ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ FRANCESCO CAPOTORTI της 30ής Μαΐου 1978 *

Κύριε Πρόεδρε,
Κύριοι δικαστές,

1. Είναι η τρίτη φορά που υποβάλλεται υπόθεση DEFRENNE στο Δικαστήριο, το οποίο καλείται να επιλύσει πρόβλημα ερμηνείας του άρθρου 119 που καθιερώνει την αρχή «της ισότητος των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών». Όπως και στις δύο προηγούμενες υποθέσεις, η αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως υποβάλλεται από βελγικό δικαστήριο (τη φορά αυτή από το COUR DE CASSATION) και το πρόβλημα ανέκυψε στο πλαίσιο αιτήματος που υπέβαλε η DEFRENNE μετά τη λήξη της σχέσης εργασίας της με την αεροπορική εταιρία SABENA.

Ας εξετάσουμε καταρχήν τα πραγματικά περιστατικά.

Η DEFRENNE, η οποία προσλήφθηκε τον Δεκέμβριο του 1951 από την εταιρία SABENA ως υποψήφια αεροσυνοδός και προήχθη δώδεκα έτη αργότερα σε προϊσταμένη αεροσυνοδό, υποχρεώθηκε να εγκαταλείψει την εργασία της στις 15 Φεβρουαρίου 1968 κατ' εφαρμογή του άρθρου 5, εδάφιο 6, της σύμβασης εργασίας του ιπτάμενου προσωπικού της SABENA, σύμφωνα με το οποίο οι σχέσεις εργασίας των γυναικών μελών του προσωπικού λήγουν αυτομάτως όταν τα μέλη αυτά συμπληρώσουν το τεσσαρακοστό έτος της ηλικίας τους. Πάντοτε βάσει αυτής της συμβάσεως εργασίας, η ενδιαφερόμενη έλαβε αποζημίωση λόγω λήξεως της σταδιοδρομίας ίση με δώδεκα μηνιαίους μισθούς.

Στις 12 Μαρτίου 1968, η DEFRENNE άσκησε ενώπιον του δικαστηρίου εργατικών διαφορών των Βρυξελλών αγωγή, με την οποία ζητούσε να καταδικαστεί η SABENA να της καταβάλει ορισμένους καθυστερούμενους μισθούς και συμπληρωματική αποζημίωση λόγω λήξεως της σταδιοδρομίας, καθώς και να της αποκαταστήσει τη ζημία την οποία θεωρούσε ότι είχε υποστεί στο θέμα της σύνταξης γήρατος. Επιπλέον, με προσφυγή της 9ης Φεβρουαρίου 1970, η ενδιαφερόμενη υπέβαλε στο CONSEIL D'ÉTAT αίτημα ακυρώσεως του βασιλικού διατάγματος της 3ης Νοεμβρίου 1969 το οποίο καθόριζε τους κανόνες που αφορούν τη γένεση του δικαιώματος συντάξεως του ιπτάμενου προσωπικού της πολιτικής αεροπορίας, καθεστώς από το οποίο εξαιρούσε τις αεροσυνοδούς.

Στο πλαίσιο της τελευταίας αυτής διαδικασίας, το CONSEIL D'ÉTAT του Βελγίου υπέβαλε στο Δικαστήριο τρία προδικαστικά ερωτήματα ως προς την ερμηνεία του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ ζήτησε δε κατά πρώτον, από το Δικαστήριο να αποφανθεί αν η σύνταξη γήρατος που χορηγείται βάσει ενός εκ του νόμου συστήματος κοι-

* Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ιταλική.

νωνικής ασφαλίσεως «αποτελεί ωφέλημα το οποίο καταβάλλεται εμμέσως από τον εργοδότη στον εργαζόμενο για την εργασία που παρέσχε ο τελευταίος». Το Δικαστήριο, με απόφαση της 25ης Μαΐου 1971, περιορίστηκε να απαντήσει στο ερώτημα αυτό, έδωσε δε αρνητική απάντηση (υπόθεση 80/70, RECUEIL 1971, σ. 445). Μολονότι το Δικαστήριο αναγνώρισε ότι «καταρχήν, τα ωφελήματα που έχουν το χαρακτήρα παροχών κοινωνικής ασφαλίσεως, είναι συναφή προς την έννοια της αμοιβής», αποφάνθηκε, εντούτοις, ότι η έννοια αυτή, όπως ορίζεται στη δεύτερη παράγραφο του άρθρου 119, «δεν μπορεί να επεκταθεί στα συστήματα και τις παροχές κοινωνικής ασφαλίσεως, ιδίως της συντάξεως, που ρυθμίζονται άμεσα από το νόμο χωρίς να παρουσιάζουν στοιχεία συμφωνίας στα πλαίσια του ενδιαφερόμενου επαγγελματικού κλάδου, και τα οποία έχουν αναγκαστική εφαρμογή σε γενικές κατηγορίες εργαζομένων». Προς στήριξη της θέσεως αυτής, η ανωτέρω απόφαση σημειώνει ότι «τα συστήματα αυτά εξασφαλίζουν για τους εργαζόμενους το ευεργέτημα ενός εκ του νόμου συστήματος, στη χρηματοδότηση του οποίου οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες και, ενδεχομένως, οι δημόσιες αρχές συμβάλλουν κατά μια ορισμένη αναλογία, η οποία βασίζεται όχι τόσο στις σχέσεις εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου όσο, κυρίως, σε λόγους κοινωνικής πολιτικής». Από τα ανωτέρω δε συνάγει τη διαπίστωση ότι «το μέρος της χρηματοδότησης παρομοίων συστημάτων το οποίο βαρύνει τους εργοδότες, δεν αποτελεί άμεση ή έμμεση πληρωμή του εργαζόμενου. Εξάλλου, κατά κανόνα, ο τελευταίος λαμβάνει τις παροχές που προβλέπει ο νόμος, όχι λόγω της συνεισφοράς του εργοδότη, αλλά απλώς και μόνο λόγω του γεγονότος ότι πληροί τις νόμιμες προϋποθέσεις που απαιτούνται για τη χορήγηση της παροχής».

Τέσσερα έτη μετά την απόφαση αυτή, και στο πλαίσιο αγωγής που άσκησε η DEFRENNE κατά της SABENA με την οποία ζητεί την καταβολή ορισμένων καθυστερούμενων μισθών, το δικαστήριο εργατικών διαφορών των Βρυξελλών υποβάλλει στο Δικαστήριο δύο προδικαστικά ερωτήματα ως προς τα αποτελέσματα και την εφαρμογή του άρθρου 119 που αναφέρθηκε πιο πάνω. Με τη γνωστή απόφαση της 8ης Απριλίου 1976, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ιδίως ότι μπορεί να γίνει επίκληση της αρχής της ισότητας των αμοιβών που αναφέρεται στο άρθρο αυτό ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων και ότι τα δικαστήρια αυτά οφείλουν, επομένως, να διασφαλίζουν την προστασία των δικαιωμάτων που απονέμει η διάταξη αυτή στους ιδιώτες, ιδίως σε περιπτώσεις δυσμενών διακρίσεων που πηγάζουν άμεσα από νομοθετικές διατάξεις ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθώς και σε περιπτώσεις άνισης αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων για όμοια εργασία, όταν αυτή παρέχεται στο ίδιο ιδιωτικό ή δημόσιο ίδρυμα ή υπηρεσία (υπόθεση 43/75, RECEIL 1976, σ. 456). Το Δικαστήριο κατέληξε στο συμπέρασμα αυτό διακρίνοντας, πρώτον, στα πλαίσια της εφαρμογής του συνόλου των διατάξεων του άρθρου 119, μεταξύ, αφενός, των άμεσων και ανοιχτών διακρίσεων, οι οποίες, είναι δυνατό να διαπιστωθούν με μόνα τα κριτήρια της ταυτότητας της εργασίας και της ισότητας των αμοιβών που χρησιμοποιεί το άρθρο αυτό και, αφετέρου, των έμμεσων και συγκεκαλυμμένων διακρίσεων, οι οποίες μπορούν να επισημανθούν μόνο με λεπτομερέστερες διατάξεις εφαρμογής, κοινοτικού ή εθνικού χαρακτήρα. Η απευθείας εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών που αναφέρεται στο άρθρο 119, πρώτη παράγραφος περιορίστηκε, επομένως, στις άμεσες και ανοιχτές διακρίσεις υπό την ανωτέρω έννοια, το δε Δικαστήριο τόνισε συγχρόνως ότι η πλήρης υλοποίηση του σκοπού της κατάργησης των διακρίσεων λόγω φύλου, τον οποίο επιδιώκει το άρθρο 119, «είναι δυνατό, σε ορισμένες περιπτώσεις, να συνεπάγεται τον καθορισμό κριτηρίων, για την εφαρμογή των οποίων να απαιτείται η λήψη καταλλήλων κοινοτικών ή εθνικών μέτρων».

2. Εν τω μεταξύ, με απόφαση της 23ης Απριλίου 1975, το δικαστήριο εργατικών

διαφορών των Βρυξελλών απέρριψε τα άλλα αιτήματα της DEFRENNE, με τα οποία η τελευταία ζητούσε να καταδικαστεί η SABENA να καταβάλει συμπληρωματική εφάπαξ αποζημίωση λόγω λήξεως της σταδιοδρομίας και να αποκαταστήσει τη ζημία που είχε υποστεί η ενάγουσα στο θέμα της σύνταξης. Η ενδιαφερόμενη άσκησε κατά της απόφασης αυτής αναίρεση. Με απόφαση της 28ης Νοεμβρίου 1977, το COUR DE CASSATION του Βελγίου υπέβαλε στο Δικαστήριο το εξής προδικαστικό ερώτημα:

«Πρέπει το άρθρο 119 της Σύμβασης της Ρώμης, το οποίο καθιερώνει την αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων για όμοια εργασία, να ερμηνεύεται, λόγω του διπλού, οικονομικού και κοινωνικού σκοπού του, υπό την έννοια ότι θεσπίζει όχι μόνο την ισότητα των αμοιβών, αλλά επίσης και την ισότητα ως προς τους όρους εργασίας των ανδρών και γυναικών εργαζομένων και, ειδικότερα, το γεγονός ότι η σύμβαση εργασίας αεροσυνοδού περιέχει ρήτρα με την οποία ορίζεται ότι η σύμβαση λήγει όταν η εν λόγω εργαζόμενη συμπληρώσει το τεσσαρακοστό έτος της ηλικίας της, ενώ κατά πάγια τακτική οι συμβάσεις εργασίας των ανδρών ιπταμένων φροντιστών, οι οποίοι υποτίθεται ότι εκτελούν όμοια εργασία, δεν περιλαμβάνει τέτοιο όρο, αποτελεί δυσμενή διάκριση η οποία απαγορεύεται από το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης ή από μία αρχή του κοινοτικού δικαίου, όταν η ρήτρα αυτή μπορεί να έχει χρηματικές συνέπειες, ιδίως στο θέμα της αποζημιώσεως λόγω λήξεως της σταδιοδρομίας ή της συντάξεως;»

Πρέπει επομένως να διαπιστωθεί αν είναι δυνατό να εντοπιστεί στην κοινοτική έννομη τάξη, και ειδικότερα στο άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, κανόνας ο οποίος να έχει απευθείας εφαρμογή και να επεκτείνει την αρχή της ισότητας μεταξύ των εργαζομένων των δύο φύλων στους άλλους όρους εργασίας εκτός από την αμοιβή, και ειδικότερα στους όρους εκείνους που έχουν χρηματικές επιπτώσεις, όπως συμβαίνει με τη ρήτρα περί λήξεως της σχέσεως εργασίας κατά το τεσσαρακοστό έτος της ηλικίας, η οποία μπορεί να επηρεάσει την αποζημίωση λόγω λήξεως της σταδιοδρομίας και την σύνταξη γήρατος.

3. Θα αρχίσω τονίζοντας ένα σημείο που μπορεί να θεωρηθεί αρκετά στοιχειώδες, αλλά το οποίο πιστεύω ότι δεν πρέπει να παραβλεφθεί: το ιδιαίτερο αντικείμενο του άρθρου 119 είναι το πρόβλημα της αμοιβής και όχι γενικά το πρόβλημα των όρων εργασίας. Αυτό προκύπτει πρώτον από το γράμμα του άρθρου αυτού, το οποίο, αφού αναφέρεται, στην πρώτη παράγραφο, στην αρχή της ισότητας των αμοιβών, ασχολείται, στη δεύτερη παράγραφο, με τον ακριβή ορισμό του όρου που χρησιμοποιεί, τον οποίο ορίζει ως ακολούθως: «Ως αμοιβή νοούνται, κατά την έννοια του παρόντος άρθρου, οι συνήθεις βασικοί ή ελάχιστοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σχέσεως εργασίας.» Δεύτερον, η σύγκριση των άρθρων 117 και 118, αφενός, με το άρθρο 119 αφετέρου, οδηγεί στην ίδια διαπίστωση: πράγματι, η πρώτη παράγραφος του άρθρου 117 αναφέρεται στη «βελτίωση των όρων διαβιώσεως και εργασίας του εργατικού δυναμικού» (την αναγκαιότητα της οποίας αναγνωρίζουν τα κράτη μέλη) μεταξύ δε των θεμάτων τα οποία αφορά το άρθρο 118, περιλαμβάνει και το «εργατικό δίκαιο και τους όρους εργασίας», ενώ στο άρθρο 119 δεν γίνεται καμία αναφορά στους όρους εργασίας γενικά. Η αμοιβή περιλαμβάνεται οπωσδήποτε μεταξύ των όρων εργασίας. Εν ανάγκη, αυτό μπορεί να επιβεβαιωθεί και από το ψήφισμα του Συμβουλίου της 21ης Ιανουαρίου 1974 περί προγράμματος κοινωνικής δράσεως, το οποίο, στο σημείο 4, προβλέπει ιδίως την ανάληψη ενεργειών «προς εξασφάλιση της ισότητος ανδρών και γυναικών όσον αφορά (...) τις συνθήκες εργασίας *συμπεριλαμβανομένων και των αμοιβών*». Όμως, ενώ στους άλλους όρους εργασίας εκτός

από την αμοιβή και τις άδειες μετ' αποδοχών αναφέρονται μόνο τα άρθρα 117 και 118, οι αμοιβές αποτελούν, επιπλέον, το αντικείμενο του άρθρου 119, και οι άδειες μετ' αποδοχών το αντικείμενο του άρθρου 120. Αυτό είναι το σύστημα του τίτλου III (κοινωνική πολιτική), κεφάλαιο 1 της Συνθήκης ΕΟΚ.

Δεν χωρεί όμως συζήτηση ως προς το ότι το πρόβλημα του ορίου ηλικίας πέραν του οποίου λύεται η σχέση εργασίας, είναι, αυτό καθεαυτό, διαφορετικό από το πρόβλημα της αμοιβής. Γι' αυτό, ο δικηγόρος της DEFRENNE, προκειμένου να επικαλεστεί το άρθρο 119, τόνισε τις χρηματικές συνέπειες του καθορισμού χαμηλού ορίου ηλικίας για τις γυναίκες: συνέπειες που συνίστανται στη λήψη μικρότερης αποζημιώσεως λόγω λήξεως της σταδιοδρομίας και μικρότερης συντάξεως. Από την άποψη αυτή ακριβώς πρέπει να εξεταστεί αν υπάρχει δυσμενής διάκριση, απαγορευόμενη από το άρθρο 119, στο θέμα των αμοιβών.

Παρατηρώ σχετικά ότι, αν είναι δυνατό να γίνει λόγος περί δυσμενούς διακρίσεως ως προς τις αμοιβές, η διάκριση αυτή πρέπει να χαρακτηριστεί μάλλον ως έμμεση παρά ως άμεση. Αυτό, εν πάση περιπτώσει, εμποδίζει την άμεση εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών που αναφέρεται στο άρθρο 119, σύμφωνα με την κατεύθυνση που χάραξε το Δικαστήριο με την προαναφερθείσα απόφαση DEFRENNE της 8ης Απριλίου 1976.

Άλλη όμως είναι η κύρια αντίρρηση που προβάλλεται κατά της απόψεως της ενδιαφερομένης: για να θεωρηθεί ότι το χαμηλό όριο ηλικίας έχει συνέπειες, ως προς τις αμοιβές, οφειλόμενες σε δυσμενή διάκριση, κατά παράβαση του άρθρου 119, πρέπει οι αναφερόμενες συνέπειες να εμπίπτουν στον ορισμό του όρου «αμοιβή» που περιέχεται στο άρθρο 119 και να μπορεί για καθεμία από αυτές να διαπιστωθεί η ύπαρξη δυσμενούς διακρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων. Οι δύο αυτές προϋποθέσεις δεν πληρούνται εν προκειμένω. Πράγματι, όσον αφορά τη σύνταξη γήρατος, ήδη με την προαναφερθείσα απόφαση της 25ης Μαΐου 1971 που εκδόθηκε στην πρώτη υπόθεση DEFRENNE, αποκλείστηκε η δυνατότητα υπαγωγής της στην έννοια της αμοιβής που χρησιμοποιεί το άρθρο 119. Όσο για την αποζημίωση λόγω λήξεως της σταδιοδρομίας, στη SABENA προβλέπεται αποκλειστικά και μόνο για την υποχρεωτική αναχώρηση από την υπηρεσία κατά το τεσσαρακοστό έτος της ηλικίας, η οποία, όπως είναι γνωστό, πλήττει μόνο τις γυναίκες εργαζομένους. Κατά συνέπεια, ακόμα και αν πρόκειται για «όφελος που παρέχεται άμεσα σε χρήματα από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας» (υπό την έννοια του άρθρου 119, δεύτερη παράγραφος), δεν υφίσταται μεγαλύτερο όφελος της ίδιας φύσης για τους άνδρες εργαζομένους, το οποίο θα επέτρεπε να διαπιστωθεί η ύπαρξη δυσμενούς μεταχειρίσεως σε βάρος των γυναικών εργαζομένων.

Ο δικηγόρος της DEFRENNE προσπάθησε να υπερπηδήσει το εμπόδιο αυτό υποστηρίζοντας ότι η εν λόγω παροχή πρέπει να εξομοιωθεί με την άλλη αποζημίωση, την οποία προβλέπει η σύμβαση εργασίας της SABENA υπέρ όλων των μελών του ιπτάμενου προσωπικού, τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών, στην περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος προσβάλλεται από ολική φυσική ανικανότητα αφού συμπληρώσει δέκα έτη υπηρεσίας. Στην περίπτωση αυτή, η σύμβαση εργασίας αναγνωρίζει δικαίωμα επί αμοιβής δεκαοκτώ μηνών, ενώ η αποζημίωση λόγω λήξεως της σταδιοδρομίας που αναγνωρίζεται στην ενδιαφερόμενη λόγω του ότι συμπληρώνει το όριο ηλικίας των σαράντα ετών που προβλέπεται για τις αεροσυνοδούς περιορίζεται στην αμοιβή δώδεκα μηνών.

Κατά την άποψη της ενδιαφερομένης, η κατάσταση της αεροσυνοδού η οποία πρέπει να εγκαταλείψει την εργασία της σε ηλικία σαράντα ετών μπορεί να εξομοιωθεί με την κατάσταση του άνδρα συναδέλφου της ο οποίος προσβάλλεται από οριστική ανικανότητα προς εργασία. Νομίζω πάντως ότι η άποψη αυτή δεν πρέπει να γίνει δεκτή. Η αποζημίωση που χορηγείται στους εργαζόμενους αμφοτέρων των φύλων σε περίπτωση οριστικής φυσικής ανικανότητας συνδέεται με απρόοπτες καταστάσεις που έχουν σχέση με τη σωματική ακεραιότητα του εργαζόμενου και αποτελεί είδος ασφάλειας κατά του κινδύνου αναπηρίας. Το γεγονός της συμπλήρωσης των σαράντα ετών αποτελεί, αντιθέτως, όχι απρόοπτη κατάσταση (εκτός από τη φυσιολογική αβεβαιότητα ως προς το αν ο υπάλληλος θα επιζήσει μέχρι την ηλικία αυτή), η οποία είναι ανεξάρτητη από τη φυσική κατάσταση του εργαζομένου και κατά την οποία δεν λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός των ετών υπηρεσίας. Η φύση επομένως των δύο αποζημιώσεων είναι διαφορετική: η αποζημίωση που καταβάλλεται μετά την υποχρεωτική αποχώρηση από την υπηρεσία κατά τη συμπλήρωση του τεσσαρακοστού έτους της ηλικίας, αντιπροσωπεύει τελικά ένα αντιστάθμισμα του χρονικού περιορισμού της σχέσης εργασίας και της συνεπαγόμενης απώλειας της θέσης σε ηλικία κατά την οποία, γενικά, ο εργαζόμενος είναι ακόμα πλήρως ικανός προς εργασία.

Βάσει όλων αυτών των σκέψεων πρέπει, κατά τη γνώμη μου, να αποκλειστεί η περίπτωση να θεωρηθεί ότι οι συνέπειες στο θέμα της αμοιβής, οι οποίες υποτίθεται ότι οφείλονται σε δυσμενείς διακρίσεις, λόγω της λήξεως της σχέσεως εργασίας κατά το τεσσαρακοστό έτος της ηλικίας, και οι οποίες αφορούν τις συντάξεις και την αποζημίωση λόγω λήξεως της σταδιοδρομίας, αποτελούν παράβαση του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ.

4. Σημειώθηκε ότι το παραπέμπον δικαστήριο δεν αναφέρεται μόνο στο άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ· διατυπώνει επίσης την υπόθεση μήπως ο κανόνας της ισότητας ως προς τους όρους εργασίας, ο οποίος αποκλείει τις διακρίσεις βάσει του φύλου, μπορεί να συναχθεί από μία γενική αρχή του κοινοτικού δικαίου. Απομένει να εξεταστεί η περίπτωση αυτή. Νομίζω ότι η έρευνα πρέπει να στραφεί προς την εξής κατεύθυνση: θα πρέπει να εξεταστεί κατά πόσο η κοινοτική αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων, η ισχύς της οποίας επιβεβαιώνεται με πολυάριθμες αποφάσεις του Δικαστηρίου, είναι διατυπωμένη κατά τέτοιο τρόπο, ώστε, από την άποψη του περιεχομένου της, και των προσώπων στα οποία απευθύνεται, να απονέμει σε όλους τους ιδιώτες της Κοινότητας το δικαίωμα να απαιτήσουν την εξάλειψη των δυσμενών διακρίσεων σε βάρος τους βάσει του φύλου κατά τον καθορισμό των όρων εργασίας.

Ένα σημείο που πρέπει καταρχάς να διευκρινιστεί, είναι ότι η απαγόρευση των διακρίσεων ως προς τους όρους εργασίας λόγω φύλου δεν μπορεί να συναχθεί — ούτε κατ' επαγωγή ούτε κατ' αναλογία — από την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ιθαγενείας, η οποία συναντάται σε διάφορα άρθρα της Συνθήκης ΕΟΚ (στο άρθρο 7 με γενική διατύπωση και, όσον αφορά ειδικότερα τους εργαζόμενους, στο άρθρο 48, παράγραφος 2). Η ιθαγένεια αποτελεί βάση διακρίσεων τελείως διαφορετική από το φύλο: καθεμιά από τις δύο απαγορεύσεις μπορεί να τηρείται χωρίς αυτό να συνεπάγεται την παραβίαση της άλλης. Πρέπει να σημειωθεί ότι, κατά τη λογική της κοινοτικής ένωμης τάξεως, η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ιθαγενείας έχει ειδικό χαρακτήρα· πράγματι αποτελεί μία από τις βάσεις και τις προϋποθέσεις υπάρξεως της κοινής αγοράς. Η απαγόρευση αυτή, την οποία περιορίζομαι να εξετάσω, από την άποψη που ενδιαφέρει την παρούσα υπόθεση, όσον αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, έχει τελικά ιδιαίτερο λόγο υπάρξεως, δεδομένου ότι αποτελεί κανόνα

βάσει του οποίου η μεταχείριση που εφαρμόζει κάθε χώρα μέλος ως προς τους ημεδαπούς εργαζόμενους επεκτείνεται στους αλλοδαπούς εργαζόμενους που ανήκουν σε άλλα κράτη μέλη. Αυτό είναι το περιεχόμενο και ο τομέας της απαγόρευσης αυτής. Νομίζω, επομένως, ότι είναι μάταιη η απόπειρα του δικηγόρου της DEFRENNE να συναγάγει από τη νομολογία του Δικαστηρίου που αφορά την απαγόρευση των διακρίσεων μεταξύ των εργαζομένων λόγω ιθαγενείας, επιχειρήματα υπέρ της αναλογικής εφαρμογής του κριτηρίου της ίσης μεταχείρισης, στο εσωτερικό ενός και του αυτού κράτους μέλους, μεταξύ των εργαζομένων των δύο φύλων.

Μετά από τα ανωτέρω, θα πρέπει να εξεταστεί το λεπτότερο, κατά τη γνώμη μου, σημείο του προβλήματος: τι επίδραση μπορεί να έχει στην προκειμένη περίπτωση η γενική απαγόρευση των διακρίσεων που ισχύει ως άγραφη αρχή του κοινοτικού δικαίου;

Δεν νομίζω ότι χρειάζεται να μακρηγορήσω για να καταδείξω ότι ο κανόνας της απαγόρευσης των διακρίσεων αποτελεί γενική αρχή της κοινοτικής έννομης τάξης. Το Δικαστήριο έχει αναφερθεί πολλές φορές στην αρχή αυτή και έφτασε μέχρι του σημείου να κηρύξει παράνομες τις κοινοτικές πράξεις που αντιβαίνουν σ' αυτή. Πρόκειται για αρχή που περιλαμβάνεται στον κατάλογο των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τα οποία αναγνωρίζονται στο εσωτερικό των κρατών μελών και στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Συμβασης περί ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών· αποτελεί, επομένως, μέρος του κοινοτικού δικαίου και πρέπει να προστατεύεται από το Δικαστήριο (βλ. τις αποφάσεις της 12ης Νοεμβρίου 1969 στην υπόθεση 29/69, STAUDER, RACC. 1969, σ. 419· της 17ης Δεκεμβρίου 1970 στην υπόθεση 11/70, INTERNATIONALE HANDELSGESELLSCHAFT, RACC. 1970, σ. 1126· της 14ης Μαΐου 1974 στην υπόθεση 4/73, NOLD, RACC. 1974, σ. 491 και της 28ης Οκτωβρίου 1975 στην υπόθεση 36/75, RUTILI, RACC. 1975, σ. 1219). Θα προσθέσω ότι, από της πλευράς του θετικού δικαίου και της σύγχρονης συνείδησης δικαίου, η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου αποτελεί θεμελιώδη έκφανση της εν λόγω αρχής.

Πάντως, η προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων δεν έχει την ίδια σημασία στο κοινοτικό επίπεδο και στο επίπεδο των εθνικών δικαίων. Στην προαναφερθείσα απόφαση που εκδόθηκε στην υπόθεση INTERNATIONALE HANDELSGESELLSCHAFT, το Δικαστήριο τόνισε ότι «η προστασία των δικαιωμάτων αυτών, μολονότι εμπνέεται από τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών, πρέπει να εξασφαλίζεται μέσα στο πλαίσιο της δομής και των σκοπών της Κοινότητας». Από τα ανωτέρω, μπορούν, κατά τη γνώμη μου, να συναχθούν δύο συνέπειες. Πρώτον, ο σεβασμός των θεμελιωδών δικαιωμάτων αποτελεί το όριο της όλης κοινοτικής δραστηριότητας: κάθε πράξη, με την οποία τα κοινοτικά όργανα ασκούν τις αρμοδιότητές τους, υπόκειται στο όριο αυτό, το οποίο, υπό την έννοια αυτή, πρέπει να τηρείται από ολόκληρη τη δομή της Κοινότητας. Δεύτερον, όταν οι κοινοτικοί κανόνες έχουν άμεση ισχύ (δυνάμει των Συνθηκών ή παραγώγων πράξεων), πρέπει να ερμηνεύονται κατά τρόπο σύμφωνο προς την αρχή του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Δεν νομίζω ότι είναι δυνατό να λεχθούν περισσότερα. Ειδικότερα, πρέπει να θεωρείται ότι οι έννομες σχέσεις που παραμένουν στην αρμοδιότητα του εθνικού νομοθέτη, υπόκεινται στη συνταγματική αρχή του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η οποία ισχύει στο κράτος που ρυθμίζει τη σχέση. Κατά το μέτρο που οι εθνικοί κανόνες δεν έχουν αντικατασταθεί από κοινοτική ρύθμιση απευθείας εφαρμοστέα.

Επιστρέφοντας στο πρόβλημα που μας απασχολεί εδώ, παρατηρώ ότι η ρύθμιση των όρων εργασίας εκτός από την αμοιβή (και τις άδειες μετ' αποδοχών) επαφίεται προς το παρόν στους εθνικούς νομοθέτες (δεδομένου ότι η Κοινότητα επενέβη μόνο με την οδηγία 76/207 του Συμβουλίου, στην οποία πρόκειται να αναφερθώ). Δεν είναι, επομένως, δυνατό να συναχθεί από την κοινοτική αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων, κανόνας ισότητας ως προς τους όρους εργασίας, για τους εργαζόμενους των δύο φύλων, ο οποίος να έχει άμεση ισχύ· αντιθέτως, μόνον όταν από μία κοινοτική πράξη θα μπορεί να συναχθεί κανόνας ο οποίος να έχει άμεση ισχύ στο θέμα των όρων εργασίας, θα πρέπει ο κανόνας αυτός να ερμηνευτεί κατά τρόπο σύμφωνο προς τη γενική αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων — σε περίπτωση που η έννοια αυτή δεν εκφράζεται ήδη ρητά στον κανόνα αυτό με κατάλληλο τρόπο.

5. Ο δικηγόρος της DEFRENNE, προς στήριξη της άποψής του σύμφωνα με την οποία η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου παράγει άμεσα αποτελέσματα ως προς όλες τις πλευρές της σχέσης εργασίας, παραθέτει επίσης τη νομολογία του Δικαστηρίου, με την οποία εξασφαλίστηκε ισότητα μεταχειρίσεως μεταξύ των υπαλλήλων των δύο φύλων στο πλαίσιο της εφαρμογής του κανονισμού υπηρεσιακής καταστάσεως των υπαλλήλων της Κοινότητας. Με τις αποφάσεις της 7ης Ιουνίου 1972, που εκδόθηκαν στις υποθέσεις 20/71 (SABBATINI-BERTONI κατά Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου) και 32/71 BENDUIN-CHOLLET κατά Επιτροπής, RACC. 1972, σ. 345 και 363, οι οποίες αφορούσαν, αμφότερες, την τύχη της αποζημίωσης αποδημίας, σε περίπτωση συνάψεως γάμου, το Δικαστήριο επιβεβαίωσε ότι το θέμα πρέπει να διέπεται από ομοιόμορφα κριτήρια ανεξάρτητα από το φύλο του ενδιαφερόμενου· κατά συνέπεια, το Συμβούλιο, με το να εξαρτήσει τη διατήρηση της αποζημίωσης αυτής από την κτήση της ιδιότητας του αρχηγού οικογενείας, την οποία ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης απονέμει συνήθως στον άνδρα έγγαμο υπάλληλο, καθιέρωσε αυθαίρετη ανισότητα μεταχειρίσεως. Όσον αφορά, πάντα, την αποζημίωση αποδημίας, οι αποφάσεις της 20ής Φεβρουαρίου 1975, που εκδόθηκαν στις υποθέσεις 21/74, AIROLA κατά Επιτροπής, και 37/74, VAN DEN BROECK κατά Επιτροπής, RACC. 1975, σ. 221 και 235, επιβεβαίωσαν το ότι η έννοια της ιθαγένειας, στην οποία αναφέρεται ο κανονισμός υπηρεσιακής καταστάσεως των υπαλλήλων, πρέπει να ερμηνεύεται κατά τρόπον ώστε να αποφεύγεται οποιαδήποτε αδικαιολόγητη διαφορά μεταξύ των ανδρών και γυναικών υπαλλήλων που βρίσκονται πράγματι σε παρόμοια κατάσταση. Θα υπήρχε, κατά συνέπεια, αυθαίρετη διάκριση αν για τον καθορισμό της ιθαγένειας, από την οποία εξαρτάται η χορήγηση ή η διατήρηση της αποζημίωσης αποδημίας, λαμβάνονταν υπόψη και η ιθαγένεια την οποία επιβάλλει υποχρεωτικά ο νόμος στις υπαλλήλους που συνάπτουν γάμο με αλλοδαπό.

Οι διαπιστώσεις αυτές δεν αρκούν για να καταρρίψουν την άποψη που εξέφρασα προηγουμένως. Αφορούν, όλες, σχέσεις που διέπονται καθ' ολοκληρία από το κοινοτικό δίκαιο και στα πλαίσια των οποίων εκδίδονται πράξεις των κοινοτικών οργάνων. Μπορεί επιπλέον να σημειωθεί ότι το ζήτημα αφορούσε αποζημίωση, την αποζημίωση αποδημίας, η οποία, καθώς αντιπροσωπεύει ποσοστό επί του βασικού μισθού και καταβάλλεται στον υπάλληλο που πληροί τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από τον κανονισμό υπηρεσιακής καταστάσεως καθ' όλη τη διάρκεια της σχέσης εργασίας, εμφανίζεται ως στοιχείο της αμοιβής. Γι' αυτό, η κατάργηση όλων των διαφορών μεταχειρίσεως μεταξύ των δύο φύλων ως προς το θέμα αυτό μπορεί ακόμα και να θεωρηθεί ότι επιβάλλεται από το άρθρο 119 της Συνθήκης.

6. Είχα ήδη την ευκαιρία να υπενθυμίσω ότι το θέμα των όρων εργασίας αναφέρεται ρητά στα άρθρα 117 και 118 της Συνθήκης

της Ρώμης. Θεωρώ, επομένως, απαραίτητο να επιστήσω την προσοχή σας στα άρθρα αυτά, καθορίζοντας την έννοια και τα αποτελέσματά τους και να καταδείξω με τον τρόπο αυτό μέχρι ποίου σημείου μπορούν να συμβάλλουν στην επίλυση του προβλήματος που μας απασχολεί.

Το γράμμα του άρθρου 117 έχει ως εξής: «Τα κράτη μέλη συμφωνούν περί της ανάγκης να προαγάγουν τη βελτίωση των όρων διαβιώσεως και εργασίας του εργατικού δυναμικού κατά τρόπο που να επιτρέπει την εναρμόνισή τους με στόχο την πρόοδο. Θεωρούν ότι η εξέλιξη αυτή θα προκύψει τόσο από τη λειτουργία της κοινής αγοράς, η οποία θα ευνοήσει την εναρμόνιση των κοινωνικών συστημάτων, όσο και από τις διαδικασίες που προβλέπονται από την παρούσα συνθήκη και από την προσέγγιση των νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων.»

Όσον αφορά το άρθρο 118, αναθέτει στην Επιτροπή, «με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων της παρούσης συνθήκης και σύμφωνα με τους γενικούς της στόχους», την αποστολή «να προωθήσει τη στενή συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών στον κοινωνικό τομέα», αναφερόμενο σε ένα κατάλογο θεμάτων ο οποίος περιλαμβάνει και «το εργατικό δίκαιο και τους όρους εργασίας». Η τρίτη παράγραφος προσθέτει ότι «για το σκοπό αυτό, η Επιτροπή ενεργεί σε στενή επαφή με τα κράτη μέλη, εκπονώντας μελέτες, διατυπώνοντας γνώμες και διοργανώνοντας διαβουλεύσεις(...)».

Παρατηρεί πρώτον, όσον αφορά τους δύο αυτούς κανόνες, ότι ούτε ο ένας ούτε ο άλλος περιέχουν μία *αρχή*, η οποία να εκλαμβάνεται ως κανόνας συμπεριφοράς. Πρέπει, μάλλον να θεωρηθεί, κατά τη γνώμη μου, ότι το άρθρο 117 τάσσει ένα *σκοπό*· αυτό επιβεβαιώνεται από τη διατύπωση της δεύτερης παραγράφου του άρθρου αυτού, στην οποία η έννοια της πρώτης παραγράφου συνοψίζεται με τους όρους «η εξέλιξη αυτή». Ούτε είναι δυνατό να θεωρηθεί ως αρχή η οποία έχει απευθείας εφαρμογή, δεδομένου ότι η διάταξη αυτή αναφέρει ρητά ότι είναι ανάγκη να υπάρξουν κοινοτικές και εσωτερικές διαδικασίες για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού: τόσο το άρθρο 117, όσο και το άρθρο 118 φαίνονται να εμπνέονται σαφώς από την ιδέα της βαθμιαίας πραγματοποίησης και, αντίθετα από το άρθρο 119, δεν τάσσουν κανένα χρονικό όριο, μέσα στο οποίο να πρέπει να πραγματοποιηθεί ο σκοπός αυτός.

Νομίζω ότι ενδείκνυται μια δεύτερη παρατήρηση όσον αφορά την έκταση του σκοπού που προβλέπει το άρθρο 117. Ακόμα και αν περιοριστούμε στο θέμα των όρων εργασίας, η ιδέα της προαγωγής της βελτίωσής τους κατά τρόπο που να επιτρέπει την εναρμόνισή τους με στόχο την πρόοδο προϋποθέτει αναμφισβήτητα πολλών ειδών ενέργειες. Σκέπτομαι, ειδικότερα, την εναρμόνιση των όρων εργασίας μεταξύ των διαφόρων κρατών μελών και επομένως την κατάργηση, στο πλαίσιο της Κοινότητας, των περιφερειακών ανισοτήτων στο θέμα της εργασίας. Βεβαίως, τίποτα δεν εμποδίζει την επέκταση της έννοιας της εναρμόνισης ώστε να περιλαμβάνει επίσης την κατάργηση, στο εσωτερικό κάθε κράτους μέλους, των διαφορών μεταχειρίσεως λόγω φύλου· η ερμηνεία αυτή συμφωνεί επιπλέον και με τη γενική αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων που αναγνωρίζεται στην κοινοτική έννομη τάξη. Παραμένει, εντούτοις, το γεγονός ότι η ισότητα ως προς τους όρους εργασίας μεταξύ των εργαζομένων των δύο φύλων δεν αποτελεί παρά μέρος μόνο του σκοπού που τάσσει το άρθρο 117.

Τελικά, το περιεχόμενο και η δομή των άρθρων 117 και 118 επιβεβαιώνουν το συμπέρασμα στο οποίο ήδη είχα καταλήξει, ότι δηλαδή στην κοινοτική έννομη τάξη δεν

υπάρχει αρχή η οποία να έχει άμεσα αποτελέσματα και να απονέμει στους ιδιώτες, στο εσωτερικό της Κοινότητας, το δικαίωμα να απαιτήσουν ίσους όρους εργασίας χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου.

7. Πριν από δύο έτη, σημειώθηκε σημαντικότατη εξέλιξη με τη θέσπιση της οδηγίας του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70). Η οδηγία αυτή υλοποιεί μία από τις ενέργειες που προβλέπει κατά προτεραιότητα το ανωτέρω πρόγραμμα κοινωνικής δράσεως, το οποίο περιέχεται στο ψήφισμα του Συμβουλίου της 21ης Ιανουαρίου 1974. Συνδέεται, εξάλλου, με το άρθρο 117, όπως αποδεικνύεται από τις εκφράσεις που χρησιμοποιούνται στην τρίτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας, όπου αναφέρεται: «ότι η ισότης μεταχειρίσεως μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών αποτελεί έναν από τους στόχους της Κοινότητας, εφόσον πρόκειται ιδίως να προωθηθεί η εναρμόνιση με στόχο την πρόοδο των συνθηκών διαβιώσεως και εργασίας του εργατικού δυναμικού».

Μεταξύ των νέων στοιχείων που παρουσιάζει η οδηγία, κρίνω απαραίτητο να αναφέρω : α) το γεγονός ότι η ισότητα μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών στο θέμα της εργασίας, διατυπώνεται για πρώτη φορά ως αυτόνομη «αρχή» και όχι πλέον μόνο ως σκοπός ή ως μέρος του ευρέως σκοπού του άρθρου 117· β) τις διευκρινίσεις που δίδονται όσον αφορά το περιεχόμενο της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως γενικά (άρθρο 2, παράγραφος 1), περαιτέρω δε όσον αφορά το περιεχόμενο της ίδιας αρχής σε σχέση με τους όρους εργασίας (άρθρο 5). Ας σημειωθεί σχετικά ότι μεταξύ των όρων εργασίας, το άρθρο 5, παράγραφος 1 μνημονεύει ρητά «τους όρους απολύσεως»· γ) την υποχρέωση που επιβάλλεται στα κράτη μέλη να λάβουν τα αναγκαία μέτρα για την εφαρμογή της αρχής, ενώ προσδιορίζονται συγχρόνως και οι στόχοι των μέτρων αυτών (βλ. μεταξύ άλλων το άρθρο 5, παράγραφος 2), και το γεγονός ότι ορίζεται προθεσμία, η οποία είναι γενικά τριάντα μηνών αλλά μπορεί να είναι μεγαλύτερη για ορισμένες διατάξεις (άρθρο 9)· δ) το γεγονός ότι σε ορισμένα σημεία παρέχεται στα κράτη μέλη περιθώριο διακριτικής εξουσίας. Πρέπει να αναφερθεί σχετικά το άρθρο 2, παράγραφος 2, κατά το οποίο η οδηγία «δεν θίγει την ευχέρεια που έχουν τα κράτη μέλη να αποκλείουν από το πεδίο εφαρμογής της τις επαγγελματικές δραστηριότητες, και, ενδεχομένως, την εκπαίδευση που απαιτείται για την πρόσβαση σ' αυτές, εφόσον λόγω της φύσεως ή των συνθηκών ασκήσεώς τους, το φύλο συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας»· ε)το γεγονός ότι ορίζεται ότι η εφαρμογή της αρχής της ισότητας στο θέμα της κοινωνικής ασφάλισης θα πραγματοποιηθεί σε μεταγενέστερη ημερομηνία: το άρθρο 1, παράγραφος 2, ομιλεί σχετικά περί *προοδευτικής* εφαρμογής και προβλέπει ότι το Συμβούλιο θα θεσπίσει μεταγενέστερες διατάξεις που θα καθορίζουν το περιεχόμενο, την έκταση και τους τρόπους εφαρμογής της αρχής αυτής.

Με τα χαρακτηριστικά αυτά στοιχεία, η οδηγία 76/207 επικυρώνει τις κυριότερες από τις παρατηρήσεις που διατύπωσα προηγουμένως, όταν ανέφερα το άρθρο 117. Επιβεβαιώνεται, ειδικότερα, ότι η λήψη κοινοτικού μέτρου ήταν απαραίτητη για να δοθεί σαφής μορφή στην αρχή της ισότητας μεταξύ των εργαζομένων των δύο φύλων ως προς τους όρους εργασίας και ότι απαιτείται ακόμα η λήψη μέτρων από τα κράτη μέλη για τη συγκεκριμένη εφαρμογή της αρχής αυτής. Βεβαίως, αν ήταν δυνατό να αναγνωριστεί ότι το άρθρο 117 έχει άμεσα αποτελέσματα, η οδηγία του Συμβουλίου δεν θα είχε αποτελέσει εμπόδιο για την αναγνώριση αυτή (όπως ακριβώς έκρινε το Δικαστήριο για την οδηγία 75/117 όσον

αφορά το άρθρο 119: βλ. προαναφερθείσα απόφαση DEFRENNE της 8ης Απριλίου 1976). Εξήγησα όμως προηγουμένως ότι, όσον αφορά το άρθρο 117, είναι απολύτως αδύνατο να γίνει λόγος περί αμέσων αποτελεσμάτων. Πρέπει επίσης να προστεθεί ότι αν, κατά την επικείμενη πλέον λήξη της προθεσμίας, τα κράτη μέλη δεν τηρήσουν την υποχρέωση που έχουν ως προς τη θέσπιση των μέτρων που επιβάλλονται από την οδηγία, θα είναι πλέον δυνατό να γίνει επίκληση στην κοινοτική έννομη τάξη, των υποκειμενικών δικαιωμάτων των ιδιωτών βάσει της ίδιας της οδηγίας, μέσα στα όρια, φυσικά, που επιτρέπει η δομή κάθε διάταξης της οδηγίας αυτής. Αναφέρομαι σχετικά στη νομολογία του Δικαστηρίου, η οποία εγκαινιάστηκε με την απόφαση της 6ης Οκτωβρίου 1970, στην υπόθεση 9/70 (RACC. 1970, σ. 825) και επικυρώθηκε με τις αποφάσεις της 17ης Δεκεμβρίου 1970 στην υπόθεση 33/70, SACE (RACC. 1970, σ. 1213), της 4ης Δεκεμβρίου 1974 στην υπόθεση 41/74, VAN DUYN (RACC. 1974, σ. 1337) και της 1ης Φεβρουαρίου 1977 στην υπόθεση 51/76, VERBOND VAN NEDERLANDSE ONDERNEMINGEN (RACC. 1977, σ. 113).

Ας μου επιτραπεί, τέλος, να αναφέρω επί του τελευταίου αυτού σημείου ότι, σε περίπτωση, πάντοτε, κατά την οποία δεν τηρηθεί η οδηγία της 9ης Φεβρουαρίου 1976, ενδείκνυται κατ' εξοχήν η θεραπεία (μερική έστω) που προσφέρει η απευθείας εφαρμογή. Πράγματι, αν πρέπει να γίνει δεκτό ότι τα πολύπλοκα προβλήματα της ίσης μεταχείρισης ως προς τους όρους εργασίας απαιτούν, τόσο στο κοινοτικό όσο και στο εσωτερικό δίκαιο, τη λήψη μέτρων εφαρμογής — τα οποία είναι επίσης αναγκαία και για τον καθορισμό των εξαιρέσεων και των προσαρμογών που δικαιολογούνται αντικειμενικά —, πρέπει από την άλλη πλευρά να καταστεί σαφές ότι είναι εξαιρετικά λυπηρή η βραδύτητα με την οποία η Κοινότητα και τα κράτη μέλη υλοποιούν την αρχή της ισότητας χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου. Κυρίως εκπλήσσει το γεγονός ότι ορισμένα κράτη μέλη συναντούν ακόμα δυσκολίες στην αποδοχή όλων των λογικών και πρακτικών συνεπειών μιας αρχής — της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου — ως προς τον θεμελιώδη χαρακτήρα της οποίας δεν υπάρχουν σήμερα αμφισβητήσεις ή επιφυλάξεις.

8. Για όλες τις σκέψεις που εξέθεσα ανωτέρω, προτείνω να δώσει το Δικαστήριο στο προδικαστικό ερώτημα που του υπέβαλε το COUR DE CASSATION του Βελγίου, με Διάταξη της 28ης Νοεμβρίου 1977, την ακόλουθη απάντηση:

1) Η επίτευξη του σκοπού της καθιέρωσης της ισότητας μεταξύ των εργαζομένων των δύο φύλων, όσον αφορά τους όρους εργασίας εκτός από την αμοιβή, δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ.

2) Ο καθορισμός διαφορετικού ορίου ηλικίας για τους άνδρες και τις γυναίκες εργαζομένους που ασκούν την ίδια δραστηριότητα, δεν απαγορεύεται, επί του παρόντος, από καμία αρχή του κοινοτικού δικαίου η οποία να έχει άμεση ισχύ στους ιδιώτες.

3) Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων των δύο φύλων έχει σημασία, στην κοινοτική έννομη τάξη, όσον αφορά τους όρους εργασίας εκτός από την αμοιβή, είτε στο πλαίσιο του γενικού σκοπού της καθιέρωσης της ισότητας μεταξύ των υπαλλήλων, ο οποίος συνάγεται από το άρθρο 117 της

Συνθήκης, είτε βάσει της οδηγίας 76/207 του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976. Πάντως, η αρχή αυτή δεν έχει προς το παρόν άμεσα αποτελέσματα έναντι των ιδιωτών που υπάγονται στην κοινοτική έννομη τάξη.