ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ MARCO DARMON της 8ης Ιουλίου 1986 *

Κύριε πρόεδρε,
Κύριοι δικαστές,

1. Το Employment Appeal Tribunal (Εφετείο επιλύσεως εργατικών διαφορών) του Λονδίνου ήχθη στην απόφαση να υποβάλει στο Δικαστήριό σας τέσσερα προδικαστικά ερωτήματα από μια κάπως ιδιόρρυθμη περίπτωση διακρίσεως λόγω φύλου.

Ο εκκαλών της κύριας δίκης, που ισχυρίζεται ότι ο εργοδότης του εφαρμόζει εις βάρος του διακρίσεις λόγω του φύλου του, αυτή τη φορά είναι άνδρας, ο G. N. Newstead, ηλικίας 58 ετών, μόνιμος υπάλληλος από το 1970, απασχολούμενος σήμερα στην υπηρεσία τύπου του βρετανικού Υπουργείου Μεταφορών.

Η διαφορά οφείλεται σε μια μεταρρύθμιση, που έγινε το 1974, του εθνικού συνταξιοδοτικού συστήματος δημοσίων υπαλλήλων (Principal Civil Service Pension Scheme 1974, σύστημα κυρίας ασφαλίσεως συντάξεων δημοσίων υπαλλήλων, στο εξής «το σύστημα κυρίας ασφαλίσεως»), ιδίως όσον αφορά το σύστημα συντάξεων χήρας. Πρόκειται για επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα που εκπονήθηκε κατ' εφαρμογή του Superannuation Act 1972 (νόμου του 1972 περί συντάξεων γήρατος) και που τροποποιήθηκε έτσι ώστε να συμφωνεί προς τον Social Security Pensions Act 1975 (νόμο του 1975 περί συντάξεων κοινωνικής ασφαλίσεως).

Ο γενικός εισαγγελέας Warner, με τις προτάσεις του στην υπόθεση 69/80 (απόφαση της 11ης Μαρτίου 1981, Worringham και Humphreys κατά Lloyds Bank, Συλλογή 1981, σ. 767, ιδίως σσ. 798 και 799) περιέγραψε με μεγάλη ακρίβεια τη λειτουργία του συστήματος αυτού. Στο βρετανικό σύστημα γίνεται διάκριση μεταξύ δύο συνιστωσών των συντάξεων λόγω συμπληρώσεως συνταξίμου χρόνου υπηρεσίας: μια βασική συνιστώσα, που είναι ίση για όλους και που χρηματοδοτείται από το κράτος, και μία άλλη συνδεόμενη με το μισθό, που μεταβάλλεται ανάλογα με αυτόν, συναρτήσει του οποίου καθορίζονται τόσο το ύψος των εισφορών που καταβάλλει ο εργοδότης και ο μισθωτός όσο και το ύψος της παροχής που θα καταβληθεί κατά τη συνταξιοδότηση. Υπό ορισμένες προβλεπόμενες από το νόμο προϋποθέσεις, είτε ουσιαστικές — που ανάγονται ιδίως στους κανόνες που ρυθμίζουν τις συντάξεις χήρας — είτε τυπικές — έγκριση από κρατικό φορέα — μπορούν να συσταθούν ανεξάρτητα συνταξιοδοτικά συστήματα, που αναλαμβάνουν να εφαρμόσουν τη δεύτερη συνιστώσα, η οποία στην περίπτωση αυτή εξαρείται από το σύστημα που έχει συσταθεί διά νόμου. Γι' αυτό, και τα συστήματα αυτά χαρακτηρίζονται «contracted out», υπό την έννοια ότι οι ασφαλισμένοι «αποκλείονται συμβατικώς» από το σύστημα που προβλέπεται με νόμο, ως προς τη συνιστώσα της συντάξεως λόγω συμπληρώσεως συνταξίμου χρόνου που συνδέεται με το μισθό. Το ανεξάρτητο σύστημα τότε υποκαθιστά εν μέρει το σύστημα που προβλέπει ο νόμος. Στην περίπτωση αυτή, εργοδότης και μισθωτός καταβάλλουν μειωμένες εισφορές στο εθνικό σύστημα, για τη θεμελίωση δικαιώματος βασικής συντάξεως, τα δε ποσά που καταβάλλονται στο ανεξάρτητο σύστημα είναι οι μόνοι πόροι χρηματοδοτήσεως του τελευταίου. Δυνάμει του Social Security Pensions Act 1975, για να μπορέσει ένα ανεξάρτητο σύστημα να χαρακτηριστεί ως «contracted out», πρέπει να προβλέπει σύνταξη χήρας, ενώ παρόμοια υποχρέωση δεν επιβάλλεται για σύνταξη χήρου.

Στο παρελθόν, οι υπάλληλοι ήσαν ελεύθεροι να εισφέρουν ή να μην εισφέρουν στο σύστημα αυτό, ο δε Newstead είχε προτιμήσει να μην

* Μετάφραση από τα γαλλικά.

υπαχθεί σ' αυτό. Κατ' εφαρμογή όμως του « συστήματος κυρίας ασφαλίσεως », ο ακαθάριστος μισθός του υποβλήθηκε, από 1ης Ιουνίου 1973, όπως και όλων των αρρένων υπαλλήλων, εγγάμων ή μη, σε υποχρεωτική κράτηση υπό μορφή εισφοράς ίσης προς 1,5 % του ακαθάριστου μισθού του, για τη θεμελίωση δικαιώματος συντάξεως χήρας.

Αντιθέτως, εκτός από ορισμένες ειδικές περιπτώσεις, όπου παρέχεται άλλωστε απλή ευχέρεια και όχι υποχρέωση καταβολής εισφορών, οι γυναίκες υπάλληλοι δεν υποχρεούνται αλλά ούτε και μπορούν να καταβάλλουν τέτοιες εισφορές για τη θεμελίωση δικαιώματος συντάξεως χήρου.

Τα ποσά, βέβαια, που έχουν κρατηθεί μ' αυτό τον τρόπο από τους μισθούς των αρρένων υπαλλήλων, που δεν είναι έγγαμοι κατά το χρόνο της εξόδου τους από την υπηρεσία, αποδίδονται, εντόκως προς 4 % ετησίως και ανατοκιζόμενα κατ' έτος, στους ενδιαφερομένους σε περίπτωση που συνταξιοδοτούνται ή στους δικαιοδόχους τους σε περίπτωση θανάτου. Ωστόσο, ο Newstead, ο οποίος δηλώνει ότι είναι « άγαμος εκ πεποιθήσεως », μη έχων καμιά πρόθεση να συνάψει γάμο, φρονεί ότι στερείται της άμεσης απόλαυσης ενός μέρους των αποδοχών του, ενώ οι γυναίκες συνάδελφοί του, που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση και έχουν τις ίδιες προθέσεις, δεν υφίστανται αυτό το οχληρό μέτρο: θεωρεί επομένως ότι είναι θύμα δυσμενούς μεταχειρίσεως λόγω του φύλου του.

Αυτό πράγματι δέχτηκε το δικαστήριο που επελήφθη πρωτοδίκως της υποθέσεως σύμφωνα με τις εθνικές διατάξεις που έχουν εφαρμογή στην υπόθεση, δηλαδή τον Equal Pay Act 1970 (στο εξής: EPA 1970) και τον Sex Discrimination Act 1975 (στο εξής: SDA 1975). Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο επιλύσεως εργατικών διαφορών έκρινε πράγματι ότι, ενόψει του πρώτου από τους νόμους αυτούς, ο Newstead μειονεκτούσε από άποψη μισθού και ότι υπήρχε δυσμενής διάκριση λόγω φύλου σύμφωνα με το δεύτερο νόμο. Ωστόσο, ο εθνικός πρωτοβάθμιος δικαστής έκρινε ότι μπορούσαν να εφαρμοστούν οι παρεκκλίσεις που περιέχονται σε διατάξεις των νόμων αυτών, για την περίπτωση θανάτου ή συνταξιοδοτήσεως (άρθρο 6, παράγραφος 1, στοιχείο Α, του EPA 1970 και άρθρο 6, παράγραφος 4, του SDA 1975).

Ενώπιον του παραπέμποντος δικαστηρίου, ο Newstead, εκκαλών της κύριας δίκης, υποστήριξε ότι η υποχρέωση που του επιβάλλεται είναι αντίθετη προς το άρθρο 119 της Συνθήκης και προς μία ή περισσότερες κοινοτικές οδηγίες.

Τα ερωτήματα του παραπέμποντος δικαστηρίου, που διατυπώθηκαν με τη συμφωνία των διαδίκων, μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

— Η υποχρεωτική κράτηση από τον ακαθάριστο μισθό, σαν την επίδικη, που επιβάλλεται αποκλειστικά στους άνδρες, συνιστά παράβαση

  — του άρθρου 119, μόνου ή σε συνδυασμό προς την εκτελεστική του οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητος των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42),

  — ή της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ 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 εργασίες (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70);

  — σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, υπό ποιες προϋποθέσεις το κοινοτικό δίκαιο, πρωτογενές ή παράγωγο, παράγει άμεσα αποτελέσματα;

Ας σημειωθεί ότι το παραπέμπον δικαστήριο κάνει λόγο, στο τρίτο ερώτημά του, μόνο για την οδηγία 76/207· είναι όμως προφανές ότι διερωτάται, όπως προκύπτει από το σκεπτικό της παραπεμπτικής απόφασης, και για το πεδίο εφαρμογής τόσο του άρθρου 119 όσο και

των οδηγιών που εκδόθηκαν προς υλοποίηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, μεταξύ των οποίων και της οδηγίας 79/7 του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 1978, « περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως » (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/003, σ. 160)· διερωτάται ακόμα ποιοι κανόνες ισχύουν σε τομείς όπου δεν έχει εκδοθεί κανένα μέτρο υλοποίησης της εν λόγω αρχής, τέτοιος δε είναι ο τομέας των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφαλίσεως, για τον οποίο υπάρχει απλώς, από τις 5 Μαΐου 1983, πρόταση οδηγίας της Επιτροπής προς το Συμβούλιο (ΕΕ C 134 της 21ης Μαΐου 1983).

2. Ας εξετάσουμε καταρχάς τις παρατηρήσεις των μερών σχετικά με τους ενδεχομένως εφαρμοστέους κανόνες κοινοτικού δικαίου. Κατά τον Newstead, τα εφεσίβλητα της κύριας δίκης, δηλαδή τα βρετανικά Υπουργεία Μεταφορών και Οικονομικών δεν αμφισβητούν ότι, λόγω του φύλου του, τυγχάνει δυσμενέστερης μεταχειρίσεως απ' ό,τι μια γυναίκα που βρίσκεται σε ανάλογη θέση.

Προχωρώντας σε ανάλυση των όρων που χρησιμοποιούνται στο άρθρο 119 και της νομολογίας του Δικαστηρίου, υποστηρίζει ότι υπάρχει παράβαση της διάταξης αυτής σε συνδυασμό προς την οδηγία 75/117, διότι στο αγγλικό κείμενο του άρθρου 119 αναφέρεται τι « εισπράττει » (« receives ») ο εργαζόμενος, η δε αμοιβή που λαμβάνει ο ίδιος είναι διαφορετική από εκείνη που καταβάλλεται σε γυναίκα υπάλληλο που βρίσκεται σε παρόμοια θέση. Υπάρχει διάκριση βασιζόμενη στο φύλο ως προς ένα στοιχείο και έναν όρο της αμοιβής.

Το άρθρο 119 θα έχανε, κατά την άποψή του, σημαντικό μέρος από το περιεχόμενό του αν γινόταν δεκτή η ερμηνεία, την οποία πρότεινε το πρωτοβάθμιο εθνικό δικαστήριο για την απόφαση 69/80 (Worringham, όπ. π.), κατά την οποία η διαφορά αμοιβής πρέπει να εκτιμάται με βάση τον ακαθάριστο μισθό. Αυτό θα επέτρεπε κάθε αφαίρεση ή κράτηση πριν καν « εισπραχθεί » ο μισθός.

Το γεγονός ότι πρόκειται για εισφορές σε επαγγελματικό σύστημα δεν κωλύει την εφαρμογή του άρθρου 119 ή της οδηγίας 75/117. Όπως και στις υποθέσεις Worringham και Liefting κατά Academisch Ziekenhuis bij de Universiteit van Amsterdam (υπόθεση 23/83, απόφαση της 18ης Σεπτεμβρίου 1984, Συλλογή 1984, σ. 3225), δεν τίθεται ζήτημα καταβολής παροχών που χρηματοδοτούνται από επαγγελματικό ταμείο συντάξεων. Το άρθρο 119 δεν περιέχει εξαίρεση για τις κρατήσεις που πραγματοποιούνται για να καταβληθούν σε επαγγελματικό σύστημα ασφαλίσεως.

Επικουρικώς, ο εκκαλών της κύριας δίκης υποστηρίζει ότι υπάρχει παράβαση των άρθρων 1, παράγραφος 1, 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207, κατά το ότι ένας από τους όρους εργασίας συνιστά διάκριση εις βάρος των ανδρών, οι οποίοι, αντίθετα προς τις γυναίκες συναδέλφους τους που βρίσκονται σε παρόμοια κατάσταση, δεν εισπράττουν αμέσως 1,5 % της αμοιβής τους.

Εφόσον δεν πρόκειται για καταβολές παροχών ούτε επαγγελματικού ταμείου ούτε κοινωνικής ασφαλίσεως, δεν τίθεται το ερώτημα υπό ποίες προϋποθέσεις η οδηγία 76/207 θα είχε εφαρμογή στις περιπτώσεις αυτές. Λίγο ενδιαφέρει ο προορισμός των παρακρατουμένων ποσών (ταμείο συντάξεων). Η έρευνα του προορισμού θα εμπόδιζε την επίτευξη όλων των στόχων της οδηγίας.

3. Ούτε η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου ούτε η Επιτροπή συμμερίζεται την άποψη αυτή.

Κατά την *κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου*, δεν υπάρχει άνιση αμοιβή. Η αμοιβή μπορεί να συγκριθεί μόνο στη βάση των ακαθάριστων μισθών, πριν από οποιαδήποτε κράτηση — φόρους, εισφορές κοινωνικής ασφαλίσεως, για

σύνταξη, κλπ. —, δεδομένου ότι το ύψος αυτών των κρατήσεων μπορεί να ποικίλλει σημαντικά σε συνάρτηση με την προσωπική κατάσταση — ένα στοιχείο της οποίας είναι και το φύλο — του συγκεκριμένου μισθωτού.

Η αμοιβή πρέπει να είναι ίση για όμοια εργασία: όπως προκύπτει από την απόφαση Worringham (σκέψεις 12 έως 15), η ισότητα αυτή δεν υφίσταται όταν είναι ίσοι οι καθαροί μισθοί, χωρίς να είναι ίσοι και οι ακαθάριστοι. Η ισότητα τόσο των ακαθάριστων όσο και των καθαρών μισθών είναι συχνά αδύνατη.

Η προσφυγή έχει ως αντικείμενο την καταβολή εισφορών, που αποτελεί προϋπόθεση υπαγωγής σε συνταξιοδοτικό σύστημα. Όπως όμως προκύπτει ιδίως από τη διάκριση που έγινε με την υπόθεση 19/81 (Burton κατά British Railways Board, απόφαση της 16ης Φεβρουαρίου 1982, Συλλογή 1982, σ. 555, σκέψη 8) μεταξύ παροχών που καταβάλλονται από συνταξιοδοτικό σύστημα και προϋποθέσεων υπαγωγής στο σύστημα αυτό, το θέμα αυτό δεν εμπίπτει στο άρθρο 119 της Συνθήκης και στην οδηγία 75/117, αλλά στην οδηγία 76/207.

Σε περίπτωση όμως που ο ισχυρισμός αυτός κρινόταν αβάσιμος, πρέπει να διευκρινιστεί, πράγμα που δεν έχει γίνει ακόμα από τη νομολογία του Δικαστηρίου κατά τρόπο λεπτομερή και πλήρη, αν οι παροχές που καταβάλλονται ως επαγγελματική σύνταξη συνιστούν ή όχι «αμοιβή» κατά την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης. Τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα, όμως, τόσο διότι εξασφαλίζουν οικονομική κάλυψη όσο και διότι μπορούν να καλύπτουν και άλλους κινδύνους (θανάτου, ασθενείας, ατυχήματος, κλπ.), εμπίπτουν στην κοινωνική ασφάλιση, για την οποία τα άρθρα 117 και 118 — και όχι το άρθρο 119 — προβλέπουν τη στενή συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών. Ο γενικός εισαγγελέας Warner, με τις ήδη αναφερθείσες προτάσεις του στην υπόθεση Worringham, θεώρησε ότι ένα συνταξιοδοτικό σύστημα σαν το επίδικο, το οποίο συνδέεται με το εθνικό σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως, κατά το ότι η σύνταξη υποκαθιστά εν όλω ή εν μέρει το εθνικό σύστημα που προβλέπεται με νόμο, είναι ξένο προς το άρθρο 119 και προς την έννοια της αμοιβής. Αυτό αποδεικνύεται από το παράγωγο δίκαιο, και ιδίως από το άρθρο 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 79/7 περί κοινωνικής ασφαλίσεως, κατά το οποίο:

«3. προκειμένου να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της ίσης μεταχειρίσεως στα επαγγελματικά συστήματα, το Συμβούλιο θα εκδώσει, κατόπιν προτάσεως της Επιτροπής, διατάξεις που θα καθορίσουν το περιεχόμενο, την έκταση και τους τρόπους εφαρμογής της αρχής αυτής»,

καθώς και από την πρόταση οδηγίας της 5ης Μαρτίου 1983 σχετικά με τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφαλίσεως, η οποία κατά την κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, δεν έχει ακόμη υιοθετηθεί λόγω ακριβώς της εσφαλμένης αναφοράς στο άρθρο 119 που περιέχουν οι δύο πρώτες αιτιολογικές της σκέψεις.

Τονίζοντας τις ειδικές πτυχές της συστάσεως ταμείων συντάξεως, οι οποίες εξαρτώνται ιδίως από την προσδοκώμενη διάρκεια ζωής — που διαφέρει μεταξύ ανδρών και γυναικών —, η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου υποστηρίζει ότι δεν μπορούν να αμφισβητηθούν, με απλή εφαρμογή του άρθρου 119, οι οικονομικοί κανόνες που έχουν θεσπιστεί μέχρι τώρα στον τομέα αυτόν.

Τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα εμπίπτουν ως εκ της φύσεώς τους στα άρθρα 117 και 118, πράγμα που επιβεβαιώνεται από τη νομολογία του Δικαστηρίου, η οποία έχει αποκλείσει από το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119 τα συστήματα κοινωνικής ασφαλίσεως που προβλέπονται από νόμο. Το υπό κρίση σύστημα, το οποίο υποκαθιστά το εθνικό σύστημα που προβλέπει ο νόμος, «εμπίπτει», όπως έχει ήδη πει ο γενικός εισαγγελέας Warner στην υπόθεση Worrin-

gham, « για να εξεταστεί υπό το ευρύτερο πρίσμα του άρθρου 118 » (Συλλογή 1981, σ. 806).

Εξετάζοντας έπειτα, στο πλαίσιο του τρίτου ερωτήματος, τις οδηγίες 76/207, 79/7 και την πρόταση οδηγίας της 5ης Μαρτίου 1983, η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου φρονεί ότι η τέταρτη αιτιολογική σκέψη και το άρθρο 1, παράγραφος 2, της οδηγίας 76/207 παραπέμπουν, ως προς την υλοποίηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως, σε πράξεις που θα εκδοθούν μεταγενεστέρως. Το άρθρο 5, παράγραφος 1, της ίδιας οδηγίας δεν μπορεί, κατά την άποψή της, να καταλαμβάνει τις προϋποθέσεις υπαγωγής σε συνταξιοδοτικό σύστημα. Το δε άρθρο 3, παράγραφοι 2 και 3, της οδηγίας 79/9, που εκδόθηκε κατ' εφαρμογή του άρθρου 1, παράγραφος 2, της οδηγίας 76/207, αποκλείει από το πεδίο εφαρμογής της τόσο τα επαγγελματικά συστήματα όσο και τις διατάξεις περί συντάξεων επιζώντων. Η πρόταση οδηγίας της 5ης Μαρτίου 1983, η οποία προβλέπεται στο άρθρο 3, παράγραφος 3, της οδηγίας 79/7, αφορά ακριβώς τα επαγγελματικά συστήματα, των οποίων οι παροχές « προορίζονται να συμπληρώνουν ή να υποκαθιστούν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, είτε η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική είτε προαιρετική ». Το υπό κρίση σύστημα ανταποκρίνεται σ' αυτόν τον ορισμό.

Εξάλλου, το άρθρο 9, παράγραφος 1, της ίδιας πρότασης προβλέπει ότι τα κράτη μέλη έχουν την ευχέρεια να αναβάλουν την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε θέματα συντάξεως επιζώντος συζύγου. Επομένως, η δυσμενής διάκριση για την οποία παραπονείται ο Newstead δεν απαγορεύεται από το κοινοτικό δίκαιο.

4. Κατά την *Επιτροπή*, πρέπει να προσδιοριστεί αν πρόκειται για πρόβλημα αμοιβής ή όρων εργασίας. Η κράτηση των επίμαχων εισφορών όμως δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να προσπορίσει όφελος στον εργοδότη, ως προς τον οποίο, για όμοιες θέσεις απασχόλησης, το κόστος είναι το ίδιο, είτε πρόκειται για άνδρα είτε για γυναίκα. Δεν μπορεί, επομένως, να διακυβευτεί ο οικονομικός σκοπός του άρθρου 119, που συνίσταται στην αποφυγή των στρεβλώσεων του ανταγωνισμού μεταξύ κρατών μελών, αναλόγως της τηρήσεως ή μη της αρχής της ίσης αμοιβής.

Η Επιτροπή τονίζει εξάλλου ότι τα χρήματα που κρατούνται από το μισθό δεν χάνονται για τον άρρενα εργαζόμενο ή τους κληρονόμους του, πράγμα που επιρρωνύει την άποψη ότι σε καμία περίπτωση δεν μπορεί ο εργοδότης να αντλήσει όφελος και ότι δεν υφίσταται διάκριση μεταξύ υπαλλήλων των δύο φύλων ως προς την αμοιβή.

Είναι αμφίβολο — προσθέτει — αν υφίσταται καν διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η διάκριση πρέπει μάλλον να αναζητηθεί μεταξύ εγγάμων και αγάμων ανδρών, καίτοι και σ' αυτήν την περίπτωση δεν μπορεί να αποκλειστεί, παρά τις όποιες εκφρασθείσες οριστικές προθέσεις, ο άγαμος τελικά, και παρ' όλ' αυτά, να νυμφευθεί.

Για να προσδιοριστεί αν υπάρχει ίση αμοιβή, δεν αρκεί να συγκριθούν οι ακαθάριστοι μισθοί χωρίς να γίνεται το ίδιο και για τους καθαρούς μισθούς, διότι ορισμένες κρατήσεις εξαρτώνται, μερικώς τουλάχιστον, όπως εν προκειμένω, από απόφαση του εργοδότη. Ωστόσο, στην πραγματικότητα δεν πρόκειται για ανισότητα ως προς οικονομικό ωφέλημα παρεχόμενο από τον εργοδότη, αλλά για διαφορά ως προς μία από τις συνθήκες εργασίας έχουσα οικονομικές επιπτώσεις. Στην απόφαση Defrenne III (υπόθεση 149/77, απόφαση της 15ης Ιουνίου 1978, Rec. 1978, σ. 1365, σκέψη 21), το Δικαστήριο δέχτηκε ότι το γεγονός ότι ορισμένες συνθήκες εργασίας ενδέχεται να έχουν οικονομικές συνέπειες δεν

αποτελεί αποχρώντα λόγο για να υπαχθούν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119.

Η Επιτροπή φρονεί, επομένως, ότι το πρόβλημα εμπίπτει στο άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207, περί « της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας ». Υπ' αυτό το πρίσμα, δέχεται ότι, έστω και αν η πραγματική ανισότητα μεταχείρισης αφορά κυρίως τους αγάμους άρρενες δημοσίους υπαλλήλους σε σχέση προς τους εγγάμους συναδέλφους τους, μπορεί να αναγνωριστεί ότι υφίσταται διάκριση και μεταξύ ανδρών και γυναικών υπαλλήλων: πράγματι, ο άγαμος άνδρας υπάλληλος δεν μπορεί να απολαύσει τις αποδοχές του υπό τις ίδιες συνθήκες με τη γυναίκα συνάδελφό του.

Δεν μπορεί ωστόσο να αποσυσχετιστεί η πραγματοποιούμενη κράτηση από το λόγο για τον οποίο υφίσταται: το υποχρεωτικό της εισφοράς δικαιολογείται από την κτήση δικαιώματος επί παροχής συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως και συνδέεται άρρηκτα με αυτήν. Εφόσον, λοιπόν, πρόκειται για σύνταξη επιζώντος, πρέπει να ερευνηθεί ποιες διατάξεις του κοινοτικού δικαίου τη διέπουν. Η ανάλυση στην οποία προβαίνει η Επιτροπή ως προς τα άρθρα 1, παράγραφος 2, της οδηγίας 76/207, 3, παράγραφοι 2 και 3, της οδηγίας 79/7, και 9 της πρότασης οδηγίας της 5ης Μαρτίου 1983 την άγει, όπως και την κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, στο συμπέρασμα ότι δεν υπάρχει ακόμη νομοθέτημα του κοινοτικού δικαίου προβλέπον την ίση μεταχείριση ως προς τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφαλίσεως και ότι, και αν ακόμη το κείμενο που επί του παρόντος έχει τη μορφή προτάσεως μετατραπεί σε οδηγία, δεν θα συνεπάγεται κατ' ανάγκη υποχρέωση των κρατών μελών να κατοχυρώνουν την ισότητα για τις συντάξεις επιζώντος.

5. Το κρίσιμο ζήτημα στην υπό κρίση υπόθεση είναι, και πάλι, η οριοθέτηση του πεδίου εφαρμογής του άρθρου 119. Ενώ ο εκκαλών φρονεί ότι το προσβαλλόμενο στην κύρια δίκη μέτρο αποτελεί όρο της αμοιβής, που διαφέρει ανάλογα με το φύλο, η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου θεωρεί ότι αντικείμενο της έφεσης είναι μία προϋπόθεση υπαγωγής σε επαγγελματικό σύστημα, η δε Επιτροπή ισχυρίζεται ότι εδώ πρόκειται για μια από τις συνθήκες εργασίας έχουσα οικονομικές συνέπειες, η οποία συναρτάται από ένα ζήτημα κοινωνικής ασφαλίσεως. Έχει σημασία, λοιπόν, να τεθεί με ακρίβεια το ερμηνευτικό ζήτημα του οποίου έχει επιληφθεί το Δικαστήριο.

Ο Newstead παραπονείται ότι του στερείται η δυνατότητα να διαθέτει μέρος του καθαρού μισθού του υπό τις ίδιες συνθήκες με τις γυναίκες συναδέλφους του. Επιδιώκει επομένως δικαστικώς την εξάλειψη αυτής της διαφοράς μεταχειρίσεως. Αυτή θα εξέλειπε:

— είτε αν υποχρεούνταν και οι γυναίκες να εισφέρουν, όπως και οι άνδρες, για τη θεμελίωση δικαιώματος συντάξεως χήρου·

— είτε αν καταργούνταν η υποχρέωση εισφοράς των αγάμων αρρένων δημοσίων υπαλλήλων, λύση την οποία μάλλον προτιμά και ο Newstead.

Το ερμηνευτικό ζήτημα του οποίου έχει επιληφθεί το Δικαστήριο αφορά την υποχρέωση καταβολής εισφορών σε επαγγελματικό σύστημα, για τη θεμελίωση δικαιώματος συντάξεως επιζώντος, η οποία δεν βαρύνει, πλην εξαιρέσεων, άλλον εκτός από τους άνδρες, εγγάμους ή μη. Σ' αυτήν την υποχρέωση οφείλεται και το μέτρο το οποίο, κατά τον Newstead, συνιστά διάκριση και αποτελεί απλή συνέπειά της.

Στην υπόθεση 19/81 (Burton, όπ. π.), ο εκκαλών υποστήριξε ότι ετύγχανε δυσμενέστερης μεταχειρίσεως από μια εργαζόμενη, διότι, έχοντας ηλικία 58 ετών, δεν μπορούσε να λάβει αποζημίωση εθελουσίας εξόδου από την υπηρεσία, ενώ μια ομήλική του γυναίκα μπορούσε να προβάλει σχετική αξίωση. Βαίνοντες πέρα από το αποτέλεσμα, αναζητήσατε το αίτιο και διαπιστώσατε ότι τα υποβληθέντα ερωτήματα δεν αφορούσαν την αποζημίωση αυτή καθαυτή, αλλά, κατ' ουσίαν, το αν οι προϋποθέσεις ηλικίας, που διέφεραν αναλόγως

του φύλου των εργαζομένων και που καθόριζαν το δικαίωμα λήψεως της εν λόγω αποζημίωσης, συνιστούσαν διάκριση απαγορευόμενη από το κοινοτικό δίκαιο. Το αίτιο της διαφοράς μεταχειρίσεως ήταν οι προϋποθέσεις ηλικίας, ενώ η αδυναμία λήψεως αποζημιώσεως υπό τις ίδιες προϋποθέσεις με τις γυναίκες ήταν απλώς το αποτέλεσμα.

Στην υπό κρίση περίπτωση, το μεν αίτιο είναι η υποχρέωση καταβολής εισφορών που επιβάλλεται μόνο στους άνδρες υπαλλήλους, το δε αποτέλεσμα είναι η διαφορά που έχουν αυτοί από τις γυναίκες συναδέλφους τους, ως προς την άμεση απόλαυση μέρους του μισθού.

Αν περιοριζόμασταν μόνο στο αποτέλεσμα, όπως κάνει ο εκκαλών, θα έπρεπε να θέσουμε το ερώτημα αν πράγματι πρόκειται για δυσμενή διάκριση λόγω του φύλου. Δεν πρόκειται μάλλον, όπως άλλωστε ισχυρίστηκε η Επιτροπή, για πρόβλημα διακρίσεως συνιστάμενο στην άδικη επιβολή της ίδιας υποχρέωσης σε όλους τους άνδρες, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η οικογενειακή τους κατάσταση; Πράγματι, εφόσον κατ' αρχήν δεν υπάρχουν — πλην σπανίων περιπτώσεων — συντάξεις χήρου, θα δίσταζα να υποστηρίξω ότι υπάρχει διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την αμοιβή, εφόσον οι άνδρες τυγχάνουν ενός μελλοντικού οφέλους, που είναι η οικονομική εξασφάλιση των συζύγων τους και του οποίου δεν τυγχάνουν οι γυναίκες υπέρ των συζύγων τους. Υπό το πρίσμα μάλιστα της συντελεσθείσας κοινωνικής προόδου, θα μπορούσε να υποστηριχτεί ότι στην πραγματικότητα οι γυναίκες είναι εκείνες που υφίστανται, για το λόγο αυτό, δυσμενή επαγγελματική διάκριση. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, ο εκπρόσωπος του Newstead δέχτηκε άλλωστε ότι ο εκκαλών θα θεωρούσε ασφαλώς την κατάσταση λιγότερο άδικη, αν ήταν έγγαμος, διότι ακριβώς στην περίπτωση εκείνη η σύζυγός του θα μπορούσε να αξιώσει σύνταξη επιζώντος. Από τις ίδιες άλλωστε προφορικές παρατηρήσεις προκύπτει ότι ο Newstead θα ήθελε να τεθεί στην ίδια κατάσταση με τις άγαμες γυναίκες, να απαλλάσσονται δηλαδή, όπως και αυτές, οι άγαμοι άνδρες από την υποχρέωση εισφοράς. Επί του παρόντος διεξάγονται διαπραγματεύσεις μεταξύ κυβέρνησης και συνδικάτων των δημοσίων υπαλλήλων για να υπαχθούν όλοι οι δημόσιοι υπάλληλοι, ανεξάρτητα από το φύλο και την οικογενειακή τους κατάσταση, στις ίδιες κρατήσεις επί του μισθού τους. Τούτο δεν είναι εκείνο που επιθυμεί ο Newstead, ο οποίος στην πραγματικότητα δεν θέλει να εισφέρει για μια σύζυγο την οποία ποτέ δεν θα έχει, όπως λέει ο ίδιος, αλλά, αν κατάλαβα καλά, θα είναι τουλάχιστον λιγότερο δυσαρεστημένος, διότι την ίδια δυσμενή διάκριση θα υφίστανται και οι γυναίκες που, όπως κι αυτός, είναι και προτίθενται να παραμείνουν άγαμες.

Μια τέτοια αξίωση δεν μπορεί να βρει έρεισμα στα άρθρα 117 έως 119 της Συνθήκης· αν δε το ζήτημα περιοριζόταν σ' αυτήν την πλευρά, θα έπρεπε να λεχθεί ότι κανένας από τους προβαλλόμενους κανόνες δεν μπορεί να τύχει εφαρμογής.

Παραμένει γεγονός ότι η υπό κρίση υπόθεση θέτει όντως ένα πρόβλημα που, όπως είπα, είναι το εξής: σε ποιο βαθμό η αρχή της ίσης μεταχείρισης βρίσκει εφαρμογή στην υποχρέωση καταβολής εισφοράς για τη θεμελίωση δικαιώματος συντάξεως επιζώντος, πράγμα που θέτει κατ' επέκταση το ζήτημα της φύσεως της υποχρέωσης αυτής.

6. Η απάντηση βρίσκεται, νομίζω, απλούστατα στην οδηγία 79/7, η οποία εφαρμόζεται στα προβλεπόμενα από το νόμο συστήματα που εξασφαλίζουν προστασία κατά των κινδύνων ασθενείας, αναπηρίας, γήρατος, εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθενείας, ανεργίας. Πράγματι, το άρθρο 4 της εν λόγω οδηγίας απαγορεύει κάθε διάκριση που βασίζεται στο φύλο, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση και ιδίως όσον αφορά « την *υποχρέωση καταβολής εισφορών* και τον υπολογισμό των εισφορών » (η υπογράμμιση δική μου).

Σύμφωνα όμως με το άρθρο 3, παράγραφος 2, η οδηγία « δεν εφαρμόζεται στις διατάξεις περί παροχών προς επιζώντες », η δε παρά-

γραφος 3 του ίδιου άρθρου παραπέμπει την υλοποίηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ως προς τα επαγγελματικά συστήματα, σε διατάξεις που θα πρέπει να θεσπίσει το Συμβούλιο κατόπιν προτάσεως της Επιτροπής. Όπως ανέφερα, ένα τέτοιο σχέδιο υποβλήθηκε από την Επιτροπή στο Συμβούλιο στις 5 Μαρτίου 1983. Σας ελέχθη ότι η έγκριση αυτού του σχεδίου ενδέχεται να χρονίσει ακόμη.

Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, της προτάσεως αυτής:

« 1. ως επαγγελματικά συστήματα θεωρούνται τα συστήματα που έχουν σαν αντικείμενο τη χορήγηση παροχών στους εργαζόμενους, μισθωτούς ή ανεξάρτητους, στο πλαίσιο επιχείρησης ή ομάδας επιχειρήσεων ή επαγγελματικού ή διεπαγγελματικού τομέα· οι παροχές αυτές προορίζονται να συμπληρώνουν ή να υποκαθιστούν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, είτε η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική είτε προαιρετική ».

Το επίδικο σύστημα συνταξιοδοτήσεως επιζώντων συγκεντρώνει αυτά τα χαρακτηριστικά, εφόσον, ως προς το σκέλος που συνδέεται προς το μισθό, υποκαθιστά μερικώς το εκ του νόμου προβλεπόμενο σύστημα.

Το άρθρο 5 της προτάσεως, όπως και το άρθρο 4 της οδηγίας 79/7, απαγορεύει κάθε διάκριση που βασίζεται στο φύλο, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση και ιδιαίτερα όσον αφορά « την υποχρέωση καταβολής εισφορών ».

Μια διαπίστωση παρίσταται επιβεβλημένη: η υποχρέωση εισφοράς σε σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως, η οποία ο εκκαλών θεωρεί ότι επηρεάζει τους όρους της αμοιβής του και ότι εμπίπτει, ως εκ τούτου, στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 1, πρώτη παράγραφος, της οδηγίας 75/117, εκφεύγει ωστόσο, κατά την οδηγία 79/7 του Συμβουλίου και τις διατάξεις της προτάσεως οδηγίας, του πεδίου που διέπεται από το άρθρο 119 και την οδηγία που εκδόθηκε προς εφαρμογή του και εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 117 και 118, από τα οποία το τελευταίο ρητά καταλαμβάνει τα σχετικά με την κοινωνική ασφάλιση ζητήματα.

Ο γενικός εισαγγελέας Capotorti, με τις προτάσεις του στην υπόθεση 149/77 (Defrenne III, όπ.π., Rec. 1978, σ. 1365, ιδίως σ. 1383), κατέδειξε ήδη ότι η αμοιβή αποτελεί ασφαλώς μία από τις συνθήκες της εργασίας, περί των οποίων γενικότερα διαλαμβάνουν τα άρθρα 117 και 118. Επομένως, οι διατάξεις αυτές μπορούν, μέσω των συνθηκών εργασίας, να έχουν επίπτωση στον τρόπο αμοιβής. Τούτο ιδίως ισχύει επί ζητημάτων σχετικών με την κοινωνική ασφάλιση, της οποίας είναι περιττό να υπομνηστεί ο στενός σύνδεσμος με την κρατική πολιτική κοινωνικής προστασίας.

Επομένως, οι κρατήσεις επί του μισθού, που πραγματοποιούνται δυνάμει υποχρεώσεως εισφοράς σε σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως, εμπίπτουν στις συνθήκες εργασίας, επί των οποίων εφαρμόζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, μόνον εφόσον αυτή έχει υλοποιηθεί με οδηγία του Συμβουλίου. Η οδηγία 76/207, καίτοι αφορά « τις συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και των αμοιβών » (πρώτη αιτιολογική σκέψη), απέκλεισε από το πεδίο εφαρμογής της, παραπέμποντάς τες σε οδηγία εκδοθησόμενη από το Συμβούλιο, εκείνες που ανάγονται στην κοινωνική ασφάλιση (άρθρο 1, παράγραφος 2) και που ρυθμίστηκαν αργότερα μερικώς με την οδηγία 79/7.

Συνεπώς, μια κατάσταση σαν την υπό κρίση δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119, το οποίο, « σε αντίθεση προς τις προγραμματικού βασικά χαρακτήρα διατάξεις των άρθρων 117 και 118, περιορίζεται στο πρόβλημα των μισθολογικών διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων (και) συνιστά ειδικό κανόνα, του οποίου η

εφαρμογή συνδέεται με συγκεκριμένα στοιχεία » (σκέψη 19 της υπόθεσης Defrenne III, όπ. π.).

Το άρθρο 119 « στηρίζεται στο στενό σύνδεσμο που υφίσταται μεταξύ της φύσεως της παροχής εργασίας και του *ύψους* του μισθού » (σκέψη 21 της ίδιας απόφασης· η υπογράμμιση δική μου). Αναγνωρίζοντας ότι το άρθρο αυτό έχει άμεση εφαρμογή στο πεδίο το οποίο καταλαμβάνει, κρίνατε ότι « δεν μπορεί να διευρυνθεί ... σε σημείο τέτοιο ώστε να καταλάβει το πεδίο το οποίο τα άρθρα 117 και 118 έχουν επιφυλάξει στην εκτίμηση των αρχών τις οποίες αναφέρουν » (σκέψη 23).

Περισσότερο ίσως και απ' ό,τι σε άλλους τομείς, η στενή συνεργασία κοινοτικών οργάνων και κρατών μελών, στην οποία αναφέρεται το άρθρο 118, πρέπει να τηρείται στον τομέα της κοινωνικής ασφαλίσεως. Ασφαλώς, οι οικονομικές δυσχέρειες που γνωρίζουν τα κράτη μέλη των Κοινοτήτων (βλέπε σχετικώς Dr. Leo Crijns, « Les pensions de vieillesse et les problèmes y afférents dans les dix États membres de la Communauté européenne », στο *Droit social* N° 9-10, Σεπτέμβριος-Οκτώβριος 1984, σ. 573) κάθε άλλο παρά διευκολύνουν τη δράση του Συμβουλίου για την ταχεία εξάλειψη των διακρίσεων βάσει του φύλου όσον αφορά τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα. Για την κατάσταση αυτή, η Επιτροπή έχει εκφράσει επισήμως την έντονη δυσαρέσκειά της (βλέπε ΕΕ C 314 της 26.11.1984, σ. 22, απάντηση που έδωσε στις 11 Οκτωβρίου 1984 σε βουλευτή του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου εξ ονόματος της Επιτροπής ο Επίτροπος Richard). Ωστόσο, όσο και αν θεωρώ πράγματι πολύ λυπηρή την καθυστέρηση αυτή, είμαι υποχρεωμένος να διαπιστώσω ότι το επίδικο σύστημα συγκεντρώνει τα χαρακτηριστικά των επαγγελματικών συστημάτων, ως προς τα οποία δεν έχει ακόμη υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης. Επιπλέον, όσον αφορά την υποχρέωση εισφοράς για τη θεμελίωση δικαιώματος συντάξεως επιζώντος, αν το κείμενο το οποίο πρότεινε το 1983 η Επιτροπή ετίθετο σε ισχύ όπως έχει, θα περιείχε και πάλι μια εξαίρεση για περιπτώσεις σαν την υποβληθείσα ενώπιόν σας. Πράγματι, καίτοι το άρθρο 4, στοιχείο β), προβλέπει ρητά ότι εφαρμόζεται σε « επαγγελματικά συστήματα που προβλέπουν... ιδίως παροχές επιζώντων, ... εφόσον οι παροχές αυτές προορίζονται για τους μισθωτούς και επομένως αποτελούν οφέλη που παρέχονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σχέσης εργασίας », τα κράτη μέλη θα μπορούσαν και πάλι να αναβάλουν τη θέση σε εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά τις περιπτώσεις αυτές [άρθρο 9, παράγραφος 1, στοιχείο β), της προτάσεως οδηγίας], εκτός αν η ισότητα αυτή είχε ήδη υλοποιηθεί στα εκ του νόμου προβλεπόμενα συστήματα κοινωνικής ασφαλίσεως.

Στο παρόν στάδιο εξελίξεως του κοινοτικού δικαίου, δηλαδή, δεν υφίσταται υποχρέωση για ένα κράτος μέλος να εφαρμόσει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών επί υποχρεώσεως καταβολής εισφορών για τη θεμελίωση δικαιώματος συντάξεως επιζώντος.

7. Μένει ακόμη να ελεγχθεί αν η διαπίστωση αυτή συμβιβάζεται με τη νομολογία σας, κατά την οποία η οφειλόμενη από εργαζόμενο εισφορά σε σύστημα, έστω και εκ του νόμου προβλεπόμενο, κοινωνικής ασφαλίσεως, μπορεί να θεωρηθεί ως αμοιβή κατά την έννοια του άρθρου 119.

Συγκεκριμένα, να υπομνηστεί εδώ ότι έχετε κρίνει τα εξής:

« Τα ποσά ... που υποχρεούται το δημόσιο να καταβάλλει ως εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, τις οποίες οφείλουν οι εργαζόμενοι στο δημόσιο, και τα οποία περιλαμβάνονται στον υπολογισμό του ακαθάριστου μισθού που οφείλεται στους δημοσίους υπαλλήλους πρέπει να θεωρηθούν ως αμοιβή κατά την έννοια του άρθρου 119, καθόσον προσδιορίζουν άμεσα τον υπολογισμό άλλων οφελών που εξαρ-

τώνται από το μισθό » (υπόθεση 23/83, Liefting κατά Academisch Ziekenhuis Bij de Universiteit van Amsterdam, απόφαση της 18ης Σεπτεμβρίου 1984, Συλλογή 1984, σ. 3225, ιδίως σ. 3239, σκέψη 13, σ. 3239).

Επαναλάβατε έτσι τη νομολογία που ήδη δημιουργήσατε με την υπόθεση 69/80 (Worringham, όπ.π., σκέψεις 14 έως 17, Συλλογή 1981, σ. 790).

Στην πραγματικότητα, το πρόβλημα διευκρινίζεται αν αναφερθούμε, όπως το πράξατε στην απόφαση Defrenne III ακολουθώντας τις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Capotorti, στη διάκριση που πρέπει να γίνεται μεταξύ των πεδίων εφαρμογής των άρθρων της Συνθήκης 117 και 118 αφενός και 119 αφετέρου.

Τα άρθρα 117 και 118 αποτελούν διατάξεις γενικού χαρακτήρα, που τονίζουν « την ανάγκη να προαχθεί η βελτίωση των όρων διαβιώσεως και εργασίας του εργατικού δυναμικού κατά τρόπο που να επιτρέπει την εναρμόνισή τους με στόχο την πρόοδο » (άρθρο 117, πρώτη παράγραφος) και αναθέτουν στην Επιτροπή την « αποστολή να προωθήσει τη στενή συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών στον κοινωνικό τομέα », ιδίως δε σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως (άρθρο 118, πρώτη παράγραφος).

Υπέμνησα ότι οι διατάξεις αυτές ήσαν προγραμματικού χαρακτήρα και ότι για την υλοποίησή τους απαιτούσαν την παρεμβολή διατάξεων του παραγώγου κοινοτικού δικαίου. Γι' αυτό και εκδόθηκαν από το Συμβούλιο οι οδηγίες 76/207 και 79/7. Η παρεμβολή τους δεν αρκεί για να εξασφαλίσει την πλήρη υλοποίηση των δύο πιο πάνω άρθρων.

Αντιθέτως, το άρθρο 119 της Συνθήκης αποτελεί διάταξη ειδικού χαρακτήρα, αφορώσα « την εφαρμογή της αρχής της ισότητος των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών » (πρώτη παράγραφος). Το πεδίο εφαρμογής του, πιο περιορισμένο, εντάσσεται στο γενικότερο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 117 και 118. Ο θεμελιώδης χαρακτήρας της αρχής την οποία εξαγγέλλει σας οδήγησε στο να δεχτείτε την άμεση εφαρμογή του προκειμένου για « όλες τις μορφές διακρίσεως που δύνανται να διαπιστωθούν με τη βοήθεια μόνο των κριτηρίων της ομοίας εργασίας και της ισότητας των αμοιβών που περιέχει η διάταξη αυτή, χωρίς για την εφαρμογή αυτών των κριτηρίων να είναι αναγκαία κοινοτικά ή εθνικά μέτρα που να τα προσδιορίζουν ειδικότερα » (υπόθεση 12/81, Garland κατά British Rail Engineering, απόφαση της 9ης Φεβρουαρίου 1982, Συλλογή 1982, σ. 359).

Σ' αυτόν το γενικότερο μηχανισμό εντάσσονται οι αποφάσεις σας, τις οποίες επικαλέστηκαν τόσο το παραπέμπον δικαστήριο όσο και, ενώπιον του Δικαστηρίου σας, οι διάδικοι της κύριας δίκης και οι παρεμβαίνοντες.

Η νομολογία σας εκφράζει την αναζήτηση ισορροπίας μεταξύ:

— αφενός, του θεμελιώδους χαρακτήρα της αρχής του άρθρου 119, της οποίας η αποτελεσματικότητα πρέπει να εξασφαλίζεται σε κοινοτικό επίπεδο·

— αφετέρου, της τήρησης των αντιστοίχων αρμοδιοτήτων, τις οποίες τα άρθρα 117 και 118 επιφυλάσσουν τόσο στα κοινοτικά όργανα όσο και στα κράτη μέλη· τα τελευταία δηλαδή πρέπει να μπορούν να εξακολουθούν να ελέγχουν την κοινωνική τους πολιτική, καθώς και — εννοείται — τις οικονομικές της επιπτώσεις (βλέπε σχετικώς L. Imbrechts, « L'égalité de rémunération entre hommes et femmes », RTDE, 2e cahier, Απρίλιος-Ιούνιος 1986, σ. 231, ιδίως σσ. 236 και 237).

Έτσι, όπως είπα, η κοινωνική ασφάλιση — στην οποία ανήκουν και οι συντάξεις επιζώντος — αποτελεί ένα από τα θέματα που ρητά αναφέρονται στο άρθρο 118.

Γι' αυτό και δεν υπάρχει καμία αντίφαση μεταξύ της λύσεως που σας προτείνω εν προκειμένω και εκείνης που δεχτήκατε στις υποθέσεις Worringham και Liefting, στις οποίες εκείνο που λαμβάνεται υπόψη δεν είναι η *υποχρέωση* καταβολής εισφοράς, ως μιας από τις συνθήκες εργασίας, αλλά τα ποσά που καταβάλλονται δυνάμει αυτής — δηλαδή το *ύψος* της — τα οποία ενσωματώνονται στον ακαθάριστο μισθό και συμβάλλουν στον υπολογισμό άλλων ωφελημάτων που συναρτώνται προς το μισθό. Με απλά λόγια, δεν πρέπει να συγχέεται η υποχρέωση αυτή με την εισφορά, η οποία αποτελεί απλώς την οικονομική συνέπεια της πρώτης.

Είναι αυτονόητο ότι ο άγαμος άνδρας εργαζόμενος, ο οποίος θα ελάμβανε μια *συνολική* αμοιβή, περιλαμβάνουσα και το ποσό της κοινωνικοασφαλιστικής εισφοράς, κατώτερη από την καταβαλλόμενη στις γυναίκες συναδέλφους του, θα μπορούσε βασίμως να επικαλεστεί τόσο το άρθρο 119 όσο και την οδηγία 75/117, που εκδόθηκε προς εκτέλεσή του. Κατά το μέτρο όμως που η εφαρμοστέα στον ενδιαφερόμενο νομοθεσία περιορίζεται στο να παρακρατεί, από αμοιβή *ίση* ανεξαρτήτως του φύλου του εργαζομένου, μια εισφορά κοινωνικής ασφαλίσεως επιβαλλόμενη αποκλειστικά στους άνδρες, η διάταξη δυνάμει της οποίας γίνεται η κράτηση αυτή εμπίπτει στα άρθρα 117 και 118 της Συνθήκης και στις οδηγίες 76/207 και 79/7. Όπως είδαμε, στο παρόν στάδιο εξελίξεως του κοινοτικού δικαίου, οι διατάξεις αυτές δεν εμποδίζουν μια διαφοροποίηση μεταχειρίσεως λόγω φύλου.

Είναι κατανοητή η δυσαρέσκεια όσων πλήττονται απ' αυτήν, και είναι ευκταία η ταχύτερη δυνατή θέσπιση μιας σχετικής κοινοτικής ρύθμισης. Όπως και να έχει το πράγμα, ενόσω η πρόταση οδηγίας που έχει υποβληθεί προς εξέταση στο Συμβούλιο δεν θα έχει αποκτήσει ισχύ νομοθετήματος, ένα μέτρο σαν το προσβαλλόμενο στην κύρια δίκη δεν μου φαίνεται ότι μπορεί να θεωρηθεί ασυμβίβαστο με το κοινοτικό δίκαιο, πρωτογενές ή παράγωγο.

Ας προσθέσω, χάριν πληρότητας, ότι η παρούσα ανάλυση δεν θα έπρεπε να ερμηνευτεί υπό την έννοια ότι είναι επιτρεπτή κάθε κράτηση επί του μισθού που θα πραγματοποιούνταν κατά τρόπο συνιστώντα διάκριση λόγω φύλου. Πράγματι, κάθε τέτοια εισφορά, που δεν θα ενέπιπτε στο πεδίο εφαρμογής ρητής εξαιρετικής διατάξεως, θα αντέβαινε προς το άρθρο 5 της οδηγίας 76/207, του οποίου έχετε δεχτεί το άμεσο αποτέλεσμα με την απόφαση Marshall (υπόθεση 152/84, απόφαση της 26ης Φεβρουαρίου 1986, Συλλογή 1986, σ. 723).

Ενόψει των παρατηρήσεων που προηγήθηκαν, σας προτείνω να απαντήσετε ως εξής στα ερωτήματα που υπέβαλε το Employment Appeal Tribunal:

Ενόψει των διατάξεων των άρθρων 1, παράγραφος 2, της οδηγίας 76/207 του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976 (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70) και 3, παράγραφοι 2 και 3, της οδηγίας 79/7 του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 1978 (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/003, σ. 160), μια κράτηση που πραγματοποιείται επί του ακαθάριστου μισθού μόνο των ανδρών εργαζομένων για τη θεμελίωση δικαιώματος συντάξεως επιζώντος στο πλαίσιο επαγγελματικού συστήματος δεν αντιβαίνει προς το κοινοτικό δίκαιο, στο παρόν στάδιο εξελίξεώς του.