

ΣΧΟΛΙΟ στην απόφαση ΔΕΚ C-559/07 Επιτροπή ΕΚ κατά Ελληνικής Δημοκρατίας

Πατρίνα Παπαρρηγοπούλου – Πεχλιβανίδη
Επίκουρη καθηγήτρια Παν/μίου Αθηνών, Δικηγόρος

1. Όσοι ασχολούνται με το δίκαιο της κοινωνικής ασφαλίσεως και παρακολουθούν τη νομολογία του ΔΕΚ γνώριζαν ήδη από καιρό ότι η υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η σχολιαζόμενη απόφαση C-559/07 του ΔΕΚ δεν αναμενόταν να έχει θετική έκβαση για την Ελλάδα. Επιπλέον, γνώριζαν ότι η εμμονή της Ελλάδας να διατηρεί ευνοϊκότερα όρια ηλικίας συνταξιοδοτήσεως για τις γυναίκες αντίκειται και στο Σύνταγμα, αφού ήδη η απόφαση της Ολομέλειας του ΣτΕ 3088/2007¹, χωρίς να αναφέρεται στην ευρωπαϊκή νομοθεσία για την ίση ασφαλιστική μεταχείριση των φύλων, έχει κρίνει ότι η θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος με ευνοϊκότερα όρια ηλικίας και χρονικές προϋποθέσεις για τις γυναίκες ασφαλισμένες του Ταμείου Νομικών σε σχέση με αυτά που ισχύουν για τους άνδρες ασφαλισμένους του ίδιου Ταμείου, συνιστά αδικαιολόγητη διάκριση με βάση το φύλο και αντίκειται στο άρθρο 4 παράγρ. 2 του Συντάγματος.

2. Το άρθρο 141 ΣΕΚ καθιερώνει την ίση αμοιβή για άνδρες και γυναίκες που παρέχουν την ίδια εργασία. Οι Οδηγίες 96/97/ΕΚ για την ίση μεταχείριση στα επαγγελματικά συστήματα και 79/7/ΕΟΚ για την προοδευτική εφαρμογή της ίσης μεταχειρίσεως των φύλων στα νομοθετικά καθεστώτα κοινωνικής ασφαλίσεως ρυθμίζουν ειδικότερα την ίση κοινωνικοασφαλιστική μεταχείριση ανδρών και γυναικών αντίστοιχα στα επαγγελματικά και στα νομοθετικά καθεστώτα κοινωνικής ασφαλίσεως. Ειδικότερα, η Οδηγία 79/7/ΕΟΚ καθιερώνει την προοδευτική εφαρμογή στον τομέα στα νομοθετικά καθεστώτα κοινωνικής ασφαλίσεως της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως². Προσωρινά όμως επιτρέπεται εξαίρεση, όσον αφορά στον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδοτήσεως

¹ Δημοσιευμένη στην ΕΕΡΓΔ 2007, 1353.

² Οδηγία 79/7/ΕΟΚ, άρθρο 1. Επίσης, το άρθρο 4, παράγρ. 1 της Οδηγίας ορίζει ότι: *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 και ιδιαίτερα όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής των συστημάτων και τους όρους πρόσβασης στα συστήματα αυτά, την υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισμό των εισφορών, τον υπολογισμό των παροχών, συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων λόγω συζύγου και προστατευόμενου προσώπου και τις προϋποθέσεις διαρκείας και διατηρήσεως του δικαιώματος επί των παροχών.* Βλ. και Εμμανουηλίδης Δ., «Τα όρια συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών στην κοινοτική έννομη τάξη», ΔτΑ, 37/2008, σ. 199 κε.

για τη χορήγηση των συντάξεων γήρατος και των συντάξεων εν γένει και για τις συνέπειες που είναι δυνατόν να προκύψουν για άλλες παροχές³.

3. Η επί μακρόν και για αόριστο χρόνο διατήρηση των ευνοϊκών για τη γυναίκα ορίων ηλικίας συνταξιοδοτήσεως δεν δικαιολογείται πλέον, διότι η διάταξη της Οδηγίας 79/7/ΕΟΚ είχε μεταβατικό χαρακτήρα και έχουν ήδη παρέλθει τριάντα έτη από τη θέσπισή της. Επιπλέον, η διατήρησή τους προκαλεί σύγχυση στον ευρωπαϊό πολίτη και συχνά ακόμη και στον εφαρμοστή του δικαίου, διότι η αρχή της ισότητας και ειδικότερα της ίσης μεταχειρίσεως των φύλων έχει εμπεδωθεί ως θεμελιώδης συνταγματική αρχή και αρχή του ευρωπαϊκού δικαίου, με αποτέλεσμα να εκπλήσσουν και να μην γίνονται εύκολα ανεκτές νησίδες ανισότητας⁴. Στην πράξη αυτές οι ανισότητες δεν είναι αμελητέες, διότι δυνητικά αφορούν κάθε συνδεόμενη με τα όρια συνταξιοδοτήσεως κοινωνική παροχή και μεταξύ αυτών και τις παροχές ασθενοείας.

4. Η οριοθέτηση του πεδίου εφαρμογής της Οδηγίας αυτής σε σχέση με το άρθρο 141 ΣΕΚ έχει επανειλημμένα προβληματίσει το ΔΕΚ, που δέχεται ότι το αποφασιστικό κριτήριο για να εμπίπτει ένα σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως στο άρθρο 141 ΣΕΚ είναι η καταβολή της συνταξιοδοτικής παροχής με βάση τη σχέση εργασίας μεταξύ του ασφαλισμένου και του πρώην εργοδότη του⁵. Εξ αντιδιαστολής, στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 79/7/ΕΟΚ εμπίπτουν τα συστήματα που δεν καταβάλλουν συντάξεις με βάση τη σχέση εργασίας και τούτο πρακτικά σημαίνει ότι δεν καταβάλλουν

³ Οδηγία 79/7/ΕΟΚ, βλ. άρθρο 7, παράγρ. 1. Η αραίωση στο κείμενο είναι της συγγραφέως.

⁴ Χαρακτηριστικό των λεπτών διακρίσεων και της συγχύσεως που δημιουργείται ως προς το τι ισχύει για τα όρια ηλικίας είναι ότι, ενώ από τη μια το ΔΕΚ δέχεται ότι δεν επιτρέπεται η διαφοροποίηση της ηλικίας με κριτήριο το φύλο για την απόλυση ή την αμοιβή ή την πρόσβαση σε δημόσιες θέσεις (βλ. C-319/03, Serge Briheche, *OJ*, C-284/4 (20.11.04), σχετικά με εθνική ρύθμιση που προβλέπει ότι δεν εφαρμόζονται τα όρια ηλικίας για την πρόσβαση σε δημόσιες θέσεις σε χήρες που δεν έχουν τελέσει νέο γάμο, C-207/04, Paolo Vergani, *OJ*, C-217/20 της 3ης Σεπτεμβρίου 2005, ως προς τη χορήγηση φορολογικών πλεονεκτημάτων για τη λύση της σχέσεως εργασίας με βάση διαφορετικά όρια ηλικίας για τους άνδρες και τις γυναίκες), από την άλλη το ΔΕΚ δέχεται διαφοροποιήσεις ως προς την ηλικία της συνταξιοδοτήσεως βλ. ΔΕΚ C-19/02, Victor Hlozek v. Roche Austria Gesellschaft mbH, *OJ*, C-45/1 της 19ης Φεβρουαρίου 2005) για τα συνταξιοδοτικά καθεστώτα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 79/7/ΕΟΚ.

⁵ Καθοριστικά κριτήρια δεν αποτελούν ούτε ο τρόπος χρηματοδοτήσεως ούτε ο τρόπος διαχειρίσεως του συστήματος ούτε αν έχουν ιδρυθεί με συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμφωνίες ούτε αν υπάγονται στον Κανονισμό 1408/71 (βλ. ενδεικτικά ΔΕΚ C-7/93 Beune, Σ. 1994, I-4471, C-366/99 Griesmar, Σ. 2001, I-9383, C-351/00 Niemi, Σ. 2002, I-7007, C-262/88 Barber, Σ. 1990, I-1889, C-109/01 Ten Oever, Σ. 1993, I-4879 κ.λπ. (βλ. ενδεικτικά C-147/95).

συντάξεις σε ιδιαίτερη κατηγορία εργαζομένων⁶. Επισημαίνεται ότι η κατάργηση των διαφορετικών ορίων ηλικίας δεν επηρεάζει τις παροχές μητρότητας⁷ ούτε τις παροχές επιζώντων, επειδή αφενός δεν emπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας⁸ και αφετέρου έχει γίνει δεκτό ότι τα ευνοϊκότερα όρια ηλικίας για τη συνταξιοδότηση δεν εξυπηρετούν την ενίσχυση της μητρότητας ή της συμφιλώσεως της επαγγελματικής απασχολήσεως με την οικογενειακή ζωή⁹.

5. Στο σημείο αυτό πρέπει να αποσαφηνισθεί η έννοια του όρου «επαγγελματική ασφάλιση» στο κοινοτικό δίκαιο. Ο όρος αυτός προσδιορίζεται άλλοτε στενότερα και άλλοτε ευρύτερα, ανάλογα με το ποιες διατάξεις του κοινοτικού δικαίου εφαρμόζονται. Ο όρος αυτός χρησιμοποιείται: Πρώτον, στη νομοθεσία για την κίνηση των κεφαλαίων. Δεύτερον, στη νομοθεσία για την κατοχύρωση της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών. Τρίτον, στην προστασία των δικαιωμάτων επικουρικής συνταξιοδότησεως των μισθωτών και των μη μισθωτών που διακινούνται εντός της Κοινότητας¹⁰. Τέταρτον, στην

⁶ Η ελληνική κυβέρνηση έχει υποστηρίξει ότι στην Ελλάδα δεν υπάρχουν επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφαλίσεως, όπως αυτά που περιγράφονται στην Οδηγία 96/97/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά καθεστάτα κοινωνικής ασφαλίσεως και του άρθρου 143 (πρώην 119 της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας). Η άποψη της στηρίζεται στο ότι στην ελληνική έννομη τάξη οι οργανισμοί επικουρικής κοινωνικής ασφαλίσεως είναι «συστήματα εκ του νόμου» και υπάγονται ή μπορεί να υπαχθούν στον κανονισμό ΕΟΚ 1408/71, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει. Η Ελληνική Κυβέρνηση υποστήριξε ότι τα καθεστάτα αυτά δεν έχουν ιδρυθεί ύστερα από συλλογικές διαπραγματεύσεις με ΣΣΕ και ότι η νομική φύση και η προέλευσή τους προκύπτει από το άρθρο 22 παρ. 5 του ελληνικού Συντάγματος. Το ΔΕΚ απέρριψε αυτούς τους ισχυρισμούς και δέχθηκε ότι στην Ελλάδα υπάρχει καθεστώς επικουρικής ασφαλίσεως που emπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ως άνω Οδηγίας 96/97/ΕΚ και συγκεκριμένα το καθεστώς ασφαλίσεως προσωπικού της ΔΕΗ Βλ. ΔΕΚ, C-457/98, Επιτροπή κατά της Ελληνικής Δημοκρατίας, Συλλογή, 2000, I-11481..

⁷ Βλ. 79/7/ΕΟΚ, στα έχοντας υπόψη με αρ. 4 και άρθρο 4, παράγρ. 2.

⁸ Με εξαίρεση αυτές που χορηγούνται ως προσαύξηση των παροχών για τους κινδύνους ασθένειας, αναπηρίας, γήρατος, εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθένειας, καθώς και ανεργίας. Βλ. Οδηγία 79/7/ΕΟΚ, άρθρο 3, παράγρ. 2.

⁹ Ματσαγγάνης Μ. και Πετρόγλου Αθ., «Το σύστημα κοινωνικής προστασίας και οι γυναίκες», <http://www.kethi.gr>, σ. 13-15. Οι συγγραφείς επισημαίνουν ότι οι ευνοϊκές προϋποθέσεις συνταξιοδότησεως επιτείνουν τις ανισότητες του συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως, αφού ευνοούν τις συνταξιούχους του δημοσίου, των Δημόσιων Επιχειρήσεων και Οργανισμών κ.λπ., ότι οι ρυθμίσεις για τις μητέρες ανηλίκων είναι κοινωνικά αναποτελεσματικές ως προς τον σκοπό που εξυπηρετούν, ότι η συνταξιοδότηση σε μικρή ηλικία έχει πολύ μεγάλο κόστος σε σχέση με το χαμηλό κοινωνικό της όφελος, ότι τα χαμηλότερα όρια συνταξιοδότησεως για τις γυναίκες που ισχύουν στην Ελλάδα βρίσκονται σε αντίθεση με τη γενική τάση εξισώσεως των ορίων σε όλες τις χώρες της ΕΕ και τέλος ότι η συνταξιοδότηση των γυναικών σε μικρή ηλικία αποτελεί αφορμή διακρίσεων εναντίον τους στην αγορά εργασίας. Επίσης, βλ. Παπαρηγοπούλου-Πεχλιβανίδη Π., «Η προστασία από τον κίνδυνο των οικογενειακών βάρων με προσφυγή στην εθνική αλληλεγγύη. Πρόταση για τη δημιουργία ενιαίου ταμείου», ΕΔΚΑ 8/2005, σ. 561 κε.

¹⁰ Οδηγία 98/49ΕΚ. του Συμβουλίου της 29.6.98, ΕΕ, L 209/46, 25-7-98, η οποία αναφέρεται στα προαιρετικά και στα υποχρεωτικά καθεστάτα συμπληρωματικής ασφαλίσεως. Εξαιρεί πάντως τα καθεστάτα που υπάγονται στον Κανονισμό 1408/71, όπως ισχύει.

εφαρμογή της Οδηγίας για τη μεταβίβαση επιχειρήσεων¹¹. Τέλος, στην εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου του ανταγωνισμού στους οργανισμούς επικουρικής ασφάλισης και ιδιαίτερα σε εκείνους που έχουν συμβατική προέλευση και περιορίζουν την ελεύθερη διακίνηση των κεφαλαίων και των υπηρεσιών.

α. Ευρείς ορισμοί της επαγγελματικής ασφάλισης: Όσον αφορά στην κίνηση των κεφαλαίων, η Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών (ΙΕΣΠ)) αναφέρεται στους κανόνες για την ανάληψη και άσκηση δραστηριοτήτων των ΙΕΣΠ. Ο ορισμός των επαγγελματικών καθεστώτων στα οποία εφαρμόζεται η Οδηγία είναι ευρύς και περιλαμβάνει κάθε μορφής οργανισμούς που χορηγούν συνταξιοδοτικές παροχές στο πλαίσιο μιας συμφωνίας ή (ΣΣΕ) μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων¹². Τον ίδιο ευρύ ορισμό των επαγγελματικών καθεστώτων δίδουν και οι Οδηγίες για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Ως επαγγελματικά καθεστάτα κοινωνικής ασφάλισης ορίζονται τα καθεστάτα που έχουν σκοπό τη χορήγηση στους εργαζόμενους -μισθωτούς ή αυτοαπασχολούμενους- στο πλαίσιο μιας επιχειρήσεως ή ομάδας επιχειρήσεων ή επαγγελματικού ή διεπαγγελματικού τομέα, παροχών που προορίζονται να συμπληρώνουν ή να υποκαθιστούν τις παροχές των νομοθετικών υποχρεωτικών ή προαιρετικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης¹³. Το ΔΕΚ όταν κρίνει με βάση τις Οδηγίες για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών θεωρεί αποφασιστικό κριτήριο την απασχόληση και

¹¹ Οδηγία 77/187 Ε.Ε. της 14-2-77, όπως έχει τροποποιηθεί με την Οδηγία 95/50/ΕΚ του Συμβουλίου της 29 Ιουνίου 1998 (ΕΕ L. 201/17.7.1998) που έχει ενσωματωθεί στην Ελλάδα με το ΠΔ 178/2002.

¹² Εφαρμόζεται στα ιδρύματα αυτά ανεξάρτητα από τη νομική μορφή τους, εφόσον λειτουργούν σε χρηματοδοτούμενη βάση, ιδρύονται χωριστά από οποιαδήποτε χρηματοδοτούσα επιχείρηση ή επαγγελματική ένωση με σκοπό να χορηγούν συνταξιοδοτικές παροχές στο πλαίσιο μίας επαγγελματικής δραστηριότητας με βάση συμφωνία ή σύμβαση, η οποία έχει συναφθεί μεμονωμένα ή συλλογικά μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ή των αντίστοιχων εκπροσώπων τους, καθώς και οι δραστηριότητες που συνδέονται άμεσα με αυτό. Η Οδηγία δεν εφαρμόζεται: α) Στους οργανισμούς κοινωνικής ασφάλισης που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των Κανονισμών 1408/1971 και 574/1972. β) Στα ιδρύματα που λειτουργούν με βάση το διανεμητικό οικονομικό σύστημα καλύψεως των δαπανών. γ) Στα ιδρύματα όπου οι ασφαλισμένοι δεν έχουν εκ του νόμου δικαιώματα στα οφέλη και όπου η χρηματοδοτούσα επιχείρηση μπορεί να αποδεσμεύσει σε οποιαδήποτε στιγμή τα στοιχεία του ενεργητικού και να μην ανταποκριθεί κατ' ανάγκη στις υποχρεώσεις της προς καταβολή των συνταξιοδοτικών οφελών. δ) Στα ιδρύματα που έχουν αριθμό ασφαλισμένων μικρότερο των 100. ε) Στα ιδρύματα που επιτρέπουν στον ασφαλισμένο να εξέλθει οποτεδήποτε και να λάβει το κεφάλαιο που του αντιστοιχεί κατά τον χρόνο της εξόδου και ζ) στις ιδιωτικές ασφαλιστικές επιχειρήσεις.

¹³ Άρθρο 2 του ΠΔ 87/2002 Εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης σε εφαρμογή της Οδηγίας 96/97 ΕΚ και 86/378/ΕΟΚ.

τη χρηματοδότηση από εργαζόμενους και εργοδότες¹⁴. Το πεδίο εφαρμογής των Οδηγιών για την ισότητα καταλαμβάνει και τα καθεστώτα που έχουν ιδρυθεί με νόμο, εφόσον αφορούν μια ιδιαίτερη κατηγορία εργαζομένων. Συνεπώς, η έννοια του επαγγελματικού καθεστώτος είναι ευρεία.

β. Στενοί ορισμοί: Αντίθετα, η έννοια του επαγγελματικού καθεστώτος είναι στενότερη όταν εφαρμόζονται οι διατάξεις του κοινοτικού δικαίου περί ανταγωνισμού επιχειρήσεων, διότι οι διατάξεις αυτές καταλαμβάνουν κατ' αρχήν και κατά τεκμήριο τα συμβατικής προελεύσεως καθεστώτα επικουρικής ασφαλίσεως και όχι τα νομοθετικά. Το ίδιο ισχύει και κατά την εφαρμογή των Οδηγιών για τη μεταβίβαση επιχειρήσεων. Ειδικότερα, για τον ανταγωνισμό των επιχειρήσεων από την ανάλυση της νομολογίας του ΔΕΚ προκύπτει ότι κριτήριο για την εφαρμογή αυτών των διατάξεων είναι η συμβατική ή μη προέλευση του κρινόμενου καθεστώτος. Δεν είναι καθοριστικό, αν το επίδικο καθεστώς στηρίζεται σε σχέση εργασίας ή αν χρηματοδοτείται από εργαζόμενους και εργοδότες. Στην περίπτωση της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων, ο ορισμός των οργανισμών επαγγελματικής ασφαλίσεως είναι επίσης στενός και περιορίζεται στα συμβατικής προελεύσεως καθεστώτα επαγγελματικής ασφαλίσεως, στα οποία περιλαμβάνονται και οι ιδιωτικές ομαδικές ασφάλισεις¹⁵.

¹⁴ Δ. Κοντιζάς, «Η εφαρμογή της αρχής της ισότητας ανδρών και γυναικών στην κοινωνική ασφάλιση», *ΕΔΚΑ*, 1996, σ. 529 επ., Αγ. Στεργίου, «Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στο κοινοτικό δίκαιο κοινωνικής ασφάλειας», *ΕΔΚΑ*, 1996, σ. 81 επ., Αθ. Τσαμπάση, «Σκέψεις και παρατηρήσεις σε θέματα κοινοτικού δικαίου της κοινωνικής ασφαλίσεως», *ΕΔΚΑ*, 2000 σ. 3, Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos, «Les sanctions non pécuniaires» στο *L'accès à l'égalité entre femmes et hommes dans la Communauté Européenne*, έκδ. Presses Universitaires de Louvain, 1993, σ. 156 κε., Η. Νικολακοπούλου - Στεφάνου, *Σύγκλιση συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης στη Δυτική Ευρώπη*, εκδ. Ι. Σιδέρη, Αθήνα 1992, σ. 85 επ., Άρτ. Αναγνώστου-Δεδούλη, «Κριτήρια εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης του άρθρου 119 ΣΕΟΚ στην Κοινωνική Ασφάλιση», *ΕΔΚΑ*, 2000, σ. 801 επ., St. Weatherill, P. Beaumont, *E.C. Law –The essential guide to the legal workings of the European Community*, 2^η εκδ. Penguin Books, 1995, σ. 616-632.

¹⁵ Το άρθρο 4 παρ. 3 του ΠΔ 178/2002 που αντιστοιχεί στο άρθρο 3 της Οδηγίας ορίζει ότι «σ' ό,τι αφορά τα δικαιώματα από τυχόν υφιστάμενα συστήματα επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής ασφάλισης είτε με τη μορφή ομαδικού προγράμματος σε ασφαλιστική επιχείρηση, είτε με μορφή ομαδικού προγράμματος σε ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο (private pension fund) σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης ισχύουν τα εξής:.....). Εξάλλου, στο άρθρο 3 παρ. 4 α της Οδηγίας 0023/20/L82, «Δικαιώματα εργαζομένων επί μεταβιβάσεως επιχειρήσεων», προβλέπεται ότι «οι παρ. 1 έως και 3 του άρθρου 3 της Οδηγίας δεν εφαρμόζονται επί των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε παροχές λόγω γήρατος ή αναπηρίας ή προς επιζώντες βάσει συμπληρωματικών συστημάτων επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής συνταξιοδότησης που ισχύουν εκτός των προβλεπόμενων εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφαλίσεως των κρατών μελών». Συνεπώς, τίθεται θέμα ορισμού των παροχών γήρατος ή αναπηρίας ή επιζώντων. Κατά την άποψη του Γενικού Εισαγγελέα του ΔΕΚ, Siegbert Alber, στην υπόθεση C-164/00, Katia Beckmann κατά Dynamko Whicheloe Macfarlane Ltd., *Συλλογή*, 2002, I-4893, τα όρια μεταξύ παροχής γήρατος και παροχής ανεργίας πρέπει να χαράσσονται με βάση αντικειμενικά κριτήρια. Η παροχή

Οι διαφορετικοί ορισμοί της έννοιας των επαγγελματικών καθεστώτων οφείλονται στις διαφορετικές διατάξεις που εφαρμόζονται και στους διαφορετικούς σκοπούς που κάθε διάταξη επιδιώκει. Και οι Οδηγίες για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και η Οδηγία για τις προϋποθέσεις αναλήψεως δραστηριότητας των ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών δίδουν ευρύτερους ορισμούς, ώστε να επιτευχθεί πληρέστερη προστασία των ασφαλισμένων. Δεν συμβαίνει το ίδιο με τις διατάξεις για τον ανταγωνισμό των επιχειρήσεων και τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων κατά τη μεταβίβαση επιχειρήσεων. Οι ανάγκες της εφαρμογής των διατάξεων του ευρωπαϊκού δικαίου περί ανταγωνισμού και περί μεταβίβασης επιχειρήσεων επιβάλλουν έναν στενότερο ορισμό, ώστε να μην εμποδίζεται η μεταβίβαση των επιχειρήσεων και να μην αναιρείται η αρμοδιότητα των κρατών μελών να ρυθμίζουν τα κοινωνικοασφαλιστικά τους συστήματα.

6. Το κύριο επιχείρημα της Ελλάδας για τη διατήρηση των ευνοϊκότερων ορίων ηλικίας συνταξιοδότησεως ήταν ότι η ασφάλιση των δημοσίων υπαλλήλων αποτελεί νομοθετικό καθεστώς αφ' ενός διότι εμπίπτει στον πρώτο πυλώνα και αφ' ετέρου δεν αφορά ειδική κατηγορία εργαζομένων, αλλά γενική, αφού καλύπτει μεγάλο και ετερόκλητο αριθμό δημοσίων υπαλλήλων. Ως εκ τούτου εφαρμόζεται η Οδηγία 79/7/ΕΟΚ και επιτρέπεται η διατήρηση των ευνοϊκότερων ορίων ηλικίας συνταξιοδότησεως υπέρ των γυναικών. Όπως προαναφέρθηκε, η επιχειρηματολογία αυτή ήταν νομικά αδιέξοδη για τρεις κυρίως λόγους:

α. Το αποφασιστικό κριτήριο για να εμπίπτει ένα σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως στο άρθρο 141 ΣΕΚ είναι η καταβολή της συνταξιοδοτικής παροχής με βάση τη σχέση εργασίας μεταξύ του ασφαλισμένου και του πρώην εργοδότη του. Επομένως, δεν ενδιαφέρει αν το καθεστώς των δημοσίων υπαλλήλων εμπίπτει ή όχι στον πρώτο πυλώνα.

β. Στο άρθρο 7 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, η οποία ανακεφαλαιώνει τις προγενέστερες σχετικές Οδηγίες, ρητώς

γήρατος χορηγείται στην περίπτωση συμπληρώσεως ενός ορίου ηλικίας, ενώ η παροχή ανεργίας στην περίπτωση που ο δικαιούχος δεν μετέχει ενεργά σε μια σχέση εργασίας (σκέψη 73 επ.). Ουσιαστικά, ο Γενικός Εισαγγελέας θεωρεί αντικειμενικό κριτήριο τον κίνδυνο τον οποίο καλύπτει η παροχή. Έτσι, η παροχή γήρατος συνδέεται με το γήρας και αυτό ταυτίζεται με τη συμπλήρωση ενός ορίου ηλικίας, ενώ η παροχή ανεργίας με την ανυπαρξία σχέσεως εργασίας.

ορίζεται ότι η Οδηγία εφαρμόζεται επίσης στα συνταξιοδοτικά συστήματα για συγκεκριμένη κατηγορία υπαλλήλων, όπως οι δημόσιοι υπάλληλοι, αν οι παροχές που προβλέπονται από το σύστημα καταβάλλονται λόγω της εργασιακής σχέσεως με τον δημόσιο εργοδότη. Το γεγονός ότι το εν λόγω σύστημα αποτελεί τμήμα γενικού εκ του νόμου συστήματος δεν ασκεί επιρροή συναφώς¹⁶. Η Ελλάδα δεν έχει διατυπώσει μάλιστα επιφύλαξη ως προς τη διάταξη αυτή. Κατά συνέπεια, δεν ευσταθεί το επιχείρημα της Ελλάδας περί ασφαλίσεως ειδικής κατηγορίας εργαζομένων.

γ. Σε κάθε περίπτωση η εξαίρεση που προέβλεπε η Οδηγία 79/7/ΕΟΚ για τη διατήρηση των διαφορετικών ορίων ηλικίας συνταξιοδοτήσεως είχε προσωρινό χαρακτήρα και δεν δικαιολογείται μετά την πάροδο 30 ετών από τη θέσπιση της Οδηγίας. Επομένως, η Ελλάδα όφειλε να έχει εγκαίρως φροντίσει για την εξίσωση των ορίων ηλικίας συνταξιοδοτήσεως. Ήδη από το 1975 έπρεπε να είχαν αναληφθεί δράσεις από το Κράτος, τους κοινωνικούς εταίρους, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις μη κυβερνητικές οργανώσεις που θα συνέβαλαν στην ανάληψη των οικογενειακών βαρών και από τα δύο φύλα και στην ταχύτερη προσαρμογή των κοινωνικών στερεοτύπων στις συνταγματικές και ευρωπαϊκές επιταγές.

7. Προφανώς η Ελλάδα γνώριζε και τη νομοθεσία της ΕΕ και τη νομολογία του ΔΕΚ. Η εκ μέρους της εξάντληση της διαδικασίας και της επιχειρηματολογίας με βάση τη μεταβατική διάταξη της Οδηγίας 79/7/ΕΟΚ πέτυχαν έναν και μόνο στόχο, να καθυστερήσει όσο γινόταν περισσότερο η κατάργηση των ευνοϊκότερων για τις γυναίκες ορίων ηλικίας συνταξιοδοτήσεως. Ο στόχος όμως αυτός δεν συνάδει με τις υποχρεώσεις της που απορρέουν από το Σύνταγμα καθώς και το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ενώσεως.

¹⁶ Η αραίωση στο κείμενο είναι της συγγραφέως.