

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
ALBERTO TRABUCCHI
της 10ης Μαρτίου 1976 *

Κύριε Πρόεδρε,
Κύριοι δικαστές,

καθήκοντα «φροντιστή αεροσυνοδού, προϊ-
σταμένης καμπίνας».

1. Μετά τις πανηγυρικές δηλώσεις στις οποίες προέβησαν οι αρχηγοί κρατών και κυβερνήσεων το 1972 σχετικά με τη σπουδαιότητα των κοινωνικών πλευρών της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, ιδού ένας ιδιώτης, μια εργαζομένη γυναίκα, που υποβάλλει μέσω του εθνικού της δικαστή προδικαστικό ερώτημα ως προς την ερμηνεία της διατάξεως της Συνθήκης ΕΟΚ που καθιερώνει την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα των εργασιακών σχέσεων. Ερώτημα που αυτό καθαυτό έχει ασήμαντο οικονομικό περιεχόμενο, που παρέχει όμως την ευκαιρία στο Δικαστήριο να αποσαφηνίσει ορισμένες πλευρές της προστασίας της οποίας πρέπει να απολαύουν τα θεμελιώδη δικαιώματα στα πλαίσια επίσης της κοινοτικής οικοδομήσεως.

Είναι η δεύτερη προδικαστική υπόθεση που φέρει το όνομα της G. DEFRENNE, πρώην αεροσυνοδού της ανώνυμης βελγικής αεροπορικής εταιρίας SABENA.

Η ενάγουσα προσελήφθη στις 10 Δεκεμβρίου 1951 ως «υποψήφια αεροσυνοδός» στη συνέχεια, δυνάμει νέας συμβάσεως, της ανατέθηκαν την 1η Οκτωβρίου 1963 τα

Προηγουμένως, στις 15 Μαρτίου 1963, συνήφθη μεταξύ της SABENA και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων, συλλογική σύμβαση η οποία δεν μπορούσε να καταστεί υποχρεωτική με βασιλικό διάταγμα, ούτε και πράγματι κατέστη ποτέ υποχρεωτική.

Η ατομική σύμβαση της ενδιαφερομένης περιλάμβανε ρήτρα, σύμφωνη με τη συλλογική σύμβαση, κατά την οποία η σχέση εργασίας του ιπτάμενου γυναικείου προσωπικού περατώνεται εν πάση περιπτώσει αυτόματα κατά τη συμπλήρωση του τεσσαρακοστού έτους της ηλικίας των εργαζομένων. Η ρήτρα αυτή εφαρμόστηκε στην DEFRENNE στις 15 Φεβρουαρίου 1968.

Στην ενάγουσα καταβλήθηκε η προβλεπόμενη στη σύμβαση αποζημίωση λόγω αποχώρησεως από την υπηρεσία, δηλαδή οι μισθοί ενός έτους.

Η DEFRENNE αντέδρασε τότε προς δύο κατευθύνσεις:

* Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ιταλική.

Στις 9 Φεβρουαρίου 1970, προσέφυγε ενώπιον του Βελγικού Συμβουλίου της Επικρατείας, ζητώντας την ακύρωση του βασιλικού διατάγματος της 3ης Νοεμβρίου 1969, που καθόριζε για το ιπτάμενο προσωπικό της πολιτικής αεροπορίας ειδικούς κανόνες σχετικά με την κτήση του δικαιώματος συνταξιοδότησεως και περιλάμβανε ειδικές διατάξεις εφαρμογής του βασιλικού διατάγματος αρ. 50 της 24ης Οκτωβρίου 1967 περί συντάξεως λόγω αποχωρήσεως από την υπηρεσία και συντάξεως επιζώντων των μισθωτών εργαζομένων, βάσει του οποίου υπολογίστηκε η σύνταξη της ενάγουσας.

Απαντώντας σε προδικαστικό ερώτημα που υπέβαλε το βελγικό δικαστήριο (υπόθεση 80/70), το Δικαστήριο, με απόφαση της 25ης Μαΐου 1971, έκρινε ότι η σύνταξη λόγω αποχωρήσεως από την υπηρεσία, που χορηγείται στα πλαίσια νομίμου συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως, δεν συνιστά όφελος που παρέχεται έμμεσα από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σχέσεως εργασίας, κατά την έννοια του άρθρου 119 (RACC. 1971, σ. 445).

Παράλληλα, ήδη στις 13 Μαρτίου 1968, η DEFRENNE άσκησε αγωγή κατά της SABENA ενώπιον του TRIBUNAL DU TRAVAIL των Βρυξελλών, ζητώντας αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη λόγω του ότι:

- 1) ο μισθός που της καταβλήθηκε από τις 15 Φεβρουαρίου 1963 μέχρι την 1η Φεβρουαρίου 1966 ήταν κατώτερος κατά 12 716 βελγικά φράγκα από το μισθό που θα ελάμβανε ένας φροντιστής με την ίδια αρχαιότητα·
- 2) θα έπρεπε να λάβει συμπληρωματική αποζημίωση λόγω αποχωρήσεως από την υπηρεσία ύψους 166 138 βελγικών φράγκων·

- 3) θα έπρεπε να της έχει αναγνωρισθεί υψηλότερη σύνταξη, μέχρι ανώτατο ποσό 334 000 βελγικών φράγκων.

Με απόφαση της 17ης Δεκεμβρίου 1970, το TRIBUNAL DU TRAVAIL των Βρυξελλών, χωρίς να κάνει χρήση της δυνατότητας που παρέχει το άρθρο 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, απέρριψε και τα τρία κεφάλαια της αγωγής.

Η DEFRENNE άσκησε τότε έφεση στις 11 Ιανουαρίου 1971 ενώπιον του COUR DU TRAVAIL των Βρυξελλών. Στις 23 Απριλίου 1975 τέλος, το δικαστήριο αυτό έκρινε ότι μόνο το πρώτο κεφάλαιο της αγωγής καθιστούσε αναγκαία την ερμηνεία του άρθρου 119 και υπέβαλε στο Δικαστήριο τα ερωτήματα που θα εξεταστούν στη συνέχεια.

Παρά την αντίθετη άποψη της εισαγγελικής αρχής, το COUR DU TRAVAIL απέρριψε τα αιτήματα σχετικά με τη ζημία που η DEFRENNE υποστηρίζει ότι υπέστη, όσον αφορά τη σύνταξη και την αποζημίωση, λόγω, αντίστοιχα, της διαφοράς του προηγούμενου κατώτερου μισθού και της διαφοράς της ηλικίας συνταξιοδότησεως εν σχέσει προς τους άρρενες συναδέλφους της.

Η καταβολή των καθυστερουμένων ζητείται μόνο από τις 15 Φεβρουαρίου 1963, λόγω του κανόνα της πενταετούς παραγραφής που προβλέπεται στο άρθρο 2277 του Βελγικού Αστικού Κώδικα, το γεγονός δε ότι το αίτημα περιορίζεται μέχρι την 1η Φεβρουαρίου 1966, εξηγείται από το ότι, από την ημερομηνία αυτή, η SABENA ενοποιήσε εκουσίως τα κατώτατα όρια της κλίμακας μισθοδοσίας των αεροσυνοδών και των ιπτάμενων φροντιστών.

2. Υπενθυμίζω τα προδικαστικά ερωτήματα που υποβλήθηκαν στο Δικαστήριο:

1) Το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης, εισάγει μόνο του, απευθείας, στην εσωτερική έννομη τάξη κάθε κράτους μέλους της Κοινότητας, την αρχή της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών και παρέχει επομένως στους εργαζομένους, ανεξάρτητα από κάθε εθνική ρύθμιση, το δικαίωμα να προσφεύγουν ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων για την τήρηση της αρχής αυτής, σε περίπτωση δε καταφατικής απαντήσεως, από ποια ημερομηνία;

2) Το άρθρο 119 απέκτησε άμεση ισχύ στο εσωτερικό δίκαιο των κρατών μελών δυνάμει πράξεων που θέσπισαν οι κοινοτικές αρχές (και, σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, δυνάμει ποιων πράξεων και από ποια ημερομηνία) ή πρέπει να γίνει δεκτή επί του θέματος η αποκλειστική αρμοδιότητα του εθνικού νομοθέτη;

3. Το άρθρο 119 δεν συνιστά απόλυτη καινοτομία: πρέπει να εξεταστεί, αφενός, υπό το φως των αρχών που αναγνωρίζονται σε διεθνές επίπεδο και, αφετέρου, υπό το φως της Συνθήκης της Ρώμης.

Σε διεθνές επίπεδο, το άρθρο 119 είναι η προέκταση, η «ευρωπαϊκή απόδοση» της συμβάσεως 100 της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας, της 29ης Ιουνίου 1951, «περί ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων για εργασία ίσης αξίας». Η σύμβαση αυτή έχει ήδη κυρωθεί από όλα τα κράτη μέλη της ΕΟΚ, αν και ορισμένα από αυτά την εκύρωσαν μόνο μετά την έναρξη της ισχύος της Συνθήκης της Ρώμης (οι Κάτω Χώρες το 1971, η Ιρλανδία το 1974). Όσον αφορά το Βέλγιο, εκύρωσε

τη σύμβαση στις 23 Μαΐου 1952. Κατά συνέπεια, η εν λόγω σύμβαση, που άρχισε να ισχύει ένα χρόνο μετά, στις 23 Μαΐου 1953, ισχύει σε όλα τα κράτη μέλη, αν και από διαφορετικές ημερομηνίες, το κατά πόσο δε ισχύει ή δεν ισχύει άμεσα δεν έχει καμία σημασία όσον αφορά την ισχύ που πρέπει να αναγνωριστεί στα πλαίσια του κοινωνικού δικαίου στην ουσιαστικά αντίστοιχη διάταξη, το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ.

Στη Συνθήκη της Ρώμης, το άρθρο 119 περιλαμβάνεται στο κεφάλαιο I («κοινωνικές διατάξεις») του τίτλου III («η κοινωνική πολιτική») του τρίτου μέρους («η πολιτική της Κοινότητας»).

Με την εν λόγω διάταξη επιδιώκεται στόχος σύμφωνος με όσα εκτίθενται στο προοίμιο της Συνθήκης και αποσαφηνίζονται κατόπιν στο άρθρο 117, στο οποίο αναγνωρίζεται η ανάγκη να προαχθεί «η βελτίωση των όρων διαβιώσεως και εργασίας του εργατικού δυναμικού κατά τρόπο που να επιτρέπει την εναρμόνισή τους με στόχο την πρόοδο». Η εναρμόνιση αυτή δεν μπορεί προφανώς να επιτευχθεί χωρίς την εξίσωση των όρων διαβιώσεως και εργασίας, ιδίως δε αμοιβής, όχι μόνο μεταξύ κρατών μελών, αλλά επίσης εντός κάθε κράτους μέλους και, ακόμη, μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων.

Όπως έλεγε ο γενικός εισαγγελέας DUTHILLET DE LAMOTHE, ο σκοπός του άρθρου 119 είναι διπλός: «ο κοινωνικός σκοπός ωθεί όλες τις χώρες της Κοινότητας να δεχθούν την κοινωνικού χαρακτήρα αρχή που τίθεται στη σύμβαση της ΔΟΕ: ο οικονομικός σκοπός, με την παρεμπόδιση του "κοινωνικού ντάμπινγκ", που συνίσταται στη χρησιμοποίηση γυναικείου εργατικού δυναμικού που αμείβεται χαμηλότερα από το ανδρικό εργατικό δυναμικό, ευνοεί την επίτευξη ενός από τους θεμελιώδεις στόχους της κοινής αγοράς, την καθιέρωση δη-

λαδή ενός συστήματος που εξασφαλίζει την αποτροπή των στρεβλώσεων του ανταγωνισμού» (RACCOLTA 1971, σ. 456).

Την επιβεβαίωση της απόψεως αυτής βρίσκουμε τόσο στις «προπαρασκευαστικές εργασίες» όσο και στη στάση που τήρησαν έκτοτε τα κράτη μέλη.

Πολύ σαφέστερα από ό,τι οι συντάκτες της Συνθήκης ΕΚΑΧ, οι οποίοι όριζαν ότι η Κοινότητα έχει ως στόχο «να δημιουργήσει προοδευτικώς τις προϋποθέσεις που εξασφαλίζουν μόνες τους την ορθολογικότερη κατανομή της παραγωγής στο υψηλότερο επίπεδο παραγωγικότητας...» (άρθρο 2), οι συντάκτες της Συνθήκης της Ρώμης έκριναν (πριν από 20 περίπου χρόνια) ότι η «οικειοθελής» εναρμόνιση των επιπέδων των αμοιβών, που προκύπτει από τις ενέργειες των συνδικαλιστικών οργανώσεων και την προοδευτική καθιέρωση της κοινής αγοράς, έπρεπε να συμπληρώνεται από ειδικές ενέργειες των κυβερνήσεων στον τομέα αυ-

4. Ερχόμαστε λοιπόν στη διατύπωση του άρθρου 119. Στην πρώτη παράγραφο του ορίζεται ότι: «Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει κατά τη διάρκεια του πρώτου σταδίου και διατηρεί εν συνεχεία την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών.»

Η αρχή που διατυπώνεται πιο πάνω, έπρεπε συνεπώς να εφαρμοστεί κατά τη διάρκεια του πρώτου σταδίου, δηλαδή μέχρι την 1η Ιανουαρίου 1962.

Η Συνθήκη αποτελεί ένα όλο: δεν είναι δυνατό να τονίζονται ορισμένες από τις δια-

τάξεις της και να παραμελούνται άλλες, διότι διαφορετικά διακυβεύεται η ισορροπία του συνόλου. Έτσι, για να αποφευχθεί κάθε καθυστέρηση στον κοινωνικό τομέα, ενόψει της μεταβάσεως στο δεύτερο στάδιο, η Επιτροπή απηύθυνε στα κράτη μέλη και, μέσω αυτών, σε όλες τις αρχές που ήταν αρμόδιες για τον καθορισμό των μισθών, σύσταση φέρουσα ημερομηνία της 20ής Ιουλίου 1960, με την οποία υπενθύμιζε την ανάγκη εκπληρώσεως της υποχρέωσης που επιβάλλει το άρθρο 119 και υπεδείκνυε τα κατάλληλα για το σκοπό αυτό μέσα.

Δεδομένου όμως ότι τα κράτη έκριναν στη συνέχεια ότι δεν ήταν σε θέση να τηρήσουν την τασσόμενη προθεσμία, η «συνδιάσκεψη των κρατών μελών» έλαβε στις 30 Δεκεμβρίου 1961 απόφαση σχετικά με το άρθρο 119, η οποία προέβλεπε νέο χρονοδιάγραμμα για την άμβλυνση των μισθολογικών διαφορών και όριζε την 31η Δεκεμβρίου 1964 ως ημερομηνία μέχρι την οποία θα έπρεπε να εξαιρεθεί κάθε διάκριση.

Σκόπιμο είναι να παρατηρηθεί ότι τόσο η σύσταση όσο και η απόφαση επιμένουν επί του ότι είναι αναγκαίο να καθιερώσουν τα κράτη μέλη στην εσωτερική έννομη τάξη τους ένα ένδικο βοήθημα που οι γυναίκες θα μπορούσαν να ασκήσουν σε περίπτωση παραβάσεως του άρθρου 119. Αυτό όπως φαίνεται αποτελεί ένδειξη ότι, κατά την άποψη της Επιτροπής και των κρατών μελών, το άρθρο 119 δεν ήταν «SELF-EXECUTING».

Εισερχόμενος έτσι στην ουσία της υποθέσεως, πρέπει να εξετάσω αν το άρθρο 119 αποτελεί διάταξη με άμεσο αποτέλεσμα.

Σύμφωνα με τα κριτήρια που καθορίζονται στη νομολογία του Δικαστηρίου, μια κοινοτική διάταξη παράγει άμεσα αποτελέσμα-

τα, υπό την έννοια ότι παρέχει στους ιδιώτες το δικαίωμα να την επικαλούνται ενώπιον δικαστηρίου, όταν είναι σαφής και επαρκώς συγκεκριμένη κατά το περιεχόμενό της, δεν περιλαμβάνει δε καμία επιφύλαξη και είναι καθαυτή πλήρης, δηλαδή δεν καθιστά αναγκαία, για την εφαρμογή της από το εθνικό δικαστήριο, άλλα εκτελεστικά μέτρα, εθνικά ή κοινοτικά.

Πρόκειται για το κατά πόσο το άρθρο 119, ως εκ της φύσεως και του περιεχομένου του και εξεταζόμενο επίσης στο πλαίσιο και κατά το πνεύμα της Συνθήκης, ανταποκρίνεται στις προϋποθέσεις αυτές.

Η υπό εξέταση διάταξη επιβάλλει άνευ όρων την υποχρέωση σε κάθε κράτος μέλος να εξασφαλίσει, κατά τη διάρκεια του πρώτου σταδίου, και να διατηρεί στη συνέχεια την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών.

Αν και η χρησιμοποιούμενη διατύπωση «αρχή της ισότητας των αμοιβών» μπορεί να φαίνεται πολύ γενική και ο ίδιος ο όρος «αρχή» όχι ιδιαίτερα συγκεκριμένος ως προς το περιεχόμενό του, ο σκοπός της διατάξεως είναι εντούτοις σαφής: η αποτροπή, όσον αφορά τις αμοιβές, κάθε διακρίσεως εις βάρος των γυναικών.

Θα μπορούσε να αντιταχθεί ότι, παρά το ότι το άρθρο 119 προσδιορίζει την έννοια της αμοιβής με σκοπό την ισότητα, ο ορισμός που δίνει δεν είναι εξαντλητικός μέχρις σημείου να αποκλείεται κάθε αβεβαιότητα ως προς το ακριβές περιεχόμενο της διατάξεως.

Πάντως, σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, δεν θεωρείται εμπόδιο για την

αναγνώριση του αμέσου αποτελέσματος μιας διατάξεως το γεγονός ότι οι έννοιες που διατυπώνονται στη διάταξη αυτή απαιτούν ερμηνεία εκ μέρους του εθνικού δικαστηρίου, το οποίο μπορεί, μεταξύ άλλων, να προσφύγει στη διαδικασία του άρθρου 177 της Συνθήκης (βλέπε απόφαση στην υπόθεση 27/67, FINK-FRUCHT, RACCOLTA 1968, σ. 297, και στην υπόθεση 41/74, VAN DUYN, RACCOLTA 1974, σ. 1337).

Όσον αφορά τον ορισμό της εννοίας «όμοια εργασία», που άλλωστε διευκρινίζεται ήδη εν μέρει στην τρίτη παράγραφο του άρθρου 119 (το οποίο, εκτός από την έκφραση «όμοια εργασία» για την εργασία που πληρώνεται κατ' αποκοπή, αναφέρεται επίσης στην «όμοια θέση εργασίας» για την εργασία που πληρώνεται με βάση τη χρονική διάρκεια), δεν πρέπει να της αποδίδεται υπερβολική σημασία όσον αφορά την εφαρμογή του υπό εξέταση άρθρου.

Παρατηρήθηκε ορθά ότι το άρθρο 119 «δεν έχει ως σκοπό να καθορίσει πότε άνδρες και γυναίκες εκτελούν όμοια εργασία, αλλά απλώς να μη λαμβάνεται υπόψη το φύλο του εργαζομένου κατά τον καθορισμό του μισθού. Το κατά πόσο η εργασία είναι όμοια ή διαφορετική, αποτελεί πραγματικό ζήτημα που πρέπει να διαπιστώνεται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, εν σχέση προς τα καθήκοντα που ανατίθενται στον ένα και τον άλλο εργαζόμενο, και δεν μπορεί να αποτελέσει το αντικείμενο εκ των προτέρων ορισμού, όπως ακριβώς δεν είναι δυνατό να καθοριστεί εκ των προτέρων η ταυτότητα της εργασίας δύο εργαζομένων στους οποίους χορηγείται η ίδια αμοιβή» (LEVI SANDRI, COMMENTARIO CEE, τόμος II, σ. 956).

Πρέπει συνεπώς να γίνει δεκτό ότι στο μέτρο που συνεπάγεται την εξάλειψη κάθε διακρίσεως λόγω φύλου όσον αφορά τις αμοιβές, το άρθρο 119 επιβάλλει σαφή και

συγκεκριμένη υποχρέωση, χωρίς καμία επιφύλαξη.

Πρέπει εντούτοις να υπογραμμιστεί ότι στο άρθρο 119 δεν διαφαίνονται, ή δεν διαφαίνονται κατ' ανάγκη πάντοτε, όλες οι επιπτώσεις που μπορεί να συνεπάγεται η αρχή της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών, η οποία διατυπώνεται σε όλη της τη γενικότητα. Η εφαρμογή της αρχής σε περιπτώσεις άλλες από εκείνες στις οποίες αναφέρεται η εν λόγω διάταξη (περιπτώσεις παροχής «όμοιας εργασίας»), δηλαδή της ίδιας εργασίας), εντάσσεται αναμφισβήτητα εκτός της σφαίρας στα πλαίσια της οποίας μπορεί να τεθεί το ζήτημα της απευθείας εφαρμογής της διατάξεως και εμπίπτει ακριβέστερα στο πλαίσιο της κοινωνικής πολιτικής, ο καθορισμός και η εφαρμογή της οποίας εξαρτώνται προπαντός από τις ενέργειες, την πρωτοβουλία και το συντονισμό των εκτελεστικών οργάνων της Κοινότητας και των κρατών μελών.

5. Η υποχρέωση που επιβάλλεται στα κράτη μέλη, τα οποία είναι οι τυπικοί αποδέκτες της διατάξεως, συγκεκριμενοποιείται σε υποχρέωση ενεργείας η οποία υπόκειται σε συγκεκριμένη προθεσμία (τέλος του πρώτου σταδίου).

Γνωρίζουμε ότι με την απόφαση της 31ης Δεκεμβρίου 1961, τα κράτη μέλη είχαν την πρόθεση να μεταθέσουν στις 31 Δεκεμβρίου 1964 την προθεσμία για την πλήρη εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών.

Προκειμένου να εξεταστεί ποια είναι η αξία και το περιεχόμενο της ανωτέρω πράξεως, παρατηρώ ότι τυπικά η εν λόγω πράξη αποτελεί συμφωνία μεταξύ των αντιπροσώπων των κρατών μελών που συνήλθαν στα πλαίσια του Συμβουλίου όσον αφορά το περιεχόμενο, η πράξη αυτή απο-

σαφηνίζει το περιεχόμενο του άρθρου 119, καθορίζοντας τις μεθόδους και το χρονοδιάγραμμα που πρέπει να ακολουθηθεί για την εφαρμογή του.

Χωρίς καμία αμφιβολία, η απόφαση αυτή δεν μπορεί να τροποποιήσει τη Συνθήκη, υποκαθιστώντας τη σαφή διάταξη του άρθρου 119 όσον αφορά την προβλεπόμενη σ' αυτό προθεσμία, όπως έκρινε το Δικαστήριο με την απόφαση της 3ης Φεβρουαρίου 1976 στην υπόθεση 59/75, MANGHERA, σχετικά με ανάλογη απόφαση επί άλλου θέματος.

Η απόφαση πρέπει συνεπώς να θεωρηθεί ως πράξη κατ' ουσία πολιτική, που εκφράζει τη μέριμνα των κρατών να υπερπηδήσουν τις δυσκολίες που απορρέουν από την εφαρμογή του άρθρου 119. Δεν συνιστά αυτόνομη πηγή υποχρεώσεων για τα κράτη: οι υποχρεώσεις αυτές απορρέουν αποκλειστικά από το άρθρο της Συνθήκης.

Το περιεχόμενο της υπό εξέταση διατάξεως συνεπάγεται βέβαια την παρέμβαση των κρατών μελών για την πλήρη εκπλήρωση της αναληφθείσας υποχρέωσης.

Λαμβανομένου υπόψη αυτού του γεγονότος, μπορεί να αναρωτηθεί κανείς αν το άρθρο 119 ανταποκρίνεται στην προϋπόθεση της πληρότητας μιας διατάξεως, προϋπόθεση αναγκαία για να αναγνωριστεί στη διάταξη αυτή άμεσο αποτέλεσμα.

Από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι δεν είναι δυνατό να μην αναγνωριστεί η απευθείας εφαρμογή άρθρου της Συνθήκης για το μόνο λόγο ότι επιβάλλει στα κράτη υποχρέωση ενεργείας, αρκεί η υποχρέωση αυτή να επιβάλλεται κατά τρό-

πο σαφή και ανεπιφύλακτο, να καθορίζεται επακριβώς κατά το περιεχόμενό της και να μην αφήνεται στα κράτη μέλη πραγματική διακριτική εξουσία για την εφαρμογή της διατάξεως (βλ. παραδείγματος χάρη την απόφαση στην υπόθεση 57/65, LÜTTICKE, RACCOLTA 1966, σ. 294).

Αφήνοντας κατά μέρος την περίπτωση στην οποία θα επρόκειτο για τον καθορισμό του ισαξίου μη ομοίων εργασιών που θα μπορούσε αναμφισβήτητα να οδηγήσει σε εκτιμήσεις περίπλοκες που εμπίπτουν κατά κύριο λόγο στην αρμοδιότητα του νομοθέτη, στην περίπτωση που ενδιαφέρει αποκλειστικά εν προκειμένω το παραπέμπον δικαστήριο και στην οποία δεν υπάρχει καμία αμφιβολία ότι πρόκειται για όμοια εργασία που αμειβεται διαφορετικά λόγω φύλου, η εφαρμογή του άρθρου 119 δεν απαιτεί κατ' ανάγκη τη θέσπιση εκτελεστικών διατάξεων.

Θα μπορούσαν πράγματι να ανακύψουν δυσχέρειες όσον αφορά την έννοια της «αμοιβής».

Οι συντάκτες του άρθρου 119 προσπάθησαν να ορίσουν την έννοια. Επαναλαμβάνοντας κατά λέξη, επί του σημείου αυτού, το γράμμα του άρθρου 1, α της Συμβάσεως 100, το άρθρο 119 ορίζει ότι «ως αμοιβή νοούνται... οι συνθήκες 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».

Παρά τις διευκρινίσεις αυτές, φρονώ ότι συχνά θα είναι ακόμη αναγκαία η ερμηνεία της έννοιας της αμοιβής και ιδίως της έννοιας «άλλα οφέλη». Το Δικαστήριο προέβη ήδη σε τέτοια ερμηνεία στην πρώτη υπόθεση DEFRENNE και, όσον αφορά τις απο-

δοχές των κοινοτικών υπαλλήλων, στην υπόθεση 20/71 (BERTONI, RACCOLTA 1972, σ. 345).

Θεωρώ εν πάση περιπτώσει προφανές ότι πρέπει να ληφθούν υπόψη, για τον καθορισμό των αμοιβών, οι συνθήκες βασικοί μισθοί ή αποδοχές όπως προκύπτουν από τον πίνακα ή την κλίμακα μισθοδοσίας, και αν επί του σημείου αυτού διαπιστωθεί διάκριση αποκλειστικά λόγω φύλου, συντρέχει μια από τις προϋποθέσεις εφαρμογής του άρθρου 119. Ας περιοριστώ στην υπόμνηση ότι, όπως παρατηρεί το παραπέμπον δικαστήριο, η διαφορά των 12 716 βελγικών φράγκων οφείλεται στην ανισότητα των κατωτάτων ορίων των κλιμάκων μισθοδοσίας που προβλέπονται για τα δύο φύλα και όχι σε άλλα παρεπόμενα οφέλη, άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, όπως τα «επιδόματα πτήσεως» ή τα «έσοδα κυλικείου αεροσκάφους».

Φρονώ, συνεπώς, ότι και από την άποψη αυτή, επίσης, κανένα εμπόδιο δεν τίθεται στην απευθείας εφαρμογή του άρθρου 119, σε περίπτωση όπως αυτή επί της οποίας καλείται να αποφανθεί το εθνικό δικαστήριο.

6. Εν προκειμένω όμως, ανακύπτει ένα άλλο ζήτημα. Αντίθετα προς τα άλλα άρθρα της Συνθήκης, των οποίων το Δικαστήριο αναγνώρισε μέχρι τώρα την άμεση ισχύ και που αφορούν τομείς στους οποίους υπάρχει άμεση έννομη σχέση μεταξύ κράτους και πολιτών (τελωνειακό ή φορολογικό δίκαιο, δίκαιο εγκαταστάσεως), το άρθρο 119, αν και περιορίζεται στη διατύπωση υποχρεώσεως των κρατών, αφορά κατά κύριο λόγο τις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών. Η δυσμενής διάκριση που η εν λόγω διάταξη θέλει να αποτρέψει, αποτελεί μάλλον, στις περισσότερες περιπτώσεις, ενέργεια του προϊσταμένου ιδιωτικής επιχειρήσεως εις βάρος εργαζομένης.

Το κράτος παρεμβαίνει άμεσα στον καθορισμό των αμοιβών μόνο στο δημόσιο τομέα· στον ιδιωτικό τομέα, αντίθετα, ο καθορισμός των μισθών αφήνεται κατά μεγάλο μέρος στη συμβατική αυτονομία των ενδιαφερομένων μερών. Κατά συνέπεια, οι εθνικές αρχές θα μπορούσαν να μην είναι σε θέση, βάσει μόνο της εν λόγω διατάξεως, να επιβάλλουν άμεσα την αρχή της ισότητας των αμοιβών. Προς το σκοπό αυτό, θα ήταν επομένως αναγκαία η θέσπιση κατάλληλων εσωτερικών κανόνων.

Για τους λόγους αυτούς, οι παρεμβαίνουσες κυβερνήσεις υποστήριξαν ότι η υπό εξέταση διάταξη περιορίζεται στην επιβολή άμεσης υποχρέωσης μόνο στα κράτη μέλη και ότι δεν μπορεί να δημιουργεί δικαιώματα και υποχρεώσεις για τους ιδιώτες.

Σύμφωνα με άποψη που υποστήριξε επικουρικά ο εκπρόσωπος της Επιτροπής, το άρθρο 119 θα μπορούσε να δικαιολογήσει, από άποψη καθαρά τυπική, την προσφυγή ιδιωτών ενώπιον δικαστηρίου η οποία πάντως, αν και παραδεκτή, θα ήταν βάσιμη μόνο σε περίπτωση δυσμενούς διακρίσεως που θα μπορούσε να αποδοθεί στο κράτος ως εργοδότη ή, τουλάχιστον, σε περίπτωση υπέρβασης συστημάτων αμοιβών καθορισμένων απευθείας από την εθνική νομοθετική ή εκτελεστική εξουσία.

Νομίζω ότι οι απόψεις αυτές παραγνωρίζουν τις αρχές της κοινοτικής έννομης τάξης, που υπήρξαν το αντικείμενο επεξεργασίας υπερεικοσαετούς νομολογίας.

Καταρχάς, αν γινόταν δεκτό ότι η διάταξη ισχύει άμεσα μόνον έναντι των απασχολούμενων στο δημόσιο τομέα, θα δημιουργούνταν κατά τον τρόπο αυτό, όπως υπογράμμισε ο εκπρόσωπος της Ιρλανδικής Κυβερνήσεως, νέα ανεπίτρεπτη διάκριση με-

ταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Η νομική φύση της εταιρίας SABENA και οι σχέσεις της με το βελγικό κράτος δεν έχουν συνεπώς σημασία για την παρούσα διαφορά.

Υπενθυμίζω επιπλέον, ότι κατά πάγια και καθιερωμένη νομολογία του Δικαστηρίου, οι διατάξεις που απευθύνονται μόνο στα κράτη μέλη είναι και αυτές ικανές, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, να παράγουν υπέρ των ιδιωτών δικαιώματα που τα εθνικά δικαστήρια μπορούν και οφείλουν να διασφαλίσουν.

Το αποφασιστικό κριτήριο για τον καθορισμό των αποτελεσμάτων μιας κοινοτικής διατάξεως στο εσωτερικό δίκαιο δεν είναι οι αποδέκτες που κατονομάζονται σ' αυτή, αλλά μάλλον η φύση της διατάξεως, την οποία το Δικαστήριο ερμηνεύει βασιζόμενο «στο πνεύμα, την οικονομία και το γράμμα της».

Στόχος του άρθρου 119 είναι η εξάλειψη, εντός ορισμένης προθεσμίας, κάθε διακρίσεως κατά τον καθορισμό των μισθών και, κατά συνέπεια, και η εξάλειψη όχι μόνο των διακρίσεων που απορρέουν από νόμους ή κανονιστικές διατάξεις των κρατών μελών, αλλά και εκείνων που έχουν την πηγή τους σε συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις εργασίας.

Κατά συνέπεια, η υποχρέωση τηρήσεως της αρχής της ισότητας των αμοιβών αφορά όχι μόνο τα κράτη μέλη σχετικά με τον καθορισμό των μισθών των δημοσίων υπαλλήλων, αλλά επίσης, εφόσον η ρητή επιταγή της διατάξεως είναι επαρκώς συγκεκριμένη και καθορισμένη ως προς το περιεχόμενό της, έτσι ώστε να μπορεί να ισχύει και έναντι τρίτων, η εν λόγω υποχρέωση επιβάλλεται και στον τομέα που αφήνεται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και

στους ιδιώτες για τη σύναψη των συλλογικών ή ατομικών συμβάσεών τους, βάσει του κανόνα της Συνθήκης και μόνο, ανεξάρτητα από άλλες εκτελεστικές διατάξεις, θεσπιζόμενες για το σκοπό αυτό από τα κράτη.

Το Δικαστήριο, ερωτηθέν σχετικά με «ρύθμιση» ιδιωτικού χαρακτήρα προερχόμενη από διεθνή αθλητική οργάνωση, έκρινε (απόφαση στην υπόθεση 36/74, WALRAVE, RACCOLTA 1974, σ. 1405) ότι τόσο το άρθρο 59 όσο και το άρθρο 48 απαγορεύουν όχι μόνο τις διακρίσεις που απορρέουν από πράξεις της δημόσιας αρχής, αλλά και εκείνες που απορρέουν από «διατάξεις οποιουδήποτε χαρακτήρα, που σκοπό έχουν να ρυθμίσουν κατά τρόπο συλλογικό την εξηρητημένη εργασία και την παροχή υπηρεσιών». Διότι η επίτευξη των θεμελιωδών στόχων της Συνθήκης θα διακυβευόταν πράγματι αν «δεν εξαλείφονταν επίσης οι περιορισμοί που θέτουν ενώσεις ή οργανισμοί μη υπαγόμενοι στο δημόσιο δίκαιο κατά την άσκηση της νομικής τους αυτονομίας».

Είναι αληθές ότι, αντίθετα προς την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων, η αρχή της ισότητας των αμοιβών δεν εντάσσεται στους θεμελιώδεις στόχους της Συνθήκης, αλλά η εφαρμογή της έχει εντελώς ιδιαίτερη σημασία για την «οικονομική και κοινωνική πρόοδο», για να επιτευχθεί η «σταθερή βελτίωση των όρων διαβίωσης και απασχολήσεως» (βλ. προοίμιο της Συνθήκης).

7. Φρονώ, συνεπώς, ότι μπορώ να συναγάγω το συμπέρασμα ότι η αρχή της ισότητας των αμοιβών, η οποία, από την ίδια της τη φύση αφορά άμεσα τους ιδιώτες, είναι ικανή, εντός των ορίων που υπέδειξα ανωτέρω, να παράγει άμεσα αποτελέσματα έναντι αυτών των υποκειμένων δικαίου, τα οποία μπορούν επομένως να την επικαλούνται ε-

νώπιον των εθνικών δικαστηρίων, χωρίς η δυνατότητα αυτή να εξαρτάται από τη λήψη ειδικών κανονιστικών μέτρων από τα κράτη μέλη.

Η θέσπιση βέβαια διοικητικών ή και ποινικών κυρώσεων δεν μπορεί παρά να ενισχύει την άμεση ισχύ των κοινοτικών διατάξεων και, υπό την έννοια αυτή, θα ήταν ιδιαίτερα ευκαίρια· αλλά η πρώτη κύρωση συνίσταται στη μη εφαρμογή του εθνικού δικαίου και κάθε άλλης πράξεως, δημόσιας ή ιδιωτικής, που θα ήταν αντίθετη προς την άμεσα ισχύουσα κοινοτική διάταξη.

Κατά συνέπεια, αν και η προγενέστερη εθνική νομοθεσία ή κανονιστική ρύθμιση καταργήθηκε ή τροποποιήθηκε μόνο σιωπηρά με την αυτόματη εισαγωγή των κανόνων αυτών στην εσωτερική έννομη τάξη ή αν και τα συμβαλλόμενα μέρη διατηρούν σε ισχύ συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις που έρχονται σε αντίθεση με την κοινοτική ρύθμιση, δεν καθίσταται αναγκαία για την αναγνώριση της άμεσης ισχύος της η τυπική εναρμόνιση των ανωτέρω εσωτερικών διατάξεων με τους εν λόγω κοινοτικούς κανόνες, έτσι ώστε όλοι οι ενδιαφερόμενοι να μπορούν να λάβουν γνώση της νέας ρυθμίσεως και να αποφευχθεί κάθε αβεβαιότητα όσον αφορά το ισχύον δίκαιο. Χωρίς καμία αμφιβολία η ρητή εναρμόνιση θα ήταν και εν προκειμένω εξαιρετικά θετική, αλλά οι αβεβαιότητες, αν γίνει δεκτό ότι υπάρχουν, μπορούν να αρθούν μέσω της διαδικασίας του άρθρου 177 της Συνθήκης· ο κίνδυνος να κατακλυσθεί το Δικαστήριο από αιτήσεις «αποσαφήνσεως» αποτελεί επιχείρημα του οποίου μπορεί να γίνει επίκληση μόνο από άποψη σκοπιμότητας.

Υπάρχει συνεπώς, όσον αφορά την εφαρμογή του άρθρου 119, ένας αρκετά απλός και αποτελεσματικός τρόπος για τη δίωξη των διακρίσεων: αρκεί τα εθνικά δικαστήρια να κηρύσσουν απόλυτα άκυρη κάθε ρήτρα

ατομικής ή συλλογικής συμβάσεως αντίθετη προς τον ανωτέρω κανόνα. Σ' αυτό ακριβώς πρέπει να αναζητηθεί η ακριβής έννοια της εκφράσεως «απόλυτη ακυρότητα». Αντίθετα προς τον κανόνα «δεν υπάρχει ακυρότητα εφόσον δεν προβλέπεται στο νόμο», η ακυρότητα αυτή είναι δημοσίας τάξεως και συνεπώς προϋπάρχει των κατ' ιδίαν διατάξεων του νόμου. Όσον αφορά τις αμοιβές, η απόλυτη ακυρότητα συνεπάγεται ότι η αμοιβή που προβλέπεται από την άκυρη ρήτρα αντικαθίσταται αυτόματα από την υψηλότερη αμοιβή που χορηγείται στους άνδρες εργαζόμενους.

Δεν πρόκειται για νεωτερισμό. Τα δικαστήρια πολλών κρατών μελών ενήργησαν έτσι για να εφαρμόσουν, ακόμη και εναντίον της βουλήσεως των κοινωνικών εταιρών και ελλείψει εκτελεστικών κανόνων, την αρχή της ισότητας των αμοιβών που διατυπώνεται στα αντίστοιχα εθνικά συντάγματα.

Το Δικαστήριο αναγνώρισε άλλωστε άμεση ισχύ σε άλλες διατάξεις της Συνθήκης, για τις οποίες ανέκυπταν πολύ μεγαλύτερες δυσκολίες (βλ. παραδείγματος χάρι άρθρο 15, παράγραφος 1 της Συνθήκης ΕΟΚ, απόφαση στην υπόθεση 57/65, LÜTTICKE, RACCOLTA 1966, σ. 293).

Δεν θα είναι δυσχερέστερο για ένα εθνικό δικαστήριο να μην εφαρμόσει συμβατική ρήτρα εισάγουσα διακρίσεις από το να μην εφαρμόσει εσωτερικό νόμο ασυμβίβαστο με τη Συνθήκη ή να επιδικάσει αποζημίωση σε ιδιώτη του οποίου τα συμφέροντα εθίγησαν από την εφαρμογή του νόμου αυτού.

Επιπλέον, προβαίνοντας στην ερμηνεία του άρθρου 119, το Δικαστήριο δεν μπορεί να παραβλέψει το γεγονός ότι η αρχή της ισό-

τητας των αμοιβών είναι καθιερωμένη στην έννομη τάξη των κρατών μελών και ότι στα περισσότερα από αυτά την εν λόγω αρχή εγγυάται κατά τρόπο πανηγυρικό το ίδιο το σύνταγμα. Όπως δε έκρινε το Δικαστήριο στις 17 Δεκεμβρίου 1970 στην υπόθεση 11/70, INTERNATIONALE HANDELSGESELLSCHAFT, η τήρηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων αποτελεί συστατικό μέρος των γενικών αρχών του δικαίου, η προστασία δε των δικαιωμάτων αυτών στο κοινοτικό πλαίσιο μπορεί και πρέπει να εμπνέεται από τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών. Κατόπιν αυτού, φρονώ ότι η απαγόρευση κάθε διακρίσεως λόγω φύλου (ιδίως όσον αφορά τις αμοιβές) προασπίζει δικαίωμα που πρέπει να θεωρηθεί θεμελιώδες και στην κοινοτική έννομη τάξη.

Το Δικαστήριο, έκρινε ήδη στην υπόθεση 33/74 (VAN BINSBERGEN, RACCOLTA 1974, σ. 1299) και στην υπόθεση 2/74 (REYNERS, RACCOLTA 1974, σ. 631), στις οποίες η δυσμενής διάκριση στηριζόταν απλώς στο κριτήριο της κατοικίας ή της εθνικότητας, ότι οποιαδήποτε διάκριση λόγω κατοικίας ή εθνικότητας αντίκειται προς τη Συνθήκη. Προτείνω στο Δικαστήριο να επεκτείνει τη νομολογία αυτή και στις διακρίσεις που στηρίζονται μόνο στο κριτήριο του φύλου, όπως δέχτηκε ήδη όσον αφορά τους υπαλλήλους των Κοινοτήτων (απόφαση στην υπόθεση 20/71, SABBATINI, RACCOLTA 1972, σ. 352· απόφαση στην υπόθεση 21/74, AIROLA, RACCOLTA 1975, σ. 228).

8. Για να συνοψίσω στο σημείο αυτό τις παρατηρήσεις μου, παρατηρώ ότι η διατύπωση του άρθρου 119 «κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει», η οποία ελήφθη από τη σύμβαση 100 και εξηγείται από το γεγονός ότι η πραγματική εφαρμογή του άρθρου 119 απαιτεί συνεχείς ενέργειες εκ μέρους των αρχών των κρατών μελών (και των αποκαλούμενων «κοινωνικών εταιρών», δηλαδή των επιχειρηματιών, των εργαζομένων και

των αντίστοιχων επαγγελματικών οργανώσεων), ώστε η εφαρμογή της αρχής να μην τεθεί πλέον υπό αμφισβήτηση ακόμη και στην περίπτωση τεχνολογικής αναπτύξεως ή μεταβολής της οικονομικής συγκυρίας, έχει εν πάση περιπτώσει στη Συνθήκη της Ρώμης πολύ βαθύτερη σημασία: αφορά όχι μόνο το κράτος μέλος ως αρχή δεσμευόμενη από διεθνή συνθήκη, όπως συνέβαινε ακόμη με τη σύμβαση 100, αλλά επίσης όλες τις αρμόδιες αρχές του κράτους μέλους, συμπεριλαμβανομένων και των δικαστηρίων που έχουν επιφορτισθεί με την εφαρμογή των διατάξεων της Συνθήκης.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η εφαρμογή των εννοιών «αμοιβή» και «εργασία» μπορεί να δημιουργήσει δυσχέρειες, αλλά είναι επίσης βέβαιο ότι «η εκπλήρωση της υποχρέωσης πρέπει να διευκολυνθεί με την εφαρμογή προγράμματος βαθμιαίων μέτρων» (απόφαση της 21ης Ιουνίου 1974, στην υπόθεση 2/74, REYNERS, RACCOLTA 1974, σ. 631).

Οι ενέργειες των κρατών μελών και των κοινοτικών οργάνων στο νομοθετικό, κανονιστικό ή εκτελεστικό τομέα είναι βέβαια απαραίτητες, διότι αν η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως εφαρμόζοταν μόνο στις αμοιβές υπό στενή έννοια και στις απόλυτα όμοιες εργασίες το άρθρο 119 θα είχε στην πραγματικότητα πολύ περιορισμένη σημασία.

Ένα ευρύ πεδίο δράσεως ανοίγεται έτσι στα κράτη μέλη και στα κοινοτικά όργανα, για την εφαρμογή, εκτός της σφαίρας της άμεσης εφαρμογής του άρθρου 119, της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων που διατυπώνει το εν λόγω άρθρο.

Πράγματι, οι διακρίσεις εις βάρος των γυναικών υποκρύπτονται συχνά πίσω από τη

διάρθρωση των αμοιβών, την κατάταξη ή την περιγραφή της εργασίας, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού σε ορισμένους τομείς, για να μη γίνει λόγος για τις ανισότητες που γίνονται στα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσας και προαγωγής ή στις συνθήκες εργασίας γενικά.

Ο πίνακας των μελετών ή ερευνών που πραγματοποιήθηκαν σε κοινωνικό επίπεδο για να επιτευχθεί πλήρης εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών είναι σημαντικός.

Επιπλέον, βάσει του άρθρου 100, το Συμβούλιο εξέδωσε στις 10 Φεβρουαρίου 1975 μια οδηγία, που του υπέβαλε η Επιτροπή στις 14 Νοεμβρίου 1973, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών: «εταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών «για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία». Η οδηγία αυτή έχει ως στόχο να εξασφαλίσει την εναρμοσμένη και αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, γενικεύοντας ορισμένους κανόνες που σκοπό έχουν να εξασφαλίσουν μια ελάχιστη προστασία, ιδίως όσον αφορά τη δικαστική προστασία. Τα κράτη μέλη διέθεταν προθεσμία ενός έτους, που εξέπνευσε το Φεβρουάριο του 1976, για να συμμορφωθούν προς την οδηγία αυτή, και προθεσμία τριών ετών, που εκπνέει το Φεβρουάριο του 1978, για να υποβάλλουν έκθεση στην Επιτροπή σχετικά με την εφαρμογή της.

Η οδηγία αυτή πάντως δεν τροποποίησε το αρχικό περιεχόμενο του άρθρου 119. Μπορεί μόνο να λεχθεί — και επ' αυτού δεν υπάρχει καμία αμφιβολία — ότι διατάξεις θεσπιζόμενες βάσει του άρθρου 100 (προσέγγιση των νομοθεσιών) μπορούν να ευνοήσουν την καλύτερη εφαρμογή του άρθρου 119.

9. Βάσει των σκέψεων αυτών, μπορώ τώρα να προχωρήσω στην εξέταση του εθνικού νόμου που ενέβαλε σε αμφιβολίες το COUR DU TRAVAIL των Βρυξελλών.

Το άρθρο 14 του βασιλικού διατάγματος 40 της 24ης Οκτωβρίου 1967, που εκδόθηκε κατ' εφαρμογή του νόμου της 31ης Μαρτίου 1967 περί οικονομικής ανακάμψεως, ορίζει τα εξής:

«Σύμφωνα με το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, η οποία κυρώθηκε με το νόμο της 2ας Δεκεμβρίου 1957, κάθε εργαζόμενη μπορεί να προσφύγει ενώπιον του αρμοδίου δικαστηρίου ζητώντας την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων.»

Το δικαστήριο που υπέβαλε την αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως φαίνεται συνεπώς ότι φρονεί, σύμφωνα με την έκθεση που συνοδεύει το ανωτέρω διάταγμα, ότι η δυνατότητα ασκήσεως ενδίκου βοηθήματος με αίτημα να υποχρεωθεί ο εργοδότης να σεβαστεί «δικαίωμα συνδεόμενο με την αρχή της ισότητας των αμοιβών», παρέχεται στις εργαζόμενες μόνο από την 1η Ιανουαρίου 1968, ημερομηνία ενάρξεως της ισχύος του βασιλικού διατάγματος 40 (άρθρο 30).

Αλλά το γεγονός ότι οι βελγικές αρχές έκριναν σκόπιμο, για την καλύτερη εφαρμογή του άρθρου 119, να προβλέψουν ρητά ένα ένδικο βοήθημα υπέρ των εργαζομένων γυναικών δεν σημαίνει καθόλου ότι ελλείπει του μέτρου αυτού η αρχή που περιέχει το άρθρο 119 δεν θα παρείχε δικαίωμα στους ιδιώτες και ότι τέτοιο δικαίωμα υπάρχει μόνο υπό την προϋπόθεση και από τη στιγμή κατά την οποία η εσωτερική έννομη τάξη αναγνωρίζει την εν λόγω αρχή.

Το μέτρο που έλαβαν οι βελγικές αρχές δεν επηρεάζει κατά κανένα τρόπο το περιεχόμενο του άρθρου 119· αν δεχθούμε ότι το άρθρο 119, εντός ορισμένων ορίων, εφαρμόζεται άμεσα από την ημερομηνία εκπνοής του πρώτου σταδίου, πρέπει να αναγνωρίσουμε ότι οι πολίτες των αρχικών κρατών μελών μπορούσαν και μπορούν να το επικαλούνται από την ημερομηνία αυτή, υπό την επιφύλαξη των διατάξεων περί ασκήσεως ενδίκων βοηθημάτων ή περί παραγραφής του δικαιώματος.

Είναι αληθές ότι στο Βέλγιο ο βασιλέας αρνείται «συστηματικά» να καταστήσει υποχρεωτικές συλλογικές συμβάσεις που αντιβαίνουν προς την αρχή του άρθρου 119. Αλλά από τη στιγμή που η συλλογική σύμβαση μεταξύ της SABENA και των υπαλλήλων της δεν μπορούσε να υποβληθεί στο βασιλικό έλεγχο, το εμπόδιο το συνιστάμενο στην «αυτονομία της βουλήσεως των κοινωνικών εταίρων» και στην «ελευθερία των διαπραγματεύσεων και της συνάψεων συλλογικών συμβάσεων» δεν μπορούσε να υπερπηδηθεί κατά τον τρόπο αυτό. Αν κάποιος ήθελε να εξαλείψει ενδεχόμενες διακρίσεις περιλαμβανόμενες σε τέτοια σύμβαση, μπορούσε μόνο να προσφύγει — για να επαναλάβω τους όρους της συνοδευτικής εκθέσεως — στη «νομολογιακή δημιουργία». Αλλά η δημιουργία αυτή δεν χρειάζεται την άδεια ενός εσωτερικού νόμου, αλλά αποτελεί απλώς τη δικαστική έκφραση, στην εσωτερική έννομη τάξη, του «αμέσου αποτελέσματος» της κοινοτικής διατάξεως που πρόκειται να εφαρμοστεί.

Σε περίπτωση όπως η προκειμένη, δεν θεωρώ συνεπώς αναγκαία την έκδοση βασιλικού διατάγματος. Η αρχή που περιλαμβάνεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης εισήχθη στη βελγική έννομη τάξη όχι με το εν λόγω βασιλικό διάταγμα, αλλά με το νόμο περί κυρώσεως της Συνθήκης ΕΟΚ που εκδόθηκε στις 2 Δεκεμβρίου 1957.

Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, τα λαμβανόμενα μέτρα για την εκτέλεση κοινοτικής διατάξεως δεν μπορούν να διακυβεύσουν την ομοιόμορφη εφαρμογή της: «είναι αντίθετα προς τη Συνθήκη τα εκτελεστικά μέτρα που μπορούν να έχουν ως συνέπεια την παρεμπόδιση της άμεσης ισχύος των κοινοτικών κανονισμών και που μπορούν συνεπώς να διακυβεύσουν την ταυτόχρονη και ομοιόμορφη εφαρμογή τους εντός της Κοινότητας» (απόφαση της 7ης Φεβρουαρίου 1973, στην υπόθεση 39/72, Επιτροπή κατά Ιταλικής Δημοκρατίας, RACCOLTA 1973, σ. 113). Το υπό εξέταση εθνικό μέτρο μπορεί ίσως να είναι χρήσιμο για το μέλλον, αλλά δεν ήταν δυνατό να επηρεάσει το συγκεκριμένο περιεχόμενο της αρχής που διατυπώνεται στο άρθρο 119.

Φρονώ τελικά ότι μπορώ να προβώ στην ακόλουθη διαπίστωση: στα έξι αρχικά κράτη μέλη, μια εργαζόμενη μπορούσε από την 1η Ιανουαρίου 1962, βάσει του άρθρου 119 και μόνο, να προσφύγει ενώπιον δικαστηρίου για να αντισταχθεί σε κάθε παραβίαση της αρχής που διατυπώνεται στο άρθρο αυτό. Το βάσιμο της προσφυγής εξηρτάτο στη συνέχεια από το περιεχόμενο που θα αποδιδόταν στις έννοιες «αμοιβή» και «όμοια εργασία».

10. Ένα τελευταίο επιχείρημα κατά του «αμέσου αποτελέσματος» του άρθρου 119,

προβάλλεται από τις κυβερνήσεις του Ηνωμένου Βασιλείου και της Δημοκρατίας της Ιρλανδίας, οι οποίες επιδεικνύουν ιδιαίτερη ευαισθησία σ' αυτό που θα μπορούσε να αποκληθεί το «κόστος της ενέργειας».

Επιχειρήματα αυτού του είδους, έστω και αν είναι αξιοπρόσεκτα από άποψη σκοπιμότητας, δεν έχουν αποφασιστική σημασία από νομική άποψη. Το ίδιο το Δικαστήριο δεν έκρινε αναγκαίο να μεταβάλει την ερμηνεία του άρθρου 95 στην οποία είχε προβεί και η οποία προκάλεσε στη Γερμανία σωρεία προσφυγών και έφερε σε δυσχερή θέση τα φορολογικά δικαστήρια: «τέτοιο επιχείρημα — έκρινε το Δικαστήριο — δεν είναι καθαυτό ικανό να θέσει υπό αμφισβήτηση το βάσιμο της εν λόγω ερμηνείας» (απόφαση της 3ης Απριλίου 1968 στην υπόθεση 28/67, MOLKEREI-ZENTRALE WESTFALEN-LIPPE, RACCOLTA 1968, σ. 206).

Αφετέρου, δεδομένου ότι η άμεση ισχύς του άρθρου 119 αναγνωρίζεται όσον αφορά την καθαυτό αμοιβή που καταβάλλεται για όμοια εργασία, οι οικονομικές της επιπτώσεις, λαμβανομένων επίσης υπόψη των αποτελεσμάτων της παραγραφής στα διάφορα κράτη μέλη, δεν θα έπρεπε να φθάνουν σε υπερβολικά υψηλά επίπεδα.

Για όλους τους ανωτέρω λόγους, προτείνω στο Δικαστήριο να αποφανθεί ότι:

Στο μέτρο που πρόκειται για αμοιβή υπό στενή έννοια και για όχι απλώς παραπλήσια αλλά όμοια εργασία, το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ εισήγαγε από την 1η Ιανουαρίου 1962 στο εσωτερικό δίκαιο των αρχικών κρατών μελών της Κοινότητας την αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων, παρέχοντας το ίδιο απευθείας στους ενδιαφερόμενους εργαζόμενους δικαιώματα που τα εσωτερικά δικαστήρια οφείλουν να προασπίζουν, χωρίς η προστασία αυτή να εξαρτάται από την προηγούμενη θέσπιση εκτελεστικών διατάξεων, εθνικών ή κοινοτικών.