

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΩΣ  
PIETER VERLOREN VAN THEMAAT  
ΠΟΥ ΑΝΕΠΤΥΧΘΗΣΑΝ ΣΤΙΣ 8 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1981<sup>1</sup>

*Κύριε πρόεδρε,  
κύριοι δικαστές,*

# 1. Εισαγωγή

Ο Arthur Burton θέτει για πρώτη φορά το Δικαστήριο αντιμέτωπο με τό γεγονός ότι η αρχή της ισότητας αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών για ίδια εργασία, που περιλαμβάνεται στο άρθρο 119 της συνθήκης ΕΟΚ και τίθεται σε εφαρμογή με την οδηγία του Συμβουλίου 75/117, συνεπάγεται λογικά ότι όχι μόνο οι γυναίκες πρέπει να απολαμβάνουν τα ίδια πλεονεκτήματα με τους άνδρες αλλά και αντιστρόφως, ότι οι άνδρες δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενέστερα από τις γυναίκες.

Εργαζόμενος στο «British Railway Board», ο Burton έκρινε ότι, έφ' όσον συνεπλήρωσε την ηλικία των 58 ετών, ήδυνάτο να διεκδικήσει για τον λόγο αυτό την ύφισταμένη για τις εργαζόμενες γυναίκες δυνατότητα να έπωφελοδυνται, μετά την συμπλήρωση της ηλικίας των 55 ετών, ενός συστήματος έθελουσίας έξόδου και των σχετικών ώφελημάτων. Τόν Αύγουστο 1979 υπέβαλε σχετική αίτηση. Κατά τις σχετικές όμως επί του θέματος διατάξεις των British Railways, δεν ήδυνάτο να τις επικαλεσθεί, ως εργαζόμενος ανδρικού φύλου, πρό της συμπλήρωσης της ηλικίας των 60 ετών. Η αίτησή του συνεπώς απερρίφθη από τό British Railways. Τά αναγόμενα στην έθελουσία έξοδο όφέλη συνίστανται κυρίως, αλλά όχι αποκλειστικά — άλποποιώ όλίγον — στο δικαίωμα του δικαιούχου να

λαμβάνει για μία περίοδο πέντε έτών κατ' ανώτατο όριο, πρό της συνταξιοδότησεως, παροχές ποσοδύ ίσου μέ αυτό της συντάξεως που καταβάλλονται κατά την συμπλήρωση της ηλικίας συνταξιοδότησεως. Ο Burton ήσκησε έφεση ενώπιον του «Industrial Tribunal» κατά της άρνήσεως να του άναγνωρισθεί τό δικαίωμα έθελουσίας έξόδου. Στηρίζεται σχετικά στον «Equal Pay Act 1970» (νόμο του 1970 που άφορά την ισότητα άμοιβών), που έτροποποιήθη από τον «Sex Discrimination Act 1975» (νόμο του 1975 περί διακρίσεων βασιζομένων στο φύλο). Όταν διεπιστώθη ότι ό «Equal Pay Act» δεν έτύγγανε εφαρμογής διότι τά ώφελήματα του συστήματος έθελουσίας έξόδου δεν ήταν συμβατικής φύσεως, ή έφεση έστηρίχθη αποκλειστικά στον «Sex Discrimination Act». Ο νόμος αυτός άναφέρεται σε διακρίσεις σε θέματα μη συμβατικών ώφελημάτων, στά όποια άνήκουν, κατά τό παραπέμπον δικαστήριο, και τά όφέλη που άνάγονται στην έθελουσία έξοδο. Οι διατάξεις περί συντάξεως, αντιθέτως, δεν έμπήτουν στο πεδίο εφαρμογής του έν λόγω νόμου, όπως σημειώνεται στο άρθρο του 6 παράγραφος 4. Θά επανέλθω στην συνέχεια στην νομική αυτή διάταξη. Τό «Industrial Tribunal» δεν έδέχθη τους ισχυρισμούς του έκκαλούντος, ό όποιος προσέφυγε στην συνέχεια ενώπιον του «Employment Appeal Tribunal». Ενώπιον του έν λόγω δικαστηρίου υπεστήριξε ότι ό «Sex Discrimination Act» πρέπει να έρμηνευθεί σύμφωνα μέ τό άρθρο 119 της συνθήκης ΕΟΚ και μέ τις οδηγίες 75/117 και 78/207 του Συμβουλίου.

Τό «Employment Appeal Tribunal» υπέβαλε τότε σύμφωνα μέ τό άρθρο 177 της συνθήκης, τά ακόλουθα περί έρμηνείας έρωτήματα:

1 — Μετάφραση από τά όλλανδικά.

«1. Έμπιπτει στην έκταση εφαρμογής της αρχής περί ισότητας άμοιρών που περιλαμβάνεται στο άρθρο 119 της συνθήκης ΕΟΚ καί στο άρθρο 1 της οδηγίας του Συμβουλίου 75/117/ΕΟΚ, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, ή άποζημίωση έθελουσίας έξόδου, ή όποια καταβάλλεται από ένα εργοδότη σέ εργαζόμενο που έπιθυμεί νά αποχωρήσει από τήν εργασία του;

2. "Αν ή άπάντηση στο πρώτο έρώτημα είναι καταφατική, έχει ή αρχή περί ισότητας των άμοιρών άμεσο αποτέλεσμα εντός των Κρατών μελών ώστε νά παρέχει δικαστικώς επιδιώξιμα δικαιώματα σέ ιδιώτες, υπό τις συνθήκες της παρούσης υποθέσεως;

3. "Αν ή άπάντηση στο πρώτο έρώτημα είναι άρνητική:

(i) Έμπιπτει μιά τέτοια άποζημίωση έθελουσίας έξόδου στην έκταση εφαρμογής της αρχής περί ίσης μεταχειρίσεως άνδρών καί γυναικών, ως προς τους "δρους εργασίας", που περιλαμβάνονται στο άρθρο 1 παράγραφος 1, άρθρο 2 παράγραφος 1 καί άρθρο 5 παράγραφος 1 της οδηγίας του Συμβουλίου 76/207/ΕΟΚ, της 9ης Φεβρουαρίου 1976;

(ii) "Αν ναι, έχει ή έν λόγω αρχή άμεσο αποτέλεσμα εντός των Κρατών μελών ώστε νά παρέχει δικαστικώς επιδιώξιμα κατά τό κοινοτικό δίκαιο δικαιώματα σέ ιδιώτες, υπό τις συνθήκες της παρούσης υποθέσεως;"

Σύμφωνα μέ τό άρθρο 20 του Πρωτοκόλλου περί του Όργανισμου του Δικαστηρίου, γραπτές παρατηρήσεις επί των έν λόγω έρωτημάτων κατέθεσαν ό Arthur Burton, τό British Railways Board, ή κυβέρνηση του Ένωμένου Βασιλείου, ή δανική κυβέρνηση καί ή Έπιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

"Όσον άφορά τά λοιπά πραγματικά περιστατικά της δίκης, ίσως είναι χρήσιμο ακόμη νά σημειωθεί έδώ ότι ό Burton είργα-

ζετο ήδη στους British Railways επί 42 έτη όταν υπέβαλε τήν αίτησή του, τό 1979, καί ότι τό British Railways δέν είναι ούτε υπάλληλος ούτε εκπρόσωπος του Στέμματος κατά τους δρους του άρθρου 30 του «Transport Act 1962» (νόμος περί των μεταφορών, του 1962).

Γιά τά λοιπά πραγματικά περιστατικά της δίκης καί γιά τήν περιληπτική έκθεση των γραπτών παρατηρήσεων παραπέμπω στην έκθεση γιά τήν επ' άκροατηρίου συζήτηση. "Αν παραστεί ανάγκη, θά επανέλθω καί στην συνέχεια στα πραγματικά περιστατικά καί τις υποβληθείσες γραπτές παρατηρήσεις που άργότερα συνεπληρώθησαν προφορικώς. "Η άνάλυσή μου θά διαρθρωθεί ως έξης: Μετά τήν παρούσα είσαγωγή, θά σημειώσω κατ' αρχάς τις άποφάσεις του Δικαστηρίου που ένδεχομένως παρουσιάζουν ένδιαφέρον γιά τήν παρούσα υπόθεση· περαιτέρω, θά εκθέσω τις διατάξεις των οδηγίων που άνεφέρθησαν στο πλαίσιο της παρούσης δίκης, ακολουθως δέ θά αναλύσω λεπτομερέστερα τά υποβληθέντα έρωτήματα υπό τό φως των στοιχείων της δικογραφίας, καί της νομολογίας του Δικαστηρίου· τέλος, θά διατυπώσω τήν κρίση μου επί των υποβληθέντων έρωτημάτων λαμβάνοντας υπ' όψη τις γραπτές παρατηρήσεις.

2. "Η σχετική επί του προκειμένου θέματος νομολογία του Δικαστηρίου

2.1. Στην πρώτη σας άπόφαση Defrenne (υπόθεση 80/70, Jurispr. 1971, σ. 445), έδέχθητε ότι: «Η καταβαλομένη, στα πλαίσια ενός υπό του νόμου όριζομένου συστήματος κοινωνικής ασφαλίσσεως, σύνταξη λόγω άποχωρήσεως δέν αποτελεί όφελος έμμεσα παρεχόμενο από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της άπασχολήσεως του τελευταίου, κατά τήν έννοια του άρθρου 119 δεύτερο έδάφιο της συνθήκης ΕΟΚ.» "Η έν λόγω νομολογία θά μέ κατευθύνει στο νά έμδαίνω, κατά τήν περαιτέρω ανάπτυξη των προτάσεων μου, στην άνάλυση της σχέσεως που ύφίσταται μεταξύ ενός συστήματος έθελουσίας έξόδου, γιά τό όποιο πρόκειται στην συγκεκριμένη περίπτωση καί των υπό του νόμου

οριζομένων συστημάτων συνταξιοδοτήσεως. Ἡ ἀποψη τῆς κυβερνήσεως τοῦ Ἡνωμένου Βασιλείου στηρίζεται πρᾶγματι κυρίως στήν ἐν λόγω σχέση πού τήν θεωρεῖ οὐσιώδη. Ἡ σχέση αὐτή ἀφορᾷ τόσο τό ποσόν ὅσο καί τήν διάρκεια καταβολῆς τῶν λόγω ἐθελουσίας ἐξόδου παροχῶν. Ὁ Burton, ἀντιθέτως, ἀπορρίπτει τήν ιδέα ὑπάρξεως παρομοίας σχέσεως.

2.2. Στήν δεύτερη ἀπόφασή σας Defrenne (ὑπόθεση 43/75, Jurispr. 1976, σ. 455) ἐδέχθητε μεταξύ ἄλλων ὅτι: «Δύναται νά γίνει ἐπικλήση ἐνώπιον τῶν ἐθνικῶν δικαστηρίων τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητος τῶν ἀμοιβῶν μεταξύ ἐργαζομένων ἀνδρῶν καί γυναικῶν πού ἐθελούσθη ἀπό τό ἄρθρο 119. Τά ἐν λόγω δικαστήρια ἔχουν καθήκον νά διασφαλίσουν τήν προστασία τῶν δικαιωμάτων πού ἡ ἐν λόγω διάταξη παρέχει στούς διαδίκους, ἰδίως στήν περίπτωση διακρίσεων πού πηγάζουν εὐθέως ἀπό νομοθετικές διατάξεις ἢ συλλογικές συμβάσεις ἐργασίας, καθώς καί σέ περίπτωση ἀνισῆς ἀμοιβῆς ἐργαζομένων ἀνδρῶν καί γυναικῶν γιά ὁμοία ἐργασία, ὅταν αὐτή παρέχεται στήν ἴδια ἐγκατάσταση ἢ ὑπηρεσία, ἰδιωτική ἢ δημόσια.» Τήν νομολογία αὐτή ἐπικαλοῦνται ἐν προκειμένῳ, μέ ἀντιφατικά συμπεράσματα, τόσο ὁ Burton, ὑποστηριζόμενος σέ αὐτό ἀπό τήν Ἐπιτροπή, ὅσο καί τό British Railways καί ἡ κυβέρνησις τοῦ Ἡνωμένου Βασιλείου. Σημασία γιά τήν παρούσα δίκη παρουσιάζουν τόσο ἡ ἔννοια τῆς «ἀμοιβῆς» ὅσο καί ἡ διάκριση μεταξύ «καταφανῶν καί ἀμείνων διακρίσεων» ἀφ' ἐνός καί «ἐμμέσων καί συγκαλυμμένων διακρίσεων» ἀφ' ἑτέρου. Οἱ πρώτες ἐμπίπτουν στήν ἀπ' εὐθείας ἐφαρμογή τῆς ἀπαγορεύσεως τῶν διακρίσεων τοῦ ἁρθροῦ 119, ἐνῶ οἱ δεύτερες ὄχι. Ὑπεμνήσθη σέ πολλές μεταγενέστερες ἀποφάσεις ἡ σημασία τῆς διακρίσεως γιά τήν ἀπ' εὐθείας ἐφαρμογή

τοῦ ἁρθροῦ 119, ἐσχάτως δέ καί στήν ὑπόθεση Jenkins (ὑπόθεση 96/80, πού δέν ἔχει ἀκόμα δημοσιευθεῖ στήν Συλλογή).

2.3. Στήν τρίτη ἀπόφασιν Defrenne (ὑπόθεση 149/77, Jurispr. 1978, σ. 1365) τό Δικαστήριον σας ἐδέχθη ὅτι: «Τό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης ΕΟΚ δέν δύναται νά ἐρμηνευθεῖ ὅτι ἐπιτάσσει, πέραν ἀπό τήν ἰσότητα τῶν ἀμοιβῶν καί τήν ἰσότητα τῶν λοιπῶν συνθηκῶν ἐργασιῶν πού ἐφαρμόζονται στούς ἐργαζομένους ἀνδρες καί γυναῖκες. Κατά τήν ἐποχή τῶν ὑπό κρίση στήν κυρία δίκη περιστατικῶν, δέν ὑπῆρχαν, ὅσον ἀφορᾷ τίς σχέσεις ἐργασίας κατά τό ἐθνικό δίκαιο, κανόνες κοινοτικοῦ δικαίου ἀπαγορεύοντες τίς διακρίσεις μεταξύ ἐργαζομένων ἀνδρῶν καί γυναικῶν στόν τομέα τῶν συνθηκῶν ἐργασίας ἐκτός ἀπό τό καθεστῶς τῶν ἀμοιβῶν πού ἀναφέρεται στό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης ΕΟΚ.» Ὅσον ἀφορᾷ τά ἐν λόγω περιστατικά, πού προεκάλεσαν τήν διαφορά τῆς κυρίας δίκης, τό ἐρώτημα πού ὑπεβλήθη στό Δικαστήριον κατά τήν ἐν λόγω διαδικασία ἀναφέρει ἰδιαίτερα τό ὄριο ἡλικίας γιά τήν λήξη μιᾶς συμβάσεως ἐργασίας πού συνήφθη μέ ἐργαζόμενες γυναῖκες, τό ὅποιο ὅμως δέν ὑπάρχει στίς συμβάσεις ἐργασίας πού συνήφθησαν μέ τό ἄρρεν προσωπικό πού ἀσκεῖ ἀνάλογα καθήκοντα. Τήν ἐν λόγω ἀπόφασιν ἐπικαλοῦνται, μέ ἀντιφατικά συμπεράσματα, ὁ Burton καί ἡ κυβέρνησις τοῦ Ἡνωμένου Βασιλείου. Μολονότι τό «Employment Appeal Tribunal» δέν ὑπέβαλε ρητά ἐρωτήματα ἐπ' αὐτοῦ, ἡ διαφορά ὡς πρός τό ὄριο ἡλικίας ἔχει πρᾶγματι ἀποφασιστική σημασία στήν παρούσα διαφορά, ἂν καί ἀπό διαφορετική ἀπό τήν τρίτη ἀπόφασιν Defrenne ἀποψη. Γιά τόν λόγο αὐτό καί ἡ Ἐπιτροπή, δικαιολογημένα, ἀφιερώνει μεγάλο μέρος τῶν γραπτῶν τῆς παρατηρήσεων ἐπὶ τοῦ σημείου αὐτοῦ (σ. 9-13). Θεωρεῖ ὅτι ἡ δεύτερη φράσις τῆς νομολογίας τοῦ Δικα-

στηρίου που μόλις παρέθεσα, ύπονοει σιωπηρώς ότι η κρίση περί του όριου ηλικίας θά ήταν διαφορετική αν η οδηγία 76/207 ήταν ήδη εν ισχύ κατά το εν λόγω χρονικό σημείο. Θά επανέλθω πάλι στις αναλύσεις που αφιερώνει υπέρ του ενδιαφέροντος της εν λόγω δυνατότητας όταν θά εξετάσω τις διατάξεις της εν λόγω οδηγίας που ενδιαφέρουν εν προκειμένω.

2.4. Η απόφαση της 29ης Ιουλίου 1979 στην υπόθεση *Macarthys Ltd.* κατά *Wendy Smith* (υπόθεση 129/79, *Jurispr.* 1980, σ. 1275) ανέφερετο σέ διαφορά ως προς τις εν στενή έννοια άποδοχές και δέν φαίνεται νά παρουσιάζει ενδιαφέρον γιά τήν παρούσα υπόθεση.

2.5. Χρήσιμη άντιθέτως γιά τήν παρούσα υπόθεση θεωρώ τήν απόφασή σας στην υπόθεση *Worringham* και *Humphreys* κατά *Lloyds Bank Ltd.* (υπόθεση 69/80, που δέν έχει ακόμη δημοσιευθεί στην Συλλογή). Μέ τήν εν λόγω απόφαση, μεταξύ άλλων, έδέχθητε ότι: «Η είσφορά σέ ένα σύστημα συνταξιοδοτήσεως, τήν όποία καταβάλλει ό έργοδότης, έπ' όνόματι των έργαζομένων που άπασχολεί, διά της προσθήκης ενός ποσού επί του άκαθαρίστου μισθοú και τό όποιο δοηθεί στόν προσδιορισμό του ύψους του εν λόγω μισθοú, άποτελεί «άμοιβή» κατά τήν έννοια του άρθρου 119 έδάφιο 2 της συνθήκης ΕΟΚ.» Άπό τήν απόφαση αύτή συνάγεται ότι μόνο γι' αυτό τόν λόγο, τά όφέλη που άναγνωρίζονται στους έργαζομένους στό πλαίσιο ενός συστήματος συνταξιοδοτήσεως δέν εύρίσκονται πάντοτε έκτός του πεδίου έφαρμογής του άρθρου 119.

2.6. Στην απόφαση τέλος, *Jenkins* κατά *Kingsgate* (υπόθεση 96/80, που δέν έχει ακόμη δημοσιευθεί στην Συλλογή), τό δικαστήριο διευκρίνισε ότι ή διάκριση, που είναι σημαντική γιά τήν άπ' εύθείας έφαρμογή του άρθρου 119, μεταξύ άμέσων και έμμέσων διακρίσεων, ή όποία είχε γίνει στην δεύτερη απόφαση *Defrenne*, δέν συμπύπτει μέ μία διαφοροποίηση του περιεχο-

μένου μεταξύ άμέσων ή ρητών διακρίσεων άφ' ενός και έμμεσων ή πραγματικών διακρίσεων άφ' έτέρου. Τό Δικαστήριο έχρησιμοποίησε τούς ακόλουθους όρους:

«1. Διαφορά άμοιβής μεταξύ έργαζομένων μέ πλήρες ώράριο και έργαζομένων μέ μειωμένο ώράριο δέν συνιστά διάκριση άπαγορευόμενη άπό τό άρθρο 119 της συνθήκης, παρά μόνο άν άποτελεί στην πραγματικότητα έμμεσο τρόπο γιά νά μειωθεί τό ύψος άμοιβής των έργαζομένων μέ μειωμένο ώράριο εν ύψει του γεγονότος ότι ή κατηγορία αύτή έργαζομένων άποτελείται άποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο άπό γυναίκες.

2. Οι διατάξεις του άρθρου 119 της συνθήκης έχουν άμεση έφαρμογή στην περίπτωση, που ό έθνικός δικαστής διαπιστώνει, χρησιμοποιώντας τά κριτήρια της όμοιας εργασίας και της ισότητας των άμοιβών, χωρίς τήν παρεμβολή κοινοτικών ή έθνικών μέτρων, ότι ένέχει διάκριση μέ δάση τή διαφορά του φύλου τό γεγονός ότι γιά εργασία μέ μειωμένο ώράριο καταβάλλεται ανά ώρα εργασίας άμοιβή κατώτερη άπό εκείνη που καταβάλλεται γιά εργασία μέ πλήρες ώράριο.»

Άπό μία ενδιαφέρουσα μελέτη που έδημοσιεύθη πρόσφατα άπό τόν Α. W. Govers (Η ισότης άνδρών και γυναικών στό Εύρωπαϊκό κοινωνικό δίκαιο, «*Geschriften van de Vereniging voor Arbeidsrecht*», άριθ. 6, *Alphen a/d Rijn* 1981) προκύπτει ότι ή διάκριση στην όποία προέδητε στό σημείο 1, μεταξύ άμέσων και έμμέσων διακρίσεων, εύρίσκεται όχι μόνο έντός του πλαισίου της προηγούμενης νομολογίας σας όσον άφορά άλλες μορφές διακρίσεων, αλλά ακολουθεί έπίσης μία μακρά διεθνή παράδοση. Η διάκριση στην όποία προέδητε στην δεύτερη απόφαση *Defrenne*, μεταξύ άμέσων και έμμέσων διακρίσεων, συνδέεται άντιθέτως, μέ τήν διάκριση μεταξύ άπ' εύθείας και μή άπ' εύθείας έφαρμογής, όπως διασαφηνί-

ζεται στο δεύτερο σημείο της απόφασεως Jenkins. Δεδομένου ότι η όρολογία για τις δύο μορφές διακρίσεων είναι ουσιαστικά ταυτόσημη σε όρισμένες κοινοτικές γλώσσες, η διατήρηση της όρολογίας της δεύτερης απόφασεως Defrenne μετά την απόφαση επί της υποθέσεως Jenkins θα ήδυνάτο να οδηγήσει σε παρανοήσεις. Στην συνέχεια των προτάσεών μου θα χρησιμοποιήσω, επομένως, έφ' όσον υπάρχει ανάγκη, άλλην όρολογία. Είναι ίσως όρθό να γίνεται έφ' έξης διάκριση μεταξύ διακρίσεων «πού ό δικαστής δύναται να διαπιστώσει άμέσως» καί διακρίσεων «πού ό δικαστής δέν δύναται να διαπιστώσει άμέσως» για να διασαφηνισθεί η όρολογία πού έχρησιμοποιήθη στην ύπ' αριθ. 18 σκέψη της δεύτερης απόφασεως Defrenne.

2.7. Η υπόθεση Burton, επί της όποιας άναπτύσσω σήμερα τις προτάσεις μου, είναι η πρώτη στο πλαίσιο της όποιας θα πρέπει έπίσης να δοθεί άπάντηση σε έρωτήματα περί της έρμηνείας των οδηγίων πού άφορούν την ίση μεταχείριση άνδρών καί γυναικών.

3. Μερικές παρατηρήσεις επί των οδηγίων πού άφορούν την ίση μεταχείριση άνδρών καί γυναικών

3.1. Οι διάδικοι στην κυρία δίκη δέχονται ότι τό πρώτο άρθρο της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ (ΕΕ είδ. έκδ. 05/002, σ. 42) δέν προσθέτει τίποτα σημαντικό για την παρούσα διαφορά στο κείμενο του άρθρου 119 της συνθήκης. Λαμβανομένης ύπ' όψη έπίσης της προηγούμενης νομολογίας επί του θέματος, η έν λόγω οδηγία δύναται να παραμείνει, έπομένως, εκτός συζητήσεως.

3.2. Έντελως διαφορετική είναι η περίπτωση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ (ΕΕ

είδ. έκδ. 05/002, σ. 70), περί έφαρμογής της άρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ άνδρών καί γυναικών όσον άφορά κυρίως τις συνθήκες εργασίας. Μετά τό πρώτο άρθρο της οδηγίας αυτής, πού διευκρινίζει ότι η οδηγία αυτή άποσκοπεί, μεταξύ άλλων, στην έφαρμογή της άρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ άνδρών καί γυναικών όσον άφορά τις συνθήκες εργασίας, τό άρθρο 2 πρώτη παράγραφος διαλαμβάνει ότι «κατά την έννοια των κατωτέρω διατάξεων, η άρχή της ίσης μεταχειρίσεως συνεπάγεται την άπουσία κάθε διακρίσεως πού βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό, ιδίως μέ την οικογενειακή κατάσταση». Τό άρθρο 5 πρώτη παράγραφος, της ίδιας οδηγίας όρίζει περαιτέρω ότι: «Η έφαρμογή της άρχής της ίσης μεταχειρίσεως, όσον άφορά τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων άπολύσεως, συνεπάγεται την έξασφάλιση σε άνδρες καί γυναίκες των αυτόν όρων, χωρίς διάκριση βασίζόμενη στο φύλο.» Τό τρίτο έρώτημα του «Employment Appeal Tribunal» θέτει τό ζήτημα άν, σε περίπτωση έφαρμογής του άρθρου 119, παροχές του είδους, για τις όποίες πρόκειται στην συγκεκριμένη υπόθεση, σε περίπτωση έξελουσίας έξόδου, ύπάρχονται στην ούτως διευκρινισθείσα, άρχή της ίσης μεταχειρίσεως άνδρών καί γυναικών όσον άφορά τις συνθήκες εργασίας τους.

3.3. Τέλος, έμμεσα, καί η οδηγία 79/7/ΕΟΚ (ΕΕ είδ. έκδ. 05/003, σ. 160) περί της προοδευτικής έφαρμογής της άρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ άνδρών καί γυναικών σε θέματα κοινωνικής άσφαλίσεως, δέν δύναται να είναι άνευ σημασίας. Άναφορικά μέ τό πρώτο άρθρο παράγραφος 2 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ πού μόλις έξήτασα, τό όποιο προέβλεπε την θέσπιση ιδιαίτερης οδηγίας επί του θέματος αυτού, η τρίτη αυτή οδηγία, όριζε, μεταξύ άλλων, στην πρώτη παράγραφο του άρθρου 7 ότι «δέν ίγχει την εχέρεια πού έχουν τά Κράτη μέλη να άποκλείουν από τό πεδίο έφαρμογής της: α) τον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδοτή-

σεως για την χορήγηση συντάξεων γήρατος και συντάξεων εν γένει και τις συνέπειες που δύνανται να προκύψουν για άλλες παροχές».

«Αν και η εν λόγω οδηγία δεν πρέπει να εκτελεσθεί παρά το 1984, συνάγεται εν τούτοις ότι κατά τον χρόνο που ο Burton υπέβαλε την αίτησή του, το Συμβούλιο είχε ήδη καταλήξει στο συμπέρασμα ότι διαφορές στο όριο ηλικίας που περιλαμβάνονται σε ρυθμίσεις του είδους που προβλέπει η εν λόγω διάταξη της οδηγίας, δεν ήταν ασυμπίδαστες, κατά το κοινοτικό δίκαιο, με την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως. Έπι πλέον, τα Κράτη μέλη έχουν προδήλως το δικαίωμα να κάνουν χρήση της εν λόγω διατάξεως πριν από το 1984. Θα επανέλθω αργότερα στο θέμα αν η παρατεθείσα ανωτέρω διάταξη αναφέρεται επίσης στις «redundancy payments» τις οποίες αφορά η παρούσα διαδικασία. Έξ ονόματος του Burton εδόθη αρνητική απάντηση επ' αυτού, κατά την διάρκεια της προφορικής συζήτησεως, λόγω του ότι η δοθείσα με τον τρόπο αυτό στα Κράτη μέλη εξουσιοδότηση δεν δύνανται, εκ της φύσεως της, να αναφέρεται παρά μόνο σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης που ανάγονται στο πεδίο εφαρμογής της εν λόγω οδηγίας.

#### 4. 'Ανάλυση των τεθέντων ερωτημάτων

Για να δοθεί στα προδικαστικά ερωτήματα απάντηση ωφέλιμη για τον παραπέμποντα δικαστή, είναι σχεδόν πάντοτε απαραίτητο να λαμβάνονται υπ' όψη τα κρίσιμα για την επίλυση της διαφοράς που εκκρεμεί στην κυρία δίκη πραγματικά περιστατικά. Έξ άλλου, με την νομολογία δύνανται να διευκρινισθούν πλευρές των υποβληθέντων ερωτημάτων που απαιτούν ιδιαίτερη προσοχή.

Αυτό που συμβαίνει ασφαλώς στην περίπτωση που ο εθνικός δικαστής, όπως εν προκειμένω, υπέβαλε τα ερωτήματά του κατά πολύ γενικό τρόπο. Με το πρώτο

ερώτημα ο εθνικός δικαστής ζητεί να μάθει αν η αρχή της ισότητας των αμοιβών του άρθρου 119 της συνθήκης ΕΟΚ και του πρώτου άρθρου της οδηγίας 75/117 του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, εφαρμόζεται στις αποζημιώσεις έθελουσίας έξοδου, που καταβάλλονται από ένα εργοδότη σε εργαζόμενο που επιθυμεί να θέσει τέρμα στην σχέση εργασίας. Από την παρούσα διαφορά, και από τα επιχειρήματα που ανεπτύχθησαν στην έγγραφη και προφορική διαδικασία, όπως και από την νομολογία σας, συνάγεται ότι όσον αφορά τις παροχές αυτές πρέπει να γίνει διάκριση μεταξύ της φύσεως και του περιεχομένου ή του τρόπου υπολογισμού αφ' ενός και της διάρκειας της εν λόγω αποζημιώσεως ή του δικαιώματος επί της εν λόγω αποζημιώσεως, αφ' ετέρου.

Διευκρινίσεις για την φύση και το περιεχόμενο ή τον τρόπο υπολογισμού των «voluntary redundancy benefits» περί των οποίων πρόκειται, δεν εδόθησαν παρά κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση. Συγκεκριμένα πρόκειται για καταβολές που αναφέρονται στα σημεία 24 και 25 του εγγράφου της 20ης Σεπτεμβρίου 1978 με τίτλο «Redundancy, transfer and resettlement arrangements for railway staff-salaried and conciliation». Το εν λόγω έγγραφο κατετέθη από την κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, ενώ η έγγραφη διαδικασία ευρίσκεται ήδη σε προχωρημένο στάδιο, σε προηγούμενο δε στάδιο είχε γίνει αναφορά μόνο σε ένα απόσπασμα.

Οι αποκαλούμενες «redundancy payments» ρυθμίζονται στο σημείο 24 του εν λόγω εγγράφου και περιλαμβάνουν:

- την νόμιμη «lump-sum redundancy payment» που προβλέπεται από το «Redundancy Act 1965» (που τώρα έχει αντικατασταθεί από το «Employment Protection (Consolidation) Act 1978», τμήμα VI, άρθρα 81-120).
- μία «Supplementary Severance Payment» (ίση με μία εβδομάδα κανονικού μισθού για κάθε έτος εργασίας το οποίο έχει

έργασθαι ὁ ἐνδιαφερόμενος, πέραν τοῦ 15ου ἔτους ἀπασχολήσεως ἢ μετὰ τὸ 45ο ἔτος τῆς ἡλικίας του, στοὺς βρετανικοὺς σιδηροδρόμους)·

- ἓνα ποσὸ ἴσο πρὸς τὸ 25 % τοῦ ποσοῦ τῶν δύο προηγουμένων παροχῶν.

Τὸ σημεῖο 25 ἀφορᾷ:

- ἓνα εἰδικὸ καθεστῶς προώρου συνταξιοδοτήσεως. Ὅταν ἓνας ἐργαζόμενος ἀποχωρεῖ ἀπὸ τὴν ὑπηρεσία πέντε ἔτη πρὸ τῆς συμπληρώσεως τοῦ ἀπαιτούμενου ἐλαχίστου ὁρίου τῆς ἡλικίας συνταξιοδοτήσεως (55 ἔτη γιὰ τίς γυναῖκες καὶ 60 γιὰ τοὺς ἄνδρες) διότι ἡ ἀπασχόλησή του κατέστη πλεονασματικὴ καὶ ἔχει δικαίωμα συντάξεως, τὸ Board τοῦ καταβάλλει σύνταξη ἴση πρὸς αὐτὴν πού θὰ ἐλάμβανε ὅταν θὰ συνεπλήρωνε τὸ ἐλάχιστο ὄριο τῆς ἡλικίας συνταξιοδοτήσεως·
- μία προκαταβολὴ στοὺς ἄρρενες ἐργαζομένους ἀπὸ τὴν ἡλικία τῶν 55 ἐτῶν καὶ στοὺς θήλειες ἀπὸ τὴν ἡλικία τῶν 50, ἡ ὁποία ἰσοῦται μὲ τὸ ἀκαθάριστο ποσὸ πού θὰ τοὺς κατεδάλετο ὅταν θὰ ἔφθαναν στὴν κανονικὴ ἡλικία συνταξιοδοτήσεως· ἡ ἐπιστροφὴ τῆς προκαταβολῆς αὐτῆς εἶναι δεσφαιῶς ἀπαιτητὴ κατὰ τὴν συμπλήρωση τοῦ ἐλαχίστου ὁρίου τῆς ἡλικίας συνταξιοδοτήσεως, ἔχει δὲ συνεπῶς ἡ προκαταβολὴ τὸν χαρακτήρα δανείου. Σὲ περίπτωσι τοποθετήσεως τοῦ ποσοῦ τῆς προκαταβολῆς, ὁ δικαιούχος ἀπολαμβάνει πάντως τοὺς τόκους γιὰ τὴν σχετικὴ περίοδο καὶ σὲ περίπτωσι πού τὸ χρησιμοποιοῖ ἔχει τὴν δυνατότητα νὰ τὸ διαθέσει ἐκ τῶν προτέρων, τὸ ὁποῖο σὲ περίπτωσι σημαντικοῦ πληθωρισμοῦ, συνεπάγεται ἐπίσης καὶ μεγαλύτερη ἀγοραστικὴ ἀξία.

Οἱ λεπτομέρειες τῶν δύο συστημάτων διευκρινίσθησαν ἀκόμη σὲ ὑπόμνημα τῆς 9ης Μαρτίου 1977, ἐπὶ τοῦ περιεχομένου τοῦ

ὁποίου συμφώνησαν τὸ British Railways καὶ οἱ ἐργατικὲς ἐνώσεις. Στὸ σημεῖο 6 τοῦ ἐν λόγω ὑπομνήματος σημειώνεται: «Staff aged 60/55 (male/female) may leave the service under the Redundancy and Resettlement arrangements when the Function in which [they are] employed has been dealt with under Organization Planning»<sup>1</sup>. Ἀπὸ αὐτὸ συνάγεται ὅτι ἡ διαφορὰ ἡλικίας γιὰ τὴν ἀπόκτησι δικαιώματος ἐπὶ τῶν ἀποζημιώσεων ἐφαρμόζεται ἐπίσης γιὰ αὐτές πού ἀναφέρονται στὸ σημεῖο 24 τοῦ βασικοῦ ἐγγράφου. Ἄν καὶ κατὰ τὴν διάρκειά τῆς προφορικῆς συζητήσεως εἶχε δηλωθεῖ ὅτι τὸ εἰδικὸ σύστημα τῆς πρόωρης συνταξιοδοτήσεως δὲν ἀμφισβητεῖται πλέον, ἡ διαφορὰ ἀπὸ τὴν ὁποία προέρχεται ἡ παραπομπή, ἀναφέρεται τόσο στὶς ἀποζημιώσεις τοῦ σημείου 24 ὅσο καὶ σὲ αὐτές τοῦ σημείου 25 τοῦ βασικοῦ ἐγγράφου. Ἐπειδὴ ἡ ὑφισταμένη σχέση μετὰ τοῦ περιεχομένου τῶν ἐν λόγω διατάξεων καὶ τῶν συστημάτων συνταξιοδοτήσεως ὑπαισέρχεται ἰδίως στὸ πλαίσιο τοῦ καθεστώτος τῆς πρόωρης συνταξιοδοτήσεως, θὰ τὴν ἐξετάσω χωριστὰ στὶς προτάσεις μου.

Ὅσον ἀφορᾷ τὴν ἀπόκτησι τοῦ δικαιώματος ἐπὶ τῶν ἐν λόγω ἀποζημιώσεων ἢ γιὰ τὴν διάρκειά τους, δύναται κατ' ἀρχὰς νὰ σημειωθεῖ ὅτι ἡ διαφορὰ περιορίζεται, οὐσιαστικῶς, στὴν πλευρὰ αὐτῶν ἀποζημιώσεων ἐν περιπτώσει ἐθελουσίας ἐξόδου γιὰ τὴν ὁποία ζητεῖται ἡ κρίσις σας. Ἐξ ἄλλου, ἀπὸ τὰ ἀναπτυχθέντα ἐπιχειρήματα, ἐγγράφως καὶ προφορικῶς, προκύπτει ὅτι ἡ ἀπάντησή σας σχετικὰ μὲ αὐτὴ τὴν ἀποψη τῆς διαδικασίας δὲν πρέπει κατ' ἀνάγκη νὰ ἔχει τὸ ἴδιο περιεχόμενο μὲ τὴν ἀπάντησι πού θὰ δοθεῖ γιὰ τὴν φύση καὶ τὸ περιεχόμενο ἢ τὸν τρόπο ὑπολογισμοῦ τῶν ἀποζημιώσεων γιὰ τίς ὁποῖες πρόκειται. Εἰδικὰ γι' αὐτὸ, παραπέμπω στὴν ἐπιχειρηματολογία τῆς Ἐπιτροπῆς.

1 — ΣτΜ: ἀγγλικά στὸ κείμενο.

«Τὰ μέλη τοῦ προσωπικοῦ ἡλικίας 60/55 (ἄρρενες/θήλειες) δύναται νὰ ἀποχωρήσουν ἀπὸ τὴν ὑπηρεσία στὸ πλαίσιο τῶν "Redundancy and Resettlement arrangements" ὅταν τὰ καθήκοντα τὰ ὁποῖα ἀσκοῦν περιλαμβάνονται στὸν προγραμματισμὸ ὁργανώσεως.»

Προέβην ήδη σέ έπισκόπηση της νομολογίας του Δικαστηρίου σχετικά μέ τό θέμα πού μās άπασχολεί. Έκτός από την εξαίρεση πού έγινε γιά τά συστήματα προβλεπομένων από τόν νόμο συντάξεων στην πρώτη απόφαση Defrenne, ή εξαίρεση γιά τούς λοιπούς όρους εργασίας εκτός της άμοιβής, πού έγινε δεκτή στην τρίτη απόφαση Defrenne, νομίζω ότι είναι ιδιαίτερα σημαντική έν προκειμένω. Στην έν λόγω τρίτη απόφαση Defrenne, έπίσης, οι λοιποί αυτοί όροι εργασίας συνίστανται ιδιαίτερα σέ διαφορετικό όριο ηλικίας γιά τούς άρρενες και θήλεις εργαζομένους. Τέλος, ή απόφαση σας στην υπόθεση Worringham δέν νομίζω ότι παρουσιάζει ένδιαφέρον γιά την παρούσα υπόθεση παρά μόνο κατά τό μέτρο πού έκρινε ότι όλες οι ένδικές ρυθμίσεις πού συνδέονται άμεσα μ' ένα σύστημα συνταξιοδοτήσεως δέν εξαίρονται, γι' αυτό τόν λόγο μόνο, από τό πεδίο έφαρμογής του άρθρου 119.

Μία έμπεριστατωμένη άπάντηση πού θά διακρίνει μεταξύ των διαφόρων πλευρών του συστήματος άποζημιώσεως την όποια έπρότεινα γιά τό πρώτο έρώτημα, δύναται νά έχει έπίπτωση στην άπάντηση πού θά δοθεί στο δεύτερο έρώτημα. Έν άντιθέσει πρós τό πρώτο, ή διατύπωση του δευτέρου έρωτήματος αναφέρεται ρητώς στις συνθήκες της συγκεκριμένης υποθέσεως και νομίζω, έπομένως, στο θέμα του όριου ηλικίας πού ήδη έθιξα. Γιά την άνάλυση της οδηγίας 76/207, ή όποια ένδιαφέρει γιά τό πρώτο μέρος του τρίτου έρωτήματος, παραπέμω σέ αυτά πού άνέφερα ένωρίτερα επί του θέματος αυτού.

Όσον άφορά τό δεύτερο μέρος του τρίτου έρωτήματος, νομίζω, γιά ν' άρχίσω, ότι δέν στερείται σημασίας, ή διαπίστωση ότι δέν ζητείται άν μία οιαδήποτε διάταξη της έν λόγω οδηγίας έχει άμεσο άποτέλεσμα, αλλά τό έρώτημα αναφέρεται άποκλειστικά στο άμεσο άποτέλεσμα της άρχής της ίσης μεταχειρίσεως, όσον άφορά τούς όρους εργασίας, πού περιλαμβάνεται στην οδηγία αυτή. Πιθανόν, έκφραζόμενος έτσι,

ό παραλέπων δικαστής νά αναφέρεται στην δυνατότητα νά θεωρηθεί ή οδηγία γιά την όποια πρόκειται, ως έφαρμογή ενός θεμελιώδους δικαιώματος ή ενός παγκόσμια άνεγνωρισμένου άνθρωπίνου δικαιώματος. Δεδομένου ότι ή Έπιτροπή θεωρεί δυνατόν νά άποφευχθεί τό ζήτημα του άμέσου άποτελέσματος της οδηγίας, δίδοντας στις διατάξεις του Sex Discrimination Act 1975, πού ένδιαφέρουν έν προκειμένω, μία έρμηνεία σύμφωνη πρós την οδηγία, νομίζω σκόπιμο νά παραθέσω τίς έν λόγω διατάξεις.

Η διατύπωση του άρθρου 6 του Sex Discrimination Act έχει ως έξής: «It is unlawful for a person, in the case of a woman employed by him at an establishment in Great Britain, to discriminate against her:

- a) in the way he affords her access to opportunities for promotion transfer or training, or services or to any other benefits, facilities or by refusing or deliberately omitting to afford her access to them, or
- b) by dismissing her, or subjecting her to any other detriment»<sup>1</sup>.

Η παράγραφος 4 του άρθρου 6 περιλαμβάνει:

Subsections 1) b) 2) do not apply to provision in relation to death or retirement»<sup>2</sup>.

1 — ΣΤΜ: άγγλικά στο κείμενο.

«Είναι παράνομο γιά οιοδήποτε άπασχολεί γυναίκα σέ έπιχείρηση στην Μεγάλη Βρετανία, νά έφαρμόζει έναντί της διακρίσεις:

- α) στον τρόπο παροχής ευκαιριών γιά προαγωγή, μετάθεση, εκπαίδευση, υπηρεσίες, σέ όποιεσδήποτε άλλες παροχές ή όφέλη ή άρνούμενος ή έσκεμμένα παραλείποντας νά τίς τις χορηγήσει·
- β) άπολύοντάς την ή προκαλώντας οιασδήποτε μορφής βλάβη».

2 — «Οι παράγραφοι 1 β) και 2) δέν αναφέρονται στις διατάξεις γιά θέματα θανάτου ή συντάξεως».

Πιστεύω, ότι οι διατάξεις αυτές δεν αντιτίθενται ουσιαστικά, καθ' αυτές, στην προταθείσα από την 'Επιτροπή λύση. Οι «άλλες μορφές παροχών» («other benefits») περιλαμβάνουν επίσης τις αποζημιώσεις που καταβάλλονται λόγω της έδελουσας εξόδου και συνδέονται οι αποζημιώσεις αυτές με «θάνατο ή σύνταξη» κατά την παρούσα έννοια; Ίδου δύο ερωτήματα που, κατά την γνώμη μου, δύνανται κάλλιστα να λάβουν απάντηση υπό το φώς του κοινοτικού δικαίου. Πιστεύω ότι δεν υπάρχει εν προκειμένω πρόδηλος απόκλιση από το κοινοτικό δίκαιο όπως διευτυώθη και διευκρινίσθη στις οδηγίες ή στην νομολογία σας. Επίσης το γεγονός ότι η μόλις παρατεθείσα διάταξη αποσκοπεί εκ πρώτης όψεως μόνο στις διακρίσεις έναντι των γυναικών δεν εμποδίζει να ακολουθηθεί ή από την 'Επιτροπή προταθείσα οδός. Το άρθρο 2 του «Sex Discrimination Act» όρίζει πράγματι ότι «Section 1, and the provisions of Parts II and III relating to sex discrimination against women, are to be read as applying equally to the treatment of men, and for that purpose shall have effect with such modifications as are requisite»<sup>1</sup>.

Τό άρθρο 6 περιλαμβάνεται στον τίτλο II του Sex Discrimination Act. 'Η λύση αυτή εν τούτοις δεν είναι δυνατή, νομίζω, παρά στο μέτρο που τό δεύτερο μέρος του ερωτήματος θά αναδιατυπωθεί ή θά ερμηνευθεί κατά συγκεκριμένη έννοια. Θά ήδύνατο να διατυπωθεί ως εξής: «Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, οι διάδικοι δύνανται σέ αυτή την περίπτωση να επικαλεσθούν ενώπιον των έθνικών δικαστηρίων την εν λόγω αρχή, που θεσπίζεται με την εν λόγω οδηγία, σέ περίπτωση εφαρμογής έθνικού νόμου που αποδέλπει, κατά κύριο ή δευτε-

ρεύοντα λόγο, να εφαρμόσει την οδηγία αυτή». 'Η απάντηση στο ούτως αποσαφηνισθέν ερώτημα δύναται να λάβει υπ' όψη τό ένδεχόμενο, που ανέκυψε κατά την διαδικασία, ενός έκτελεστικού νόμου που απομακρύνεται από την σχετική οδηγία.

## 5. Προτάσεις όσον αφορά τά υποβληθέντα ερωτήματα

5.1. *Πρώτο ερώτημα.* 'Υπενθυμίζω κατ' αρχάς ότι τό πρώτο ερώτημα που σάς υπεδόθη, είναι διατυπωμένο ως εξής: «'Εμπίπτει στην έκταση εφαρμογής της αρχής περί ισότητας άμοιρών, που περιλαμβάνεται στο άρθρο 119 της συνθήκης ΕΟΚ και στο άρθρο 1 της οδηγίας του Συμβουλίου 75/117/ΕΟΚ της 10ης Φεβρουαρίου 1975, ή αποζημίωση έδελουσας εξόδου, ή όποια καταβάλλεται από ένα εργοδότη σέ εργαζόμενο που έπιθυμεί να αποχωρήσει από την εργασία του;» Κατά την ανάλυση του ερωτήματος αυτού έσημείωσα ήδη ότι άν έπιθυμούμε ή απάντησή μας, να έχει πρακτική χρησιμότητα για την επίλυση της διαφοράς για την όποια πρόκειται, θά πρέπει να γίνει σαφής διάκριση μεταξύ των διαφόρων πλευρών του επίδικου συστήματος αποζημιώσεων. Κατά την έγγραφη και την προφορική διαδικασία απέδειχθη πλήρως ότι όλες οι επίδικες καταβολές γίνονται άπ' ευθείας από τόν εργοδότη στον εργαζόμενο και κατά μεγάλο μέρος, για ίδιο λογαριασμό του. Μόνο για τό μέρος που αναφέρεται στο σημείο 24 του εφαρμοστέου εν προκειμένω συστήματος ή απόδοση του 41 % του ποσού των πραγματοποιηθεισών δαπανών δύναται να αναζητηθεί έφ' εξής από ένα ταμείο χρηματοδότησεως στο όποιο συμμετέχουν οι εργοδότες και τό όποιο διαχειρίζονται οι δημόσιες αρχές.

1 — «Τό τμήμα I και οι διατάξεις των τίτλων II και III περί διακρίσεων έναντι γυναικών, πρέπει να θεωρηθούν ότι εφαρμόζονται επίσης και επί της μεταχειρίσεως των άνδρών, και προς τόν σκοπό αυτό ισχύουν, με τίς αναγκαίες τροποποιήσεις.»

'Απεδείχθη εξ άλλου ότι οι καταβολές δεν πρέπει να γίνονται έδω δύναμει ρυθμίσεων υπό του νόμου, αλλά είναι προϊόν έκουσίαν αποφάσεων επί του θέματος των

έργοδοτων και εργαζομένων για τους οποίους πρόκειται. Αυτό συμβαίνει τόσο στην περίπτωση πληρωμών πραγματοποιούμενων σύμφωνα με το σημείο 24 όσο και με το σημείο 25 του εφαρμοστέου εν προκειμένω καθεστώτος. Για την κρίση περί της εφαρμογής του άρθρου 119, νομίζω ότι δεν έχει σημασία αν ο τρόπος υπολογισμού του ποσού των παροχών ρυθμίζεται εν μέρει από νομικές διατάξεις. Όπως όρθως παρατηρήθη κατά την διαδικασία, οι κατατάτοι μισθοί που καθορίζονται από τον νόμο και που εισάγουν διάκριση λόγω φύλου, δεν υπάγονται και αυτοί, σύμφωνα με ένα τέτοιο κριτήριο, στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119. Παρεμφερές κριτήριο απερρίφθη, σαφώς με την δεύτερη απόφαση Defrenne. Απεφάνθητε, πράγματι, ότι αντίκειται στο άρθρο 119 οι «διακρίσεις που πηγάζουν ευνόχως από νομοθετικές διατάξεις ή διατάξεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας». Άλλωστε, οι διάδικοι συνεφώνησαν κατά την προφορική συζήτηση ότι δεν έχει σημασία ως προς την απάντηση στο ερώτημα, αν οι καταβολές, για τις οποίες πρόκειται, έχουν συμβατική ή μη βάση.

Τά μέχρι τουδε εκτεθέντα άρκοις ήδη για να δεδαιωθί ότι τό σύστημα άποζημιώσεων σέ περίπτωσή έθελουσίας έξόδου, πού έθελούσθη από τούς British Railways και για τό όποιο πρόκειται, δέν είναι δημιουργικό συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων πού προδίδονται από ένα κατά νόμο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, στά όποια, όπως έτονίσαι με την πρώτη απόφαση Defrenne, δέν εφαρμόζεται τό άρθρο 119. Για την έκδοση της απόφασέως σας έν προκειμένω, πρέπει νά ληφθεί υπ' όψη ότι ή έν λόγω άποψη έστηρίχθη, μεταξύ άλλων, στίς σκέψεις 6 έως 10, στην διαπίστωση ότι δέν άνάγονται στό πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119 «τά συστήματα ... πού ρυθμίζονται άμέσως από τόν νόμο, κατ' άποκλεισμό οίωνδήποτε διαδουλεύσεων στους κόλπους της έπιχειρήσεως ή του ένδιαφερομένου έπαγγελματικού κλάδου, τά όποια υποχρεωτικά εφαρμόζονται σέ γενικές κατηγορίες εργαζομένων» και τά όποια χρηματοδοτούνται

μέ εισφορές πού συνδέονται «λιγότερο μέ την σχέση εργασίας μεταξύ έργοδοτών και εργαζομένων παρά μέ λόγους κοινωνικής πολιτικής». Όσον άφορά την συγκεκριμένη ρύθμιση έν προκειμένω, ύπάρχει άμεση σχέση μεταξύ έργοδότη και εργαζομένου και, έξ άλλου, πρόκειται για ρύθμιση σχετική μέ την λήξη της σχέσεως εργασίας, ή όποια έτέθη σέ εφαρμογή εκουσίως από τόν έργοδότη έν συνειδησίη ή, τουλάχιστον, μετά από διαβουλεύσεις μέ τις ένδιαφερόμενες εργατικές ένώσεις.

Όσον άφορά τό θέμα αν ή φύση ή ό τρόπος υπολογισμού των άποζημιώσεων έθελουσίας έξόδου για τις όποιες πρόκειται έδώ, άποκλείουν την εφαρμογή του άρθρου 119, θά πρέπει νά ληφθεί ως βάση της άναλύσεως, τό κείμενο του δευτέρου έδαφίου του άρθρου 119. Στο μέτρο πού δέν πρόκειται για συνήθη μισθό, θά πρέπει νά θεωρηθεί ότι πρόκειται για άλλο όφελος σέ είδος ή χρήματα τό όποιο:

α) παρέχεται άμέσως ή έμμέσως από τόν έργοδότη στον εργαζόμενο·

6) λόγω της σχέσεως εργασίας.

Δέν άμφισβητείται, νομίζω, στην προκειμένη υπόθεση ότι οι άποζημιώσεις καταβάλλονται άμέσως ή έμμέσως από τόν έργοδότη, αυτό δέ άλλωστε άποδεικνύεται και από τά στοιχεία της δικογραφίας. Όσον άφορά τόν άναγκαίο σύνδεσμο μέ την σχέση εργασίας, θά ήθελα νά θεωρήσω ως καθοριστικό στοιχείο, δάσει των άποσπασμάτων των σκέψεων της πρώτης άποφάσεως Defrenne πού μόλις παρέθεσα, τό γεγονός ότι οι άποζημιώσεις καταβάλλονται από τόν έργοδότη στον ένδιαφερόμενο εργαζόμενο δάσει μιας σχέσεως εργασίας ή όχι. Τό κείμενο του άρθρου 119 στην γαλλική και ιταλική, όπου άναφέρεται αντίστοιχα «en raison de l'emploi» και «in ragione dell'impiego», έπισημαίνουν

έπίσης ότι δεν είναι καθοριστικό τό αν ή πληρωμή είναι άντιπαροχή ή όχι παρασχεθεισών υπηρεσιών. Μόνο τό άγγλικό κείμενο του άρθρου 9ά ήδύνατο ένδεχομένως, μέ τίς λέξεις «in respect of his employment» νά παράσχει ένδειξη πλέον περιοριστικής προθέσεως. Έκείνο, πάντως, πού έχει σημασία κατά την γνώμη μου καί στο άγγλικό κείμενο επίσης, έντός του πλαισίου μιās λογικής έρμηνείας των τελευταίων λέξεων του άρθρου 119 δεύτερο έδάφιο, είναι κυρίως ό αδιάρρηκτος αίτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της πληρωμής καί της σχέσεως εργασίας.

Ό αδιάρρηκτος αίτιώδης σύνδεσμος αυτός μεταξύ της πληρωμής καί της σχέσεως εργασίας, πού είναι αναγκαία, υφίσταται πάντοτε καί κατά την άποψη μου, σέ περίπτωση καταβολής άποζημιώσεως λόγω έθελουσίας έξόδου. Έλλειπει τέτοιας σχέσεως εργασίας, ό εργαζόμενος δεν δύναται πράγματι νά διεκδικήσει αυτήν την άποζημίωση. Δεν είναι ώσαύτως αναγκαίο στην παρούσα υπόθεση νά έγκύψω στο έρώτημα αν τά όφέλη πού έχορηγήθησαν δάσει προηγούμενης άπασχολήσεως άνάγονται επίσης στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119. Γιά τό θέμα αυτό, σάς παραπέμπω στις προτάσεις μου στην υπόθεση Garland. Τό γεγονός ότι τό ποσό των άποζημιώσεων, πού αναφέρονται στα σημεία 24 καί 25 του συστήματος γιά τό όποιο πρόκειται στην παρούσα υπόθεση, προσδιορίζεται πλήρως ή μερικώς από συστήματα συντάξεων θεσπισθέντα υπό νόμου δεν πρέπει, όπως έσημείωσα προηγουμένως, νά παραβλάψει, κατά την γνώμη μου, τίς έν λόγω συνέπειες πού συνάγονται από τό κείμενο του άρθρου 119. Η πρότασή μου συνεπώς, γιά την πλευρά αυτή του πρώτου έρωτήματος είναι ότι ή άποζημίωση πού καταβάλλεται έκουσίως από τόν εργοδότη στον εργαζόμενο, δύναται συμβάσεως ή όχι, κατά την έθελουσία έξοδο του τελευταίου, δεν είναι έκτός του πεδίου εφαρμογής του άρθρου 119 λόγω της φύσεως ή του περιεχομένου των ή λόγω του τρόπου ύπολογισμού τους, πού προσδιορίζονται έν μέρει από ρυθμίσεις του νόμου. Άπόρροια του συμπεράσματος αυτού είναι ότι μία διάκριση λόγω

φύλου, πού γίνεται κατά τό στάδιο της χορηγήσεως της άποζημιώσεως ή του ύπολογισμού του ποσού της, άντίκειται στο άρθρο 119, υπό την επιφύλαξη των παρατηρήσεων πού πρέπει νά γίνουν τώρα σχετικά μέ την άλλη πλευρά της διαφοράς.

Στήν πραγματικότητα, ή κυρία δίκη πάντως αναφέρεται άποκλειστικώς στην άλλη πλευρά του συστήματος άποζημιώσεως πού έπeseήματα κατά την άνάλυση των έρωτημάτων πού αποτελούν άντικείμενο της παραπομπής. Πρόκειται γιά την ύποτιθέμενη διάκριση λόγω φύλου, πού υφίσταται στην ρύθμιση περί της διάρκειας του συστήματος άποζημιώσεων ή της υπαγωγής σέ αυτό. Βάσει του κειμένου του άρθρου 119 καί λαμβάνοντας ύπ' όψη την τρίτη άπόφαση της Defrenne, πού ήδη παρέδρα, θεωρώ άναμφισπήτητο ότι ή πλευρά αυτή δεν προβλέπεται από τό άρθρο 119. Όπως καί ή Έπιτροπή φαίνεται νά άποδέχεται σιωπηρώς στις γραπτές παρατηρήσεις της, ό καθορισμός του όριου ήλικίας πού πρέπει νά έχει συμπληρωθεί γιά νά καταστεί δυνατή ή προδολή αξιώσεως επί των παροχών του συστήματος έθελουσίας έξόδου δεν περιέχει παρά ένα επί πλέον όρο εργασίας κατά την έννοια της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ.

Τέλος, ή άνάλυσή μου του πρώτου έρωτήματος πού σάς υπεβλήθη μέ οδηγεί, έπομένως, στο συμπέρασμα ότι πρέπει νά δοθεί σέ αυτό ή ακόλουθη άπάντηση:

«Η άρχή της ισότητας των άμοιβών, πού περιλαμβάνεται στο άρθρο 119 της συνθήκης ΕΟΚ καί στο πρώτο άρθρο της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, εφαρμόζεται στο περιεχόμενο καί στον τρόπο ύπολογισμού της άποζημιώσεως έθελουσίας έξόδου πού καταβάλλεται από τόν εργοδότη στον εργαζόμενο, ό όποιος θέλει νά θέσει τέρμα στην σχέση εργασίας του, όχι όμως στα όρια ήλικίας πού προβλέπονται γιά την κτήση δικαίωματος επί της έν λόγω παροχής.»

5.2. *Τό δεύτερο ερώτημα.* Τό δεύτερο ερώτημα πού σάς υπεβλήθη προϋποθέτει καταφατική απάντηση στο πρώτο, έχει δέ διατυπωθεί ως εξής: «Αν ή απάντηση στο πρώτο ερώτημα είναι καταφατική, έχει ή αρχή περί ισότητας των άμοιδών άμεσο αποτέλεσμα εντός των Κρατών μελών ώστε νά παρέχει δικαστικώς επιδιώξιμα δικαιώματα σέ ιδιώτες, υπό τίς συνθήκες της παρούσης υποθέσεως;» Η απάντηση στο έν λόγω ερώτημα δύναται, έχοντας ύπ' όψη την δεύτερη απόφαση Defrenne, την απόφαση Jenkins καί την απάντηση στο πρώτο ερώτημα νά διατυπωθεί ως εξής:

«Στό μέτρο πού ό εθνικός δικαστής, δοηθούμενος πρόσ τοῦτο από κριτήρια περί “όμοιαις εργασίας” καί “ίσης άμοιδής”, καί χωρίς νά είναι αναγκαίει επί τοῦ θέματος κοινοτικές ή εθνικές διατάξεις, δύναται νά διαπιστώσει ότι τό περιεχόμενο καί ό τρόπος ύπολογισμού των παροχών γιά τίς όποιες πρόκειται, πού προσδιορίζονται μέ άναφορά ή όχι σέ σχετικές νομοθετικές διατάξεις, από ένα σύστημα έθελουσίας έξόδου πού εφαρμόζεται οικειοθελώς από τόν εργοδότη, εις έκτέλεση ή όχι συμβάσεως, περιλαμβάνουν διάκριση λόγω φύλου, οι διατάξεις τοῦ άρθρου 119 της συνθήκης ΕΟΚ έχουν άπ' εύθείας εφαρμογή στην έν λόγω κατάσταση.»

5.3. *Τό τρίτο ερώτημα.* Δεδομένου ότι ή απάντησή μου στο πρώτο ερώτημα είναι άρνητική όσον άφορᾷ τό καθοριστικό στοιχείο τοῦ όρίου ηλικίας, είναι αναπόφευκτη ή άνάλυση τοῦ τρίτου ερωτήματος. Θά τό εξετάσω, μελετώντας τό πρώτο στοιχείο τοῦ ερωτήματος, υπενθυμίζω δέ ότι αυτό έχει διατυπωθεί ως εξής, καί υποβάλλεται γιά την περίπτωση άρνητικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα: «Εμπίπτει μία τέτοια άποζημίωση έθελουσίας έξόδου στην έκταση εφαρμογής της άρχης περί ίσης μεταχειρίσεως άνδρων καί γυναικών, ως πρόσ τούς «όρους εργασίας», πού περι-

λαμβάνονται στο άρθρο 1 παράγραφος 1, άρθρο 2 παράγραφος 1 καί άρθρο 5 παράγραφος 1 της οδηγίας τοῦ Συμβουλίου 76/207/ΕΟΚ της 9ης Φεβρουαρίου 1976;» Από την απάντηση πού δίδω στο πρώτο ερώτημα άνάγεται ότι τό ερώτημα αυτό δέν πρέπει νά εξετασθεί παρά άποκλειστικώς όσον άφορᾷ τό όριο ηλικίας. Είχα πράγματι συναγάγει από την τρίτη απόφαση Defrenne ότι τό όριο ηλικίας, κατά τό μέτρο πού συνιστᾷ όρο γιά την κτήση τοῦ δικαιώματος επί των παροχών τοῦ είδους της προκειμένης υποθέσεως δέν δύναται νά θεωρηθεί ότι περιλαμβάνεται στο πεδίο εφαρμογής τοῦ άρθρου 119.

Πλησιέστερα εξεταζόμενο, τό πρώτο μέρος τοῦ τρίτου ερωτήματος, όπως περιορίσθη στην έκτασή του, ύποδιαιρείται περαιτέρω σέ δύο ξεχωριστά τμήματα. Τό πρώτο αυτό τμήμα κατ' άρχάς, περιλαμβάνει ουσιαστικά τό θέμα άν τό όριο ηλικίας, πού έχει καθορισθεί ως όρος κτήσεως τοῦ δικαιώματος επί των παροχών τοῦ είδους της προκειμένης υποθέσεως, είναι μέρος της έννοιας «όρος εργασίας», κατά την έννοια της προπαρατεθείσης οδηγίας. Έχοντας ύπ' όψη την συνήθη διάκριση στο εργατικό δικαιο, μεταξῶ μισθοῦ καί έξομοιουμένων παροχών άφ' ενός, καί λοιπών συνθηκών εργασίας, άφ' ετέρου, θεωρῶ ότι είναι κατ' άρχάς εύλογο νά δοθεί καταφατική απάντηση στο έν λόγω ερώτημα γιά νά καταλήξουμε σέ ένα συνεπές σύστημα. Τό όριο ηλικίας όσον άφορᾷ τό δικαίωμα επί όρισμένων μισθών, ή άλλων παροχών, δύναμει της εργασίας είναι τέτοιας σημασίας γιά τούς εργαζομένους, ώστε μία άρνητική απάντηση στο τμήμα αυτό τοῦ ερωτήματος θά έδημιούργει άκατανόητο κενό καί τό όποιο δέν θά ήδύνατο νά αιτιολογηθεί λογικά μέ τίς πρόσθετες έγγνησεις περί ίσης μεταχειρίσεως άνδρων καί γυναικών, όσον άφορᾷ στην άπασχόλησή τους πού ή οδηγία 76/207/ΕΟΚ άποσκοπεί νά θεσπίσει. Η πολύ γενική έννοια των «όρων εργασίας» δέν επιβάλλει, σέ καμία περίπτωση, διαφορετική απάντηση. «Last but not least», δύναμαι πάντως νά άνα-

φερθώ στην τρίτη απόφαση Defrenne στην όποια ρητώς έχαρακτηρίσατε ως «όρο εργασίας» το όριο ηλικίας για το οποίο πρόκειται στην εν λόγω υπόθεση. Η απόφαση που μόλις παρέθεσα δεν καθιστά περιττή την επίκληση προς στήριξη του στοιχείου αυτού των προτάσεών μου το τμήμα της φράσεως «περιλαμβανομένων των όρων απολύσεως» που αναφέρεται στο άρθρο 5 παράγραφος 1 της προαναφερθείσης οδηγίας. Άλλωστε, δεν πρόκειται, κατά την άποψή μου, περί λόγων απολύσεως αλλά περί όρων εργασίας που έχουν σχέση με την κτήση όφελων κατά την έννοια του άρθρου 119.

Αντίθετα, είναι δυσκολώτερο, κατά την γνώμη μου, να δοθεί απάντηση *στό δεύτερο τμήμα* του τρίτου ερωτήματος που σας υπεβλήθη, στο θέμα δηλαδή της έρμηνείας της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως επί περιπτώσεων του είδους της προκειμένης υποθέσεως. Επέστησα ήδη ενωρίτερα την προσοχή στο άρθρο 7 παράγραφο πρώτη περίπτωση α) της οδηγίας 79/7. Υπενθυμίζω ότι η εν λόγω διάταξη προβλέπει ότι η οδηγία δεν θίγει την ευχέρεια των Κρατών μελών να αποκλείουν από το πεδίο εφαρμογής της «τόν καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδοτήσεως για την χορήγηση συντάξεων γήρατος και συντάξεων λόγω αποχωρήσεως και τις συνέπειες που δύνανται να προκύψουν για άλλες παροχές». Απ' αυτό ξεπεται, ότι η διαφορά ως προς την ηλικία συνταξιοδοτήσεως που έχει καθορισθεί από τα Κράτη μέλη για τους άνδρες και τις γυναίκες αντίστοιχα, και οι συνέπειες που δύνανται να απορρέουν από αυτό για τις άλλες παροχές δεν αποτελούν μορφή διακρίσεως βασισμένης στο φύλο, ή όποια απαγορεύεται από το κοινοτικό δίκαιο.

Σε περίπτωση που ένα ιδιαίτερο σύστημα περιλαμβάνει την διαφορά ηλικίας για την κτήση δικαιώματος συντάξεως, που προβλέπεται από τον νόμο ή πηγάζει από αυτόν, ή προβλεπόμενη από το εν λόγω ιδιαίτερο σύστημα διαφορά δεν δύνανται να θεωρηθεί ως αντίθετη προς την αρχή της ίσης μετα-

χειρίσεως κατά το κοινοτικό δίκαιο, ενώ μία ίδια διάταξη περιλαμβανομένη σε νομοθετική ρύθμιση πρέπει να θεωρείται ως διάκριση λόγω φύλου μή απαγορευόμενη από το κοινοτικό δίκαιο.

Εξ άλλου, νομίζω ότι είναι απολύτως δυνατό να υποστηριχθεί ή άποψη ότι για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών σε θέματα αποζημιώσεως του είδους της προκειμένης υποθέσεως, σημασία έχει όχι μόνο αποκλειστικώς ή ημερομηνία παραγωγής έννομου αποτελέσματος αλλά επίσης, και ίσως και κατά κύριο λόγο, οι λεπτομέρειες προσδιορισμού της εν λόγω ημερομηνίας και, ενδεχομένως, και η διάρκεια των παροχών για τις όποιες πρόκειται. Δεδομένου ότι τόσο η ηλικία κτήσεως του δικαιώματος επί κάθε μορφής των επιδικών εν προκειμένω αποζημιώσεων όσο και η διάρκεια των παροχών αυτών καθορίζονται με κριτήρια να υποστηριχθεί ότι υπάρχει εν προκειμένω σύγκρουση με την εφαρμοστέα στην προκειμένη υπόθεση αρχή της ίσης μεταχειρίσεως.

Με βάση τις σκέψεις αυτές, προτείνω την ακόλουθη απάντηση για το πρώτο μέρος του τρίτου ερωτήματος: «Ακόμη και αν το όριο ηλικίας για την υπαγωγή σε σύστημα έθελουσίας εξόδου, του είδους περί του οποίου πρόκειται στην προκειμένη υπόθεση, και ο καθορισμός της διαρκείας της εν λόγω αποζημιώσεως ανάγονται στην έννοια των «όρων εργασίας» που περιλαμβάνονται στο πρώτο άρθρο παράγραφος 1, στο άρθρο 2 παράγραφος 1 και στο άρθρο 5, παράγραφος 1 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, ένα τέτοιο σύστημα αποζημιώσεως δεν αντίκειται προς την τελευταία διάταξη της παρατεθείσης οδηγίας, έφ' όσον η ηλικία κτήσεως του δικαιώματος επί όλων των αποζημιώσεων για τις όποιες πρόκειται, και, ενδεχομένως, η διάρκεια των εν λόγω παροχών απορρέει κατά ταυτόσημο τρόπο για τους άνδρες και τις γυναίκες από την ηλικία συνταξιοδοτήσεως.»

Λόγω της συμπτώσεως των δύο παροχών που αναφέρονται στα σημεία 24 και 25 της ρυθμίσεως, θεωρώ ότι δεν είναι λογικό να εξετασθούν χωριστά οι δύο τύποι παροχών σε αυτή την αλληλουχία.

Ἡ ἀπάντηση πού μόλις ἐπρότεινα γιά τό πρῶτο μέρος τοῦ τρίτου ἐρωτήματος καθιστά περιττή ἐπίσης τήν εξέταση τοῦ δευτέρου μέρους τοῦ ἐρωτήματος αὐτοῦ.

5.4. Συνοψίζοντας, σᾶς προτείνω ἐπομένως νά ἀπαντήσετε στά ἐρωτήματα πού σᾶς ὑπεβλήθησαν, ὡς ἑξῆς:

1. Ἡ ἀρχή τῆς ισοτιμίας τῶν ἀμοιβῶν, πού περιλαμβάνεται στό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης ΕΟΚ καί στό πρῶτο ἄρθρο τῆς ὁδηγίας 75/117/ΕΟΚ τοῦ Συμβουλίου, τῆς 10ης Φεβρουαρίου 1975, ἐφαρμόζεται στό περιεχόμενο καί στόν τρόπο ὑπολογισμοῦ τῆς ἀποζημιώσεως ἐθελουσίας ἐξόδου πού καταβάλλεται ἀπό τόν ἐργοδότη στόν ἐργαζόμενο, ὁ ὁποῖος θέλει νά θέσει τέρμα στήν σχέση ἐργασίας του, ὅχι ὅμως στά ὅρια ἡλικίας πού προβλέπονται γιά τήν κτήση δικαιώματος ἐπὶ τῆς ἐν λόγω παροχῆς.
2. Στό μέτρο πού ὁ ἐθνικός δικαστής, βοηθούμενος πρὸς τοῦτο ἀπό κριτήρια περὶ «ὁμοίας ἐργασίας» καί «ἴσης ἀμοιβῆς» καί χωρίς νά εἶναι ἀναγκαῖες ἐπὶ τοῦ θέματος κοινοτικές ἢ ἐθνικές διατάξεις, δύναται νά διαπιστώσει ὅτι τό περιεχόμενο καί ὁ τρόπος ὑπολογισμοῦ τῶν παροχῶν γιά τίς ὁποῖες πρόκειται, πού προσδιορίζονται μέ ἀναφορά ἢ ὅχι σέ σχετικές νομοθετικές διατάξεις, ἀπό ἓνα σύστημα ἐθελουσίας ἐξόδου πού ἐφαρμόζεται οἰκιοθελῶς ἀπό τόν ἐργοδότη, εἰς ἐκτέλεση ἢ ὅχι συμβάσεως, περιλαμβάνουν διάκριση λόγω φύλου, οἱ διατάξεις τοῦ ἁρθροῦ 119 τῆς συνθήκης ΕΟΚ ἔχουν ἀπ' εὐθείας ἐφαρμογή στήν ἐν λόγω κατάσταση.
3. (1) Ἀκόμη καί ἂν τό ὅριο ἡλικίας γιά τήν ὑπαγωγή σέ σύστημα ἐθελουσίας ἐξόδου τοῦ εἶδους περὶ τοῦ ὁποῖου πρόκειται στήν προκειμένη ὑπόθεση καί ὁ καθορισμός τῆς διάρκειας τῆς ἐν λόγω ἀποζημιώσεως ἀνάγονται στήν ἐννοια τῶν «ὄρων ἐργασίας», πού περιλαμβάνονται στό πρῶτο ἄρθρο παράγραφος 1, στό ἄρθρο 2 παράγραφος 1 καί στό ἄρθρο 5 παράγραφος 1 τῆς ὁδηγίας 76/207/ΕΟΚ τοῦ Συμβουλίου, τῆς 9ης Φεβρουαρίου 1976, ἓνα τέτοιο σύστημα ἀποζημιώσεως δέν ἀντίκειται πρὸς τήν τελευταία διάταξη τῆς παρατεθείσης ὁδηγίας, ἐφ' ὅσον ἡ ἡλικία κτήσεως τοῦ δικαιώματος ἐπὶ ὅλων τῶν ἀποζημιώσεων γιά τίς ὁποῖες πρόκειται, καί, ἐνδεχομένως, ἡ διάρκεια τῶν ἐν λόγω παροχῶν ἀπορρέει κατὰ ταυτόσημο τρόπο γιά τοὺς ἄνδρες καί τίς γυναῖκες ἀπὸ τήν ἡλικία συνταξιοδοτήσεως.
- (2) Τό μέρος αὐτό τοῦ ἐρωτήματος δέν χρήζει ἀπαντήσεως.