ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ SIEGBERT ALBER

της 13ης Δεκεμβρίου 2001 [1]

I — Εισαγωγή

1. Η παρούσα αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του όρου «παροχές γήρατος» υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Φεβρουαρίου 1977, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, των σχετικών με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων [2] (στο εξής: οδηγία 77/187). Σε περίπτωση που οι επίμαχες παροχές που ζητεί η ενάγουσα δεν είναι «παροχές γήρατος» αλλά απλώς συνδέονται με απόλυση εργαζομένου, τίθεται το ζήτημα αν πρόκειται για υποχρεώσεις του εργοδότη υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 2, της οδηγίας 77/187 και αν επομένως πρέπει να χορηγούνται, σε περίπτωση μεταβιβάσεως εγκαταστάσεως, εκ μέρους του προς ον η μεταβίβαση, πράγμα το οποίο δεν συμβαίνει προκειμένου περί παροχών γήρατος. Εκ προοιμίου τίθεται το ζήτημα της δυνατότητας εφαρμογής της οδηγίας αυτής όταν πρόκειται για την ιδιωτικοποίηση δημοσίων οργανισμών.

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γερμανική.

2 — ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 171.

II — Το νομικό πλαίσιο

1. *Οι διατάξεις του κοινοτικού δικαίου*

2. Η οδηγία 77/187

Άρθρο 1

«1. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται επί μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων σε άλλο επιχειρηματία, οι οποίες προκύπτουν από συμβατική εκχώρηση [μεταβίβαση] ή συγχώνευση.

[...]»

Άρθρο 3

«1. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που δημιουργούνται για τον εκχωρητή [μεταβιβάζοντα] από σύμβαση εργασίας ή από εργασιακή σχέση που υφίσταται κατά την ημερομηνία της μεταβιβάσεως, κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, μεταβιβάζονται, εξαιτίας της μεταβιβάσεως αυτής, στον εκδοχέα [προς ον η μεταβίβαση].

Τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι ο εκχωρητής [μεταβιβάζων] παραμένει και μετά την ημερομηνία της μεταβιβάσεως, κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, και παράλληλα προς τον εκδοχέα [προς ον η μεταβίβαση], υπεύθυνος ως προς τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από σύμβαση εργασίας ή από εργασιακή σχέση.

2. Μετά τη μεταβίβαση, κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, ο εκδοχέας [προς ον η μεταβίβαση] διατηρεί τους όρους εργασίας που έχουν συμφωνηθεί από συλλογική σύμβαση κατά το ίδιο μέτρο που αυτοί έχουν προβλεφθεί για τον μεταβιβάζοντα, μέχρι την ημερομηνία της καταγγελίας ή λήξεως της συλλογικής συμβάσεως ή της ενάρξεως της ισχύος ή εφαρμογής άλλης συλλογικής συμβάσεως.

Τα κράτη μέλη δύνανται να περιορίζουν την διάρκεια διατηρήσεως των όρων εργασίας με την επιφύλαξη ότι δεν θα είναι κατώτερη του έτους.

3. Οι παράγραφοι 1 και 2 δεν εφαρμόζονται επί των δικαιωμάτων των εργαζομένων για παροχές λόγω γήρατος, ανικανότητος [προς εργασία] ή επιζώντων βάσει συμπληρωματικών συστημάτων επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής προνοίας [συμπληρωματικών επαγγελματικών ή διεπαγγελματικών συστημάτων προνοίας] που ισχύουν εκτός των νομίμων συστημάτων κοινωνικής ασφαλίσεως των κρατών μελών.

[...]»

2. *Οι διατάξεις του εθνικού δικαίου*

3. Η οδηγία 77/187 μεταφέρθηκε στο εσωτερικό δίκαιο του Ηνωμένου Βασιλείου με τους Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 (κανονιστική ρύθμιση του 1981 περί μεταβιβάσεων επιχειρήσεων και προστασίας της απασχολήσεως, στο εξής: TUPE).

4. Οι σχετικές με την υπό κρίση υπόθεση διατάξεις της ρυθμίσεως είναι οι ακόλουθες:

«5. Συνέπεια της μεταβιβάσεως για τις συμβάσεις εργασίας κ.λπ.

1. [...] η μεταβίβαση δεν έχει ως συνέπεια τη λύση της συμβάσεως εργασίας των προσώπων που απασχολούνται από τον μεταβιβάζοντα στην επιχείρηση ή σε τμήμα που μεταβιβάζεται, αλλά όλες οι εν λόγω συμβάσεις, οι οποίες άλλως θα είχαν λήξει κατά τη μεταβίβαση, εξακολουθούν να ισχύουν μετά τη μεταβίβαση ως εάν είχαν καταρτισθεί εξαρχής μεταξύ του εργαζομένου και του προς ον η μεταβίβαση.

2. Υπό την επιφύλαξη της παραγράφου 1 ανωτέρω, [...] προς συμπλήρωση της μεταβιβάσεως

— όλα τα δικαιώματα, οι εξουσίες, τα καθήκοντα και οι υποχρεώσεις που δημιουργούνται για τον μεταβιβάζοντα από σύμβαση εργασίας ή σε σχέση με αυτή μεταφέρονται δυνάμει του κανόνα αυτού στον προς ον η μεταβίβαση· και

— κάθε ενέργεια που πραγματοποιήθηκε πριν από την ολοκλήρωση της μεταβιβάσεως από ή σε σχέση με τον μεταβιβάζοντα όσον αφορά τη σύμβαση αυτή ή απασχολούμενο στην επιχείρηση ή σε τμήμα αυτής θεωρείται ότι έχει πραγματοποιηθεί από ή σε σχέση με τον προς ον η μεταβίβαση [...]

6. Συνέπεια της μεταβιβάσεως για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Εάν κατά τον χρόνο της μεταβιβάσεως υφίσταται συλλογική σύμβαση συνομολογηθείσα από τον μεταβιβάζοντα ή εκ μέρους αυτού με μια συνδικαλιστική οργάνωση αναγνωρισμένη από τον μεταβιβάζοντα σε σχέση με οποιονδήποτε εργαζόμενο του οποίου η σύμβαση εργασίας διατηρείται σε ισχύ σύμφωνα με τον κανόνα 5, παράγραφος 1, ανωτέρω:

(a) [...] η ως άνω συλλογική σύμβαση ισχύει, ως προς την εφαρμογή της στον εργαζόμενο, μετά τη μεταβίβαση, ως εάν είχε συνομολογηθεί από ή εκ μέρους τού προς ον η μεταβίβαση με την εν λόγω συνδικαλιστική οργάνωση, και, κατά συνέπεια, οποιαδήποτε ενέργεια πραγματοποιήθηκε βάσει αυτής ή σε σχέση με αυτή, ως προς την προαναφερθείσα εφαρμογή της, από ή σε σχέση με τον μεταβιβάζοντα πριν από τη μεταβίβαση, θεωρείται, μετά τη μεταβίβαση, ότι πραγματοποιήθηκε από ή σε σχέση με τον προς ον η μεταβίβαση [...]

7. Αποκλεισμός των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων

1. Οι προαναφερθέντες κανόνες των άρθρων 5 και 6 δεν έχουν εφαρμογή:

(a) επί συμβάσεως εργασίας ή συλλογικής συμβάσεως αφορώσας επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα υπό την έννοια του Social Security Pensions Act 1975 (νόμου του 1975 περί των συντάξεων

κοινωνικής ασφαλίσεως) ή της Social Security Pensions (Northern Ireland) Order 1975 [διατάξεως του 1975 περί συντάξεων κοινωνικής ασφαλίσεως (Βόρεια Ιρλανδία)]· ή

(b) σε δικαιώματα, εξουσίες, καθήκοντα ή υποχρεώσεις που συνδέονται με οποιαδήποτε τέτοια σύμβαση ή που εξακολουθούν να υφίστανται βάσει οποιασδήποτε τέτοιας συμβάσεως και σχετικά με τέτοιο σύστημα ή που ανακύπτουν κατ' άλλο τρόπο όσον αφορά την απασχόληση του προσώπου αυτού και σε σχέση με ένα τέτοιο σύστημα.

2. Για την εφαρμογή της ανωτέρω παραγράφου 1, οι διατάξεις επαγγελματικού συνταξιοδοτικού συστήματος που δεν αφορούν τις παροχές γήρατος, ανικανότητας προς εργασία ή επιζώντων δεν αποτελούν μέρος του συστήματος.»

3. *Οι διατάξεις των εθνικών συλλογικών συμβάσεων*

5. Στην υπό κρίση υπόθεση, παράλληλα με τις νομοθετικές διατάξεις, πρέπει να ληφθούν υπόψη οι λεγόμενοι όροι εργασίας του General Whitley Council. Δυνάμει της συμβάσεως εργασίας που συνήφθη μεταξύ της ενάγουσας της κύριας δίκης και της North West Regional Health Authority (στο εξής: NWRHA), έχουν εφαρμογή όσον αφορά τη σύμβαση αυτοί οι General Whitley Council conditions of Service (όροι εργασίας στο General Whitley Council, στο εξής: όροι εργασίας GWC).

6. Οι όροι εργασίας GWC προβλέπουν, στο άρθρο 45, τα λεγόμενα «lump sum redundancy payments» (εφάπαξ καταβολές λόγω απολύσεως). Δυνάμει του άρθρου 12 της διατάξεως αυτής, ο εργοδότης έχει τη (συμβατική) υποχρέωση καταβολής των παροχών αυτών στους εργαζομένους του.

7. Το άρθρο 46 των όρων εργασίας GWC επαναλαμβάνει το κείμενο της Collective Agreement on Premature Payment of Superannuation and Compensation Benefits (συλλογικής συμβάσεως περί της πρόωρης συνταξιοδοτήσεως με καταβολή σχετικής αποζημιώσεως, στο εξής: PPSCB). Προβλέπει σε περίπτωση πρόωρης αποχωρήσεως λόγω απολύσεως για οικονομικούς λόγους, την άμεση χορήγηση συντάξεως γήρατος και αποζημιώσεως. Το άρθρο 46, σημείο 12, ορίζει ότι οι διατάξεις του άρθρου 46 τίθενται σε εφαρμογή με σχετικό νόμο. Έτσι, η PPSCB τέθηκε σε εφαρμογή με τους National Health Service Compensation for Premature Retirement Regulations 1981 (κανονιστική ρύθμιση του 1981 περί αποζημιώσεως λόγω πρόωρης συνταξιοδοτήσεως στο πλαίσιο των δημόσιων υπηρεσιών υγείας, στο εξής: CPRR).

8. Την περίοδο της απολύσεως της K. Beckmann, οι παροχές πρόωρης συντάξεως

και οι σχετικές αποζημιώσεις που εδικαιούντο οι απολυόμενοι εργαζόμενοι που καλύπτονταν από τη ρύθμιση αυτή προέκυπταν από τους National Health Service Pension Scheme Regulations του 1995 (κανονιστική ρύθμιση του 1995 περί συνταξιοδοτικού συστήματος στο πλαίσιο των δημόσιων υπηρεσιών υγείας, στο εξής: PSR [3]) και τους προαναφερθέντες CPRR. Επρόκειτο ειδικότερα για τις ακόλουθες παροχές:

α) «early retirement pension» (σύνταξη λόγω πρόωρης αφυπηρετήσεως, στο εξής: ERP), στηριζόμενη σε πραγματικά έτη συντάξιμης υπηρεσίας, καταβαλλόμενη από της ημερομηνίας της αποχωρήσεως από την εργασία (άρθρο E3 των PSR)·

β) «lump sum on retirement» (πρόωρη εφάπαξ καταβολή λόγω αφυπηρετήσεως), ισοδύναμη προς το τριπλάσιο του ετήσιου ποσού του ERP (άρθρο E6, παράγραφοι 1 και 2, των PSR)·

γ) «annual allowance», αποζημίωση συνισταμένη σε ετήσιο επίδομα που ισούται προς το ποσό κατά το οποίο προσαυξάνεται το ESP σε περίπτωση που προστίθεται στα πραγματικά έτη υπηρεσίας ένα πλασματικό χρονικό διάστημα δυνάμει του άρθρου 5 (άρθρο 4, παράγραφος 3, των CPRR), καθόσον το άρθρο 5, παράγραφος 2, των CPRR προβλέπει τον συνυπολογισμό επιπλέον ετών σύμφωνα με το άρθρο 46, σημείο 10, των όρων εργασίας GWC, και

δ) «lump sum compensation» (εφάπαξ αποζημίωση), η οποία είναι τριπλάσια του «annual allowance» (άρθρο 4, παράγραφος 2, των CPRR).

9. Προκειμένου περί των ως άνω παροχών θα χρησιμοποιήσω στο κείμενό μου τις προαναφερθείσες αγγλικές συντομογραφίες και ονομασίες προς διευκόλυνση της κατανοήσεώς του.

10. Σύμφωνα με τις διατάξεις αυτές, οι εργαζόμενοι στους οποίους δόθηκε η μέγιστη προσύξηση των δέκα ετών δεν δικαιούνται τις εφάπαξ καταβολές του άρθρου 45 των GWC. Αν η προσύξηση κυμαίνεται μεταξύ 6 2/3 ετών και 10 ετών, η εφάπαξ καταβολή μειώνεται αναλόγως (άρθρα 45, σημείο 7, και 46, σημείο 13, των όρων εργασίας GWC).

3 – Η ενάγουσα της κύριας δίκης ονομάζει τη ρύθμιση αυτή «Superannuation Scheme Regulations 1995», σε συντομογραφία: SSR. Όμως, σύμφωνα με το μέρος A, σημείο A1, της ρυθμίσεως αυτής, η επίσημη ονομασία της είναι «National Health Service Pension Scheme Regulations 1995». Επομένως, θα χρησιμοποιώ στο κείμενό μου τη συντομογραφία «PSR» που χρησιμοποιείται από το αιτούν δικαστήριο και τους διαδίκους της διαφοράς, με εξαίρεση την K. Beckmann.

III — Τα πραγματικά περιστατικά

11. Η ενάγουσα της κύριας δίκης, K. Beckmann, εργάστηκε από τις 20 Σεπτεμβρίου 1982 έως τις 31 Μαΐου 1995 για το National Health Service (Εθνικό Σύστημα Υγείας, στο εξής: NHS) στην υπηρεσία τής North West Regional Health Authority. Την 1η Ιουνίου 1995 η ιδιωτική εταιρία Dynamco Whicheloe Macfarlane Limited (στο εξής: DWML) ανέλαβε την επιχείρηση στην οποία εργαζόταν η ενάγουσα. Η σύμβαση εργασίας της K. Beckmann μεταφέρθηκε στην DWML μέχρι την απόλυσή της στις 6 Μαΐου 1997, στο πλαίσιο μειώσεως του προσωπικού. Υπάρχει διχογνωμία των διαδίκων επί των παροχών που οφείλονται λόγω της απολύσεως.

12. Η DWML κατέβαλε στην K. Beckmann στο πλαίσιο της απολύσεώς της εφάπαξ ποσά, υπολογιζόμενα με βάση το άρθρο 45 των όρων εργασίας GWC. Η ενάγουσα δεν έλαβε όμως καμία από τις παροχές που προέβλεπε το άρθρο 46 των όρων εργασίας GWC. Γι' αυτό ενήγαγε την DWML ζητώντας τις προβλεπόμενες από τη διάταξη αυτή παροχές. Οι διάδικοι διαφωνούν επί του αν τα δικαιώματα που παρέχει το άρθρο 46 των όρων εργασίας GWC μεταφέρθηκαν και αυτά στο πλαίσιο της μεταβιβάσεως της εγκαταστάσεως τον Ιούνιο του 1995, δυνάμει του άρθρου 3, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 77/187 και των αντιστοίχων διατάξεων της ρυθμίσεως TUPE, στη σχέση εργασίας που ακολούθησε μεταξύ της K. Beckmann και της DWML ή αν μια τέτοια μεταφορά αποκλείεται δυνάμει του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 77/187 και των αντιστοίχων διατάξεων της ρυθμίσεως TUPE.

13. Το αιτούν δικαστήριο θεωρεί ότι η εκ μέρους της DWML ανάληψη των εγκαταστάσεων της NWRHA συνιστά μεταβίβαση επιχειρήσεως υπό την έννοια της ρυθμίσεως TUPE και υπό την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 77/187.

14. Επί της νομικής φύσεως των δικαιωμάτων που παρέχει το άρθρο 46 των όρων εργασίας GWC το αιτούν δικαστήριο σημειώνει ότι όλες οι παροχές τις οποίες προβλέπει η διάταξη αυτή καταβάλλονται από τον Secretary of State (αρμόδιο υφυπουργό). Εντούτοις, το NHS υποχρεούται να επιστρέφει στον Secretary of State τις δαπάνες που απορρέουν από:

α) τη χορήγηση του ERP μέχρι την ηλικία των 60 ετών (συνήθη ηλικία συνταξιοδοτήσεως) (άρθρο D2, παράγραφος 3, στοιχείο a, των PSR),

β) την πρόωρη καταβολή (δηλαδή προ της ηλικίας των 60 ετών) του «lump sum on retirement»· το σχετικό κόστος καθορίζεται από την κρατική υπηρεσία Government Actuary (άρθρο D2, παράγραφος 3, στοιχείο f, των PSR), και

γ) το «annual allowance» και το «lump sum compensation» (άρθρο D2, παράγραφος 3, στοιχείο d, των PSR).

15. Το αιτούν δικαστήριο εκθέτει στη συνέχεια ότι το συνταξιοδοτικό σύστημα του NHS είναι ένα επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα υπό την έννοια του άρθρου 7, παράγραφος 1, της ρυθμίσεως TUPE. Οι PSR, στους οποίους στηρίζονται το ERP και το «lump sum on retirement», συνιστούν την κύρια ρύθμιση που διέπει το σύστημα αυτό. Εκδόθηκαν από τον Secretary of State for Health (Υφυπουργό Υγείας) στο πλαίσιο της ασκήσεως των αρμοδιοτήτων που του παρέχει ο νόμος Superannuation Act 1972 όσον αφορά τη συνταξιοδότηση δημοσίων υπαλλήλων του κλάδου υγείας.

16. Οι CPRR επί των οποίων στηρίζονται το «annual allowance» και το «lump sum compensation» εκδόθηκαν από τον Secretary of State for Social Services (Υφυπουργό Κοινωνικών Υπηρεσιών) δυνάμει του άρθρου 24, παράγραφος 1, του νόμου Superannuation Act 1972. Ο νόμος αυτός προβλέπει τη δυνατότητα εκδόσεως διατάξεων σχετικά με την καταβολή συντάξεων, προσόδων ή επιδομάτων στους εργαζομένους του NHS οι οποίοι χάνουν την εργασία τους.

17. Το αιτούν δικαστήριο θεωρεί ότι οι PSR είναι, όπως και οι CPRR, νομοθετικές διατάξεις εξωτερικές σε σχέση με το βρετανικό σύστημα κοινωνικών ασφαλίσεων.

18. Λόγω της μεταβιβάσεως της ως άνω εγκαταστάσεως τον Ιούνιο του 1995, η K. Beckman έπαψε να υπάγεται στο συνταξιοδοτικό σύστημα των δημοσίων υπηρεσιών υγείας, καθόσον η DWML δεν μπορούσε να καταβάλλει πλέον εισφορές στο συνταξιοδοτικό σύστημα του NHS για να συνεχίσει να χρηματοδοτεί την καταβολή των παροχών που η K. Beckman εισπράττει από το σύστημα αυτό. Η K. Beckman, από της συμπληρώσεως της κατά τον νόμο συντάξιμης ηλικίας, δικαιούται να λάβει σύνταξη στο πλαίσιο του συστήματος αυτού.

19. Με τη διάταξή του το αιτούν δικαστήριο αναφέρεται στην απόφαση του Employment Appeal Tribunal του Λονδίνου, της 2ας Σεπτεμβρίου 1998, Frankling/BPS Public Sector Ltd, η οποία αφορούσε τα ίδια προβλήματα και τα ίδια νομικά ζητήματα με την παρούσα υπόθεση [4]. Το Employment Appeal Tribunal (στο εξής: EAT) συνήγαγε ότι οι παροχές που οφείλονταν δυνάμει του άρθρου 46 των όρων εργασίας GWC δεν μεταφέρονται στον προς ον η μεταβίβαση σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεως και ότι, επομένως, τα σχετικά δικαιώματα των μισθωτών αποσβέννυνται, καθόσον αυτοί δεν υπάγονται πλέον στο NHS λόγω της μεταβιβάσεως εγκαταστάσεως. Απαντώντας σε ερώτηση του Δικαστηρίου, οι διάδικοι στη διαδικασία απάντησαν ότι η ως άνω διάταξη αποτελεί τη μοναδική απόφαση βρετανικού δικαστηρίου που αφορά τον νομικό χαρακτηρισμό των προβλεπόμενων από το άρθρο 46 των όρων εργασίας GWC παροχών.

20. Η K. Beckman και η Βρετανική Κυβέρνηση αναφέρονται επίσης στην ως άνω απόφαση στο πλαίσιο της επιχειρηματολογίας τους. Συμπληρωματικά, και άλλες πραγμα-

4 – ICR 1999, σ. 347, ιδίως σ. 357 επ.

τικές διαπιστώσεις, σχετικές με τα άρθρα 45 και 46 των όρων εργασίας GWC, που περιλαμβάνονται στην ως άνω απόφαση, φαίνονται ότι έχουν σημασία για την παρούσα υπόθεση. Δυνάμει του άρθρου 46, σημείο 12, οι διατάξεις του άρθρου 46 τίθενται σε εφαρμογή διά νόμου, ενώ ο εργοδότης δεν έχει καμία άμεση ευθύνη έναντι των μισθωτών. Πρόκειται στην πραγματικότητα για μια τριγωνική σχέση. Με βάση το άρθρο 46 και τις εκδιδόμενες προς εφαρμογή του νομοθετικές διατάξεις οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να λάβουν παροχές. Η υποχρέωση χορηγήσεως των παροχών βαρύνει τον Secretary of State. Δυνάμει των ως άνω διατάξεων οι εργοδότες υποχρεούνται να καταβάλλουν στον Secretary of State τις εισφορές που απαιτούνται για τη χρηματοδότηση των δικαιωμάτων που παρέχει στους ενδιαφερομένους το άρθρο 46 των όρων εργασίας GWC[5]. Ο μηχανισμός αυτός σημαίνει ότι οι εργοδότες είναι εκείνοι οι οποίοι φέρουν το κόστος της ληφθείσας στο πλαίσιο συλλογικής συμβάσεως αποφάσεώς τους και όχι το συνταξιοδοτικό σύστημα του NHS[6]. Συνεπώς, ο εργαζόμενος δεν καταβάλλει εισφορές για τις ως άνω κοινωνικές παροχές.

21. Από την ως άνω απόφαση προκύπτει επίσης ότι οι προβλεπόμενες από το άρθρο 46 των όρων εργασίας GWC παροχές καλύπτουν την περίοδο μεταξύ της απολύσεως του μισθωτού και της συμπληρώσεως της (συνήθους) ηλικίας συνταξιοδοτήσεως, που είναι τα 60 έτη. Όταν οι ενδιαφερόμενοι συμπληρώνουν τη συντάξιμη ηλικία λαμβάνουν συνήθεις συνταξιοδοτικές παροχές από το συνταξιοδοτικό σύστημα του NHS[7]. Σε περίπτωση θανάτου, οι παροχές αυτές καταβάλλονται στα άτομα που έλκουν δικαιώματα εκ του εργαζομένου[8]. Το δικαίωμα προς λήψη των παροχών αυτών δημιουργείται μόνον εφόσον ο μισθωτός απολύεται[9].

IV — Τα προδικαστικά ερωτήματα

22. Στο πλαίσιο της διαφοράς επί του νομικού χαρακτηρισμού των παροχών που προβλέπει το άρθρο 56 των όρων εργασίας του GWC, το High Court of Justice υπέβαλε στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Συνιστά δικαίωμα για παροχές λόγω γήρατος, ανικανότητας προς εργασία ή επιζώντων, υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ του Συμβουλίου, το δικαίωμα του εργαζομένου για πρόωρη σύνταξη και για εφάπαξ ποσό λόγω αφυπηρετήσεως και/ή για ετήσιο επίδομα και εφάπαξ αποζημίωση;

2) Εάν στο πρώτο ερώτημα δοθεί αρνητική απάντηση, υφίσταται κάποια υποχρέωση του μεταβιβάζοντος απορρέουσα από τη σύμβαση εργασίας, την εργασιακή σχέση ή τη συλλογική σύμβαση υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφοι 1 και/ή 2, η οποία μεταφέ-

5 — Σ. 358 της αποφάσεως του EAT.

6 — Σ. 357, σημεία 5 έως 7, της αποφάσεως του EAT.

7 — Σ. 357, σημείο 6, της αποφάσεως του EAT.

8 — Σ. 359 του EAT.

9 — Σ. 360 της αποφάσεως του EAT.

ρεται λόγω της μεταβιβάσεως της επιχειρήσεως και καθιστά τον προς ον η μεταβίβαση υπεύθυνο για την καταβολή των παροχών στον εργαζόμενο σε περίπτωση απολύσεώς του;»

V — Επιχειρήματα των διαδίκων

1. *Επί του πρώτου ερωτήματος*

23. Η K. Beckman και η Βρετανική Κυβέρνηση υποστηρίζουν ότι το ERP και το «lump sum on retirement» δεν είναι παροχές γήρατος υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας. Δεν καταβάλλονται λόγω της ηλικίας του ενδιαφερομένου αλλά επ' ευκαιρία της απολύσεως. Για τον λόγο αυτό θεωρούν ότι η απόφαση του EAT στην υπόθεση Frankling είναι εσφαλμένη.

24. Η K. Beckman στηρίζει καταρχάς την άποψή της στο γράμμα του άρθρου 3, παράγραφος 3. Το άρθρο αυτό αφορά μόνον τις παροχές γήρατος. Όμως, οι παροχές που χορηγούνται δυνάμει του άρθρου 46 των όρων εργασίας GWC δεν οφείλονται επειδή ο ενδιαφερόμενος έχει συμπληρώσει ορισμένη ηλικία αλλά λόγω της απολύσεώς του. Το γεγονός ότι απαιτείται μια ελάχιστη ηλικία, ήτοι η ηλικία των 50 ετών, για να έχει ο ενδιαφερόμενος δικαίωμα λήψεως των σχετικών παροχών δεν τους προσδίδει τον χαρακτήρα των παροχών γήρατος. Πράγματι, το δικαίωμα αυτό γεννάται πολύ πριν το δικαίωμα λήψεως παροχών γήρατος, δηλαδή μέχρι και δεκαπέντε έτη νωρίτερα όταν η ηλικία συνταξιοδοτήσεως είναι τα 65 έτη.

25. Η ερμηνεία αυτή αντιστοιχεί επίσης και προς το γράμμα και το πνεύμα της παροχής. Η παροχή αυτή δεν καταβάλλεται λόγω της συμπληρώσεως μιας ηλικίας αλλά λόγω της απολύσεως.

26. Η K. Beckman τονίζει επίσης τη διάρθρωση των διατάξεων του άρθρου 46 έναντι εκείνων του άρθρου 45 των όρων εργασίας GWC. Οι αντισταθμιστικές πληρωμές που προβλέπει το άρθρο 45, οι οποίες οφείλονται σε περίπτωση απολύσεως, αφαιρούνται από εκείνες του άρθρου 46. Αυτό συνηγορεί επίσης υπέρ της απόψεως ότι οι παροχές του άρθρου 46 θεωρούνται ως παροχές σε περίπτωση απολύσεως και όχι ως παροχές γήρατος. Η K. Beckman επικαλείται, προς στήριξη της απόψεώς της, την απόφαση Barber [10], με την οποία το Δικαστήριο δέχθηκε ότι οι παροχές που καταβάλλονται επ' ευκαιρία απολύσεως, με σκοπό τη διευκόλυνση της πρόωρης συνταξιοδοτήσεως, πρέπει να αντιμετωπίζονται όπως και οι άλλες παροχές που καταβάλλονται επ' ευκαιρία απολύσεως.

27. Επιπλέον, η K. Beckman έχει την άποψη ότι η ονομασία της περιστάσεως επ' ευκαιρία της οποίας χορηγείται η παροχή, δηλαδή το αν πρόκειται για συνταξιοδότηση ή για απόλυση, δεν πρέπει να έχει αποφασιστική σημασία όσον αφορά τον νομικό χαρακτηρισμό. Πράγματι, ένας εργαζόμενος μιας κάποιας ηλικίας συχνά δεν έχει άλλη δυνατότητα από το να αποχωρήσει λαμβάνοντας πρόωρη σύνταξη διότι, λόγω της ηλικίας του,

10 — Απόφαση της 17ης Μαΐου 1990, C-262/88 (Συλλογή 1990, σ. I-1889).

είναι εντελώς αδύνατο να βρει νέα εργασία. Ομοίως, ελάχιστη σημασία έχει το σύστημα στο πλαίσιο του οποίου καταβάλλεται η παροχή. Επομένως, σημασία έχει η νομική φύση της παροχής και όχι ο τρόπος χρηματοδοτήσεώς της. Αντιθέτως, αυτό το οποίο έχει καθοριστική σημασία είναι το ότι ο πρώην κύριος της εγκαταστάσεως, εν προκειμένω το NHS, ήταν εκείνος ο οποίος βαρυνόταν με την υποχρέωση καταβολής της σχετικής παροχής.

28. Η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου συμμερίζεται την άποψη της K. Beckman. Θεωρεί ότι το άρθρο 3, παράγραφος 3, της οδηγίας πρέπει να ερμηνεύεται στενά ως διάταξη θεσπίζουσα παρέκκλιση. Η διάταξη αυτή αφορά μόνον τις παροχές που καταβάλλονται λόγω της συμπληρώσεως ορισμένης ηλικίας. Αντιθέτως, οι παροχές οι οποίες απλώς υπολογίζονται λαμβανομένης υπόψη της ηλικίας ή των ετών υπηρεσίας του ενδιαφερομένου δεν καλύπτονται από τη διάταξη αυτή. Αυτή είναι και η άποψη που δέχθηκε το Δικαστήριο με την απόφαση Roberts, με την οποία διέκρινε τις παροχές που καταβάλλονται με τη συμπλήρωση ορισμένης ηλικίας από εκείνες που χορηγούνται σε περίπτωση απολύσεως. Το Δικαστήριο έκρινε ότι οι συντάξεις που χορηγούνται επ' ευκαιρία απολύσεως δεν είναι παροχές γήρατος [11].

29. Επομένως, και η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου θεωρεί ότι η απόφαση του EAT στην υπόθεση Frankling είναι εσφαλμένη [12]. Μια παροχή γήρατος η οποία καταβάλλεται όχι επειδή ο ενδιαφερόμενος έχει συμπληρώσει ορισμένη ηλικία αλλά λόγω απολύσεως που επέρχεται πριν από τη συμπλήρωση της προβλεπόμενης ηλικίας δεν είναι σύνταξη γήρατος υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας. Τούτο συμβαίνει στην περίπτωση των παροχών που προβλέπει το άρθρο 46 των όρων εργασίας GWC.

30. Αντίθετα, η DWML υποστηρίζει την άποψη ότι οι παροχές του άρθρου 46 των όρων εργασίας GWC καλύπτονται από την παρέκκλιση του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας. Πρόκειται για παροχές γήρατος υπό την έννοια της διατάξεως αυτής.

31. Η πρόωρη καταβολή των ως άνω παροχών ουδόλως επηρεάζει το γεγονός ότι αυτές έχουν τον χαρακτήρα παροχών γήρατος υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 77/187. Κατά την ως άνω εταιρία, η ενάγουσα της κύριας δίκης επιχειρεί να χαρακτηρίσει την παροχή αυτή σε συνάρτηση με τη χρονική στιγμή από την οποία καθίσταται απαιτητή. Τούτο είναι εσφαλμένο, διότι οι παροχές γήρατος μπορούν να καταβάλλονται και πριν από τη συνήθη χρονική στιγμή χορηγήσεώς τους, για παράδειγμα σε περίπτωση πρόωρης συνταξιοδοτήσεως, εν προκειμένω όταν ο ενδιαφερόμενος συμπληρώσει την ηλικία των 50 ετών αντί της ηλικίας των 60. Το γεγονός όμως ότι η χορήγηση της παροχής αυτής πραγματοποιείται δέκα χρόνια νωρίτερα δεν μεταβάλλει τον χαρακτήρα της.

32. Το γεγονός ότι οι παροχές που προβλέπει το άρθρο 46 των όρων εργασίας GWC υπολογίζονται σε συνάρτηση με την ηλικία του μισθωτού και με τα έτη εργασίας του συνηγορεί επίσης υπέρ της απόψεως αυτής, όπως και το γεγονός ότι οι ως άνω παροχές καταβάλλονται, σε περίπτωση αποβιώσεως του ενδιαφερομένου, στους κληρονόμους του.

11 — Απόφαση της 26ης Φεβρουαρίου 1986, 151/84 (Συλλογή 1986, σ. 703, σκέψη 30).

12 — Προαναφερθείσα στην υποσημείωση 4.

33. Το συνταξιοδοτικό σύστημα του NHS είναι ένα συμπληρωματικό επαγγελματικό σύστημα προνοίας υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 77/187. Οι προβλεπόμενες από το άρθρο 46 παροχές δεν έχουν σκοπό την παροχή αντισταθμίσεων έναντι της απολύσεως. Έναν τέτοιο σκοπό έχουν οι εφάπαξ παροχές που προβλέπει το άρθρο 45, τις οποίες εξάλλου έλαβε η K. Beckman.

34. Το γεγονός ότι ένας εργαζόμενος ηλικίας κάτω των 50 ετών δεν δικαιούται καμία από τις παροχές του άρθρου 46 των όρων εργασίας GWC συνηγορεί επίσης υπέρ αυτής της λύσεως. Στις περιπτώσεις αυτές, και σε όλες τις περιπτώσεις στις οποίες η ως άνω διάταξη δεν παρέχει κανένα δικαίωμα, οι εργαζόμενοι λαμβάνουν παροχές δυνάμει του άρθρου 45. Αντιστρόφως, οι παροχές δυνάμει του άρθρου 46 λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό της παροχής που προβλέπει το άρθρο 45 των όρων εργασίας GWC. Σε ακραίες περιπτώσεις, οι παροχές δυνάμει του άρθρου 45 των όρων εργασίας GWC δεν καταβάλλονται καθόλου όταν ένας εργαζόμενος πληροί, για παράδειγμα, τις προϋποθέσεις για τη μέγιστη προσαύξηση των λαμβανομένων υπόψη ετών εργασίας του, ήτοι τα δέκα έτη, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 46 των όρων εργασίας GWC. Τούτο δείχνει ότι οι παροχές δυνάμει του άρθρου 46 των όρων εργασίας GWC δεν αποτελούν αντιστάθμιση έναντι της απώλειας της θέσεως εργασίας όπως οι παροχές που χορηγούνται με το άρθρο 45 των όρων εργασίας GWC αλλά παροχή γήρατος, το δικαίωμα λήψεως της οποίας εξαρτάται μόνον από την απώλεια της θέσεως εργασίας.

35. Η Επιτροπή υποστηρίζει την άποψη ότι η απάντηση στο πρώτο ερώτημα δεν μπορεί να δοθεί με βάση μόνον το γράμμα του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 77/187. Αντιθέτως, πρέπει να εξεταστεί σε ποιο βαθμό οι παροχές δυνάμει του άρθρου 46 των όρων εργασίας GWC είναι, εκ της φύσεώς τους, συγκρίσιμες προς εκείνες που απαριθμεί το άρθρο 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 77/187.

36. Η Επιτροπή αναφέρεται στο ιστορικό της θεσπίσεως της διατάξεως, που προδίδει τον λόγο υπάρξεως της παρεκκλίσεως την οποία προβλέπει το άρθρο 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 77/187. Πρόκειται περί των διαφορών των συμπληρωματικών επαγγελματικών συστημάτων προνοίας. Οι διαφορές αυτές εμπόδισαν την επιβολή, με την οδηγία, μιας γενικής υποχρεώσεως του προς ον η μεταβίβαση να αναλάβει τις παροχές αυτές επ' ευκαιρία της μεταβιβάσεως της επιχειρήσεως.

37. Λόγω των κενών που παρουσιάζουν, κατά την άποψή της, οι ενδείξεις που παρέχει το αιτούν δικαστήριο, η Επιτροπή προτείνει να δοθεί απάντηση στο πρώτο ερώτημα με βάση τα ακόλουθα κριτήρια: τον τρόπο χρηματοδοτήσεως, τη φύση και τον σκοπό των παροχών, τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες χορηγούνται οι παροχές αυτές και τον τρόπο υπολογισμού των παροχών.

38. Με βάση τα εν λόγω κριτήρια, η Επιτροπή συνάγει ότι το ERP και το «lump sum on retirement» θεωρούνται ως παροχές καλυπτόμενες από την παρέκκλιση που προβλέπει το άρθρο 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 77/187. Οι ως άνω παροχές στηρίζονται σε συλλογική σύμβαση, αφορούν όμως μόνον τους εργαζομένους ενός συγκεκριμένου τομέα, ήτοι του NHS, προϋποθέτουν την ιδιότητα του μέλους του NHS και χρηματοδοτούνται με εισφορές του εργοδότη και των εργαζομένων. Μόνον όμως

ο εργοδότης φέρει το συμπληρωματικό κόστος της προκαταβολικής χορηγήσεως του ERP και του «lump sum on retirement». Εντούτοις, είναι προφανές ότι οι σχετικές καταβολές αποσκοπούν στην εξασφάλιση ενός επαρκούς (συμπληρωματικού) εισοδήματος όταν ο εργαζόμενος δεν ασκεί (γενικά) επαγγελματική δραστηριότητα.

39. Αντιθέτως, η Επιτροπή αφήνει ανοιχτό το ζήτημα του «annual allowance» και του «lump sum compensation». Πρώτον, είναι άγνωστο αν οι ως άνω παροχές καταβάλλονται επίσης από το συμπληρωματικό συνταξιοδοτικό σύστημα του NHS. Επίσης, δεν είναι δυνατό να καθοριστεί με σαφήνεια ο σκοπός των σχετικών καταβολών. Πρόκειται για καταβολές που προορίζονται προς εξασφάλιση ενός επαρκούς εισοδήματος ή για καταβολές προς αντιστάθμιση της απολύσεως; Κατά τα λοιπά, οι εν λόγω παροχές συνυπολογίζονται προκειμένου περί της χορηγήσεως των προβλεπόμενων από το άρθρο 45 των όρων εργασίας GWC και αφαιρούνται από τις τελευταίες. Ακόμη, δεν διευκρινίζεται αν οι παροχές αυτές οφείλονται, σε περίπτωση θανάτου του δικαιούχου, στους κληρονόμους του. Όσον αφορά τη χρηματοδότησή τους, η Επιτροπή σημειώνει ότι ο εργαζόμενος προφανώς δεν υποχρεούται να καταβάλλει σχετικές εισφορές και ότι αυτές υπολογίζονται σε συνάρτηση με την αρχαιότητα.

2. *Επί του δευτέρου ερωτήματος*

40. Επί του δευτέρου ερωτήματος η K. Beckman, η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου και η Επιτροπή υποστηρίζουν την άποψη ότι οι επίμαχες παροχές προκύπτουν από τη σύμβαση εργασίας ή τη σχέση εργασίας μεταξύ της K. Beckman και του NHS. Η σύμβαση εργασίας προέβλεπε ρητά ότι η K. Beckman εδικαιούτο να λάβει παροχές δυνάμει του άρθρου 46 των όρων εργασίας GWC. Επομένως, οι σχετικές υποχρεώσεις μεταφέρονται, δυνάμει του άρθρου 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 77/187, στον προς ον η μεταβίβαση της εγκαταστάσεως.

41. Επιπλέον, προκύπτουν από συλλογική σύμβαση, την PPSCB, οπότε η υποχρέωση χορηγήσεως των παροχών μεταφέρεται επίσης στον προς ον η μεταβίβαση της εγκαταστάσεως δυνάμει του άρθρου 3, παράγραφος 2, της οδηγίας 77/187. Το γεγονός ότι, για τη θέση σε εφαρμογή των προβλεπουσών τα δικαιώματα αυτά διατάξεων, θεσπίστηκαν διάφορες νομοθετικές πράξεις δεν έχει καμία σημασία, όπως δεν έχει σημασία και το γεγονός ότι οι παροχές καταβάλλονται από τον Secretary of State, ενώ το NHS του επιστρέφει τα σχετικά ποσά.

42. Συναφώς, η K. Beckman διατείνεται ότι, κατά το αγγλικό δίκαιο, η υποχρέωση πληρωμής εργαζομένων του δημοσίου τομέα μπορεί να στηρίζεται μόνο σε νόμο. Για τον λόγο αυτό η PPSCB, συλλογική σύμβαση μεταξύ του NHS και των συνδικάτων, έπρεπε να τεθεί σε εφαρμογή με νόμο.

43. Όσον αφορά την DWML, η εν λόγω εταιρία στηρίζεται στα δύο τελευταία αυτά στοιχεία για να υποστηρίξει την αντίθετη άποψη. Οι παροχές δυνάμει του άρθρου 46 των όρων εργασίας GWC στηρίζονται, κατ' αυτήν, σε νομοθετικής φύσεως κανόνες, όπως προβλέπει το άρθρο 46, σημείο 12. Το άρθρο 45, σημείο 12, προβλέπει αντιθέτως ότι οι παροχές χορηγούνται από τον εργο-

δότη. Όσον αφορά τα δικαιώματα που παρέχει το άρθρο 46 των όρων εργασίας GWC, επομένως, τα δικαιώματα αυτά δεν στηρίζονται στη σύμβαση εργασίας, όπως επιτάσσει το άρθρο 3, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 77/187. Η NWRHA δεν είχε καμία υποχρέωση έναντι των εργαζομένων όπως η ενάγουσα, αλλά είχε μόνον υποχρέωση επιστροφής των σχετικών ποσών έναντι του Secretary of State, ο οποίος έχει εκ του νόμου την υποχρέωση καταβολής της σχετικής παροχής. Η υποχρέωση αυτή δεν μεταφέρθηκε στην DWML επ' ευκαιρία της αναλήψεως της εγκαταστάσεως.

VI — Νομική εκτίμηση

44. Η διαφορά αφορά τον νομικό χαρακτηρισμό των παροχών που προβλέπει το άρθρο 46 των όρων εργασίας GWC. Οι διάδικοι της κύριας δίκης διαφωνούν επί του κατά πόσον οι παροχές τις οποίες το άρθρο αυτό απαριθμεί πρέπει να θεωρηθούν ως «παροχές γήρατος» υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 77/187 και επί του αν κατά συνέπεια αποκλείεται η μεταφορά στον προς ον η μεταβίβαση εγκαταστάσεως της υποχρεώσεως χορηγήσεως της σχετικής παροχής. Για τις περιπτώσεις στις οποίες δεν πληρούνται οι προϋποθέσεις του άρθρου 3, παράγραφος 3, οι διάδικοι διαφωνούν επί της νομικής βάσεως των ως άνω παροχών: στηρίζονται οι παροχές αυτές στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ή σε συλλογική σύμβαση και, επομένως, μεταφέρονται σε περίπτωση μεταβιβάσεως εγκαταστάσεως στον προς ον η μεταβίβαση, δυνάμει του άρθρου 3, παράγραφοι 1 ή 2, της οδηγίας 77/187, ή στηρίζονται σε νομοθετικές διατάξεις, οπότε αποκλείεται η σχετική μεταφορά τους;

1) *Επί του πρώτου ερωτήματος*

45. Για να δοθεί απάντηση στο πρώτο ερώτημα, που αφορά το αν οι επίδικες παροχές δυνάμει του άρθρου 46 των όρων εργασίας GWC αποτελούν παροχές γήρατος, πρέπει να καθοριστεί καταρχάς κατά πόσον η K. Beckman είναι εργαζόμενη υπό την έννοια της οδηγίας 77/187. Επομένως, πρέπει αρχικά να βεβαιωθούμε ότι η οδηγία 77/187 εφαρμόζεται πράγματι στα πραγματικά περιστατικά της παρούσας υποθέσεως.

α) Δυνατότητα εφαρμογής της οδηγίας 77/187

46. Το αιτούν δικαστήριο στηρίζεται στην υπόθεση ότι η μεταφορά της εγκαταστάσεως της NWRHA, όπου απασχολείτο η K. Beckman, στην DWML συνιστά μεταφορά εγκαταστάσεως υπό την έννοια της οδηγίας 77/187. Επομένως, το ως άνω δικαστήριο στηρίχθηκε στη δυνατότητα εφαρμογής της οδηγίας. Με τη διάταξη του αιτούντος δικαστηρίου δεν παρέχονται άλλα περαιτέρω στοιχεία προς στήριξη της απόψεως αυτής.

47. Οι διάδικοι της διαφοράς δεν εξέτασαν αυτό το προεισαγωγικό ζήτημα με τις παρατηρήσεις τους. Κατόπιν αιτήματος του Δικαστηρίου δήλωσαν κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ότι, κατά το αγγλικό δίκαιο, δεν υφίστανται κανόνες του εργατικού δικαίου που να αφορούν ειδικά τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα. Επομένως, οι εργαζόμενοι του NHS προστατεύονται από το εθνικό εργατικό δίκαιο και, εξ αυτού, πρέπει να θεωρούνται ως εργαζόμενοι υπό

την έννοια της οδηγίας 77/187. Κατά τους διαδίκους, η νομολογία Collino και Chiappero [13] δεν εμποδίζει την εφαρμογή της οδηγίας 77/187.

48. Όμως, η δυνατότητα εφαρμογής της οδηγίας 77/187 στην υπό κρίση υπόθεση δεν είναι αυτονόητη. Το NHS, στο οποίο υπάγεται η NWRHA, λειτουργεί υπό τον έλεγχο της Αγγλικής Κυβερνήσεως. Αποτελεί τμήμα του Υπουργείου Υγείας και χρηματοδοτείται από τον εθνικό προϋπολογισμό. Ακόμη και μετά τα διάφορα στάδια της αναμορφώσεώς του, ιδίως μετά τη δημιουργία επιμέρους νομικών προσώπων στο πλαίσιο του NHS και τη διαίρεσή του σε τοπικές μονάδες, φαίνεται ότι ουδεμία μεταβολή επήλθε όσον αφορά την αρχή κατά την οποία το NHS είναι οργανισμός που αποτελεί τμήμα της δημοσίας διοικήσεως.

49. Με την προαναφερθείσα απόφαση Collino και Chiappero το Δικαστήριο έκρινε ότι η οδηγία 77/187 είναι, καταρχήν, ικανή να εφαρμόζεται όσον αφορά τη μεταβίβαση σε τρίτον οργανισμών δημοσίου δικαίου. Μπορούν όμως να επωφελούνται από τις διατάξεις της οδηγίας μόνον οι υπάλληλοι που αρχικά προστατεύονταν ως εργαζόμενοι στο πλαίσιο της εθνικής νομοθεσίας στον τομέα του εργατικού δικαίου. Κατά την ως άνω απόφαση, οι εργαζόμενοι στους δημόσιους οργανισμούς δεν είναι εξ ορισμού εργαζόμενοι υπό την έννοια της οδηγίας 77/187 [14].

50. Κατά πάγια νομολογία, είναι «εργαζόμενος» υπό την έννοια της οδηγίας 77/187 κάθε άτομο το οποίο προστατεύεται εντός του οικείου κράτους μέλους ως εργαζόμενος βάσει της εθνικής εργατικής νομοθεσίας. Εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να προσδιορίσει αν συμβαίνει κάτι τέτοιο εν προκειμένω [15]. Τούτο αντιστοιχεί προς τον νομικό ορισμό που δίδει το άρθρο 2 της οδηγίας 77/187, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 98/50/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 1998 [16].

51. Η προαναφερθείσα απόφαση Collino και Chiappero αφορά, όπως η παρούσα υπόθεση, την ιδιωτικοποίηση μιας δημόσιας επιχειρήσεως ή μέρους μιας επιχειρήσεως. Στηρίζεται στον σκοπό τον οποίο επιδιώκει η οδηγία, ήτοι στη μερική εναρμόνιση του σχετικού τομέα, επεκτείνοντας, κατά τα ουσιώδη, την προστασία που παρέχεται στους εργαζομένους αυτοτελώς από το δίκαιο των διαφόρων κρατών μελών και στην περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεως. Επομένως, σκοπός της είναι η συνέχιση, στο μέτρο του δυνατού, της συμβάσεως εργασίας ή της σχέσεως εργασίας χωρίς τροποποίηση με τον προς ον η μεταβίβαση, έτσι ώστε να αποφεύγεται το ενδεχόμενο να περιέρχονται σε δυσμενέστερη θέση εξαιτίας της ως άνω μεταβιβάσεως οι εργαζόμενοι τους οποίους αφορά η μεταβίβαση της επιχειρήσεως. Δεν αποσκοπεί όμως στη θέσπιση ενός ενιαίου επιπέδου προστασίας για το σύνολο της Κοινότητας με βάση κοινά κριτήρια [17].

52. Πρέπει να υπογραμμιστεί ότι η Κ. Beckman απασχολείτο στην υπηρεσία της

13 — Απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2000, C-343/98 (Συλλογή 2000, σ. I-6659).

14 — Απόφαση Collino και Chiappero, προαναφερθείσα στην υποσημείωση 13, σκέψεις 40 και 41.

15 — Αποφάσεις της 11ης Ιουλίου 1985, 105/84, Danmols Inventar (Συλλογή 1985, σ. 2639, σκέψη 28)· της 10ης Δεκεμβρίου 1998, C-173/96 και C-247/96, Hidalgo κ.λπ. (Συλλογή 1998, σ. I-8237, σκέψη 24), και Collino και Chiappero, προαναφερθείσα στην υποσημείωση 13, σκέψη 36.

16 — Οδηγία για την τροποποίηση της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικών με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων (ΕΕ L 201, σ. 88).

17 — Απόφαση Collino και Chiappero, προαναφερθείσα στην υποσημείωση 13, σκέψη 37.

NWRHA με βάση σύμβαση εργασίας. Τούτο σημαίνει ότι η εργασιακή της σχέση δεν στηρίζεται σε μια ρύθμιση δημοσίου δικαίου, όπως είναι ο δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας, πράγμα το οποίο συνέβαινε στην υπόθεση Collino και Chiappero [18].

53. Στη συνέχεια, ανάλογα με τη σύμβαση εργασίας, οι συνθήκες εργασίας προβλέπονται από τους όρους εργασίας GWC. Το κείμενο αυτό αποτελεί, όπως προαναφέρθηκε, συλλογική σύμβαση. Τούτο συνιστά μια θεμελιώδη διαφορά έναντι της νομοθεσίας η οποία ελήφθη προφανώς υπόψη στο πλαίσιο της αποφάσεως Collino και Chiappero.

54. Εντούτοις, όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, τα δικαιώματα που παρέχει το άρθρο 46 των όρων εργασίας GWC αρχίζουν να αναπτύσσουν τα αποτελέσματά τους («implemented») διά νόμου. Στο σημείο αυτό υπάρχει κάποιος παραλληλισμός με την υπόθεση Collino και Chiappero.

55. Με την απόφαση Henke, που αφορούσε επίσης την εφαρμογή της οδηγίας 77/187 σε δημοσίους υπαλλήλους, το Δικαστήριο στηρίχθηκε ρητά στην άσκηση της δημοσίας εξουσίας [19]. Φαίνεται ότι είναι δικαιότερο να ληφθεί ως βάση αυτή η λειτουργική αρχή, που αφορά τη συγκεκριμένη ασκούμενη δραστηριότητα, αντί να ληφθεί ως έρεισμα μόνον η οργανωτική μορφή της μεταβιβαζόμενης μονάδας ή η νομική φύση της πράξεως στην οποία στηρίζεται η εργασιακή σχέση (σύμβαση ή διορισμός).

56. Μια τέτοια ερμηνεία της οδηγίας μπορεί να στηριχθεί επίσης και στο γράμμα της οδηγίας 77/187. Το άρθρο 3, παράγραφος 1 δεν κάνει λόγο για σύμβαση εργασίας αλλά για σχέση εργασίας.

57. Στην υπό κρίση υπόθεση πρόκειται για το βρετανικό Εθνικό Σύστημα Υγείας. Εν πάση περιπτώσει, φαίνεται ότι οι δραστηριότητες που ασκούνται στο πλαίσιο αυτό δεν συνιστούν άσκηση δημοσίας εξουσίας, περί της οποίας έκανε λόγο το Δικαστήριο στο πλαίσιο της υποθέσεως Henke, έστω και αν αυτές υπάγονται στο δημόσιο δίκαιο. Το ζήτημα αυτό πρέπει να εξεταστεί και να λυθεί από το εθνικό δικαστήριο.

58. Περαιτέρω, ούτε ο επιδιωκόμενος με την οδηγία 77/187 σκοπός της προστασίας των εργαζομένων συνηγορεί υπέρ ενός περιορισμού του πεδίου εφαρμογής της. Η οδηγία προβαίνει σε μερική εναρμόνιση των διατάξεων περί της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση αλλαγής του εργοδότη [20]. Με την εναρμόνιση αυτή ο νομοθέτης θέλησε να προβλέψει μια παρόμοια προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων εντός των διαφόρων κρατών μελών και να καταστήσει ενιαίες τις επιβαρύνσεις τις οποίες συνεπάγονται οι σχετικές προστατευτικές ρήτρες για τις επιχειρήσεις της Κοινότητας [21].

18 — Σκέψη 40 της αποφάσεως Collino και Chiappero, προαναφερθείσα στην υποσημείωση 13. Η γερμανική μετάφραση της αποφάσεως αυτής είναι λιγότερο σαφής έναντι, για παράδειγμα, της γαλλικής μεταφράσεως του ιταλικού πρωτοτύπου. Στο γερμανικό κείμενο αναφέρεται η έκφραση «Status von öffentlich-rechtlich Bediensteten und nicht von Arbeitnehmern», ενώ στα γαλλικά η φράση «soumis à un statut de droit public et non pas au droit du travail» (και στα ελληνικά: «εργαζόμενοι [...] σε καθεστώς δημοσίου δικαίου [που] δεν υπάγονταν στο εργατικό δίκαιο»).

19 — Απόφαση της 15ης Οκτωβρίου 1996, C-298/94 (Συλλογή 1996, σ. I-4989, σκέψη 17).

20 — Απόφαση της 8ης Ιουνίου 1994, C-382/92, Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου (Συλλογή 1994, σ. I-2435, σκέψη 28, με τις σχετικές παραπομπές).

21 — Απόφαση Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου, προαναφερθείσα στην υποσημείωση 20, σκέψη 15.

59. Ασφαλώς, πρέπει να σημειωθεί ότι η εφαρμογή της οδηγίας 77/187 περιπλέκει ενδεχομένως την ιδιωτικοποίηση δημοσίων υπηρεσιών. Με τον τρόπο αυτό ο επενδυτής αντιμετωπίζει οικονομικούς περιορισμούς, οι οποίοι μπορούν να τον οδηγήσουν να διστάσει να προβεί στην επένδυσή του. Από την άλλη πλευρά όμως, η προστασία των εργαζομένων στις δημόσιες επιχειρήσεις πρέπει επίσης να εξασφαλίζεται σε περίπτωση ιδιωτικοποιήσεως. Θα ήταν αντίθετο προς τον προαναφερθέντα κεντρικό σκοπό της οδηγίας να αποκλείονται ορισμένοι εργαζόμενοι από την προστασία αυτή απλώς και μόνον επειδή η σχέση εργασίας τους είναι δημοσίου δικαίου. Κατά τα λοιπά, πρέπει να υπομνησθεί ότι η ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου παύει να υφίσταται σε περίπτωση ιδιωτικοποιήσεως, όπως εξάλλου προκύπτει σαφώς από την υπό κρίση υπόθεση. Όπως τονίστηκε στο σημείο 14 ανωτέρω, η DWML δεν μπορούσε πλέον να καταβάλλει εισφορές στο συνταξιοδοτικό σύστημα του NHS με σκοπό την αύξηση των παροχών που θα επρόκειτο να εισπράξει η K. Beckman από το σύστημα αυτό με τη συμπλήρωση της συντάξιμης ηλικίας. Η DWML ήταν υποχρεωμένη να επιλέξει ένα άλλο είδος ασφαλίσεως γήρατος.

60. Λόγω του κύματος των ιδιωτικοποιήσεων, όλο και περισσότεροι τομείς που θεωρούνταν παλαιότερα ως συνδεόμενοι με τη δημόσια εξουσία, όπως για παράδειγμα τα ταχυδρομεία και οι τηλεπικοινωνίες ή η υδροδότηση, θεωρούνται σήμερα απλώς ως μια οικονομική δραστηριότητα. Όταν οι τομείς αυτοί ιδιωτικοποιούνται και οι σχετικές μονάδες μεταβιβάζονται, με το προσωπικό τους, σε νέο επιχειρηματία, οι ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι βρίσκονται σε κατάσταση ανάλογη προς εκείνη των εργαζομένων σε επιχείρηση η οποία αποτελεί το αντικείμενο μεταβιβάσεως μεταξύ ιδιωτών. Επομένως, δεν βλέπω τον λόγο για τον οποίο οι ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι δεν μπορούν να θεωρηθούν ως «εργαζόμενοι» υπό την έννοια της οδηγίας 77/187.

61. Όταν εκδόθηκε η οδηγία 77/187 το κύμα των ιδιωτικοποιήσεων δεν είχε αρχίσει ακόμη να λαμβάνει μεγάλη έκταση. Επομένως, από τη σιωπή του κειμένου της οδηγίας 77/187 επί του ανακύπτοντος εν προκειμένω προβλήματος δεν μπορεί να συναχθεί κάποια αντίθετη πρόθεση του νομοθέτη να αποκλείσει τέτοιες περιπτώσεις από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας. Απλούστατα, το 1977, δεν ετίθετο τέτοιο ζήτημα. Περιπτώσεις όπως η υπό κρίση ανακύπτουν απλώς και μόνον επειδή μεταβλήθηκε η κοινωνικοοικονομική κατάσταση. Η νομολογία πρέπει να λαμβάνει υπόψη το στοιχείο αυτό στο πλαίσιο της ερμηνείας του άρθρου 77/187. Ναι μεν η οδηγία τροποποιήθηκε επανειλημμένα, το πρόβλημα όμως που μας απασχολεί στην υπό κρίση υπόθεση δεν έχει ακόμη αποτελέσει το αντικείμενο νομοθετικής ρυθμίσεως.

62. Για τους λόγους αυτούς, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η οδηγία 77/187 έχει εφαρμογή στην υπό κρίση υπόθεση, έστω και αν η εργασιακή σχέση μεταξύ της K. Beckman και του NHS πρέπει να θεωρηθεί ως σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου. Επομένως, η K. Beckman πρέπει να θεωρηθεί ως εργαζομένη υπό την έννοια του άρθου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 77/187.

β) Ερμηνεία του όρου «παροχές γήρατος» υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 77/187

63. Επομένως, αν το άρθρο 3 της οδηγίας 77/187 και η εκδοθείσα για τη μεταφορά του στο εθνικό δίκαιο νομοθεσία έχουν εφαρ-

μογή στην υπό κρίση υπόθεση τίθεται το ζήτημα του χαρακτηρισμού των δικαιωμάτων που χορηγεί το άρθρο 46 των όρων εργασίας GWC. Ειδικότερα, πρέπει να προσδιοριστεί αν πρόκειται για «παροχές γήρατος» υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 77/187, οι οποίες, κατά συνέπεια, δεν μεταφέρθηκαν ενδεχομένως επ' ευκαιρία της μεταβιβάσεως της εγκαταστάσεως της NWRHA στην DWML.

64. Πρέπει να σημειωθεί καταρχάς ότι η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου τάσσεται υπέρ μιας μεταφοράς των επίμαχων δικαιωμάτων, τούτο δε όχι μόνο με τις παρατηρήσεις της στην παρούσα υπόθεση αλλά και με τη σελίδα στο διαδίκτυο του Department of Trade and Industry (dti), όπου αναφέρεται στην προαναφερθείσα υπόθεση Frankling, καθώς και στη διαφορά στην παρούσα υπόθεση. Στην ως άνω ιστοσελίδα η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου εκθέτει μάλιστα τη βούλησή της να τροποποιήσει την εθνική νομοθεσία κατά τρόπον ώστε δικαιώματα όπως τα παρεχόμενα με το άρθρο 46 των όρων εργασίας GWC να προστατεύονται σε όλες τις περιπτώσεις μεταβιβάσεως εγκαταστάσεως, ανεξάρτητα από την απόφαση του Δικαστηρίου στην παρούσα υπόθεση [22].

65. Μια τέτοια τροποποίηση της εθνικής νομοθεσίας θα καθιστούσε άνευ αντικειμένου την παρούσα διαφορά αν είχε αναδρομικό αποτέλεσμα. Κανένα όμως στοιχείο δεν υποδεικνύει ότι αυτή έχει ήδη επέλθει ή ότι πρόκειται να επέλθει. Επομένως, το Δικαστήριο πρέπει να αποφανθεί επί του ανωτέρω ερωτήματος. Για μια καλύτερη κατανόηση του σχετικού ζητήματος θα ασχοληθώ καταρχάς με τον νομικό χαρακτηρισμό του ERP.

22 — Βλ. τα σημεία 18 και 19 του κειμένου της ιστοσελίδας www.dti.gov.uk/er/tupe/consult.htm.

aa) Νομικός χαρακτηρισμός της συντάξεως λόγω πρόωρης αφυπηρετήσεως

66. Πρέπει να σημειωθεί καταρχάς ότι η οδηγία 77/187 δεν προσδιορίζει τον όρο της «παροχής γήρατος» ούτε στο άρθρο 3 ούτε σε άλλο σημείο. Ο όρος αυτός δεν προσδιορίζεται, από όσα γνωρίζω, ούτε και με την υφιστάμενη μέχρι σήμερα νομολογία επί της ως άνω διατάξεως.

67. Η K. Beckman και η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, προς στήριξη της απόψεώς τους ότι δεν πρόκειται για παροχή γήρατος, επικαλούνται τις αποφάσεις Barber [23] και Roberts [24]. Διατείνονται ότι, με τις αποφάσεις αυτές, το Δικαστήριο δέχθηκε ότι παροχές πρόωρης συντάξεως καταβαλλόμενες επ' ευκαιρία απολύσεως αποτελούν «όρους απολύσεως», οπότε είναι «όροι εργασίας» υπό την έννοια του άρθρου 5 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, 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 (στο εξής: οδηγία 76/207 [25]), ή «αμοιβή» υπό την έννοια του άρθρου 141 ΕΚ. Κατά τους δύο ως άνω διαδίκους τούτο αποκλείει το ενδεχόμενο να θεωρηθεί το ERP, το οποίο είναι επίσης σύστημα πρόωρης συνταξιοδοτήσεως, ως παροχή γήρατος.

23 — Απόφαση προαναφερθείσα στην υποσημείωση 10.

24 — Απόφαση προαναφερθείσα στην υποσημείωση 11.

25 — ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70.

68. Συναφώς, πρέπει να σημειωθεί ότι δεν προκύπτει κατ' ανάγκη από το γεγονός ότι παροχές παρόμοιες προς το ERP θεωρούνται ως αμοιβή υπό την έννοια του άρθρου 141 ΕΚ [26] ότι η ως άνω πρόωρη σύνταξη δεν είναι παροχή γήρατος. Πράγματι, στο πλαίσιο της προαναφερθείσας αποφάσεως Barber το ανακύπτον ζήτημα αφορούσε παροχή γήρατος, ειδικότερα σύνταξη γήρατος. Αυτή όμως η σύνταξη στηριζόταν σε ειδική σχετική συμφωνία και, επομένως, δεν αποτελούσε τμήμα των εκ του νόμου συνταξιοδοτικών συστημάτων, στα οποία δεν έχει εφαρμογή το άρθρο 141 ΕΚ [27].

69. Αντιθέτως, το γεγονός ότι μια παροχή παρόμοια προς το ERP θεωρείται ως όρος απολύσεως και εργασίας, όπως συνέβη με την απόφαση Roberts, συνιστά το πολύ ένδειξη ότι τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα που προβλέπουν καταβολή πρόωρης συντάξεως επ' ευκαιρία συλλογικής απολύσεως, ήτοι πριν από τη συνήθη ηλικία συνταξιοδοτήσεως, δεν πρέπει να θεωρούνται οπωσδήποτε ως προβλέποντα παροχές γήρατος απλώς και μόνον επειδή οι σχετικές παροχές ονομάζονται «σύνταξη λόγω πρόωρης αφυπηρετήσεως» ή «πρόωρη σύνταξη».

70. Εντούτοις, πρέπει να σημειωθεί ότι η απόφαση Roberts αφορούσε ένα ζήτημα ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στο πλαίσιο της ως άνω υποθέσεως δεν ανέκυψε ζήτημα διακρίσεως μεταξύ παροχών γήρατος και παροχών ανεργίας υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως (στο εξής: οδηγία 79/7) [28], η οποία εκδόθηκε κατ' εφαρμογήν του άρθρου 1, παράγραφος 2, της οδηγίας 76/207, προς διευκρίνιση του περιεχομένου, της εκτάσεως και των λεπτομερειών εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως. Η λόγω υπόθεση αφορούσε μόνον το αν η επίμαχη παροχή ενέπιπτε στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας. Επ' αυτού δεν είχε σημασία το αν επρόκειτο για παροχή γήρατος. Από τη σκοπιά αυτή, η ως άνω απόφαση λίγο μόνο συμβάλλει στη λύση της υποθέσεως που μας απασχολεί.

71. Αντιθέτως, πρέπει να ασχοληθούμε περισσότερο με την απόφαση Buchner κ.λπ. [29]. Η ως άνω υπόθεση αφορούσε τον χαρακτηρισμό μιας παροχής η οποία παρουσιαζόταν ως «πρόωρη σύνταξη γήρατος λόγω ανικανότητας προς εργασία». Το αιτούν δικαστήριο ρώτησε αν η παροχή αυτή αποτελούσε παροχή γήρατος ή σύνταξη υπό την έννοια του άρθρου 7, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 79/7. Στην ως άνω υπόθεση επίσης ανέκυψε ζήτημα ίσης μεταχειρίσεως. Οι άνδρες εδικαιούντο την παροχή αυτή δυνάμει της τροποποιημένης διατάξεως όχι πλέον, όπως στο παρελθόν, από τη συμπλήρωση της ηλικίας των 55 ετών αλλά μόνο μετά τη συμπλήρωση της ηλικίας των 57 ετών, ενώ για τις γυναίκες αρκούσε η συμπλήρωση της ηλικίας των 55 ετών. Το Δικαστήριο όμως προέβη επ' αυτού σε καθορισμό των ορίων μεταξύ συντάξεως γήρατος και συντάξεως αναπηρίας. Η εν λόγω υπόθεση είναι συγκρίσιμη, επί του σημείου αυτού, με την παρούσα, όπου πρόκειται για διάκριση μεταξύ παροχής γήρατος και παροχής λόγω απολύσεως. Και στις δύο περιπτώσεις, έχει σημασία να προσδιοριστεί τι ακριβώς είναι η παροχή γήρατος.

26 — Απόφαση Barber, προαναφερθείσα στην υποσημείωση 10, σκέψη 28.

27 — Απόφαση Barber, προαναφερθείσα στην υποσημείωση 10, σκέψη 28.

28 — ΕΕ ειδ. έκδ. 05/003, σ. 160.

29 — Απόφαση της 23ης Μαΐου 2000, C-104/98 (Συλλογή 2000, σ. I-3625).

72. Με την απόφαση Buchner κ.λπ. το Δικαστήριο έκρινε ότι η «πρόωρη σύνταξη γήρατος λόγω ανικανότητας προς εργασία» δεν είναι σύνταξη γήρατος αλλά σύνταξη αναπηρίας. Η απόφαση αυτή στηρίχθηκε στην αιτιολογία ότι, ναι μεν η παροχή αυτή εξαρτάται από μια προϋπόθεση ηλικίας, χορηγείται όμως αποκλειστικά στα άτομα τα οποία λόγω ασθένειας ή άλλης αναπηρίας ή σωματικής ή πνευματικής αδυναμίας αδυνατούν να ασκήσουν επαγγελματική δραστηριότητα. Μια τέτοια παροχή δεν μπορεί να συνιστά παροχή γήρατος υπό την έννοια του άρθρου 7, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας, η οποία είναι διάταξη θεσπίζουσα παρέκκλιση, οπότε, κατά πάγια νομολογία, πρέπει να ερμηνεύεται στενά, ενόψει της θεμελιώδους σημασίας της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως [30].

73. Στις προτάσεις μου στην ως άνω υπόθεση είχα ήδη σημειώσει ότι τα όρια μεταξύ «παροχής γήρατος» και «παροχής ανεργίας» πρέπει να χαράσσονται με βάση αντικειμενικά κριτήρια. Για «παροχή γήρατος» απαιτείται και αρκεί αντικειμενικά η συμπλήρωση μιας συγκεκριμένης ηλικίας. Προκειμένου για μια μια «παροχή ανεργίας», ο δικαιούχος έχει, αντιθέτως, το χαρακτηριστικό ότι δεν μετέχει ενεργά σε σχέση εργασίας [31]. Όσον αφορά την προϋπόθεση μιας ελάχιστης ηλικίας, είχα υποστηρίξει, στο πλαίσιο της υποθέσεως αυτής, την άποψη ότι δεν μπορεί να γίνει επίκληση της εν λόγω προϋποθέσεως ως στοιχείο που χαρακτηρίζει τη σχετική παροχή, διότι χρησιμεύει μόνο για τον περιορισμό του κύκλου των δυνατών δικαιούχων [32].

74. Το ERP που προβλέπει το άρθρο 46 των όρων εργασίας GWC εξαρτάται επίσης από την προϋπόθεση συμπληρώσεως συγκεκριμένης ηλικίας, ήτοι εκείνης των 50 ετών. Στη συνέχεια, εξαρτάται από την προϋπόθεση ασκήσεως επαγγελματικής δραστηριότητας υπαγόμενης σε σύστημα υποχρεωτικής ασφαλίσεως στην υπηρεσία της NWRHA για ελάχιστη διάρκεια πέντε ετών. Όμως, όπως και στην υπόθεση Buchner κ.λπ., το δικαίωμα λήψεως της παροχής αποκτάται, στην περίπτωση του ERP, όχι λόγω της συμπλήρωσης συγκεκριμένης ηλικίας αλλά λόγω ενός άλλου γεγονότος, εν προκειμένω, με την περιέλευση σε κατάσταση ανεργίας. Ακόμη και αν το ERP καταβάλλεται μόνο σε άτομα που έχουν τουλάχιστον μια συγκεκριμένη ηλικία, το γεγονός της συμπληρώσεως της εν λόγω ηλικίας δεν οδηγεί στη χορήγηση της παροχής. Κάθε άτομο που συμπληρώνει τα 50 έτη του δεν έχει δικαίωμα λήψεως του ERP· το δικαίωμα αυτό έχουν μόνον τα άτομα εκείνα τα οποία, εφόσον έχουν συμπληρώσει την ελάχιστη αυτή ηλικία, απολύονται για ορισμένους λόγους οι οποίοι διευκρινίζονται στο άρθρο 46 των όρων εργασίας GWC. Συναφώς, πρέπει να απορριφθεί η άποψη της DWML ότι η απόλυση επηρεάζει μόνον τον χρόνο της χορηγήσεως του ERP. Αντιθέτως, πρέπει να ακολουθηθεί η άποψη της ενάγουσας της κύριας δίκης και της Κυβερνήσεως του Ηνωμένου Βασιλείου, κατά τις οποίες η απόλυση είναι ο λόγος καταβολής της ως άνω παροχής.

75. Επομένως, έστω και αν αρχικά η ονομασία του ERP οδηγεί στη σκέψη ότι πρόκειται για «παροχή γήρατος» και έστω και αν ο υπολογισμός του εξαρτάται από την προϋπόθεση συμπληρώσεως μιας συγκεκριμένης

30 – Απόφαση Buchner κ.λπ. προαναφερθείσα στην υποσημείωση 29, σκέψεις 20 και 21.

31 – Προτάσεις της 16ης Σεπτεμβρίου 1999 στην υπόθεση Buchner κ.λπ. (απόφαση της 23ης Μαΐου 2000, Συλλογή 2000, σ. I-3625, σκέψη 22).

32 – Προτάσεις στην υπόθεση Buchner κ.λπ., προαναφερθείσα στην υποσημείωση 31, σημείο 25.

ελάχιστης ηλικίας και από τη διάρκεια τη απασχολήσεως στο πλαίσιο υποχρεωτικής ασφαλίσεως στην υπηρεσία του NHS, δύσκολα μπορεί να γίνει δεκτό ότι η παροχή αυτή αποτελεί «παροχή γήρατος» υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 77/187.

76. Το συμπέρασμα αυτό στηρίζεται στα ακόλουθα στοιχεία. Το άρθρο 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 77/187 αποτελεί διάταξη προβλέπουσα παρέκκλιση, όπως και το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 79/7. Ως τέτοια, η διάταξη αυτή πρέπει να ερμηνεύεται περιοριστικά, όπως δέχεται το Δικαστήριο κατά πάγια νομολογία [33].

77. Η ως άνω οδηγία αποσκοπεί, στο μέτρο του δυνατού, στη συνέχιση της συμβάσεως εργασίας ή της σχέσεως εργασίας με τον προς ον η μεταβίβαση, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι τους οποίους αφορά η μεταβίβαση της επιχειρήσεως να μην βρίσκονται σε λιγότερο ευνοϊκή θέση αποκλειστικά και μόνον λόγω της μεταβιβάσεως αυτής [34]· είναι σύμφωνο προς τον προστατευτικό αυτό σκοπό της οδηγίας να καθοριστεί στενά το πεδίο εφαρμογής τής προβλέπουσας παρέκκλιση διατάξεως του άρθρου 3, παράγραφος 3. Οι παροχές οι οποίες δεν είναι σαφώς εκ της φύσεώς τους παροχές γήρατος πρέπει να υπάγονται στους γενικούς κανόνες του άρθρου 3, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας.

78. Ο τρόπος χρηματοδοτήσεως, όπως και η περίοδος για την οποία καταβάλλεται το ERP, συνηγορούν υπέρ της απόψεως που υποστηρίζω εν προκειμένω. Όπως εξέθεσα στα σημεία 14 και 20, οι αναγκαίοι για τη χρηματοδότηση του ERP πόροι πρέπει να καλύπτονται από την υπεύθυνη για την απόλυση εγκατάσταση του NHS. Είναι ασφαλώς αληθές ότι ο Secretary of State είναι αυτός ο οποίος χορηγεί στους δικαιούχους τα σχετικά ποσά, η NWRHA όμως είναι υποχρεωμένη να επιστρέφει στον Secretary of State τα ποσά αυτά. Επομένως, ο υπεύθυνος για την απόλυση εργοδότης είναι εκείνος ο οποίος φέρει μόνος το κόστος του οικείου μέτρου. Κατά συνέπεια, η χρηματοδότηση του ERP διακρίνεται εντελώς από τη χρηματοδότηση του γενικού επαγγελματικού συστήματος συντάξεως γήρατος του NHS.

79. Το ERP διακρίνεται επίσης με σαφήνεια από τις συνήθεις παροχές γήρατος όσον αφορά το διάστημα κατά το οποίο καταβάλλεται. Με τη συμπλήρωση της ηλικίας συνταξιοδοτήσεως η καταβολή του ERP αντικαθίσταται από συνταξιοδοτικές παροχές. Επομένως, το ERP καταβάλλεται μόνον από την ημερομηνία της απολύσεως μέχρι την ημερομηνία της συνταξιοδοτήσεως. Άρα, από τη σκοπιά αυτή πρέπει να απορριφθεί ο ισχυρισμός της DWML ότι πρόκειται μόνο για μια πρόωρη «παροχή γήρατος». Πρόκειται στην πραγματικότητα για μια παροχή που διαφέρει από τις «παροχές γήρατος».

80. Η λογική σχέση μεταξύ των άρθρων 45 και 46 των όρων εργασίας GWC συνηγορεί επίσης υπέρ του χαρακτηρισμού των βάσει του άρθρου 46 των όρων εργασίας GWC παροχών σύμφωνα με την άποψη που υποστηρίζω εν προκειμένω. Δεν βλέπω τον λόγο για τον οποίο η αρχή της αφαιρέσεως των βάσει του άρθρου 46 παροχών από εκείνες

33 — Βλ. την απόφαση Buchner κ.λπ., προαναφερθείσα στην υποσημείωση 29, σκέψη 21, με τις σχετικές παραπομπές.

34 — Απόφαση Collino και Chiappero, προαναφερθείσα στην υποσημείωση 13, σκέψη 37.

που προβλέπονται από το άρθρο 45, που μπορεί να οδηγήσει και μέχρι τον πλήρη αποκλεισμό των δυνάμει του άρθρου 45 παροχών, πρέπει να σημαίνει οπωσδήποτε ότι μόνον οι κατά το άρθρο 45 παροχές είναι παροχές απολύσεως, όπως υποστηρίζει η DWML. Ο κανόνας περί της αποφυγής της σωρεύσεως των σχετικών ποσών υπογραμμίζει μάλλον την ομοιότητα των παροχών τις οποίες προβλέπουν οι ως άνω δύο διατάξεις. Αν επομένως οι παροχές βάσει του άρθρου 45 των όρων εργασίας GWC είναι «παροχές απολύσεως», πράγμα περί του οποίου δεν διαφωνούν οι διάδικοι, το ίδιο θα πρέπει να ισχύει για τις παροχές δυνάμει του άρθρου 46. Διαφορετικά τίθεται το ζήτημα του βασίμου της δυνατότητας αφαιρέσεως των τελευταίων αυτών παροχών από τις πρώτες. Κανονικά, ένας τέτοιος συνυπολογισμός πραγματοποιείται μόνο μεταξύ παροχών του ιδίου είδους. Παροχές διαφορετικού είδους δεν μπορούν, καταρχήν, να συνυπάρχουν.

81. Το γεγονός ότι το ERP καταβάλλεται με βάση ένα σύστημα προβλεπόμενο από τον νόμο, ήτοι από τους NHS Pension Scheme Regulations 1995, δεν φαίνεται ότι μπορεί να κλονίσει το συμπέρασμα αυτό. Το άρθρο 46, σημείο 12, των όρων εργασίας GWC προβλέπει, ασφαλώς, ότι η PPSCB (συλλογική σύμβαση περί της πρόωρης συνταξιοδοτήσεως με καταβολή σχετικής αποζημώσεως) τίθεται σε εφαρμογή με νομοθετικές διατάξεις, όπως ανέφερα στο σημείο 6 των προτάσεών μου. Τούτο όμως είναι απλώς μια λεπτομέρεια εφαρμογής. Όπως ορθά υποστηρίζει η K. Beckman, το NHS αποτελεί μέρος του αγγλικού δημόσιου τομέα, οπότε το σύστημα της καταβολής αμοιβών στους εργαζομένους στον τομέα αυτό πρέπει να αποτελεί το αντικείμενο νομοθετικής διατάξεως. Όπως σημειώνει το αιτούν δικαστήριο με τη διάταξή του, το άρθρο 46 των όρων εργασίας GWC είναι, όσον αφορά το περιεχόμενό του, συλλογική σύμβαση που συνάπτουν οι εργοδότες του δημόσιου τομέα της υγείας και γίνεται δεκτή από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Το Δικαστήριο έχει επανειλημμένα δεχθεί με τη νομολογία του ότι μια συλλογική σύμβαση δεν χάνει την ιδιότητα της συμβατικής πράξεως απλώς και μόνον επειδή τίθεται σε εφαρμογή ή επιβεβαιώνεται με νόμο [35].

82. Βάσει των ανωτέρω επιχειρημάτων πρέπει, επομένως, να γίνει δεκτό ότι το ERP δεν είναι «σύνταξη γήρατος» υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 77/187.

ββ) Λοιπές παροχές

83. Η προεκτεθείσα ανάλυση ισχύει, τηρουμένων των αναλογιών, και για το «lump sum on retirement», το «annual allowance» και το «lump sum compensation». Όλες αυτές οι παροχές έχουν το χαρακτηριστικό ότι καταβάλλονται μόνον εφόσον επέρχεται η ανεργία, με βάση λεπτομερώς προβλεπόμενες περιστάσεις. Οι τιθέμενες προϋποθέσεις — συμπλήρωση της ελάχιστης ηλικίας των 50 ετών και εργασία στην υπηρεσία της NWRHA, με υπαγωγή στην υποχρεωτική ασφάλιση, για πέντε τουλάχιστον έτη — χρησιμεύουν αποκλειστικά για τον περιορισμό του αριθμού των δικαιούχων. Οι παροχές δεν καταβάλλονται λόγω της ηλικίας ή λόγω της εργασίας στον ως άνω φορέα, αλλά λόγω της περιελεύσεως σε κατάσταση ανεργίας για συγκεκριμένους λόγους που αφορούν την επιχείρηση. Όπως ελέχθη σχετικά με το ERP, επομένως, δεν πρόκειται για παροχές γήρατος

35 — Βλ., για παράδειγμα, την απόφαση της 24ης Σεπτεμβρίου 1998, C-35/97, Επιτροπή κατά Γαλλίας (Συλλογή 1998, σ. I-5325, σκέψη 34).

υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 77/187.

γγ) Προτεινόμενη απάντηση

84. Ενόψει της προεκτεθείσας αναλύσεως προτείνω να δοθεί στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα η ακόλουθη απάντηση:

Το δικαίωμα του εργαζομένου να λάβει σύνταξη λόγω πρόωρης αφυπηρετήσεως και «lamp sum on retirement» και/ή «annual allowance» και «lump sum compensation» δεν αποτελεί δικαίωμα λήψεως παροχής γήρατος, ανικανότητας προς εργασίας ή επιζώντων υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 77/187.

2) *Επί του δευτέρου ερωτήματος*

85. Με το δεύτερο ερώτημα το αιτούν δικαστήριο ερωτά αν τα δικαιώματα λήψεως των παροχών που προβλέπει το άρθρο 46 των όρων εργασίας GWC συνιστούν υποχρεώσεις οι οποίες προκύπτουν για τον μεταβιβάζοντα, ήτοι την NWRHA, από σύμβαση εργασίας ή από σχέση εργασίας και οι οποίες, λόγω της μεταβιβάσεως της εγκαταστάσεως στην DWML, μεταφέρθηκαν στην εταιρία αυτή δυνάμει του άρθρου 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 77/187, οπότε η τελευταία υποχρεούται να χορηγήσει στην K. Beckman την παροχή αυτή που οφείλεται λόγω της απολύσεώς της. Επικουρικά, θέτει το ζήτημα της μεταφοράς της παροχής δυνάμει του άρθρου 3, παράγραφος 2, της οδηγίας 77/187 λόγω του ότι το σχετικό δικαίωμα προβλέφθηκε με συλλογική σύμβαση.

86. Το δεύτερο ερώτημα αφορά το αν είναι δυνατό τα βάσει του άρθρου 46 των όρων εργασίας GWC δικαιώματα να μην εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 3 της οδηγίας επειδή το άρθρο 46, σημείο 12, των όρων εργασίας GWC ορίζει ότι η συλλογική σύμβαση πρέπει να τίθεται σε εφαρμογή με νόμο. Το εν λόγω προδικαστικό ερώτημα προκύπτει πιθανότατα από τη διατύπωση της αποφάσεως του EAT στην υπόθεση Frankling. Το EAT έκρινε ότι τα βάσει του άρθρου 46 δικαιώματα δεν είναι συμβατικά δικαιώματα και, επομένως, δεν μεταφέρονται στον προς ον η μεταβίβαση, καθόσον το άρθρο 46, σημείο 12, των όρων εργασίας GWC προβλέπει ότι οι διατάξεις του άρθρου αυτού τίθενται σε εφαρμογή («implemented») με νομοθετικές διατάξεις. Το EAT στήριξε την άποψή του στην τριγωνική σχέση που εκτίθεται στο σημείο 18 των προτάσεών μου. Κατά το ως άνω δικαστήριο, σε αντίθεση με αυτό το οποίο συμβαίνει στο πλαίσιο του άρθρου 45 των όρων εργασίας GWC, ο εργοδότης δεν υποχρεούται στο πλαίσιο της συλλογικής συμβάσεως σε καταβολή στον εργαζόμενο των προβλεπόμενων από το άρθρο 46 παροχών. Ο εργαζόμενος έχει εκ του νόμου δικαίωμα λήψεως παροχών, στο οποίο αντιστοιχεί μια υποχρέωση χορηγήσεως της παροχής επιβαλλόμενη από το σύστημα συντάξεως του NHS. Οι εργοδότες υποχρεούνται, έναντι του συνταξιοδοτικού συστήματος του NHS, να καλύπτουν τις απαραίτητες δαπάνες. Πρόκειται για μια εκτελεστή απαίτηση υπό την έννοια του νόμου. Επομένως, κατά την άποψη αυτή, υφίσταται, το πολύ, μια συμβατική υποχρέωση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, καθόσον ο εργοδότης υπο-

χρεούται να προβαίνει σε καταβολές υπέρ του συνταξιοδοτικού συστήματος του NHS προκειμένου να μπορεί ο εργαζόμενος να λάβει τις παροχές του άρθρου 46 των όρων εργασίας GWC. Αντιθέτως, ο εργοδότης δεν έχει καμία συμβατική υποχρέωση καταβολής έναντι του εργαζομένου. Κατά τα λοιπά, μια τέτοια υποχρέωση δεν είναι απαραίτητη, καθόσον οι εργαζόμενοι έχουν εκ του νόμου δικαίωμα λήψεως παροχών από το συνταξιοδοτικό σύστημα του NHS [36].

87. Επί του αν τα δικαιώματα που παρέχονται στους εργαζομένους δυνάμει του άρθρου 46 των όρων εργασίας GWC αποτελούν υποχρεώσεις του μεταβιβάζοντος στηριζόμενες σε σύμβαση εργασίας υφιστάμενη την περίοδο της μεταβιβάσεως, υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 77/187, πρέπει να εξεταστεί, επιπλέον του ζητήματος που αποτέλεσε τη βάση της αποφάσεως του EAT, δηλαδή του προσδιορισμού του ποιος πρέπει να καταβάλλει τι, και το ακόλουθο ζήτημα. Τα βάσει του άρθρου 46 των όρων εργασίας GWC δικαιώματα απορρέουν, κατά τις διαπιστώσεις του αιτούντος δικαστηρίου, οι οποίες συμπίπτουν επ' αυτού με εκείνες του EAT, από συλλογική σύμβαση συναφθείσα μεταξύ των εργοδοτών του NHS και των συνδικαλιστικών οργανώσεων που εκπροσωπούν τους εργαζομένους του NHS. Επομένως, η μη εφαρμογή των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 3 της οδηγίας 77/187 μπορεί να προκύπτει, το πολύ, από τα νομικά αποτελέσματα της υποχρεωτικής εφαρμογής του άρθρου 46 των όρων εργασίας GWC με νόμο.

88. Στο πλαίσιο της εξετάσεως του πρώτου ερωτήματος διαπιστώθηκε ήδη ότι τα βάσει του άρθρου 46 των όρων εργασίας GWC δικαιώματα αποτέλεσαν το αντικείμενο διαπραγματεύσεων στο πλαίσιο συλλογικής συμβάσεως. Ο νόμος παρεμβαίνει μόνο για τη θέση σε εφαρμογή της συλλογικής συμβάσεως. Όπως επίσης σημειώθηκε, μια συλλογική σύμβαση δεν χάνει την ιδιότητα της συμβατικής συμφωνίας επειδή τίθεται σε εφαρμογή ή επιβεβαιώνεται με νόμο [37]. Από κανένα στοιχείο δεν προκύπτει ότι ο νομοθέτης παρενέβη επί του περιεχομένου των δικαιωμάτων που προβλέπει το άρθρο 46 των όρων εργασίας GWC. Επ' αυτού, η παρέμβαση του νομοθέτη είναι μάλλον μια τυπική προϋπόθεση, η οποία εξηγείται από το γεγονός ότι το NHS αποτελεί μέρος της δημοσίας διοικήσεως.

89. Επιπλέον, πρέπει να σημειωθεί ότι η συναφθείσα μεταξύ της K. Beckman και της NWRHA σύμβαση εργασίας αναφέρει ρητά ότι οι όροι εργασίας GWC έχουν εφαρμογή στη σύμβαση εργασίας. Από την άποψη αυτή, υπάρχουν σοβαροί λόγοι που οδηγούν στο συμπέρασμα ότι, σε αντίθεση με την απόφαση του EAT στην υπόθεση Frankling, τα βάσει του άρθρου 46 των όρων εργασίας GWC δικαιώματα και, κατ' αντιστοιχία, οι υποχρεώσεις του προς ον η μεταβίβαση είναι συμβατικής φύσεως.

90. Όπως προαναφέρθηκε, το γεγονός ότι οι διατάξεις του άρθρου 46 των όρων εργασίας GWC πρέπει να τίθενται σε εφαρμογή («implemented») με νόμο αντιστοιχεί σε τελευταία ανάλυση στο γεγονός ότι το NHS αποτελεί τμήμα της δημοσίας διοικήσεως και ότι οι δαπάνες της δημοσίας διοικήσως πρέπει να προβλέπονται με νόμο. Αν θεωρηθεί, όπως προτείνω, ότι η οδηγία 77/187 εφαρμόζεται καταρχήν στις σχέσεις εργασίας με το NHS, θα είναι παράλογο να εμποδίζεται η εφαρμογή του άρθρου 3, παράγραφοι 1 και 2, λόγω της επιβολής της υποχρεώσεως να επιβεβαιώνονται ή να τίθενται σε εφαρμογή

36 – ICR 1999, σ. 358.

37 – Απόφαση Επιτροπή κατά Γαλλίας, προαναφερθείσα στην υποσημείωση 35, σκέψη 34.

(«implemented») τα προβλεπόμενα από συλλογική σύμβαση δικαιώματα με διάταξη νόμου. Με βάση αυτά τα αφορώντα το πρώτο ερώτημα στοιχεία πρέπει να συναχθεί ότι τα δικαιώματα βάσει του άρθρου 46 των όρων εργασίας GWC συνιστούν υποχρεώσεις απορρέουσες, για τον μεταβιβάζοντα, από σύμβαση εργασίας που υφίστατο την ημερομηνία της μεταβιβάσεως υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 77/187 ή από συλλογική σύμβαση υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 2, της οδηγίας 77/187.

91. Η λύση που προτείνω ακολουθεί παρόμοια συλλογιστική όπως και η νομολογία σχετικά με τον προσδιορισμό του όρου «αμοιβή» του άρθρου 141 ΕΚ. Προσδιορίζοντας τον όρο αυτό, το Δικαστήριο απέκλεισε τη δυνατότητα να θεωρηθούν ως αμοιβές μόνον παροχές συστημάτων κοινωνικής ασφαλίσεως, ιδίως συντάξεις, οι οποίες προβλέπονται απευθείας από τη νομοθεσία, εφόσον δεν υφίσταται καμία διαβούλευση στο πλαίσιο της οικείας επιχειρήσεως ή του οικείου επαγγελματικού κλάδου, οι οποίες εφαρμόζονται υποχρεωτικά σε γενικές κατηγορίες εργαζομένων [38]. Αντιθέτως, δέχθηκε ότι συνιστούν αμοιβή υπό την έννοια του άρθρου 141 ΕΚ οι παροχές των συστημάτων τα οποία δεν εφαρμόζονται υποχρεωτικά σε γενικές κατηγορίες εργαζομένων και αφορούν, αντιθέτως, μόνον τους εργαζομένους που απασχολούνται σε ορισμένες επιχειρήσεις, οπότε η υπαγωγή στα ως άνω συστήματα προκύπτει αναγκαία από τη σχέση εργασίας με συγκεκριμένο εργοδότη [39].

38 — Απόφαση Barber, προαναφερθείσα στην υποσημείωση 10, σκέψη 22.

39 — Απόφαση Barber, προαναφερθείσα στην υποσημείωση 10, σκέψη 26.

92. Ομοίως, πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη στην παρούσα υπόθεση ότι οι βάσει του άρθρου 46 των όρων εργασίας GWC παροχές στηρίζονται σε συλλογική σύμβαση. Η εν λόγω συλλογική σύμβαση αποτέλεσε το αντικείμενο διαπραγματεύσεων μεταξύ των εργοδοτών του NHS και των αντιπροσώπων των κυρίων συνδικαλιστικών ενώσεων, έγινε δε στη συνέχεια δεκτή από το General Whitley Council. Επιπλέον, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η εφαρμογή της σε συγκεκριμένη σχέση εργασίας, όπως αυτή της K. Beckman, προβλεπόταν ρητά από τη σύμβαση εργασίας. Επομένως, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 46 των όρων εργασίας GWC στηρίζεται τόσο στη σύμβαση εργασίας και τη σχέση εργασίας υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 77/187 όσο και σε συλλογική σύμβαση υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 2, της οδηγίας 77/187. Έστω και αν οι επίμαχες παροχές προβλέπονται από τον νόμο με τους PSR και τους CPRR, ωστόσο, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις δεν στηρίζονται στις ως άνω νομοθετικές διατάξεις αλλά σε συλλογική σύμβαση και στην περιλαμβανόμενη στην επίμαχη σύμβαση εργασίας αναφορά στην ως άνω σύμβαση.

93. Επομένως, προτείνω να δοθεί η ακόλουθη απάντηση στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα:

Με βάση τη σύμβαση εργασίας, τη σχέση εργασίας και τη συλλογική σύμβαση, ο μεταβιβάζων εγκατάσταση έχει την υποχρέωση, υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 77/187, να καταβάλλει παροχές στον εργαζόμενο, σε περίπτωση απολύσεως, υποχρέωση η οποία μεταφέρεται λόγω της μεταβιβάσεως της επιχειρήσεως και η οποία δεσμεύει τον προς ον η μεταβίβαση, σε περίπτωση απολύσεως του εργαζομένου, να προβεί στις σχετικές καταβολές στον εργαζόμενο.

VII – Πρόταση

94. Βάσει της ανωτέρω αναλύσεως προτείνω να δοθούν οι ακόλουθες απαντήσεις στα υποβληθέντα ερωτήματα:

1. Το δικαίωμα του εργαζομένου να λάβει σύνταξη λόγω πρόωρης αφυπηρετήσεως και «lamp sum on retirement» και/ή «annual allowance» και «lump sum compensation» δεν αποτελεί δικαίωμα λήψεως παροχής γήρατος, ανικανότητας προς εργασίας ή επιζώντων υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ.

2. Με βάση τη σύμβαση εργασίας, τη σχέση εργασίας και τη συλλογική σύμβαση, ο μεταβιβάζων εγκατάσταση έχει την υποχρέωση, υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 77/187, να καταβάλλει παροχές στον εργαζόμενο, σε περίπτωση απολύσεως, υποχρέωση η οποία μεταφέρεται λόγω της μεταβιβάσεως της επιχειρήσεως και η οποία δεσμεύει τον προς ον η μεταβίβαση, σε περίπτωση απολύσεως του εργαζομένου, να προβεί στις σχετικές καταβολές στον εργαζόμενο.