ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ ALAIN DUTEILLET DE LAMOTHE της 29ης Απριλίου 1971*

Κύριε Πρόεδρε,
Κύριοι δικαστές,

Το βασιλικό διάταγμα 50 της 24ης Οκτωβρίου 1967, που εκδόθηκε δυνάμει ειδικής νομικής εξουσιοδότησης, αποτελεί το βασικό κείμενο που καθορίζει στο Βέλγιο το σύστημα της συντάξεως λόγω αποχωρήσεως των μισθωτών εργαζομένων και της συντάξεως «επιζώντων» — ορισμένες φορές γίνεται χρήση του όρου σύνταξη «επιστροφής» — της οποίας μπορούν να επωφεληθούν οι εξ αυτών έλκοντες δικαίωμα.

Το άρθρο 3, 6 προβλέπει ότι ειδικές λεπτομέρειες της εφαρμογής αυτού του κειμένου θεσπίζονται με βασιλικό διάταγμα για ορισμένο αριθμό μισθωτών, ιδίως για το ιπτάμενο προσωπικό της πολιτικής αεροπορίας, το δε κείμενο απαριθμεί ενδεικτικώς ορισμένες απ' αυτές τις λεπτομέρειες εφαρμογής (ειδικοί κανόνες για την απόκτηση του δικαιώματος συνταξιοδοτήσεως, ηλικία συνταξιοδοτήσεως, αποδοχές που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της εν λόγω συντάξεως, κ.λπ.).

Κατ' εφαρμογή αυτής της διατάξεως εκδόθηκε το βασιλικό διάταγμα της 3ης Νοεμβρίου 1969, που αποτελεί κείμενο χαρακτήρα καθαρώς κανονιστικού και που καθόριζε τις ειδικές λεπτομέρειες εφαρμογής του βασιλικού διατάγματος 50 για το ιπτάμενο προσωπικό των αεροπορικών εταιριών.

Το άρθρο 1 του εν λόγω διατάγματος, που καθορίζει τα πρόσωπα επί των οποίων έχει εφαρμογή, προβλέπει ότι εφαρμόζεται (αναφέρω) «επί όλων των μελών του ιπταμένου προσωπικού, αποκλειομένων των ιπταμένων συνοδών».

Για να γίνει αντιληπτό πόσο δυσμενής είναι αυτή η διάταξη για τις ιπτάμενες συνοδούς πρέπει να γίνει προσέγγισή της με τη συμβατική κατάσταση των εν λόγω συνοδών.

Πράγματι, η σύμβαση εργασίας των συνοδών αυτών, συναπτομένη στο πλαίσιο της συλλογικής συμβάσεως, προβλέπει ότι δεν μπορούν να συνεχίσουν να ασκούν τα καθήκοντά τους πέραν του τεσσαρακοστού έτους της ηλικίας τους.

Ο συνδυασμός των διαφόρων αυτών διατάξεων συνεπάγεται ότι η σύνταξή τους δεν μπορεί ποτέ να υπολογιστεί για όλη τη διάρκεια της ενεργού ζωής τους παρά μόνο σύμφωνα με τους όρους του γενικού συ-

* Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

στήματος και μ' αυτό τον τρόπο βρίσκονται σε κατάσταση δυσμενέστερη από αυτή των αρρένων συναδέλφων τους.

Πράγματι, οι άρρενες συνάδελφοί τους, αν παραμείνουν στην ενεργό υπηρεσία ως ιπτάμενοι μέχρι του πεντηκοστού πέμπτου έτους της ηλικίας τους, έχουν δικαίωμα σε ειδική σύνταξη ευνοϊκότερη από τη σύνταξη του γενικού συστήματος, και εάν εγκαταλείψουν την υπηρεσία πριν από τη συμπλήρωση του πεντηκοστού πέμπτου έτους έχουν δικαίωμα, όπως διευκρινίστηκε κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, σε μικτή σύνταξη υπολογιζόμενη ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας τους ως ιπταμένων και τα έτη υπηρεσίας τους που λαμβάνονται υπόψη για τη σύνταξη του γενικού συστήματος.

Αντιθέτως, για τις ιπτάμενες συνοδούς, οι υπηρεσίες τους που πραγματοποιούνται πριν από τη συμπλήρωση του τεσσαρακοστού έτους δεν λαμβάνονται υπόψη παρά από τους προβλεπόμενους από το γενικό σύστημα όρους και όχι υπό τους ευνοϊκότερους όρους που προβλέπει το ειδικό σύστημα και, αφετέρου, δεν έχουν το δικαίωμα σε καμιά σύνταξη αρχαιότητας πριν από τη συμπλήρωση της προβλεπόμενης από το γενικό σύστημα ηλικίας, δηλαδή πριν από τη συμπλήρωση του εξηκοστού έτους για τις γυναίκες και του εξηκοστού πέμπτου έτους για τους άνδρες.

Επομένως, η πικρία που αισθάνονται είναι κατανοητή όταν μάλιστα συγκρίνουν το συνταξιοδοτικό τους σύστημα με το σύστημα συναδέλφων τους γειτονικής χώρας, της Γαλλίας, όπου οι ιπτάμενες συνοδοί έχουν, σε πλήρη ισότητα με τα άλλα μέλη του ιπτάμενου προσωπικού, δικαίωμα αφενός στη σύνταξη γήρατος του γενικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως και αφετέρου, κατά τη συμπλήρωση του πεντηκοστού έτους της ηλικίας τους το αργότερο, σε συμπληρωματική σύνταξη εφόσον έχουν συμπληρώσει 15 έτη υπηρεσίας.

Είναι αληθές ότι πληροφορήθηκα χθες, διαβάζοντας απόφαση του tribunal du travail των Βρυξελλών επί του οποίου θα επανέλθω, ότι η Sabena θέσπισε «σύστημα συνταξιοδοτήσεως εκτός του νομίμου» που αφορά αποκλειστικά τις ιπτάμενες συνοδούς και για το οποίο κανείς μέχρι σήμερα δεν μας είχε μιλήσει.

Εν πάση περιπτώσει, λόγω της μεταχειρίσεως που τυγχάνει μια ιπταμένη συνοδός της Sabena, η Defrenne, έγειρε δύο αγωγές.

Αφενός, όταν απολύθηκε δυνάμει της συμβάσεως που τη συνέδεε με τη Sabena με τη συμπλήρωση της μοιραίας ηλικίας που ορίζει αυτή η σύμβαση, ζήτησε από το tribunal du travail των Βρυξελλών να κηρύξει καταχρηστική την εν λόγω απόφαση απολύσεως, ερειδόμενη αποκλειστικά επί της ηλικίας και να της χορηγήσει αποζημίωση. Με απόφαση της 17ης Δεκεμβρίου 1970, το εν λόγω Δικαστήριο απέρριψε αυτή την αγωγή στηριζόμενο εξάλλου επί της ερμηνείας που δίδει στο άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης. Αγνοώ αν η εν λόγω απόφαση κατέστη ή όχι αμετάκλητη.

Αφετέρου, η Defrenne υπέβαλε στο Conseil d' État του Βελγίου αίτηση ακυρώσεως με την οποία ζήτησε την ακύρωση της διατάξεως του άρθρου 1 του βασιλικού διατάγματος της 3ης Νοεμβρίου 1969 που εξαιρεί τις ιπτάμενες συνοδούς από το ευεργέτημα του συνταξιοδοτικού συστήματος του οποίου απολαύουν τα άλλα μέλη του ιπταμένου προσωπικού.

Το Conseil d' État, στο οποίο υποβλήθηκε η εν λόγω αίτηση ακυρώσεως, προς στήριξη της οποίας η αιτούσα επικαλείτο το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης, ανέστειλε τη διαδικασία και υπέβαλε στο Δικαστήριο, στο πλαίσιο του άρθρου 177 της Συνθήκης, τα εξής προδικαστικά ερωτήματα:

1) Συνιστά η σύνταξη λόγω αποχωρήσεως, η χορηγούμενη στο πλαίσιο της κοινωνικής ασφαλίσεως που χρηματοδοτείται με τις εισφορές των εργαζομένων και των εργοδοτών, καθώς και με επιδοτήσεις του κράτους, ευεργέτημα καταβαλλόμενο εμμέσως από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της απασχολήσεως του τελευταίου;

2) Μπορεί η κανονιστική ρύθμιση να ορίζει όριο ηλικίας διαφορετικό για τους άρρενες εργαζόμενους αφενός και τους θήλεις εργαζόμενους αφετέρου, που αποτελούν τμήμα του ιπτάμενου προσωπικού της πολιτικής αεροπορίας;

3) Οι ιπτάμενες συνοδοί και οι ιπτάμενοι φροντιστές κάνουν την ίδια εργασία;

Θα επανέλθω, στο τέλος των προτάσεών μου, επί των ερωτημάτων 2 και 3. Αμέσως, όμως, θα αναφέρω ότι το κύριο ερώτημα, το ερώτημα αριθμ. 1, παρ' όλον ότι είναι διατυπωμένο κατά τρόπο όχι απόλυτα συγκεκριμένο, αφορά, παρά τις αμφιβολίες που εξέφρασαν ορισμένοι επ' αυτού του σημείου, ζήτημα ερμηνείας. Ερωτάται το Δικαστήριο αν οι διατάξεις του άρθρου 119 της Συνθήκης μπορούν να εφαρμοστούν σε παροχή συντάξεως φύσεως όπως η εξεταζόμενη από το Conseil d' État του Βελγίου που, πράγματι, δεν διευκρινίζει ωστόσο αν πρόκειται περί παροχής λόγω αποχωρήσεως του γενικού συστήματος ή περί παροχής του ειδικού συστήματος των ιπταμένων, πράγμα που με οδηγεί στο να εξετάσω τις δύο περιπτώσεις και, λαμβανομένων υπόψη ορισμένων αμφιβολιών ως προς τη φύση του ειδικού αυτού συστήματος, να αντιμετωπίσω περισσότερες περιπτώσεις.

I — Δεδομένου ότι, όπως φαίνεται, είναι η πρώτη φορά που το Δικαστήριο πρέπει να ερμηνεύσει το άρθρο 119 της Συνθήκης, επιθυμώ καταρχάς, πολύ σύντομα, να υπενθυμίσω το ιστορικό και το περιεχόμενό του.

Οι συζητήσεις που διεξήχθησαν σε ορισμένες Βουλές για την επικύρωση της Συνθήκης και ιδίως οι επεξηγήσεις που δόθηκαν από την Κυβέρνηση των Κάτω Χωρών ενώπιον του δευτέρου τμήματος των γενικών κρατών, παρέχουν ορισμένες πληροφορίες ως προς το ιστορικό αυτής της διατάξεως.

Φαίνεται ότι την πρωτοβουλία είχε η Γαλλία, αλλά το εν λόγω άρθρο απαίτησε μακρές διαπραγματεύσεις.

Πράγματι, μολονότι η θέσπισή του δεν δημιουργούσε δυσχέρειες για τα κράτη που είχαν ήδη επικυρώσει τη σύμβαση 100 της ΔΟΕ η οποία, όπως τόνισε η γερμανική κυβέρνηση ενώπιον του Bundestag, είχε αισθητά το ίδιο περιεχόμενο και επί ορισμένων σημείων την ίδια διατύπωση με το σχέδιο του εν λόγω άρθρου, τρία από τα κράτη μέλη, ή μάλλον από τα μελλοντικά κράτη μέλη κατά την εποχή εκείνη, δεν είχαν επικυρώσει αυτή τη σύμβαση διότι η εφαρμογή της υπήρχε κίνδυνος να τους δημιουργήσει πολύ σοβαρές δυσχέρειες στο εσωτερικό δίκαιο.

Φαίνεται ότι αν τα κράτη τελικά συμφώνησαν, η αιτία πρέπει να αναζητηθεί στο διτ-

τό σκοπό που επιδιώκει αυτό το άρθρο: ασφαλώς ένα κοινωνικό σκοπό, εφόσον υποχρεώνει όλες τις χώρες της Κοινότητας να δεχθούν την αρχή καθαρώς σοσιαλιστικού χαρακτήρα που θέτει η σύμβαση της ΔΟΕ, αλλά και οικονομικό επίσης σκοπό διότι παρεμβάλλοντας εμπόδια σε κάθε απόπειρα «dumping social» με τη χρησιμοποίηση γυναικείων εργατικών χειρών με αμοιβές χαμηλότερες από τις αμοιβές των ανδρικών εργατικών χειρών, ευνοούσε μ' αυτόν τον τρόπο την πραγμάτωση ενός από τους θεμελιώδεις σκοπούς της κοινής αγοράς, τη θέσπιση συστήματος διασφαλίζοντος ότι «δεν νοθεύεται ο ανταγωνισμός».

Αυτό ίσως εξηγεί γιατί το άρθρο 119 της Συνθήκης έχει διαφορετικό χαρακτήρα από τα προηγούμενα στο κεφάλαιο της Συνθήκης που είναι αφιερωμένο στις διατάξεις κοινωνικής φύσεως.

Αυτά τα δύο άρθρα, το άρθρο 117 και το άρθρο 118, περιορίζονται πράγματι στον καθορισμό, σε θέματα κοινωνικά, γενικών σκοπών ως προς την προσέγγιση των νομοθεσιών και τη συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών στον κοινωνικό τομέα, ιδίως, για την κοινωνική ασφάλιση, και τους κανόνες τους σχετικούς με την απασχόληση ή με τις συνθήκες εργασίας.

Το άρθρο 119 έχει διαφορετικό περιεχόμενο, όπως αποδεικνύει η διατύπωσή του την οποία υπενθυμίζω:

«Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει κατά τη διάρκεια του πρώτου σταδίου και διατηρεί εν συνεχεία την εφαρμογή της αρχής της ισότητος των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών.

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.

Η ισότητα αμοιβής χωρίς διακρίσεις φύλου συνεπάγεται:

α) ότι η αμοιβή, η παρεχόμενη για όμοια εργασία που πληρώνεται κατ' αποκοπή καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως·

β) ότι η αμοιβή, η παρεχόμενη για εργασία που πληρώνεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας.»

Το εν λόγω άρθρο δεν περιορίζεται, επομένως, στο να επισημαίνει, όπως τα άρθρα 117 και 118, σκοπούς εναρμονίσεως των νομοθεσιών και των κανονιστικών ρυθμίσεων ή συνεργασίας μεταξύ των κρατών, αλλά δημιουργεί υποχρέωση για τα κράτη μέλη.

Θα μπορούσε να τεθεί το ερώτημα αν, επιπλέον ή ως συνέπεια της υποχρεώσεως που δημιουργεί για τα κράτη, γεννά ατομικά δικαιώματα υπέρ των υπηκόων των κρατών μελών, αν έχει δηλαδή «άμεσο αποτέλεσμα».

Αλλά αυτό το ερώτημα δεν τίθεται εν πάση περιπτώσει για δύο λόγους:

1. Παρόλον ότι οι δυσχέρειες εφαρμογής που συνάντησαν ορισμένες χώρες ήσαν μεγάλες και μολονότι ιδίως τα κράτη μέλη επεξέτειναν μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 1964 την αρχικώς προβλεφθείσα προθεσμία, μου φαίνεται βέβαιο ότι, τουλάχιστον απ' αυτή την ημερομηνία, το άρθρο 119 δημιούργησε ατομικά δικαιώματα που οι εργαζόμενοι των κρατών μελών μπορούν να επικαλούνται και των οποίων τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν να διασφαλίζουν την τήρηση.

2. Αυτό είναι ακόμα πιο βέβαιο για το Βέλγιο, εφόσον, προς αποφυγή κάθε ερμηνευτικής δυσκολίας για τα δικαστήρια και για να δοθεί συμπληρωματική δημοσιότητα σ' αυτή τη διάταξη της Συνθήκης, η Βελγική Κυβέρνηση, με πρωτοβουλία νομικώς περιττή αλλά της οποίας οι προθέσεις είναι αξιέπαινες, περιέλαβε στο βασιλικό διάταγμα 40 της 27ης Οκτωβρίου 1967 περί της απασχολήσεως των γυναικών, το άρθρο 14 που έχει ως εξής:

«Σύμφωνα με το άρθρο 119 της Συνθήκης περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας, που έχει εγκριθεί με το νόμο της 2ας Δεκεμβρίου 1957, κάθε εργαζόμενη μπορεί να εγείρει ενώπιον του αρμόδιου δικαστηρίου αγωγή στην οποία να ζητεί την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών.»

Υπ' αυτές τις συνθήκες γίνονται αντιληπτοί οι λόγοι για τους οποίους το Conseil d'État του Βελγίου δεν φαίνεται να ήγειρε καν το ζήτημα και εν πάση περιπτώσει δεν υπέβαλε στο Δικαστήριο ερώτημα περί του αν το άρθρο 119 έχει ή δεν έχει άμεσο αποτέλεσμα. Αυτό του φαινόταν, όπως και σε εμένα, προφανές.

II — Έρχομαι τώρα στο πρώτο ερώτημα που υποβλήθηκε στο Δικαστήριο από το Conseil d'État του Βελγίου.

Η έγγραφη διαδικασία, όπως και η συζήτηση επ' ακροατηρίου, έδωσαν ίσως την εντύπωση ότι το Δικαστήριο θα οδηγείτο, προκειμένου να απαντήσει, στο να λάβει θέση στη μεγάλη διαμάχη μεταξύ αυτών που υποστηρίζουν δύο διαφορετικές αντιλήψεις περί της αμοιβής μισθωτού. Πράγματι, για ορισμένους, τους οπαδούς της απόψεως που ενίοτε αποκαλείται «άποψη του κοινωνικού μισθού», και που είναι περισσότερο οικονομικής παρά νομικής φύσεως, το ημερομίσθιο ή η αμοιβή περιλαμβάνει όλα τα ποσά που καταβάλλονται ή οφείλονται στον εργαζόμενο, όχι μόνο σε αντάλλαγμα, αλλά ακόμα και με την ευκαιρία της απασχολήσεως, οποιαδήποτε κι αν είναι η αιτία αυτών των ποσών. Για άλλους, αντιθέτως, η αμοιβή αποτελεί μόνο την τιμή υπηρεσίας και δεν περιλαμβάνει παρά τα ποσά που καταβάλλονται από τον εργοδότη σε ανταμοιβή αυτής της υπηρεσίας και κατά τη διάρκεια της συμβάσεως εργασίας.

Επιλογή επί του κοινοτικού επιπέδου μεταξύ των δύο αυτών θεωριών είναι δυσχερής, αφενός διότι τα διάφορα κράτη μέλη δεν τηρούν την ίδια στάση επ' αυτού του σημείου και διότι, για παράδειγμα, μπορούν να αντιταχθούν σχεδόν επί λέξει ορισμένοι όροι αποφάσεων του Cour de cassation της Γαλλίας σ' αυτούς που χρησιμοποιεί το Cour de cassation του Βελγίου στις αναφερόμενες από τη Γαλλική Κυβέρνηση αποφάσεις, αφετέρου δε και ίσως κυρίως, διότι συχνά στο ίδιο κράτος ισχύουν διαφορετικές λύσεις ανάλογα με το αν οι υποθέσεις εξετάζονται από την άποψη του καθ' αυτού εργατικού δικαίου, του δικαίου κοινωνικής ασφαλίσεως ή του φορολογικού δικαίου.

Δεν νομίζω, όμως, ότι το Δικαστήριο θα πρέπει να προβεί σ' αυτή την επιλογή, διό-

τι θεωρώ ότι οι συντάκτες της Συνθήκης το έπραξαν για λογαριασμό του Δικαστηρίου και προκαταβολικά.

Πράγματι, το άρθρο 119, επαναλαμβάνοντας ορισμούς που υπήρχαν ήδη στη σύμβαση αριθ. 100 της ΔΟΕ, λαμβάνει θέση υπέρ μέσης λύσεως που απομακρύνονται συγχρόνως από τις δύο θεωρίες «maximaliste» και «minimaliste» που μόλις υπενθύμισα.

Ορίζει, πράγματι, ότι εφαρμόζεται

— αφενός στις καθαυτό αποδοχές,

— αφετέρου σε όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται στον εργαζόμενο, αν αυτά τα οφέλη συγκεντρώνουν δυο προϋποθέσεις:

Πρώτη προϋπόθεση: πρέπει να παρέχονται άμεσα ή έμμεσα από τον εργοδότη.

Δεύτερη προϋπόθεση: πρέπει να παρέχονται λόγω της σχέσεως εργασίας.

Δεν υφίσταται, επομένως, ανάγκη το Δικαστήριο να εξετάσει αν η σύνταξη γήρατος συνιστά ή όχι «αμοιβή της οποίας έχει αναβληθεί η καταβολή» ή «αμοιβή αργίας» όπως υποστηρίζουν ορισμένοι.

Αρκεί να ερευνηθεί αν και σε ποια περίπτωση η σύνταξη γήρατος συνιστά όφελος που συγκεντρώνει τις δύο προϋποθέσεις τις οποίες θέτει το άρθρο 119.

III — Η δυσχέρεια που εμφανίζει αυτό το πρόβλημα προέρχεται κυρίως από την ποικιλία και τον περίπλοκο χαρακτήρα των συνταξιοδοτικών συστημάτων γήρατος στα κράτη μέλη.

Πράγματι, στα περισσότερα από αυτά υφίστανται στην πραγματικότητα συγχρόνως στα διάφορα συνταξιοδοτικά συστήματα που ενίοτε συμπληρώνονται, αναπληρούν το ένα το άλλο ή συνδυάζονται μεταξύ τους.

Σχηματικά, μπορεί να γίνει η διάκριση τουλάχιστον μεταξύ δύο μεγάλων κατηγοριών συνταξιοδοτικών συστημάτων:

— αφενός του γενικού συνταξιοδοτικού συστήματος του οποίου απολαύουν όλοι οι εργαζόμενοι δυνάμει του εθνικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως,

— αφετέρου ορισμένων συνταξιοδοτικών συστημάτων των οποίων απολαύουν μόνον ορισμένοι μισθωτοί ή ορισμένοι εργαζόμενοι.

Α — Όσον αφορά την πρώτη κατηγορία, το γενικό σύστημα των εργαζομένων, θεωρώ βέβαιο ότι δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119 της Συνθήκης και νομίζω ότι επ' αυτού του σημείου οι παρατηρήσεις της Βελγικής Κυβερνήσεως και της Επιτροπής είναι απόλυτα πειστικές.

Ασφαλώς, θα μπορούσε να ήταν δελεαστικό να δοθεί σ' αυτό το άρθρο ευρεία ερμηνεία και να θεωρηθεί ότι αφορά όλα τα οφέλη των οποίων απολαύει ο μισθωτός λόγω της ιδιότητάς του του εργαζομένου, περιλαμβανομένων και των οφελών που πα-

ρέχονται από τα ταμεία κοινωνικής ασφαλίσεως του γενικού συστήματος.

Στην περίπτωση που το άρθρο 119 θα εξεταζόταν μεμονωμένα ή αν δινόταν προτεραιότητα στον οικονομικό του σκοπό, αυτή η θεωρία θα ήταν ασφαλώς ελκυστική διότι, με την αποδοχή της, θα ήταν βέβαιο ότι θα αποκλειόταν σε όλες τις περιπτώσεις κάθε δυνατότητα «dumping social» και ότι θα επιτυγχάνετο «αυτή η ισότητα των συνθηκών ζωής και εργασίας του εργατικού δυναμικού» που αποτελεί έναν από τους σκοπούς της κοινής αγοράς.

Όμως, αυτή η αντίληψη προσκρούει σε τρεις αντιρρήσεις που θεωρώ ανατρεπτικές.

1) Καταρχάς, σε αντίρρηση που απορρέει από το κείμενο. Το άρθρο 119 εφαρμόζεται στα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σχέσεως εργασίας. Και, αφενός, λαμβάνει την παροχή του γενικού συστήματος, όχι λόγω της απασχολήσεώς του στη μια ή στην άλλη θέση στην υπηρεσία του ενός ή του άλλου εργοδότη, αλλά λόγω της ιδιότητάς του του εργαζομένου και θα ελάμβανε την παροχή κατά τον ίδιο τρόπο αν κατείχε άλλη μισθωτή θέση, αν είχε άλλο εργοδότη ή ακόμα αν, στις περισσότερες των περιπτώσεων, ασκούσε μη μισθωτή δραστηριότητα.

2) Αφετέρου, δεν υφίσταται καμία σχέση, έστω και έμμεση, μεταξύ της εργοδοτικής εισφοράς και της παρεχομένης παροχής. Όλες οι νομοθεσίες προβλέπουν, νομίζω, ότι η μη καταβολή της εργοδοτικής εισφοράς δεν στερεί για το λόγο αυτό τον μισθωτό από το δικαίωμα επί των παροχών· επιπλέον, ορισμένες χώρες έχουν περιλάβει αυτές τις εισφορές στη φορολογία ή έχουν υπαγάγει το σύστημα στον προϋπολογισμό, πράγμα που επιβεβαιώνει την πραγματική του φύση. Παροχές του γενικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως, συμπεριλαμβανομένων των συντάξεων γήρατος, δεν αποτελούν, κατά τη γνώμη μου, οφέλη παρεχόμενα έμμεσα από τον εργοδότη, όπως δεν είναι τέτοια οφέλη η οδοποιία, η ύδρευση ή η αποχέτευση των οποίων επωφελείται ο μισθωτός ως πολίτης και που οι καταβληθέντες από τον εργοδότη φόροι και τέλη συνετέλεσαν στη χρηματοδότησή τους.

3) Τέλος, σ' αυτά τα επιχειρήματα που αντλούνται από την ίδια τη διατύπωση του άρθρου 119 προστίθεται αντίρρηση η οποία αντλείται από την προσέγγισή του με το άρθρο 118 που, σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως, ορίζει απλώς ένα σκοπό στενής συνεργασίας μεταξύ των κρατών, όχι όμως υποχρεώσεις τόσο ακριβείς, όπως οι υποχρεώσεις που απορρέουν από την εφαρμογή του άρθρου 119.

Β — Περισσότερο λεπτά είναι τα προβλήματα που θέτουν τα συνταξιοδοτικά συστήματα γήρατος των οποίων απολαύουν μόνον ορισμένοι μισθωτοί λόγω της απασχολήσεώς τους από ορισμένους εργοδότες ή λόγω της φύσεως αυτής της απασχόλησης.

Η καθημερινή πείρα μας διδάσκει, πράγματι, ότι τα οφέλη που συνεπάγονται αυτά τα ειδικά συνταξιοδοτικά συστήματα είναι τουλάχιστο τόσο σημαντικά για τον εργαζόμενο όσο και η αμοιβή που λαμβάνει.

Αρκεί η ανάγνωση μιας εφημερίδας για να διαπιστωθεί ότι, σε μεγάλο αριθμό χωρών και σε πολλούς κλάδους της οικονομικής

δραστηριότητας, κάθε διαπραγμάτευση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων αφορά σχεδόν πάντοτε σήμερα συγχρόνως τις αμοιβές και τα ειδικά συνταξιοδοτικά συστήματα και ότι, πολύ συχνά, το τελικό αποτέλεσμα είναι ένα «package deal» επ' αυτών των δύο σημείων, ενός των συμβαλλομένων μερών παραιτουμένου από ορισμένες διεκδικήσεις σε θέματα αμοιβής έναντι νέων οφελών σε θέματα συντάξεως, ή αντιστρόφως.

Ορισμένα απ' αυτά τα ειδικά συστήματα έχουν, κατά τη γνώμη μου, αναμφισβήτητα το χαρακτήρα οφελών που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα από τον εργοδότη στο μισθωτό λόγω της σχέσεως εργασίας.

α) Νομίζω, καταρχάς, ότι αυτό συμβαίνει στην περίπτωση των συντάξεων που καταβάλλονται άμεσα από τον εργοδότη στον πρώην μισθωτό. Πρόκειται περί συνταξιοδοτικού συστήματος που πιστεύω ότι βαθμιαία εξαφανίζεται, αλλά το οποίο ανακάλυψα ακόμα κατά τη μελέτη της υπό κρίση υποθέσεως, ότι εξακολουθεί να έχει σχετικώς μεγάλη σημασία σε ορισμένες χώρες. Σε παρόμοια περίπτωση, η σύνταξη που καταβάλλεται από τον εργοδότη φαίνεται ότι εμπίπτει στην κατηγορία των οφελών που αφορά το άρθρο 119· ασφαλώς, πρόκειται περί οφέλους του οποίου αναβάλλεται το αποτέλεσμα. Η κράτηση για σύνταξη που υφίσταται, όμως, γενικά ο μισθωτός κατά την περίοδο δραστηριότητάς του δεν αποτελεί στην πραγματικότητα παρά μείωση της αμοιβής που δέχεται σε αντάλλαγμα της υποσχέσεως χορηγήσεως συντάξεως. Επιπλέον μπορεί να απολαύει αυτού του οφέλους λόγω της απασχολήσεως, που ασφαλώς δεν κατέχει πλέον αλλά που αναγκαστικά κατείχε. Επομένως, φαίνεται ότι συντρέχουν οι δύο προϋποθέσεις του άρθρου 119.

β) Νομίζω επίσης ότι η ίδια λύση εφαρμόζεται, παρόλον κάπως δυσκολότερα, σε μια δεύτερη κατηγορία ειδικών συνταξιοδοτικών συστημάτων, στα λεγόμενα «επικουρικά». Πρόκειται περί συστημάτων που έχουν ως αντικείμενο να παρέχουν στους μισθωτούς ορισμένων επιχειρήσεων και οι οποίοι ασκούν ορισμένα καθήκοντα σύνταξη που προστίθεται στην καταβαλλόμενη από το γενικό οργανισμό κοινωνικής ασφαλίσεως.

Χαρακτηρίζονται, αφενός, από την αυτονομία τους σε σχέση με το γενικό σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως, τόσο από την άποψη της διαχειρίσεως όσο και από τον τρόπο χρηματοδοτήσεως που θεσπίζονται επί επαγγελματικού ή διεπαγγελματικού πεδίου. Αφετέρου, έχουν συμβατική πηγή, η επέκταση όμως της συλλογικής συμβάσεως που αρχικά τα είχε θεσπίσει τους προσέδωσε ωστόσο συχνά υποχρεωτικό χαρακτήρα. Ορισμένα από αυτά τα συμπληρωματικά συστήματα έχουν νομοθετική κάλυψη, όπως λόγου χάρη η νομοθετική κάλυψη στη Γαλλία του συμπληρωματικού συστήματος του ιπταμένου προσωπικού με το άρθρο 186 του κώδικα πολιτικής και εμπορικής αεροπορίας.

Η ανάλυση που πρότεινα στο Δικαστήριο μόλις προ ολίγου για την άμεσα καταβαλλόμενη από τον εργοδότη σύνταξη νομίζω ότι ισχύει και για την επικουρική σύνταξη που καταβάλλεται από τους επαγγελματικούς ή διεπαγγελματικούς οργανισμούς. Υφίσταται, όμως, ανάγκη γι' αυτό σημαντικότερης ερμηνευτικής προσπάθειας παρά στην πρώτη περίπτωση.

Πράγματι, αφενός, η εισφορά που καταβάλλει ο μισθωτός δεν εξομοιώνεται σε όλα τα σημεία με την κράτηση για σύνταξη την οποία μόλις ανέφερα. Αφετέρου και κυρίως, η καταβολή δεν αποτελεί άμεση κα-

ταβολή για τον εργοδότη, αλλά έμμεση καταβολή από επαγγελματικό ή διεπαγγελματικό ταμείο το οποίο, στις περισσότερες περιπτώσεις, κατανέμει κάθε έτος, μετά τη σύσταση αποθεματικού, το σύνολο των καταβαλλόμενων συγχρόνως από τους εργαζόμενους και από τους εργοδότες ποσών.

Νομίζω, ωστόσο, ότι αυτές οι επικουρικές συντάξεις μπορεί να θεωρηθεί ότι κατατάσσονται στην κατηγορία των οφελών που αφορά το άρθρο 119 της Συνθήκης και αυτό για δύο λόγους:

1) Το γεγονός ότι η σύνταξη χρηματοδοτείται εν μέρει με τις εισφορές των εν ενεργεία μισθωτών δεν αρκεί, κατά τη γνώμη μου, για να αποκλείσει την εφαρμογή του άρθρου 119· το εν λόγω άρθρο δεν ορίζει, πράγματι, ότι δεν εφαρμόζεται παρά στα οφέλη των οποίων ο εργοδότης υφίσταται μόνος το βάρος, το δε μέτρο, αντιθέτως, που προβλέπει την έννοια της έμμεσης παροχής είχε ακριβώς ως σκοπό, κατά την άποψή μου, να προβλέψει καταστάσεις όπως οι υφιστάμενες για τις επικουρικές συντάξεις.

2) Η αναγκαία σχέση μεταξύ του οφέλους, του εργοδότη, του μισθωτού και της απασχόλησης που προϋποθέτει το άρθρο 119 νομίζω ότι αποδεικνύεται επαρκώς στις περιπτώσεις των επικουρικών συντάξεων. Η επικουρική σύνταξη δεν οφείλεται παρά μόνο λόγω της απασχολήσεως σε ορισμένες θέσεις, επ' αυτού δε του σημείου δεν χωρεί αμφιβολία. Δεν οφείλεται επίσης παρά μόνο για απασχόληση σε ορισμένες επιχειρήσεις.

Σχετικώς, οι πολύ σοβαρές δυσχέρειες που δημιουργούν σ' αυτόν τον τομέα, σε ορισμένες χώρες όπως για παράδειγμα στη Γαλλία, οι συγχωνεύσεις και οι ενώσεις επιχειρήσεων που πολλαπλασιάζονται σήμερα είναι ιδιαίτερα αποκαλυπτικές.

Εκτός συμφωνίας μεταξύ των επαγγελματικών ή διεπαγγελματικών ταμείων ή εκτός επεμβάσεως του νομοθέτη, η κατάσταση όχι μόνο του εν ενεργεία μισθωτού, αλλά και του συνταξιούχου κινδυνεύει, πράγματι, να τροποποιηθεί ριζικά, από την άποψη της επικουρικής συντάξεως, και ενίοτε μάλιστα να μειωθεί σοβαρά η επικουρική τους σύνταξη στη συχνή περίπτωση που η «συγχωνεύουσα» επιχείρηση, αν μπορώ να χρησιμοποιήσω αυτή την έκφραση, παρέχει στους μισθωτούς της σύστημα επικουρικής συντάξεως διαφορετικό από εκείνο που τους παρείχε η «συγχωνευθείσα» επιχείρηση.

Συγκεκριμένο παράδειγμα αντλείται από την Επίσημη Εφημερίδα της Γαλλικής Δημοκρατίας αριθμ. 3016, 1969, σ. 251, στην οποία δημοσιεύεται ερώτηση Γάλλου βουλευτή του νομού Rhône στην οποία εκθέτει στον επιφορτισμένο με την κοινωνική ασφάλιση υπουργό πώς, εκτός συμφωνίας μεταξύ των ταμείων ή κρατικής επεμβάσεως, η συγχώνευση τοπικής επιχείρησης από επιχείρηση μεγαλύτερης οικονομικής επιφάνειας θα είχε ως αποτέλεσμα την περικοπή των συντάξεων των πρώην μισθωτών της συγχωνευθείσας επιχείρησης κατά 50-250 γαλλικά φράγκα μηνιαίως.

Ένα τέτοιο παράδειγμα που ασφαλώς δεν ισχύει μόνο για τη Γαλλία επαρκώς αποδεικνύει την ύπαρξη και τη σπουδαιότητα σχέσεως η οποία, ακόμα σε θέματα επικουρικής συντάξεως, υφίσταται μεταξύ του εργοδότη, του μισθωτού και της απασχόλησης του τελευταίου όταν βρίσκεται εν ενεργεία.

Γ — Λεπτότερο ακόμα είναι το ζήτημα που θέτουν οι συντάξεις οι οποίες χορηγούνται στο πλαίσιο των γενικά αποκαλούμενων ειδικών ή ιδιαιτέρων συστημάτων κοινωνικής ασφαλίσεως.

Μήπως θα έπρεπε, από την άποψη της εφαρμογής του άρθρου 119 της Συνθήκης της Ρώμης, να εξομοιωθούν αυτά τα ειδικά συστήματα με τα συστήματα επικουρικής ασφαλίσεως τα οποία μόλις ανέφερα;

Δύο κοινά σημεία χαρακτηρίζουν το σύνολο αυτών των συστημάτων παρά την ποικιλία τους.

Δεν μπορώ να αποκρύψω τις αμφιβολίες και τους δισταγμούς που έχω ως προς την απάντηση που πρέπει να δοθεί σ' αυτό το ερώτημα.

1) Συνδέονται στενά και βαθιά με το γενικό σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως, είτε η καταβολή των συντάξεων διασφαλίζεται από τα ίδια τα ταμεία του γενικού συστήματος είτε, όταν διασφαλίζεται από ειδικά ταμεία, διότι αυτά τα ταμεία συνδέονται, οικονομικά και διοικητικά, με οργανισμούς του γενικού συστήματος, εξαρτώνται μάλιστα συχνά από αυτούς και η δράση τους εμπίπτει μ' αυτό τον τρόπο στο γενικό σύστημα κατανομής φόρων που ισχύει επί εθνικού επιπέδου.

Πολλές σκέψεις συνηγορούν, πράγματι, υπέρ της εξομοιώσεως για την εφαρμογή του άρθρου 119, των ειδικών συστημάτων με τα συστήματα επικουρικής συνταξιοδοτήσεως.

Η πρώτη σκέψη, που ασφαλώς δεν είναι αμελητέα αλλά παρόλα αυτά έχει δευτερεύουσα σημασία, είναι ότι από την άποψη των πρακτικών τους αποτελεσμάτων είναι δύσκολο να γίνει διάκριση μεταξύ των δύο τύπων συστημάτων.

2) Παρέχουν ορισμένα ειδικά οφέλη στους μισθωτούς που ασκούν ορισμένη εργασία και, σε αντάλλαγμα, προβλέπουν συμμετοχή των εργοδοτών και εργαζομένων γενικά μεγαλύτερη από τη συμμετοχή του γενικού συστήματος.

Το βελγικό σύστημα που έχει εφαρμογή στους ιπτάμενους, εξαιρέσει των ιπταμένων συνοδών, για παράδειγμα φαίνεται να είναι ειδικό σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως, ενώ το γαλλικό σύστημα που έχει εφαρμογή στους ιπταμένους είναι σύστημα επικουρικής συνταξιοδοτήσεως.

Διάφορες επαγγελματικές κατηγορίες επωφελούνται αυτών των συστημάτων σε πολλές χώρες, οι ανήλικοι και οι ναυτικοί σχεδόν παντού, οι σιδηροδρομικοί, οι τραμβαγιέρηδες και οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις φωταερίου και ηλεκτρισμού σε ορισμένες χώρες, καθώς και, όπως φαίνεται, στο Βέλγιο, το ιπτάμενο προσωπικό της Πολιτικής Αεροπορίας κατά το θεσπισθέν με το βασιλικό διάταγμα που προκάλεσε την υπό κρίση υπόθεση σύστημα.

Μήπως, λαμβανομένων υπόψη των διαφόρων στοιχείων της παροχής, υφίσταται διαφορά μεταξύ της καταστάσεως των δικαιούχων αυτών των δύο συστημάτων; Δεν είναι εύκολη η απάντηση και αυτό θα απαιτούσε εν πάση περιπτώσει εκτεταμένη μελέτη.

Η δεύτερη σκέψη που είναι πολύ σημαντικότερη κατά τη γνώμη μου, είναι ότι και στα δύο συστήματα δεν είναι αυτή καθαυτή η εργασία αλλά τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά αυτής της εργασίας και της απασχόλησης στην οποία ανταποκρίνεται, η εσωτερική της ιδιαιτερότητα, που καθορίζουν το δικαίωμα επί της συντάξεως, πράγμα που ασφαλώς αποτελεί μία των απαιτουμένων για την εφαρμογή του άρθρου 119 προϋποθέσεων, όπως μόλις ανέφερα.

Τέλος, μια τρίτη σκέψη, και αυτή είναι που μου έθεσε πραγματικό πρόβλημα συνειδήσεως στην υπό κρίση υπόθεση:

Είναι άραγε φυσικό να εξαρτάται η εφαρμογή ενός άρθρου της Συνθήκης από τη διοικητική οργάνωση, το χαρακτηρισμό που ο νομοθέτης ή η εκτελεστική εξουσία ενός κράτους μέλους δίδει σε συνταξιοδοτικό σύστημα, του οποίου ο ειδικός χαρακτήρας εξαρτάται από τη φύση της ασκούμενης απασχόλησης;

Αν ληφθεί υπόψη μεμονωμένα το άρθρο 119, καθώς και ο οικονομικός και κοινωνικός σκοπός του, οι εν λόγω σκέψεις φαίνονται καθοριστικές για την εφαρμογή αυτού του άρθρου στα ειδικά συστήματα καθώς και στα συστήματα επικουρικής συνταξιοδοτήσεως.

Όμως, όπως ήδη ελέχθη, το άρθρο 119 δεν μπορεί να ερμηνευθεί παρά σε συσχετισμό με το άρθρο 117 και κυρίως το άρθρο 118.

Το τελευταίο αυτό άρθρο προβλέπει ρητώς, όπως ήδη υπενθύμισα, ότι σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως τα κράτη μέλη πρέπει να συνεργάζονται στενά προς το σκοπό εναρμονίσεως των συστημάτων, πλην όμως, εν αντιθέσει προς το άρθρο 119, δεν επιβάλλει την πραγμάτωση σαφώς ορισμένων στόχων εντός ορισμένων προθεσμιών. Και τα ειδικά συστήματα συνταξιοδοτήσεως που έχουν ενταχθεί στο γενικό σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως δύσκολα διαχωρίζονται από αυτό.

1) Περιλαμβάνουν εργαζόμενους και μισθωτούς στο μεγάλο σύνολο κατανομής των φόρων που επιχειρεί να θεσπίσει αυτό το εθνικό σύστημα.

2) Αν προβαίνουν σε διάκριση μεταξύ των μισθωτών λόγω της ασκούμενης απασχόλησης και μ' αυτό τον τρόπο φαίνεται πληρούται μία από τις προϋποθέσεις που θέτει το άρθρο 119, αντιστρόφως, η δεύτερη προϋπόθεση που θέτει αυτό το ίδιο άρθρο για να θεωρείται ότι όφελος που παρέχεται στον μισθωτό εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του δεν φαίνεται να συντρέχει.

Πράγματι, αν η σχέση μεταξύ του οφέλους που συνιστά η σύνταξη και της ιδιαίτερης προσπάθειας του εργοδότη φαίνεται ήδη συχνά μηδαμινή σ' ένα σύστημα επικουρικής συνταξιοδοτήσεως, εξαφανίζεται σχεδόν τελείως σ' ένα ειδικό συνταξιοδοτικό σύστημα της κοινωνικής ασφαλίσεως.

Η κατάσταση ή η ιδιότητα του εργοδότη δεν διαδραματίζει πλέον τότε κανένα ρόλο ως προς το δικαίωμα επί της παροχής ή ως προς το ύψος της.

Ενώ σ' ένα σύστημα επικουρικής συνταξιοδοτήσεως η υπαγωγή του εργοδότη στο

ένα ή στο άλλο επαγγελματικό ταμείο μπορεί, όπως μόλις το απέδειξα με παράδειγμα, να έχει καθοριστική επίπτωση επί των δικαιωμάτων στην παροχή ή το ύψος της, αυτό δεν συμβαίνει στην περίπτωση ειδικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως.

Η κατάσταση του εργοδότη και του μισθωτού σ' ένα τέτοιο σύστημα δεν εμφανίζει διαφορές από την κατάσταση που υφίσταται στο γενικό σύστημα παρά μόνο ως προς τον τρόπο εφαρμογής· δεν διαφέρει καθόλου ως προς την ίδια τη φύση της.

Υφίσταται πλήρης διαχωρισμός μεταξύ της εργοδοτικής εισφοράς και της συντάξεως και αυτός ο διαχωρισμός εμποδίζει σ' αυτή την περίπτωση όπως και στην περίπτωση του γενικού συστήματος να θεωρηθεί η σύνταξη ως όφελος παρεχόμενο εμμέσως στον μισθωτό από τον εργοδότη κατά την έννοια των διατάξεων του άρθρου 119.

Σημειώνω, τέλος, ότι παρόλον ότι είναι επιθυμητό η θεμελιώδης αρχή του άρθρου 119, δηλαδή η ισότητα των πραγματικών αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών να τηρείται αυστηρώς, το να δοθεί σ' αυτό το άρθρο πεδίο εφαρμογής σφετεριζόμενο το πεδίο εφαρμογής της κοινωνικής ασφαλίσεως θα συνεπαγόταν, σε πολλές περιπτώσεις, τον κίνδυνο να θυσιάζεται η ουσία για τις λεπτομέρειες.

Συνοψίζοντας, όσον αφορά το πρώτο ερώτημα, νομίζω, επομένως, ότι, κατά την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης, δεν μπορούν να θεωρηθούν ως οφέλη παρεχόμενα άμεσα ή έμμεσα από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σχέσεως εργασίας του τελευταίου παρά μόνο οι συντάξεις λόγω αποχωρήσεως που καταβάλλονται είτε άμεσα από τον εργοδότη είτε έμμεσα από επαγγελματικά ή διεπαγγελματικά όργανα σε μισθωτούς που έχουν καταλάβει ορισμένες θέσεις στην επιχείρηση και επιπλέον των συντάξεων γήρατος των οποίων δικαιούνται οι εν λόγω μισθωτοί κατά το γενικό σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως· αντιστρόφως, δεν μπορούν να θεωρηθούν ότι έχουν τον ίδιο χαρακτήρα οι συντάξεις του γενικού συστήματος ή των ειδικών συστημάτων κοινωνικής ασφαλίσεως.

IV — Θα εξετάσω τώρα τα υποβληθέντα από το Conseil d'État του Βελγίου δεύτερο και τρίτο ερωτήματα.

Αρχίζοντας από το τελευταίο ερώτημα, αρκεί, νομίζω, να παρατηρηθεί ότι συνεπάγεται εκτίμηση πραγματικών στοιχείων και δεν φαίνεται, επομένως, ότι το ερώτημα είναι τέτοιας φύσεως ώστε το Δικαστήριο, επιλαμβανόμενο κατ' εφαρμογή του άρθρου 177 της Συνθήκης, να είναι αρμόδιο για να αποφανθεί.

Το δεύτερο ερώτημα θέτει αρκετά λεπτό πρόβλημα ερμηνείας.

Όπως ελέχθη, διατυπώθηκε ως εξής από το Conseil d'État:

«Μπορεί η κανονιστική ρύθμιση να ορίζει όριο ηλικίας διαφορετικό για τους άρρενες εργαζόμενους, αφενός, και τους θήλεις εργαζόμενους, αφετέρου, που αποτελούν τμήμα του ιπτάμενου προσωπικού της αεροπορίας;»

Η δυσκολία οφείλεται, όπως πολύ καλά το αντελήφθη η Βελγική Κυβέρνηση, στο ότι ο όρος «όριο ηλικίας» στη σύγχρονη νομική ορολογία είναι όρος ασαφής.

Παρόλον ότι διατηρεί ιδίως στο δίκαιο της δημόσιας υπηρεσίας την παραδοσιακή του έννοια, δηλαδή την ηλικία κατά την οποία

ο ενδιαφερόμενος πρέπει υποχρεωτικά να παύσει την υπηρεσία του, χρησιμοποιείται συχνά σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως με άλλη έννοια για να επισημάνει το έτος συνταξιοδοτήσεως, το έτος από τη συμπλήρωση του οποίου ο εργαζόμενος μπορεί να αξιώσει την κανονική σύνταξη γήρατος.

Νομίζω ότι το Conseil d'État θέλησε να δώσει αυτή την τελευταία έννοια, την έννοια «κοινωνικής ασφαλίσεως», κι αυτό για τρεις λόγους:

1) Κανένα από τα κείμενα της κανονιστικής ρυθμίσεως που εξέτασε, ούτε το βασιλικό διάταγμα 50 ούτε το διάταγμα της 3ης Νοεμβρίου 1969 περιέχουν διάταξη περί καθορισμού ορίου ηλικίας «stricto sensu».

2) Αν υφίσταται όριο ηλικίας «stricto sensu» για τις ιπτάμενες συνοδούς, αυτό δεν προκύπτει παρά από ρήτρα συμβάσεως εργασίας που έχει συναφθεί στο πλαίσιο συλλογικής συμβάσεως. Το Conseil d'État δεν αναφέρεται επομένως σ' αυτές τις συμβατικές πράξεις όταν χρησιμοποιεί τον όρο «κανονιστική ρύθμιση». Εξάλλου, το πρόβλημα της νομιμότητας της εν λόγω ρήτρας τέθηκε όχι ενώπιον του Conseil d'État αλλά ενώπιον του tribunal du travail των Βρυξελλών.

3) Φαίνεται, επομένως, ότι το Conseil d'État θέλησε να ερωτήσει το Δικαστήριο αν η διάταξη του άρθρου 4-2 του βασιλικού διατάγματος 50, το οποίο προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να λάβουν κανονική σύνταξη το ενωρίτερο από της συμπληρώσεως του εξηκοστού πέμπτου έτους για τους άνδρες και του εξηκοστού έτους για τις γυναίκες, διάταξη που ανευρίσκεται υπό άλλες μορφές σε διάφορα βελγικά κείμενα κοινωνικής ασφαλίσεως, συμβιβάζεται με το άρθρο 119 της Συνθήκης.

Προτείνω, επομένως, να ερμηνευτεί το δεύτερο ερώτημα ως εξής:

«Αντιτίθενται οι αρχές που θέτει το άρθρο 119 της Συνθήκης στο να καθορίζεται διαφορετικά για τους άνδρες και διαφορετικά για τις γυναίκες η ηλικία από τη συμπλήρωση της οποίας ο μισθωτός μπορεί να λάβει σύνταξη λόγω αποχωρήσεως του συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως;»

Επομένως, αυτό το ερώτημα καθίσταται άνευ αντικειμένου στην περίπτωση που, σε απάντηση στο πρώτο ερώτημα, το Δικαστήριο αποφασίσει, όπως προτείνω, ότι οι συντάξεις λόγω αποχωρήσεως του γενικού συστήματος ή των ειδικών συστημάτων κοινωνικής ασφαλίσεως δεν συνιστούν ένα από τα οφέλη που αναφέρει το άρθρο 119 της Συνθήκης.

Υπ' αυτές τις συνθήκες, προτείνω στο Δικαστήριο να αποφανθεί ότι οι συντάξεις λόγω αποχωρήσεως που καταβάλλονται, είτε άμεσα από τον εργοδότη είτε έμμεσα από επαγγελματικούς ή διεπαγγελματικούς οργανισμούς, σε μισθωτούς που έχουν απασχοληθεί σε ορισμένες θέσεις στην επιχείρηση και επιπλέον της συντάξεως γήρατος της οποίας δικαιούνται βάσει του γενικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως, συνιστούν, κατά την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης, όφελος παρεχόμενο άμεσα ή έμμεσα από τον εργοδότη στον εργαζόμενο

λόγω της σχέσεως εργασίας· αντιστρόφως, δεν μπορούν να θεωρηθούν ότι έχουν τον ίδιο χαρακτήρα οι συντάξεις του γενικού συστήματος ή των ειδικών συστημάτων κοινωνικής ασφαλίσεως.