

1. Ο όρος « απόλυση » που υπάρχει στο άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 πρέπει να λαμβάνεται υπό ευρεία έννοια και, κατά συνέπεια, το όριο ηλικίας για την υποχρεωτική αποχώρηση των εργαζομένων στο πλαίσιο ομαδικής απολύσεως, έστω και αν η αποχώρηση αυτή συνεπάγεται την πρόωπη συνταξιοδότηση εμπίπτει στην έννοια του όρου « απόλυση » ευρέως ερμηνευμένου.
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, όσον αφορά τα θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως, θα πρέπει να ερμηνεύεται στενά. 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 ίσης μεταχειρίσεως σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως, έχει εφαρμογή μόνον όσον αφορά τον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδότησεως 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 οι συμβατικές διατάξεις που ορίζουν την ίδια ηλικία για την απόλυση αρρένων και θηλέων υπαλλήλων στο πλαίσιο ομαδικής απολύσεως συνεπαγόμενης την πρόωπη συνταξιοδότηση, ενώ η κανονική ηλικία συνταξιοδότησεως διαφέρει μεταξύ ανδρών και γυναικών, δεν συνιστούν διάκριση βασιζόμενη στο φύλο και απαγορευόμενη από το κοινοτικό δίκαιο.

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 12 Μαρτίου 1984, το Court of Appeal της Αγγλίας στο πλαίσιο υποθέσεως που εκκρεμεί

ενώπιόν του σε κατ'έφεση δίκη κατ'αποφάσεως του Employment Appeal Tribunal.

Η Joan Roberts εργάστηκε στην αποθήκη της εταιρίας Tate & Lyle Industries Limited, πρώην Tate & Lyle Food and Distribution Limited (στο εξής θα αναφέρονται και οι δύο ως « Tate & Lyle »), στο Λίβερπουλ επί 29 έτη περίπου και απολύθηκε ως υπεράριθμη μαζί με

* Μετάφραση από τα αγγλικά.

τους άλλους υπαλλήλους, στις 22 Απριλίου 1981, όταν η Tate & Lyle έκλεισε τις εγκαταστάσεις αυτές. Η Roberts ήταν τότε 53 ετών.

Η Roberts υπαγόταν στο επαγγελματικό σύστημα συντάξεων της Tate & Lyle. Κατά το σύστημα αυτό, το κανονικό όριο ηλικίας (κατά το οποίο ο υπάλληλος όφειλε να αποχωρήσει από την εργασία και συνταξιοδοτείτο) ήταν το 65ο έτος για τους άνδρες και το 60ο για τις γυναίκες. Κατά την ομαδική απόλυση του Λίβερπουλ, συμφωνήθηκαν με το εργατικό σωματείο, του οποίου μέλος ήταν η Roberts, όροι αποχωρήσεως, σύμφωνα με τους οποίους, σε όλους τους απολυόμενους υπαλλήλους θα καταβαλόταν αμέσως εφάπαξ ποσό υπολογιζόμενο βάσει ενιαίου συντελεστή. Ως εναλλακτική δυνατότητα συμφωνήθηκε επίσης ότι άνδρες και γυναίκες θα μπορούσαν να συνταξιοδοτηθούν αμέσως, εκτός του συστήματος συντάξεων, έως και πέντε έτη πριν από την ημερομηνία κατά την οποία θα αποκτούσαν συνταξιοδοτικό δικαίωμα κατά το σύστημα αυτό. Έτσι, οι άνδρες υπάλληλοι άνω των 60 ετών και οι γυναίκες υπάλληλοι άνω των 55 ετών μπορούσαν να συνταξιοδοτηθούν αμέσως. Οι άνδρες υπάλληλοι ηλικίας από 55 έως 60 ετών διαμαρτυρήθηκαν τότε στην Tate & Lyle, ισχυριζόμενοι ότι οι συμφωνίες απολύσεως τους αδικούσαν κατά το ότι οι γυναίκες ηλικίας από 55 έως 60 ετών δικαιούνταν να συνταξιοδοτηθούν αμέσως, ενώ οι άνδρες της ίδιας ηλικίας δεν είχαν το δικαίωμα αυτό. Αποτέλεσμα της διαμαρτυρίας αυτής ήταν να παράσχει η Tate & Lyle στους άνδρες υπάλληλους ηλικίας από 55 έως 60 ετών το δικαίωμα επιλογής μεταξύ της καταβολής του εφάπαξ ποσού, υπολογιζόμενου βάσει του ενιαίου συντελεστή, και της άμεσης συνταξιοδοτήσεως με μείωση του εφάπαξ καταβλητέου ποσού. Συνεπώς όλοι οι υπάλληλοι, άνδρες και γυναίκες, ηλικίας άνω των 55 ετών, μπορούσαν να συνταξιοδοτηθούν αμέσως.

Κατά την ημερομηνία της απόλυσης, η Roberts ήταν 53 ετών. Παραπονείται ότι, ενώ οι άνδρες υπάλληλοι δικαιούνταν να συνταξιοδοτηθούν αμέσως 10 έτη πριν από τη συμπλήρωση του κανονικού ορίου ηλικίας για τους άνδρες, οι γυναίκες υπάλληλοι, 10 έτη πριν από τη συ-

μπλήρωση του κανονικού ορίου ηλικίας για τις γυναίκες (όπως στην περίπτωση της), δεν είχαν αυτό το δικαίωμα. Η Tate & Lyle απαντά ότι η Roberts δεν υπέστη δυσμενέστερη μεταχείριση λόγω του φύλου της, δεδομένου ότι αντιμετωπίστηκε ακριβώς κατά τον ίδιο τρόπο όπως και οι άνδρες ηλικίας 53 ετών: ούτε αυτή ούτε εκείνοι δικαιούνταν να συνταξιοδοτηθούν αμέσως κατά την ομαδική απόλυση.

Η Roberts άσκησε αγωγή, ισχυριζόμενη ότι είχε γίνει εις βάρος της παράνομος δυσμενής διάκριση κατά παράβαση του Sex Discrimination Act 1975 και του ευρωπαϊκού κοινοτικού δικαίου, ειδικότερα δε της οδηγίας 76/207 του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, δεν αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70). Η αγωγή της απορρίφθηκε από το Industrial Tribunal στις 7 Δεκεμβρίου 1981 και από το Employment Appeal Tribunal στις 30 Μαρτίου 1983. Το τελευταίο δικαστήριο εξέδωσε απορριπτική απόφαση με την αιτιολογία ότι οι ενέργειες της Tate & Lyle δεν ήταν παράνομες, διότι το άρθρο 6, παράγραφος 4, του Sex Discrimination Act 1975 επέτρεπε στους εργοδότες να εισάγουν διακρίσεις λόγω φύλου, εφόσον οι διακρίσεις αφορούν « διατάξεις σχετικές με τη συνταξιοδότηση » (πράγμα το οποίο συνέβαινε, κατά το δικαστήριο αυτό, στην προκειμένη περίπτωση) και ότι δεν ήταν δυνατό να γίνει, στα δικαστήρια του Ηνωμένου Βασιλείου, απευθείας εφαρμογή της οδηγίας 76/207. Η Roberts άσκησε κατά της αποφάσεως αυτής έφεση ενώπιον του Court of Appeal.

Το Court of Appeal ζήτησε από το Δικαστήριο την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως επί των εξής ερωτημάτων:

- 1) Η Tate & Lyle μεταχειρίστηκε δυσμενώς ή όχι την Roberts κατά παράβαση της οδηγίας 76/207, ορίζοντας ότι οι μεν άνδρες υπάλληλοι που απολύθηκαν ως υπερά-

ριθμοί συνταξιοδοτούνται από το επαγγελματικό ταμείο συντάξεων δέκα έτη πριν συμπληρώσουν το κανονικό όριο ηλικίας των 65 ετών, ενώ οι γυναίκες (όπως η Roberts) που απολύθηκαν ως υπεράριθμοι συνταξιοδοτούνται μόνο πέντε έτη πριν συμπληρώσουν το κανονικό όριο ηλικίας των 60 ετών, οπότε άνδρες και γυναίκες συνταξιοδοτούνται αμέσως σε ηλικία 55 ετών;

- 2) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο ερώτημα 1, υπό τις περιστάσεις της προκειμένης υποθέσεως μπορεί ή όχι η Roberts να επικαλεστεί ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων την οδηγία 76/207, παρά το ότι το άρθρο 6, παράγραφος 4, του Sex Discrimination Act 1975 δεν συμβιβάζεται (ενδεχομένως) με την οδηγία;

Όσον αφορά το πρώτο ερώτημα, μόνον η Roberts υποστηρίζει ότι οι ρυθμίσεις που περιγράφηκαν εισάγουν δυσμενή διάκριση απαγορευόμενη από την οδηγία 76/207. Επικαλείται τα άρθρα 1, παράγραφος 1, 2, παράγραφος 1, 3, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207, καθώς και την απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση 19/81, Burton κατά British Railways Board, Συλλογή 1982, σ. 555. Ισχυρίζεται ότι έχει το δικαίωμα να συγκρίνει τη μεταχείριση που υφίσταται με τη μεταχείριση των ανδρών ισάριθμα έτη πριν από το κανονικό όριο ηλικίας και υποστηρίζει ότι η Tate & Lyle ενήργησε κατά παράβαση της οδηγίας, με το να επιτρέπει στις γυναίκες να συνταξιοδοτηθούν αμέσως μόνο μέχρι 5 έτη πριν από το κανονικό όριο ηλικίας, ενώ στους άνδρες επέτρεψε να συνταξιοδοτηθούν μέχρι 10 έτη πριν από το κανονικό όριο ηλικίας.

Η Tate & Lyle, η Επιτροπή και το Ηνωμένο Βασίλειο υποστηρίζουν την αντίθετη άποψη, ότι, δηλαδή, οι ρυθμίσεις που περιγράφηκαν δεν εισάγουν δυσμενή διάκριση κατά παράβαση της οδηγίας. Το επιχείρημα της Tate & Lyle συνίσταται στο ότι η εταιρία αυτή μεταχειρίστηκε τους άνδρες και τις γυναίκες της ίδιας ηλικίας κατά τον ίδιο τρόπο και ότι, επομένως, δεν μπορεί να υπάρχει δυσμενή διά-

κριση. Το Ηνωμένο Βασίλειο υποστηρίζει ότι από τα πραγματικά περιστατικά που υποβάλλονται στην κρίση του Δικαστηρίου δεν συνάγεται εκ πρώτης όψεως άνιση μεταχείριση αλλά υπάρχει φαινομενικά ίση μεταχείριση υπό τις περιστάσεις αυτές, το Δικαστήριο δεν χρειάζεται να εξετάσει περαιτέρω το ζήτημα, εκτός αν ευλόγως μπορεί να υποθεθεί ότι, παρά την προφανή ισότητα μεταχείρισεως, υπάρχει στην πραγματικότητα άνιση μεταχείριση. Ο μόνος λόγος για περαιτέρω εξέταση είναι το γεγονός ότι η εφεσείουσα επικαλείται την απόφαση στην υπόθεση Burton, την οποία και ερμηνεύει κακώς, κατά την άποψη του Ηνωμένου Βασιλείου. Στην υπόθεση Burton η διαφορετική μεταχείριση, όσον αφορά τη χορήγηση παροχών, θεωρήθηκε ότι δεν εισήγε δυσμενή διάκριση, εφόσον η διάκριση αυτή οφειλόταν στο γεγονός ότι το κατώτατο όριο ηλικίας συνταξιοδοτήσεως κατά την εθνική νομοθεσία δεν ήταν το ίδιο και για τους άνδρες και για τις γυναίκες· αλλά, κατά την άποψη του Ηνωμένου Βασιλείου, το Δικαστήριο δεν δέχτηκε στην υπόθεση Burton ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισεως μπορεί να τηρηθεί, σε σχέση με την επιβολή όρων ηλικίας, μόνο με την εξάρτηση κάθε τέτοιου όρου από το κατώτατο όριο ηλικίας συνταξιοδοτήσεως κατά την εθνική νομοθεσία. Η Επιτροπή υιοθετεί ανάλογη άποψη και υποστηρίζει ότι το σωστό κριτήριο είναι η « απόλυτη » ηλικία και όχι η « σχετική », όπως υποστηρίζει η Roberts. Το συμπέρασμα αυτό το βασίζει σε μια ευρύτερη θεώρηση ότι, μακροπρόθεσμα, η διαφορά μεταξύ της ηλικίας συνταξιοδοτήσεως των ανδρών και της ηλικίας συνταξιοδοτήσεως των γυναικών θα εξαλειφθεί τόσο από τα δημόσια όσο και από τα ιδιωτικά συνταξιοδοτικά συστήματα. Η Επιτροπή υποστηρίζει ότι, αν το αίτημα της Roberts γίνει δεκτό, η διαφορά στην ηλικία συνταξιοδοτήσεως θα αποκατασταθεί για μια ακόμα φορά και έτσι θα ενισχυθεί ένα φαινόμενο το οποίο θα πάψει να δημιουργεί παράπονα μόνο όταν εξαλειφθεί. Η Επιτροπή υποστηρίζει ότι δεν μπορεί να γίνει επίκληση της αποφάσεως Burton υπέρ του επιχειρήματος της Roberts. Η υπόθεση αυτή αφορά κατάσταση δυσμενούς διακρίσεως η οποία προς το παρόν

δεν εμπίπτει στην απαγόρευση του άρθρου 7 της οδηγίας 79/7 του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως (ΕΕ. ειδ. έκδ. 05/003, σ. 160).

Η Δανία δεν υποβάλλει παρατηρήσεις για το πρώτο ερώτημα και περιορίζεται στο δεύτερο ερώτημα.

Όσον αφορά το δεύτερο ερώτημα, και πάλι μόνη η Roberts υποστηρίζει ότι μπορεί να επικαλεστεί τα άρθρα 1, παράγραφος 1, 2, παράγραφος 1, 3, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων έναντι ιδιώτη εργοδότη (με άλλες λέξεις, ότι τα άρθρα αυτά έχουν «οριζόντιο άμεσο αποτέλεσμα»). Υποστηρίζει την άποψη αυτή διότι: 1) η υποχρέωση που επιβάλλει η οδηγία δεν υπόκειται σε αίρεση και είναι επαρκώς ακριβής, 2) το άμεσο αυτό αποτέλεσμα είναι απαραίτητο προκειμένου η οδηγία να εκπληρώσει το σκοπό της, ο οποίος συνίσταται στην προστασία του θεμελιώδους ανθρώπινου δικαιώματος της ίσης μεταχειρίσεως στην εργασία χωρίς διάκριση λόγω φύλου, 3) το Δικαστήριο και ο γενικός εισαγγελέας Carotorti δέχτηκαν στην υπόθεση 149/77, Defrenne κατά Sabena, (1978) ECR, σ. 1365 («Defrenne αριθ. 3») ότι η οδηγία αυτή παράγει άμεσα αποτελέσματα (σκέψεις 30, 31 και 33 της απόφασης και προτάσεις στη σελίδα 1388), 4) το ίδιο το άρθρο 6 της οδηγίας υποδηλοί ότι η οδηγία έχει άμεσα αποτελέσματα και 5) η άρνηση των άμεσων αποτελεσμάτων της οδηγίας θα οδηγούσε σε αυθαίρετα αποτελέσματα. Η Roberts τονίζει ότι το να γίνει δεκτό ότι οι σχετικές διατάξεις της οδηγίας έχουν οριζόντια άμεσα αποτελέσματα, λόγω του ειδικού περιεχομένου της οδηγίας και του σκοπού της προστασίας θεμελιώδους ανθρώπινου δικαιώματος, δεν συνεπάγεται ότι και άλλες οδηγίες παράγουν ομοίως τέτοια άμεσα αποτελέσματα.

Η Tate & Lyle προτείνει να δοθεί στο δεύτερο ερώτημα η ακόλουθη απάντηση: «Εάν υπάρχει δυσμενής διάκριση (πράγμα το οποίο δεν συμβαίνει), η Roberts δεν μπορεί να επικαλεστεί την οδηγία 76/207 υπό τις περιστάσεις της υπό κρίση υποθέσεως.» Υποστηρίζει ότι το άρθρο 6, παράγραφος 4, του Sex Discrimination Act είναι σύμφωνο προς το κοινοτικό δίκαιο και καλύπτει την ενέργεια της Tate & Lyle. Και η Tate & Lyle και η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου υποστηρίζουν ότι, αν πρέπει να δοθεί απάντηση στο δεύτερο ερώτημα, η απάντηση θα πρέπει να είναι ότι η Roberts δεν μπορεί να επικαλεστεί την οδηγία, διότι επίκληση της οδηγίας είναι δυνατή μόνο κατά κράτους μέλους το οποίο παραλείπει να λάβει μέτρα εφαρμογής της οδηγίας και διότι, εν πάση περιπτώσει, οι διατάξεις της οδηγίας δεν είναι σαφείς, ακριβείς και ανεπιφύλακτες. Επικαλούνται τις αποφάσεις στις υποθέσεις 14/83, Von Colson και Kamann κατά Land Nordrhein-Westfalen, Συλλογή 1984, σ. 1891, και 79/83, Harz κατά Deutsche Tradax, Συλλογή 1984, σ. 1921.

Η Δανία υποστηρίζει ότι το Δικαστήριο πρέπει να απαντήσει στο δεύτερο ερώτημα υπό την έννοια ότι η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, που θεσπίζει η οδηγία 76/207 του Συμβουλίου, δεν έχει άμεσο αποτέλεσμα, στα κράτη μέλη, εις βάρος των ιδιωτών. Επίκληση της οδηγίας είναι δυνατή μόνο κατά κράτους μέλους το οποίο παραλείπει να λάβει μέτρα εφαρμογής. Η οδηγία δεν επιβάλλει υποχρεώσεις σε ιδιώτες. Το γεγονός ότι οι οδηγίες δεν απαιτείται να δημοσιεύονται υποδηλώνει ότι δεν μπορούν να εφαρμοστούν κατά ιδιωτών. Στην αντίθετη περίπτωση θα προέκυπτε μεγάλη νομική αβεβαιότητα.

Η Επιτροπή δεν αναφέρει τίποτε περί του άμεσου αποτελέσματος των οδηγιών. Εφόσον προτείνει να δοθεί αρνητική απάντηση στο πρώτο ερώτημα, θεωρεί ότι παρέλκει η εξέταση του δευτέρου ερωτήματος.

Η οδηγία 76/207 προβλέπει:

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 προώθησης 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 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, παράγραφος 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. »

Κατά το συνταξιοδοτικό σύστημα της Tate & Lyle, το οποίο ίσχυε κατά την κρίσιμη περίοδο, δικαίωμα συντάξεως είχε, γενικώς, ο/η υπάλληλος που αποχωρούσε κατά τη συμπλήρωση του κανονικού ορίου ηλικίας· ως κανονικό όριο ηλικίας θεωρείτο η τελευταία

ημέρα του μήνα κατά τον οποίο οι μεν άνδρες υπάλληλοι συμπλήρωναν το 65ο έτος της ηλικίας τους, οι δε γυναίκες υπάλληλοι το 60ό. Όπως συμβαίνει συχνά, η ηλικία συνταξιοδότησεως (η ηλικία κατά την οποία ο υπάλληλος δικαιούται να συνταξιοδοτηθεί) και το κανονικό όριο ηλικίας (η ηλικία ή η ημερομηνία κατά την οποία μπορεί κανονικά να ζητηθεί από τους υπαλλήλους να αποχωρήσουν από την εργασία τους, αν δεν συντρέχουν ειδικές περιστάσεις) συμπίπτουν. Δεν είναι όμως απαραίτητο να συμπίπτουν. Οι ηλικίες συνταξιοδότησεως στην Tate & Lyle είναι οι ίδιες ηλικίες που λαμβάνονται υπόψη από το κρατικό σύστημα συντάξεων, αν και, σύμφωνα με τα στοιχεία που παρέσχε η Επιτροπή και από όσα γνωρίζω, στο Ηνωμένο Βασίλειο δεν ισχύει γενικό υποχρεωτικό όριο ηλικίας. Η αρχική απόφαση να χορηγηθούν συντάξεις στους μεν άνδρες στο 60ό έτος, στις δε γυναίκες στο 55ο, έχει, προφανώς, σχέση με τις ηλικίες αυτές.

Εντούτοις, η υπόθεση αυτή δεν αφορά, όπως πιστεύω, αποχώρηση ή πρόωγη αποχώρηση από την εργασία, αλλά απόλυση υπεράριθμου υπαλλήλου, απόλυση υπαλλήλου του οποίου η θέση εργασίας έχει παύσει να υφίσταται [άρθρο 81 του Employment Protection (Consolidation) Act 1978] και τις προϋποθέσεις λήψεως παροχών λόγω απολύσεως. Η Roberts, δεχόμενη ότι ούτε το άρθρο 6, παράγραφος 4, του Sex Discrimination Act 1975 ούτε το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ μπορούν να ληφθούν υπόψη αφού δεν αμφισβητείται το ύψος των παροχών, προσπαθεί να επικαλεστεί την οδηγία 76/207, η οποία έπρεπε μεν να έχει εφαρμοστεί, αλλά δεν είχε εφαρμοστεί κατά τον κρίσιμο χρόνο στην υπό κρίση υπόθεση.

Φαίνεται ότι στην προκειμένη περίπτωση πρόκειται για καθαρή απόλυση λόγω κλεισίματος των εγκαταστάσεων του Λίβερπουλ (και όχι όπως στην υπόθεση Burton, όπου επρόκειτο για σύστημα εθελουσίας εξόδου, το οποίο ήταν διατεθειμένο το Δικαστήριο να θεωρήσει ως απόλυση). Προσήκει επομένως να τεθεί το

ερώτημα αν μπορεί να λεχθεί ότι στον υπάλληλο που βρίσκεται στην θέση της Roberts έχουν εξασφαλιστεί ίσοι όροι εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων απολύσεως, χωρίς διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

Κατά τη γνώμη μου, όταν οι απολυόμενοι άνδρες και γυναίκες συνταξιοδοτούνται στην αυτή ηλικία, εκ πρώτης όψεως δεν υφίστανται δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, αν τους εξασφαλίζονται κατά τα άλλα οι αυτοί όροι υπό την έννοια του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας.

Υποστηρίζονται, εντούτοις, ότι η απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση Burton οδηγεί στο αντίθετο συμπέρασμα. Θεωρείται ότι η απόφαση αυτή στηρίζει την άποψη ότι είναι νόμιμο και δεν αντιβαίνει στο άρθρο 5, παράγραφος 1, να έχουν τα κράτη διαφορετική ηλικία συνταξιοδότησεως μεταξύ ανδρών και γυναικών· είναι νόμιμο επίσης να συνδέεται η ηλικία που δέχονται τα ιδιωτικά συστήματα συντάξεων με τις ηλικίες αυτές· η καθιέρωση, για την προαιρετική αποχώρηση, χρονικής περιόδου η οποία να θεσπίζεται με αναφορά στην ηλικία συνταξιοδότησεως που αναγνωρίζεται από το κρατικό σύστημα συντάξεων είναι επίσης νόμιμη, εφόσον το ύψος των παροχών είναι το ίδιο. Κατά συνέπεια, εφόσον η εταιρία, χωρίς να της γίνει προς τούτο σύσταση, υιοθέτησε στο ιδιωτικό της σύστημα τις διαφορετικές ηλικίες συνταξιοδότησεως που ισχύουν στο κρατικό σύστημα συντάξεων, η ρύθμιση αυτή πρέπει να είναι νόμιμη. Απόκλιση από τη ρύθμιση περί κανονικής ηλικίας συνταξιοδότησεως μπορεί να υπάρξει μόνο επί σχετικής βάσεως. Οι άνδρες μπορούν να συνταξιοδοτηθούν λόγω απολύσεως δέκα έτη νωρίτερα από την κανονική ηλικία συνταξιοδότησεως, το ίδιο δε θα πρέπει να ισχύει και για τις γυναίκες.

Κατά τη γνώμη μου, η οδηγία 79/7 αφορά την υπό στενή έννοια κοινωνική ασφάλιση και όχι γενικά τα συστήματα συνταξιοδότησεως. Το

άρθρο 3 καθιστά σαφές ότι η οδηγία εφαρμόζεται « στα νομικά συστήματα » και « την κοινωνική πρόνοια ». Η δυνατότητα εξαιρέσεως από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 79/7 (όχι άλλων οδηγιών), η οποία προβλέπεται στο άρθρο 7, περιορίζεται, κατά την άποψή μου, στις συντάξεις γήρατος και τις συντάξεις εν γένει και τις συνέπειες που είναι δυνατό να προκύψουν για άλλες παροχές στο πλαίσιο του συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως. Η δυνατότητα αυτή δεν προβλέπεται όσον αφορά τα ιδιωτικά επαγγελματικά συστήματα.

Το Συμβούλιο ανέφερε ότι πρόκειται να θεσπίσει διατάξεις όσον αφορά το πεδίο και την έκταση εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως στα « επαγγελματικά συστήματα », όπως το σύστημα της Tate & Lyle. Στα σχέδια προτάσεων για τις άλλες αυτές διατάξεις, ο καθορισμός διαφορετικού ορίου ηλικίας βάσει του φύλου θεωρείται διάταξη αντικείμενη στην αρχή της ίσης μεταχειρίσεως (ΕΕ 1983, C 134, σ. 7).

Εντούτοις, στην υπό κρίση υπόθεση, αφήνοντας κατά μέρος το ζήτημα αν κατά το άρθρο 119 της Συνθήκης οι ιδιωτικές συντάξεις μπορούν να θεωρηθούν ως παρατενόμενη καταβολή αμοιβής, είμαι διατεθειμένος να δεχτώ ότι δεν αντίκειται σε καμία από τις δύο οδηγίες που ανέφερα ο καθορισμός διαφορετικής, για τους άνδρες και για τις γυναίκες, ηλικίας αποκτήσεως του δικαιώματος συνταξιοδότησεως σε σχέση με τα συνθήματα ηλικίας κατά τα ιδιωτικά συστήματα.

Από αυτό δεν έπεται, κατά τη γνώμη μου, ότι οι διαφοροποιήσεις που έχουν θεσπιστεί όσον αφορά τις συντάξεις λόγω ορίου ηλικίας θα πρέπει να ισχύσουν και υπό άλλες περιστάσεις. Εάν, σε καταστάσεις που δεν αφορούν το κανονικό όριο ηλικίας, άνδρες και γυναίκες δικαιούνται τις ίδιες παροχές κατά την αυτή ηλικία, δεν υφίσταται δυσμενή διάκριση υπό την έννοια του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207, έστω και αν ισχύουν διαφορε-

τικά όρια ηλικίας προς συνταξιοδότηση. Δεν θεωρώ ότι η απόφαση Burton εννοεί ότι όταν, παρά το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207, έχουν θεσπιστεί διαφορετικά όρια ηλικίας προς συνταξιοδότηση, πράγμα το οποίο, μολονότι συνιστά δυσμενή διάκριση, δεν είναι παράνομο, τότε οι εργοδότες *πρέπει* να τηρούν τη διαφοροποίηση που έχει θεσπιστεί, κατά τον υπολογισμό παροχών που θα πρέπει να καταβληθούν νωρίτερα από την κανονική ηλικία συνταξιοδότησεως ή το κανονικό όριο ηλικίας.

Το αντίθετο συμπέρασμα θα συνεπαγόταν επέκταση της δυσμενούς διακρίσεως, 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. Το ίδιο το άρθρο 7, παράγραφος 2, επιβάλλει στα κράτη μέλη να εξετάζουν περιοδικά αν οι εξαιρέσεις που θεσπίζονται από το άρθρο 7, παράγραφος 1, δικαιολογούνται, λαμβανομένης υπόψη της κοινωνικής εξελίξεως. Σύμφωνα με στοιχείο που παρέσχε η Επιτροπή, φαίνεται ότι μόνο το Βέλγιο, η Ελλάδα, η Ιταλία και το Ηνωμένο Βασίλειο διατηρούν ακόμα, στα κρατικά τους συστήματα, ηλικία συνταξιοδότησεως που διαφέρει μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Συνεπώς, κατά την άποψή μου, ό, τι συνιστά προφανώς ίση μεταχείριση κατά την απόλυση ενόψει του άρθρου 5, παράγραφος 1, δεν παύει να αποτελεί ίση μεταχείριση επειδή οι διαφοροποιήσεις ως προς τη συνταξιοδότηση είναι δυνατό να εξαιρεθούν από την εφαρμογή της

αρχής της ίσης μεταχειρίσεως δυνάμει διατάξεων που αφορούν τις κρατικές συντάξεις κατά το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 79/7 (ή τα συναφή δικαιώματα που προβλέπονται από άλλα συνταξιοδοτικά συστήματα). Υποστηρίζω ότι το γεγονός ότι ο εργοδότης που απολύει υπαλλήλους ως υπεράριθμους ορίζει ότι άνδρες και γυναίκες θα συνταξιοδοτηθούν κατά την αυτή ηλικία δεν συνιστά δυσμενή διάκριση υπό την έννοια του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207, έστω και αν έχει ως αποτέλεσμα να συνταξιοδοτούνται οι άνδρες νωρίτερα από τις γυναίκες σε σχέση με την κανονική ηλικία συνταξιοδότησεως τους.

Ενόψει της απαντήσεως που προτείνει να δοθεί στο πρώτο ερώτημα του εθνικού δικαστηρίου, παρέλκει η απάντηση στο δεύτερο ερώτημά του. Εάν έπρεπε να δοθεί απάντηση στο ερώτημα αυτό, θα απαντούσα ότι, αν το εθνικό δικαστήριο θεωρεί ότι υπάρχει σύγκρουση μεταξύ οδηγίας και προγενέστερης εθνικής νομοθεσίας, τίθεται το ζήτημα αν μπορεί να γίνει επίκληση της οδηγίας αυτής σε δίκη ενώπιον εθνικού δικαστηρίου. Έχοντας υπόψη ότι εναγόμενος στη δίκη της υπό κρίση υποθέσεως είναι ιδιωτική επιχείρηση, θα απαντούσα στο ερώτημα ότι επίκληση διατάξεων των κοινωνικών οδηγιών μπορεί να γίνει, ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων, μόνο έναντι κράτους, για τους λόγους που αναπτύσσω στις προτάσεις μου στην υπόθεση 152/84, Marshall κατά Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), Συλλογή 1986, σ. 725, στις οποίες παραπέμπω.

Συνεπώς, κατά τη γνώμη μου, στα ερωτήματα που υπέβαλε το Δικαστήριο το Court of Appeal πρέπει να δοθεί η ακόλουθη απάντηση:

Δεν αντίκειται στην οδηγία 76/207 το γεγονός ότι ένας εργοδότης ορίζει ότι τόσο οι άρρενες όσο και οι θήλεις υπάλληλοι, τους οποίους απολύει ως υπεράριθμους, συνταξιοδοτούνται αμέσως στο 55ο έτος της ηλικίας τους, έστω και αν αυτό σημαίνει ότι οι

άρρενες υπάλληλοι που απολύονται ως υπεράριθμοι συνταξιοδοτούνται από το επαγγελματικό ταμείο συντάξεων του εργοδότη δέκα έτη νωρίτερα από τη συμπλήρωση του κανονικού ορίου ηλικίας των 65 ετών, ενώ οι θήλεις υπάλληλοι που απολύονται ως υπεράριθμοι συνταξιοδοτούνται μόνο πέντε έτη νωρίτερα από το κανονικό όριο ηλικίας των 60 ετών.

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