όπως επισημαίνει η Επιτροπή, η πολιτική συντάξεων που ασκεί η Birds μπορεί, πράγματι, να θεωρηθεί ως εισάγουσα άμεση ανισότητα μεταχειρίσεως αλλά και ως συνεπαγόμενη μια έμμεση ανισότητα μεταχειρίσεως. Συγκεκριμένα, μπορεί να τονιστεί ότι η Birds καταβάλλει σε όλες τις γυναίκες πρώην εργαζόμενες ηλικίας από 60 έως και 65 ετών συμπληρωματική σύνταξη μικρότερη από τη συμπληρωματική σύνταξη που καταβάλλει στους άνδρες συναδέλφους τους που τελούν σε συγκρίσιμη κατάσταση, πράγμα το οποίο επιτρέπει την υπόθεση ότι υφίσταται άμεση δυσμενής διάκριση. Ωστόσο, μπορεί εξίσου ορθώς να τονιστεί το γεγονός ότι η Birds υπολογίζει τη συμπληρωματική σύνταξη όλων των πρώην εργαζομένων της κατά πανομοιότυπο τρόπο, αφαιρώντας δηλαδή από την GRP τους το ύψος των παροχών συντάξεως τις οποίες δικαιούνται και οι οποίες βαρύνουν το δημόσιο ή την Unilever. Είναι απλώς γεγονός ότι «κατά τύχη» αυτός ο τρόπος υπολογισμού έχει ως αποτέλεσμα ότι επί πέντε έτη στις γυναίκες καταβάλλεται συμπληρωματική σύνταξη μικρότερου ποσού. Παρουσιαζομένη κατ' αυτόν τον τρόπο, η

17 — Απόφαση της 13ης Ιουλίου 1962, συνεκδικασθείσες υποθέσεις 17/61 και 20/61, Klöckner-Werke και Hoesch, Συλλογή τόμος 1954-1964, σ. 787. Η απόφαση αυτή επιβεβαιώνει προγενέστερες αποφάσεις όπως η απόφαση της 17ης Δεκεμβρίου 1959, υπόθεση 14/59, Ponti-à-Mousson, Συλλογή τόμος 1954-1964, σ. 351, η οποία επιβεβαιώθηκε και η ίδια, για παράδειγμα, με την απόφαση της 13ης Νοεμβρίου 1984, υπόθεση 283/83, Racke, Συλλογή 1984, σ. 3791, σκέψη 7.

18 — Συνεκδικασθείσες υποθέσεις 117/76 και 16/77, Συλλογή τόμος 1977, σ. 531.

19 — Στη συγκεκριμένη περίπτωση επρόκειτο περί της απαγορεύσεως της διαλαμβανομένης στο άρθρο 40, παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο, της Συνθήκης ΕΟΚ. Ωστόσο, το αυτό ισχύει και για την απαγόρευση των διακρίσεων του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ.

20 — Απόφαση της 7ης Ιουλίου 1993, υπόθεση C-217/91, Βασίλειο της Ισπανίας κατά Επιτροπής, μη δημοσιευθείσα ακόμη στη Συλλογή, σκέψη 37.

ακολουθουμένη από τη Birds πολιτική συντάξεων θα συνιστούσε έμμεση δυσμενή διάκριση [21].

Φαίνεται επομένως αυθαίρετο το να εξαρτάται, σε περιπτώσεις όπως εν προκειμένω, η δυνατότητα δικαιολογήσεως μιας διαπιστωθείσας ανισότητας μεταχειρίσεως από τον άμεσο ή έμμεσο χαρακτήρα της ανισότητας αυτής.

14. Ακόμη και αν δεν ληφθεί υπόψη η ασάφεια της διαχωριστικής γραμμής μεταξύ άμεσης και έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως, δεν μου φαίνεται ότι είναι ευκταίο να εξαχθεί κατηγορηματικώς το συμπέρασμα ότι είναι αδύνατον να δικαιολογηθεί μια άμεση δυσμενής διάκριση λόγω φύλου. Η Επιτροπή παραθέτει συναφώς το προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκε στο Δικαστήριο στην εκκρεμή υπόθεση C-32/93, Webb. Η υπόθεση αυτή αφορά την απόλυση μιας γυναίκας η οποία, αφού προσλήφθηκε σε αντικατάσταση μιας υπαλλήλου η οποία ήταν έγκυος, ανακάλυψε ότι ήταν έγκυος και η ίδια. Μολονότι η απόλυση για λόγους εγκυμοσύνης συνιστά αναμφισβήτητα άμεση δυσμενή διάκριση [22], δεν μπορεί να αποκλειστεί, ενόψη των ειδικών συνθηκών, ότι μια τέτοιου είδους δυσμενής διάκριση σε υπόθεση όπως η υπόθεση Webb μπορεί παρ' όλ' αυτά να είναι δικαιολογημένη.

Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση παρατέθηκαν και άλλα παραδείγματα καταστάσεων στις οποίες μια άμεση δυσμενής διάκριση λόγω φύλου μπορούσε παρ' όλ' αυτά να είναι δικαιολογημένη [23]. Αναγνωρίζω, μαζί με την Birds και την Επιτροπή, ότι εξαιρετικώς είναι δυνατόν να παρουσιαστούν τέτοιες καταστάσεις.

Η ύπαρξη αντικειμενικής δικαιολογίας

15. Όσον αφορά τώρα το ίδιο το ερώτημα των αντικειμενικών δικαιολογητικών λόγων, θα εξετάσω κατ' αρχάς εν συντομία την άποψη της F. M. Roberts σύμφωνα με την οποία το ότι της καταβάλλεται από τρίτον, εν προκειμένω από το κράτος, σύνταξη την οποία δεν θα εδικαιούτο ένας άρρην συνάδελφος τελών σε πανομοιότυπη με αυτή κατάσταση (βλ. το σημείο 9 ανωτέρω) δεν ασκεί επιρροή στην ερμηνεία που πρέπει να δοθεί ως προς την υποχρέωση που υπέχει ο εργοδότης βάσει του άρθρου 119 να καταβάλλει ίσες αμοιβές στους άνδρες και στις γυναίκες. Δεν μπορώ να συμμεριστώ την άποψη της F. M. Roberts διότι περιλαμβάνει μια νέα ανισότητα, ότι δηλαδή μια επιχείρηση όπως η Birds θα κατέβαλλε ποσά σημαντικά μεγαλύτερα για τη σύνταξη των πρώην εργαζομένων γυναικών ηλικίας από 60 έως και 65 ετών απ' ό,τι για τη σύνταξη των πρώην εργαζομένων ανδρών που τελούν σε συγκρίσιμη κατάσταση. Συγκεκριμένα, η σύνταξη γήρατος που λαμβάνει η F. M. Roberts από το κράτος συγχρηματοδοτείται σε μεγάλο βαθμό από τη Birds ως εργοδότη. Επομένως, δεν είναι ορθό να

21 — Η Birds ισχυρίζεται και μάλιστα κυρίως ότι δεν υφίσταται εν προκειμένω καμία δυσμενής διάκριση. Προς στήριξη του ισχυρισμού αυτού, υποστήριξε κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ότι θα μείωνε και το ποσό της συμπληρωματικής συντάξεως ανδρός εργαζομένου ο οποίος θα εδικαιούτο νόμιμη σύνταξη — εξ υποθέσεως αλλοδαπή — από την ηλικία των 60 ετών. Ουδείς ωστόσο υποστήριξε ότι αυτό ήταν κάτι περισσότερο από καθαρή υπόθεση, ότι δηλαδή η Birds εφάρμοσε κάποτε μια τέτοια μείωση στη σύνταξη ανδρός εργαζομένου ηλικίας κάτω των 65 ετών.

22 — Απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 1990, υπόθεση C-177/88, Dekker, Συλλογή 1990, σ. I-3941, σκέψη 12.

23 — Τα παραδείγματα αυτά αφορούν την ανισότητα μεταχειρίσεως που προκύπτει από τις αντικειμενικές ανάγκες που συνδέονται με την άσκηση ενός ορισμένου επαγγέλματος (άρνηση προσλήψεως, για παράσταση που επρόκειτο να λάβει χώρα στο εγγύς μέλλον, μιας μπαλαρίνας η οποία βρισκόταν σε προχωρημένη κατάσταση εγκυμοσύνης ή άρνηση προσλήψεως γυναικών υποψηφίων για την επιτήρηση βάσιμων φυλακισμένων ανδρών: απόφαση της 15ης Μαΐου 1986, υπόθεση 222/84, Johnston, Συλλογή 1986, σ. 1651, σημείο 3 του διατακτικού) ή ανισότητα μεταχειρίσεως βασιζόμενη σε ειδικές αντικειμενικές περιστάσεις οι οποίες καθιστούσαν αναγκαία ή παραδεκτή τη δυσμενή διάκριση λόγω φύλου (μη εξέταση των αρρένων υποψηφίων κατά την πρόσληψη "κυρίας για συντροφιά" από ηλικιωμένη κυρία χορήγηση επιδόματος προοριζόμενου αποκλειστικώς να επιτρέπει στις γυναίκες που εργάζονται τη νύχτα να παίρνουν ταξί για να επιστρέψουν σπίτι τους διότι είχε προκύψει ότι, αντίθετα από τους άνδρες συναδέλφους τους, παρενοχλούντο στο δρόμο κατά την επιστροφή στο σπίτι).

χαρακτηριστεί απλώς ως σύνταξη καταβαλλομένη «από τρίτον». Εάν για τον υπολογισμό των συμπληρωματικών συντάξεων η Birds δεν λάμβανε υπόψη το ποσό — το οποίο ωστόσο συγχρηματοδοτεί η επιχείρηση — της νόμιμης συντάξεως που λαμβάνουν οι δικαιούχοι, θα κατέβαλλε δύο φορές τη σύνταξη των πρώην εργαζομένων γυναικών ηλικίας από 60 έως 65 ετών (μια φορά για τη νόμιμη σύνταξη και μια φορά για μη μειωμένη συμπληρωματική σύνταξη) ενώ θα κατέβαλλε μόνο μία φορά τη σύνταξη των πρώην εργαζομένων ανδρών των οποίων η κατάσταση είναι συγκρίσιμη (αλλά οι οποίοι δεν δικαιούνται ακόμη νόμιμη σύνταξη).

16. Θα εξετάσω τώρα τον δικαιολογητικό λόγο που επικαλέστηκε η Birds. Κατά τη Birds οι κρατήσεις τις οποίες διενεργεί η επιχείρηση στις συντάξεις των πρώην εργαζομένων γυναικών όταν έχουν συμπληρώσει την ηλικία των 60 ετών συνιστά θεμιτή ανισότητα μεταχειρίσεως διότι σκοπό έχουν να εμποδίζουν την καταβολή σ' αυτές συνολικής συντάξεως (συντάξεως επιχειρήσεως πλέον νόμιμης συντάξεως) ποσού μεγαλύτερου από αυτό που καταβάλλεται στους άνδρες συναδέλφους τους που τελούν σε συγκρίσιμη κατάσταση. Κατά τη Birds, οι κρατήσεις εμποδίζουν την εμφάνιση μιας ανισότητας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών στον τομέα των παροχών συντάξεως.

Το επιχείρημα αυτό δεν είναι ιδιαίτερα πειστικό. Φρονώ, συγκεκριμένα, ότι μια σχετική με τη συμπληρωματική σύνταξη ανισότητα μεταχειρίσεως, η οποία, για να χρησιμοποιήσω την έκφραση του αιτούντος δικαστηρίου, «έχει ως σκοπό και ως αποτέλεσμα» να εξαλείψει ή να εμποδίσει μιαν άλλη ανισότητα μεταχειρίσεως όσον αφορά το συνολικό ποσό των παροχών συντάξεως και η οποία επομένως συνεπάγεται από την άποψη των αποτελεσμάτων μια πραγματική ισότητα μεταχειρίσεως, είναι αντικειμενικώς δικαιολογημένη. Αυτό ισχύει κατά μείζονα λόγο σε μια υπόθεση όπως αυτή όπου η διαφορά η οποία εισάγεται μεταξύ ανδρών και γυναικών από τις δημόσιες αρχές όσον αφορά τις προϋποθέσεις ηλικίας για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων και η οποία συνεπάγεται ανισότητα μεταχειρίσεως όσον αφορά το συνολικό ποσό των παροχών συντάξεως δεν είναι παρά μια δυσμενής διάκριση «η οποία είναι προς το παρόν ανεκτή όσον αφορά τις συντάξεις λόγω ορίου ηλικίας, την οποία όμως η Κοινότητα προσπαθεί, έστω και με αργό ρυθμό, να καταργήσει» [24]. Δικαίως η Επιτροπή επισήμανε κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ότι πρέπει εν πάση περιπτώσει να αποφευχθεί η εξύψωση στο επίπεδο σκοπού του κοινοτικού δικαίου μιας τέτοιας παρεκκλίσεως από την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, ακόμη και αν η παρέκκλιση αυτή γίνεται προσωρινώς δεκτή.

17. Το επιχείρημα που μόλις εξέθεσα ουδόλως θίγεται, κατ' εμέ, από τις απόψεις που διατύπωσε το Δικαστήριο στην απόφαση Barber όπου έκρινε ότι

«το άρθρο 119 απαγορεύει κάθε διάκριση ως προς τις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων, όποιος και αν είναι ο μηχανισμός που καθορίζει την ανισότητα αυτή» (σκέψη 32)

και ότι

«η αρχή της ισότητας των αμοιβών πρέπει να εφαρμόζεται για κάθε στοιχείο της αμοιβής και όχι μόνο με σφαιρική εκτίμηση των

24 — Προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Slynn δημοσιευθείσες ως παράρτημα της αποφάσεως της 26ης Φεβρουαρίου 1986, απόφαση 151/84, Roberts, Συλλογή 1986, σ. 703, στη σ. 710.

πλεονεκτημάτων που παρέχονται στους εργαζομένους» (σκέψη 35).

Πράγματι, η προβληματική της υποθέσεως Barber είναι διαφορετική από αυτή που μας απασχολεί σήμερα. Στην υπόθεση Barber επρόκειτο για την υιοθέτηση από ένα συνταξιοδοτικό καθεστώς επιχειρήσεως των διαφορετικών για τους άνδρες και τις γυναίκες προϋποθέσεων ηλικίας θεμελιώσεως συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, η εφαρμογή των οποίων στο πλαίσιο του νόμιμου συστήματος είχε επιτραπεί προσωρινώς στις δημόσιες αρχές. Το Δικαστήριο έκρινε ότι κακώς υιοθετήθηκαν οι προϋποθέσεις αυτές. Με άλλα λόγια, επρόκειτο για τις προϋποθέσεις που διέπουν την ηλικία συνταξιοδοτήσεως από τα συνταξιοδοτικά συστήματα επιχειρήσεως, μια προβληματική η οποία είναι εντελώς ανεξάρτητη από αυτή που μας απασχολεί σήμερα, ήτοι τη διπλή καταβολή εισφορών από μια επιχείρηση σε ένα και το αυτό σύστημα νόμιμης συντάξεως. Επιπλέον, και κυρίως, η πρακτική που καταδίκασε το Δικαστήριο στην υπόθεση Barber είχε ως αποτέλεσμα την *ενίσχυση* της ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών που γίνεται ανεκτή στα συστήματα νόμιμης συντάξεως. Στην υπό κρίση διαφορά, αντιθέτως, πρόκειται για συμπληρωματική σύνταξη επιχειρήσεως η οποία υπολογίζεται κατά τρόπο που να *καταργεί* την ανισότητα αυτή. Φρονώ ότι αυτό συνιστά μια θεμελιώδη διαφορά: όπως έγινε κατανοητό από την ανάγνωση της ανωτέρω επιχειρηματολογίας, ο επίδικος τρόπος υπολογισμού έχει ως σκοπό να εξασφαλίζει ίσες συνταξιοδοτικές παροχές στους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες (βλ. το σημείο 16 ανωτέρω) και να εμποδίζει, ταυτοχρόνως, την καταβολή από τον εργοδότη τους διπλών εισφορών για τη σύνταξη γυναικών ενώ η καταβολή εισφορών για τη σύνταξη των ανδρών γίνεται μόνο μία φορά (βλ. το σημείο 15 ανωτέρω). Επομένως, αυτός ο τρόπος υπολογισμού επιτρέπει ακριβώς την εφαρμογή της αρχής της ισότητας αμοιβών ως προς κάθε στοιχείο του συνταξιοδοτικού συστήματος και μάλιστα τόσο όσον αφορά τη χρηματική συνεισφορά του εργοδότη όσο και όσον αφορά τις καταβαλλόμενες στον εργαζόμενο παροχές.

Συμπέρασμα

18. Εφόσον είμαι της γνώμης ότι η Birds μπορεί αντικειμενικώς να δικαιολογήσει την επίδικη συνταξιοδοτική πολιτική, καταλήγω, ως απάντηση στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα, ότι ένας εργοδότης δεν ενεργεί κατά τρόπο ασυμβίβαστο προς το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ όταν, ενόψει των διαφορετικών για τους άνδρες και τις γυναίκες προϋποθέσεων ηλικίας θεμελιώσεως συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων οι οποίες εφαρμόζονται από τις δημόσιες αρχές και είναι ακόμη νόμιμες, χρησιμοποιεί για την εφαρμογή του συστήματος συμπληρωματικής συντάξεως επιχειρήσεως ένα τρόπο υπολογισμού που αποβλέπει στο να εξασφαλίζει στους συνταξιοδοτουμένους εργαζομένους άνδρες και γυναίκες το ίδιο συνολικό ποσό συντάξεως ορίου ηλικίας (το οποίο προκύπτει από το άθροισμα της συντάξεως επιχειρήσεως και της νόμιμης συντάξεως).

Το δεύτερο και το τρίτο προδικαστικό ερώτημα

19. Το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα έχει σχέση με την επιλογή την οποία το αγγλικό σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως επιτρέπει στις έγγαμες γυναίκες μεταξύ, αφενός, της ολοσχερούς καταβολής των εισφορών συντάξεως, οπότε δικαιούνται πλήρη σύνταξη ορίου ηλικίας, και, αφετέρου, της καταβολής μειωμένων εισφορών, οπότε δικαιούνται μειωμένη σύνταξη (ή και καθόλου).

Στην περίπτωση των γυναικών που, όπως η F. M. Roberts, επέλεξαν την δεύτερη λύση και οι οποίες επομένως δεν λαμβάνουν

πλήρη σύνταξη, η Birds υπολογίζει παρά ταύτα τη συμπληρωματική σύνταξη ως εάν ελάμβαναν πλήρη σύνταξη. Συγκεκριμένα, η Birds αφαιρεί από το ποσό που καταβάλλεται στις γυναίκες αυτές ως συμπληρωματική σύνταξη όταν συμπληρώνουν την ηλικία των 60 ετών όχι το ποσό της νόμιμης συντάξεως που *πράγματι* λαμβάνουν αλλά το ποσό το οποίο *θα μπορούσαν* να λαμβάνουν εάν είχαν καταβάλει πλήρεις συνταξιοδοτικές εισφορές. Το Court of Appeal ερωτά ποια επιρροή μπορεί να ασκεί το στοιχείο αυτό στην απάντηση που το Δικαστήριο θα δώσει στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα.

Μολονότι η F. M. Roberts δεν έχει θεμελιώσει κανένα δικαίωμα νόμιμης συντάξεως βάσει των συνταξιοδοτικών εισφορών που κατέβαλε κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής της σταδιοδρομίας, της καταβάλλεται ωστόσο από τις δημόσιες αρχές σύνταξη χηρείας της οποίας το ποσό αντιστοιχεί προς το ποσό πλήρους συντάξεως. Με το τρίτο προδικαστικό του ερώτημα, το Court of Appeal ερωτά εάν ο παράγοντας αυτός μπορεί να επηρεάσει την απάντηση που το Δικαστήριο θα δώσει στα δύο πρώτα προδικαστικά ερωτήματα.

20. Μετά την ανάγνωση του τρίτου προδικαστικού ερωτήματος, το Δικαστήριο θα μπορούσε να τείνει στο να αγνοήσει ως καθαρά υποθετικό το δεύτερο ερώτημα που του υπέβαλε το Court of Appeal [25]. Συγκεκριμένα, φαίνεται ότι τα ποσά που η Birds παρακρατεί από την πραγματική σύνταξη της F. M. Roberts αντιστοιχούν πράγματι σε μια όντως καταβαλλόμενη στην F. M. Roberts νόμιμη σύνταξη, ήτοι εν προκειμένω στη σύνταξη χηρείας. Ωστόσο, αυτό δεν εμποδίζει να εξετάσω το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα. Εφόσον το νόμιμο έρεισμα βάσει του οποίου οι δημόσιες αρχές χορηγούν τις συντάξεις γήρατος και τις συντάξεις χηρείας είναι διαφορετικό [26], φρονώ πράγματι ότι το ερώτημα αυτό παρουσιάζει μεγαλύτερη και όχι μόνο καθαρώς υποθετική σημασία.

21. Εάν σε μια επιχείρηση όπως η Birds επιτρεπόταν να αφαιρεί από το ποσό της συμπληρωματικής συντάξεως που καταβάλλει σε γυναίκα πρώην μέλος του προσωπικού της όπως η F. M. Roberts μόνον το ποσό της νόμιμης συντάξεως που αυτή *πράγματι* λαμβάνει, αυτό θα υποχρέωνε στην πραγματικότητα την εν λόγω επιχείρηση να αντισταθμίζει για την εργαζομένη αυτή την απώλεια νόμιμης συντάξεως που προκύπτει ευθέως από το ότι επέλεξε το σύστημα καταβολής μειωμένων εισφορών. Συμμερίζομαι την άποψη της Birds, της Επιτροπής και του αιτούντος δικαστηρίου ότι αυτό θα ευνοούσε παρανόμως τις πρώην εργαζόμενες οι οποίες είναι έγγαμες και οι οποίες επέλεξαν να καταβάλλουν μειωμένες εισφορές. Συγκεκριμένα, μολονότι έχουν καταβάλει σημαντικά μικρότερες εισφορές, θα ελάμβαναν το ίδιο συνολικό ποσό συντάξεως ορίου ηλικίας (σύνταξη επιχειρήσεως πλέον νομίμου συντάξεως) με αυτό που λαμβάνουν όσοι κατέβαλαν ανέκαθεν πλήρεις εισφορές, ήτοι οι άνδρες, οι άγαμες γυναίκες και ένα τμήμα των εγγάμων γυναικών. Μια τέτοια ερμηνεία του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ θα παρακινούσε όλες τις έγγαμες εργαζόμενες που απασχολούνται στη Birds ή σε συγκρίσιμες επιχειρήσεις να επιλέγουν την καταβολή μειωμένων εισφορών, πράγμα το οποίο δεν μπορεί να αποτελεί το πνεύμα του άρθρου 119. Επιπλέον, αυτό θα ήταν ασυμβίβαστο προς την αρχή της ισότητας την οποία ωστόσο το Δικαστήριο θεωρεί ως «μία από τις θεμελιώδεις αρχές του κοινοτικού δικαίου» (βλ. το σημείο 12 ανωτέρω).

25 — Το άρθρο 177 της Συνθήκης ΕΟΚ δεν επιτρέπει στο Δικαστήριο να δίδει απαντήσεις σε ερωτήματα καθαρώς υποθετικά. Βλ. απόφαση της 16ης Ιουλίου 1992, υπόθεση C-83/91, Meilicke, Συλλογή 1992, σ. I-4871, σκέψεις 25, 32 και 33.

26 — Το ερώτημα θα είχε εν πάση περιπτώσει μεγαλύτερη σημασία και όχι μόνο καθαρά υποθετική εάν προέκυπτε ότι οι συντάξεις γήρατος και οι συντάξεις χηρείας που χορηγούνται από τις δημόσιες αρχές είναι σωρευόμενες. Ωστόσο, η δικογραφία δεν περιλαμβάνει καμία σχετική ένδειξη.

22. Επομένως, φρονώ ότι για τον υπολογισμό της συμπληρωματικής συντάξεως που χορηγεί στις έγγαμες πρώην εργαζόμενες που έχουν επιλέξει το σύστημα των μειωμένων συνταξιοδοτικών εισφορών και οι οποίες, κατά συνέπεια, λαμβάνουν μειωμένη νόμιμη σύνταξη, μια επιχείρηση όπως η Birds μπορεί παρά ταύτα να αφαιρεί από το ποσό αυτής της συμπληρωματικής συντάξεως το ποσό της νόμιμης συντάξεως που οι συνταξιοδοτούμενες εργαζόμενες θα μπορούσαν να λάβουν εάν είχαν καταβάλει πλήρεις συνταξιοδοτικές εισφορές. Είναι αυτονόητο ότι η επιχείρηση μπορεί κατά μείζονα λόγο να αφαιρεί το ποσό αυτό οσάκις προκύπτει ότι η εν λόγω πρώην εργαζομένη λαμβάνει από τις δημόσιες αρχές σύνταξη χηρείας ίση κατά ποσό προς πλήρη σύνταξη γήρατος.

23. Για τον λόγο αυτό στο δεύτερο και το τρίτο προδικαστικό ερώτημα δίδω την απάντηση ότι ουδεμία επιρροή ασκεί στην απάντηση που πρέπει να δοθεί στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα το γεγονός ότι κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής της σταδιοδρομίας μια συνταξιοδοτούμενη εργαζομένη επέλεξε το σύστημα καταβολής μειωμένων εισφορών και ότι συνεπώς δεν λαμβάνει από τις δημόσιες αρχές καμία σύνταξη γήρατος ή μόνο μειωμένη σύνταξη γήρατος, στην οποία προστίθεται ή όχι σύνταξη χηρείας.

Συμπέρασμα

24. Συμπερασματικώς, προτείνω στο Δικαστήριο να δώσει την ακόλουθη απάντηση στα προδικαστικά ερωτήματα που του υπέβαλε το Court of Appeal:

«1) Ένας εργοδότης δεν ενεργεί κατά τρόπο ασυμβίβαστο προς το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ όταν, ενόψει των διαφορετικών για τους άνδρες και τις γυναίκες προϋποθέσεων ηλικίας θεμελιώσεως συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων οι οποίες εφαρμόζονται από τις δημόσιες αρχές και είναι ακόμη νόμιμες, χρησιμοποιεί για την εφαρμογή του συστήματος συμπληρωματικής συντάξεως επιχειρήσεως ένα τρόπο υπολογισμού που αποβλέπει στο να εξασφαλίζει στους συνταξιοδοτουμένους εργαζομένους άνδρες και γυναίκες το ίδιο συνολικό ποσό συντάξεως ορίου ηλικίας (το οποίο προκύπτει από το άθροισμα της συντάξεως επιχειρήσεως και της νόμιμης συντάξεως).

2) Στην περίπτωση που μια συνταξιοδοτουμένη εργαζομένη επέλεξε κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής της σταδιοδρομίας να καταβάλλει μειωμένες συνταξιοδοτικές εισφορές, ο εργοδότης της δεν παραβαίνει το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ εάν υπολογίζει παρά ταύτα το προπαρατεθέν στο προηγούμενο σημείο συνολικό ποσό της συντάξεως γήρατος βάσει της νόμιμης συντάξεως που η εν λόγω συνταξιοδοτουμένη εργαζομένη θα μπορούσε να λαμβάνει εάν είχε καταβάλει πλήρεις συνταξιοδοτικές εισφορές. Αυτό ισχύει κατά μείζονα λόγο σε περίπτωση που η συνταξιοδοτουμένη εργαζομένη λαμβάνει σύνταξη χηρείας ίση κατά ποσό με σύνταξη γήρατος.»