ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER

της 16ης Μαρτίου 2000 *

I — Εισαγωγή

1. Οι ειδικοί στο κοινοτικό δίκαιο και, ειδικότερα, εκείνοι που είναι εξοικειωμένοι με τη νομολογία του Δικαστηρίου στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής γνωρίζουν καλά ότι δεν είναι η πρώτη φορά που μια διαφορά μεταξύ της Société anonyme belge d'exploitation de la navigation aérienne (Sabena) και μιας εργαζομένης στην εταιρία αυτή αποτελεί την αιτία για την κίνηση διαδικασίας εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως.

Ομοίως δεν είναι η πρώτη φορά που το Cour du travail de Bruxelles υποβάλλει ερώτημα στο Δικαστήριο στο πλαίσιο μιας από αυτές τις διαφορές, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΚ (νυν άρθρου 234 ΕΚ) [1]. Εν προκειμένω, το δικαστήριο αυτό ζητεί την ερμηνεία του πρωτοκόλλου σχετικά με το άρθρο 119 της Συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας [2] (στο εξής: πρωτόκολλο).

2. Η Συνθήκη ΕΚ, συμπεριλαμβανομένων των παραρτημάτων και πρωτοκόλλων της, τροποποιήθηκε σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 6 της Συνθήκης του Άμστερνταμ [3], προκειμένου να καταργηθούν οι ξεπερασμένες διατάξεις και να προσαρμοστεί το κείμενο ορισμένων άρθρων. Το άρθρο 12 της Συνθήκης του Άμστερνταμ προέβλεψε συνεπώς ότι τα άρθρα της Συνθήκης ΕΚ επαναριθμούνται σύμφωνα με τους πίνακες αντιστοιχιών που περιλαμβάνονται στο παράρτημά της.

Κατόπιν της επαναριθμήσεως αυτής, τα 117 έως 120 της Συνθήκης ΕΚ αντικαταστάθηκαν από τα άρθρα 136 ΕΚ έως 143 ΕΚ και το πρωτόκολλο σχετικά με το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΚ κατέστη το πρωτόκολλο σχετικά με το άρθρο 141 της Συνθήκης περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.

II — Το ιστορικό της διαφοράς της κύριας δίκης

3. Η συλλογική σύμβαση εργασίας αριθ. 17, της 19ης Δεκεμβρίου 1974, που συνήφθη στο πλαίσιο του εθνικού συμβουλίου εργασίας [4], θεσπίζει ένα καθεστώς πρόσθετων αποζη-

* Ckõπra sot pqxsosúpot: g irpamijñ.

1 — Το ίδιο αυτό δικαστήριο υπέβαλε το προδικαστικό ερώτημα το οποίο κατέληξε στην έκδοση της αποφάσεως της 8ης Απριλίου 1976, 43/75, Defrenne (Συλλογή τόμος 1976, σ. 175).

2 — Πρωτόκολλο αριθ. 2, που προσαρτάται στη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η οποία υπογράφηκε στο Μάαστριχτ στις 7 Φεβρουαρίου 1992 και τέθηκε σε ισχύ την 1η Νοεμβρίου 1993 (ΕΕ C 191, σ. 68).

3 — Η Συνθήκη αυτή τροποποίησε τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, τις Συνθήκες περί ιδρύσεως των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και ορισμένες συναφείς πράξεις. Υπογράφηκε στις 2 Οκτωβρίου 1997 στο Άμστερνταμ και τέθηκε σε ισχύ την 1η Μαΐου 1999.

4 — Η σύμβαση αυτή κατέστη υποχρεωτική με βασιλικό διάταγμα της 16ης Ιανουαρίου 1975.

μώσεων σε περίπτωση απολύσεως των εργαζομένων ηλικίας τουλάχιστον 60 ετών, τις οποίες χορηγεί ο τελευταίος εργοδότης τους εφόσον οι εργαζόμενοι αυτοί λαμβάνουν επίδομα ανεργίας. Το ύψος της αποζημώσεως ισούται προς το ήμισυ της διαφοράς μεταξύ του καθαρού μισθού αναφοράς και του επιδόματος ανεργίας.

4. Η συλλογική σύμβαση εργασίας της 23ης Μαΐου 1984, που συνήφθη στο πλάισιο της υποεπιτροπής ίσης εκπροσώπησης αριθ. 315.1, Sabena, βάσει της συλλογικής συμβάσεως εργασίας αριθ. 17, ορίζει ότι οι εργαζόμενοι άνδρες ηλικίας άνω των 55 ετών και οι εργαζόμενες γυναίκες ηλικίας άνω των 53 ετών, που συμφωνούν στην απόλυσή τους, λαμβάνουν από τον εργοδότη τους μια πρόσθετη αποζημίωση, εφόσον δικαιούνται επιδόματος ανεργίας. Η εν λόγω πρόσθετη αποζημίωση καταβάλλεται στους άνδρες εργαζομένους μέχρι το 65ο έτος της ηλικίας τους και στις γυναίκες εργαζόμενες μέχρι το 60ό έτος. Πρόκειται για ένα καθεστώς που θεσπίστηκε προκειμένου να αντιμετωπιστούν καταστάσεις υποαπασχόλησης, προκύπτουσες ιδίως από την εξέλιξη των τεχνικών εργασίας που χαρακτηρίζουν τον τομέα της εμπορικής αεροπλοΐας, και προκειμένου να προαχθεί η παραμονή στην εργασία των λιγότερο ηλικιωμένων εργαζομένων.

5. Τον Ιούνιο του 1960, η M. Defreyn, ενάγουσα της κύριας δίκης, άρχισε να εργάζεται ως υπάλληλος στη Sabena, που είναι η εναγομένη αεροπορική εταιρία. Τον Νοέμβριου του 1984, ζήτησε να τύχει της εφαρμογής του καθεστώτος των πρόσθετων αποζημώσεων. Η επιχείρηση την πληροφόρησε ότι δεχόταν την αίτησή της, κοινοποιώντας της προειδοποίηση προθεσμίας δύο ετών, η οποία έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 1986.

Η επιχείρηση ανέλαβε την υποχρέωση να της καταβάλλει από την 1η Ιανουαρίου 1987 και μέχρι τον μήνα της συμπληρώσεως του 60ού έτους της, ήτοι μέχρι τον Νοέμβριο 1991, την πρόσθετη σε σχέση με το επίδομα ανεργίας αποζημίωση, η οποία αντιπροσωπεύει κανονικά το 1 % των τελευταίων μηνιαίων ακαθάριστων αποδοχών ανά έτος υπηρεσίας. Προβλέπεται ωστόσο μια παρέκκλιση υπέρ των εργαζομένων με εικοσιπενταετή ή πλέον υπηρεσία, βάσει της οποίας το ύψος του επιδόματος ανεργίας και της πρόσθετης αποζημώσεως, συμπεριλαμβανομένης της ατομικής εισφοράς στο επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα, ανέρχεται στο 82 % των καθαρών αποδοχών του τελευταίου μήνα πριν από την ημερομηνία κατά την οποία αρχίζει να ισχύει η πρόωρη συνταξιοδότηση.

6. Η M. Defreyn έλαβε την πρόσθετη σε σχέση με το επίδομα ανεργίας αποζημίωση μέχρι τον Νοέμβριο του 1991, δηλαδή μέχρι τον μήνα κατά τον οποίο συμπλήρωσε το 60ό έτος της ηλικίας της και, έκτοτε, άρχισε να λαμβάνει τη σύνταξη γήρατος.

7. Με την απόφασή του της 17ης Φεβρουαρίου 1993 [5], που εκδόθηκε στο πλαίσιο προσφυγής λόγω παραβάσεως ασκηθείσας κατά του Βασιλείου του Βελγίου, το Δικαστήριο έκρινε ότι η πρόσθετη αποζημίωση που οφείλει να χορηγήσει ο τελευταίος εργοδότης στους εργαζομένους που απολύονται σε ορισμένη ηλικία και οι οποίοι

5 — C-173/91, Επιτροπή κατά Βελγίου (Συλλογή 1993, σ. I-673).

δικαιούνται του επιδόματος ανεργίας, συνιστά αμοιβή, υπό την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης, οπότε, οι γυναίκες εργαζόμενες που έχουν συμπληρώσει το 60ό έτος δεν μπορούν να αποκλείονται από την παροχή αυτή, εφόσον οι άνδρες εργαζόμενοι δικαιούνται να την λαμβάνουν μέχρι την ηλικία των 65 ετών.

8. Έχοντας λάβει γνώση της αποφάσεως αυτής, η M. Defreyn ζήτησε, τον Ιούνιο του 1993, να της καταβληθεί η πρόσθετη αποζημίωση μέχρι το 65ο έτος, ήτοι μέχρι τον Νοέμβριο του 1996.

9. Δεδομένου ότι η επιχείρηση απέρριψε το αίτημα αυτό, η M. Defreyn άσκησε κατ' αυτής αγωγή ενώπιον του Tribunal du travail τον Σεπτέμβριο του 1993. Η ενάγουσα ζήτησε να υποχρεωθεί η Sabena, αφενός, να της καταβάλει, από τον Δεκέμβριο του 1991 έως τον Νοέμβριου του 1996, την πρόσθετη αποζημίωση η οποία, σωρευόμενη με το επίδομα ανεργίας, της εξασφάλιζε το 82 % των καθαρών αποδοχών της του τελευταίου μήνα εργασίας, και, αφετέρου, να της καταβάλει τόκους και τα δικαστικά έξοδα. Το ύψος της πρόσθετης αποζημίωσης που ζητούσε ανερχόταν σε 1 624 380 βελγικά φράγκα (BEF).

10. Σε πρώτο βαθμό, το Tribunal du travail έκρινε την αγωγή παραδεκτή, αλλά την απέρριψε ως αβάσιμη και καταδίκασε την M. Defreyn στα δικαστικά έξοδα. Με το σκεπτικό της αποφάσεως αυτής, το Tribunal du travail θεώρησε ότι η αποζημίωση που συμπλήρωνε το επίδομα ανεργίας ενέπιπτε στο πεδίο εφαρμογής του πρωτοκόλλου που περιορίζει διαχρονικά το περιεχόμενο του άρθρου 119 της Συνθήκης όσον αφορά τις παροχές που καταβάλλονται βάσει επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως. Θεώρησε ότι ήταν αποδεδειγμένο ότι η M. Defreyn στήριξε τα αιτήματά της σε περίοδο απασχολήσεως προγενέστερη της 17ης Μαΐου 1990 και ότι είχε ασκήσει την αγωγή της μετά την ημερομηνία αυτή.

III — Τα προδικαστικά ερωτήματα

11. Το Cour du travail de Bruxelles (Βέλγιο), ενώπιον του οποίου η M. Defreyn άσκησε έφεση, υπέβαλε τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα στο Δικαστήριο, βάσει του άρθρου 177 της Συνθήκης:

«1) Μπορεί η πρόσθετη αποζημίωση πρόωρης συνταξιοδότησης, που προβλέπεται στη συλλογική σύμβαση εργασίας αριθ. 17, η οποία κατέστη υποχρεωτική με το βασιλικό διάταγμα της 16ης Ιανουαρίου 1975, και στη συλλογική σύμβαση εργασίας της 23ης Μαΐου 1984, που συνήφθη στο πλαίσιο της υποεπιτροπής ίσης εκπροσώπησης 315.1, να θεωρηθεί επίδομα οφειλόμενο κατ' εφαρμογήν επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως στο οποίο έχει εφαρμογή το πρωτόκολλο σχετικά με το άρθρο 119 της Συνθήκης περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας;

2) Είναι οι διατάξεις της συλλογικής συμβάσεως εργασίας αριθ. 17 και της συλλογικής συμβάσεως εργασίας της 23ης Μαΐου 1984, που συνήφθη στο

πλαίσιο της υποεπιτροπής ίσης εκπροσώπησης 315.1, συμβατές προς το άρθρο 5 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, καθόσον αποκλείουν τις εργαζόμενες γυναίκες ηλικίας άνω των 60 ετών από το ευεργέτημα των επιδομάτων πρόωρης συνταξιοδότησης, που συνιστούν πρόσθετες αποζημιώσεις λόγω απολύσεως και παρέχονται ως συμπλήρωμα των επιδομάτων ανεργίας, ενώ οι αποζημιώσεις αυτές παρέχονται στους άνδρες εργαζομένους μέχρι την ηλικία των 65 ετών;

3) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στα δύο προηγούμενα ερωτήματα, εμποδίζει η εφαρμογή του πρωτοκόλλου σχετικά με το άρθρο 119 της Συνθήκης το να γίνει δεκτή η αγωγή της M. Defreyn, καθόσον στηρίζεται σε παράβαση του άρθρου 5 της οδηγίας 76/207;»

IV — Οι ισχύουσες κοινοτικές διατάξεις

12. Το άρθρο 119 της Συνθήκης θεσπίζει την αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων για την ίδια εργασία. Το δεύτερο εδάφιό του ορίζει την έννοια της αμοιβής ως εξής:

«Ως αμοιβή νοούνται, κατά την έννοια του παρόντος άρθρου, οι συνήθεις βασικοί ή ελάχιστοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας.»

13. Το πρωτόκολλο αποσκοπεί στη διευκρίνιση των διαχρονικών αποτελεσμάτων του άρθρου 119 της Συνθήκης, όσον αφορά τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφαλίσεως, και ορίζει τα εξής:

«Για την εφαρμογή του άρθρου 119 της Συνθήκης, οι δυνάμει επαγγελματικού συστήματος κοινωνικών ασφαλίσεων παροχές δεν θεωρούνται ως αποδοχές εφόσον αντιστοιχούν σε περιόδους απασχόλησης πριν από τις 17 Μαΐου 1990, με εξαίρεση τους εργαζόμενους ή τους έλκοντες δικαιώματα οι οποίοι, πριν από αυτή την ημερομηνία, είχαν ασκήσει δικαστική προσφυγή ή καταθέσει αντίστοιχη ένσταση σύμφωνα με το ισχύον εθνικό δίκαιο» [6].

6 — Κατόπιν της επαναριθμήσεως των άρθρων της Συνθήκης που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της Συνθήκης του Μάαστριχτ, το κείμενο του πρωτοκόλλου έχει ως εξής: «Για την εφαρμογή του άρθρου 141 της Συνθήκης, οι δυνάμει επαγγελματικού συστήματος κοινωνικών ασφαλίσεων παροχές δεν θεωρούνται ως αποδοχές εφόσον αντιστοιχούν σε περιόδους απασχόλησης πριν από τις 17 Μαΐου 1990, με εξαίρεση τους εργαζόμενους ή τους έλκοντες δικαιώματα οι οποίοι, πριν από αυτή την ημερομηνία, είχαν ασκήσει δικαστική προσφυγή ή καταθέσει αντίστοιχη ένσταση σύμφωνα με το ισχύον εθνικό δίκαιο».

14. Το άρθρο 5 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ [7], για την ερμηνεία του οποίου ενδιαφέρεται επίσης το εθνικό δικαστήριο, έχει ως εξής:

«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.

[...]»

V — Η ενώπιον του Δικαστηρίου διαδικασία

15. Η Sabena, η Βελγική Κυβέρνηση και η Επιτροπή κατέθεσαν γραπτές παρατηρήσεις στην παρούσα διαδικασία, εντός της προθεσμίας που καθορίζει προς τούτο το άρθρο 20 του Οργανισμού ΕΚ του Δικαστηρίου. Οι εκπρόσωποι της M. Defreyn, της Sabena, της Βελγικής Κυβερνήσεως, της Κυβερνήσεως του Ηνωμένου Βασιλείου και της Επιτροπής διατύπωσαν τις προφορικές παρατηρήσεις τους κατά τη συνεδρίαση της 24ης Φεβρουαρίου 2000.

16. Η M. Defreyn υποστηρίζει ότι το πρωτόκολλο δεν έχει εφαρμογή στη συγκεκριμένη περίπτωσή της, στον βαθμό που ζητεί την καταβολή μιας πρόσθετης σε σχέση με το επίδομα ανεργίας παροχής, την οποία το Δικαστήριο έχει χαρακτηρίσει αμοιβή υπό την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης, και όχι παροχή κοινωνικής ασφαλίσεως, με την απόφασή του της 17ης Φεβρουαρίου 1993 [8].

17. Τόσον η Sabena όσο και η Βελγική Κυβέρνηση φρονούν ότι η πρόσθετη αποζημίωση πρόωρης συνταξιοδότησης που αξιώνει η M. Defreyn συνιστά αμοιβή υπό την έννοια του άρθρου 119 και ότι το σύστημα που θεσπίζει το ευεργέτημα της παροχής αυτής αποτελεί, αναμφίβολα, σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως που είναι οργανωμένο σε επαγγελματική βάση και έχει δημιουργηθεί για να συμπληρώσει ένα προϋπάρχον σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως. Ωστόσο, η M. Defreyn δεν δικαιούται να λαμβάνει την αποζημίωση αυτή μέχρι το 65ο έτος της, δεδομένου ότι η κατάστασή της εμπίπτει απολύτως στο πρωτόκολλο, τούτο δε περιορίζει διαχρονικά την εφαρμογή της εννοίας της αμοιβής στις παροχές που καταβάλλονται βάσει επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως. Αμφότερες η Sabena και η Βελγική Κυβέρνηση συμφωνούν στο ότι το πρωτόκολλο δεν μπορεί να περιορίζεται μόνο στις παροχές που καταβάλλονται στο πλαίσιο συντάξεως γήρατος, αλλ' ότι το πρωτόκολλο αφορά και κάθε παροχή χορηγούμενη στο πλαίσιο επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως και, συνεπώς, την πρόσθετη αποζημίωση που αξιώνει η M. Defreyn. Προτείνουν ως εκ τούτου να δοθεί στο εθνικό δικαστήριο η απάντηση ότι η επίδικη παροχή καταβάλλεται από επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως υποκείμενο στο πρωτόκολλο.

Η Sabena και η Βελγική Κυβέρνηση υποστηρίζουν ότι, αν το Δικαστήριο έχει αντί-

7 — Οδηγία 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 (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70).

8 — Απόφαση Επιτροπή κατά Βελγίου, προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 6.

θετη άποψη, θα πρέπει να συναχθεί ότι το πρωτόκολλο δεν αφορά την επίδικη αποζημίωση, οπότε θα πρέπει να εφαρμοστεί η νομολογία που καθιερώθηκε με την απόφασή του της 17ης Φεβρουαρίου 1993 [9] και να γίνουν δεκτά τα αιτήματα της ενάγουσας. Η Βελγική Κυβέρνηση τονίζει ότι, στην περίπτωση αυτή, θα υπήρχε σημαντικός κίνδυνος πολλαπλασιασμού των αγωγών για να ζητηθεί το ευεργέτημα της πρόσθετης αποζημιώσεως πρόωρης συνταξιοδοτήσεως, πράγμα που θα είχε ως συγκεκριμένο αποτέλεσμα μια χρηματοοικονομική ανισορροπία με σημαντικές επιπτώσεις στην οικονομία της χώρας, δεδομένου ότι η συμβατική πρόωρη συνταξιοδότηση είναι πολύ διαδεδομένη στο Βέλγιο.

18. Η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου υποστηρίζει ότι η πρόσθετη αποζημίωση καταβάλλεται από επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως, στο οποίο εφαρμόζεται το πρωτόκολλο. Προβάλλει διάφορους λόγους προς στήριξη της απόψεώς της: πρώτον, το γράμμα του πρωτοκόλλου δεν περιορίζει το πεδίο εφαρμογής του στις συντάξεις γήρατος· δεύτερον, η αξιούμενη παροχή χορηγείται σε επίπεδο επιχειρήσεως και σκοπό έχει να συμπληρώσει το επίδομα ανεργίας που καταβάλλει το γενικό σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως· τρίτον, το γεγονός ότι το πρωτόκολλο δεν διακρίνει μεταξύ των διαφόρων παροχών σημαίνει ότι πρέπει να εφαρμόζεται σε όλες τις παροχές που χορηγούνται βάσει επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφαλίσεως· τέλος, η αξιούμενη από την M. Defreyn παροχή μπορεί να αναχθεί σε περιόδους απασχολήσεως πριν από τις 17 Μαΐου 1990, δεδομένου ότι, αφενός, το δικαίωμα αποκτάται βάσει του αριθμού των ετών που διανύθηκαν στην υπηρεσία της επιχειρήσεως και, αφετέρου, το ύψος του δικαιώματος υπολογίζεται ως ποσοστό του τελευταίου μισθού που ελάμβανε ο εργαζόμενος.

19. Η Επιτροπή δεν έχει καμία αμφιβολία όσον αφορά τη φύση της παροχής. Η άποψή της είναι ότι πρόκειται για αμοιβή υπό την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης και ότι, συνεπώς, η παροχή αυτή πρέπει να χορηγείται στους άνδρες εργαζόμενους και στις γυναίκες εργαζόμενες υπό τις ίδιες προϋποθέσεις, το δε καθεστώς που εφαρμόστηκε στην M. Defreyn, βάσει του οποίου η πρόσθετη αποζημίωση καταβάλλεται μέχρι τα 60 στις γυναίκες και μέχρι τα 65 στους άνδρες, είναι ασύμβατο προς τη διάταξη αυτή.

Η Επιτροπή αναγνωρίζει ότι η περίοδος για την οποία η M. Defreyn απαιτεί την καταβολή της πρόσθετης αποζημιώσεως, η οποία εκτείνεται από την 1η Δεκεμβρίου 1991, που είναι ο μήνας συμπληρώσεως του 60ού έτους της, μέχρι τις 30 Νοεμβρίου 1996, ημερομηνία κατά την οποία ήταν 65 ετών, δεν μπορεί να θεωρηθεί, υπό στενή έννοια, περίοδος απασχολήσεως. Η Επιτροπή καταλήγει ότι το πρωτόκολλο δεν έχει εφαρμογή στην υπό κρίση περίπτωση, καθόσον οι αξιούμενες παροχές καλύπτουν περίοδο μεταγενέστερη της 17ης Μαΐου 1990 και η προπαρατεθείσα απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Φεβρουαρίου 1993, με την οποία το Βασίλειο του Βελγίου καταδικάστηκε λόγω παραβάσεως, δεν περιέχει κανένα διαχρονικό περιορισμό των αποτελεσμάτων της.

9 — Προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 6.

VI — Εξέταση των προδικαστικών ερωτημάτων

Α — *Προκαταρκτικές παρατηρήσεις*

20. Για να δοθεί απάντηση στο εθνικό δικαστήριο, πρέπει να αναχθούμε στις 13 Μαΐου 1986, ημερομηνία κατά την οποία εκδόθηκε η απόφαση Bilka [10]. Το Δικαστήριο έκρινε με την απόφαση αυτή ότι ένα συμπληρωματικό συνταξοδοτικό σύστημα, το οποίο, πρώτον, θεσπίστηκε βάσει συμφωνίας μεταξύ της επιχειρήσεως και της επιτροπής επιχειρήσεως που εκπροσωπεί τους εργαζομένους, δεύτερον, σκοπό έχει να συμπληρώνει τις κοινωνικές παροχές που οφείλονται δυνάμει της γενικής ισχύος εθνικής νομοθεσίας με παροχές, η χρηματοδότηση των οποίων βαρύνει αποκλειστικά τον εργοδότη, και, τρίτον, θεωρείται ότι αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα των συμβάσεων εργασίας, δεν συνιστά σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως ρυθμιζόμενο απευθείας από το νόμο και δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119. Αντιθέτως, οι παροχές που καταβάλλονται στους υπαλλήλους δυνάμει του συστήματος αυτού συνιστούν όφελος που παρέχει ο εργοδότης στον εργαζόμενο λόγω της σχέσεως εργασίας, κατά την έννοια του άρθρου 119, δεύτερο εδάφιο, οπότε οι προϋποθέσεις από τις οποίες ο εργοδότης εξαρτούσε την προσχώρηση των υπαλλήλων του σε σύστημα με τα χαρακτηριστικά αυτά ενέπιπταν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119 της Συνθήκης [11].

21. Παρά τη νομολογία αυτή, το Συμβούλιο εξέδωσε μερικούς μήνες αργότερα την οδηγία 86/378/ΕΟΚ [12], προκειμένου να ρυθμιστεί η εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Το άρθρο της 9 επιτρέπει στα κράτη μέλη να αναβάλλουν την υποχρεωτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, όσον αφορά, μεταξύ άλλων, τον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδότησης για τη χορήγηση συντάξεων, είτε μέχρι την ημερομηνία κατά την οποία η ίση αυτή μεταχείριση θα επιτευχθεί στα εκ του νόμου συστήματα είτε, το αργότερο, μέχρις ότου η εφαρμογή της αρχής αυτής επιβληθεί με οδηγία, πράγμα που δεν έχει συμβεί [13].

22. Στις 17 Μαΐου 1990, το Δικαστήριο εξέδωσε την απόφασή του Barber [14] η οποία, όπως είναι γνωστό, συνεχίζει τη νομολογιακή κατεύθυνση που ξεκίνησε το 1976 με την απόφαση Defrenne [15] και επιβεβαιώθηκε το 1986 με την την απόφαση Bilka [16]. η εν λόγω απόφαση του Δικαστηρίου συνέβαλε στην ανάπτυξη της κοινοτικής κοινωνικής πολιτικής, όσον αφορά συγκεκριμένα την ερμηνεία της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών που εφαρμόζεται στις

10 — 170/84 (Συλλογή 1986, σ. 1607).

11 — Ibidem, σκέψεις 20 και 22.

12 — Οδηγία του Συμβουλίου της 24ης Ιουλίου 1986, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (ΕΕ L 225, σ. 40).

13 — Στις 27 Οκτωβρίου 1987, η Επιτροπή υπέβαλε στο Συμβούλιο πρόταση οδηγίας, για την πλήρη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα εκ του νόμου και στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης [COM (87) 494 τελικό, ΕΕ C 309, σ. 10]. Το άρθρο της 9, παράγραφος 1, προέβλεπε, με την επιφύλαξη ορισμένων μεταβατικών διατάξεων, ότι: «Η ηλικία που καθορίζεται για τη χορήγηση σύνταξης γήρατος ή σύνταξης αποχώρησης πρέπει να είναι ίδια και για τα δύο φύλα». Η πρόταση αυτή ωστόσο δεν εγκρίθηκε.

14 — C-262/88 (Συλλογή 1990, σ. I-1889).

15 — Προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 2.

16 — Προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 11.

συντάξεις λόγω αποχωρήσεως από την υπηρεσία οι οποίες καταβάλλονται από επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως.

23. Η απόφαση Barber έχει δύο σημαντικές πτυχές όσον αφορά την παρούσα υπόθεση. Η πρώτη είναι ότι το Δικαστήριο επιβεβαίωσε τη νομολογία του, σύμφωνα με την οποία, μια σύνταξη λόγω αποχωρήσεως από την υπηρεσία καταβαλλόμενη από συνταξιοδοτικό σύστημα επιχειρήσεως, το οποίο, εν προκειμένω, ήταν «συμβατικώς αποκλεισμένο» από το γενικό σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως[17], συνιστά όφελος καταβαλλόμενο από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σχέσεως εργασίας και ότι, κατά συνέπεια, εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119 της Συνθήκης[18].

24. Η δεύτερη πτυχή της αποφάσεως αυτής έγκειται στον αποφασισθέντα από το Δικαστήριο διαχρονικό περιορισμό των αποτελεσμάτων της. Η Επιτροπή, με τις παρατηρήσεις που κατέθεσε κατά την προδικαστική διαδικασία, ανέφερε τη δυνατότητα αυτή, ενώ η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου τόνισε τις σημαντικές οικονομικές συνέπειες που θα είχε μια ερμηνεία του άρθρου 119 η οποία θα συμπεριελάμβανε τις συντάξεις που καταβάλλονται από συνταξιοδοτικό σύστημα επιχειρήσεως, δεδομένου ότι, στο κράτος αυτό, ένας πολύ υψηλός αριθμός εργαζομένων υπαγόταν σε συστήματα με αυτά τα χαρακτηριστικά, συστήματα τα οποία ενείχαν συχνά εξαιρέσεις από την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, ιδίως καθόσον προέβλεπαν διαφορετικές ηλικίες συνταξιοδότησης για τους άνδρες και τις γυναίκες[19].

25. Με την απόφασή του, το Δικαστήριο έλαβε υπόψη το γεγονός ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 79/7/ΕΟΚ[20], η οποία αφορά τα εκ του νόμου συστήματα κοινωνικής ασφαλίσεως, επέτρεψε στα κράτη μέλη να αναβάλουν την υποχρεωτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως όσον αφορά τον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδοτήσεως για τη χορήγηση συντάξεων γήρατος και ότι, όπως έχω ήδη προαναφέρει, η εξαίρεση αυτή επανελήφθη στο άρθρο 9, στοιχείο α', της οδηγίας 86/378 σχετικά με τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφαλίσεως. Το Δικαστήριο θεώρησε ότι, ενόψει των διατάξεων αυτών, τα κράτη μέλη και οι ενδιαφερόμενοι κύκλοι ευλόγως έκριναν ότι το άρθρο 119 δεν είχε εφαρμογή σε συντάξεις καταβαλλόμενες

17 — «Contracted out» βάσει του Social Security Pensions Act 1985. Η έκφραση αυτή σημαίνει ότι το επαγγελματικό σύστημα υποκαθιστά το γενικό σύστημα συντάξεων λόγω αποχωρήσεως, όσον αφορά το τμήμα των εισφορών και των παροχών που συνδέεται με το ύψος του μισθού που λαμβάνει κάθε εργαζόμενος. Οι υπαγόμενοι στο σύστημα αυτό δεν καταβάλλουν στο γενικό σύστημα παρά μόνο μειωμένες εισφορές, που αντιστοιχούν στη βασική σύνταξη, ίδια για όλους, την οποία το γενικό σύστημα παρέχει σε όλους τους εργαζομένους, ανεξάρτητα από τον μισθό τους.

18 — Απόφαση προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 14, σκέψη 28.

19 — Τα κράτη μέλη χρειάστηκαν περισσότερο από εξήμισι έτη για να προσαρμόσουν την οδηγία 86/378 στη νομολογία αυτή. Οδηγία 96/97/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Δεκεμβρίου 1996, για την τροποποίηση της οδηγίας 86/378 (ΕΕ L 46, σ. 20).

20 — Οδηγία του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/003, σ. 160).

από συστήματα συμβατικώς αποκλεισμένα από το γενικό σύστημα και ότι στον τομέα αυτό εξακολουθούσαν να ισχύουν εξαιρέσεις από την αρχή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων.

26. Κατά συνέπεια, το Δικαστήριο έκρινε στη σκέψη 45 της αποφάσεως ότι το άμεσο αποτέλεσμα του άρθρου 119 της Συνθήκης δεν μπορεί να προβληθεί για να στηρίξει το αίτημα θεμελιώσεως δικαιώματος συντάξεως, αναδρομικώς, σε χρόνο προγενέστερο της εκδόσεως της εν λόγω δικαστικής αποφάσεως, με εξαίρεση την περίπτωση που οι εργαζόμενοι ή οι εξ αυτών έλκοντες δικαιώματα, πριν από την ημερομηνία αυτή, άσκησαν ένδικη προσφυγή ή υπέβαλαν ισοδύναμη κατά το εφαρμοστέο εθνικό δίκαιο ένσταση.

27. Κατόπιν της αποφάσεως αυτής, η The British Petroleum Company plc, η Barclays Bank plc και η Mars UK Limited, μεταξύ άλλων, άσκησαν ενώπιον του Δικαστηρίου προσφυγή κατά του Συμβουλίου και της Επιτροπής [21], ζητώντας να αναγνωριστεί η εξωσυμβατική ευθύνη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας λόγω των ζημιών που είχε προκαλέσει κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων της. Οι επιχειρήσεις υποστήριξαν, αφενός, ότι τα δύο θεσμικά όργανα τους είχαν παρασύρει σε σφάλμα, ιδίως λόγω της οδηγίας 86/378, η οποία είχε εκδοθεί χωρίς να ληφθεί υπόψη η ερμηνεία που δόθηκε στο άρθρο 119 με την απόφαση Bilka, και, αφετέρου, ότι κατόπιν της αποφάσεως Barber έπρεπε να αντιμετωπίσουν πρόσθετες δαπάνες για τα συνταξιοδοτικά συστήματα που είχαν οργανώσει [22].

28. Μεταξύ όλων των ερμηνειών που δόθηκαν στη σκέψη 45 [23] της αποφάσεως Barber [24], τα κράτη μέλη επέλεξαν εκείνη που περιλαμβάνεται στο πρωτόκολλο, που ισχύει από 1ης Νοεμβρίου 1993, σύμφωνα με την οποία, για την εφαρμογή του άρθρου 119, οι δυνάμει επαγγελματικού συστήματος κοινωνικών ασφαλίσεων παροχές δεν θεωρούνται αποδοχές εφόσον αντιστοιχούν σε περιόδους απασχόλησης πριν από τις 17 Μαΐου 1990, με εξαίρεση τους εργαζόμενους ή τους έλκοντες δικαιώματα οι οποίοι, πριν από αυτή την ημερομηνία, είχαν ασκήσει δικαστική προσφυγή ή καταθέσει αντί-

21 — ΕΕ 1992, C 24, σ. 5.

22 — Υποθέσεις που παραπέμφθηκαν στο Πρωτοδικείο στις 27 Σεπτεμβρίου 1993.

23 — «Paragraph 45 has exercised the minds of lawyers throughout the Community. Attemps have been made to analyse the precise meaning of pension scheme documents in order to determine how and when entitlement arises [...]». Hudson, D., «Some reflections on the implications of the Barber decision», *European Law Review*, 1992, σ. 163 έως 171, ειδικότερα σ. 168.

24 — Δεν υπάρχει ομοφωνία όσον αφορά τον αριθμό των δυνατών ερμηνειών. Ο Traversa, E., «Interdiction de discrimination entre travailleurs masculins et féminins, arrêt du 17 mai 1990», *Revue trimestrielle de droit européen*, 1991, σ. 426 επ., ειδικότερα σ. 429, προτείνει τρεις δυνατές ερμηνείες· οι Deakin, S., «Equality in Pensions Law — The limits of Barber», *The Cambridge Law Journal*, σ. 236 έως 239, ειδικότερα σ. 237· Moore, S., «"Justice Doesn't Mean a Free Lunch": The Application of the Principle of Equal Pay to Occupational Pension Schemes», *European Law Review*, 1991, σ. 159 επ., ειδικότερα σ. 163· Binon, J.-M., «L'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale: La "valse-hésitation" du droit européen», *Cahiers de droit européen*, 1996, σ. 635 έως 721, ειδικότερα σ. 664 και 665, και De Vos, M., «La notion de "rémunération" au sens de l'article 119 du Traité de Rome et son application dans le temps au regard de l'arrêt Barber et des arrêts postérieurs de la Cour de justice des Communautés européennes», *Revue de droit social*, 1995, σ. 156 έως 205, ειδικότερα σ. 184, προβάλλουν τέσσερις, και οι Honeyball, S. και Shaw, J., «Sex, law and the retiring man», *European Law Review*, 1991, σ. 47 επ., ειδικότερα σ. 56, εντοπίζουν μέχρι πέντε ερμηνείες.

στοιχη ένσταση σύμφωνα με το ισχύον εθνικό δίκαιο [25].

Β — *Η απάντηση στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα. Η δυνατότητα εφαρμογής του πρωτοκόλλου σχετικά με το άρθρο 119 της Συνθήκης στην επίδικη πρόσθετη αποζημίωση*

29. Με το πρώτο από τα προδικαστικά ερωτήματα που υπέβαλε, το Cour du travail de Bruxelles ερωτά αν μια παροχή προοριζόμενη να συμπληρώσει το επίδομα ανεργίας, η οποία καταβάλλεται από την επιχείρηση δυνάμει συλλογικής συμβάσεως στους εργαζομένους που έχουν ορισμένη ηλικία και μετέχουν σε προγράμματα μειώσεως του προσωπικού, πρέπει να θεωρείται παροχή καταβαλλόμενη δυνάμει επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως υποκείμενη στο πρωτόκολλο σχετικά με το άρθρο 119 της Συνθήκης.

30. Η οδηγία 79/7 εφαρμόζεται στα εκ του νόμου συστήματα που εξασφαλίζουν προστασία κατά των ακόλουθων κινδύνων: ασθένεια, αναπηρία, γήρας, εργατικό ατύχημα, επαγγελματική ασθένεια και ανεργία· εφαρμόζεται επίσης στις διατάξεις που αφορούν την κοινωνική πρόνοια, στον βαθμό που προορίζονται να συμπληρώσουν ή να υποκαταστήσουν τα προαναφερθέντα συστήματα.

31. Με την απόφαση Defrenne του 1971, το Δικαστήριο είχε ήδη κάνει διάκριση μεταξύ των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφαλίσεως και εκείνων στα οποία εφαρμόζεται το άρθρο 119 της Συνθήκης [26]. Τα πρώτα αφορούν υποχρεωτικά γενικές κατηγορίες εργαζομένων· οι συντάξεις λόγω αποχώρησης από την υπηρεσία που καταβάλλουν διέπονται ευθέως από τον νόμο, δεν έχουν δε κανένα στοιχείο στηριζόμενο σε συμφωνία στο πλαίσιο της επιχειρήσεως ή του οικείου επαγγελματικού τομέα· τα συστήματα αυτά επιτρέπουν στους εργαζομένους να τυγχάνουν των παροχών ενός εκ του νόμου συστήματος, στη χρηματοδότηση του οποίου συντελούν οι ίδιοι, οι εργοδότες και ενδεχομένως οι δημόσιες αρχές, στον βαθμό που η χρηματοδότηση αυτή στηρίζεται λιγότερο στη σχέση εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου και περισσότερο σε σκοπούς κοινωνικής πολιτικής. Στα συστήματα αυτά, ο εργαζόμενος λαμβάνει κανονικά παροχές που προβλέπονται στον νόμο, όχι ανάλογα με την εργοδοτική συνεισφορά, αλλά από το γεγονός και μόνον ότι πληροί τις νόμιμες προϋποθέσεις που απαιτούνται για τη χορήγηση της παροχής [27].

25 — Οι επιχειρήσεις που είχαν ασκήσει προσφυγή κατά του Συμβουλίου και της Επιτροπής παραιτήθηκαν από την προσφυγή τους στις 18 Μαΐου 1995, όταν συνειδητοποίησαν ότι το νομικό πλαίσιο που υφίστατο κατά την άσκηση της προσφυγής τους είχε τροποποιηθεί με την θέση σε ισχύ του πρωτοκόλλου και κατόπιν των ερμηνειών που έδωσε το Δικαστήριο με ορισμένο αριθμό αποφάσεων. Η υπόθεση διαγράφηκε από το πρωτόκολλο του Πρωτοδικείου στις 12 Ιουλίου 1995.

26 — Το κεφάλαιο ΙΙΙ των προτάσεων που διατύπωσε στην υπόθεση αυτή ο γενικός εισαγγελέας Dutheillet de Lamothe είναι αφιερωμένο στην εξέταση της ποικιλίας και της πολυπλοκότητας των συνταξιοδοτικών συστημάτων στα κράτη μέλη. Διακρίνει, αφενός, τα εκ του νόμου συστήματα κοινωνικής ασφαλίσεως, γενικά και ειδικά, τα οποία θεωρεί ότι δεν εμπίπτουν στο περίδο εφαρμογής του άρθρου 119 της Συνθήκης, και, αφετέρου, τα συνταξιοδοτικά συστήματα των οποίων οι παροχές καταβάλλονται απευθείας από την επιχείρηση και εκείνα τα οποία χαρακτηρίζει «συμπληρωματικά», συμβατικης πηγής, των οποίων οι παροχές, που συμπληρώνουν εκείνες του γενικού συστήματος, χορηγούνται από επαγγελματικούς ή διεπαγγελματικούς οργανισμούς, και τα οποία θεωρεί ότι εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του εν λόγω άρθρου.

27 — Απόφαση της 25ης Μαΐου 1971, 80/70, Defrenne (Συλλογή τόμος 1969-1971, σ. 815, σκέψεις 8 και 10).

32. Τα συστήματα στα οποία εφαρμόζεται το άρθρο 119 της Συνθήκης χαρακτηρίζονται, αντιθέτως, από το γεγονός ότι χρηματοδοτούνται εξ ολοκλήρου από την επιχείρηση ή από την επιχείρηση και τον εργαζόμενο, χωρίς συμμετοχή των δημοσίων αρχών, και από το γεγονός ότι εφαρμόζονται αποκλειστικά στους εργαζομένους που απασχολούνται σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις ή τομείς δραστηριότητας. Περιλαμβάνονται μεταξύ των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφαλίσεως που διέπονται από την οδηγία 86/378, η οποία, στο άρθρο της 2, τα ορίζει ως εξής: ως επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφαλίσεως θεωρούνται τα συστήματα που δεν διέπονται από την οδηγία 79/7 και που έχουν ως αντικείμενο τη χορήγηση στους εργαζόμενους, μισθωτούς ή ελεύθερους επαγγελματίες, στα πλαίσια μιας επιχείρησης ή ομάδας επιχειρήσεων, ενός οικονομικού κλάδου ή επαγγελματικού ή διεπαγγελματικού τομέα, παροχών που προορίζονται να συμπληρώσουν ή να υποκαταστήσουν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφαλίσεως, είτε η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική είτε προαιρετική.

Σύμφωνα με το άρθρο της 4, η οδηγία 86/378 εφαρμόζεται τόσο στα επαγγελματικά συστήματα που εξασφαλίζουν προστασία κατά των κινδύνων ασθενείας, αναπηρίας, γήρατος, συμπεριλαμβανομένης της περιπτώσεως πρόωρων συνταξιοδοτήσεων, εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθενείας, ανεργίας, όσο και στα επαγγελματικά συστήματα που προβλέπουν άλλες κοινωνικές παροχές, σε είδος ή σε χρήμα, και ιδίως παροχές επιζώντων και οικογενειακές παροχές, εφόσον οι παροχές αυτές προορίζονται για μισθωτούς και επομένως αποτελούν οφέλη που παρέχονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της απασχόλησης αυτού του τελευταίου.

33. Η επίδικη παροχή δεν καταβάλλεται από σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως διεπόμενο ευθέως από τον νόμο ούτε εφαρμόζεται υποχρεωτικά σε γενικές κατηγορίες εργαζομένων. Όπως προανέφερα, το Δικαστήριο απέρριψε με την απόφασή του της 17ης Φεβρουαρίου 1993 [28] τα επιχειρήματα της Βελγικής Κυβερνήσεως που υποστήριζε ότι η παροχή αυτή έπρεπε να θεωρηθεί παροχή κοινωνικής ασφαλίσεως, καθόσον αποτελούσε αδιάρρηκτο σύνολο με το επίδομα ανεργίας, σύνολο το οποίο χαρακτήρισε «βάσει συμβάσεως πρόωρη σύνταξη».

34. Η υπό κρίση περίπτωση αφορά αντιθέτως παροχή που δημιουργήθηκε από συλλογική σύμβαση υπέρ των εργαζομένων μιας επιχειρήσεως, προκειμένου να συμπληρωθούν οι παροχές του εκ του νόμου συστήματος που εξασφαλίζουν προστασία κατά της ανεργίας των εργαζομένων που απολύονται σε ορισμένη ηλικία, και της οποία η καταβολή βαρύνει τον τελευταίο εργοδότη, ο οποίος την καταβάλλει λόγω της σχέσεως εργασίας, δεδομένου ότι το ύψος της παροχής αυτής είναι ανάλογο με τον αριθμό των ετών εργασίας.

35. Κατά συνέπεια, η εν λόγω πρόσθετη αποζημίωση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119 της Συνθήκης και το

28 — Απόφαση Επιτροπή κατά Βελγίου, προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 6.

σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως βάσει του οποίου καταβάλλεται είναι επαγγελματικό.

36. Απομένει να καθοριστεί αν το πρωτόκολλο εφαρμόζεται στην παροχή αυτή, λαμβανομένου υπόψη του γεγονότος ότι το Δικαστήριο δεν απάντησε, με την απόφασή του 1993, στο επιχείρημα της Βελγικής Κυβερνήσεως ότι, αν η συσταθείσα με τη συλλογική σύμβαση 17 πρόσθετη αποζημίωση ενέπιπτε στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119 της Συνθήκης, θα έπρεπε να εφαρμοσθεί το πρωτόκολλο το οποίο περιορίζει διαχρονικά το περιεχόμενο του άρθρου αυτού που εφαρμόζεται στις παροχές βάσει επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως.

37. Με την διάταξη περί παραπομπής, το Cour du travail de Bruxelles έκανε λόγο για τις αμφιβολίες που έχει σχετικά με τη δυνατότητα εφαρμογής του πρωτοκόλλου στην υπόθεση αυτή. Θα επιχειρήσω, εξετάζοντάς τες, να διαλύσω τις αμφιβολίες αυτές.

38. Πρώτον, δεν είναι σαφές στο αιτούν της δικαστήριο αν ο διαχρονικός περιορισμός των αποτελεσμάτων του άρθρου 119, που προβλέπει το πρωτόκολλο, εφαρμόζεται αποκλειστικά στα συνταξιοδοτικά συστήματα που πληρούν τα κριτήρια που διατύπωσε το Δικαστήριο με την απόφασή του Barber και εκείνες που ακολούθησαν ή αν ο περιορισμός αυτός εκτείνεται, σύμφωνα με τη διατύπωση που χρησιμοποιεί το πρωτόκολλο, σε όλες τις παροχές που καταβάλλονται από επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως.

39. Θεωρώ ότι, στο στάδιο αυτό, δεν μπορεί να υπάρχει αμφιβολία ως προς αν το πρωτόκολλο εφαρμόζεται αποκλειστικά στα συνταξιοδοτικά συστήματα ή σε όλες τις παροχές που καταβάλλονται από επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως. Μολονότι είναι αληθές ότι, με την απόφασή του Barber, το Δικαστήριο ανέφερε ότι δεν μπορούσε να γίνει επίκληση του άρθρου 119 της Συνθήκης για να προβληθεί συνταξιοδοτικό δικαίωμα με ισχύ προγενέστερη της ημερομηνίας εκδόσεως της εν λόγω αποφάσεως, πρέπει να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι, στη διαφορά της κύριας δίκης, ο ενάγων ήθελε ακριβώς να του αναγνωριστεί δικαίωμα συντάξεως λόγω αποχωρήσεως από την υπηρεσία, ενώ δεν ετίθετο θέμα άλλων παροχών. Ωστόσο, με την απόφαση Ten Oever [29], ήτοι την επομένη στη σχετική σειρά αποφάσεων, στην οποία ο ενάγων ζητούσε να του αναγνωριστεί το δικαίωμα να λαμβάνει σύνταξη επιζώντος, το Δικαστήριο, στηριζόμενο στους ίδιους λόγους με εκείνους που είχαν δικαιολογήσει τον διαχρονικό περιορισμό των αποτελεσμάτων της αποφάσεως Barber, διευκρίνισε ότι δεν μπορεί να γίνεται επίκληση της ίσης μεταχειρίσεως στον τομέα των επαγγελματικών συνταξιοδοτιών συστημάτων παρά μόνον ως προς τις παροχές που οφείλονται βάσει περιόδου απασχολήσεως προγενέστερης της 17ης Μαΐου 1990 [30].

Το Δικαστήριο διευκρίνισε αυτή τη συγκεκριμένη πτυχή στη σκέψη 49 της αποφάσεώς του Fisscher [31], με την οποία έκρινε τα εξής: «[...] το Πρωτόκολλο εμφανίζει ένα σαφή σύνδεσμο με την προαναφερθείσα απόφαση Barber, δεδομένου ότι παραπέμπει στην ίδια ημερομηνία της 17ης Μαΐου 1990. Η απόφαση αυτή καταδικάζει τη διάκριση μεταξύ

29 — Απόφαση της 6ης Οκτωβρίου 1993, C-109/91 (Συλλογή 1993, σ. I-4879).

30 — Ibidem, σκέψη 19.

31 — Απόφαση της 28ης Σεπτεμβρίου 1994, C-128/93 (Συλλογή 1994, σ. I-4583).

ανδρών και γυναικών που απορρέει από μία προϋπόθεση ως προς την ηλικία, η οποία διαφέρει αναλόγως του φύλου, για τη χορήγηση συντάξεως αποχωρήσεως κατόπιν απολύσεως για οικονομικούς λόγους. Στην απόφαση Barber, η οποία θέτει ως ημερομηνία ενάρξεως της ισχύος της ερμηνείας την οποία δίνει στο άρθρο 119 της Συνθήκης, την ημερομηνία εκδόσεώς της, δηλαδή την 17η Μαΐου 1990, έχουν δοθεί διαφορετικές ερμηνείες. Οι διαφορές αυτές επιλύθηκαν με την προαναφερθείσα απόφαση Ten Oever, η οποία προηγείται χρονικώς της ενάρξεως ισχύος της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Το Πρωτόκολλο υπ' αριθ. 2 υιοθέτησε κατ' ουσίαν την ίδια ερμηνεία με την απόφαση Barber και την απόφαση Ten Oever [...]».

40. Δεύτερον, το εθνικό δικαστήριο θεωρεί ότι η πλειονότητα των κριτηρίων που χρησιμοποίησε το Δικαστήριο στις αποφάσεις που εξέδωσε σχετικά με την ερμηνεία του πρωτοκόλλου και τα οποία διαπνέονταν από την επιθυμία διασφαλίσεως της χρηματοοικονομικής ισορροπίας των συνταξιοδοτικών συστημάτων, δεν εφαρμόζονται στο σύστημα που θέσπισε η σχετική σύμβαση που συνήφθη στο πλαίσιο της υποεπιτροπής ίσης εκπροσώπησης της Sabena και το οποίο διέπει τη χορήγηση της επίδικης πρόσθετης αποζημιώσεως. Τα κριτήρια αυτά, τα οποία διατύπωσε το Δικαστήριο στις σκέψεις 17 και 18 της αποφάσεώς του Ten Oever [32], είναι, αφενός, η ιδιομορφία της αμοιβής που καταβάλλεται υπό τη μορφή συντάξεως, που συνίσταται σε μια διαχρονική αποσυσχέτιση μεταξύ της αποκτήσεως του δικαιώματος συντάξεως, που δημιουργείται προοδευτικά κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας του εργαζομένου, και της πραγματικής καταβολής της παροχής, η οποία αντιθέτως αναβάλλεται μέχρι τη συμπλήρωση συγκεκριμένης ηλικίας, και, αφετέρου, τα χαρακτηριστικά των χρηματοοικονομικών μηχανισμών των επαγγελματικών συντάξεων στις οποίες υφίσταται σύνδεσμος μεταξύ των περιοδικών εισφορών και των ποσών που πρέπει να καταβληθούν στο μέλλον.

Κατά το αιτούν δικαστήριο, τέλος, i) η επίδικη πρόσθετη αποζημίωση δεν έχει αιτιώδη σύνδεσμο με τις περιόδους απασχολήσεως πριν από τις 17 Μαΐου 1990· ii) το ύψος της δεν σχετίζεται με το ύψος των καταβληθεισών εισφορών· iii) δεν υφίσταται καμία διαχρονική αποσυσχέτιση μεταξύ της θεμελιώσεως του συνταξιοδοτικού δικαιώματος και της πραγματικής καταβολής της παροχής· και iv) η πρόσθεση αποζημίωση δεν διέπεται από τους ίδιους χρηματοοικονομικούς μηχανισμού που διέπουν τις επαγγελματικές συντάξεις.

41. Δεν συμφωνώ με την άποψη ότι, εν προκειμένω, δεν υφίσταται αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της παροχής και των περιόδων απασχολήσεως που είναι προγενέστερες της ημερομηνίας της αποφάσεως Barber [i)]. Συγκεκριμένα, την επίδικη πρόσθετη αποζημίωση την κατέβαλλε στην M. Defreyn η Sabena, ως πρώην εργοδότης της, καθόσον η υπάλληλος αυτή είχε εργασθεί για την επιχείρηση μεταξύ Ιουνίου 1960 και Δεκεμβρίου 1986. Η παροχή καταβαλλόταν συνεπώς λόγω της σχέσεως εργασίας που συνέδεε τα δύο μέρη, σχέση η οποία έληξε πριν από τις 17 Μαΐου 1990.

Εν πάση περιπτώσει, ακόμη και αν υποτεθεί ότι το εθνικό δικαστήριο έχει δίκαιο και ότι η επίδικη πρόσθετη αποζημίωση δεν έχει αιτιώδη σύνδεσμο με τις προ της 17ης Μαΐου

32 — Προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 30.

1990 περιόδους απασχολήσεως, το Δικαστήριο έχει κρίνει, στη σκέψη 60 της αποφάσεώς του Coloroll Pension Trustees [33], ότι ο περιορισμός των διαχρονικών αποτελεσμάτων της αποφάσεως Barber δεν έχει εφαρμογή στις παροχές που δεν συνδέονται με τη διάρκεια της πραγματικής περιόδου απασχολήσεως, παρά μόνο στην περίπτωση κατά την οποία το γεγονός που αποτελεί τη γενεσιουργό τους αιτία επήλθε πριν από τις 17 Μαΐου 1990 [34]. Εν προκειμένω όμως, το γενεσιουργό γεγονός, που έγκειται στην απόλυση, επήλθε πριν από την ημερομηνία αυτή.

42. Ομοίως δεν μπορώ να συμφωνήσω με τον ισχυρισμό ότι το ύψος της παροχής δεν συναρτάται με το ύψος των καταβληθεισών εισφορών [ii)], εφόσον διαπιστώνεται ότι το ύψος της καθορίζεται με βάση τα έτη υπηρεσίας, σε ποσοστό 1 % του τελευταίου ακαθάριστου ετήσιου μισθού, και ότι, όταν ο εργαζόμενος έχει περισσότερα από 25 έτη υπηρεσίας, εξασφαλίζει το 82 % του ποσού αυτού. Ο εργαζόμενος καταβάλλει το μεγαλύτερο τμήμα των εισφορών στα εκ του νόμου και στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφαλίσεως ακριβώς κατά τη διάρκεια των ετών που τελεί σε ενεργό υπηρεσία.

43. Όσον αφορά τη χρονική αποσυσχέτιση μεταξύ της θεμελιώσεως του δικαιώματος επί της παροχής και της πραγματικής καταβολής της [iii)], που αποτελεί τυπικό χαρακτηριστικό, αν και όχι αποκλειστικό, των συνταξιοδοτικών συστημάτων, δεν πιστεύω ότι μπορεί να υποστηριχθεί, όπως αναφέρει το εθνικό δικαστήριο, ότι το χαρακτηριστικό αυτό δεν υφίσταται στην περίπτωση της επίδικης πρόσθετης αποζημιώσεως.

Είναι αναμφίβολο ότι η χορήγηση της παροχής αυτής, που δημιουργήθηκε για να ευνοήσει την αποχώρηση από τις θέσεις εργασίας των υπαλλήλων που έχουν συμπληρώσει ορισμένη ηλικία, προκειμένου οι λιγότερο ηλικιωμένοι να μπορούν να διατηρήσουν τη δική τους θέση, δεν επιτυγχάνεται κατά τον ίδιο τρόπο με τη χορήγηση της συντάξεως λόγω αποχωρήσεως από την υπηρεσία, το δικαίωμα επί της οποίας δημιουργείται προοδευτικά κατά τη διάρκεια όλης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, και την οποία, με τη συμπλήρωση ορισμένης ηλικίας, δικαιούνται όλοι οι εργαζόμενοι [35].

Το ότι υπάρχει χρονική αποσυσχέτιση μου φαίνεται ωστόσο προφανές, δεδομένου ότι η υπό κρίση περίπτωση αφορά μια παροχή η χορήγηση της οποίας εξαρτάται από τη λήξη της σχέσεως εργασίας με την επιχείρηση, όπως αυτό συμβαίνει στην περίπτωση των παροχών λόγω γήρατος και ανεργίας. Η αποσυσχέτιση αυτή δεν υφίστατα αντιθέτως στην περίπτωση της χορηγήσεως των χρηματικών παροχών σε περίπτωση ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθενείας ή σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος, για παράδειγμα, που επέρχονται ενώ ο εργαζόμενος τελεί σε ενεργό υπηρεσία, χωρίς να λύεται η συνέχεια μεταξύ της θεμελιώσεως του δικαιώματος και της καταβολής της παροχής.

44. Είναι αληθές ότι η πρόσθετη αποζημίωση δεν διέπεται από τους ίδους χρηματοοικο-

33 — Απόφαση της 28ης Σεπτεμβρίου 1994, C-200/91 (Συλλογή 1994, σ. I-4389).

34 — Πρέπει ωστόσο να τονιστεί ότι, στην απόφαση αυτή, το Δικαστήριο αναφερόταν ακριβώς σε παροχές όπως είναι η καταβολή ενός κατ' αποκοπήν κεφαλαίου σε περίπτωση θανάτου ενός εργαζομένου σε ενεργό υπηρεσία.

35 — Στην περίπτωση της πρόσθετης αποζημιώσεως, είναι πιθανόν ότι δεν ζητούν την παροχή όλοι οι εργαζόμενοι που έχουν την απαιτούμενη ηλικία, ότι δεν την λαμβάνουν όλοι όσοι τη ζητούν, δεδομένου ότι η επιχείρηση μπορεί να αρνηθεί να τη χορηγήσει, και ότι ορισμένοι εργαζόμενοι που δεν τη ζήτησαν μπορούν να αναγκαστούν να τη δεχθούν αν απολυθούν ή αν εφαρμοστεί σ' αυτούς η συλλογική σύμβαση.

νομικούς μηχανισμούς όπως οι επαγγελματικές συντάξεις [iv)], στις οποίες συνδέονται οι περιοδικές εισφορές με τα ποσά που πρόκειται να καταβληθούν στο μέλλον. Ο λόγος αυτός δεν είναι ωστόσο αρκετά πειστικός για να συναχθεί το συμπέρασμα ότι το πρωτόκολλο δεν πρέπει να εφαρμοστεί στην αποζημίωση αυτή. Συγκεκριμένα, πρόκειται για παροχή η οποία, ενόψει της ηλικίας που πρέπει να έχουν οι δικαιούχοι της, θα μπορούσε να χαρακτηριστεί πρόωρη σύνταξη, προοριζόμενη να συμπληρώσει το επίδομα ανεργίας σε περίπτωση απολύσεως, και η περίοδος κατά την οποία καταβάλλεται συνδέεται με την ηλικία συνταξιοδοτήσεως, η οποία, στο Βέλγιο, ήταν διαφορετική για τους άνδρες και τις γυναίκες. Η διαφορά αυτή ηλικίας με βάση το φύλο είναι η διαφορά που το άρθρο 9 της οδηγίας 86/378 επέτρεπε στα κράτη μέλη να διατηρήσουν. Η εναγομένη επιχείρηση πρέπει συνεπώς να ανήκει στους ενδιαφερόμενους κύκλους που είχαν ευλόγως εκτιμήσει ότι το άρθρο 119 δεν εφαρμοζόταν στην παροχή αυτή και οι οποίοι είχαν πραγματοποιήσει με βάση αυτό τους υπολογισμούς τους, όταν προέβησαν σε μείωση του προσωπικού τους. Θεωρώ συνεπώς ότι αν, σήμερα, οι επιχειρήσεις αυτές υποχρεώνονταν να εφαρμόσουν την ισότητα των αμοιβών ως προς την παροχή αυτή σε έννομες καταστάσεις που εξάντλησαν τα αποτελέσματά τους στο παρελθόν, η χρηματοοικονομική ισορροπία του συστήματος που δημιούργησε η συλλογική αυτή σύμβαση θα μπορούσε να θιγεί σοβαρά.

45. Δεν συμφωνώ ούτε με την Επιτροπή όταν υποστηρίζει ότι το πρωτόκολλο δεν εφαρμόζεται στην αξίωση της M. Defreyn, η οποία ζητεί την καταβολή της πρόσθετης αποζημιώσεως για την περίοδο μεταξύ Δεκεμβρίου 1991 και Νοεμβρίου 1996, ήτοι για περίοδο μεταγενέστερη της 17ης Μαΐου 1990. Αρκεί να διαβάσει κανείς το πρωτόκολλο για να πειστεί ότι μεταγενέστερες από την ημερομηνία αυτή πρέπει να είναι οι περίοδοι απασχολήσεως και όχι οι περίοδοι κατά τις οποίες ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει τις παροχές.

46. Παρατηρώ τέλος ότι η M. Defreyn σταμάτησε να εργάζεται για τη Sabena τον Δεκέμβριο του 1986 και ότι η επιχείρηση της κατέβαλε την πρόσθετη αποζημίωση μέχρι τη συμπλήρωση του 60ού έτους της, ήτοι τον Νοέμβριου του 1991. Δεδομένου ότι, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 9 της συλλογικής συμβάσεως εργασίας, η εισφορά συντάξεως στο επαγγελματικό σύστημα εξακολουθεί να καταβάλλεται ως εάν ο εργαζόμενος τελούσε σε ενεργό υπηρεσία, διερωτώμαι αν έπρεπε να θεωρηθεί περίοδος απασχολήσεως ή εξομοιούμενη περίοδος η περίοδος μεταξύ της 17ης Μαΐου 1990 και της 30ής Νοεμβρίου 1991, κατά τη διάρκεια της οποίας η M. Defreyn θα είχε αποκτήσει το δικαίωμα επί της παροχής για το οποίο θα μπορούσε να επικαλεστεί το άμεσο αποτέλεσμα του άρθρου 119 προκειμένου να απαιτήσει την ίση μεταχείριση.

Πιστεύω ότι η απάντηση πρέπει να είναι αρνητική. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το άρθρο 4 της ίδιας συμβάσεως, η επιχείρηση εξακολουθεί να καταβάλλει την πρόσθετη αποζημίωση στον πρώην εργαζόμενό της μέχρι την ηλικία της συνταξιοδοτήσεως, έστω και αν αυτός παύει να δικαιούται τη λήψη του επιδόματος ανεργίας, καθόσον αρχίζει εκ νέου να εργάζεται σε μια άλλη επιχείρηση. Επομένως, αν ο δικαιούχος, μολονότι λαμβάνει την αποζημίωση αυτή, μπορεί να εργάζεται σε μια άλλη επιχείρηση, η περίοδος κατά την οποία τη λαμβάνει δεν μπορεί να θεωρηθεί περίοδος απασχολήσεως στη Sabena.

47. Επιβάλλεται συνεπώς το συμπέρασμα ότι η επίδικη πρόσθετη αποζημίωση αποτελεί παροχή καταβαλλόμενη δυνάμει επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως, στην οποία εφαρμόζεται το πρωτόκολλο σχετικά με το άρθρο 119 της Συνθήκης περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.

Γ — *Το δεύτερο και το τρίτο προδικαστικό ερώτημα — Η μη εφαρμογή της οδηγίας 76/207 στην υπό κρίση περίπτωση*

48. Υποβάλλοντας το δεύτερο και το τρίτο προδικαστικό ερώτημα, το Cour du travail de Bruxelles ερωτά, κατ' ουσίαν, αν το άρθρο 5 της οδηγίας 76/207 απαγορεύει τη χορήγηση της επίδικης αποζημιώσεως στις γυναίκες μέχρι τη συμπλήρωση του 60ού έτους, ενώ οι άνδρες τη λαμβάνουν μέχρι το 65ο έτος, και αν, στην περίπτωση κατά την οποία το πρωτόκολλο έχει εφαρμογή στη συγκεκριμένη περίπτωση, η M. Defreyn θα μπορούσε να στηρίξει την αγωγή της στο άρθρο αυτό.

49. Η οδηγία 76/207 διέπει τη θέση σε εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας. Σύμφωνα με τη δεύτερη αιτιολογική σκέψη της, η οδηγία αυτή δεν αφορά τις αμοιβές. Το Δικαστήριο έκρινε στη σκέψη 24 της αποφάσεώς του Gillespie κ.λπ.[36] ότι η παροχή, οσάκις συνιστά αμοιβή καταβαλλόμενη άμεσα ή έμμεσα από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σχέσεως εργασίας, εμπίπτει στο άρθρο 119 της Συνθήκης και δεν μπορεί να υπόκειται στην οδηγία 76/207.

Δεδομένου ότι η επίδικη αποζημίωση συνιστά αναμφίβολα αμοιβή υπό την έννοια του άρθρου 119, δεν μπορεί να γίνει επίκληση των διατάξεων της οδηγίας 76/207 για να λυθεί η υπό κρίση διαφορά, οπότε παρέλκει η απάντηση στα δύο αυτά προδικαστικά ερωτήματα.

36 — Απόφαση της 13ης Φεβρουαρίου 1996, C-342/93 (Συλλογή 1996, σ. I-475).

VII — Πρόταση

50. Κατόπιν των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να δώσει την ακόλουθη απάντηση στο Cour du travail de Bruxelles:

«1) Η πρόσθετη αποζημίωση που προβλέπει η συλλογική σύμβαση εργασίας αριθ. 17, της 19ης Δεκεμβρίου 1974, η οποία συνήφθη στο πλαίσιο του εθνικού συμβουλίου εργασίας και κατέστη υποχρεωτική με βασιλικό διάταγμα της 16ης Ιανουαρίου 1975 και η οποία προβλέπεται στη συλλογική σύμβαση εργασίας της 23ης Μαΐου 1984, που συνήφθη στο πλαίσιο της υποεπιτροπής ίσης εκπροσώπησης αριθ. 315.1, αποτελεί παροχή καταβαλλόμενη δυνάμει επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως, στην οποία εφαρμόζεται το πρωτόκολλο σχετικά με το άρθρο 119 της Συνθήκης περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.

2) Δεδομένου ότι η επίδικη πρόσθετη αποζημίωση συνιστά αμοιβή υπό την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης, παρέλκει η απάντηση στο δεύτερο και στο τρίτο προδικαστικό ερώτημα.»