

DEFRENNE KATA SABENA

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
της 15ης Ιουνίου 1978 *

Στην υπόθεση 149/77,

που έχει ως αντικείμενο αίτηση του Cour de cassation του Βελγίου προς το Δικαστήριο, κατ' εφαρμογή του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, με την οποία το εν λόγω δικαστήριο ζητεί, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιόν του μεταξύ

Gabrielle Defrenne, πρώην αεροσυνοδού, κατοίκου Bruxelles-Jette,

και

Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, με έδρα τις Βρυξέλλες,

την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ,

συγκείμενο από τους H. Kutscher, πρόεδρο, M. Sørensen και G. Bosco, προέδρους τμήματος, A. M. Donner, J. Mertens de Wilmars, P. Pescatore, A. J. Mackenzie Stuart, A. O'Keefe και A. Touffait, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: F. Capotorti
γραμματέας: A. Van Houtte

εκδίδει την ακόλουθη

* Γλώσσα διαδικασίας: η γαλλική.

Απόφαση

(Το μέρος που περιέχει τα περιστατικά παραλείπεται)

Σκεπτικό

- 1 Με απόφαση της 28ης Νοεμβρίου 1977, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 12 Δεκεμβρίου του ίδιου έτους, το COUR DE CASSATION του Βελγίου υπέβαλε δυνάμει του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, προδικαστικό ερώτημα ως προς την έκταση εφαρμογής της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων, η οποία διατυπώνεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης.
- 2 Το ερώτημα αυτό ανέκυψε στο πλαίσιο αγωγής που άσκησε ενώπιον των βελγικών δικαστηρίων εργατικών διαφορών η ενάγουσα στην κύρια δίκη GABRIELLE DEFRENNE, πρώην αεροσυνοδός, κατά της βελγικής αεροπορικής εταιρίας SABENA, όταν απολύθηκε, σύμφωνα με τους όρους της συμβάσεως εργασίας της, όταν συμπλήρωσε το όριο ηλικίας των 40 ετών.
- 3 Η DEFRENNE άσκησε αρχικά, βάσει του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, αγωγή ενώπιον του δικαστηρίου εργατικών διαφορών των Βρυξελλών, με την οποία ζητούσε να καταδικαστεί η SABENA να της καταβάλει:
 - 1) αποζημίωση λόγω του ότι η ενάγουσα, ως εργαζομένη γυναικείου φύλου, υπέστη, στο θέμα της αμοιβής, δυσμενή διάκριση σε σχέση με τους συναδέλφους της του ανδρικού φύλου, οι οποίοι εκτελούν την ίδια εργασία ως ιπτάμενοι φροντιστές,
 - 2) συμπληρωματική αποζημίωση λόγω λήξεως της σταδιοδρομίας, ίση με τη διαφορά μεταξύ της αποζημίωσης που είχε πράγματι εισπράξει κατά την αποχώρησή της και της αποζημίωσης την οποία θα εισέπραττε ένας ιπτάμενος φροντιστής, 40 ετών και με την ίδια σειρά αρχαιότητας, κρινόμενος οριστικά ανίκανος προς υπηρεσία,
 - 3) αποζημίωση προς αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη στο θέμα της σύνταξης.
- 4 Με απόφαση της 17ης Δεκεμβρίου 1970, το δικαστήριο εργατικών διαφορών απέρριψε την αγωγή αυτή στο σύνολό της ως αβάσιμη.
- 5 Το δευτεροβάθμιο δικαστήριο εργατικών διαφορών των Βρυξελλών, κρίνοντας επί εφέσεως της ενάγουσας, επικύρωσε, με απόφαση της 23ης Απριλίου 1975 την πρωτοβάθμια απόφαση ως προς το δεύτερο και τρίτο αίτημα.

- 6 Το δευτεροβάθμιο δικαστήριο, προκειμένου να αποφανθεί επί του πρώτου αιτήματος, υπέβαλε στο Δικαστήριο δύο προδικαστικά ερωτήματα, τα οποία αποτελούν το αντικείμενο της απόφασης 43/75 της 8ης Απριλίου 1976 (RECUEIL, σ. 455).
- 7 Κατόπιν της προδικαστικής αυτής απόφασεως, το δευτεροβάθμιο δικαστήριο εργατικών διαφορών επιδίκασε στην εφεσείουσα, με απόφαση της 24ης Νοεμβρίου 1976, τις καθυστερούμενες αποδοχές που ζητούσε, ήτοι ποσό 12 716 βελγικών φράγκων πλέον τόκων και εξόδων.
- 8 Το COUR DE CASSATION επιληφθέν της αναιρέσεως που άσκησε η DEFRENNE κατά της απόφασης του δευτεροβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών όσον αφορά τα απορριφθέντα αιτήματα, υπέβαλε αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως προς το Δικαστήριο, δυνάμει του άρθρου 177 της Συνθήκης.
- 9 Υπενθυμίζεται επίσης ότι η DEFRENNE άσκησε επί του ιδίου θέματος προσφυγή ενώπιον του CONSEIL D'ÉTAT του Βελγίου, κατά του βασιλικού διατάγματος της 3ης Νοεμβρίου 1969, περί των συντάξεων του ιπτάμενου προσωπικού της πολιτικής αεροπορίας, με την οποία προσέβαλε, ειδικότερα, το κύρος της διάταξης εκείνης του διατάγματος, η οποία εξαιρεί από το εν λόγω καθεστώς τις αεροσυνοδούς.
- 10 Το CONSEIL D'ÉTAT υπέβαλε επίσης στο Δικαστήριο ερωτήματα ως προς την ερμηνεία του άρθρου 119 της Συνθήκης, τα οποία αποτελούν το αντικείμενο της απόφασης 80/70, της 25ης Μαΐου 1971 (RECUEIL σ. 445).
- 11 Το COUR DE CASSATION, προκειμένου να επιλύσει τα ζητήματα της διαφοράς που εκκρεμούν ενώπιόν του, υπέβαλε προδικαστικό ερώτημα, το οποίο περιλαμβάνει δύο σκέλη και στο οποίο πρέπει να δοθούν δύο διακεκριμένες απαντήσεις, αφενός όσον αφορά τον καθορισμό του πεδίου εφαρμογής του άρθρου 119 της Συνθήκης και, αφετέρου, ως προς το αν υπάρχει, ενδεχομένως, γενική αρχή του κοινοτικού δικαίου τείνουσα στην κατάργηση των διακρίσεων μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων στο θέμα των όρων απασχολήσεως και εργασίας πλην των καθ' αυτό αποδοχών.

Επί του πρώτου σκέλους του ερωτήματος ως προς την έκταση εφαρμογής του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ

- 12 Με το πρώτο σκέλος του ερωτήματος που υπέβαλε το COUR DE CASSATION ερωτάται αν η αρχή της ισότητας των αμοιβών που καθιερώνεται από το άρθρο 119 έχει την έννοια ότι απαιτείται, κατά γενικό τρόπο, ισότητα των όρων εργα-

σίας που ισχύουν για τους εργαζομένους άρρενες και θήλεις και, επομένως, αποτελεί δυσμενή διάκριση που απαγορεύεται από την ανωτέρω διάταξη, η παρεμβολή, στη σύμβαση εργασίας αεροσυνοδού, ρήτρας με την οποία ορίζεται ότι λήγει η σύμβαση όταν η εν λόγω εργαζομένη συμπληρώσει το 40ό έτος της ηλικίας της, ενώ είναι δεδομένο ότι οι συμβάσεις των αρρένων ιπταμένων φροντιστών, οι οποίοι εκτελούν την ίδια εργασία, δεν περιλαμβάνουν παρόμοιο όρο.

- 13 Κατά την ενάγουσα στην κύρια δίκη, το άρθρο 119 πρέπει να ερμηνεύεται ευρέως, υπό την έννοια ότι το άρθρο αυτό δεν αποτελεί παρά την ειδική υλοποίηση της γενικής αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων που ανευρίσκεται με διάφορες εκφράσεις στη Συνθήκη.
- 14 Ειδικότερα, κατά την ενάγουσα στην κύρια δίκη, η επίδικη ρήτρα της σύμβασης εργασίας των αεροσυνοδών, με την οποία καθορίζεται όριο ηλικίας 40 ετών, εμπίπτει στον κανόνα της απαγόρευσης των διακρίσεων του άρθρου 119, λόγω του ότι, αφενός, οι γυναίκες εργαζόμενες δεν μπορούν να λάβουν αποδοχές ίσες με τις αποδοχές των ανδρών εργαζομένων παρά μόνο υπό την προϋπόθεση ότι θα τηρηθεί απέναντί τους η ισότητα ως προς τους όρους εργασίας και, αφετέρου, το όριο ηλικίας που επιβάλλει η σύμβαση εργασίας των αεροσυνοδών έχει δυσμενείς χρηματικές συνέπειες στο θέμα της αποζημίωσης λόγω λήξεως της σταδιοδρομίας και στο θέμα της σύνταξης.
- 15 Το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119 πρέπει να καθορίζεται στο πλαίσιο του συστήματος των κοινωνικών διατάξεων της Συνθήκης που είναι συγκεντρωμένες στο κεφάλαιο που περιλαμβάνει τα άρθρα 117 και επόμενα.
- 16 Οι όροι απασχολήσεως και εργασίας αντιμετωπίζονται κατά γενικό τρόπο από τα άρθρα 117 και 118, με την προοπτική της εναρμονίσεως των κοινωνικών συστημάτων των κρατών μελών και της προσεγγίσεως των νομοθεσιών τους στον τομέα αυτό.
- 17 Η κατάργηση των διακρίσεων λόγω του φύλου των εργαζομένων αποτελεί αναμφισβήτητο μέρος αυτού του προγράμματος κοινωνικής και νομοθετικής πολιτικής, ορισμένα σημεία του οποίου καθορίστηκαν με το ψήφισμα του Συμβουλίου της 21ης Ιανουαρίου 1974 (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 11).
- 18 Από την αντίληψη επίσης αυτή εμπνέεται και η οδηγία του Συμβουλίου 76/207, 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 τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70).

- 19 Σε αντίθεση προς τις διατάξεις των άρθρων 117 και 118, οι οποίες έχουν ουσιαστικά προγραμματικό χαρακτήρα, το άρθρο 119, που περιορίζεται στο πρόβλημα των μισθολογικών διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων, αποτελεί ειδικό κανόνα, η εφαρμογή του οποίου συνδέεται με συγκεκριμένα δεδομένα.
- 20 Υπό τις συνθήκες αυτές, το πεδίο εφαρμογής του άρθρου αυτού δεν μπορεί να επεκταθεί σε στοιχεία της σχέσης εργασίας άλλα από εκείνα τα οποία αφορά ρητά.
- 21 Ειδικότερα, το γεγονός ότι ο προσδιορισμός ορισμένων όρων εργασίας — όπως ο καθορισμός ιδιαίτερου ορίου ηλικίας — μπορεί να έχει χρηματικές συνέπειες, δεν αποτελεί επαρκή λόγο ώστε να εφαρμόζεται στους όρους αυτούς το άρθρο 119, το οποίο στηρίζεται στη στενή σχέση που υπάρχει μεταξύ της φύσεως της παρεχόμενης εργασίας και του ύψους του μισθού.
- 22 Τα ανωτέρω ισχύουν και για τον πρόσθετο λόγο ότι το κριτήριο αναφοράς που αποτελεί τη βάση του άρθρου 119 — δηλαδή ο όμοιος χαρακτήρας της εργασίας που παρέχουν οι εργαζόμενοι του ενός ή του άλλου φύλου — είναι παράγοντας ως προς τον οποίο υπάρχει, καθ' υπόθεση, ισότητα μεταξύ όλων των εργαζομένων, ενώ κατά την εκτίμηση των άλλων όρων απασχολήσεως και εργασίας υπεισέρχονται, από διαφόρων απόψεων, παράγοντες που συνδέονται με το φύλο των εργαζομένων, δεδομένου ότι λαμβάνονται υπόψη στοιχεία που αφορούν την ιδιαίτερη θέση της γυναίκας στη διαδικασία της εργασίας.
- 23 Επομένως, το γράμμα του άρθρου 119 δεν μπορεί να διευρυνθεί σε σημείο που, αφενός, να διακινδυνεύει η άμεση εφαρμογή, την οποία πρέπει να γίνει δεκτό ότι έχει η διάταξη αυτή στον τομέα της, και, αφετέρου, να επεμβαίνει σε περιοχή η οποία επιφυλάσσεται, σύμφωνα με τα άρθρα 117 και 118, στην εκτίμηση των αρχών που αναφέρονται στα άρθρα αυτά.
- 24 Στο πρώτο σκέλος του ερωτήματος προσήκει, επομένως, η απάντηση ότι το άρθρο 119 της Συνθήκης δεν μπορεί να ερμηνευτεί υπό την έννοια ότι, εκτός από την ισότητα των αμοιβών, θεσπίζει επίσης και ισότητα των λοιπών όρων εργασίας που ισχύουν για τους εργαζομένους άρρενες και θήλειες.

Επί του δευτέρου σκέλους του ερωτήματος, ως προς την ύπαρξη γενικής αρχής απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω φύλου στο θέμα των όρων απασχολήσεως και εργασίας

- 25 Με το δεύτερο σκέλος του ερωτήματος ερωτάται αν, εκτός από τις ειδικές διατάξεις του άρθρου 119, υπάρχει στο κοινοτικό δίκαιο γενική αρχή η οποία να

απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου στο θέμα των όρων απασχολήσεως και εργασίας των ανδρών και γυναικών εργαζομένων.

- 26 Το Δικαστήριο έχει ήδη κατ' επανάληψη τονίσει ότι ο σεβασμός των θεμελιωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου αποτελεί μέρος των γενικών αρχών του κοινοτικού δικαίου, την τήρηση του οποίου έχει ως αποστολή να διασφαλίζει.
- 27 Δεν μπορεί να υπάρξει αμφιβολία ότι η κατάργηση των διακρίσεων που στηρίζονται στο φύλο αποτελεί μέρος των θεμελιωδών αυτών δικαιωμάτων.
- 28 Τις ίδιες αντιλήψεις, εξάλλου, απηχεί ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης της 18ης Νοεμβρίου 1961, καθώς και η Σύμβαση III του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας, περί των διακρίσεων σε θέματα απασχολήσεως και επαγγέλματος, της 25ης Ιουνίου 1958.
- 29 Σημειώνεται σχετικά ότι το Δικαστήριο, με τις αποφάσεις 20/71, SABBATINI-BERTONI, της 7ης Ιουνίου 1972 (RECUEIL, σ. 345) και 21/74, AIROLA, της 20ής Φεβρουαρίου 1975 (RECUEIL, σ. 221), αναγνώρισε την ανάγκη διασφάλισης της ισότητας, στο θέμα των όρων εργασίας, μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων που απασχολούνται από την ίδια την Κοινότητα, στο πλαίσιο του κατονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων.
- 30 Αντιθέτως, όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις που υπάγονται στο εθνικό δίκαιο, η Κοινότητα, κατά το χρόνο συντελέσεως των πραγματικών περιστατικών που υποβλήθηκαν στην κρίση των βελγικών δικαστηρίων, δεν είχε καθόλου αναλάβει τον έλεγχο και τη διασφάλιση της τήρησης της αρχής της ισότητας μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων σε άλλα θέματα όρων εργασίας πλην των αμοιβών.
- 31 Όπως σημειώθηκε πιο πάνω, δεν υπήρχαν τότε, στο πλαίσιο του κοινοτικού δικαίου, παρά μόνο οι προγραμματικού χαρακτήρα διατάξεις που διατυπώνονται στα άρθρα 117 και 118 της Συνθήκης, και οι οποίες αφορούν τη γενική ανάπτυξη της κοινωνικής ευημερίας, ιδίως όσον αφορά τους όρους απασχολήσεως και εργασίας.
- 32 Από τις πιο πάνω σκέψεις έπεται ότι η κατάσταση που υποβλήθηκε στην κρίση των βελγικών δικαστηρίων υπόκειται στις διατάξεις και τις αρχές του εσωτερικού και του διεθνούς δικαίου που ισχύουν στο κράτος μέλος αυτό.

- 33 Επομένως, στο δεύτερο σκέλος του ερωτήματος προσήκει η απάντηση ότι κατά το χρόνο συντελέσεως των πραγματικών περιστατικών που προκάλεσαν τη διαφορά της κύριας δίκης, δεν υπήρχε, όσον αφορά τις σχέσεις εργασίας που υπάγονται στο εσωτερικό δίκαιο, κανόνας κοινοτικού δικαίου, ο οποίος να απαγορεύει τις διακρίσεις μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων σε άλλα θέματα όρων εργασίας πλην των αμοιβών, το οποίο ρυθμίζεται από το άρθρο 119 της Συνθήκης.

Για τους λόγους αυτούς,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ,

κρίνοντας επί του ερωτήματος που του υπέβαλε το Cour de cassation του Βελγίου με απόφαση της 28ης Νοεμβρίου 1977, αποφαινεται:

Το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ δεν μπορεί να ερμηνευτεί υπό την έννοια ότι, εκτός από την ισότητα των αμοιβών, θεσπίζει επίσης και ισότητα των λοιπών όρων εργασίας που ισχύουν για τους εργαζομένους άρρενες και θήλειες.

Κατά το χρόνο συντελέσεως των πραγματικών περιστατικών που προκάλεσαν τη διαφορά της κύριας δίκης, δεν υπήρχε, όσον αφορά τις σχέσεις εργασίας που υπάγονται στο εσωτερικό δίκαιο, κανόνας κοινοτικού δικαίου, ο οποίος να απαγορεύει τις διακρίσεις μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων σε άλλα θέματα όρων εργασίας πλην των αμοιβών, το οποίο ρυθμίζεται από το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ.

Kutscher

Sørensen

Bosco

Donner

Mertens de Wilmars

Pescatore

Mackenzie Stuart

O'Keefe

Touffait

Δημοσιεύτηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 15 Ιουνίου 1978.

Ο γραμματέας
A. Van Houtte

Ο Πρόεδρος
H. Kutscher