ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
MICHAEL B. ELMER
της 30ής Σεπτεμβρίου 1997 *

1. Συνιστά διάκριση λόγω φύλου αντίθετη προς το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΚ μια διάταξη του κανονισμού περί αμοιβών ενός εργοδότη, σύμφωνα με την οποία παρέχεται στον εργαζόμενο αμοιβή υπό μορφή παροχής εκπτώσεων στα εισιτήρια συγκοινωνιών για το άτομο που συζεί με τον υπάλληλο και είναι αντιθέτου φύλου, αλλ' όχι και για το άτομο που συζεί με αυτόν αλλά είναι του ιδίου φύλου;

Η εκκρεμής ενώπιον του δικαστηρίου υπόθεση και τα υποβληθέντα προδικαστικά ερωτήματα

2. Στις 4 Ιουνίου 1993, η Lisa Grant προσλήφθηκε ως υπάλληλος γραφείου από την British Railways Board. Στις 31 Μαρτίου 1995, υπεισήλθε στη σύμβαση εργασίας ως νέος εργοδότης η South-West Trains, θυγατρική εταιρεία η οποία ανήκε εξ ολοκλήρου στην προηγούμενη εργοδότρια εταιρεία και η οποία ιδιωτικοποιήθηκε στις 4 Φεβρουαρίου 1996. Η ρήτρα υπ' αριθ. 18 της συμβάσεως εργασίας της L. Grant, η οποία τιτλοφορείται «Εκπτώσεις στα εισιτήρια συγκοινωνιών», ορίζει τα εξής:

«Θα δικαιούσθε τις παροχές δωρεάν και μειωμένων εισιτηρίων συγκοινωνιών που δικαιούνται οι υπάλληλοι του βαθμού σας. Τις παροχές αυτές θα δικαιούνται ο σύζυγός σας και τα συντηρούμενα από σας άτομα. Η χορήγηση των παροχών αυτών είναι στη διάκριση [του εργοδότη] και ανακαλείται σε περίπτωση καταχρήσεως.»

3. Οι ανωτέρω παροχές ρυθμίζονται περαιτέρω από τον Staff Travel Facilities Privilege Ticket Regulations (κανονισμός περί των πλεονεκτημάτων του προσωπικού όσον αφορά τα ταξίδια με προνομιακό εισιτήριο, στο εξής: Ticket Regulations), ο οποίος θεσπίστηκε από την British Railways Board και υιοθετήθηκε από τη South-West Trains μετά την ιδιωτικοποίηση. Η διάταξη 8 του Ticket Regulations, που τιτλοφορείται «Σύζυγοι και σύντροφοι», ορίζει μεταξύ άλλων τα ακόλουθα:

«Παρέχονται προνομιακά εισιτήρια στους υπαλλήλους για σύντροφο αντιθέτου φύλου (common law oposite sex spouse) εφόσον υποβληθεί κατά νόμο δήλωση ότι υφίσταται τουλάχιστον από διετίας σοβαρός δεσμός (...)»

4. Σύμφωνα με τις διατάξεις 10 και 11 του Ticket Regulations, ο εργαζόμενος δικαιούται επίσης τις αντίστοιχες παροχές για τα άγαμα τέκνα που ζουν υπό την ίδια με αυτόν στέγη. Η διάταξη 12 ορίζει περαιτέρω ότι «Προνομιακά εισιτήρια μπορούν να εκδοθούν (...) για συγγενή ο οποίος θεωρείται καλοπίστως ότι διαμένει μονίμως με τον αιτούντα φροντίζοντας το νοικοκυ-

* Γλώσσα του πρωτοτύπου: η δανική.

ριό και εξαρτάται απολύτως από αυτόν (...)», εφόσον ο εργαζόμενος ζει μόνος ή με ανάπηρο σύζυγο ή σύντροφο. Στη διάταξη αυτή ως «συγγενείς» νοούνται η μητέρα, ο πατέρας, ο αδελφός, η αδελφή, η θυγατέρα ή ο υιός.

5. Ο Potter, προκάτοχος της L. Grant, είχε υποβάλει κατά νόμο δήλωση ότι είχε σοβαρό δεσμό με τη γυναίκα με την οποία συζούσε για περίοδο 2 ετών και πλέον και βάσει της δηλώσεως αυτής του χορηγήθηκαν εκπτώσεις στα εισιτήρια για τη σύντροφό του.

6. Στις 9 Ιανουαρίου 1995, η L. Grant υπέβαλε ομοίως αίτηση, ζητώντας τη χορήγηση εκπτώσεων στα εισιτήρια για τη Jillian Percey, με την οποία συζούσε, υποβάλλοντας συγχρόνως δήλωση ότι συζούσε με «το άτομο που αναφέρεται ως σύντροφός μου (common law spouse) στην αίτησή μου για χορήγηση εκπτώσεων στα εισιτήρια στο πλαίσιο "σχέσεως ελεύθερης συμβιώσεως (common law relationship)" και ότι συζώ διαρκώς με το εν λόγω άτομο εδώ και 2 έτη τουλάχιστον (...)». Η αίτηση της L. Grant απορρίφθηκε με το αιτιολογικό ότι, σύμφωνα με τη διάταξη 8 του Ticket Regulations, οι εκπτώσεις στα εισιτήρια δεν χορηγούνταν για τα ιδίου φύλου συζώντα άτομα.

7. Η L. Grant άσκησε εν συνεχεία αγωγή κατά της South-West Trains ενώπιον του Industrial Tribunal, Southampton, United Kingdom, ισχυριζόμενη ότι το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΚ απαγορεύει την άρνηση καταβολής του τμήματος της αμοιβής της που συνίσταται σε παροχή εκπτώσεων στα εισιτήρια συγκοινωνιών για τη γυναίκα με την οποία συζεί, εφόσον ο άνδρας υπάλληλος υπό τις ίδιες περιστάσεις θα είχε λάβει την ίδια παροχή για τη γυναίκα σύντροφό του με την οποία συζεί.

8. Το Industrial Tribunal, με διάταξη που πρωτοκολλήθηκε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου στις 22 Ιουλίου 1996, ανέστειλε τη διαδικασία και υπέβαλε τα ακόλουθα ερωτήματα στο Δικαστήριο:

«1) Αντιβαίνει (με την επιφύλαξη του ερωτήματος 6 κατωτέρω) στην αρχή της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών, που καθιερώνουν το άρθρο 119 της Συνθήκης περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας και το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117 του Συμβουλίου, η άρνηση χορηγήσεως στον εργαζόμενο παροχής συνισταμένης σε εκπτώσεις στα εισιτήρια συγκοινωνιών για τον ιδίου φύλου άγαμο σύντροφο με το οποίο συζεί, εφόσον η παροχή αυτή χορηγείται για τους συζύγους ή τους αγάμους συντρόφους αντιθέτου φύλου που συζούν με κάποιον εργαζόμενο;

2) Περιλαμβάνει ο όρος "διακρίσεις φύλου", κατά την έννοια του άρθρου 119, τις διακρίσεις λόγω του γενετήσιου προσανατολισμού του εργαζομένου;

3) Περιλαμβάνει ο όρος "διακρίσεις φύλου", κατά την έννοια του άρθρου 119, τις διακρίσεις λόγω του φύλου του συντρόφου του εργαζομένου;

4) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο ερώτημα 1, έχει ο εργαζόμενος, στον οποίο αντιτάσσεται άρνηση χορηγήσεως της ως άνω παροχής, δικαίωμα κατά το κοινοτικό δίκαιο το οποίο μπορεί να επικαλεστεί απευθείας κατά του εργοδότη του;

5) Αντιβαίνει η εν λόγω άρνηση στις διατάξεις της οδηγίας 76/207 του Συμβουλίου;

6) Μπορεί ο εργοδότης να δικαιολογήσει την άρνηση αυτή αποδεικνύοντας μάλλον α) ότι σκοπός της ως άνω παροχής είναι η χορήγηση πλεονεκτημάτων σε συζύγους ή σε συντρόφους που τελούν σε κατάσταση ισοδύναμη με εκείνη των συζύγων και β) ότι οι σχέσεις μεταξύ συζώντων συντρόφων του ιδίου φύλου δεν θεωρούνταν κατά παράδοση και δεν θεωρούνται γενικώς από το κοινωνικό σύνολο ως ισοδύναμες με τον γάμο, παρά προβάλλοντας λόγους οικονομικής και οργανωτικής φύσεως που αφορούν τη συγκεκριμένη εργασιακή σχέση;»

Ποιοι είναι οι ισχύοντες εν προκειμένω κανόνες;

9. Με την απόφαση Garland [1], το Δικαστήριο έκρινε ότι η παροχή εκπτώσεως στα εισιτήρια συγκοινωνιών για τους υπαλλήλους και τα μέλη των οικογενειών τους πρέπει να θεωρείται αμοιβή υπό την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης.

10. Η 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 [2], η οποία σε ορισμένα σημεία διευκρινίζει το περιεχόμενο του άρθρου 119 της Συνθήκης [3], δεν έχει αυτοτελή σημασία όταν πρόκειται για αμοιβή επιπίπτουσα στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119. Επομένως, η οδηγία 75/117 δεν ασκεί επιρροή εν προκειμένω [4].

11. Η οδηγία 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 [5], δεν καλύπτει τις αμοιβές και συνεπώς δεν ασκεί επιρροή στη συγκεκριμένη περίπτωση.

12. Συνεπώς, στα ερωτήματα που υποβλήθηκαν στο Δικαστήριο πρέπει να δοθεί απάντηση βάσει αποκλειστικά του άρθρου

1 — Απόφαση της 9ης Φεβρουαρίου 1982, 12/81, Garland, Συλλογή 1982, σ. 359.

2 — ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42.

3 — Βλ. απόφαση της 8ης Απριλίου 1976, 43/75, Defrenne II, Συλλογή τόμος 1976, σ. 175, σκέψη 54.

4 — Βλ. σκέψη 12 της αποφάσεως Garland, η οποία παρατίθεται στην υποσημείωση 1.

5 — ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70.

119 της Συνθήκης. Ωστόσο, δεδομένου ότι οι ως άνω οδηγίες συμπληρώνουν και αναπτύσσουν τη βασική αρχή της ίσης μεταχειρίσεως του άρθρου 119 της Συνθήκης, η νομολογία του Δικαστηρίου που αφορά τις οδηγίες αυτές έχει μεγάλη σημασία για την υπό κρίση υπόθεση.

Γενικές παρατηρήσεις σχετικά με τις διακρίσεις λόγω φύλου

13. Με την απόφασή του της 30ής Απριλίου 1996 στην υπόθεση C-13/94, P. κατά S. [6] (στο εξής: P. κατά S.), το Δικαστήριο είχε την ευκαιρία να διατυπώσει μια επί της αρχής κρίση σχετικά με το πεδίο των κοινοτικών κανόνων που απαγορεύουν τις διακρίσεις λόγω φύλου. Η υπόθεση αφορούσε εργαζόμενο ο οποίος απολύθηκε διότι είχε ενημερώσει τον εργοδότη του ότι είχε πρόθεση να υποβληθεί σε διαδικασία αλλαγής φύλου. Το Δικαστήριο έκρινε ότι η απόλυση συνιστούσε διάκριση λόγω φύλου αντίθετη προς την οδηγία 76/207. Στη σκέψη 21, το Δικαστήριο απέδωσε μεγάλη σημασία στο γεγονός ότι οι διακρίσεις αυτές «οφείλονται κυρίως, αν όχι αποκλειστικά, στο φύλο του ενδιαφερομένου». Συνεπώς, κατά την κρίση του Δικαστηρίου, δεν ασκούσε επιρροή το γεγονός ότι η διάκριση οφειλόταν στην τρανσεξουαλικότητα της P.

6 — Συλλογή 1996, σ. I-2143.

14. Θα αναφερθώ ειδικότερα στη σκέψη 19 έως 22 της αποφάσεως, όπου το Δικαστήριο είπε τα ακόλουθα:

«Εξάλλου, όπως έχει επανειλημμένα δεχθεί το Δικαστήριο, το δικαίωμα κάθε ατόμου να μην υφίσταται διακρίσεις λόγω του φύλου του αποτελεί ένα από τα θεμελιώδη δικαιώματα του ανθρώπου, των οποίων την προστασία οφείλει να εξασφαλίζει το Δικαστήριο (βλ., την απόφαση της 15ης Ιουνίου 1978 στην υπόθεση 149/77, Defrenne, Συλλογή τόμος 1978, σ. 419, σκέψεις 26 και 27, και την απόφαση της 20ής Μαρτίου 1984 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις 75/82 και 117/82, Razzouk και Beydoun κατά Επιτροπής, Συλλογή 1984, σ. 1509, σκέψη 16) [σκέψη 19].

Υπό τις συνθήκες αυτές, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας εμπίπτουν μόνον οι διακρίσεις που οφείλονται στο γεγονός ότι ο υφιστάμενος τη διάκριση ανήκει στο ένα από τα δύο φύλα. Αν ληφθεί υπόψη ο σκοπός της οδηγίας και η φύση των δικαιωμάτων στην προστασία των οποίων αποσκοπεί, είναι σαφές ότι η οδηγία εφαρμόζεται και στις διακρίσεις που οφείλονται, όπως εν προκειμένω, στην αλλαγή φύλου του ενδιαφερομένου [σκέψη 20].

Πράγματι, οι διακρίσεις αυτές οφείλονται κυρίως, αν όχι αποκλειστικά, στο φύλο του ενδιαφερομένου. Έτσι, σε περίπτωση απολύσεως για τον λόγο ότι ο ενδιαφερόμενος έχει την πρόθεση να υποβληθεί ή έχει ήδη υποβληθεί σε αλλαγή φύλου, υφίσταται δυσμενής μεταχείριση του ενδιαφερομένου έναντι των ατόμων που ανήκουν στο φύλο στο οποίο θεωρητικά ανήκε και ο ενδιαφερόμενος πριν από την αλλαγή αυτή [σκέψη 21].

Η επίδειξη ανοχής έναντι αυτής της δυσμενούς διακρίσεως θα προσέκρουε στον σεβασμό της αξιοπρέπειας και της ελευθερίας, τον οποίο μπορεί να αξιώνει ο ενδιαφερόμενος και τον οποίο πρέπει να διασφαλίζει το Δικαστήριο [σκέψη 22]».

15. Με την απόφαση αυτή το Δικαστήριο έκανε, κατά την γνώμη μου, ένα αποφασιστικό βήμα πέρα από την ερμηνεία της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως που βασίζεται στην παραδοσιακή σύγκριση μεταξύ εργαζομένου άνδρα και εργαζομένης γυναίκας. Το Δικαστήριο έκρινε συνεπώς ότι δεν έχει σημασία το γεγονός ότι δεν υπήρχε κανένας λόγος να υποστηριχθεί ότι μια γυναίκα η οποία θα επιθυμούσε να υποβληθεί σε διαδικασία αλλαγής φύλου θα είχε τύχει ευνοϊκότερης μεταχειρίσεως απ' ό,τι ο άνδρας που θα επιθυμούσε να πράξει το ίδιο. Θα αναφερθώ ειδικότερα στη σκέψη 20 της αποφάσεως, όπου το Δικαστήριο αρνήθηκε να περιορίσει την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως απλώς και μόνο στις διακρίσεις που οφείλονται στο γεγονός ότι ένα άτομο ανήκει στο ένα ή στο άλλο φύλο. Το ουσιώδες στοιχείο ήταν ότι η διάκριση οφειλόταν αποκλειστικά, ή βασικά, στο φύλο. Ως εκ τούτου, το Δικαστήριο, κατά τη γνώμη μου, ερμήνευσε την κοινοτική αρχή της ίσης μεταχειρίσεως κατά τρόπο ο οποίος καθιστά την αρχή κατάλληλη προς εφαρμογή στις περιπτώσεις διακρίσεων λόγω φύλου που άγονται ενώπιον των δικαστηρίων στη σημερινή κοινωνία.

16. Η απόφαση του Δικαστηρίου στην απόφαση P. κατά S. αφορούσε τυπικά την οδηγία 76/207, αλλά λόγω του γενικού χαρακτήρα της έχει σημασία και για το άρθρο 119 της Συνθήκης, το οποίο θεσπίζει τη βασική αρχή περί απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω φύλου. Προκειμένου η αρχή αυτή να καταστεί πλήρως αποτελεσματική, πρέπει, κατά τη γνώμη μου, όπως και στην υπόθεση P. κατά S., το άρθρο 119 της Συνθήκης να ερμηνευθεί ως απαγορεύον μορφές διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων που οφείλονται αποκλειστικά, ή βασικά, στο φύλο. Η διάταξη πρέπει περαιτέρω, προκειμένου να είναι αποτελεσματική, να ερμηνευθεί ως απαγορεύουσα τις διακρίσεις εις βάρος των εργαζομένων που οφείλονται όχι μόνο στο φύλο του εργαζομένου αλλά και στο φύλο του τέκνου, του γονέα ή άλλου ατόμου που εξαρτάται από τον εργαζόμενο. Συνεπώς, η διάταξη πρέπει να θεωρηθεί ότι απαγορεύει, για παράδειγμα, την εκ μέρους του εργοδότη άρνηση καταβολής επιδόματος στέγης στον εργαζόμενο για υιούς κάτω των 18 ετών που ζουν υπό την ίδια με αυτόν στέγη, εφόσον καταβάλλει το επίδομα αυτό όταν πρόκειται, υπό παρόμοιες περιστάσεις, για θυγατέρες που ζουν υπό την ίδια στέγη. Μια τέτοια ερμηνεία, η οποία γενικώς αποδίδει σημασία στο γεγονός ότι το φύλο αποτελεί τον παράγοντα που γεννά τη δυσμενή διάκριση, φαίνεται επίσης να συμφωνεί με τη διατύπωση του άρθρου 119, το οποίο στο πρώτο εδάφιο όντως αναφέρεται στην αρχή της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, αλλά στο τρίτο εδάφιο διευρύνει την αρχή αυτή κάνοντας λόγο γενικότερα για «ισότητα αμοιβής χωρίς διακρίσεις φύλου». Το άρθρο 119 της Συνθήκης πρέπει συνεπώς να ερμηνευθεί ως καλύπτον όλες τις περιπτώσεις κατά τις οποίες το φύλο αποτελεί αντικειμενικά τον λόγο για τον οποίο ένας εργαζόμενος αμείβεται λιγότερο.

17. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι, όταν εξετάζεται εάν υφίσταται διάκριση λόγω φύλου, η εκτίμηση πρέπει να είναι αμιγώς αντικειμενική. Το αποφασιστικό σημείο είναι αν από νομική άποψη ή στην πράξη υφίσταται αντικειμενικά διάκριση λόγω φύλου και όχι ποια ήσαν τα υποκειμενικά κίνητρα του εργοδότη που προέβη στη διάκριση. Η οριοθέτηση του πεδίου εφαρμογής του άρθρου 119 πρέπει να απαλλαγεί απ' όλες τις περί ηθικής αντιλήψεις που μπορεί

να ποικίλλουν από κράτος σε κράτος και αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου. Μόνον η αμιγώς αντικειμενική εκτίμηση διασφαλίζει τη σαφήνεια και την προβλεψιμότητα, οι οποίες έχουν καθοριστική σημασία από την άποψη της ασφάλειας δικαίου. Στην υπόθεση P. κατά S., οι περί ηθικής αντιλήψεις σχετικά με την τρανσεξουαλικότητα δεν επηρέασαν καθόλου την απόφαση του Δικαστηρίου. Το Δικαστήριο τόνισε συναφώς ότι η Συνθήκη δεν μπορεί να ερμηνεύεται με βάση τις περί ηθικής αντιλήψεις που επικρατούν σε ένα κράτος μέλος (βλ. *επίσης επί του σημείου αυτού* την απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 1991, C-159/90, Society for the Protection of Unborn Children Ireland) [7].

18. Συνοψίζοντας, θεωρώ ότι το άρθρο 119 της Συνθήκης καλύπτει όλες τις περιπτώσεις κατά τις οποίες, βάσει αντικειμενικής εκτιμήσεως, υφίσταται από νομική άποψη ή στην πράξη δυσμενής διάκριση οφειλόμενη αποκλειστικά ή βασικά στο φύλο.

Υφίσταται εν προκειμένω δυσμενής διάκριση λόγω φύλου;

19. Η South-West Trains, η Γαλλική Κυβέρνηση και το Ηνωμένο Βασίλειο ισχυρίζονται ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση υφίσταται διάκριση όχι λόγω φύλου, αλλά λόγω γενετήσιου προσανατολισμού.

20. Η εξέταση του ζητήματος αν, από νομική άποψη ή στην πράξη, υφίσταται διάκριση λόγω φύλου πρέπει να ξεκινήσει από τη διεξοδική ανάλυση του περιεχομένου της διατάξεως 8 του Ticket Regulations. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, ο εργαζόμενος δικαιούται την παροχή εκπτώσεων στα εισιτήρια συγκοινωνιών για το άτομο με το οποίο συζεί και είναι αντιθέτου φύλου, αλλά όχι αν το άτομο αυτό είναι του ιδίου φύλου. Πρέπει συνεπώς να εξεταστεί αν αυτή η διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των δύο περιπτώσεων οφείλεται, από αντικειμενική άποψη, αποκλειστικά ή βασικά στο φύλο.

21. Πρέπει γενικότερα να τονιστεί ότι η παροχή εκπτώσεων στα εισιτήρια συγκοινωνιών αποτελεί, σύμφωνα με τον Ticket Regulations, στην πραγματικότητα οικογενειακή παροχή. Σύμφωνα με τις διατάξεις 10 έως 12 του εν λόγω κανονισμού, ο εργαζόμενος δικαιούται την παροχή εκπτώσεων στα εισιτήρια συγκοινωνιών για τα τέκνα του και τους στενούς συγγενείς του εφόσον τους συντηρεί, ο δε γενετήσιος προσανατολισμός του εργαζομένου ή των συγγενών του δεν ασκεί, σύμφωνα με τις διατάξεις αυτές, καμία επιρροή. Αν συνεπώς η L. Grant συντηρούσε τέκνο ή τη μητέρα της ή τον πατέρα της, θα της είχε χορηγηθεί, γι' αυτούς, η παροχή εκπτώσεων στα εισιτήρια συγκοινωνιών, ανεξάρτητα από τον γενετήσιο προσανατολισμό της.

7 — Συλλογή 1991, σ. I-4685.

22. Στη περίπτωση που ο εργαζόμενος δικαιούται επιπλέον, σύμφωνα με τη διάταξη 8 του Ticket Regulations, παροχή εκπτώσεων στα εισιτήρια συγκοινωνιών για το άτομο με το οποίο συζεί, ισχύει στην περίπτωση αυτή, σύμφωνα με τη διατύπωση της εν λόγω διατάξεως, ό,τι ισχύει για την παροχή βάσει των διατάξεων 10 έως 12. Η παροχή αυτή αποτελεί στην πραγματικότητα οικογενειακή παροχή. Η διάταξη 8, όπως και οι διατάξεις 10 έως 12, δεν κάνουν καμία αναφορά στον γενετήσιο προσανατολισμό του εργαζομένου ή του ατόμου που συζεί με αυτόν, οπότε, εν όψει του αντικειμενικού περιεχομένου της διατάξεως αυτής, το ζήτημα του γενετήσιου προσανατολισμού δεν ασκεί καμία επιρροή στο δικαίωμα επί της σχετικής παροχής. Ομοίως, η South-West Trains δεν εξετάζει τον γενετήσιο προσανατολισμό του εργαζομένου ούτε απαιτώντας από αυτόν να παράσχει σχετικά στοιχεία στη δήλωση που πρέπει να υποβάλει ούτε προβαίνοντας σε επιθεώρηση της κοινής κατοικίας.

23. Η διάταξη 8 του Ticket Regulations εξαρτά αντιθέτως ρητώς το δικαίωμα επί της παροχής από την προϋπόθεση ότι το άτομο που συζεί με τον εργαζόμενο πρέπει να είναι αντιθέτου φύλου. Επομένως, η διάκριση που εισάγεται, σύμφωνα με το αντικειμενικό περιεχόμενο της διατάξεως, στηρίζεται αποκλειστικά στο φύλο. Το φύλο είναι απλούστατα το μοναδικό αποφασιστικό κριτήριο της διατάξεως αυτής. Αν ο κανόνας τηρούσε ουδέτερη στάση ως προς το φύλο, οπότε η παροχή θα χορηγούνταν, χωρίς διακρίσεις, σε όλους τους εργαζόμενους που υπέβαλαν δήλωση ότι για δύο τουλάχιστον έτη συζούσαν στα πλαίσια σταθερού δεσμού, η L. Grant θα είχε λάβει την επίμαχη αμοιβή η οποία, σύμφωνα με τα στοιχεία που προσκόμισε και τα οποία δεν αντικρούστηκαν, ισοδυναμεί ετησίως με 1 000 λίρες στερλίνες (UK£) (που αντιστοιχούν σε 1 500 ECU). Επομένως το φύλο αποτελεί, από αντικειμενική άποψη, τον παράγοντα ο οποίος προκαλεί μισθολογική διάκριση εις βάρος συγκεκριμένης ομάδας εργαζομένων.

24. Συνεπώς, η διάταξη 8 του Ticket Regulations εξαρτά τη χορήγηση της επίμαχης αμοιβής από το φύλο του εργαζομένου, στο μέτρο που ο εργαζόμενος πρέπει να έχει αντίθετο φύλο από εκείνο του ατόμου με το οποίο συζεί. Ταυτοχρόνως, η διάταξη αυτή συνεπάγεται ότι το άτομο που συζεί με τον υπάλληλο πρέπει να είναι αντιθέτου φύλου. Συνεπώς, το αν πληρούται ή όχι η προϋπόθεση χορηγήσεως της παροχής εξαρτάται τόσο από το φύλο του εργαζομένου όσο και από το φύλο του ατόμου με το οποίο συζεί. Η παροχή εκπτώσεων στα εισιτήρια συγκοινωνιών μπορεί να χορηγηθεί σε εργαζόμενη γυναίκα μόνον εφόσον το άτομο με το οποίο συζεί είναι άνδρας. Η παροχή εκπτώσεων στα εισιτήρια συγκοινωνιών μπορεί να χορηγηθεί σε άνδρα εργαζόμενο μόνον εφόσον το άτομο με το οποίο συζεί είναι γυναίκα.

25. Το γεγονός ότι η διάταξη 8 του Ticket Regulations δεν αναφέρει συγκεκριμένο φύλο ως κριτήριο για τη διάκριση, αλλά παραθέτει ένα πιο αφηρημένο κριτήριο («αντιθέτου φύλου»), είναι κατά τη γνώμη μου άνευ σημασίας, δεδομένου ότι το καθοριστικό στοιχείο, όπως αναφέρεται στην απόφαση P. κατά S., είναι αν η διάκριση οφείλεται, αποκλειστικά ή βασικά, στο φύλο και, αντιθέτως, δεν μπορεί να έχει αποφασιστική σημασία το αν αυτή η διάκριση στηρίζεται, από νομική άποψη ή στην πράξη, σε συγκεκριμένο φύλο.

26. Υπό το φως των προαναφερθέντων, η γνώμη μου είναι ότι η διάταξη που περιέχει ο κανονισμός περί αμοιβών ενός εργοδότη, σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος δικαιούται παροχή εκπτώσεων στα εισιτήρια συγκοινωνιών για το άτομο με το οποίο συζεί και το οποίο είναι του αντιθέτου φύλου, ενώ δεν δικαιούται την

παροχή αυτή για το άτομο του ιδίου φύλου με το οποίο συζεί, συνιστά δυσμενή διάκριση λόγω φύλου εμπίπτουσα στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119 της Συνθήκης.

Μήπως η υπόθεση αφορά ζήτημα οικογενειακού δικαίου, μη εμπίπτον στη Συνθήκη;

27. Πρέπει ωστόσο να εξεταστεί περαιτέρω αν η διάκριση αυτή αποτελεί συνέπεια του οικογενειακού δικαίου που ισχύει στο συγκεκριμένο κράτος μέλος. Η Επιτροπή υποστήριξε συναφώς ότι η συγκεκριμένη περίπτωση αφορά τον ορισμό της έννοιας «common law spouse» και επομένως ένα νομικό ζήτημα οικογενειακού δικαίου το οποίο δεν εμπίπτει στη Συνθήκη ΕΚ.

28. Αν η διάταξη 8 του Ticket Regulations είχε καθορίσει ως αποφασιστικό κριτήριο το αν ο εργαζόμενος και το άτομο με το οποίο συζεί έχουν συνάψει γάμο, αυτό θα αποτελούσε, κατά τη γνώμη μου, περιορισμό της παροχής εκπτώσεων στα εισιτήρια συγκοινωνιών μη αντιβαίνοντα προς το κοινοτικό δίκαιο, διότι θα στηριζόταν σε μια έννοια του οικογενειακού δικαίου της οποίας το περιεχόμενο καθορίζεται από τα κράτη μέλη.

29. Τούτο προϋποθέτει ωστόσο ότι οι εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες, καθώς και οι σύζυγοί τους, τυγχάνουν της αυτής μεταχείρισεως. Αν ένας εργοδότης, βάσει της δικής του περί ηθικής αντιλήψεως, επιθυμούσε για παράδειγμα να ανακόψει τη διάλυση των παραδοσιακών ρόλων μεταξύ των δύο φύλων χορηγώντας ειδική παροχή στους εργαζόμενους των οποίων η σύζυγος παραμένει στο σπίτι και αρνούμενος να χορηγήσει ανάλογη παροχή στις εργαζόμενες των οποίων ο σύζυγος παραμένει στο σπίτι, ο κανόνας αυτός θα ήταν αντίθετος προς το άρθρο 119 της Συνθήκης, δεδομένου ότι θα συνεπαγόταν διάκριση στηριζόμενη στο φύλο τόσο των εργαζομένων όσο και των συζύγων τους και δεν θα παρέπεμπε απλώς σε ορισμένη νομική κατάσταση του οικογενειακού δικαίου.

30. Η διάταξη 8 του Ticket Regulations δεν παραπέμπει ωστόσο σε μια έννοια στην οποία αντιστοιχεί μια νομική κατάσταση του αγγλικού οικογενειακού δικαίου, αλλ' αντιθέτως χρησιμοποιεί την έκφραση «common law spouse». Η έκφραση αυτή δεν αντιστοιχεί στην Αγγλία σε κάποια νομική έννοια του statute law ή του common law. Το αγγλικό δίκαιο έχει εισαγάγει την ισότητα μεταξύ συζύγων και προσώπων που συζούν μόνο σε περιορισμένους τομείς, για παράδειγμα στη νομοθεσία περί μισθώσεων, και στις περιπτώσεις αυτές χρησιμοποιούνται πιο ακριβείς διατυπώσεις, όπως για παράδειγμα «a man and a woman who lived with each other as husband and wife» (ένας άνδρας και μια γυναίκα που συζούν ως σύζυγοι). Οι διατάξεις αυτές φαίνεται ότι προϋποθέτουν γενικώς ότι οι ενδιαφερόμενοι έχουν κοινό οικογενειακό προϋπολογισμό, κοινή κοινωνική ζωή, καθώς και σεξουαλικές σχέσεις, μολονότι η έλλειψη των σχέσεων αυτών δεν είναι καθοριστική [8].

8 — Βλ., για περισσότερα στοιχεία, P. M. Bromley και N. V. Lowe: *Family Law*, 8η έκδ., σ. 5 επ.

31. Συνεπώς, η έκφραση «common law spouse» και άλλες παρόμοιες εκφράσεις δεν χρησιμοποιούνται στο αγγλικό οικογενειακό δίκαιο, σε μια δε υπόθεση που αφορούσε τον τομέα του κοινωνικοασφαλιστικού δικαίου [9] τα μέλη του House of Lords υπήρξαν επιφυλακτικά όσον αφορά τη χρησιμοποίηση της εκφράσεως αυτής με νομική έννοια, τονίζοντας, μεταξύ άλλων, ότι η εν λόγω υπόθεση αφορούσε «μια άγαμη γυναίκα που καλείται κοινώς, αν και όχι πολύ ορθώς, "common law wife"». Η έκφραση «common law spouse» πρέπει συνεπώς να θεωρηθεί ότι αποτελεί απλά μια έκφραση του καθημερινού λόγου χωρίς ακριβές περιεχόμενο, δυνάμενο να μεταβάλλεται ανάλογα με την εξέλιξη των γενικών αντιλήψεων, οπότε τίποτε κατ' αρχήν δεν εμποδίζει την επέκταση της έκφρασης «common law spouse» και στα άτομα του ιδίου φύλου που συζούν [10].

32. Το ότι δύο άτομα του ιδίου φύλου μπορούν στο Ηνωμένο Βασίλειο να θεωρούνται common law spouses προκύπτει εξάλλου, κατ' αντιδιαστολή, από τη διάταξη 8 του Ticket Regulations της South-West Trains. Αν μόνον άτομα διαφορετικού φύλου μπορούσαν να είναι common law spouses, θα ήταν περιττό να γίνεται λόγος στις διατάξεις αυτές για common law *opposite sex* spouse (σύντροφος αντιθέτου φύλου).

33. Η ίδια όμως η εταιρία South-West Trains εισήγαγε στην έκφραση τον περιορισμό αυτό που δημιουργεί δυσμενείς διακρίσεις λόγω φύλου.

34. Επομένως, η διάκριση λόγω φύλου δεν *απορρέει εν προκειμένω από το οικογενειακό* δίκαιο που ισχύει στο οικείο κράτος μέλος και δεν εκφεύγει για τον λόγο αυτό του πεδίου του κοινοτικού δικαίου.

Μπορεί η δυσμενής διάκριση λόγω φύλου να δικαιολογηθεί με βάση τις περί ηθικής αντιλήψεις του εργοδότη;

35. Το γεγονός ότι η South-West Trains περιόρισε το δικαίωμα των εργαζομένων επί της παροχής εκπτώσεως στα εισιτήρια συγκοινωνιών για τα άτομα με τα οποία συζούν μόνον εφόσον τα άτομα αυτά είναι αντιθέτου φύλου αντιστοιχεί, σύμφωνα με τη δικογραφία, στην επιθυμία της εταιρίας να ευνοήσει μόνον τα άτομα που είναι έγγαμα ή συζούν στο πλαίσιο ετεροφυλοφιλικής σχέσεως, αντίθετα προς τα άτομα που συζούν στο πλαίσιο ομοφυλοφιλικής σχέσεως, δεδομένου ότι η συμβίωση ατόμων του ιδίου φύλου στο Ηνωμένο Βασίλειο δεν

9 — Davis κατά Johnson [1979] AC 264, [1978] 1 All ER 1132, HL.

10 — Στο αγγλικό δίκαιο των συμβάσεων, χρησιμοποιείται εξάλλου η έκφραση «agency of cohabitation» με τη σημασία ότι, υπό συγκεκριμένες περιστάσεις, ένα άτομο μπορεί να αντλήσει από τη συμβίωση δικαίωμα διενέργειας ορισμένων νομικών πράξεων, οι οποίες δεσμεύουν το άτομο με το οποίο συζεί (βλ. Cheshire, Fifoot & Furmston: *Law of Contract*, 13η έκδ., σ. 491 επ.). Η κτήση του δικαιώματος αυτού στηρίζεται στον τρόπο με τον οποίο η κοινωνία αντιλαμβάνεται τη σταθερότητα και τη φύση της συμβιώσεως και δεν φαίνεται συνεπώς να υπάρχει κατ' αρχήν κάτι που να εμποδίζει ώστε τα άτομα του ιδίου φύλου που συζούν να μπορούν και αυτά να πληρούν τις προϋποθέσεις της «agency of cohabitation».

εξομοιώνεται, σύμφωνα με την παραδοσιακή αντίληψη, με ετεροφυλοφιλική σχέση. Επομένως, σύμφωνα με το έκτο ερώτημα του αιτούντος δικαστηρίου, πρέπει να εξεταστεί αν η διάκριση λόγω φύλου μπορεί να δικαιολογηθεί βάσει αντιλήψεων περί ηθικής.

36. Η L. Grant ισχυρίζεται ότι μια διάκριση εμπίπτουσα στο άρθρο 119 της Συνθήκης μπορεί να δικαιολογηθεί μόνο για ουσιώδεις οικονομικούς ή εμπορικούς λόγους ή αν επιβάλλεται από τον νόμο. Αντιθέτως, ένας εργοδότης δεν μπορεί να δικαιολογήσει μια δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, απαγορευόμενη από τη Συνθήκη, επικαλούμενος τις δικές του περί ηθικής αντιλήψεις, έστω κι αν αυτές μπορεί να αντιστοιχούν στην κρατούσα αντίληψη περί ηθικής στο οικείο κράτος μέλος.

37. Θα αρχίσω την εξέταση του ζητήματος αυτού τονίζοντας το γεγονός ότι το Δικαστήριο, καλούμενο να εκτιμήσει αν μια διάκριση λόγω φύλου μπορεί ενδεχομένως να είναι δικαιολογημένη, διακρίνει κατά παράδοση μεταξύ άμεσης και έμμεσης διακρίσεως [11], ανάλογα με το αν απορρέει άμεσα από τα εφαρμοζόμενα νομικά κριτήρια (άμεση διάκριση) ή αν, χωρίς να προκύπτει άμεσα από τα χρησιμοποιούμενα νομικά κριτήρια, αποδεικνύεται ότι στην πράξη είναι εις βάρος ενός από τα δύο φύλα (έμμεση διάκριση). Το Δικαστήριο φαίνεται να δέχεται τη δυνατότητα δικαιολογήσεως βάσει αντικειμενικών περιστάσεων μόνο σε περίπτωση έμμεσης διακρίσεως [12].

38. Εν προκειμένω, η διάκριση λόγω φύλου απορρέει άμεσα από το νομικό κριτήριο που παρατίθεται στη διάταξη 8 του Ticket Regulations και, σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, μια τέτοια άμεση διάκριση δεν μπορεί να δικαιολογηθεί με επίκληση αντικειμενικών περιστάσεων.

39. Ακόμη κι αν υποτεθεί ότι πρόκειται για έμμεση διάκριση, δυνάμενη να δικαιολογηθεί βάσει αντικειμενικών περιστάσεων, δύσκολα μπορώ να δω πώς μια τέτοια διάκριση, όπως η προκείμενη, θα μπορούσε να δικαιολογηθεί με επίκληση αντικειμενικών περιστάσεων. Οι οικογενειακές δαπάνες του εργαζομένου που αφορούν τα ταξίδια με τραίνο πρέπει, εφόσον οι λοιπές συνθήκες είναι ίδιες, να είναι του ιδίου ύψους είτε πρόκειται για συμβίωση μεταξύ ατόμων αντιθέτου φύλου είτε για συμβίωση μεταξύ ατόμων του ιδίου φύλου. Στην πραγματικότητα, ο μόνος λόγος που προβάλλει η South-West Trains αντιστοιχεί σ' ένα αμιγώς υποκειμενικό στοιχείο, ήτοι στο ότι προτίθεται να μεταχειριστεί διαφορετικά τους ομοφυλόφιλους απ' ό,τι τους ετεροφυλόφιλους. Πρόκειται συνεπώς, κατά τη γνώμη μου, για αμιγώς υποκειμενική αιτιολόγηση και όχι για επίκληση αντικειμενικών περιστάσεων, όπως είναι οι στατιστικοί υπολογισμοί που αφορούν την αξία

11 — Βλ. αποφάσεις της 8ης Νοεμβρίου 1990, C-177/88, Dekker, Συλλογή 1990, σ. I-3941, σκέψη 13· της 7ης Φεβρουαρίου 1991, C-184/89, Nimz, Συλλογή 1991, σ. I-297, σκέψη 15, και της 27ης Οκτωβρίου 1993, C-127/92, Enderby, Συλλογή 1993, σ. I-5535, σκέψη 14.

12 — Βλ. τη σκέψη 13 της αποφάσεως Dekker, παρατεθείσας στην υποσημείωση 11, σε συνδυασμό με τη σκέψη 10 της αποφάσεως Enderby, παρατεθείσας επίσης στην υποσημείωση 11.

των εισφορών που έχουν καταβληθεί σε ορισμένα είδη συνταξιοδοτικών συστημάτων που σχετίζονται με την προσδοκώμενη μέση διάρκεια ζωής των ανδρών και των γυναικών [13].

40. Η αιτιολογία της South-West Trains δεν ισοδυναμεί στη πραγματικότητα παρά με την επιθυμία του εργοδότη αυτού, βάσει των ιδιαίτερων αντιλήψεών του περί ηθικής, να αποκλείσει την εφαρμογή μιας θεμελιώδους κοινοτικής αρχής έναντι ορισμένων ατόμων τα οποία ζουν κατά τρόπο που δεν είναι της αρεσκείας του.

41. Το αν η ιδιαίτερη αντίληψη περί ηθικής που έχει ο εργοδότης αυτός αντιστοιχεί στην κρατούσα αντίληψη στο Ηνωμένο Βασίλειο δεν ασκεί καμία επιρροή στο πλαίσιο αυτό. Σύμφωνα με τη Συνθήκη, το Δικαστήριο οφείλει να διασφαλίζει την τήρηση του δικαίου, ενώ αντιθέτως η αποστολή του δεν συνίσταται στη διαφύλαξη των περί ηθικής αντιλήψεων που επικρατούν είτε στα διάφορα κράτη μέλη είτε στην Κοινότητα και εξάλλου δεν διαθέτει προς τούτο ούτε τη σχετική πρακτική δυνατότητα ούτε σχετική πολιτική εντολή. Αν έπρεπε να γίνει επιλογή εντός της Κοινότητας μεταξύ διαφόρων αντιλήψεων περί ηθικής, αυτό θα ήταν αναμφίβολα έργο των πολιτικών οργάνων της Κοινότητας, δηλαδή εκείνων που καταρτίζουν τις συνθήκες, ή ενδεχομένως του κοινοτικού νομοθέτη.

42. Εξάλλου, δεν υπάρχει κανένα στοιχείο ούτε στη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε στη Συνθήκη περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας βάσει του οποίου να μπορεί να υποστηριχθεί ότι τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που απορρέουν από τη Συνθήκη ΕΚ, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος που έχει ένα άτομο να μην υφίσταται δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, δεν πρέπει να εφαρμόζεται στους ομοφυλόφιλους, στους ανάπηρους, στα πρόσωπα συγκεκριμένης εθνικής καταγωγής ή στα άτομα που έχουν ορισμένες θρησκευτικές πεποιθήσεις. Η ισότητα ενώπιον του νόμου αποτελεί θεμελιώδη αρχή κάθε κοινωνίας διεπομένης από το δίκαιο και επομένως και της Κοινότητας. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που απορρέουν από το κοινοτικό δίκαιο ισχύουν για όλους χωρίς διάκριση και για τα 35 εκατομμύρια περίπου κατοίκων της Κοινότητας οι οποίοι, σύμφωνα με τη χρησιμοποιούμενη μέθοδο υπολογισμού, είναι ομοφυλόφιλοι [14].

43. Συμπερασματικώς, θεωρώ ότι η απάντηση που πρέπει να δοθεί στο τμήμα αυτό των υποβληθέντων ερωτημάτων πρέπει να είναι ότι η προαναφερθείσα δυσμενής διάκριση λόγω φύλου δεν μπορεί να δικαιολογηθεί με την επίκληση του ότι ο εργοδότης επιθυμεί να ευνοήσει τα ετεροφυλόφιλα ζευγάρια έναντι των ομοφυλόφιλων.

Απευθείας εφαρμογή

44. Με το τέταρτο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά αν το άρθρο 119 της Συνθήκης έχει απευθείας εφαρμογή και αν συνεπώς είναι δυνατόν, σε μια υπόθεση όπως εν προκειμένω, να γίνει ευθέως επίκληση του άρθρου αυτού ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων.

13 — Βλ. αποφάσεις της 28ης Σεπτεμβρίου 1994, C-200/91, Coloroll Pension Trustees, Συλλογή 1994, σ. I-4389, σκέψεις 76 επ., και της 22ας Δεκεμβρίου 1993, C-152/91, Neath, Συλλογή 1993, σ. I-6935, σκέψεις 28 έως 33.

14 — Βλ. συναφώς τη σκέψη 22 της αποφάσεως P. κατά S., παρατεθείσας στην υποσημείωση 14.

45. Το Δικαστήριο, ήδη με την απόφαση Defrenne [15], έχει κρίνει ότι το άρθρο 119 έχει απευθείας εφαρμογή στην περίπτωση αμέσων διακρίσεων, δηλαδή διακρίσεων που μπορούν να διαπιστωθούν με βάση τα κριτήρια που περιέχει η διάταξη αυτή. Το Δικαστήριο παραθέτει συναφώς ως παράδειγμα τις διακρίσεις που απορρέουν από διατάξεις νομοθετικής φύσεως ή από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθώς και διακρίσεις όσον αφορά την αμοιβή στην ίδια ιδιωτική ή δημόσια επιχείρηση ή υπηρεσία, δεδομένου ότι τέτοιες διακρίσεις μπορούν να διαπιστωθούν βάσει αμιγώς νομικής αναλύσεως της καταστάσεως.

46. Στην προκειμένη περίπτωση, η διάκριση εις βάρος των εργαζομένων που συζούν με άτομο του ιδίου φύλου, σε σχέση με τους εργαζόμενους που συζούν με άτομο του αντιθέτου φύλου, αφορά μία και την αυτή επιχείρηση και ένα και το αυτό σύνολο κανόνων, ήτοι τη South-West Trains και τη διάταξη 8 του Ticket Regulations. Πρέπει συνεπώς να θεωρηθεί ότι πληρούται η προϋπόθεση από την οποία εξαρτάται το άμεσο αποτέλεσμα του άρθρου 119.

47. Συνεπώς, το εθνικό δικαστήριο οφείλει να μεριμνά ώστε η κατηγορία των υπαλλήλων που έχει τεθεί σε μειονεκτική θέση να τυγχάνει της ίδιας μεταχειρίσεως με την κατηγορία των προνομιούχων εργαζομένων [16] και συνεπώς να μεριμνά ώστε οι εργαζόμενοι της South-West Trains που συζούν με άτομο του ιδίου φύλου να τυγχάνουν της ίδιας μεταχειρίσεως με τους εργαζόμενους που συζούν με άτομο αντιθέτου φύλου και στους οποίους χορηγείται η παροχή εκπτώσεων στα εισιτήρια συγκοινωνιών για το άτομο αυτό.

48. Στο ερώτημα αυτό πρέπει συνεπώς να δοθεί κατά τη γνώμη μου η απάντηση ότι το άρθρο 119 της Συνθήκης έχει απευθείας εφαρμογή και ότι εναπόκειται στα εθνικά δικαστήρια να μεριμνούν ώστε η κατηγορία των εργαζομένων που βρίσκεται σε μειονεκτική θέση να τυγχάνει της ίδιας μεταχειρίσεως με την κατηγορία των προνομιούχων εργαζομένων.

Διαχρονικά αποτελέσματα

49. Το Ηνωμένο Βασίλειο ζήτησε με τις παρατηρήσεις του από το Δικαστήριο να περιορίσει τα διαχρονικά αποτελέσματα της αποφάσεως σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στα υποβληθέντα ερωτήματα. Το Ηνωμένο Βασίλειο δεν επανέλαβε το αίτημα αυτό κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ούτε προσκόμισε στοιχεία για να αποδείξει ότι είναι αναγκαίο εν προκειμένω να περιοριστούν τα διαχρονικά αποτελέσματα της αποφάσεως. Κατά τη γνώμη μου, μια απόφαση που θα ακολουθούσε τις προτάσεις μου θα παρέμενε εντός του πλαισίου της προηγούμενης νομολογίας του Δικαστηρίου και θα ήταν συγκεκριμένη και αιτιολογημένη. Επομένως, παρέλκει ο περιορισμός των διαχρονικών αποτελεσμάτων της αποφάσεως.

15 — Απόφαση παρατεθείσα στην υποσημείωση 3, σκέψεις 18 και 22.

16 — Βλ. τις αποφάσεις Coloroll Pension Trustees, παρατεθείσα στην υποσημείωση 13, σκεψη 32· της 1ης Ιουλίου 1993, C-154/92, Van Cant, Συλλογή 1993, σ. I-3811, σκέψη 22, και της 24ης Μαρτίου 1987, 286/85, McDermott και Cotter, Συλλογή 1987, σ. 1453, σκέψη 19.

Πρόταση

50. Κατόπιν του συνόλου των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να δώσει τις ακόλουθες απαντήσεις στα ερωτήματα που του υπέβαλε το Industrial Tribunal, Southampton:

1) Μια διάταξη που περιέχει ο κανονισμός περί αμοιβών που έχει θεσπίσει ένας εργοδότης και σύμφωνα με την οποία καταβάλλεται στους εργαζόμενους αμοιβή υπό μορφή παροχής εκπτώσεων στα εισιτήρια συγκοινωνιών για το άτομο που συζεί με τον εργαζόμενο και είναι αντιθέτου φύλου, ενώ η παροχή αυτή δεν καταβάλλεται για το άτομο που συζεί με τον εργαζόμενο και είναι του ιδίου φύλου, συνεπάγεται δυσμενή διάκριση λόγω φύλου αντίθετη προς το άρθρο 119 της Συνθήκης.

2) Μια τέτοια δυσμενής διάκριση λόγω φύλου δεν μπορεί να δικαιολογηθεί για τον λόγο ότι ο εργοδότης επιθυμεί να ευνοήσει τα ετεροφυλοφιλικά ζευγάρια σε σχέση με τα ομοφυλοφιλικά.

3) Το άρθρο 119 της Συνθήκης έχει απευθείας εφαρμογή και εναπόκειται στα εθνικά δικαστήρια να μεριμνούν ώστε η κατηγορία των εργαζομένων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση να τυγχάνει της ίδιας μεταχειρίσεως με την κατηγορία των προνομιούχων εργαζομένων.