2. Λαμβανομένης υπόψη της θεμελιώδους σημασίας της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, η εξαίρεση από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 76/207, περί της εφαρμογής της αρχής αυτής όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας, η οποία προβλέπεται στο άρθρο 1, παράγραφος 2 ως προς τα θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως, πρέπει να ερμηνεύεται στενώς. Από αυτό έπεται ότι η εξαίρεση από την απαγόρευση των διακρίσεων βάσει του φύλου, η οποία προβλέπεται στο άρθρο 7, παράγραφος 1, στοιχείο α, της οδηγίας 79/7, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως, έχει εφαρμογή μόνον όσον αφορά τον καθορισμό ηλικίας συνταξιοδοτήσεως για τη χορήγηση συντάξεων γήρατος και συντάξεων λόγω αποχωρήσεως, καθώς και τις συνέπειες που προκύπτουν από τον καθορισμό αυτό όσον αφορά άλλες παροχές κοινωνικής ασφαλίσεως.

3. Το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 έχει την έννοια ότι δεν παρέχεται στα κράτη μέλη η ευχέρεια να εξαιρούν από την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ρητές ή σιωπηρές ρήτρες συμβάσεων εργασίας, συναπτομένων βάσει συλλογικής συμβάσεως, που έχουν ως αποτέλεσμα τη λύση της σχέσης εργασίας λόγω της ηλικίας που συμπληρώνει ο εργαζόμενος, όταν η ηλικία αυτή υπολογίζεται βάσει της ηλικίας κατά την οποία ο εργαζόμενος αποκτά δικαίωμα συντάξεως λόγω αποχωρήσεως και η οποία διαφέρει μεταξύ ανδρών και γυναικών.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ SIR GORDON SLYNN της 18ης Σεπτεμβρίου 1985 *

Κύριε πρόεδρε,
Κύριοι δικαστές,

Το Δικαστήριο επιλαμβάνεται της υποθέσεως αυτής κατόπιν αιτήσεως εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως, την οποία υπέβαλε, κατ' εφαρμογή του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, στις 2 Νοεμβρίου 1984, το Hoge Raad (Ανώτατο Δικαστήριο) των Κάτω Χωρών στο πλαίσιο υποθέσεως που εκκρεμεί ενώπιόν του μεταξύ της Vera Mia Beets-Proper και της Van Lanschot Bankiers NV.

Στις 12 Μαΐου 1969, η Beets-Proper προσελήφθη στην ολλανδική τράπεζα Vermeer & Co. Το 1972 η Vermeer & Co. συγχωνεύτηκε με την F. Van Lanschot Bankiers NV. (στο εξής η «Van Lanschot»). Η Van Lanschot συνέχισε να απασχολεί όλο το προσωπικό της Vermeer & Co. Σύμφωνα με την απόφαση περί παραπομπής, η σχέση εργασίας της Beets-Proper με τη Van Lanschot διέπεται από τη συλλογική σύμβαση εργασίας του τραπεζικού κλάδου για τα έτη 1980 και 1981 και από τον κανονισμό περί του συνταξιοδοτικού συστήματος της Van Lanschot. Το άρθρο 1 του κανονισμού αυτού ορίζει ως ημερομηνία συνταξιοδοτήσεως («de pensioendatum») την πρώτη ημέρα του επομένου μηνός που έπεται του μήνα κατά τον οποίο τα άρρενα μέλη του συστήματος συμπληρώνουν το 65ο έτος της ηλικίας τους και τα θήλεα μέλη το 60ο. Το

* Μετάφραση από τα αγγλικά.

άρθρο 3, παράγραφος 1, του ίδιου κανονισμού ορίζει, μεταξύ άλλων, ότι οι υπαγόμενοι στο σύστημα δικαιούνται από την ημερομηνία συνταξιοδοτήσεως να λάβουν σύνταξη γήρατος.

Το από 7 Μαΐου 1969 έγγραφο της δικογραφίας, το οποίο θεωρώ ως το πρωτότυπο της σύμβασης εργασίας που συνήψε η Beets-Proper με την Vermeer & Co., δεν αναφέρει καμία ηλικία ή ημερομηνία για τη λύση της σύμβασης εργασίας. Καμία μνεία δεν φαίνεται επίσης να υπάρχει και στη συλλογική σύμβαση εργασίας του τραπεζικού κλάδου για τα έτη 1980 και 1981, μολονότι η σύμβαση αυτή αναφέρεται, κάπως εκτενώς στους όρους που αφορούν τις συντάξεις, στο άρθρο 20α και στα πρωτόκολλα I έως V. Πάντως, φαίνεται ότι κατά τον ολλανδικό νόμο η σύμβαση εργασίας λύεται αυτομάτως όταν ο εργαζόμενος συμπληρώσει την ηλικία που ορίζεται από το συνταξιοδοτικό σύστημα ως ηλικία κατά την οποία ο εργαζόμενος δικαιούται το πρώτον να συνταξιοδοτηθεί (π.χ. παράγραφος 6 των προτάσεων του procureur-generaal προς το Hoge Raad στην υπό κρίση υπόθεση· πρβλ. παραγράφους 2.6 και 4.4 της από 14 Φεβρουαρίου 1983 γνωμοδοτήσεως της ολλανδικής επιτροπής για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών εργαζομένων, επίσης στην υπό κρίση υπόθεση).

Η Beets-Proper συμπλήρωσε το 60ό έτος της ηλικίας της τον Αύγουστο του 1982. Η Van Lanschot θεώρησε, συνεπώς, ότι η σύμβαση εργασίας της Beets-Proper έληγε αυτομάτως την 1η Σεπτεμβρίου 1982. Δεν υπήρξε τυπική απόλυση (και, επομένως, δεν απαιτήθηκε για την απόλυση η συναίνεση του τοπικού γραφείου απασχολήσεως, όπως προβλέπεται από το ολλανδικό δίκαιο), αλλά από την 1η Σεπτεμβρίου 1982 δεν επιτρεπόταν πλέον στην Beets-Proper να εργάζεται.

Στις 16 Σεπτεμβρίου 1982, η Beets-Proper υπέβαλε στον πρόεδρο του Arrondissementsrechtbank του Άμστερνταμ αίτηση λήψεως προσωρινών μέτρων και ζήτησε να υποχρεωθεί η Van Lanschot να της επιτρέψει να παράσχει τη συμφωνηθείσα εργασία ως γραμματέας των διευθυντών των γραφείων της Van Lanschot στο Άμστερνταμ και να της καταβάλει το μισθό της από 1ης Σεπτεμβρίου 1982 και μέχρις ότου η σύμβαση εργασίας της λήξει εγκύρως κατά νόμο. Ο πρόεδρος απέρριψε το αίτημά της με απόφαση της 7ης Οκτωβρίου 1982. Η Beets-Proper άσκησε έφεση κατά της αποφάσεως αυτής ενώπιον του Gerechtshof του Άμστερνταμ.

Στις 14 Φεβρουαρίου 1983, η ολλανδική επιτροπή για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών εργαζομένων, γνωμοδότηση της οποίας είχε επίσης ζητήσει η Beets-Proper, εξέδωσε γνωμοδότηση υπέρ της Beets-Proper και αποφάνθηκε (στην παράγραφο 5.1) ότι είχε γίνει άμεση διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών εις βάρος της Beets-Proper, συνιστάμενη στην εφαρμογή διαφορετικού ορίου ηλικίας για τη λύση των συμβάσεων εργασίας. Εντούτοις, το Gerechtshof, μολονότι ενημερώθηκε για τη γνωμοδότηση αυτή, επικύρωσε την απόφαση του προέδρου του Arrondissementsrechtbank με απόφαση της 19ης Μαΐου 1983. Στις 29 Ιουνίου 1983, η Beets-Proper άσκησε αναίρεση κατά της αποφάσεως του Gerechtshof ενώπιον του Hoge Raad των Κάτω Χωρών.

Κατά τη διαδικασία ενώπιον του Hoge Raad τέθηκε θέμα ερμηνείας του άρθρου 1637ij του ολλανδικού αστικού κώδικα, οι δύο πρώτες παράγραφοι του οποίου ορίζουν:

«1) Όσον αφορά τη σύναψη συμβάσεως εργασίας, την εκπαίδευση του προσωπικού, τους όρους απασχολήσεως, τη βαθμολογική εξέλιξη και τη λύση της συμβάσεως εργασίας, απαγορεύεται στους εργοδότες να εισάγουν άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών, π.χ. με αναφορά στην οικογενειακή κατάσταση του εργαζομένου. Στους όρους απασχολήσεως δεν περιλαμβάνονται παροχές ή δικαιώματα που προβλέπονται από τα συνταξιοδοτικά συστήματα. Το πρώτο εδάφιο της παρούσας παραγράφου δεν εφαρμόζεται στις περιπτώσεις στις οποίες το φύλο του εργαζομένου έχει καθοριστική σημασία.

2) Είναι άκυρη κάθε ρήτρα αντικείμενη στο πρώτο εδάφιο της παραγράφου 1. »

Κατά τη διαδικασία ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων, η Beets-Proper υποστήριξε ότι, εφόσον ο καθορισμός της ηλικίας συνταξιοδοτήσεως μπορεί να θεωρηθεί ως σιωπηρός όρος για τη λύση της συμβάσεως εργασίας, η σύμβαση αντίκειται στο πρώτο εδάφιο του άρθρου 1637ij, παράγραφος 1, διότι εισάγει διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών και, επομένως, είναι άκυρη βάσει του άρθρου 1637ij, παράγραφος 2. Η Van Lanschot, εξάλλου, υποστήριξε ότι ο καθορισμός ηλικίας συνταξιοδοτήσεως από τον κανονισμό που διέπει το συνταξιοδοτικό της σύστημα εμπίπτει στη διάταξη του δευτέρου εδαφίου του άρθρου 1637ij, παράγραφος 1, σύμφωνα με το οποίο οι όροι απασχολήσεως, που υπόκεινται στην απαγόρευση των διακρίσεων βάσει του φύλου που θεσπίζεται στο προηγούμενο εδάφιο, δεν περιλαμβάνουν τις παροχές ή τα δικαιώματα που προβλέπονται από τα συνταξιοδοτικά συστήματα. Ο procureur-generaal του Hoge Raad, ο οποίος ανέπτυξε τις προτάσεις του στις 28 Σεπτεμβρίου 1984, υποστήριξε ότι το ερώτημα που ανακύπτει στην υπόθεση αυτή είναι κατά πόσο το άρθρο 1637ij του ολλανδικού αστικού κώδικα απαγορεύει τις διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την ηλικία κατά την οποία ο εργαζόμενος *δικαιούται* να συνταξιοδοτηθεί, όταν η ηλικία αυτή συμπίπτει με την ηλικία κατά την οποία ο εργαζόμενος *υποχρεούται* να αποχωρήσει από την εργασία του.

Το άρθρο 1637ij του ολλανδικού αστικού κώδικα θεσπίστηκε με το νόμο της 1ης Μαρτίου 1980 (Staatsblad 86), « περί προσαρμογής της ολλανδικής νομοθεσίας στην οδηγία του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών » (δηλαδή την οδηγία 76/207 του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ, ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70). Το Hoge Raad έκρινε σχετικά ότι, προκειμένου να ερμηνεύσει τη διάταξη που περιέχεται στο δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 1637ij του ολλανδικού αστικού κώδικα, ήταν απαραίτητο να διευκρινιστεί το πεδίο εφαρμογής των σχετικών διατάξεων της οδηγίας 76/207 και, ειδικότερα, των άρθρων 1 και 5 αυτής. Προς τούτο, ζήτησε από το Δικαστήριο να εκδώσει προδικαστική απόφαση επί του εξής ερωτήματος:

« Η οδηγία 76/207 του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, παρέχει στα κράτη μέλη την ευχέρεια να μην περιλάβουν μεταξύ των όρων απασχολήσεως, ως προς τους οποίους η οδηγία προβλέπει τη θέσπιση μέτρων για την εξασφάλιση ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών, ένα ρητό ή σιωπηρό όρο περί λύσεως της συμβάσεως εργασίας λόγω ηλικίας του εργαζομένου, όταν ο όρος αυτός αφορά την ηλικία κατά την οποία ο εργαζομενος αποκτά δικαίωμα συνταξιοδοτήσεως; »

Με τις παρατηρήσεις που κατέθεσαν στο Δικαστήριο επί του ερωτήματος αυτού, η Beets-Proper, η δανική κυβέρνηση και η Επιτροπή προτείνουν να δοθεί στο ερώτημα αρνητική απάντηση. Εξάλλου, η Van Lanschot, η κυβέρνηση των Κάτω Χωρών και η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου προτείνουν να δοθεί στο ερώτημα καταφατική απάντηση.

Η Beets-Proper τονίζει ότι η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδη αρχή του κοινοτικού δικαίου και ότι οι εξαιρέσεις από την αρχή αυτή θα πρέπει να ερμηνεύονται στενώς. Η εξαίρεση που προβλέπει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 79/7, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως (ΕΕ, ειδ. έκδ. 05/003, σ. 160), αφορά μόνο τη χορήγηση συντάξεων και δεν εκτείνεται και στη λύση των συμβάσεων εργασίας. Η τελευταία καλύπτεται από το άρθρο 5 της οδηγίας 76/207, σε συνδυασμό με τα άρθρα 1, παράγραφος 1 και 2, παράγραφος 1, της οδηγίας, το οποίο δεν

προβλέπει εξαίρεση από τον κανόνα της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών που θεσπίζει. Οι οδηγίες 76/207 και 79/7 καλύπτουν εντελώς διαφορετικούς τομείς: τα ζητήματα λύσεως της σχέσεως εργασίας εμπίπτουν αποκλειστικά στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 76/207. Η ύπαρξη συνδέσμου μεταξύ όρων απασχολήσεως και ηλικίας συνταξιοδοτήσεως ούτε από την κοινοτική νομοθεσία συνάγεται ούτε προκύπτει από την απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση 19/81, Burton κατά British Railways Board, Συλλογή 1982, σ. 555, η οποία διακρίνεται κατά το ό, τι αφορά δικαίωμα αποζημιώσεως επί εθελουσίας εξόδου, ενώ η υπό κρίση υπόθεση αφορά τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης. Ο καθορισμός της ηλικίας κατά την οποία λύεται η σχέση εργασίας — έστω και αν ο καθορισμός πραγματοποιείται μέσω των κανόνων συνταξιοδοτικού συστήματος — αποτελεί σε κάθε περίπτωση στοιχείο της σχέσης εργασίας [σκέψη 21 της απόφασης του Δικαστηρίου στην υπόθεση 149/77, Defrenne κατά Sabena (1978) ECR σ. 1365, και κυρίως στη σελίδα 1377, Defrenne αριθ. 3]. Το γεγονός ότι το κοινοτικό δίκαιο ανέχεται τη διαφορά (οπωσδήποτε προσωρινή) ως προς την ηλικία συνταξιοδοτήσεως δεν σημαίνει ότι ανέχεται και την ύπαρξη διαφοράς ως προς την ηλικία κατά την οποία λύεται η σύμβαση εργασίας.

Η Επιτροπή υποστηρίζει, πρώτον, ότι ο καθορισμός ορίου ηλικίας για τη λύση της σύμβασης εργασίας σαφώς εμπίπτει στις συνθήκες εργασίας, στις οποίες εφαρμόζεται η οδηγία 76/207 — (Defrenne αριθ. 3, σκέψη 21· Burton, σκέψη 9). Δεύτερον, η Επιτροπή υποστηρίζει ότι το γεγονός ότι η λύση της σύμβασης εργασίας συνδέεται με την ηλικία συνταξιοδοτήσεως δεν εξαιρεί αυτό τον όρο εργασίας από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 76/207. Το άρθρο 1, παράγραφος 2, της οδηγίας δεν εξαιρεί τον όρο αυτό από το πεδίο εφαρμογής της, ούτε ο όρος αυτός εμπίπτει στο πεδίο εφαμογής της οδηγίας 79/7, όπως ορίζεται στο άρθρο 3, παράγραφος 1, αυτής. Από αυτό έπεται, κατά την άποψη της Επιτροπής, ότι τα κράτη μέλη πρέπει να λάβουν τα αναγκαία μέτρα για να καταστήσουν παράνομες κατά το εθνικό τους δίκαιο της ρήτρες αυτές, κατ' εφαρμογή του άρθρου 5, παράγραφος 2, στοιχείο β, της οδηγίας 76/207. Η υπόθεση Burton πρέπει να διακριθεί από την υπό κρίση υπόθεση, διότι οι παροχές επί εθελουσίας εξόδου τις οποίες αφορούσε η υπόθεση εκείνη συνδέονταν άμεσα με τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα και διότι προϋπόθεση του δικαιώματος προς τις παροχές αυτές ήταν να έχει ο αιτών ηλικία μέχρι πέντε έτη μικρότερη από την ηλικία συνταξιοδοτήσεως που θεσπίζει η εθνική νομοθεσία και, επομένως, στην περίπτωση εκείνη είχε εφαρμογή η εξαίρεση που προβλέπει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 79/7, ενώ η υπό κρίση υπόθεση αφορά τη λύση της σύμβασης εργασίας.

Η δανική κυβέρνηση αναφέρει ότι η δανική νομοθεσία περί εφαρμογής της οδηγίας αυτής ερμηνεύεται ανέκαθεν υπό την έννοια ότι η αρχή της ισότητας όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας απαγορεύει τη διατήρηση ή τη θέσπιση διαφορετικού ορίου ηλικίας αναλόγως του φύλου των εργαζομένων, μολονότι οι εργαζόμενοι είναι ελεύθεροι να αποφασίσουν να αποχωρήσουν από την εργασία προτού καταληφθούν από το υποχρεωτικό όριο ηλικίας.

Εξάλλου, η Van Lanschot υποστηρίζει ότι το άρθρο 1, παράγραφος 2, της οδηγίας 76/207 εξαιρεί από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας τα θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως, στα οποία περιλαμβάνονται και τα εκ του νόμου και τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα. Η οδηγία 79/7 καλύπτει μόνο τα εκ του νόμου συνταξιοδοτικά συστήματα (άρθρο 3, παράγραφος 1, αυτής) και ορίζει ότι τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα θα ρυθμιστούν αργότερα (άρθρο 3, παράγραφος 3, αυτής). Το άρθρο 7, παράγραφος 1, στοιχείο α, της οδηγίας 79/7 επιτρέπει στα κράτη μέλη να καθορίζουν διαφορετικές ηλικίες συνταξιοδοτήσεως όσον αφορά τις συντάξεις του δημοσίου· το γεγονός ότι το Συμβούλιο δεν υιοθέτησε την πρόταση που αφορούσε τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα (ΕΕ 1983, C 134, σ. 7) σημαίνει ότι προς το παρόν δεν απαγορεύεται κατά το κοινοτικό δίκαιο ο

καθορισμός διαφορετικών ηλικιών συνταξιοδοτήσεως στα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα. Από αυτό έπεται, κατά την άποψη της Van Lanschot, ότι κατά το κρίσιμο χρονικό διάστημα είχε το δικαίωμα να καθορίσει στο συνταξιοδοτικό της σύστημα διαφορετική ηλικία συνταξιοδοτήσεως για τους άνδρες και για τις γυναίκες. Κατά το ολλανδικό δίκαιο, εκτός του άρθρου 1637ij του ολλανδικού αστικού κώδικα, η λύση της σύμβασης εργασίας σε διαφορετική ηλικία για τους άνδρες και για τις γυναίκες αποτελεί την άμεση συνέπεια του καθορισμού διαφορετικής ηλικίας συνταξιοδοτήσεως για τους άνδρες και για τις γυναίκες στο συνταξιοδοτικό σύστημα. Από αυτό έπεται ότι, εφόσον τα κράτη μέλη έχουν την ευχέρεια να επιτρέπουν διαφορετική ηλικία συνταξιοδοτήσεις για τους άνδρες και για τις γυναίκες, επιτρέπεται επίσης και η συνέπεια της διαφοράς αυτής, δηλαδή η λύση της σύμβασης εργασίας σε διαφορετική ηλικία για τους άνδρες και για τις γυναίκες, λόγω συμπληρώσεως της ηλικίας συνταξιοδοτήσεως. Το συμπέρασμα αυτό επιρρωννύεται και από τις σκέψεις 14 έως 16 της απόφασης του Δικαστηρίου στην υπόθεση Burton και από τις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα στην υπόθεση αυτή.

Την άποψη αυτή υποστηρίζει γενικά και η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου.

Η κυβέρνηση των Κάτω Χωρών προσεγγίζει το θέμα κατά τρόπο ελαφρώς διαφορετικό από τη Van Lanschot και την κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου. Υποστηρίζει ότι οι (ρητοί ή σιωπηροί) όροι που προβλέπουν τη λύση της σύμβασης εργασίας, όταν ο εργαζόμενος συμπληρώσει ορισμένη ηλικία, εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 76/207, ακόμα και όταν οι όροι αυτοί αναφέρονται στην ηλικία κατά την οποία ο εργαζόμενος αποκτά δικαίωμα συνταξιοδοτήσεως, αλλά ότι οι όροι αυτοί δεν εισάγουν αναγκαστικά δυσμενή διάκριση, η οποία απαγορεύεται από την οδηγία αυτή. Η κυβέρνηση των Κάτω Χωρών, αφού αναφέρεται στην απόφαση Burton και στο άρθρο 7 της οδηγίας 79/7, υποστηρίζει ότι δεν υπάρχει διάκριση υπό την έννοια της οδηγίας 76/207, όταν ο διάφορος καθορισμός του χρονικού σημείου λύσεως της συμβάσεως για τους άνδρες και για τις γυναίκες οφείλεται στο γεγονός ότι η ηλικία συνταξιοδοτήσεως που θεσπίζεται σε ορισμένο συνταξιοδοτικό σύστημα δεν είναι η ίδια για τους άνδρες και για τις γυναίκες.

Το Hoge Raad θα πρέπει, επομένως, να αποφασίσει αν οι σχετικοί όροι της σχέσης εργασίας εμπίπτουν στο πρώτο εδάφιο του άρθρου 1637ij, παράγραφος 1, του αστικού κώδικα, οπότε είναι ανίσχυροι σύμφωνα με την παράγραφο 2, ή στο δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 1, οπότε είναι έγκυροι. Εφόσον το άρθρο αυτό θεσπίστηκε για να εξασφαλίσει την εφαρμογή της οδηγίας 76/207, πρέπει να θεωρείται βέβαιο ότι το Hoge Raad θα ερμηνεύσει τις διατάξεις αυτές κατά τρόπο σύμφωνο προς την ερμηνεία που θα δοθεί στην οδηγία από το Δικαστήριο στην υπό κρίση υπόθεση (απόφαση στην υπόθεση 14/83, Von Colson και Kamann κατά Land Nordrhein-Westfalen, Συλλογή 1984, σ. 1891, σκέψεις 26 και 28).

Υπό τις περιστάσεις αυτές, ζήτημα αμέσου αποτελέσματος της οδηγίας δεν ανακύπτει εν προκειμένω.

Η οδηγία 76/207, η οποία έπρεπε να έχει εφαρμοστεί το αργότερο μέχρι τον Αύγουστο του 1978, ορίζει ότι: «... η ισότης μεταχειρίσεως μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών αποτελεί έναν από τους στόχους της Κοινότητος, εφόσον πρόκειται ιδίως να προωθηθεί η εναρμόνιση με στόχο την πρόοδο των συνθηκών διαβιώσεως και εργασίας του εργατικού δυναμικού ...». Το Δικαστήριο τόνισε ότι η κατάργηση των διακρίσεων που στηρίζονται στο φύλο αποτελεί μέρος των θεμελιωδών εκείνων δικαιωμάτων, την τήρηση των οποίων οφείλει να διασφαλίζει. (Defrenne αριθ. 3, σκέψη 27· υπόθεση 165/82, Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου, Συλλογή 1983, σ. 3431, και κυρίως στη σελίδα 3448· συνεκδικασθείσες υποθέσεις 75 και 117/82, Razzouk και Beydonn κατά Επιτροπής, Συλλογή 1984, σ. 1509, και κυρίως στη σελίδα 1530).

Η οδηγία ορίζει:

Άρθρο 1, παράγραφος 1

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

Άρθρο 1, παράγραφος 2

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

Άρθρο 2, παράγραφος 1

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

Άρθρο 5

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

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

α) ... ·

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

γ) ... »

Από ερμηνευτική άποψη, ο καθορισμός ορίου ηλικίας για την αποχώρηση από την εργασία ή για τη λύση της σχέσης εργασίας εμπίπτει, κατά τη γνώμη μου, στην έννοια των λέξεων « όροι εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων απολύσεως ». Η άποψη αυτή επιρρωνύεται και από τις αποφάσεις του Δικαστηρίου στις υποθέσεις Defrenne αριθ. 3, σκέψη 21, 163/82, Επιτροπή κατά Ιταλίας, Συλλογή 1983, σ. 3273, σκέψη 9, όπου το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι διάταξη του εθνικού δικαίου που επιτρέπει στις γυναίκες να εξακολουθήσουν να εργάζονται μέχρι το όριο ηλικίας που ισχύει για τους άνδρες αποτελεί έναν από τους « σημαντικότερους όρους εργασίας », καθώς και στην υπόθεση Burton, σκέψη 9.

Συνεπώς, διατάξεις οι οποίες καθορίζουν διαφορετική ηλικία αποχωρήσεως από την εργασία για τους άνδρες και για τις γυναίκες δεν εξασφαλίζουν ίδιους όρους σε άνδρες και γυναίκες, χωρίς διάκριση βάσει του φύλου, και αντίκεινται στο άρθρο 5, παράγραφος 1. Τα κράτη μέλη οφείλουν να θεσπίσουν τα αναγκαία μέτρα, ώστε να εξασφαλίσουν ότι οι διατάξεις αυτές που περιλαμβάνονται σε ατομικές συμβάσεις εργασίας θα ακυρωθούν ή ότι μπορούν να κηρυχτούν άκυρες ή να τροποιη-

θούν, εκτός αν έχουν εξαιρεθεί από το πεδίο εφαρμογής του άρθρου αυτού δυνάμει άλλων διατάξεων του κοινοτικού δικαίου.

Δεν θεωρώ ότι η οδηγία 79/7, η οποία θεσπίστηκε κατ' εφαρμογή του άρθρου 1, παράγραφος 2, της οδηγίας 76/207, εισάγει σχετική εξαίρεση. Η οδηγία 79/7 αφορά μόνο τα εκ του νόμου συνταξιοδοτικά συστήματα (άρθρο 3, παράγραφος 1) και την κοινωνική ασφάλιση υπό στενή έννοια και όχι τα ιδιωτικά συνταξιοδοτικά συστήματα, για τα οποία — μολονότι τα συστήματα αυτά απετέλεσαν το αντικείμενο προτάσεως σύμφωνα με το άρθρο 3, παράγραφος 3, της οδηγίας αυτής — δεν υπάρχει ακόμα σχετική ρύθμιση.

Όσον αφορά την οδηγία 79/7, παρατηρείται ότι, κατά την ολλανδική νομοθεσία, η υπό του νόμου καθοριζόμενη ηλικία συνταξιοδοτήσεως είναι ίδια για τους άνδρες και για τις γυναίκες, δηλαδή το 65ο έτος, και ότι από τα στοιχεία που προσκομίστηκαν στο Δικαστήριο προκύπτει ότι δεν μπορεί να γίνει επίκληση του άρθρου 7, παράγραφος 1, στοιχείο α, έστω και αν ακόμα υποτεθεί ότι το άρθρο αυτό παρέχει στα κράτη μέλη την ευχέρεια να θεσπίζουν κανόνες εισάγοντες διακρίσεις, ενώ τους απαγορεύει να διατηρούν σε ισχύ τους ήδη υπάρχοντες κανόνες (παράγραφος 2.5 της από 14 Φεβρουαρίου 1983 γνωμοδοτήσεως της ολλανδικής επιτροπής για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών εργαζομένων).

Σε καμία περίπτωση δεν θεωρώ ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, στοιχείο α καλύπτει την περίπτωση των ιδιωτών εργοδοτών. Περιορίζεται στις συντάξεις γήρατος και τις συντάξεις εν γένει που προβλέπονται από τα εκ του νόμου κρατικά συνταξιοδοτικά συστήματα. Εξάλλου, και ανεξάρτητα από το αν οι συντάξεις λόγω αποχωρήσεως από την εργασία μπορούν να θεωρηθούν ως καθυστερούμενες αμοιβές για την εφαρμογή του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, καμία διάταξη της οδηγίας αυτής, σε αντίθεση με την πρόταση που ανέφερα προηγουμένως, δε απαγορεύει τη θέσπση διαφορετικών ηλικιών για την υπαγωγή στα ιδιωτικά συνταξιοδοτικά συστήματα.

Το γεγονός ότι είναι δυνατό να θεσπιστούν διαφορετικές ηλικίες στα ιδιωτικά συνταξιοδοτικά συστήματα δεν συνεπάγεται και ότι μπορούν να οριστούν διαφορετικές ηλικίες για την υποχρεωτική αποχώρηση ή τη λύση της σχέσης εργασίας, έστω και αν οι ηλικίες αυτές έχουν σκοπίμως οριστεί να συμπίπτουν με την ηλικία κατά την οποία ο εργαζόμενος αποκτά δικαίωμα συντάξεως.

Σχετικά δεν υπάρχει πλήρης αντιστοιχία μεταξύ του αντικειμένου της αποφάσεως Burton και της προκειμένης περιπτώσεως, δεδομένου ότι, στην υπόθεση εκείνη, η υπαγωγή στο σύστημα εθελουσίας εξόδου εξαρτιόταν από χρονικό διάτημα, το οποίο υπολογιζόταν με αναφορά στις ηλικίες που ίσχυαν στο εθνικό σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως. Στην υπό κρίση υπόθεση, αντίθετα από ό, τι συνέβαινε στην υπόθεση Burton, οι ηλικίες που ορίζονται για τους άνδρες και για τις γυναίκες συμπίπτουν κατά το εθνικό σύστημα. Και όταν ακόμα, κατ' αναλογία του άρθρου 7, παράγραφος 1, στοιχείο α, της οδηγίας 79/7 και της απόφασης Burton, το δικαίωμα προς παροχές που προβλέπονται από ιδιωτικό συνταξιοδοτικό σύστημα αποκτάται σε διαφορετική ηλικία για τους άνδρες και για τις γυναίκες και η εν λόγω διαφοροποίηση της ηλικίας επηρεάζει και τη χορήγηση άλλων παροχών, δεν έπεται κατά τη γνώμη μου ότι η ίδια αυτή διαφορά μπορεί να αποτελέσει τη βάση για την υποχρεωτική παύση εργασίας και συνταξιοδότηση. Μπορεί η γυναίκα να δικαιούται σήμερα να συνταξιοδοτηθεί νωρίτερα από τον άνδρα· δεν έπεται, από πλευράς κοινοτικού δικαίου, ότι μπορεί να εξαναγκαστεί να εγκαταλείψει την εργασία της νωρίτερα. Κατά τη γνώμη μου, το άρθρο 5, παράγραφος 1 είναι σαφές και το πεδίο εφαρμογής του δεν επηρεάζεται από την οδηγία 79/7 ή από την απόφαση στην υπόθεση Burton. Δεν θίγεται από τη διάταξη του ολλανδικού δικαίου, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι παύουν αυτομάτως να εργάζονται μόλις αποκτήσουν δικαίωμα συνταξιοδοτήσεως.

Πιστεύω, συνεπώς, ότι στο ερώτημα που υπέβαλε το Hoge Raad προσήκει η ακόλουθη απάντηση:

Η οδηγία 76/207 του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, δεν παρέχει στα κράτη μέλη την ευχέρεια να μην περιλάβουν μεταξύ των όρων απασχολήσεως, ως προς τους οποίους η οδηγία προβλέπει τη θέσπιση μέτρων για την εξασφάλιση ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών, ένα ρητό ή σιωπηρό όρο λύσεως της συμβάσεως εργασίας λόγω ηλικίας του εργαζομένου, έστω και αν ο όρος αυτός αφορά την ηλικία κατά την οποία ο εργαζόμενος αποκτά δικαίωμα συνταξιοδοτήσεως.

Στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να αποφασίσει επί των εξόδων των διαδίκων της κύριας δίκης. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκε η κυβέρνηση της Δανίας, η κυβέρνηση των Κάτω Χωρών, η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου και η Επιτροπή δεν αποδίδονται.