Στήν ὑπόθεση 19/81,

πού ἔχει ὡς ἀντικείμενο αἴτηση τοῦ Employment Appeal Tribunal πρός τό Δικαστήριο, κατ' ἐφαρμογή τοῦ ἄρθρου 177 τῆς συνθήκης ΕΟΚ, μέ τήν ὁποία ζητεῖται, στό πλαίσιο διαφορᾶς πού ἐκκρεμεῖ ἐνώπιον τοῦ αἰτοῦντος δικαστηρίου μεταξύ

ARTHUR BURTON

καί

BRITISH RAILWAYS BOARD,

ἡ ἔκδοση προδικαστικῆς ἀποφάσεως ὡς πρός τήν ἑρμηνεία τοῦ ἄρθρου 119 τῆς συνθήκης, τοῦ ἄρθρου 1 τῆς ὁδηγίας 75/117 τοῦ Συμβουλίου, τῆς 10ης Φεβρουαρίου 1975 περί προσεγγίσεως τῶν νομοθεσιῶν τῶν Κρατῶν μελῶν πού ἀφοροῦν τήν ἐφαρμογή τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητος τῶν ἀμοιβῶν μεταξύ ἐργαζομένων ἀνδρῶν καί γυναικῶν (ΕΕ εἰδ. ἔκδ. 05/002, σ. 42), καί τοῦ ἄρθρου 1 παράγραφος 1, 2 παράγραφος 1 καί 5 παράγραφος 1 τῆς ὁδηγίας 76/207 τοῦ Συμβουλίου, τῆς 9ης Φεβρουαρίου 1976 περί ἐφαρμογῆς τῆς ἀρχῆς τῆς ἴσης μεταχειρίσεως μεταξύ ἀνδρῶν καί γυναικῶν, ὅσον ἀφορᾶ τήν πρόσβαση στήν ἀπασχόληση, στήν ἐπαγγελματική ἐκπαίδευση καί προώθηση καί τίς συνθῆκες ἐργασίας (ΕΕ εἰδ. ἔκδ. 05/002, σ. 70) σχετικά μέ τήν καταβολή ἀποζημιώσεως ἐθελουσίας ἐξόδου,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ

συγκείμενο ἀπό τούς G. Bosco, πρόεδρο τοῦ πρώτου τμήματος, προεδρεύοντα, A. Touffait καί O. Due, προέδρους τμήματος, P. Pescatore, Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe, T. Koopmans, A. Χλωρό καί F. Grévisse, δικαστές,

γενικός εἰσαγγελεύς: P. VerLoren van Themaat
γραμματεύς: A. Van Houtte

ἐκδίδει τήν ἀκόλουθη

ΑΠΟΦΑΣΗ

Περιστατικά

I — Πραγματικά περιστατικά καί ἔγγραφη διαδικασία

Τό British Railway Board (ἐφ' ἑξῆς Board), ἐναγόμενο στήν κυρία δίκη, ἐργοδότης τοῦ Burton, εἶναι ὑπεύθυνο γιά τήν διοίκηση τῶν σιδηροδρόμων στήν Μεγάλη Βρετανία. Τό Board εἶναι νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου πού ἱδρύθη ἀπό τό Transport Act 1962 γιά ἀόριστη χρονική περίοδο. Κατά τό ἄρθρο 30 τοῦ νόμου αὐτοῦ, τό Board δέν θεωρεῖται ὑπάλληλος ἤ ἐκπρόσωπος τοῦ Στέμματος.

Ὁ Burton, ἐνάγων στήν κυρία δίκη, εἶχε προσληφθεῖ ἀπό τό Board ὡς στέλεχος διευθύνσεως παρά τῶ Chief Finance Officer (προϊσταμένω οἰκονομικῶν ὑπηρεσιῶν) στό Doncaster. Ὁ Burton εἶναι 58 ἐτῶν καί ὑπηρετεῖ στό Board ἀπό ἡλικίας 16 ἐτῶν.

Στό πλαίσιο ἀναδιοργανώσεως τοῦ ἀνατολικοῦ του τομέως, τό Board προσέφερε σέ ὁρισμένους ἀπό τούς ὑπαλλήλους του τήν δυνατότητα ἐθελουσίας ἐξόδου. Μέ ὑπόμνημα ἐτέθησαν ἐν ἰσχύι οἱ διατάξεις μιᾶς συλλογικῆς συμφωνίας μεταξύ τῆς διευθύνσεως καί τῶν ἀντιπροσωπευτικῶν συνδικαλιστικῶν ὀργανώσεων, ἡ ὁποία ρυθμίζει τήν ἀναδιοργάνωση τῆς οἰκονομικῆς ὑπηρεσίας. Ἡ παράγραφος 6 τοῦ ὑπομνήματος ἀναφέρει τά ἑξῆς:

«Τά μέλη τοῦ προσωπικοῦ πού ἔχουν ὑπερβεῖ τό 60ό ἔτος γιά τούς ἄνδρες καί τό 55ο γιά τίς γυναῖκες δύνανται νά ἀποχωρήσουν ἀπό τήν ὑπηρεσία ἐπωφελούμενα ἀπό τίς διατάξεις περί ἐθελουσίας ἐξόδου καί ἀνακατατάξεως, ἄν ἡ ὑπηρεσια στήν ὁποία ἀπασχολοῦνται ἔχει ἀποτελέσει ἀντικείμενο διοικητικῆς ἀναδιοργανώσεως.»

Τόν Αὔγουστο 1979, ὁ Burton ἐζήτησε νά ἐπωφεληθεῖ τῆς δυνατότητος ἐθελουσίας ἐξόδου. Ἡ αἴτησή του ἀπερρίφθη μέ τήν αἰτιολογία ὅτι δέν εἶχε συμπληρώσει τό ἐλάχιστο ὅριο ἡλικίας γιά τούς ἄρρενες ὑπαλλήλους. Ἀπό αὐτό ἔπεται ὅτι τό Board μετεχειρίσθη τόν Burton δυσμενέστερα ἀπ' ὅ,τι θά μετεχειρίζετο μία ὑπάλληλο, κατά τό μέτρο πού ἡ ἀποζημίωση θά ἐχορηγεῖτο σέ μιά γυναίκα ἡλικίας 58 ἐτῶν.

Ἀπό τά σχετικά πού κατετέθησαν στό Δικαστήριο προκύπτει ὅτι ἡ ἐν λόγω ἀποζημίωση ἐθελουσίας ἐξόδου περιλαμβάνει δύο σημαντικές κατηγορίες: καταβολή ἀποζημιώσεως ἐθελουσίας ἐξόδου καί παροχές συντάξεων. Στήν παράγραφο 24 τῶν Redundancy, Transfer and Resettlement Arrangements for Railway Staff διαπιστώνεται ἡ ὕπαρξη τριῶν στοιχείων στήν αἰτούμενη ἀπό τόν Burton ἀποζημίωση: τό ἕνα, κατ' ἀποκοπή ποσό, πού ὑπολογίζεται κατά τίς διατάξεις τοῦ Redundancy Payments Act τοῦ 1965, ἤτοι τό ποσό πού ὑπολογίζεται βάσει τῆς ἐν λόγω νομοθεσίας· μιά συμπληρωματική καταβολή πού ὑπολογίζεται ἐπί τῆς ἰδίας βάσεως καί ἕνα ποσό ἴσο πρός τό 25 % τῶν δύο πρώτων στοιχείων, τό ὁποῖο, κατά τόν ἐνάγοντα, εἶναι κατά κάποιο τρόπο τόκος ἐπί τῶν δύο πρώτων στοιχείων. Καί τά τρία αὐτά στοιχεῖα (νομοθετικό, ἐκούσιο καί τόκοι) εἶναι ἀποζημιώσεις ἐξόδου καί καταβάλλονται ἀπ' εὐθείας ἀπό τό Board σέ αὐτούς πού καλοῦνται νά ἐπωφεληθοῦν τοῦ καθεστῶτος. Ὁ ὑπολογισμός δέν ἔχει καμμία σχέση μέ τό ποσό πού θά κατεβάλετο στόν

Burton κατά τήν συμπλήρωση τοῦ ἐλαχίστου ὁρίου ἡλικίας ἀποχωρήσεως, ἄν συνεπλήρωνε τό ὅριο αὐτό.

Ἐξ ἄλλου, ὁ Burton θά ἠδύνατο, ἄν εἶχε δικαίωμα ἀποζημιώσεως ἐθελουσίας ἐξόδου, νά ἐπωφεληθεῖ ἀπό μία εἰδική σύνταξη προώρου ἀποχωρήσεως (special early retirement pension) ἐπειδή θά ἀποχωροῦσε πρό τῆς συμπληρώσεως τοῦ ἐλαχίστου ὁρίου ἡλικίας ἀποχωρήσεως, πού εἶναι 60 ἐτῶν γιά τούς ἄνδρες καί 55 γιά τίς γυναῖκες. Τό εἰδικό αὐτό καθεστώς ἐχρηματοδοτεῖτο ἀπό τόν προϋπολογισμό τοῦ Board. Δέν χρηματοδοτεῖται ἀπό εἰσφορές στό ταμεῖο συντάξεων τοῦ Board ἀλλά πληρώνεται ἀπ' εὐθείας ἀπό τό Board. Ἐπί πλέον ὁ Burton θά εἶχε δικαίωμα προκαταβολῆς ἐκ μέρους τοῦ Board ἴσης πρός τό κατ' ἀποκοπή ποσό τῆς ἀποζημιώσεως ἀποχωρήσεως πού θά ἐλάμβανε κατά τήν συμπλήρωση τῆς κανονικῆς ἡλικίας ἀποχωρήσεως. Τό ἐν λόγω ποσό θά ἐπεστρέφετο ὅταν ὁ Burton θά συνεπλήρωνε τό 60ό ἔτος τῆς ἡλικίας του, ἤτοι τό ἐλάχιστο ὅριο ἡλικίας ἀποχωρήσεως. Ἐπί δύο ἔτη, πάντως, πρό τῆς συμπληρώσεως τοῦ 60οῦ ἔτους, ὁ Burton θά ἠδύνατο νά λάβει τό κατ' ἀποκοπή ποσόν πού θά τοῦ ἐδίδετο κατά τήν συμπλήρωση τῆς κανονικῆς ἡλικίας ἀποχωρήσεως. Πρόκειται συνεπῶς, περί προκαταβολῆς τοῦ ποσοῦ πού θά ἐλάμβανε κατά τήν συμπλήρωση τοῦ 60οῦ ἔτους τῆς ἡλικίας του. Θά ἠδύνατο νά χρησιμοποιήσει τά χρήματα αὐτά, νά τά ἐπενδύσει καί νά ἀποκομίσει τούς τόκους των.

Κατά συνέπεια, ἄν ὁ Burton ἐδικαιοῦτο νά ἐπωφεληθεῖ τῆς ἐν λόγω ἀποζημιώσεως ἐθελουσίας ἐξόδου, θά ἐλάμβανε (1) τά τρία στοιχεῖα τῆς ἀποζημιώσεως ἤτοι, τήν ἐκ τοῦ νόμου προβλεπομένη καταβολή, τήν πρόσθετη καταβολή καί τό 25 % ὡς τόκους ἐπί τῶν δύο πρώτων ποσῶν καί (2) τήν πρόωρη σύνταξη, ἐπί πλέον δέ μία προκαταβολή ἴση πρός τό ποσό πού θά ἐλάμβανε κατά τήν συμπλήρωση τοῦ 60οῦ ἔτους τῆς ἡλικίας του.

Ἡ ἀποζημίωση ἐθελουσίας ἐξόδου χορηγεῖται ἐκ χαριστικῆς αἰτίας. Δέν ὑφίσταται κανένα δικαίωμα ἐπ' αὐτῆς, ἐπί τοῦ νομικοῦ δέ πεδίου δύναται νά τροποποιηθεῖ ἤ νά ἀνασταλεῖ ἡ χορήγησή της ὁποτεδήποτε ἀπό τό Board.

Μετά τήν ἀπόρριψη τῆς αἰτήσεώς του περί ἐθελουσίας ἐξόδου, ὁ Burton κατέθεσε προσφυγή ἐνώπιον τοῦ Industrial Tribunal βάσει τῶν διατάξεων τοῦ Equal Pay Act 1970 (EPA), ὅπως ἐτροποποιήθη τελευταῖα ἀπό τό Sex Discrimination Act 1975 (SDA). Οἱ ἰσχυρισμοί του, πάντως, βάσει τοῦ EPA, ἀπεσύρθησαν κατά τήν ἐπ' ἀκροατηρίου συζήτηση ἐπειδή οἱ διάδικοι συνεφώνησαν ὅτι ἡ ἀποζημίωση ἐθελουσίας ἐξόδου δέν εἶναι συμβατικῆς φύσεως καί εὑρίσκεται ἐπομένως ἐκτός τοῦ πεδίου ἐφαρμογῆς τοῦ νόμου περί ἰσότητος τῶν ἀμοιβῶν.

Ὁ SDA ἐφαρμόζεται ἐπί διακρίσεων σέ μή συμβατικά θέματα στόν τομέα ἀπασχολήσεως. Ἐκ τοῦ συνδυασμοῦ τῶν διατάξεων τοῦ ἄρθρου 6 παράγραφος 2 καί τοῦ ἄρθρου 1 παράγραφος 1 προκύπτει ὅτι ἀπαγορεύεται στόν ἐργοδότη νά κάνει διακρίσεις σέ ἐργαζόμενο λόγω τοῦ φύλου του ὅσον ἀφορᾶ, μεταξύ ἄλλων, τήν παροχή ἀποζημιώσεων, περιλαμβανομένης τῆς ἀποζημιώσεως ἐθελουσίας ἐξόδου. Ἐν τούτοις, δυνάμει τοῦ ἄρθρου 6 παράγραφος 4, ὁ νόμος δέν ἐφαρμόζεται σέ διατάξεις περί θανάτου ἤ συνταξιοδοτήσεως λόγω ἀποχωρήσεως.

Τό Industrial Tribunal ἀπέρριψε τά αἰτήματα τοῦ Burton, ὁ ὁποῖος ἤσκησε ἔφεση ἐνώπιον τοῦ Employment Appeal Tribunal. Κατά τήν διαδικασία, ὁ εἰδικός πληρεξούσιός του παρεδέχθη ὅτι, δυνάμει τοῦ ἄρθρου 6 παράγραφος 4 τοῦ SDA, ὁ ἐργοδότης δέν παραβαίνει τόν ἐν λόγω νόμο ἄν μεταχειρίζεται τόν ἄρρενα ἐργαζόμενο δυσμενέστερα ἀπό μία ἐργαζομένη ὅσον ἀφορᾶ τήν χορήγηση τῆς ἀποζημιώσεως ἐθελουσίας ἐξόδου. Ἐν τούτοις, ὁ Burton

ὑπεστήριξε ὅτι τό ἄρθρο 6 παράγραφος 4 πρέπει νά ἑρμηνευθεῖ ὑπό τήν ἐπιφύλαξη δικαιωμάτων πού δύνανται νά διεκδικηθοῦν κατά τό κοινοτικό δίκαιο ἐάσει τοῦ ἄρθρου 119 τῆς συνθήκης, τοῦ ἄρθρου 1 τῆς ὁδηγίας 75/117 περί τῆς ἰσότητος τῶν ἀμοιβῶν καί τῶν ἄρθρων 1, 2 καί 5 τῆς ὁδηγίας 76/207 περί ἴσης μεταχειρίσεως.

Τό Employment Appeal Tribunal, μέ διάταξη τῆς 16ης Ἰανουαρίου 1981 ἀπεφάσισε, κατ' ἐφαρμογή τοῦ ἄρθρου 177 τῆς συνθήκης νά ἀναβάλει τήν ἔκδοση ὁριστικῆς ἀποφάσεως μέχρι νά ἀποφανθεῖ προδικαστικῶς τό Δικαστήριο ἐπί τῶν ἀκολούθων ἐρωτημάτων:

«1. Ἐμπίπτει στήν ἔκταση ἐφαρμογῆς τῆς ἀρχῆς περί ἰσότητος ἀμοιβῶν, πού περιλαμβάνεται στό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης ΕΟΚ καί στό ἄρθρο 1 τῆς ὁδηγίας τοῦ Συμβουλίου 75/117/ΕΟΚ τῆς 10ης Φεβρουαρίου 1975, ἡ ἀποζημίωση ἐθελουσίας ἐξόδου, ἡ ὁποία καταβάλλεται ἀπό ἕνα ἐργοδότη σέ ἐργαζόμενο πού ἐπιθυμεῖ νά ἀποχωρήσει ἀπό τήν ἐργασία του;

2. Ἄν ἡ ἀπάντηση στό πρῶτο ἐρώτημα εἶναι καταφατική, ἔχει ἡ ἀρχή περί ἰσότητος τῶν ἀμοιβῶν ἄμεσο ἀποτέλεσμα ἐντός τῶν Κρατῶν μελῶν ὥστε νά παρέχει δικαστικῶς ἐπιδιώξιμα δικαιώματα σέ ἰδιῶτες, ὑπό τίς συνθῆκες τῆς παρούσης ὑποθέσεως;

3. Ἄν ἡ ἀπάντηση στό πρῶτο ἐρώτημα εἶναι ἀρνητική:

(α) Ἐμπίπτει μία τέτοια ἀποζημίωση ἐθελουσίας ἐξόδου στήν ἔκταση ἐφαρμογῆς τῆς ἀρχῆς περί ἴσης μεταχειρίσεως ἀνδρῶν καί γυναικῶν, ὡς πρός τούς "ὅρους ἐργασίας", πού περιλαμβάνονται στό ἄρθρο 1 παράγραφος 1, ἄρθρο 2 παράγραφος 1 καί ἄρθρο 5 παράγραφος 1 τῆς ὁδηγίας τοῦ Συμβουλίου 76/207/ΕΟΚ τῆς 9ης Φεβρουαρίου 1976;

(6) Ἄν ναί, ἔχει ἡ ἐν λόγω ἀρχή ἄμεσο ἀποτέλεσμα ἐντός τῶν Κρατῶν μελῶν ὥστε νά παρέχει δικαστικῶς ἐπιδιώξιμα κατά τό κοινοτικό δίκαιο δικαιώματα σέ ἰδιῶτες, ὑπό τίς συνθῆκες τῆς παρούσης ὑποθέσεως;»

Ἡ διάταξη τοῦ Employment Appeal Tribunal ἐπρωτοκολλήθη στήν γραμματεία τοῦ Δικαστηρίου τήν 4η Φεβρουαρίου 1981.

Σύμφωνα μέ τό ἄρθρο 20 τοῦ Πρωτοκόλλου περί τοῦ Ὀργανισμοῦ τοῦ Δικαστηρίου ΕΟΚ, γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσε ὁ A. Burton, ἐκπροσωπούμενος ἀπό τόν Anthony Lester, QC, καί Judith Beale, Barrister, κατόπιν παραγγελίας τῆς Elaine Donnelly, ἀναπληρωτοῦ νομικοῦ συμβούλου τῆς Equal Opportunities Commission, τό British Railway Board, ἐκπροσωπούμενο ἀπό τόν N. E. Beddard, Barrister, κατόπιν παραγγελίας τοῦ Evan Harding, Solicitor, ἡ κυβέρνηση τοῦ Ἡνωμένου Βασιλείου, ἐκπροσωπουμένη ἀπό τόν P. Scott, QC, κατόπιν παραγγελίας τοῦ R. D. Munrow, τοῦ Treasury Solicitor's Department, ἡ δανική κυβέρνηση, ἐκπροσωπουμένη ἀπό τόν L. Mikaelsen, νομικό σύμβουλο στό Ὑπουργεῖο Ἐξωτερικοῦ καί ἡ Ἐπιτροπή τῶν Εὐρωπαϊκῶν Κοινοτήτων, ἐκπροσωπουμένη ἀπό τόν John Forman.

Κατόπιν ἐκθέσεως τοῦ εἰσηγητοῦ δικαστοῦ καί μετ' ἀκρόαση τοῦ γενικοῦ εἰσαγγελέως, τό Δικαστήριο ἀπεφάσισε τήν ἔναρξη τῆς προφορικῆς διαδικασίας χωρίς προηγουμένη διεξαγωγή ἀποδείξεων.

II — Γραπτές παρατηρήσεις πού κατετέθησαν ἐνώπιον τοῦ Δικαστηρίου

Ὁ *Burton* θεωρεῖ ὅτι ἡ ἀπάντηση στό πρῶτο ἐρώτημα πρέπει νά εἶναι ὅτι ἡ ἀρχή τῆς ἰσότητος τῶν ἀμοιβῶν ἐφαρμόζεται καί ἐπί ἀποζημιώσεως ἐθελουσίας ἐξόδου πού

καταβάλλεται ἀπό ἕνα ἐργοδότη σέ ἐργαζόμενο πού ἐπιθυμεῖ νά ἀποχωρήσει ἀπό τήν ἐργασία του.

Τό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης ἔχει διττό στόχο. Ἡ ἐν λόγω διάταξη ἀφ' ἑνός μέν ἐπιδιώκει νά ἀποτραπεῖ, στόν ἐνδοκοινοτικό ἀνταγωνισμό οἱ ἐπιχειρήσεις πού εἶναι ἐγκατεστημένες στά κράτη καί ἐφαρμόζουν πράγματι τήν ἀρχή περί ἰσότητος τῶν ἀμοιβῶν νά εὑρεθοῦν σέ μειονεκτική ἀνταγωνιστικῶς θέση ἐν σχέσει πρός τίς ἐπιχειρήσεις τῶν Κρατῶν μελῶν πού δέν τήν ἔχουν θέσει σέ ἐφαρμογή. Ἀφ' ἑτέρου, τό ἄρθρο 119 ἀποτελεῖ μέρος τῶν κοινωνικῶν στόχων τῆς Κοινότητος, ἡ ὁποία ὀφείλει νά διασφαλίσει, μέ κοινή ἐνέργεια, τήν κοινωνική πρόοδο, καί νά ἐπιδιώκει τήν σταθερή βελτίωση τῶν ὅρων ζωῆς καί ἀπασχολήσεως τῶν λαῶν τῆς Εὐρώπης, ὅπως τονίζεται στό προοίμιο τῆς συνθήκης (ἀπόφαση τῆς 8ης Ἀπριλίου 1976, ὑπόθεση 43/75, Defrenne (ἀριθ. 2), ECR 1976, σ. 455). Ἡ ἐφαρμογή τῆς ἀρχῆς περί ἰσότητος τῶν ἀμοιβῶν γιά τήν προστασία τοῦ δικαιώματος τῶν ἐργαζομένων ἐπί τῆς ἀποζημιώσεως ἐξόδου εἶναι σημαντική γιά τήν ἐπίτευξη τῶν στόχων αὐτῶν. Σέ ἀντίθετη περίπτωση, θά ἀπετύγχανε ὁ διττός στόχος τοῦ ἄρθρου 119. Οἱ ἐπιχειρήσεις στά κράτη πού ἐφαρμόζουν τήν ἐν λόγω ἀρχή ἐπί τῆς ἀποζημιώσεως ἐξόδου θά μειονεκτοῦσαν ἀπό πλευρᾶς ἀνταγωνισμοῦ ἐν σχέσει μέ τίς ἐπιχειρήσεις πού εὑρίσκονται σέ κράτη πού δέν τήν ἐφαρμόζουν. Ἐπί πλέον, θά ἐπρόκειτο γιά καταφανή ἄρνηση τῆς πλήρους καί οὐσιαστικῆς ἀσκήσεως τοῦ δικαιώματος περί ἰσότητος τῶν ἀμοιβῶν ἄν ἑρμηνεύετο περιοριστικά ἡ ἔννοια τῆς «ἀμοιβῆς» κατά τρόπο πού νά ἀποκλεισθεῖ ἀπό τήν ἔκταση ἐφαρμογῆς τῆς ἐν λόγω ἀρχῆς ἕνα κύριο στοιχεῖο τῆς ἀμοιβῆς ἑκατομμυρίων ἐργαζομένων τῆς Κοινότητος ὅταν μάλιστα ἡ ἐν λόγω ἀρχή παρουσιάζει ἰδιαίτερη σημασία σέ περιόδους πού χαρακτηρίζονται ἀπό οἰκονομική ὕφεση καί ἀπό ὑψηλό ποσοστό ἀνεργίας.

Τό ἄρθρο 119 ἀναφέρει ὅτι ὡς ἀμοιβή νοοῦνται ὄχι μόνο οἱ βασικοί ἤ ἐλάχιστοι μισθοί ἤ ἀποδοχές ἀλλά, ἐπίσης «καί ὅλα τά ἄλλα ὀφέλη πού παρέχονται ἄμεσα ἤ ἔμμεσα σέ εἶδος ἤ σέ χρήματα ἀπό τόν ἐργοδότη στόν ἐργαζόμενο λόγω τῆς σχέσεως ἐργασίας». Στίς προτάσεις του στήν ὑπόθεση 69/80, Worringham καί Humphreys κατά Lloyds Bank, (ἀπόφαση τῆς 11ης Μαρτίου 1981, ECR σ. 767) ὁ γενικός εἰσαγγελεύς Warner ἐτόνισε ὅτι ἡ φράση «ὀφέλη πού καταβάλλονται ... σέ εἶδος ἤ σέ χρήματα» τοῦ ἐφαίνετο ὅτι εἶχε εὐρεία ἔννοια. Ἡ ἀπόφαση τοῦ Δικαστηρίου στήν ἐν λόγω ὑπόθεση ἔκρινε ὅτι ἡ ἔννοια τῆς ἀμοιβῆς ἦταν εὐρεία.

Ἡ ἀποζημίωση ἐξόδου καταβάλλεται ἀπ' εὐθείας ἀπό τόν ἐργοδότη στόν ἐργαζόμενο πού ἀπασχολεῖ. Ὁ Burton ἰσχυρίζεται ὅτι καί μόνο αὐτό τό χαρακτηριστικό δημιουργεῖ ἰσχυρό τεκμήριο ὅτι ἡ ἀποζημίωση ἐξόδου περιλαμβάνεται στό πλαίσιο τῆς ἀρχῆς περί ἰσότητος τῶν ἀμοιβῶν. Ὁ ἐργοδότης καί ὁ ἐργαζόμενος συνδέονται ἄμεσα ἀπό τήν ἐργασία πού παρέχει ὁ ἐργαζόμενος στόν ἐργοδότη. Μία ἀποζημίωση ἐξόδου ἀποτελεῖ προφανῶς ὄφελος πού χορηγεῖται στόν ἐργαζόμενο λόγω τῆς ἀπασχολήσεώς του. Πρόκειται γιά πληρωμή πού γίνεται «λόγω τῶν δεσμῶν πού συνδέουν τόν ἐργαζόμενο μέ τόν ἐργοδότη του» (προτάσεις τοῦ γενικοῦ εἰσαγγελέως Roemer στήν ὑπόθεση 20/71, Sabbatini κατά Εὐρωπαϊκοῦ Κοινοβουλίου, ECR 1972, σ. 345).

Ὁ τρόπος ὑπολογισμοῦ τῆς ἀποζημιώσεως ἐξόδου ἀποδεικνύει ὅτι αὐτή εἶναι ἀδιάρρηκτα συνδεδεμένη μέ τίς ὑπηρεσίες πού παρέχει ὁ ἐργαζόμενος στόν ἐργοδότή του. Ἡ ἀποζημίωση ὑπολογίζεται μέ ἀναφορά σέ τρία στοιχεῖα ἀπό τά ὁποῖα τά δύο, ἡ ἀρχαιότης καί τό ποσό τῆς περιοδικῆς ἀμοιβῆς, εἶναι βασικά γιά τή σχέση ἐργα-

σίας. Τό τρίτο στοιχεῖο εἶναι ἡ ἡλικία: οἱ πιό ἡλικιωμένοι ἐργαζόμενοι θεωρεῖται ὅτι ἔχουν μεγαλύτερο συμφέρον γιά τήν συνέχιση τῆς ἀπασχολήσεώς τους. Ἡ ἀποζημίωση ἀποτελεῖ μέρος τῆς συμβάσεως πού συνήφθη μεταξύ τοῦ ἐργοδότου καί τοῦ ἐργαζομένου ὅσον ἀφορᾶ τίς ὑπηρεσίες πού ὁ τελευταῖος παρέχει στόν πρῶτο. Ἡ ὑποχρέωση συνεχίσεως τῆς παροχῆς ἀπασχολήσεως καί καταβολῆς περιοδικῆς ἀμοιβῆς ἀντικαθίσταται ἀπό τήν κατ' ἀποκοπή ἀποζημίωση πού καταβάλλει ὁ ἐργοδότης. Ἡ παροχή γίνεται ἐν σχέσει μέ τήν ἀπασχόληση τοῦ ἐργαζομένου, ὄχι λόγω ἐκπληρώσεως ὁρισμένων ἰδιαιτέρων καθηκόντων, ἀλλά λόγω τῆς ἐργασίας ἤ τῆς ἴδιας τῆς θέσεως.

Ἡ ἑρμηνεία του ἄρθρου 119 δέν μεταβάλλεται ἀπό τό γεγονός ὅτι ἕνας συγκεκριμένος ἐργαζόμενος ἀποχωρεῖ ἀπό τήν ἐργασία του οἰκειοθελῶς ἤ ὑποχρεωτικῶς, διότι αὐτό ἐξαρτᾶται ἀποκλειστικῶς ἀπό αὐτόν πού ἀσκεῖ τήν ἐπιλογή. Εἴτε οἰκειοθελῶς εἴτε ὄχι, ὁ ἐργαζόμενος, πάντως, χάνει τήν ἀπασχόλησή του, γιά τήν διατήρηση τῆς ὁποίας ἔχει συμφέρον. Ἕνας ἀπό τούς σκοπούς ἑνός γενικοῦ συστήματος ἀποζημιώσεων ἐξόδου εἶναι νά καταστήσει προθυμότερους τούς ἐργαζομένους νά ἀποδεχθοῦν τίς ἀναγκαῖες ἀποχωρήσεις χάριν τοῦ συμφέροντος μιᾶς ἀποδοτικῆς δραστηριότητος. Παρόμοιος σκοπός ἐπιτυγχάνεται ἄριστα ὅταν οἱ ἐργαζόμενοι εἶναι διατεθειμένοι νά ἀποχωρήσουν οἰκειοθελῶς ἀπό τήν ἐργασία τους λόγω τῆς ἀποζημιώσεως ἐξόδου πού τούς προσφέρεται. Εἶναι ἄνευ σημασίας τό γεγονός ὅτι, ἐν προκειμένω, ἡ ἀποζημίωση ἐξόδου δέν καταβάλλεται κατ' ἐφαρμογή τῶν ρητρῶν τῆς συμβάσεως ἐργασίας τοῦ ἐργαζομένου.

Στήν ἀπόφαση τῆς 25ης Μαΐου 1971 (ὑπόθεση 80/70, Defrenne (ἀριθ. 1), 1971 ECR σ. 445) τό Δικαστήριο ἀπεφάνθη ὅτι:

«Ἡ σύνταξη λόγω ἀποχωρήσεως πού χορηγεῖται στό πλαίσιο ἑνός συστήματος κοινωνικῆς ἀσφαλίσεως, θεσπισθέντος ἀπό νόμο, δέν συνιστᾶ ἔμμεσα καταβαλλόμενο ὄφελος ἀπό τόν ἐργοδότη στόν ἐργαζόμενο λόγω τῆς σχέσεως ἐργασίας, κατά τήν ἔννοια τοῦ ἄρθρου 119 ἐδάφιο 2 τῆς συνθήκης ΕΟΚ.»

Κατά τόν Burton, ἡ ὑπό κρίση ἀποζημίωση ἐξόδου δέν ἔχει κανένα ἀπό τά χαρακτηριστικά πού ὑπέδειξαν τό Δικαστήριο στήν κρίση ἐπί τῆς ὑποθέσεως Defrenne (ἀριθ. 1) ὅτι ἡ σύνταξη λόγω ἀποχωρήσεως δέν ἦταν ἀμοιβή καί ὅτι, ὑπό τίς συνθῆκες τῆς προκειμένης ὑποθέσεως, ἡ ἀποζημίωση ἐξόδου ὑπάγεται στήν ἀρχή περί ἰσότητος τῶν ἀμοιβῶν. Καταβάλλεται ἐπειδή οἱ ἀνάγκες τῆς ἐπιχειρήσεως τοῦ ἐργοδότου σέ ἐργαζομένους πρός ἐκτέλεση εἰδικῆς φύσεως ἐργασίας ἐμειώθησαν ἤ ἀναμένεται νά μειωθοῦν. Ὁ ἐργαζόμενος δικαιοῦται τῆς παροχῆς διότι ὁ ἐργοδότης δέν τόν ἔχει πλέον ἀνάγκη γιά νά ἐκτελεῖ τήν εἰδική του ἐργασία. Τό ποσό τῆς παροχῆς ὑπολογίζεται ἐν ἀναφορᾶ πρός τά χαρακτηριστικά τῆς ἰδιαίτερης θέσεως πού ὁ ἐργαζόμενος κατέχει στήν ὑπηρεσία τοῦ ἐργοδότου του. Ὁ μή μισθωτός ἐργαζόμενος δέν δικαιοῦται παρομοίας παροχῆς.

Στήν ἀπόφαση τῆς 15ης Ἰουνίου 1978 (ὑπόθεση 149/77 Defrenne (ἀριθ. 3), 1978 ECR σ. 1365), τό Δικαστήριο ἔκρινε ὅτι:

«τό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης ΕΟΚ δέν δύναται νά ἑρμηνευθεῖ ὅτι ἐπιτάσσει, πέραν ἀπό τήν ἰσότητα τῶν ἀμοιβῶν καί τήν ἰσότητα τῶν ἄλλων ὅρων ἐργασίας πού ἐφαρμόζονται στούς ἄρρενες καί θήλεις ἐργαζομένους».

Δύναται συνεπῶς νά θεωρηθεῖ, βάσει τῆς ἐν λόγω ἀποφάσεως, ὅτι οἱαδήποτε οἰκονομική ἀνισότης πού προέρχεται ἀπό τόν καθορισμό διαφορετικῶν ὅρων ἡλικίας γιά τούς ἄνδρες καί τίς γυναῖκες γιά οἱοδήποτε σκοπό δέν ὑπάγεται στήν ἀρχή περί ἰσότητος ἀμοιβῶν.

Ὁ Burton ὑποστηρίζει, πάντως, ὅτι εἶναι σαφές ὅτι ἡ ἀρχή περί ἰσότητος τῶν ἀμοιβῶν καλύπτει ὁρισμένες οἰκονομικές ἀνισότητες πού προκύπτουν ἀπό διαφορετικούς ὅρους ἡλικίας. Παράδειγμα εἶναι ἡ ὑπόθεση Worringham. Στήν ὑπόθεση αὐτή, τό δικαίωμα τῶν γυναικῶν ἐπί ἴσης ἀμοιβῆς ἐν σχέσει μέ τούς ἄνδρες πού ἐκπληροῦν ὅμοια ἐργασία ἐξηρτᾶτο ἀπό τόν ὅρο νά εἶναι τουλάχιστον 25 ἐτῶν. Οἱ κάτω τῶν 25 ἐτῶν γυναῖκες ἦταν σέ δυσμενέστερη οἰκονομική θέση, λόγω τοῦ ὅρου αὐτοῦ. Τό Δικαστήριο ἔκρινε ὅτι τό οἰκονομικό αὐτό μειονέκτημα πού προκύπτει ἀπό τόν ὅρο ἐλαχίστης ἡλικίας πού ἐπιβάλλεται στίς γυναῖκες ἀντέκειτο πρός τήν ἀρχή τῆς ἰσότητος τῶν ἀμοιβῶν.

Ὁ Burton θεωρεῖ ὅτι ὑπάρχουν βασικές διαφορές ὡς πρός τά πραγματικά περιστατικά μεταξύ τῶν ὑποθέσεων Defrenne (ἀριθ. 3) καί τῆς παρούσης, οἱ ὁποῖοι τοποθετοῦν τά μέν περιστατικά τῆς πρώτης ἐκτός τῆς ἐννοίας τῆς ἀμοιβῆς τοῦ ἄρθρου 119, τά δέ τῆς δευτέρας ἐντός τῆς ἐννοίας αὐτῆς.

Ἡ κρίσιμη ρήτρα τῆς συμβάσης τῆς δίδος Defrenne δέν ἀφοροῦσε παροχή εἰς χρήματα. Ἁπλῶς ἀνέφερε ὅτι ἡ σύμβαση της θά ἔληγε αὐτοδικαίως ὅταν θά ἔφθανε σέ ὁρισμένη ἡλικία. Ἀντιθέτως, ὁ ὅρος περί ἐλαχίστου ὁρίου ἡλικίας, πού ἐπεβλήθη ἀπό τήν συλλογική σύμβαση σχετικά μέ τό δικαίωμα ἐθελουσίας ἐξόδου, εἶναι ὅρος πού ἔχει ἄμεση σχέση μέ τήν καταβολή ἑνός χρηματικοῦ ποσοῦ ἀπό τόν ἐργοδότη στόν ἐργαζόμενο. Ἡ μόνη λειτουργία τοῦ ὅρου περί ἡλικίας συνίσταται στόν καθορισμό τοῦ ἄν ὁ ἐργαζόμενος δικαιοῦται ἤ ὄχι τῆς παροχῆς ἐκ μέρους τοῦ ἐργοδότου του κατά τήν ἀποχώρηση ἀπό τήν ἐργασία του. Ἐξ ἄλλου, ὁ ὅρος περί ἡλικίας πού ἐφηρμόσθη στόν Burton εἶχε ὡς ἀποτέλεσμα ὄχι μόνο ὅτι θά ἔπρεπε νά περιμένει περισσότερο ἀπό τίς γυναῖκες συναδέλφους του γιά νά ἐπωφεληθεῖ τοῦ ἰδίου οἰκονομικοῦ συστήματος, ἀλλά, ἐπί πλέον σέ ἀντίθεση μέ τίς ἀντίστοιχες γυναῖκες δέν εἶχε δικαίωμα ἐπί οἱασδήποτε ἀποζημιώσεως. Μόνο ἐκεῖνοι πού πληροῦν τόν ὅρο στό καθορισμένο χρονικό σημεῖο λαμβάνουν τήν ἀποζημίωση. Κατά συνέπεια, μία γυναίκα ἡλικίας 58 ἔχει τήν ἀκόλουθη ἐπιλογή: δύναται νά ἀποχωρήσει τῆς ὑπηρεσίας ἀπολαύουσα τῆς ἀποζημιώσεως ἐξόδου ἤ νά παραμείνει μέχρι τῆς κανονικῆς συνταξιοδοτήσεως λόγω ἀποχωρήσεως. Ἕνας ἄνδρας 58 ἐτῶν ἀντιθέτως ἔχει διαφορετική καί λιγώτερο εὐνοϊκή ἐπιλογή: δύναται νά ἀποχωρήσει τῆς ὑπηρεσίας χωρίς ἀποζημίωση ἐξόδου ἤ νά παραμείνει μέχρι τῆς συνταξιοδοτήσεως λόγω ἀποχωρήσεως.

Συνεπῶς, ὁ Burton, θεωρεῖ ὅτι ὁ ὅρος τῆς ἡλικίας δέν εἶναι ὅρος ἀναφερόμενος σέ στοιχεῖο διαφορετικό ἀπό τήν ἀμοιβή, τό ὁποῖο ἔχει παρεμπίπτουσες οἰκονομικές συνέπειες. Προσομοιάζει μᾶλλον μέ ὅρο περί ἡλικίας πού προσδιορίζει ἄμεσα τήν ἀμοιβή τοῦ ἐργαζομένου, ὑπό τήν εὐρεία ἔννοια τοῦ ὅρου ἀμοιβή κατά τό ἄρθρο 119.

Ὁ Burton ὑποστηρίζει ὅτι ἡ ἀπάντηση στό δεύτερο ἐρώτημα πρέπει νά εἶναι ὅτι ἡ ἀρχή περί ἰσότητος τῶν ἀμοιβῶν παράγει στά Κράτη μέλη ἄμεσα ἀποτελέσματα, παρέχοντας στούς ἰδιῶτες, δυνάμει τοῦ κοινοτικοῦ δικαίου, δικαιώματα τά ὁποῖα δύνανται νά ἐπικαλεσθοῦν ὑπό τίς συνθῆκες τῆς προκειμένης ὑποθέσεως.

Τό Δικαστήριο ἔκρινε ὅτι τό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης ἰσχύει ἄμεσα γιά κάθε μορφή διακρίσεως πού ἐνδεχομένως διαπιστοῦται μέ τήν συνδρομή τῶν μόνων κριτηρίων ὁμοίας ἐργασίας καί ἴσης ἀμοιβῆς πού ἀναφέρονται στό προαναφερθέν ἄρθρο, χωρίς νά παρίσταται ἀνάγκη λήψεως κοινοτικῶν ἤ ἐθνικῶν μέτρων πρός καθορισμό τους μέ περισσότερη ἀκρίβεια ὥστε νά ἐπιτραπεῖ ἡ ἐφαρμογή τους (ἀπόφαση στήν ὑπόθεση 69/80 πού προανεφέρθη καί ἀπόφαση τῆς 31ης Μαρτίου 1981 στήν ὑπόθεση 96/80, Jenkins, Συλλογή 1981, σ. 926).

Ἡ προσβαλλομένη ἀπό τόν Burton μορφή διακρίσεως δύναται νά προσδιορισθεῖ ἀπό

τά ἐθνικά δικαστήρια μέ τήν βοήθεια τῶν μόνων κριτηρίων ὁμοίας ἐργασίας καί ἴσης ἀμοιβῆς πού ἀναφέρονται στό ἄρθρο 119.

Ἐπί τοῦ τρίτου ἐρωτήματος, ὁ Burton παρατηρεῖ ὅτι ἄν ἡ ἀπάντηση στό πρῶτο ἐρώτημα εἶναι ἀρνητική ὑπό τήν ἔννοια ὅτι ἡ ἀποζημίωση ἐθελουσίας ἐξόδου δέν ὑπάγεται στήν ἔννοια τῆς ἀμοιβῆς τοῦ ἄρθρου 119, ἡ ἐν λόγω ἀποζημίωση ὑπάγεται στήν ἀρχή τῆς ἴσης μεταχειρίσεως μεταξύ ἀνδρῶν καί γυναικῶν ὅσον ἀφορᾶ τίς «συνθῆκες ἐργασίας» πού καθιεροῦται ἀπό τά ἄρθρα 1 παράγραφος 1, 2 παράγραφοι 1 καί 5 παράγραφος 1 τῆς ὁδηγίας 76/207.

Ἡ ὁδηγία περί ἴσης μεταχειρίσεως ἀποβλέπει στήν ἐφαρμογή ἐντός τῶν Κρατῶν μελῶν τῆς ἀρχῆς τῆς «ἴσης μεταχειρίσεως» ὅσον ἀφορᾶ (μεταξύ ἄλλων) τίς συνθῆκες ἐργασίας (ἄρθρο 1 παράγραφος 1). Θεσπίζει συνεπῶς μία γενική ἀρχή τοῦ κοινοτικοῦ δικαίου πού ἀπαγορεύει τίς διακρίσεις λόγω φύλου στόν τομέα συνθηκῶν ἀπασχολήσεως καί ἐργασίας τῶν ἐργαζομένων ἀνδρῶν καί γυναικῶν. Ἡ πρώτη σκέψη τοῦ προοιμίου τῆς ὁδηγίας περί ἴσης μεταχειρίσεως ἀναφέρεται στίς «συνθῆκες ἐργασίας, συμπεριλαμβανομένων καί τῶν ἀμοιβῶν» εἶναι δέ σαφές ὅτι ἡ ἔκφραση «συνθῆκες ἐργασίας» περικλείει περισσότερα καί ἀπό τόν, καί εὐρύτερο ἀκόμη, ὁρισμό τῆς «ἀμοιβῆς» τοῦ ἄρθρου 119. Αὐτό προκύπτει ἐπί πλέον ἀπό τό ἄρθρο 5 παράγραφος 1 τῆς ὁδηγίας περί ἴσης μεταχειρίσεως, ἡ ὁποία ἀναφέρεται στίς «συνθῆκες ἐργασίας» συμπεριλαμβανομένων τῶν ὅρων ἀπολύσεως.

Ὁ Burton διατείνεται ὅτι, ἀπό τήν ἑρμηνεία πού δίδει τό Δικαστήριο στό ἄρθρο 48 τῆς συνθήκης καί στό ἄρθρο 7 τοῦ κανονισμοῦ 1612/68 τοῦ Συμβουλίου, τῆς 15ης Ὀκτωβρίου 1968, περί τῆς ἐλεύθερης κυκλοφορίας τῶν ἐργαζομένων στό ἐσωτερικό τῆς Κοινότητος, προκύπτει ὅτι ἡ ἀπαγόρευση τῶν διακρίσεων περιλαμβάνει, μεταξύ τῶν «συνθηκῶν ἐργασίας», τήν καταβολή ἀποζημιώσεως ἐθελουσίας ἐξόδου ἀπό ἕνα ἐργοδότη στόν ἐργαζόμενο πού ἐπιθυμεῖ νά ἀποχωρήσει ἀπό τήν ἐργασία του. Ὁ Burton θεωρεῖ ὅτι ἡ ἔκφραση «συνθῆκες ἐργασίας» τῆς ὁδηγίας περί ἴσης μεταχειρίσεως πρέπει νά ἑρμηνευθεῖ κατά τρόπο πού νά συμφωνεῖ μέ τήν δοθεῖσα ἀπό τό Δικαστήριο ἑρμηνεία στήν παρόμοια ἔκφραση τοῦ ἄρθρου 48 τῆς συνθήκης καί 7 τοῦ κανονισμοῦ 1612/68.

Τό ἄρθρο 5 παράγραφος 1 τῆς ὁδηγίας περί ἴσης μεταχειρίσεως, ὅπως καί τό ἄρθρο 7 τοῦ κανονισμοῦ 1612/68, περιλαμβάνει ρητῶς τήν «ἀπόλυση». Ἀπαιτεῖ «τήν ἐξασφάλιση σέ ἄνδρες καί γυναῖκες τῶν αὐτῶν ὅρων, χωρίς διάκριση λόγω φύλου» ὅσον ἀφορᾶ «τούς ὅρους ἐργασίας συμπεριλαμβανομένων τῶν ὅρων ἀπολύσεως». Εἶναι προφανές ὅτι ἡ ἔκφραση «ὅροι ἀπολύσεως» ἀναφέρεται σέ ὅλες τίς περιπτώσεις καταγγελίας τῆς συμβάσεως ἐργασίας ἑνός ἐργαζομένου ἀπό τόν ἐργοδότη του, ὑπό οἱανδήποτε μορφή.

Τό ἄρθρο 1 παράγραφος 1 τῆς ὁδηγίας περί ἴσης μεταχειρίσεως διακρίνει μεταξύ, ἀφ' ἑνός μέν, τῶν συνθηκῶν ἐργασίας καί ὁρισμένων ἄλλων θεμάτων πού ἀνάγονται στό πεδίο ἐφαρμογῆς του, καί ἀφ' ἑτέρου, τῆς κοινωνικῆς ἀσφαλίσεως πού ἀναφέρεται στούς ὅρους τῆς δευτέρας παραγράφου τοῦ ἄρθρου 1. Ἡ ἀρχή τῆς ἴσης μεταχειρίσεως ἐφηρμόσθη ἐπί θεμάτων κοινωνικῆς ἀσφαλίσεως, μέ τήν ὁδηγία 79/7 τοῦ Συμβουλίου τῆς 19ης Δεκεμβρίου 1978 (ΕΕ εἰδ. ἔκδ. 05/003, σ. 160). Ἡ ἐν λόγω ὁδηγία δέν ἐφαρμόζεται σέ ἀποζημιώσεις ἐθελουσίας ἐξόδου, εἴτε χορηγοῦνται βάσει νόμου εἴτε ὄχι. Οἱ ἀποζημιώσεις ἐθελουσίας ἐξόδου δέν καταβάλλονται γιά νά προσφέρουν προστασία ἔναντι τῶν κινδύνων ἀνεργίας καί, λόγω τῆς φύσεώς των, διαφέρουν ἐντελῶς ἀπό τήν κοινωνική ἀσφάλιση. Οἱ ἀποζημιώσεις ἐθελουσίας ἐξόδου ἔχουν

ἐπομένως ἀποκλεισθεῖ κατά πάγιο τρόπο ἀπό τόν ὁρισμό τῆς κοινωνικῆς ἀσφαλίσεως στήν διεθνή καί κοινοτική νομοθεσία.

Εἰς ἀπάντηση τοῦ δευτέρου μέρους τοῦ τρίτου ἐρωτήματος, ὁ Burton ὑποστηρίζει ὅτι ἡ ἀρχή τῆς ἴσης μεταχειρίσεως ἔχει ἄμεσο ἀποτέλεσμα ἐντός τῶν Κρατῶν μελῶν, τό ὁποῖο παρέχει, δυνάμει τοῦ κοινοτικοῦ δικαίου, δικαστικῶς ἐπιδιώξιμα δικαιώματα στούς ἰδιῶτες ὑπό τίς συνθῆκες τῆς προκειμένης ὑποθέσεως.

Τό ἄρθρο 1 παράγραφος 1 τῆς ὁδηγίας περί ἴσης μεταχειρίσεως διακηρύσσει ὅτι ἡ ὁδηγία ἔχει ὡς σκοπό τήν «ἐφαρμογή, ἐντός τῶν Κρατῶν μελῶν, τῆς ἀρχῆς τῆς ἴσης μεταχειρίσεως». Οἱ διατάξεις τῆς ὁδηγίας καί ἰδίως τό ἄρθρο 6, ἀποδεικνύουν ὅτι οἱ συντάκτες της ἠθέλησαν νά παράσχουν στούς ἰδιῶτες, ἄνδρες καί γυναῖκες, ἀποτελεσματικά μέσα ἐννόμου προστασίας ἐνώπιον τῶν ἐθνικῶν δικαστηρίων σέ περιπτώσεις μή ἐφαρμογῆς τῆς ἀρχῆς πού ἐθέσπισε ἡ ὁδηγία.

Ὁ Burton ὑποστηρίζει ὅτι οἱ διατάξεις τῆς ὁδηγίας περί ἴσης μεταχειρίσεως, τίς ὁποῖες ἐπικαλεῖται στήν παρούσα ὑπόθεση, εἶναι ἀρκούντως σαφεῖς καί ἀκριβεῖς γιά νά ἔχουν ἄμεσο ἀποτέλεσμα. Πράγματι, εἶναι τόσο σαφεῖς καί ἀκριβεῖς ὅσο καί ἄλλες διατάξεις τοῦ κοινοτικοῦ δικαίου πού ἀπαγορεύουν διακρίσεις, (τά ἄρθρα 48, 59 καί 119 τῆς συνθήκης ἐπί παραδείγματι) οἱ ὁποῖες τό Δικαστήριο ἔκρινε ὅτι δημιουργοῦν ἀτομικά δικαιώματα πού τά ἐθνικά δικαστήρια ὑποχρεοῦνται νά προστατεύουν. Προβλέπουν τήν προστασία πού δικαιοῦνται οἱ ἰδιῶτες καί τήν ὁποία δύνανται νά ἐπιδιώξουν δικαστικῶς ἐνώπιον τῶν ἐθνικῶν δικαστηρίων γιά νά ἐπωφεληθοῦν τοῦ βασικοῦ δικαιώματος πού τούς ἀναγνωρίζει ἡ συνθήκη. Παρέχουν τήν ἀναγκαία ἀκρίβεια γιά τήν προστασία καί τήν δικαστική ἐπιδίωξη τοῦ δικαιώματος ἀπό τά ἐθνικά δικαστήρια μέ τήν βοήθεια τῶν μόνων κριτηρίων τῆς ὁδηγίας περί ἴσης μεταχειρίσεως. Ἄλλωστε, ἀπό τῆς ἐκπνοῆς τῆς ταχθείσης πρός συμμόρφωση προθεσμίας, οἱ σχετικές διατάξεις τῆς ὁδηγίας περί ἴσης μεταχειρίσεως (τά ἄρθρα δηλαδή 1 παράγραφος 1, 2 παράγραφος 1 καί 5 παράγραφος 1) ἔχουν καταστεῖ πλήρεις καί δέν τελοῦν ὑπό αἵρεση.

Ὁ Burton διατείνεται ὅτι ἡ νομική φύση τοῦ Board καί οἱ σχέσεις τοῦ Board μέ τό Ἡνωμένο Βασίλειο δέν ἔχουν σημασία γιά τήν ὑπό κρίση διαφορά. Θεωρεῖ ὅτι, στόν τομέα τῶν διακρίσεων κατά τήν ἀπασχόληση, εἶναι κατ' ἀρχήν ἐσφαλμένος ὁ περιορισμός στόν δημόσιο τομέα τοῦ ἀμέσου ἀποτελέσματος ἑνός κοινοτικοῦ κανόνα πού ἀπαγορεύει τίς διακρίσεις. Στόν τομέα τῶν διακρίσεων κατά τήν ἀπασχόληση ὁ κανόνας τοῦ κοινοτικοῦ δικαίου πού περιλαμβάνεται σέ μία ὁδηγία καί ἀπαγορεύει τέτοιες διακρίσεις δύναται νά ἔχει «ὁριζόντιο» ἄμεσο ἀποτέλεσμα μεταξύ ἐργαζομένων καί ἰδιωτικῶν ὑπαλλήλων. Ἄν, ἀντίθετα πρός τούς ἰσχυρισμούς του, οἱ σχετικές διατάξεις τῆς ὁδηγίας περί ἴσης μεταχειρίσεως δέν ἔχουν ἀποτέλεσμα παρά μόνο ἔναντι τῶν ἐργοδοτῶν τοῦ δημοσίου τομέως, ὁ Burton ὑποστηρίζει ὅτι τό Board εἶναι ἐργοδότης τοῦ δημοσίου τομέως καί ἐπομένως τό ἐρώτημα 3 (6) ἀπαιτεῖ, ἐν πάση περιπτώσει, καταφατική ἀπάντηση.

Τό *British Railway Board* θεωρεῖ ὅτι ἡ ἀρχή περί ἰσότητος τῶν ἀμοιβῶν τοῦ ἄρθρου 119 καί τοῦ ἄρθρου 1 τῆς ὁδηγίας 75/117 δέν ἐφαρμόζονται ἐπί ἀποζημιώσεων ἐθελουσίας ἐξόδου πού καταβάλλει ὁ ἐργοδότης στόν ἐργαζόμενο πού ἐπιθυμεῖ νά ἀποχωρήσει ἀπό τήν ἐργασία του.

Ἡ διατύπωση τοῦ ἄρθρου 119 τῆς συνθήκης δέν εἶναι ἱκανή νά περιλάβει ἀποζημιώσεις ἡ ὑποχρέωση πρός παροχή τῶν ὁποίων γεννᾶται ἐκτός τῶν ὅρων τῆς συμβάσεως ἐργασίας. Μία ἀποζημίωση ἐθελουσίας ἐξόδου δέν δύναται νά χαρακτηρισθεῖ ὀρθῶς ὡς «μισθός», «ἀποδοχές»

ἤ «ἄλλο ὄφελος» πού εἰσπράττεται ἀπό ἕναν ἐργαζόμενο ἄμεσα ἤ ἔμμεσα λόγω τῆς ἀπασχολήσεώς του.

Ὅσον ἀφορᾶ τό ἄρθρο 1 τῆς ὁδηγίας 75/117, τό Board παρατηρεῖ ὅτι τό Δικαστήριο ἤδη ἔκρινε ὅτι τό ἄρθρο 1 τῆς ἐν λόγω ὁδηγίας, πού σκοπό ἔχει νά διευκολύνει τήν συγκεκριμένη ἐφαρμογή τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητος τῶν ἀμοιβῶν, ἡ ὁποία ἀναφέρεται στό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης, δέν ἐπηρεάζει καθόλου τό περιεχόμενο ἤ τήν ἔκταση τῆς ἐν λόγω ἀρχῆς, ὅπως καθορίζεται ἀπό τήν ἐν λόγω διάταξη. Κατά συνέπεια, ἡ ἀποζημίωση ἐθελουσίας ἐξόδου δέν ἐμπίπτει στό πεδίο ἐφαρμογῆς τῆς ὁδηγίας 75/117.

Τό Board θεωρεῖ ὅτι ἡ ἀρχή τῆς ἰσότητος τῶν ἀμοιβῶν πού θεσπίζεται ἀπό τό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης δέν ἔχει, ὑπό τίς συνθῆκες αὐτές, ἄμεσο ἀποτέλεσμα ἐντός τῶν Κρατῶν μελῶν οὕτως ὥστε νά παρέχει δικαιώματα τά ὁποῖα θά ἠδύναντο νά προβάλουν οἱ διάδικοι. Στήν ἀπόφαση τῆς 8ης Ἀπριλίου 1976 (Defrenne, ἀριθ. 2) τό Δικαστήριο ἔκρινε ὅτι ἡ ἀρχή τῆς ἰσότητος τῶν ἀμοιβῶν μεταξύ ἐργαζομένων ἀνδρῶν καί γυναικῶν, πού καθορίζεται στό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης, δύναται νά προβληθεῖ ἐνώπιον τῶν ἐθνικῶν δικαστηρίων τῶν Κρατῶν μελῶν. Τό Δικαστήριο πάντως ἔκρινε ὅτι πρέπει νά γίνει διάκριση μεταξύ ἀφ' ἑνός τῶν ἀμέσων καί καταφανῶν διακρίσεων, οἱ ὁποῖες δύνανται νά διαπιστωθοῦν μέ τήν συνδρομή τῶν μόνων κριτηρίων ὁμοίας ἐργασίας καί ἴσης ἀμοιβῆς πού προβλέπονται στό ἄρθρο 119, καί τῶν ἐμμέσων ἤ συγκεκαλυμμένων διακρίσεων ἀφ' ἑτέρου, οἱ ὁποῖες δύνανται νά προσδιορισθοῦν μόνο μέ ἀναφορά σέ ρητές διατάξεις ἐφαρμογῆς κοινοτικοῦ ἤ ἐθνικοῦ χαρακτῆρος. Τό συμπέρασμα πού προκύπτει ἀπό τήν ἀπόφαση αὐτή καί ἀπό τήν πιό πρόσφατη ἀπόφαση Jenkins, πού ἔχει ἤδη ἀναφερθεῖ, εἶναι ὅτι τό ἄρθρο 119 ἔχει ἄμεσο ἀποτέλεσμα μόνο στήν πρώτη περίπτωση.

Τό Board ὑποστηρίζει ὅτι ἡ διάκριση, γιά τήν ὁποία διαμαρτύρεται ὁ Burton, εἶναι ἔμμεση ἤ συγκεκαλυμμένη καί, συνεπῶς, οἱ διατάξεις τοῦ ἄρθρου 119 δέν ἔχουν ἄμεσο ἀποτέλεσμα.

Τό Board θεωρεῖ ὅτι ἡ ἀποζημίωση ἐθελουσίας ἐξόδου, πού προβλέπει τό σύστημα τοῦ Board, δέν ἐμπίπτει στό πεδίο ἐφαρμογῆς τῆς ἀρχῆς περί ἴσης μεταχειρίσεως μεταξύ ἀνδρῶν καί γυναικῶν ὅσον ἀφορᾶ τίς «συνθῆκες ἐργασίας», πού περιέχεται στό ἄρθρο 1 παράγραφος 1 καί στό ἄρθρο 5 παράγραφος 1 τῆς ὁδηγίας 76/207. Τό ἄρθρο 5 τῆς ἐν λόγω ὁδηγίας ἀναφέρει ὅτι οἱ συνθῆκες ἐργασίας περιλαμβάνουν τίς συνθῆκες ἀπολύσεως, δέν γίνεται ὅμως καθόλου μνεία γιά τούς ὅρους ἀποχωρήσεως ἤ ἐθελουσίας ἐξόδου. Τό ἄρθρο 1 παράγραφος 2 τῆς ὁδηγίας 76/207 ἀποκλείει ρητῶς ἀπό τό πεδίο ἐφαρμογῆς του τήν κοινωνική ἀσφάλιση καί δέν περιέχει καμμία ἀναφορά σέ συστήματα ἐθελουσίας ἐξόδου ἤ ἀποχωρήσεως. Κατά τό Board, οἱ γενικές διατάξεις τῆς ἐν λόγω ὁδηγίας δέν ἀποσκοποῦν, συνεπῶς, νά θίξουν τέτοια συστήματα.

Ἡ *βρετανική κυβέρνηση* θεωρεῖ ὅτι ἡ ἀποζημίωση ἐθελουσίας ἐξόδου δέν συνιστᾶ «ἀμοιβή», κατά τήν ἔννοια τοῦ ἄρθρου 119 τῆς συνθήκης. Ὑποστηρίζει ὅτι ἡ διάκριση μεταξύ ἀνδρῶν καί γυναικῶν, ὅσον ἀφορᾶ τήν παροχή τῆς ἀποζημιώσεως ἐθελουσίας ἐξόδου, εἶναι ἄμεση συνέπεια τῆς ὑφισταμένης μεταξύ τῶν δύο φύλων διακρίσεως ὅσον ἀφορᾶ τό ἐλάχιστο ὅριο ἡλικίας συνταξιοδοτήσεως. Κατά τήν βρετανική κυβέρνηση τά ἀπαιτούμενα γιά τήν καταβολή τῶν ἀποζημιώσεων ποσά προέρχονται ἀπό ἕνα ἰδιαίτερο συνταξιοδοτικό σύστημα τῶν βρετανικῶν σιδηροδρόμων καί τό καταβαλλόμενο στίς γυναῖκες ποσό δύναται νά εἶναι μικρότερο (γιατί ἔχουν λιγώτερα ἔτη ὑπηρεσίας), ἀλλά καταβάλλεται πέντε ἔτη ἐνωρίτερα ἀπό ὅ,τι στούς ἄνδρες. Τό ποσό τῆς ἀποζημιώσεως ἐξόδου δέν συνδέεται ἄμεσα μέ τήν διάρκεια τῆς

πραγματοποιηθείσης έργασίας, ή μέ τήν άξία τῆς έργασίας αὐτῆς. Συνδέεται μέ τό καταβλητέο κατά τήν ἐλάχιστη ἡλικία συνταξιοδοτήσεως ποσό ἐφ' ὅσον ὁ ἐνδιαφερόμενος συνεπλήρωσε τήν ἡλικία αὐτή. Ἔναντι τῆς ἀποζημιώσεως, ὁ ἐργαζόμενος ὀφείλει νά παύσει τήν ἐργασία του ἡ ὁποία τοῦ ἐπέτρεπε μέχρι τότε νά κερδίζει περισσότερα ἀπό τήν σύνταξη πού λαμβάνει ὑπό τό καθεστώς αὐτό. Πρόκειται περί περαιτέρω περιπλοκῆς σέ κάθε προσπάθεια ἐξισώσεως τοῦ ὕψους τῆς ἀποζημιώσεως μέ τήν πραγματοποιηθείσα ἐργασία ἤ μέ τήν ἀξία τῆς ἐργασίας αὐτῆς. Ἡ περίοδος γιά τήν ὁποία παρέχεται ἡ ἀποζημίωση καί, συνεπῶς, ἡ ἀξία της, ἐξαρτῶνται ἀπό τό συνδυασμό τῆς ἡλικίας συνταξιοδοτήσεως, ἀπό τήν ὁποία ἄρχεται ἡ καταβολή τῆς ἀποζημιώσεως καί τῶν πιθανοτήτων ἐπιβιώσεως μέχρι τῆς κανονικῆς ἡλικίας συνταξιοδοτήσεως. Εἶναι γενικῶς γνωστό ὅτι οἱ γυναῖκες ἔχουν ἐν γένει μεγαλύτερες ἐλπίδες παρατάσεως τῆς ζωῆς ἀπό τούς ἄνδρες.

Τό δεύτερο μέρος τοῦ ἄρθρου 119 δίδει τόν ὁρισμό τῆς «ἀμοιβῆς». Ἡ διάταξη αὐτή καθορίζει τόσο τήν φύση ὅσο καί τήν ἔκταση τῆς ἀρχῆς περί ἴσης μεταχειρίσεως πού ἀποτελεῖ τήν βάση τοῦ ἄρθρου 119.

Ἡ ἀρχή αὐτή βασίζεται στήν σχέση πού ὑφίσταται μεταξύ τῆς ἀμοιβῆς πού εἰσπράττουν οἱ ἐργαζόμενοι ἄμεσα ἤ ἔμμεσα καί τοῦ ποσοῦ ἤ τῆς ἀξίας τῆς ἐργασίας πού προσφέρουν εἰς ἀντάλλαγμα. Ἡ ὕπαρξη παρανόμου διακρίσεως βασιζομένης στό φύλο, ἐξαρτᾶται ἀπό τό ἄν ἡ σχέση μεταξύ ἀμοιβῆς ἀφ' ἑνός καί ἐργασίας ἤ ἀξίας ἐργασίας ἀφ' ἑτέρου διαφέρουν λόγω τοῦ φύλου τοῦ ἐργαζομένου.

Ἡ φύση τῆς παροχῆς περί τῆς ὁποίας πρόκειται στήν παρούσα ὑπόθεση εἶναι τέτοια οὕτως ὥστε οὔτε τό κόστος της οὔτε ἡ ἀξία της δύνανται νά συγκριθοῦν μέ τήν ποσότητα ἤ τήν ἀξία τῆς ἐργασίας πού πραγματοποιεῖται ἀπό τούς ἄρρενες καί θήλεις ἐργαζομένους. Εἶναι προφανῶς ἀληθές ὅτι ἡ ἐν λόγω παροχή δύναται γενικά νά ὁρισθεῖ ὡς παροχή πού δίδεται λόγω τῆς ἀπασχολήσεως τοῦ ἐργαζομένου καί ὅτι δέν θά ἐχορηγεῖτο χωρίς τήν ἀπασχόληση αὐτή. Ἐν τούτοις, δέν δύναται νά γίνει ἐπίκληση τῆς ἀρχῆς τοῦ ἄρθρου 119, ἐφ' ὅσον ἡ ἀποζημίωση δέν ἔχει σχέση μέ τήν πραγματοποιηθείσα ἐργασία.

Ἡ γενόμενη ἀρχικῶς ἀποδεκτή ἄποψη ὅτι ἡ ἀποζημίωση ἔχει ἐξωσυμβατικό, χαριστικό καί διακριτικό χαρακτήρα προσδίδει ἔμφαση στό γεγονός ὅτι ἡ παροχή δέν δίδεται γιά παρασχεθείσα ἐργασία ἀλλά εἰς ἀντάλλαγμα ὑποσχέσεως ἀποχωρήσεως ἀπό τήν ἐργασία.

Ὅπως ἔκρινε τό Δικαστήριο μέ τήν ἀπόφαση τῆς 15ης Ἰουνίου 1978 (ὑπόθεση 149/77, Defrenne ἀριθ. 3, ECR. 1978, σ. 1365) «τό ἄρθρο 119... δέν δύναται νά ἑρμηνευθεῖ ὅτι ἐπιτάσσει, πέραν τῆς ἰσότητος τῶν ἀμοιβῶν καί τήν ἰσότητα τῶν ἄλλων ὅρων ἐργασίας πού ἐφαρμόζονται στούς ἄνδρες καί τίς γυναῖκες».

Τό στοιχεῖο τῆς «συντάξεως» στήν καταβολή ἔχει ἰδιαίτερη σημασία γιά τό Ἡνωμένο Βασίλειο.

Ἡ ἐν λόγω ἀποζημίωση καταβάλλεται ἀπό τό συνταξιοδοτικό σύστημα τῶν βρετανικῶν σιδηροδρόμων. Τό σύστημα αὐτό εἶναι σύστημα συμβατικοῦ ἀποκλεισμοῦ ὁρισμένων ἀτόμων, ἐγκεκριμμένο καί ὑποκείμενο στίς ἀπαιτήσεις τοῦ Social Security Act 1973, τοῦ Social Security Pension Act 1975 καί τοῦ Finance Act 1970. Ὅπως τό Ἡνωμένο Βασίλειο ἔχει ἐξηγήσει στίς γραπτές παρατηρήσεις του στήν ὑπόθεση Worringham καί Humphreys, πού ἔχει προαναφερθεῖ, ἡ κοινωνική του πολιτική, ἡ ὁποία ἀντικατοπτρίζεται στήν νομοθεσία του, ἀπαιτεῖ τήν ὑποχρεωτική συμμετοχή

ὅλων τῶν ἐργαζομένων πού συμμετέχουν στό ἐθνικό συνταξιοδοτικό σύστημα, οἱ ἐργαζόμενοι ὅμως δύνανται νά λαμβάνουν μέρος τῶν παροχῶν ἀπό ἕνα ἐπαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα. Τό σύστημα τοῦ πρώτου τύπου ρυθμίζεται ἀπ' εὐθείας ἀπό τόν νόμο καί δέν προϋποθέτει καμμία συμφωνία ἐντός τῆς ἐπιχειρήσεως ἤ τοῦ ἐνδιαφερομένου ἐπαγγελματικοῦ κλάδου. Τό σύστημα τοῦ δευτέρου τύπου, πού εἶναι συνεπῶς συμπληρωματικό τοῦ πρώτου, πρέπει ἐφεξῆς νά τηρεῖ ὁρισμένα σαφῆ νόμιμα κριτήρια, πού προβλέπονται ἀπό τό Social Security Pensions Act, ὁ ὁποῖος διασφαλίζει ὅτι οἱ χορηγούμενες σέ κάθε ἐργαζόμενο παροχές εἶναι οἱ κατάλληλες σύμφωνα μέ τούς ὅρους τῆς κοινωνικῆς πολιτικῆς. Εἴτε ἀποβλέπουν εἴτε ὄχι στόν συμβατικό ἀποκλεισμό ὁρισμένων προσώπων τά συνταξιοδοτικά συστήματα πρέπει, κατ' ἐφαρμογή τοῦ προαναφερθέντος Finance Act (πού ἔχει τροποποιηθεῖ ἀπό τόν Finance Act 1971), νά ἐγκριθοῦν ἀπό τό Board of Inland Revenue (φορολογική ἀρχή). Οἱ δύο τύποι συνταξιοδοτικοῦ συστήματος συνδέονται ἐφεξῆς ἀμοιβαῖα καί, στήν πραγματικότητα, ἀλληλοσυμπληρώνονται.

Τά περισσότερα ἐπαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα τοῦ Ἡνωμένου Βασιλείου ἀκολουθοῦν τό πρότυπο τοῦ ἐθνικοῦ συστήματος: καταβάλλουν συντάξεις ἀπό τῆς συμπληρώσεως τοῦ 65ου ἔτους γιά τούς ἄνδρες καί τοῦ 60οῦ ἔτους γιά τίς γυναῖκες. Κατά τόν προσδιορισμό τῶν χορηγουμένων ἀπό τά ἰδιωτικά συστήματα παροχῶν, λαμβάνονται συνήθως ὑπ' ὄψη οἱ χορηγούμενες ἀπό τό ἐθνικό καθεστώς παροχές.

Ἔτσι, οἱ ἐργοδότες δύνανται συμβατικά νά ἀποκλείσουν μέρος (ἀλλά ὄχι τό σύνολο) τοῦ ἐθνικοῦ συστήματος (ὅπως στήν περίπτωση τοῦ Board) ἤ ἀντιθέτως, νά συμμετάσχουν πλήρως στό ἐθνικό σύστημα. Μειωμένες εἰσφορές στό ταμεῖο ἐθνικῶν ἀσφαλίσεων καταβάλλονται τόσο ἀπό τόν ἐργοδότη ὅσο καί ἀπό τόν ἐργαζόμενο, οἱ ὁποῖοι συμβατικά ἔχουν ἐξαιρεθεῖ ἀπό τίς παροχές τοῦ ἐθνικοῦ συνταξιοδοτικοῦ συστήματος. Τό Κράτος ἐπιδοτεῖ τό ταμεῖο ἐθνικῶν ἀσφαλίσεων γι' αὐτούς, οἱ ὁποῖοι ἀπεκλείσθησαν συμβατικά ἀπό τό ἐθνικό σύστημα, οἱ δέ συνταξιοῦχοι πού λαμβάνουν τό ἀντίστοιχο μιᾶς κρατικῆς συμπληρωματικῆς συντάξεως ἀπό ἕνα σύστημα συμβατικοῦ ἀποκλεισμοῦ, τυγχάνουν τοῦ ἴδιου βαθμοῦ προστασίας ἔναντι τοῦ πληθωρισμοῦ, ἡ ὁποία παρέχεται ἀπό τό κράτος σέ αὐτούς οἱ ὁποῖοι ἀνήκουν μόνο στό ἐθνικό σύστημα.

Ἡ νομοθεσία τοῦ Ἡνωμένου Βασιλείου προστατεύει τά συνταξιοδοτικά δικαιώματα τῶν ἀσφαλισμένων σέ ἐπαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα.

Ἄν, γιά οἱοδήποτε λόγο, ἕνα σύστημα συμβατικοῦ ἀποκλεισμοῦ τῶν μισθωτῶν μιᾶς ὁρισμένης ἐπαγγελματικῆς κατηγορίας δέν παρέχει παροχές ἰσάξιες πρός τίς παρεχόμενες ἀπό τό ἐθνικό σύστημα, ὁ ἀσφαλισμένος σέ αὐτό τό σύστημα καί ὁ ὁποῖος παρητήθη συμβατικά ἀπό τό ἐθνικό σύστημα δύναται νά θεωρηθεῖ ὅτι ἦταν πάντοτε πλῆρες μέλος τοῦ ἐνθνικοῦ συστήματος καί δύναται νά ἐπωφεληθεῖ πλήρως τῶν παροχῶν τοῦ συστήματος αὐτοῦ. Τέλος, τά ἐξαιρεθέντα ἐγκεκριμένα συστήματα ἀπολαύουν σημαντικῶν φορολογικῶν προνομίων λόγω τῆς συμβολῆς τους στό μετά τήν ἀποχώρηση εἰσόδημα τῶν ἐργαζομένων.

Ἡ βρετανική κυβέρνηση θεωρεῖ ὅτι, σύμφωνα μέ τίς προτάσεις τοῦ γενικοῦ εἰσαγγελέως Dutheillet de Lamothe στήν πρώτη ὑπόθεση Defrenne, τά ἐθνικά συστήματα δέν ὑπάγονται στό ἄρθρο 119, καί ὅτι θά ἦταν περίεργο ἄν οἱ ὅροι πού ἐπιβάλλει τό κοινοτικό δίκαιο στά συστήματα συμβατικοῦ ἀποκλεισμοῦ διέφεραν ἀπό τούς ἐπιβαλλόμενους στά ἐθνικά συστήματα. Ἡ βρετανική κυβέρνηση, ταυτιζομένη μέ τήν ἄποψη τοῦ γενικοῦ εἰσαγγελέως στήν ὑπόθεση Worringham καί Humphreys, πού ἔχει προαναφερθεῖ, ὑποστηρίζει ὅτι ὅταν, ὅπως συμβαίνει στό Ἡνωμένο Βασίλειο, ἕνα ἰδιωτικό συνταξιοδοτικό σύστημα δέν εἶναι συμπληρωματικό τοῦ ἐθνικοῦ συστήματος κοινωνικῆς ἀσφαλίσεως ἀλλά ὑποκατά-

στατό του ἤ τμῆμα τοῦ ἐν λόγω συστήματος, τότε τό σύστημα αὐτό πρέπει νά θεωρεῖται ὅτι δέν ἐμπίπτει στό πεδίο ἐφαρμογῆς τοῦ ἄρθρου 119 καί ὅτι ὑπάγεται στίς εὐρύτερες διατάξεις τοῦ ἄρθρου 118.

Εἶναι ἀληθές ὅτι τά καταβαλλόμενα ποσά στήν ὑπό κρίση ὑπόθεση ὡς ἀποζημιώσεις ἐθελουσίας ἐξόδου δέν εἶναι συντάξεις ἤ ἄλλα ἐπιδόματα ἀποχωρήσεως, μέ τήν συνήθη ἔννοια τῶν ποσῶν πού καταβάλλονται κατά καί συνεπεία τῆς ἀποχωρήσεως, ὅταν ὁ ἐργαζόμενος συμπληρώσει τήν κανονική ἡλικία συνταξιοδοτήσεως ἤ ἄν παύσει ἐργαζόμενος γιά λόγους ὑγείας, παρ' ὅλον ὅτι τά ποσά καταβάλλονται γιά λόγους εὐκολίας, ἀπό ἕνα συνταξιοδοτικό σύστημα, ὑπολογίζονται, ἄν πρόκειται γιά περιοδικές παροχές, μέ ἀναφορά στήν κανονικά καταβλητέα σύνταξη κατά τήν συμπλήρωση τοῦ ἐλαχίστου ὁρίου ἡλικίας συνταξιοδοτήσεως καί καταβάλλονται ἀπό ἡμερομηνίες ἄμεσα συνδεόμενες μέ τήν κανονική ἡλικία συνταξιοδοτήσεως. Τό κατ' ἀποκοπήν ποσό πού καταβάλλεται κατά τήν συμπλήρωση τῆς ἡλικίας συνταξιοδοτήσεως καί ἡ ἀποζημίωση λόγω θανάτου πού καταβάλλεται σύμφωνα μέ ἕνα συνταξιοδοτικό σύστημα προσδιορίζουν τό ποσό τῆς προκαταβολῆς πού ὁ ἐργοδότης διατίθεται νά καταβάλλει στόν ἐργαζόμενο ὑπό μορφή ἐφ' ἅπαξ ποσοῦ σέ περίπτωση πρώρου ἀποχωρήσεως. Δεδομένου ὅτι τό ποσό τῆς συντάξεως διαφέρει ἀνάλογα μέ τό ἐλάχιστο ὅριο τῆς ἡλικίας συνταξιοδοτήσεως (τό ὁποῖο καθ' αὐτό διαφέρει γιά τούς ἄνδρες καί τίς γυναῖκες) τά ποσά τῶν ἀποζημιώσεων ἐθελουσίας ἐξόδου καθώς καί ὁ χρόνος ἀπό τόν ὁποῖον καθίστανται ἀπαιτητά διαφέρουν ἐπίσης ἀνάλογα μέ τό φύλο τοῦ ἐνδιαφερομένου.

Ἡ βρετανική κυβέρνηση δέχεται ὅτι ὑπάρχουν ὁμοιότητες μεταξύ τῆς κανονικῆς συντάξεως καί τῆς ἀποζημιώσεως ἐθελουσίας ἐξόδου. Θεωρεῖ ὅτι οἱ ὁμοιότητες αὐτές εἶναι τόσο οὐσιαστικές ὥστε, ἀκόμη καί ἄν τά ποσά θά ἔπρεπε νά θεωρηθοῦν ὡς ἀμοιβή, ἀπολύτως ἀνεξάρτητα ἀπό ἄλλες ἐκτιμήσεις, θά ἦταν παράλογο νά ἀναγνωρισθεῖ ἄμεσο ἀποτέλεσμα στίς διατάξεις τοῦ ἄρθρου 119 ὥστε νά ἀπαιτεῖται ἴση μεταχείριση ὅσον ἀφορᾶ τίς ἀποζημιώσεις αὐτές, ἰδίως διότι αὐτό θά ἀπεθάρρυνε τέτοια συστήματα, καθιστώντας τα σημαντικῶς δαπανηρότερα καί λιγότερο ἐνδιαφέροντα γιά τούς ἐργαζομένους. Τά ἐν λόγω συστήματα ἔχουν κοινωνική καί οἰκονομική χρησιμότητα γιά τομεῖς οἱ ὁποῖοι, διαφορετικά, θά ἔπρεπε νά προσφεύγουν σέ ἀπολύσεις καί δέν πρέπει νά ἀποθαρρύνονται ἐκτός γιά σαφεῖς καί ἐπιτακτικούς λόγους.

Ὅσον ἀφορᾶ τήν ἀπ' εὐθείας ἐφαρμογή τοῦ ἄρθρου 119, ἡ βρετανική κυβέρνηση θεωρεῖ ὅτι ἀρκεῖ νά παρατεθεῖ ἡ προαναφερθεῖσα ἀπόφαση τῆς 31ης Μαρτίου 1981 στήν ὑπόθεση Jenkins:

«Ὅπως ἔχει κρίνει τό Δικαστήριο μέ τή νομολογία του (ἀπόφαση τῆς 8ης Ἀπριλίου 1976, Defrenne, 43/75, Rec. σ. 455· ἀπόφαση τῆς 27ης Μαρτίου 1980, Macarthys, 129/79, Rec. 1275· ἀπόφαση τῆς 11ης Μαρτίου 1981, Lloyds, 69/80), τό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης ἐφαρμόζεται ἄμεσα σέ ὅλες τίς μορφές διακρίσεως πού μποροῦν νά διαπιστωθοῦν μέ τή βοήθεια μόνο τῶν κριτηρίων τῆς ὁμοιας ἐργασίας καί τῆς ἰσότητος τῶν ἀμοιβῶν πού περιέχει ἡ διάταξη αὐτή, χωρίς γιά τήν ἐφαρμογή τῶν κριτηρίων αὐτῶν νά εἶναι ἀναγκαῖα κοινοτικά ἤ ἐνθνικά μέτρα πού νά τά προσδιορίζουν εἰδικότερα. Μεταξύ τῶν διακρίσεων πού μποροῦν νά διαπιστωθοῦν μέ τόν τρόπο αὐτό ἀπό τά δικαστήρια, τό Δικαστήριο ἔχει μνημονεύσει ἰδιαίτερα τήν περίπτωση ἄνισης ἀμοιβῆς μεταξύ ἐργαζομένων ἀρρένων καί θηλέων γιά ὅμοια ἐργασία πού παρέχεται στήν ἴδια ἐπιχείρηση ἤ ὑπηρεσία, ἰδιωτική ἤ δημοσία.»

Ἡ βρετανική κυβέρνηση ὑποστηρίζει ὅτι ἄν, ἀντιθέτως πρός τούς ἰσχυρισμούς της, ἡ ἀποζημίωση ἐθελουσίας ἐξόδου συνιστᾶ ἀμοιβή κατά τήν ἔννοια τοῦ ἄρθρου 119, οἱ

διατάξεις τοῦ ἄρθρου αὐτοῦ δέν δύνανται νά ἐφαρμοσθοῦν κατά τρόπο πού νά παρέχουν δικαιώματα στούς ἰδιῶτες, τά ὁποῖα νά δύνανται, σέ μία ὑπόθεση ὅπως ἡ ὑπό κρίση, νά διεκδικοῦν ἀμέσως, χωρίς τήν βοήθεια ἐθνικῶν ἤ κοινοτικῶν μέτρων πού νά ἀναφέρουν τόν τρόπο ἐπιτεύξεως τῆς ἰσότητος.

Ἡ βρετανική κυβέρνηση ὑποστηρίζει περαιτέρω ὅτι, μετά τήν ἀπόφαση Defrenne ἀριθ. 2, τό ἄρθρο 119 δέν δύναται νά ἔχει ἄμεσο ἀποτέλεσμα ὅσον ἀφορᾶ τίς ἔμμεσες ἤ συγκεκαλυμμένες διακρίσεις, αὐτές δηλαδή πού δέν δύνανται νά προσδιορισθοῦν μέ τήν βοήθεια τῶν μόνων κριτηρίων ὁμοιας ἐργασίας καί ἴσης ἀμοιβῆς.

Ἔτσι, κατά τήν ἄποψη τοῦ Ἡνωμένου Βασιλείου, εἶναι σαφές ὅτι, ἄν ἀντιθέτως πρός τούς ἰσχυρισμούς του, τό ἄρθρο 119 ἐφαρμόζεται εἴτε στίς συντάξεις ἐν γένει εἴτε στίς ὑπό ἐξέταση ἀποζημιώσεις, δέν δύναται ἐφαρμοζόμενο νά ἔχει ἄμεσο ἀποτέλεσμα.

Ὅσον ἀφορᾶ τό ἄρθρο 1 τῆς ὁδηγίας τοῦ Συμβουλίου 75/117, τό Ἡνωμένο Βασίλειο διατείνεται ὅτι ἄν ἡ ἐπίδικη ἀποζημίωση δέν εἶναι ἀμοιβή κατά τήν ἔννοια τοῦ ἄρθρου 119, ἡ ὁδηγία δέν ἔχει σημασία γιά τήν προκειμένη ὑπόθεση (βλ. ὑπόθεση Worringham καί Humphreys).

Ἄν, ἐξ ἄλλου, ἡ ἀποζημίωση πρέπει νά θεωρηθεῖ ὡς ἀμοιβή κατά τήν ἔννοια τοῦ ἄρθρου 119, ἀλλά τό Δικαστήριο κρίνει ὅτι ἐμπίπτει στό πεδίο ἀπ' εὐθείας ἐφαρμογῆς τῆς ἐν λόγω διατάξεως, θεωρητικά, θά ἐτίθετο ζήτημα ὡς πρός τό ἀποτέλεσμα τῆς ὁδηγίας.

Ἡ βρετανική κυβέρνηση ἐπιθυμεῖ νά ὑπενθυμίσει ἐν συντομία στό Δικαστήριο ὅτι δέν θεωρεῖ ὅτι οἱ ὁδηγίες δύνανται νά ἔχουν ὡς ἀποτέλεσμα τήν ἐπιβολή ὑποχρεώσεων εἰς βάρος ἰδιωτῶν. Οἱ ὁδηγίες ἀπευθύνονται μόνο στά Κράτη μέλη καί σκοπό ἔχουν νά ἐπιβάλλουν ὑποχρεώσεις μόνο στά κράτη αὐτά.

Ὅσον ἀφορᾶ τά ἄρθρα 1 παράγραφος 2, 2 παράγραφος 2 καί 5 παράγραφος 1 τῆς ὁδηγίας τοῦ Συμβουλίου 76/207, κατά τήν ἄποψη τῆς βρετανικῆς κυβερνήσεως, δέν ἐπηρεάζουν καθόλου τήν νομιμότητα τῶν ἀποζημιώσεων ἐθελουσίας ἐξόδου πού καταβάλλονται μετά τήν ἀποχώρηση.

Μεταξύ τῶν τομέων πού ἀπαριθμοῦνται στό πρῶτο ἄρθρο τῆς ὁδηγίας, ὁ μόνος πού δύναται νά ἔχει σχέση μέ τήν ὑπό κρίση ὑπόθεση εἶναι ὁ τομεύς τῆς κοινωνικῆς ἀσφαλίσεως. Ἀλλά, τό ἄρθρο 1 παράγραφος 2 διαλαμβάνει ὅτι:

«Προκειμένου νά ἐξασφαλισθεῖ ἡ προοδευτική ἐφαρμογή τῆς ἴσης μεταχειρίσεως σέ θέματα κοινωνικῆς ἀσφαλίσεως, τό Συμβούλιο θά θεσπίσει, προτάσει τῆς Ἐπιτροπῆς, διατάξεις, πού καθορίζουν ἰδίως τό περιεχόμενο, τήν ἔκταση καί τούς τρόπους ἐφαρμογῆς τῆς ἀνωτέρω ἀρχῆς.»

Ἔτσι, ἐξαιρέσει τῶν διατάξεων τοῦ ἄρθρου 2 παράγραφος 1, τά προβλήματα τῆς κοινωνικῆς ἀσφαλίσεως ἀποκλείονται ἀπό τό πεδίο ἐφαρμογῆς τῆς ὁδηγίας λόγω τοῦ ὅτι πρέπει νά ληφθοῦν περαιτέρω μέτρα ἐπί τοῦ θέματος καί ἡ Ἐπιτροπή πρέπει νά ὑποβάλει ἕνα σχέδιο ὁδηγίας πού νά ἀντιμετωπίζει εἰδικά τήν ἴση μεταχείριση στά ἐπαγγελματικά συστήματα.

Ἡ *δανική κυβέρνηση* ἐνδιαφέρεται ἀποκλειστικά γιά τό ἐρώτημα 3 (6), ἄν, δηλαδή, οἱ διατάξεις μιᾶς ὁδηγίας δύνανται ἤ πρέπει νά ἀποτελοῦν βάση ἐπιλύσεως ὑποθέσεων πού ἐκκρεμοῦν ἐνώπιον ἐθνικῶν δικαστηρίων, παρά τό γεγονός ὅτι οἱ ἐν λόγω διατάξεις δέν ἀπετέλεσαν ἀντικείμενο μέτρων ἐκτελέσεως στό ἐθνικό δίκαιο.

Ἀπό τήν νομολογία τοῦ Δικαστηρίου περί τῶν ἀμέσων ἀποτελεσμάτων τῶν ὁδηγιῶν προκύπτει ὅτι τά ἄτομα δύνανται νά ἐπικαλεσθοῦν ἐνώπιον τῶν δικαστηρίων τίς διατάξεις μιᾶς ὁδηγίας γιά νά ἀποφύγουν τίς συνέπειες ἑνός ἐθνικοῦ μέτρου πού τούς ἐπιβάλλει ὑποχρεώσεις. Δύναται, ἑπομένως,

νά γίνει ἐπίκληση μιᾶς ὁδηγίας κατά Κράτους μέλους ἐφ' ὅσον ἡ ἐν λόγω διάταξη δύναται νά ἔχει τέτοια ἄμεσα ἀποτελέσματα (ἀπόφαση τῆς 6ης Ὀκτωβρίου 1970, ὑπόθεση 9/70, Grad, ECR σ. 825, ἀπόφαση τῆς 4ης Δεκεμβρίου 1974, ὑπόθεση 41/74, Van Duyn, ECR σ. 1337 καί ἀπόφαση τῆς 1ης Φεβρουαρίου 1977, ὑπόθεση 51/76, Verbond van Nederlandse Ondernemingen, ECR σ. 113).

Ἡ νομολογία τοῦ Δικαστηρίου τείνει στό νά ἐπιτρέπει στούς ἰδιῶτες νά ἐπικαλοῦνται τίς διατάξεις τῶν ὁδηγιῶν σέ διαφορές μεταξύ αὐτῶν καί τοῦ κράτους. Ἡ νομολογία αὐτή στηρίζεται στό γεγονός ὅτι θά ἦταν ἀσυμβίβαστο μέ τήν δεσμευτική ἰσχύ πού τό ἄρθρο 189 ἀναγνωρίζει στίς ὁδηγίες νά ἀποκλείεται κατ' ἀρχήν ἡ δυνατότης ἐπικλήσεως τῶν ὑποχρεώσεων πού ἐπιβάλλουν στά Κράτη μέλη ἀπό τούς ἐνδιαφερομένους. Ἄν ἕνας ἰδιώτης δέν θά ἠδύνατο νά ἐπικαλεσθεῖ μία ὁδηγία πού ἐπιβάλλει σέ ἕνα Κράτος μέλος μιά ὁρισμένη συμπεριφορά, θά ἐξασθενοῦσε στήν πραγματικότητα τό ἄμεσο ἀποτέλεσμα τῆς νομικῆς αὐτῆς πράξεως καί θά παρεκωλύετο ἡ ἐνιαία ἐφαρμογή τοῦ κοινοτικοῦ δικαίου.

Κατά τήν ἄποψη τῆς δανικῆς κυβερνήσεως, δέν ὑπάρχει λόγος νά ἐπεκταθεῖ ἡ νομολογία αὐτή καί σέ περιπτώσεις ὅπου ἡ ἀναγνώριση ἀμέσου ἀποτελέσματος τῆς ὁδηγίας θά συνεπήγετο ὑποχρεώσεις γιά τόν ἰδιώτη. Ἡ ἄποψη αὐτή ἐπιβεβαιώνεται καί ἀπό τήν ἀπόφαση τῆς 18ης Νοεμβρίου 1975 (ὑπόθεση 30/75 Unil-It, ECR σ. 1419) μέ τήν ὁποία τό Δικαστήριο ἐδέχθη ὅτι τό Κράτος μέλος πού δέν ἔχει λάβει οὐσιαστικά μέτρα ἐκτελέσεως μιᾶς ἀποφάσεως δέν δύναται νά ἀντιπροτείνει σέ ἄτομα τήν μή ἐκπλήρωση ὑποχρεώσεων τους πού ἀπορρέουν ἀπό τήν ἀπόφαση αὐτή.

Στήν ἀπόφαση τῆς 5ης Ἀπριλίου 1979 (ὑπόθεση 148/78, Ratti, ECR 1979, σ. 1629) τό Δικαστήριο καί ὁ γενικός εἰσαγγελεύς ἐτόνισαν ὅτι μία ὁδηγία, ἀπό τήν φύση της, δέν ἐπιβάλλει ὑποχρεώσεις παρά μόνο στά Κράτη μέλη. Τό γεγονός ὅτι τά ἄτομα δύνανται νά ἐπικαλεσθοῦν μία ὁδηγία δέν μεταβάλλει τήν νομική φύση τῆς ὁδηγίας ὡς ὑποχρεώσεως ἐπιβαλλομένης στά Κράτη μέλη.

Σύμφωνα μέ τό ἄρθρο 189 ἡ ὁδηγία δεσμεύει κάθε Κράτος μέλος στό ὁποῖο ἀπευθύνεται, ὅσον ἀφορᾶ τό ἐπιδιωκόμενο ἀποτέλεσμα, ἀλλά ἀφήνει τήν ἐπιλογή τοῦ τύπου καί τῶν μέσων στήν ἁρμοδιότητα τοῦ κράτους. Κατά συνέπεια, εἶναι ὁπωσδήποτε ἀνάγκη, ἀκόμη καί ἄν, κατ' ἐξαίρεση, ἡ ὁδηγία εἶναι ἀμέσου ἰσχύος, νά ληφθοῦν ἐθνικά μέτρα ἐφαρμογῆς τῆς ὁδηγίας (ἀπόφαση τῆς 6ης Μαΐου 1980, ὑπόθεση 102/79, Ἐπιτροπή κατά Βελγίου, ECR σ. 1473).

Ἐπομένως, οἱ ἐθνικές ἀρχές καί τά δικαστήρια πρέπει, κατ' ἀρχήν, νά ἐφαρμόζουν τά ἐθνικά μέτρα ἐφαρμογῆς καί ὄχι τίς διατάξεις τῆς ὁδηγίας.

Ἀπό τόν ὁρισμό τῶν κανονισμῶν, ὁδηγιῶν, ἀποφάσεων, συστάσεων καί γνωμῶν τοῦ ἄρθρου 198, ἀπορρέει ὅτι δέν δύνανται νά ἐπιβληθοῦν στούς ἰδιῶτες ὁρισμένες ὑποχρεώσεις ἀπ' εὐθείας ἀπό τῶν διατάξεων μιᾶς ὁδηγίας.

Οἱ κανονισμοί δύνανται νά δεσμεύουν τούς πάντες, Κράτη μέλη καί ἰδιῶτες. Ἔχουν γενική ἰσχύ. Οἱ ἀποφάσεις δεσμεύουν μόνο τούς ἀποδέκτες στούς ὁποίους ἀπευθύνονται. Ἀντιθέτως, δύνανται νά ἀπευθύνονται τόσο σέ Κράτη μέλη ὅσο καί σέ ἰδιῶτες.

Οἱ κανόνες τῆς συνθήκης πού ἀφοροῦν τήν δημοσίευση τῶν νομικῶν πράξεων ἐνι-

σχύουν έπίσης, άποφασιστικά τήν άποψη ὅτι μόνο τά Κράτη μέλη δύνανται νά δεσμεύονται άπό τίς διατάξεις μιᾶς ὁδηγίας. Άπό τό ἄρθρο 191 τῆς συνθήκης προκύπτει ὅτι οἱ κανονισμοί πρέπει νά δημοσιεύονται στήν Έπίσημη Έφημερίδα τῶν Κοινοτήτων ἐνῶ οἱ ὁδηγίες καί οἱ ἀποφάσεις κοινοποιοῦνται στούς ἀποδέκτες τους καί ἀποκτοῦν ἐνέργεια μέ τήν ἐν λόγω κοινοποίηση. Κατά τήν ἄποψη τῆς δανικῆς κυβερνήσεως πρόκειται γιά μιά βασική ἀρχή τῶν νομικῶν συστημάτων τῶν Κρατῶν μελῶν, σύμφωνα μέ τήν ὁποία οἱ νομικές πράξεις γενικῆς ἰσχύος πρέπει νά δημοσιεύονται γιά νά δύνανται νά ἐφαρμοσθοῦν ἐπί τῶν ἀτόμων. Ἡ ἀρχή αὐτή καθιεροῦται στό ἄρθρο 22 τοῦ δανικοῦ συντάγματος.

Σύμφωνα μέ τήν ἐν λόγω ἀρχή, τό ἄρθρο 191 ἐθέσπισε ὑποχρέωση δημοσιεύσεως μόνο σέ περιπτώσεις πού ὁ τύπος τῆς νομικῆς πράξεως, κατά τό ἄρθρο 189, δύναται νά δεσμεύει τά ἄτομα. Οἱ ὁδηγίες δέν χρήζουν δημοσιεύσεως· συνεπῶς, δύναται νά ἐξαχθεῖ τό συμπέρασμα ὅτι οἱ ὁδηγίες δέν δύνανται, ἀπό τήν φύση τους, νά περιέχουν διατάξεις πού δεσμεύουν τούς ἰδιῶτες.

Οἱ ὁδηγίες δημοσιεύονται στήν Έπίσημη Έφημερίδα ὑπό τόν τίτλο «πράξεις γιά τήν ἰσχύ τῶν ὁποίων δέν ἀπαιτεῖται δημοσίευση», σέ τμῆμα πού κυρίως περιλαμβάνει νομικές πράξεις τῶν ὁποίων ἡ δημοσίευση θεωρεῖται ὅτι ἔχει, τό πολύ χαρακτήρα ἐνημερώσεως τῶν ἀτόμων. Οἱ τελευταῖοι ὅμως, ἀντιμετωπίζουν μεγάλη δυσκολία κατά τό ὅτι δέν δύνανται νά γνωρίζουν τόν χρόνο πού τίθεται ἐν ἰσχύι μιά ὁδηγία ἤ πού ἐφαρμόζονται στό ἐσωτερικό δίκαιο οἱ διατάξεις της, δεδομένου ὅτι ἡ δημοσίευση στήν Έπίσημη Έφημερίδα δέν ἀναφέρει τόν χρόνο κοινοποιήσεως τῆς ὁδηγίας στά Κράτη μέλη.

Ἡ δανική κυβέρνηση θεωρεῖ ὅτι πρέπει νά δοθεῖ ἰδιαίτερη σημασία στήν ἀσφάλεια τοῦ δικαίου στήν περίπτωση τῶν ἀτόμων. Οἱ ἰδιῶτες εἶναι σήμερα ὑποχρεωμένοι νά ἐρευνοῦν τίς πηγές τοῦ ἐσωτερικοῦ δικαίου ἀλλά νά λαμβάνουν ἐπίσης ὑπ' ὄψη καί τίς πηγές τοῦ κοινοτικοῦ δικαίου. Ἄν θά ἠδύνατο νά γίνει ἐπίκληση σέ ὁρισμένες περιπτώσεις, μιᾶς ὁδηγίας εἰς βάρος ἰδιώτου, θά προέκυπτε πασιφανής ἀνασφάλεια δικαίου, ἡ ὁποία θά καθιστοῦσε δυσκολότερο γιά τό ἄτομο νά τακτοποιήσει τίς ὑποθέσεις του μέ ἐμπιστοσύνη στήν ἔννομη ἐθνική τάξη. Ἡ δανική κυβέρνηση εἶναι τῆς γνώμης ὅτι παρόμοια κατάσταση εἶναι ἀπαράδεκτη.

Συνεπῶς, ἡ δανική κυβέρνηση θεωρεῖ ὅτι οἱ ἰδιῶτες πρέπει νά ἐκκινοῦν ἀπό τήν ἰδέα ὅτι οἱ ὁδηγίες σύμφωνα μέ τήν νομολογία τοῦ Δικαστηρίου, πρέπει νά ἀποτελέσουν ἀντικείμενο μέτρων ἐφαρμογῆς στό ἐθνικό δίκαιο μέ διατάξεις. Ὁ ἐσωτερικοῦ δικαίου συνδυασμός τῶν ἄρθρων 189 καί 191 τῆς συνθήκης ἰδιαίτερα, ἀποκλείει τήν δυνατότημα ὅτι ἄλλα ὑποκείμενα δικαίου ἐκτός ἀπό τά Κράτη μέλη, δύνανται νά δεσμεύονται ἀπό τίς διατάξεις μιᾶς ὁδηγίας.

Ἡ δανική κυβέρνηση προτείνει στό Δικαστήριο νά ἀπαντήσει στό ἐρώτημα 3 (6) τῆς διατάξεως περί παραπομπῆς ἐνδεχομένως κατά τήν ἔννοια ὅτι ἡ ἀρχή τῆς ἴσης μεταχειρίσεως μεταξύ ἀνδρῶν καί γυναικῶν ὅσον ἀφορᾶ τίς «συνθῆκες ἐργασίας», κατά τήν ἔννοια τῶν ἄρθρων 1 παράγραφος 1, 2 παράγραφος 1 καί 5 παράγραφος 1 τῆς ὁδηγίας τοῦ Συμβουλίου 76/207 τῆς 9ης Φεβρουαρίου 1976 δέν ἔχει ἄμεσο ἀποτέλεσμα ἐντός τῶν Κρατῶν μελῶν εἰς βάρος τῶν ἰδιωτῶν.

Ἡ *Ἐπιτροπή* θεωρεῖ ὅτι ἡ ἀποζημίωση ἐθελουσίας ἐξόδου πού καταβάλλεται ἀπό τόν ἐργοδότη σέ ἕνα ἐργαζόμενο, πού ἐπιθυμεῖ νά ἀποχωρήσει ἀπό τήν ἐργασία του περιλαμβάνεται στήν ἔννοια τῆς «ἀμοιβῆς», ὅπως αὐτή ὁρίζεται στήν δεύτερη παράγραφο τοῦ ἄρθρου 119. Κατά τό μέτρο πού τό ποσό τῆς ἀποζημιώσεως ἐξόδου ἐξαρτᾶται ἀπό τόν χρόνο ὑπηρεσίας τοῦ ἐργα-

ζομένου, ἡ καταβολή τῆς ἀποζημιώσεως πραγματοποιεῖται κατά μέγα μέρος λόγω τῆς ἀπασχολήσεως αὐτῆς. Ἀκόμη καί ἄν ἡ καταβολή ἑνός κατ' ἀποκοπή ποσοῦ, πού δέν ἐξαρτᾶται ἀποκλειστικά ἀπό τόν χρόνο ὑπηρεσίας, συνδέεται μέ τό γεγονός ὅτι ὁ ἐργαζόμενος ἦταν στήν ὑπηρεσία τοῦ ἐργοδότου.

Ἡ Ἐπιτροπή ὑποστηρίζει ὅτι ἡ ἔννοια τῆς ἰσότητος τῶν ἀμοιβῶν ἐπεκτείνεται καί στίς ἀποζημιώσεις ἐθελουσίας ἐξόδου. Δύναται νά γίνει ἐπίκληση τῆς ἐννοίας αὐτῆς ἐνώπιον τῶν ἐθνικῶν δικαστηρίων ἀπό τούς ἐργαζομένους κατά τοῦ ἐργοδότου τους, ἀμέσως βάσει τοῦ ἄρθρου 119. Δέν εἶναι ἀνάγκη νά βασισθεῖ κανείς σέ ἐκτελεστικές διατάξεις κοινοτικοῦ ἤ ἐθνικοῦ ἐπιπέδου γιά νά ἀποδείξει ὅτι ἡ καταβολή μιᾶς συγκεκριμένης ἀποζημιώσεως συνεπάγεται ἤ ὄχι διάκριση μεταξύ τῶν φύλων. Τέτοιες διακρίσεις εἶναι ἄμεσες καί ἐμφανεῖς καί δύνανται νά διαπιστωθοῦν μέ τήν βοήθεια ἀποκλειστικῶς τῶν μόνων κριτηρίων ἴσης ἀμοιβῆς πού ἀναφέρονται στό ἄρθρο 119 (ἀπόφαση τῆς 8ης Ἀπριλίου 1976 στήν ὑπόθεση 43/75 Defrenne).

Ὅσον ἀφορᾶ τό θέμα τῆς μεταξύ ἀνδρῶν καί γυναικῶν διαφορᾶς τῆς ἡλικίας κατά τήν ὁποία δύνανται ἀντιστοίχως νά ζητήσουν τήν ἀποζημίωση ἐθελουσίας ἐξόδου, ἡ Ἐπιτροπή θεωρεῖ ὅτι ἐφ' ὅσον μία τέτοια ἀποζημίωση ὑπάγεται στόν ὅρο συμπληρώσεως ὁρισμένης ἡλικίας ἀπό τόν ἐνδιαφερόμενο, ὁ ὅρος αὐτός πρέπει νά θεωρηθεῖ ὡς συνθήκη ἐργασίας κατά τήν ἔννοια τῆς ὁδηγίας 76/207.

Δέν εἶναι ἀνάγκη νά ἐξετασθεῖ ἄν ἡ ὁδηγία 76/207 ἔχει ἄμεσο ἀποτέλεσμα, δεδομένου ὅτι ἄν γίνει δεκτό ὅτι τό θέμα τῆς ἡλικίας ὑπάγεται στίς διατάξεις τῆς ἐν λόγω ὁδηγίας, ἕπεται ὅτι τά Κράτη μέλη ὑποχρεοῦνται νά ἐξασφαλίσουν τό ἀποτέλεσμα αὐτό τῆς ὁδηγίας ἐπί ἐθνικοῦ ἐπιπέδου. Ἐπειδή δέν πρέπει νά ὑπάρχει σύγκριση ὡς πρός αὐτό τό σημεῖο μεταξύ τῆς ὁδηγίας καί τῆς ὑπό κρίση ἐθνικῆς νομοθεσίας, (the Sex Discrimination Act 1975), ἡ Ἐπιτροπή θεωρεῖ ὅτι δέν εἶναι ἀνάγκη περαιτέρω ἐρεύνης ἄν ἡ ὁδηγία ἔχει παρόμοιο «ὁριζόντιο», ἄμεσο ἀποτέλεσμα, ἄν δηλαδή ἐλλείψει οἱασδήποτε σχετικῆς ἐθνικῆς νομοθεσίας ἤ ἐν περιπτώσει ὑπάρξεως ἐθνικῶν διατάξεων ἀσυμβιβάστων μέ τήν ἐν λόγω ὁδηγία, ὁ ἰδιώτης δύναται νά ἐπικαλεσθεῖ ἀμέσως μία ἀπό τίς διατάξεις της κατά τοῦ ἐργοδότου του ἐνώπιον τῶν ἐθνικῶν δικαστηρίων. Ἄν τό Δικαστήριο ἀπεφάσιζε ὅτι ἡ ὁδηγία 76/207 ἔχει ἰδιαίτερη σημασία, ὅτι τό θέμα τῆς ἡλικίας, ἐπί παραδείγματι, συνιστᾶ ὅρο ἐργασίας γιά τήν ἐφαρμογή τῶν ἄρθρων 1 παράγραφος 1, 2 παράγραφος 1 καί 5 παράγραφος 1 τῆς ἐν λόγω ὁδηγίας, οἱ ἐθνικές ἀρχές θά ἦσαν ὑποχρεωμένες νά ἑρμηνεύσουν τό ἐθνικό δίκαιο, πχ. τό ἄρθρο 6 παράγραφος 4 τοῦ Sex Discrimination Act 1975, σύμφωνα μέ τήν ἀπόφαση τοῦ Δικαστηρίου. Γιά τήν ὑπό κρίση ὑπόθεση, τό ἄρθρο αὐτό δέν δύναται νά ἑρμηνευθεῖ κατά τρόπο πού νά ἐπιτρέπονται διακρίσεις βασιζόμενες στό φύλο καί τήν ἡλικία κατά τήν καταβολή ἀποζημιώσεων ἐθελουσίας ἐξόδου.

Ἡ Ἐπιτροπή προτείνει νά δοθεῖ ἡ ἀκόλουθη ἀπάντηση στά ἐρωτήματα πού ἔθεσε τό Employment Appeal Tribunal:

1. Ἡ «ἀποζημίωση ἐθελουσίας ἐξόδου» ἡ ὁποία καταβάλλεται ἀπό τόν ἐργοδότη στόν ἐργαζόμενο πού ἐπιθυμεῖ νά ἀποχωρήσει ἀπό τήν ἐργασία του, ἀποτελεῖ «ἀμοιβή» κατά τήν ἔννοια τῆς δεύτερης παραγράφου τοῦ ἄρθρου 119 τῆς συνθήκης.

2. Ὅταν ἡ παροχή παρομοίας ἀποζημιώσεως ὑπόκειται στόν ὅρο συμπληρώσεως ὁρισμένης ἡλικίας ἀπό τόν ἐνδιαφερόμενο, ὁ ὅρος αὐτός πρέπει νά θεωρηθεῖ ὡς συνθήκη ἐργασίας γιά τούς σκοπούς τῆς ὁδηγίας 76/207 τοῦ Συμβουλίου.

III — Προφορική διαδικασία

Ὁ Burton, ἐκπροσωπούμενος ἀπό τόν A. Lester QC τοῦ Lincoln's Inn, τό British Railways Board, ἐκπροσωπούμενο ἀπό τόν N. E. Beddard, barrister τοῦ Inner Temple, τό Ἡνωμένο Βασίλειο, ἐκπροσωπούμενο ἀπό τόν P. Scott, QC τοῦ Middle Temple καί ἡ Ἐπιτροπή τῶν Εὐρωπαϊκῶν Κοινοτήτων, ἐκπροσωπουμένη ἀπό τόν J. Forman, ἀνέπτυξαν προφορικῶς τίς παρατηρήσεις καί ἀπάντησαν στίς ὑποβληθεῖσες ἀπό τό Δικαστήριο ἐρωτήσεις, κατά τήν συνεδρίαση τῆς 7ης Ὀκτωβρίου 1981.

Ὁ γενικός εἰσαγγελεύς ἀνέπτυξε τίς προτάσεις του στήν συνεδρίαση τῆς 8ης Δεκεμβρίου 1981.

Σκεπτικό

1 Μέ διάταξη τῆς 16ης Ἰανουαρίου 1981, πού περιῆλθε στό Δικαστήριο στίς 4 Φεβρουαρίου 1981, τό Employment Appeal Tribunal ὑπέβαλε, δυνάμει τοῦ ἄρθρου 177 τῆς συνθήκης ΕΟΚ, τρία προδικαστικά ἐρωτήματα ὡς πρός τήν ἑρμηνεία, σχετικά μέ τήν καταβολή ἀποζημιώσεως ἐθελουσίας ἐξόδου, τοῦ ἄρθρου 119 τῆς συνθήκης, τοῦ ἄρθρου 1 τῆς ὁδηγίας 75/117 τοῦ Συμβουλίου, τῆς 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως τῶν νομοθεσιῶν τῶν Κρατῶν μελῶν πού ἀφοροῦν τήν ἐφαρμογή τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητος τῶν ἀμοιβῶν μεταξύ ἐργαζομένων ἀνδρῶν καί γυναικῶν (ΕΕ εἰδ. ἔκδ. 05/002, σ. 42) καί τῶν ἄρθρων 1 παράγραφος 1, 2 παράγραφος 1 καί 5 παράγραφος 1 τῆς ὁδηγίας 76/207 τοῦ Συμβουλίου, τῆς 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί τῆς ἐφαρμογῆς τῆς ἀρχῆς τῆς ἴσης μεταχειρίσεως ἀνδρῶν καί γυναικῶν, ὅσον ἀφορᾶ τήν πρόσβαση σέ ἀπασχόληση, τήν ἐπαγγελματική ἐκπαίδευση καί προώθηση καί τίς συνθῆκες ἐργασίας (ΕΕ εἰδ. ἔκδ. 05/002, σ. 70).

2 Ἀπό τήν δικογραφία προκύπτει ὅτι ὁ Burton, ἐνάγων στήν κυρία δίκη, εἶναι ὑπάλληλος τοῦ British Railways Board (ἑφ' ἑξῆς: Board), ὀργανισμοῦ πού συνεστήθη ἀπό τό Transport Act 1962 καί ἔχει τήν εὐθύνη τῆς διοικήσεως τῶν σιδηροδρόμων στήν Μεγάλη Βρετανία.

3 Στό πλαίσιο ἐσωτερικῆς ἀναδιοργανώσεως τῶν ὑπηρεσιῶν του, τό Board προσέφερε σέ ὁρισμένους ὑπαλλήλους του τήν δυνατότητα ἐθελουσίας ἐξόδου. Συνετάγη ὑπόμνημα πού ἐνσωμάτωσε τίς διατάξεις μιᾶς συλλογικῆς συμβάσεως ἐργασίας μεταξύ τῆς διοικήσεως καί τῶν ἀνεγνωρισμένων συνδικαλιστικῶν ἑνώσεων, διά τοῦ ὁποίου ἐρρυθμίζοντο ὁρισμένες λεπτομέρειες τῆς ἐν λόγω ἀναδιοργανώσεως. Ἡ παράγραφος 6 τοῦ ὑπομνήματος ὁρίζει ὅτι:

«Τά μέλη τοῦ προσωπικοῦ, ἡλικίας 60/55 (ἄρρενες/θήλεις) δύνανται νά ἀποχωρήσουν ἀπό τήν ὑπηρεσία σύμφωνα πρός τίς διατάξεις περί ἐθελουσίας ἐξόδου καί κατατάξεως, ἄν ἡ ὑπηρεσία στήν ὁποία ἀπασχολοῦνται ἀπετέλεσε ἀντικείμενο τῆς διοικητικῆς ἀναδιοργανώσεως.»

4 Τόν Αὔγουστο τοῦ 1979 ὁ Burton ἐζήτησε νά ἐπωφεληθεῖ ἀπό τήν δυνατότητα ἐθελουσίας ἐξόδου, ἡ αἴτησή του ὅμως ἀπερρίφθη λόγω τοῦ ὅτι δέν εἶχε συμπληρώσει τό ἐλάχιστο ὅριο ἡλικίας 60 ἐτῶν πού προβλέπεται γιά τούς ἄρρενες ἐργαζομένους ἀπό τό προαναφερθέν ὑπόμνημα. Ὑπεστήριξε συνεπῶς ὅτι ἔτυχε δυσμενεστέρας μεταχειρίσεως ἀπό τίς θήλεις ἐργαζόμενες κατά τό μέτρο πού τό εὐεργέτημα θά παρείχετο σέ μιά γυναίκα πού θά εἶχε τήν ἴδια μέ αὐτόν ἡλικία τῶν 58 ἐτῶν.

5 Μετά τήν ἀπόρριψη τῆς αἰτήσεώς του, ὁ Burton προσέφυγε ἐνώπιον τοῦ Industrial Tribunal, βάσει τῶν διατάξεων τοῦ Equal Pay Act 1970, ὅπως ἐτροποποιήθη τελικῶς ἀπό τό Sex Discrimination Act 1975. Τό Industrial Tribunal ἀπέρριψε τά αἰτήματα τοῦ Burton, ὁ ὁποῖος ἤσκησε ἔφεση ἐνώπιον τοῦ Employment Appeal Tribunal. Κατά τήν συζήτηση τῆς ἐφέσεως, ὁ ἐκπρόσωπος τοῦ Burton παρεδέχθη ὅτι δυνάμει τοῦ ἄρθρου 6 παράγραφος 4 τοῦ Sex Discrimination Act 1975, ὁ ἐργοδότης πού μεταχειρίζεται ἕνα ἄρρενα ἐργαζόμενο δυσμενέστερα ἀπό μία ἐργαζομένη, ὅσον ἀφορᾶ τήν χορήγηση τῆς ἀποζημιώσεως ἐθελουσίας ἐξόδου δέν παραβαίνει τόν ἐν λόγω νόμο. Ὁ Burton ὑπεστήριξε πάντως ὅτι τό ἄρθρο 6 παράγραφος 4 τοῦ ἐν λόγω νόμου πρέπει νά ἑρμηνευθεῖ λαμβανομένων ὑπ' ὄψη τῶν κατά τό κοινοτικό δίκαιο δικαστικῶς ἐπιδιωξίμων δικαιωμάτων πού παρέχουν τό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης, τό ἄρθρο 1 τῆς ὁδηγίας 75/117 περί τῆς ἰσότητος τῶν ἀμοιβῶν καί τά ἄρθρο 1, 2 καί 5 τῆς ὁδηγίας 76/207 περί τῆς ἀρχῆς τῆς ἴσης μεταχειρίσεως.

6 Πρός ἐπίλυση τῆς διαφορᾶς, τό Employment Appeal Tribunal ὑπέβαλε στό Δικαστήριο τρία ἐρωτήματα πού ἔχουν ὡς ἑξῆς:

«1. Ἐμπίπτει στήν ἔκταση ἐφαρμογῆς τῆς ἀρχῆς περί ἰσότητος ἀμοιβῶν, πού περιλαμβάνεται στό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης ΕΟΚ καί στό ἄρθρο 1 τῆς ὁδηγίας τοῦ Συμβουλίου 75/117/ΕΟΚ, τῆς 10ης Φεβρουαρίου 1975, ἡ ἀποζημίωση ἐθελουσίας ἐξόδου, ἡ ὁποία καταβάλλεται ἀπό ἕνα ἐργοδότη σέ ἐργαζόμενο πού ἐπιθυμεῖ νά ἀποχωρήσει ἀπό τήν ἐργασία του;

2. Ἄν ἡ ἀπάντηση στό πρῶτο ἐρώτημα εἶναι καταφατική, ἔχει ἡ ἀρχή περί ἰσότητος τῶν ἀμοιβῶν ἄμεσο ἀποτέλεσμα ἐντός τῶν Κρατῶν μελῶν ὥστε νά παρέχει δικαστικῶς ἐπιδιώξιμα δικαιώματα σέ ἰδιῶτες, ὑπό τίς περιστάσεις τῆς παρούσης ὑποθέσεως;

3. Ἂν ἡ ἀπάντηση στό πρῶτο ἐρώτημα εἶναι ἀρνητική:

α) Ἐμπίπτει μιά τέτοια ἀποζημίωση ἐθελουσίας ἐξόδου στήν ἔκταση ἐφαρμογῆς τῆς ἀρχῆς περί ἴσης μεταχειρίσεως ἀνδρῶν καί γυναικῶν, ὡς πρός τούς "ὅρους ἐργασίας", πού περιλαμβάνονται στό ἄρθρο 1 παράγραφος 1, ἄρθρο 2 παράγραφος 1 καί ἄρθρο 5 παράγραφος 1 τῆς ὁδηγίας τοῦ Συμβουλίου 76/207/ΕΟΚ, τῆς 9ης Φεβρουαρίου 1976;

6) Ἂν ναί, ἔχει ἡ ἐν λόγω ἀρχή ἄμεσο ἀποτέλεσμα ἐντός τῶν Κρατῶν μελῶν, ὥστε νά παρέχει δικαστικῶς ἐπιδιώξιμα κατά τό κοινοτικό δίκαιο δικαιώματα σέ ἰδιῶτες, ὑπό τίς περιστάσεις τῆς παρούσης ὑποθέσεως;»

7 Τό κύριο ζήτημα πού ἐγείρουν τά ἐν λόγω ἐρωτήματα εἶναι ἄν, ὁ ὅρος κατά τόν ὁποῖο ὁ ἄρρην ἐργαζόμενος πρέπει νά ἔχει συμπληρώσει τό 60ό ἔτος τῆς ἡλικίας του γιά νά δικαιοῦται ἀποζημιώσεως ἐθελουσίας ἐξόδου, ἐνῶ οἱ γυναῖκες ἐργαζόμενες τήν δικαιοῦνται ἀπό τῆς συμπληρώσεως τοῦ 55ου ἔτους τῆς ἡλικίας τους, συνιστᾶ διάκριση πού ἀπαγορεύεται ἀπό τό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης ἤ ἀπό τό ἄρθρο 1 τῆς ὁδηγίας 75/117 ἤ τουλάχιστον ἀπό τήν ὁδηγία 76/207 καί, σέ περίπτωση καταφατικῆς ἀπαντήσεως, ἄν δύναται νά γίνει ἐπίκληση τῆς σχετικῆς διατάξεως τοῦ κοινοτικοῦ δικαίου ἐνώπιον τῶν ἐθνικῶν δικαστηρίων.

8 Κατά συνέπεια τό περί ἑρμηνείας ἐρώτημα πού ὑπεβλήθη στό Δικαστήριο δέν ἀφορᾶ τήν ἀποζημίωση καθαυτήν, ἀλλά τό ἄν οἱ ὅροι ὑπαγωγῆς στό σύστημα ἐθελουσίας ἐξόδου συνιστοῦν διάκριση. Τό θέμα αὐτό διέπεται ἀπό τίς διατάξεις τῆς ὁδηγίας 76/207, ἡ ὁποία ἀνεφέρθη ἀπό τό ἐθνικό δικαστήριο καί ὄχι ἀπό τό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης ἤ τήν ὁδηγία 75/117.

9 Κατά τό ἄρθρο 5 παράγραφος 1 τῆς ὁδηγίας 76/207, ἡ ἐφαρμογή τῆς ἀρχῆς τῆς ἴσης μεταχειρίσεως ὅσον ἀφορᾶ τούς ὅρους ἐργασίας, συμπεριλαμβανομένων τῶν ὅρων ἀπολύσεως, συνεπάγεται ἐξασφάλιση σέ ἄνδρες καί γυναῖκες τῶν ἰδίων ὅρων, χωρίς διάκριση λόγω φύλου. Στό πλαίσιο τῆς ὁδηγίας, ἡ λέξη «ἀπόλυση» πρέπει νά ἑρμηνεύεται εὐρέως οὕτως ὥστε νά περιλαμβάνει τήν λήξη τῆς σχέσεως ἐργασίας μεταξύ τοῦ ἐργαζομένου καί τοῦ ἐργοδότου του, ἀκόμη καί στό πλαίσιο τοῦ συστήματος ἐθελουσίας ἐξόδου.

10 Γιά τήν ἐπίλυση τοῦ προβλήματος ἄν ἡ διαφορετική μεταχείριση, τήν ὁποία ἐπικαλεῖται ὁ ἐνάγων στήν κυρία δίκη, συνιστᾶ διάκριση κατά τήν ἔννοια τῆς ἐν

λόγω όδηγίας, πρέπει νά ληφθεῖ ὑπ' ὄψη ἡ ὑφισταμένη σχέση μεταξύ μέτρων ὡς τά ἔνδικα καί τῶν ἐθνικῶν διατάξεων περί κανονικῆς ἡλικίας συνταξιοδοτήσεως.

11 Κατά τήν βρετανική νομοθεσία, τό ἐλάχιστο ὅριο τῆς ἡλικίας συνταξιοδοτήσεως ἀπό τό κράτος εἶναι τό 60ό ἔτος γιά τίς γυναῖκες καί τό 65ο γιά τούς ἄνδρες.

12 Ἀπό πληροφορίες πού παρέσχε ἡ κυβέρνηση τοῦ Ἡνωμένου Βασιλείου κατά τήν διάρκεια τῆς διαδικασίας, φαίνεται ὅτι ὁ ἐργαζόμενος, στόν ὁποῖο τό Board ἐπιτρέπει πρόωρο ἐθελουσία ἔξοδο, πρέπει νά τό πράξει ἐντός τῶν πέντε ἐτῶν πού προηγοῦνται τῆς συμπληρώσεως τοῦ ἐλαχίστου ὁρίου τῆς ἡλικίας συνταξιοδοτήσεως καί ὅτι δύναται νά λάβει τά ἀκόλουθα ὀφέλη: 1) τό κατ' ἀποκοπή ποσό πού ὑπολογίζεται σύμφωνα μέ τίς διατάξεις τοῦ Redundancy Payments Act 1965, 2) ἕνα κατ' ἀποκοπή ποσό πού ὑπολογίζεται βάσει τοῦ συνολικοῦ χρόνου ἀπασχολήσεως του στό Board καί 3) 25 % ἐπί τοῦ συνόλου τῶν δύο πρώτων ποσῶν. Ἐπί πλέον, δικαιοῦται, μέχρι τῆς συμπληρώσεως τοῦ ἐλαχίστου ὁρίου τῆς ἡλικίας συνταξιοδοτήσεως, προώρου συντάξεως ἴσης μέ τήν σύνταξη τήν ὁποία θά ἐδικαιοῦτο ὅταν θά συνεπλήρωνε τό προβλεπόμενο ἀπό τόν ὑπηρεσιακό κανονισμό ἐλάχιστο ὅριο τῆς ἡλικίας συνταξιοδοτήσεως καί μιᾶς προκαταβολῆς, πού ἐπιστρέφεται κατά τήν συμπλήρωση τοῦ ἐλαχίστου ὁρίου τῆς ἡλικίας συνταξιοδοτήσεως, ἴσης πρός τό ποσό πού δικαιοῦται κατά τήν συμπλήρωση τῆς ἐν λόγω ἡλικίας.

13 Ἡ ὁδηγία 79/7 τοῦ Συμβουλίου, τῆς 19ης Δεκεμβρίου 1978 περί τῆς προοδευτικῆς ἐφαρμογῆς τῆς ἀρχῆς τῆς ἴσης μεταχειρίσεως μεταξύ ἀνδρῶν καί γυναικῶν σέ θέματα κοινωνικῆς ἀσφαλίσεως (ΕΕ εἰδ. ἔκδ. 05/003, σ. 160), ἡ ὁποία ἐθεσπίσθη δυνάμει κυρίως τοῦ ἄρθρου 235 τῆς συνθήκης, ὁρίζει στό ἄρθρο 7 ὅτι δέν θίγει τήν εὐχέρεια πού ἔχουν τά Κράτη μέλη νά ἀποκλείουν ἀπό τό πεδίο ἐφαρμογῆς της τόν καθορισμό τῆς ἡλικίας συνταξιοδοτήσεως γιά τήν χορήγηση συντάξεων γήρατος καί συντάξεων λόγω ἀποχωρήσεως καί τίς συνέπειες πού δύναται νά προκύψουν γιά ἄλλες παροχές.

14 Ἀπό αὐτό ἕπεται ὅτι ὁ καθορισμός ἐλαχίστου ὁρίου ἡλικίας συνταξιοδοτήσεως στό πλαίσιο τῆς κοινωνικῆς ἀσφαλίσεως, τό ὁποῖο δέν εἶναι τό ἴδιο γιά τούς ἄνδρες καί τίς γυναῖκες, δέν συνιστᾶ διάκριση πού ἀπαγορεύεται ἀπό τό κοινοτικό δίκαιο.

15 Ἡ παρεχομένη στούς ἐργαζόμενους εὐχέρεια ἀπό τίς ἀμφισβητούμενες ἐν προκειμένω διατάξεις συνδέεται μέ τό σύστημα συνταξιοδοτήσεως πού διέπεται ἀπό τίς περί κοινωνικῆς ἀσφαλίσεως διατάξεις τοῦ Ἡνωμένου Βασιλείου. Παρέχει

τήν δυνατότητα στόν έργαζόμενο πού άποχωρεῖ άπό τήν έργασία του κατά τήν πενταετία πού προηγεῖται τῆς συμπληρώσεως τῆς κανονικῆς ἡλικίας συνταξιοδοτήσεως νά λαμβάνει, γιά περιορισμένη περίοδο, ὁρισμένες παροχές. Οἱ παροχές αὐτές ὑπολογίζονται κατά τόν ἴδιο τρόπο ἀνεξαρτήτως φύλου τοῦ έργαζομένου. Ἡ μόνη διαφορά μεταξύ τῶν παρεχομένων σέ ἄνδρες καί γυναῖκες εὐεργετημάτων ἀπορρέει ἀπό τό γεγονός ὅτι τό προβλεπόμενο ἀπό τήν ἐθνική νομοθεσία ἐλάχιστο ὅριο ἡλικίας συνταξιοδοτήσεως δέν εἶναι τό ἴδιο γιά τούς ἄνδρες καί τίς γυναῖκες.

16 Ὑπό αὐτές τίς συνθῆκες, ἡ διαφορά μεταξύ τῶν ὅρων ἡλικίας πού ἀπαιτεῖ νά συγκεντρώνουν οἱ ἄνδρες καί οἱ γυναῖκες γιά τήν ἀπόκτηση δικαιώματος ἐθελουσίας ἐξόδου δέν δύναται νά θεωρηθεῖ ὡς διάκριση κατά τήν ἔννοια τῆς ὁδηγίας 76/207.

17 Ἐν ὄψει τῆς ἀπαντήσεως στό πρῶτο μέρος τοῦ τρίτου ἐρωτήματος, δέν εἶναι ἀνάγκη νά δοθεῖ ἀπάντηση στό δεύτερο μέρος.

18 Προσήκει, ἑπομένως, στά ὑποβληθέντα ἀπό τό Employment Appeal Tribunal ἐρωτήματα ἡ ἀκόλουθη ἀπάντηση:

1. Ἡ ἀρχή τῆς ἴσης μεταχειρίσεως περί τῆς ὁποίας προνοεῖ τό ἄρθρο 5 τῆς ὁδηγίας 76/207 τοῦ Συμβουλίου, τῆς 9ης Φεβρουαρίου 1976, ἐφαρμόζεται ἐπί τῶν ὅρων ἀποκτήσεως δικαιώματος ἐπί τῆς ἀποζημιώσεως ἐθελουσίας ἐξόδου, ἡ ὁποία καταβάλλεται ἀπό τόν ἐργοδότη στόν ἐργαζόμενο πού ἐπιθυμεῖ νά ἀποχωρήσει ἀπό τήν ἐργασία του.

2. Τό γεγονός ὅτι ἡ ἀπόκτηση τοῦ δικαιώματος ἐθελουσίας ἐξόδου εἶναι ἐφικτή μόνο κατά τήν διάρκεια τῆς πενταετίας πού προηγεῖται τῆς συμπληρώσεως τοῦ ἐλαχίστου ὁρίου τῆς ἡλικίας συνταξιοδοτήσεως, πού προβλέπεται ἀπό τήν ἐθνική νομοθεσία περί κοινωνικῶν ἀσφαλίσεων, καί ὅτι ἡ ἐν λόγω ἡλικία δέν εἶναι ἡ ἴδια γιά τούς ἄνδρες καί τίς γυναῖκες, δέν δύναται νά θεωρηθεῖ ὡς διάκριση λόγω φύλου, κατά τήν ἔννοια τοῦ ἄρθρου 5 τῆς ὁδηγίας 76/207.

Ἐπί τῶν δικαστικῶν ἐξόδων

19 Τά ἔξοδα, στά ὁποῖα ὑπεβλήθησαν ἡ κυβέρνηση τοῦ Ἡνωμένου Βασιλείου, ἡ κυβέρνηση τοῦ Βασιλείου τῆς Δανίας καί ἡ Ἐπιτροπή τῶν Εὐρωπαϊκῶν Κοινοτήτων, οἱ ὁποῖες κατέθεσαν παρατηρήσεις στό Δικαστήριο δέν ἀποδίδονται. Δεδομένου ὅτι ἡ παρούσα διαδικασία ἔχει ὡς πρός τούς διαδίκους τῆς κυρίας δίκης τόν χαρακτήρα παρεμπίπτοντος, πού ἀνέκυψε ἐνώπιον τοῦ ἐθνικοῦ δικαστηρίου, σέ αὐτό ἐναπόκειται νά ἀποφανθεῖ ἐπί τῶν δικαστικῶν ἐξόδων.

Διά ταῦτα

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ

κρίνοντας ἐπί τῶν ἐρωτημάτων πού τοῦ ὑπέβαλε τό Employment Appeal Tribunal μέ διάταξη τῆς 16ης Ἰανουαρίου 1981, ἀποφαίνεται ὅτι:

1) Ἡ ἀρχή τῆς ἴσης μεταχειρίσεως περί τῆς ὁποίας προνοεῖ τό ἄρθρο 5 τῆς ὁδηγίας 76/207 τοῦ Συμβουλίου τῆς 9ης Φεβρουαρίου 1976 (ΕΕ εἰδ. ἔκδ. 05/002, σ. 70) ἐφαρμόζεται ἐπί τῶν ὅρων ἀποκτήσεως δικαιώματος ἐπί τῆς ἀποζημιώσεως ἐθελουσίας ἐξόδου, ἡ ὁποία καταβάλλεται ἀπό τόν ἐργοδότη στόν ἐργαζόμενο πού ἐπιθυμεῖ νά ἀποχωρήσει ἀπό τήν ἐργασία του.

2) Τό γεγονός ὅτι ἡ ἀπόκτηση τοῦ δικαιώματος ἐθελουσίας ἐξόδου εἶναι ἐφικτή μόνο κατά τήν διάρκεια τῆς πενταετίας πού προηγεῖται τῆς συμπληρώσεως τοῦ ἐλαχίστου ὁρίου τῆς ἡλικίας συνταξιοδοτήσεως, πού προβλέπεται ἀπό τήν ἐθνική νομοθεσία περί κοινωνικῶν ἀσφαλίσεων, καί ὅτι ἡ ἐν λόγω ἡλικία δέν εἶναι ἡ ἴδια γιά τούς ἄνδρες καί τίς γυναῖκες, δέν δύναται νά θεωρηθεῖ ὡς διάκριση λόγω φύλου κατά τήν ἔννοια τοῦ ἄρθρου 5 τῆς ὁδηγίας 76/207.

Bosco Touffait Due Pescatore Mackenzie Stuart

O'Keeffe Koopmans Χλωρός Grévisse

Ἐδημοσιεύθη σέ δημοσία συνεδρίαση στό Λουξεμβοῦργο τήν 16η Φεβρουαρίου 1982.

Ὁ γραμματεύς

P. Heim

Ὁ προεδρεύων

G. Bosco

Πρόεδρος τοῦ πρώτου τμήματος