# SENTENZA DELLA CORTE
del 26 febbraio 1986 *

Nel procedimento 262/84,

avente ad oggetto la domanda di pronunzia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del trattato CEE, dallo Hoge Raad der Nederlanden, nella causa dinanzi ad esso pendente fra

**Vera Mia Beets-Proper**, residente in Amsterdam,

e

**F. Van Lanschot Bankiers NV**, con sede a 's-Hertogenbosch

domanda vertente sull'interpretazione della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto concerne l'accesso al lavoro, alla preparazione ed alla promozione professionali, e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40),

## LA CORTE,

composta dai signori Mackenzie Stuart, presidente, U. Everling e K. Bahlmann, presidenti di sezione, G. Bosco, T. Koopmans, O. Due e T. F. O'Higgins, giudici,

avvocato generale: Sir Gordon Slynn
cancelliere: D. Louterman, amministratore

viste le osservazioni presentate:

— per la ricorrente in cassazione, dall'avv. I. G. F. Cath, del foro di Bruxelles,

— per la resistente in cassazione, dall'avv. C. D. van Boeschoten del foro dell'Aia, nella fase scritta, e dall'avv. G. M. M. Den Drijver, nella fase orale,

* Lingua processuale: l'olandese.

— per il governo del Regno di Danimarca, dal sig. L. Mikaelsen, del ministero degli Affari esteri in qualità di agente, nella fase scritta,

— per il governo del Regno dei Paesi Bassi, dal sig. I. Verkade, del ministero degli Affari esteri, in qualità di agente, nella fase scritta,

— per il governo del Regno Unito, dalla sig.ra S. J. Hay, del Treasury Solicitor's Department, Londra, in qualità di agente, nella fase scritta, e dal sig. P. Goldsmith, barrister, nella fase orale,

— per la Commissione delle Comunità europee, dal sig. J. R. Currall, membro del suo ufficio legale, in qualità di agente, assistito dall'avv. Herbert, del foro di Bruxelles,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 18 settembre 1985,

ha pronunziato la seguente

SENTENZA

(Parte « In fatto » non riprodotta)

## In diritto

1 Con ordinanza 2 novembre 1984, pervenuta alla Corte il 9 novembre successivo, lo Hoge Raad der Nederlanden ha sollevato, a norma dell'art. 177 del trattato CEE, una questione pregiudiziale vertente sull'interpretazione della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto concerne l'accesso al lavoro, alla preparazione ed alla promozione professionali, e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40).

2 La questione è stata sollevata nell'ambito di una lite fra la sig.ra V. M. Beets-Proper (in prosieguo: « la ricorrente ») e la società F. Van Lanschots Bankiers NV (in

prosieguo: « la resistente »), lite vertente sulla compatibilità del licenziamento della ricorrente con l'art. 1637 ij del codice civile olandese e col diritto comunitario.

3 La ricorrente lavorava dal 1969, in qualità di segretaria, presso la banca Vermeer & Co. di Amsterdam e, in seguito alla fusione, di detta azienda con l'ex banca Van Lanschot nel 1972, presso quest'ultima sino alla fine dell'agosto 1982. Il rapporto di lavoro era disciplinato dal contratto collettivo per il settore bancario, stipulato per gli anni 1980 e 1981, nonché dal regolamento sulle pensioni della « Fondation Fonds de pension F. Van Lanschot ».

4 L'art. 3 di questo regolamento dispone che gli iscritti hanno diritto alla pensione di vecchiaia « a partire dalla data del collocamento a riposo ». Tale data viene definita dall'art. 1 del suddetto regolamento come « il primo del mese successivo a quello durante il quale l'assicurato di sesso maschile raggiunge l'età di 65 anni e l'assicurato di sesso femminile l'età di 60 anni ».

5 Poiché, nell'agosto del 1982, la ricorrente aveva raggiunto l'età di 60 anni, la resistente riteneva che il rapporto di lavoro di questa fosse risolto ipso jure il 1° settembre 1982, in considerazione di una clausola tacita di estinzione del contratto di lavoro, senza che fosse necessario notificarle il licenziamento. Con lettera 2 agosto 1982, la resistente la informava che le spettava la pensione di vecchiaia nonché la pensione complementare, fino all'età di 65 anni. Dal 1° settembre 1982, la ricorrente non veniva più ammessa al lavoro.

6 Già nel maggio del 1981, la ricorrente aveva manifestato alla resistente l'intenzione di continuare il rapporto di lavoro, eventualmente con orario ridotto, dopo la data del collocamento a riposo. La resistente le aveva comunicato, nel novembre del 1981, di non essere d'accordo.

7 Con atto 16 settembre 1982, la ricorrente citava la resistente, con rito sommario, dinanzi al presidente dell'Arrondissementsrechtbank di Amsterdam, per ottenere di poter svolgere di nuovo il lavoro di segretaria di direzione presso gli uffici della resistente ed il pagamento dello stipendio dal 1° settembre 1982, e ciò fino al momento in cui il rapporto di lavoro fosse estinto in modo giuridicamente valido.

8 La ricorrente si è pure rivolta alla « commissione (olandese) per la parità di trattamento degli uomini e delle donne nei rapporti di lavoro » istituita dalla « Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen » (legge sulla parità di retribuzione delle donne e degli uomini) (Stb. 1975, 129). Il 14 febbraio 1983 la Commissione giungeva alla conclusione « che, a svantaggio della ricorrente, una distinzione viene fatta tra gli uomini e le donne al momento dell'estinzione del contratto di lavoro mediante l'applicazione di limiti di età diversi ».

9 Dopo che la domanda era stata respinta dall'Arrondissementsrechtbank, la ricorrente interponeva appello dinanzi al Gerechtshof di Amsterdam che confermava, con sentenza 19 maggio 1983, la sentenza dell'Arrondissementsrechtbank, motivando che « l'eccezione di cui all'art. 1637 ij, n. 1, 2° inciso (del codice civile) si applica in questo caso ».

10 L'art. 1637 ij del codice civile olandese dispone:

« 1) Il datore di lavoro non può fare differenza fra gli uomini e le donne né direttamente né indirettamente, ad esempio riferendosi allo stato matrimoniale o familiare, all'atto della stipulazione del contratto di lavoro, all'atto di promozioni e all'atto dell'estinzione del contratto di lavoro. Le condizioni di lavoro non comprendono gli assegni o diritti che derivano da disposizioni di regolamenti in fatto di pensione. Il primo inciso del presente numero non si applica quando il sesso è determinante.

2) Qualsiasi clausola contraria al 1° inciso del numero precedente è nulla.

3) Il 1° inciso del presente articolo non si applica alle clausole relative alla tutela della donna, in particolare a causa della gravidanza o della maternità.

4) Il 1° inciso del n. 1, del presente articolo non si applica alle clausole che tendono a favorire i lavoratori di un determinato sesso al fine di abolire disparità di fatto.

5) L'estinzione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro, in considerazione della circostanza che il lavoratore si è avvalso, giudizialmente o no, del n. 1 del presente articolo, è nulla. Nei due mesi che seguono il licenziamento o l'estinzione del rapporto di lavoro, qualora il datore di lavoro abbia

posto fine a tale rapporto altrimenti che col licenziamento, il lavoratore può far valere la nullità dell'estinzione. L'azione di annullamento dev'essere comunicata al datore di lavoro. Questi non deve risarcire il danno nel caso dell' estinzione di cui al 1° inciso del presente numero.

6) Il datore di lavoro non può far differenza all'atto della stipulazione del contratto di lavoro a seconda che la controparte sia coniugata o celibe ».

11 Il Gerechtshof di Amsterdam motivava l'esistenza di uno « stretto nesso tra la fine del contratto di lavoro e l'inizio della quiescenza » in particolare col fatto che, per i dipendenti di sesso femminile della resistente, che vanno a riposo all'età di 60 anni, « l'aumento gratuito della pensione corrisponde al 2% della retribuzione all'anno, mentre per i lavoratori di sesso maschile, per i quali l'età della quiescenza è fissata a 65 anni, tale aumento è solo dell'1,75% ».

12 Dopo che la ricorrente ha proposto un ricorso in cassazione dinanzi allo Hoge Raad, questo ha sottoposto alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

« Se la direttiva del Consiglio delle Comunità europee 9 febbraio 1976 (76/207) lasci agli Stati membri la facoltà di non comprendere fra le condizioni di lavoro per le quali, in forza di detta direttiva, dev'essere prescritta la parità di trattamento di uomini e donne una condizione, espressa o tacita, riguardante l'estinzione del rapporto di lavoro a causa dell'età raggiunta dal lavoratore, qualora detta condizione sia connessa all'età alla quale il lavoratore acquista il diritto alla prestazione di quiescenza ».

**Sul contesto giuridico della lite**

13 L'art. 1, n. 1, della direttiva 76/207 è così formulato:

« Scopo della presente direttiva è l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ivi compresa la promozione, e l'accesso alla formazione professionale, nonché le condizioni di lavoro e, alle condizioni di cui al paragrafo 2, la sicurezza sociale. Tale principio è denominato qui appresso " principio della parità di trattamento ". »

14 L'art. 2, n. 1, di detta direttiva dispone che:

« Ai sensi delle seguenti disposizioni il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia. »

15 L'art. 5, n. 1 della suddetta direttiva recita:

« L'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso. »

16 L'art. 1, n. 2, della direttiva stabilisce che:

« Per garantire la graduale attuazione del principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale, il Consiglio adotterà, su proposta della Commissione, disposizioni che ne precisino in particolare il contenuto, la portata e le modalità di applicazione. »

17 A norma di quest'ultima disposizione, il Consiglio adottava la direttiva 19 dicembre 1978, 79/7, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento fra gli uomini e le donne in fatto di previdenza sociale (GU L 6, pag. 24), che gli Stati membri dovevano trasporre nel diritto nazionale secondo l'art. 8, n. 1, entro il termine di sei anni a decorrere dalla notifica. Detta direttiva si applica, secondo l'art. 3, n. 1,

« a) ai regimi legali che assicurano una protezione contro i rischi seguenti:

— malattia,

— invalidità,

— vecchiaia,

— infortunio sul lavoro e malattia professionale,

— disoccupazione;

b) alle disposizioni concernenti l'assistenza sociale, nella misura in cui siano destinate a completare i regimi di cui alla lettera a) o a supplire ad essi. »

18 Secondo l'art. 7, n. 1, la direttiva

« ( ... ) non pregiudica la facoltà degli Stati membri di escludere dal suo campo d'applicazione:

a) la fissazione del limite di età per la concessione della pensione di vecchiaia e di fine lavoro e le conseguenze che possono derivarne per altre prestazioni;

( ... ) »

19 Per quanto riguarda i regimi particolari di previdenza sociale, l'art. 3, n. 3, della stessa direttiva dispone che, per garantire l'attuazione del principio della parità di trattamento in siffatti regimi, « il Consiglio adotterà, su proposta della Commissione, disposizioni che ne precisino il contenuto, la portata e le modalità di applicazione. » Il 5 maggio 1983 la Commissione ha sottoposto al Consiglio la proposta di una direttiva relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne nei regimi particolari di previdenza sociale (GU C 134, pag. 7), che si applica, secondo l'art. 2, n. 1, « alle prestazioni destinate a completare le prestazioni dei regimi legali di sicurezza sociale o a sostituirvisi ». Il Consiglio non si è ancora pronunciato su detta proposta.

20 Dagli atti processuali si desume che la normativa olandese in fatto di previdenza sociale, l'art. 7 della « Algemene Ouderdomswet » (ultima versione completa all'epoca dei fatti: Stb. 1956, 281; versione attualmente in vigore: Stb 1985, 181), contempla una sola età di collocamento a riposo per entrambi i sessi, cioè 65 anni.

21 Oltre alla ricorrente e alla resistente, il governo del Regno dei Paesi Bassi, il governo del Regno di Danimarca, il governo del Regno Unito e la Commissione hanno presentato osservazioni in questa causa.

**Sulla questione sollevata**

22 La ricorrente, il governo danese e la Commissione sostengono che la questione vada risolta in senso negativo.

23 La ricorrente assume, in sostanza, che la presente causa verte sulle differenze di trattamento, non già quanto ai requisiti per la corresponsione della pensione di vecchiaia e di anzianità per la quale, in via provvisoria, potrebbe essere mantenuta in vigore un'età diversa, a norma dell'art. 1, n. 2, della direttiva 76/207 e dell'art. 7, n. 1, della direttiva 79/7, bensì quanto alle condizioni inerenti al licenziamento, ai sensi dell'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207.

24 Dato che il legislatore comunitario ha voluto dare l'applicazione più lata possibile del principio della parità di trattamento degli uomini e delle donne in fatto di lavoro, in quanto principio fondamentale del diritto comunitario, la nozione di « condizioni di lavoro » dovrebbe essere intesa in senso ampio in modo da comprendere pure i casi di estinzione del contratto di lavoro, mentre l'eccezione a tale principio dovrebbe essere interpretata in modo restrittivo e verterebbe solo sul trattamento di quiescenza.

25 Secondo la ricorrente, la clausola espressa o tacita relativa all'estinzione del rapporto di lavoro non può perdere la natura di « condizione di lavoro » quando si riferisce all'età in cui il lavoratore acquista il diritto alla pensione di vecchiaia, giacché il diritto comunitario ignorerebbe qualsiasi nesso fra i due settori. Un siffatto nesso non potrebbe nemmeno essere desunto dalla sentenza 16 febbraio 1982 (Burton, 19/81, Racc 1982, pag. 555), che avrebbe riguardato la diversa questione delle condizioni d'accesso ad un regime di dimissioni volontarie.

26 La Commissione sostiene pure che l'estinzione del rapporto di lavoro, vuoi mediante licenziamento, vuoi *ipso jure*, fa parte delle « condizioni di lavoro » e non rientra né nelle eccezioni al principio della parità di trattamento di cui si parla nell'art. 2 della direttiva 76/207 né nel campo d'applicazione della direttiva 79/7. Essa precisa in proposito che negli ordinamenti giuridici nazionali l'estinzione del rapporto di lavoro rientra del pari nel diritto del lavoro e non in quello della previdenza sociale. Il fatto che detta estinzione coincida con l'età del collocamento a riposo non potrebbe avere l'effetto di escluderla dall'ambito d'applicazione della direttiva 76/207.

27 Il governo danese, che condivide in sostanza questa tesi, aggiunge che, nel trasporre la direttiva 76/207 nel diritto nazionale, il legislatore danese ha inteso il divieto di discriminazione, posto dall'art. 5, n. 1, di detta direttiva, nel senso che esso osta al mantenimento in vigore di età di estinzione del rapporto di lavoro diverse a seconda del sesso dei lavoratori a causa del collocamento a riposo.

28 La resistente eccepisce che per risolvere il problema del se la differenza di trattamento in esame sia discriminatoria ai sensi della direttiva 76/207 occorre prendere in considerazione, stando alla sentenza Burton, il nesso fra le clausole pattizie ed il regime speciale relativo all'età del collocamento a riposo.

29 A questo proposito, essa rileva che, secondo il regolamento sulle pensioni della « Fondation Fonds de pension F. Van Lanschot », l'età a partire dalla quale gli assicurati hanno diritto alla pensione è fissata a 65 anni per i lavoratori di sesso maschile e a 60 anni per i lavoratori di sesso femminile, e che la fissazione di età diverse per l'estinzione obbligatoria del rapporto di lavoro è direttamente connessa a questa età minima, dato che, secondo il diritto olandese, l'estinzione del rapporto di lavoro è la conseguenza immediata ed automatica del regime delle pensioni e delle età del collocamento a riposo. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato avrebbe infatti una durata massima predeterminata dall'età del collocamento a riposo in modo da cessare *ipso jure* alla data in cui ha inizio la pensione; non sarebbe quindi necessario inserire espressamente nel contratto una clausola in tal senso. Quindi, fintantoché dei regimi di pensione contemplano delle età di collocamento a riposo diverse per gli uomini e per le donne, i loro rapporti di lavoro col datore di lavoro si estingueranno ad età diverse.

30 Dalla sentenza Burton si desumerebbe che, tenuto conto di detto nesso, il diverso trattamento delle donne in esame non ricadrebbe sotto il divieto di discriminazione della direttiva 76/207, ma sarebbe compatibile col diritto comunitario finché gli Stati membri conservino la facoltà di tollerare in forza dell'eccezione a favore della previdenza sociale di cui all'art. 1, n. 2, della direttiva 76/207, delle età di collocamento a riposo diverse per gli uomini e per le donne.

31 Si potrebbe concluderne che la direttiva 76/207 lascia agli Stati membri la facoltà di non comprendere, fra le condizioni di lavoro a proposito delle quali la parità di trattamento degli uomini e delle donne dev'essere imposta in forza della stessa

direttiva, una condizione espressa o tacita relativa all'estinzione del rapporto di lavoro a causa dell'età raggiunta dal lavoratore, qualora detta condizione sia connessa all'età alla quale il lavoratore ha diritto al trattamento di quiescenza.

32 I governi olandese e britannico considerano del pari la differenza di trattamento in esame compatibile col diritto comunitario, tenuto conto del nesso esistente fra l'estinzione del rapporto di lavoro e l'età del collocamento a riposo contemplata dal regime pensionistico e del fatto che non vi è alcuna direttiva che dichiari discriminatoria una siffatta differenza di età per i regimi speciali di previdenza sociale.

33 Il governo dei Paesi Bassi sostiene inoltre che, tenuto conto della coincidenza fra la data di estinzione del rapporto di lavoro e alla data di collocamento a riposo e del contenuto del regime pensionistico, una diversa interpretazione potrebbe avere come conseguenza che i datori di lavoro e le casse pensioni sarebbero costretti in molti casi ad adeguare secondo la loro concezione tanto il contenuto dei regimi pensionistici, quanto la data del collocamento a riposo.

34 Va anzitutto osservato che il problema interpretativo sottoposto alla Corte non riguarda l'accesso a un regime legale o particolare di quiescenza, cioè i presupposti per l'acquisto della pensione di vecchiaia o di anzianità, bensì la fissazione del limite di età per quanto riguarda l'estinzione del rapporto di lavoro. Tale questione riguarda le ipotesi di licenziamento e rientra quindi nella direttiva 76/207.

35 L'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207, dispone, infatti, che l'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, ivi comprese le condizioni di licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso.

36 Nella succitata sentenza Burton, la Corte ha già affermato che la nozione di « licenziamento », che figura in detta disposizione, va intesa in senso ampio. Di conseguenza, il limite di età per le dimissioni obbligatorie dei lavoratori nell'ambito di un licenziamento collettivo, anche se tale messa a riposo implica la corresponsione d'una pensione di vecchiaia anticipata, rientra nella nozione di « licenziamento » così interpretata.

37 Come la Corte ha posto in rilievo nella stessa sentenza *Burton*, la lettera dell'art. 7 della direttiva 79/7 non osta alla facoltà degli Stati membri di escludere dal suo campo d'applicazione la fissazione dell'età per la corresponsione della pensione di vecchiaia e di anzianità, e le conseguenze che possono derivarne per altre prestazioni nel settore dei sistemi legali di previdenza sociale. La Corte ha quindi ammesso che prestazioni connesse ai regimi nazionali relativi all'età minima per il pensionamento, diversa per gli uomini e per le donne, possono derogare all'obbligo di cui sopra.

38 Tuttavia, in considerazione della fondamentale importanza del principio della parità di trattamento che la Corte ha ripetutamente rilevato, l'eccezione all'ambito di applicazione della direttiva 76/207 di cui all'art. 1, n. 2, della stessa, per il settore della previdenza sociale va interpretata in modo restrittivo. Di conseguenza, l'eccezione al divieto di discriminazione in base al sesso di cui all'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva 79/7 non si applica se non alle conseguenze derivanti dalla fissazione dell'età del pensionamento per la corresponsione delle pensioni di vecchiaia e di anzianità per altre prestazioni previdenziali.

39 A questo proposito, va rilevato che, mentre l'eccezione di cui all'art. 7 della direttiva 79/7 riguarda le conseguenze derivanti dal limite d'età per prestazioni previdenziali, la presente causa verte sul licenziamento ai sensi dell'art. 5 della direttiva 76/207.

40 La questione sollevata dallo Hoge Raad va quindi risolta dichiarando che l'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207 va interpretato nel senso che esso non lascia agli Stati membri la facoltà di escludere dall'applicazione del principio della parità di trattamento la condizione espressa o tacita di un contratto concluso in base ad un accordo collettivo, la quale determini l'estinzione del rapporto di lavoro a causa dell'età raggiunta dal lavoratore, qualora tale età dipenda dall'età, diversa per gli uomini e per le donne, alla quale il lavoratore acquista il diritto alla pensione.

**Sulle spese**

41 Le spese sostenute dal governo del Regno di Danimarca e dal governo del Regno Unito nonché dalla Commissione delle Comunità europee che hanno presentato

osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE,

pronunziandosi sulla questione sottopostale dallo Hoge Raad der Nederlanden, con ordinanza 2 novembre 1984 dichiara:

**« L'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207 va interpretato nel senso che esso non lascia agli Stati membri la facoltà di escludere dall'applicazione del principio della parità di trattamento la condizione espressa o tacita di un contratto concluso in base ad un accordo collettivo, la quale determini l'estinzione del rapporto di lavoro a causa dell'età raggiunta dal lavoratore, qualora tale età dipenda dall'età diversa per gli uomini e per le donne, alla quale il lavoratore acquista il diritto alla pensione ».**

Mackenzie Stuart · Everling · Bahlmann

Bosco · Koopmans · Due · O'Higgins

Così deciso e pronunziato a Lussemburgo, il 26 febbraio 1986.

Il cancelliere

P. Heim

Il presidente

A. J. Mackenzie Stuart