

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
CARL OTTO LENZ

της 14ης Ιουλίου 1993 *

*Κύριε Πρόεδρε,
Κύριοι δικαστές,*

A Εισαγωγή

1. Η αίτηση για την έκδοση προδικαστικής απόφασης που υποβλήθηκε στην υπόθεση αυτή από το Court of Appeal αφορά την ερμηνεία και την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών που καθιερώνει το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ. Το παραπέμπον δικαστήριο συνόψισε τα περιστατικά που ασκούν επιρροή ως εξής:

«1. Η ενάγουσα ασκεί το επάγγελμα της λογοθεραπεύτριας και επιτελεί μία συγκεκριμένη εργασία Α· όλο σχεδόν το προσωπικό που ασκεί το εν λόγω επάγγελμα υπό τη διεύθυνση του εργοδότη Χ αποτελείται από γυναίκες, όλα δε σχεδόν τα άτομα που επιτελούν την εργασία Α είναι γυναίκες.

2. Το άτομο που αναφέρεται προς σύγκριση είναι άνδρας που ασκεί το επάγγελμα του φαρμακοποιού και επιτελεί μία εργασία Β· η πλειοψηφία του προσωπικού που ασκεί το επάγγελμα αυτό υπό τη διεύθυνση του εργοδότη Χ είναι γυναίκες, όμως η πλειοψηφία των ατόμων τα οποία επιτελούν την εργασία Β είναι άνδρες.

3. Οι εργασίες Α και Β είναι διαφορετικές, θεωρούνται όμως στο πλαίσιο της παρούσας

δίκης ως ίσης αξίας όσον αφορά τις απαιτήσεις που έχει ο εργοδότης από τον εργαζόμενο.

4. Οι εργαζόμενοι που επιτελούν την εργασία Β αμοιβονται περισσότερο από εκείνους που επιτελούν την εργασία Α.

5. Τα μισθολόγια για τα δύο επαγγέλματα (περιλαμβανομένων των μισθολογίων που αφορούν τις εργασίες Α και Β) καθορίζονται με συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ του εργοδότη και των αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων.

6. Η ίδια συνδικαλιστική οργάνωση (και ο ίδιος εκπρόσωπος της συνδικαλιστικής οργάνωσης) εκπροσωπεί τους δύο επαγγελματικούς κλάδους. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις όσον αφορά τις αποδοχές των λογοθεραπευτών (περιλαμβανομένων όσων επιτελούν την εργασία Α) διεξάγονται χωριστά και ανεξάρτητα από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις που αφορούν τους φαρμακοποιούς (περιλαμβανομένων των υπαλλήλων που επιτελούν την εργασία Β).

7. Όπως δέχθηκε το δικαστήριο της ουσίας δεν υπήρξε δυσμενής μεταχείριση μεταξύ των φύλων, άμεση ή έμμεση, ηθελημένη ή αθέλητη, όσον αφορά τον τρόπο διεξαγωγής των συλλογικών διαπραγματεύσεων (εξεταζόμενων χωριστά) ή όσον αφορά τις ρυθμίσεις σχετικά με την πρόσβαση στα δύο αυτά

* Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γερμανική.

επαγγέλματα ή τις δυνατότητες μεταθέσεων και προαγωγών.

8. Παρά την έλλειψη δυσμενών διακρίσεων, όπως αναφέρεται ανωτέρω στην παράγραφο 7, το σύστημα των χωριστών συλλογικών διαπραγματεύσεων για τους δύο επαγγελματικούς κλάδους είχε και έχει δυσμενή αποτελέσματα σε βάρος των γυναικών, καθόσον οι επιτελούντες την εργασία Α (που είναι όλοι σχεδόν γυναίκες) λαμβάνουν λιγότερες αποδοχές από τους επιτελούντες την εργασία Β (που είναι κυρίως άνδρες), παρά το γεγονός ότι η εργασία των πρώτων είναι ίσης αξίας προς εκείνη των τελευταίων.

9. Ο εργοδότης απέδειξε ότι σημαντικό μέρος, αλλά όχι το σύνολο, της διαφοράς μεταξύ των αποδοχών για τις εργασίες Α και Β δικαιολογείται αντικειμενικά λόγω της ελλείψεως ειδικευμένων φαρμακοποιών.»

2. Εν συνεχεία, το παραπέμπον δικαστήριο υποβάλλει στο Δικαστήριο τα εξής ερωτήματα:

«Ερώτημα 1

Υποχρεώνει τον εργοδότη η θεσπιζόμενη στο άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης αρχή περί ισότητας των αμοιβών να δικαιολογεί αντικειμενικά τη διαφορά των αποδοχών μεταξύ της εργασίας Α και της εργασίας Β;

Ερώτημα 2

Αν η απάντηση στο ερώτημα 1 είναι καταφατική, αποτελεί για τον εργοδότη επαρκή δικαιολογία, όσον αφορά τη διαφορά των αποδοχών, το γεγονός ότι οι αποδοχές για τις εργασίες Α και Β καθορίστηκαν, αντίστοιχα, με διαφορετικές συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι οποίες, εξεταζόμενες

χωριστά, δεν εισάγουν διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων και δεν θέτουν σε μειονεκτική θέση τις γυναίκες λόγω του φύλου τους;

Ερώτημα 3

Αν ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι ενίοτε υπάρχει σοβαρή έλλειψη ικανών υποψηφίων για την εργασία Β και ότι καταβάλλει υψηλότερη αμοιβή στους επιτελούντες την εργασία αυτή για να τους προσελκύσει στην εργασία Β, παράλληλα δε αποδεικνύεται ότι μόνο ένα μέρος της διαφοράς των αποδοχών μεταξύ των εργασιών Α και Β οφείλεται στην ανάγκη προσελκύσεως ικανών υποψηφίων στην εργασία Β,

α) δικαιολογείται αντικειμενικά το σύνολο της διαφοράς μεταξύ των αποδοχών ή

β) δικαιολογείται αντικειμενικά μόνο το μέρος της διαφοράς το οποίο οφείλεται στην ανάγκη προσελκύσεως ικανών υποψηφίων στην εργασία Β ή

γ) πρέπει ο εργοδότης να εξισώσει τις αποδοχές για τις εργασίες Α και Β λόγω του ότι απέτυχε να δικαιολογήσει αντικειμενικά το σύνολο της διαφοράς;»

3. Όπως προκύπτει από την έκθεση ακροατηρίου, οι διάδικοι διατύπωσαν σχετικές παρατηρήσεις¹. Οι λεπτομέρειες ως προς τα περιστατικά, όπως προκύπτουν από τις παρατηρήσεις των διαδίκων, καθώς και οι απόψεις που αυτοί εξέθεσαν δεν επαναλαμβάνονται πιο κάτω παρά μόνον κατά το μέτρο που απαιτείται προς στήριξη της επιχειρηματολογίας.

1 — Βλ. συναφώς, έκθεση ακροατηρίου, σ. 6 επ.

Β Λήψη θέσεως

Προκαταρκτικές παρατηρήσεις

4. Το παραπέμπον δικαστήριο απέκλεισε ρητά την υπαρξη άμεσης ή έμμεσης διακρίσεως βασιζόμενη στο φύλο. Με την επιχειρηματολογία τους, φαίνεται ότι οι διάδικοι αποδέχονται το νομικό πλαίσιο της έμμεσης διακρίσεως. Από τον τρόπο με τον οποίο το Court of Appeal περιγράφει τα περιστατικά που ασκούν επιρροή, φαίνεται ότι το δικαστήριο της ουσίας δεν θεώρησε ως αποδειχθείσα την υπαρξη άμεσης δυσμενούς διακρίσεως, ηθελημένης ή όχι, ούτε την υπαρξη έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως, ηθελημένης ή όχι. Δεν είναι δυνατό να διαπιστωθεί με βεβαιότητα αν το παραπέμπον δικαστήριο, επιληφθέν της διαφοράς αιτήσει της εκκαλούσας της κύριας δίχης, περιόρισε το αντικείμενο της διαφοράς σε ορισμένες μορφές δυσμενούς διακρίσεως. Για να εκτιμηθεί η υπόθεση, επιβάλλεται να ληφθεί ως σημείο αφετηρίας η εξακρίβωση των περιστατικών στην οποία προέβη το παραπέμπον δικαστήριο, εξακρίβωση η οποία είναι καθοριστική για το Δικαστήριο.

Η υπόθεση ως προς την ίση αξία των σχετικών καθηκόντων

5. Το Δικαστήριο υποχρεούται επίσης να εκινήσει από την υπόθεση που έθεσε το παραπέμπον δικαστήριο κατά την οποία τα καθήκοντα Α και Β πρέπει να θεωρηθούν ως ίσης αξίας για τις ανάγκες της υποθέσεως. Για να στοιχειοθετείται δυσμενής διάκριση βασιζόμενη στο φύλο στον τομέα των αποδοχών, η υπαρξη όμοιας εργασίας ή εργασίας στην οποία αποδίδεται ίση αξία — κατά την έννοια του άρθρου 1 της οδηγίας 75/117² που υλοποιεί συναφώς την αρχή της ισότητας των αμοιβών η οποία θεσπίζεται

2 — Οδηγία του Συμβουλίου της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42).

με το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ —³, είναι θεμελιώδους σημασίας.

6. Το γεγονός ότι όμοια εργασία ή εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία συνιστά ουσιώδες μέρος του βάρους αποδείξεως που υπέχει κάθε πρόσωπο το οποίο επικαλείται δυσμενή διάκριση στον τομέα των αποδοχών, αποτελεί επίσης την πηγή των αμφιβολιών της Κυβερνήσεως της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας ως προς το τεκμήριο της ίσης αξίας των προς σύγκριση δραστηριοτήτων.

7. Το γεγονός ότι το παραπέμπον δικαστήριο, όπως και τα δικαιοδοτικά όργανα που είχαν επιληφθεί της υποθέσεως προηγουμένως, εκκίνησαν από την υπόθεση της ίσης αξίας των προς σύγκριση δραστηριοτήτων, είναι αποτέλεσμα των διαδικαστικών δυνατοτήτων που προσφέρει η εθνική έννομη τάξη. Η εκτίμηση της ίσης αξίας δύο δραστηριοτήτων μπορεί, ενδεχομένως, να συνεπάγεται δαπανηρή έκθεση πραγματογνωμοσύνης. Η εξέταση αυτού του πραγματικού ζητήματος μπορεί, σύμφωνα με τους εσωτερικούς δικονομικούς κανόνες των κρατών μελών, να εγκαταλειφθεί προκειμένου να εξεταστούν τα νομικά ζητήματα.

Συγκρίσιμος χαρακτήρας των καθηκόντων

8. Στο πλαίσιο της παρούσας διαδικασίας, προβλήθηκε ο ισχυρισμός ότι η εθνική έννομη τάξη παρέχει τη δυνατότητα εξακρίβωσης της ίσης αξίας των διαφόρων δραστηριοτήτων που ασκούνται μέσα σε μια επιχείρηση ή, εν πάσει περιπτώσει, υπό τις εντολές του ίδιου εργοδότη, καθόσον το δικαστήριο δεν μπορεί να αρνηθεί να εξετάσει τον συγκρίσιμο χαρακτήρα των καθηκόντων παρὰ μόνον αν τα καθήκοντα αυτά προφανώς δεν συγκρίνονται.

3 — Πράξη απόφαση της 31ης Μαρτίου 1981, 96/80, Jenkins (Συλλογή 1981, σ. 911, σελήνη 22).

9. Η επιφύλαξη της Γερμανικής Κυβερνήσεως ότι δεν είναι δυνατό και δεν πρέπει να συγκρίνονται παρά μόνον συγκρίσιμες πραγματικές καταστάσεις πρέπει να ληφθεί υπόψη, αφενός, για να επιτραπεί η μελέτη του συγκρίσιμου χαρακτήρα και, αφετέρου, στο πλαίσιο της ίδιας της συγκριτικής εξέτασης.

10. Υπό τις περιστάσεις της προκειμένης υποθέσεως, δεν μπορεί να εκινήσει κανείς από την ιδέα ότι οι δραστηριότητες για τις οποίες γίνεται λόγος προφανώς δεν συγκρίνονται. Στη διαδικασία της κύριας δίκης, δεν πρόκειται να συγκριθούν αφηρημένα οι δραστηριότητες των μελών δύο επαγγελματικών κατηγοριών, δηλαδή των ειδικών ορθοφωνίας, αφενός, και των φαρμακοποιών, αφετέρου, αλλά να συγκριθούν ορισμένες δραστηριότητες οι οποίες εξειδικεύονται με τον προσδιορισμό των συγκεκριμένων προσώπων που ασκούν τις δραστηριότητες αυτές. Τα προς σύγκριση καθήκοντα, εκτός του ότι περιλαμβάνονται σε μιά επαγγελματική ομάδα, χαρακτηρίζονται επίσης από άλλα ουσιώδη στοιχεία, όπως η θέση στην ιεραρχία, τα προσόντα του διευθύνοντος, η ευθύνη κ.λπ., εφόσον σαφώς πρόκειται να συγκριθούν διευθυντικές θέσεις. Τέτοιες συγκρίσεις είναι άλλωστε συνήθεις κατά την κατάταξη σε κατηγορίες στη δημόσια διοίκηση, είτε πρόκειται για πολιτικούς είτε για στρατιωτικούς υπαλλήλους.

11. Υπό τις περιστάσεις αυτές, η πραγματική υπόθεση του παραπέμποντος δικαστηρίου δεν μπορεί να θεωρηθεί ως καταχρηστική. Σε καμιά περίπτωση δεν εκφράζει επιπόλαια συμπεριφορά κατά την εξέταση — η οποία πρέπει να γίνει με φροντίδα — των συστατικών στοιχείων της δυσμενούς διακρίσεως στον τομέα των αποδοχών.

12. Εξάλλου, επειδή απόκειται καταχρήν στην εξουσία του παραπέμποντος δικαστηρίου να εξετάσει τη σκοπιμότητα υποβολής

προδικαστικού ερωτήματος προς έκδοση της αποφάσεως στη διαφορά που εκκρεμεί ενώπιόν του⁴ και τίποτα δεν επιτρέπει να συναχθεί το συμπέρασμα ότι η αρμοδιότητα αυτή ασκήθηκε καταχρηστικά⁵, το Δικαστήριο δεν μπορεί να απομακρύνεται από τα στοιχεία που παρέχει το παραπέμπον δικαστήριο με την αίτηση προς έκδοση προδικαστικής αποφάσεως, που προσδιορίζει το πραγματικό και νομικό πλαίσιο των ερωτημάτων στα οποία το Δικαστήριο οφείλει να απαντήσει⁶.

Επί του πρώτου ερωτήματος⁷

Προκαταρκτικές παρατηρήσεις

13. Το πρώτο προδικαστικό ερώτημα αφορά το βάρος αποδείξεως σε διαφορά σχετική με δυσμενή διάκριση στον τομέα των μισθών. Η απόδειξη, από τους διαδίκους, στη διαφορά που αναφέρεται στη δυσμενή διάκριση βασιζόμενη στο φύλο στον τομέα των αποδοχών, είναι κατά το μάλλον ή ήττον δυσχερής αναλόγως του αν πρόκειται για άμεση ή έμμεση διάκριση. Όσον αφορά τα θεμελιώδη κριτήρια διαχωρισμού μεταξύ των δύο αυτών μορφών διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο και τους σχετικούς όρους αποδείξεως, παραπέμπω στις προτάσεις μου στην υπόθεση 109/88⁸.

14. Η περιγραφή των περιστατικών της διαφοράς της κύριας δίκης δεν επιτρέπει να

4 — Απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 1978, 83/78, Redmond (Συλλογή τόμος 1978, σ. 739)· απόφαση της 6ης Οκτωβρίου 1982, 283/81, Cifit (Συλλογή 1982, σ. 3415).

5 — Απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 1990, C-231/89, Gmurzynska-Bscher (Συλλογή 1990, I-4003, σκέψη 15 επ.).

6 — Απόφαση της 26ης Ιανουαρίου 1993, συνεδικασθείσες υποθέσεις C-320/90, C-321/90 και C-322/90, Telemarsicabruzzo Spt (Συλλογή 1993, σ. I-393, σκέψη 6).

7 — Βλ. έκθεση ακροατηρίου σ. 4.

8 — Προτάσεις της 31ης Μαΐου 1989 στην υπόθεση 109/88, Danfoss, επί της οποίας ειδόθημε η απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Οκτωβρίου 1989. (Συλλογή 1989, σ. 3199, ειδικότερα σ. 3209, παράγραφοι 25 επ.).

διαπιστωθεί σαφώς αν πρόκειται για περίπωση άμεσης ή έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως. Το βασικό νομικό πλαίσιο καθορίζεται από το ότι το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και οι διατάξεις των οδηγιών που εκδόθηκαν προς εφαρμογή του⁹, όπως ερμηνεύτηκαν και εφαρμόστηκαν από τη νομολογία του Δικαστηρίου, απαγορεύουν κάθε μορφή δυσμενούς διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο στον τομέα των αμοιβών¹⁰. Η δυσμενής διάκριση στον τομέα των αμοιβών, βασιζόμενη στο φύλο, έχει αρκετές διαφορετικές μορφές και η κατάνοσή τους μπορεί να αποτελέσει νομικό πρόβλημα. Για την ένταξή τους στις υφιστάμενες νομικές κατηγορίες, η νομολογία χρησιμοποιεί τις έννοιες της άμεσης και της έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως. Η δημιουργία εννοιών στο πλαίσιο αυτό δεν πρέπει σε καμιά περίπτωση να νοείται ως αποκλεισμός ορισμένων μορφών δυσμενούς διακρίσεως λόγω φύλου. Ένα βλέμμα επί της έννοιας αυτής στο βρετανικό δίκαιο, όπως αυτή εμφανίζεται στην παρούσα διαδικασία, το επιβεβαιώνει. Όταν, στο πλαίσιο αυτό, γίνεται λόγος για άμεση δυσμενή διάκριση — ηθελημένη ή όχι — και για έμμεση δυσμενή διάκριση — ηθελημένη ή όχι —, αυτό αποδεικνύει ότι για το ίδιο φαινόμενο υπάρχουν τέσσερις πιθανές νομικές κατηγορίες.

15. Η δημιουργία εννοιών έχει ως στόχο τον εντοπισμό των μεθόδων δυσμενούς διακρίσεως έναντι των γυναικών στην επαγγελματική ζωή και όχι, για παράδειγμα, να παρε-

μποδίσει ακόμα πιο πολύ τα μέσα ένδικης προστασίας κατά των δυσμενών διακρίσεων λόγω φύλου στον τομέα των μισθών. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο δεν πρέπει να λαμβάνεται ως αφετηρία η τυπική άποψη όταν γίνεται κατάταξη των μορφών υπό τις οποίες όντως εμφανίζεται η δυσμενής διάκριση έναντι των γυναικών στην επαγγελματική ζωή. Σύμφωνα με τον σημερινό προσανατολισμό της νομολογίας του Δικαστηρίου η οποία συνδέεται προς το αποτέλεσμα¹¹, θα πρέπει να ακολουθείται μια πραγματιστική οδός.

16. Με την απόφασή του στην υπόθεση 109/88, Danfoss, το Δικαστήριο δεν βασίστηκε, για παράδειγμα, σε καμιά από τις έννοιες που είχαν χρησιμοποιηθεί μέχρι τότε στη νομολογία για τη δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, αλλά έδωσε απάντηση διατυπωθείσα κατά τρόπο γενικό στο ερώτημα που είχε υποβληθεί σχετικά με το βάρος αποδειξέως, μολονότι η περίπτωση αυτή δημιουργεί σοβαρές αμφιβολίες ως προς το ζήτημα αν επρόκειτο για άμεση ή έμμεση δυσμενή διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

17. Η συγκεκριμένη περίπτωση συνιστά σαφές παράδειγμα των δυσχερειών που συνεπάγεται η κατάταξη ενός πραγματικού φαινομένου σε μια από τις υφιστάμενες έννοιες, ενώ το απότέλεσμα είναι αμοιβή προφανώς χαμηλότερη για τη γυναίκα σε σχέση με τον άντρα για εργασία ίσης αξίας υπό τις εντολές του ίδιου εργοδότη.

18. Στην εξέταση που θα ακολουθήσει επιβάλλεται, ωστόσο, να ληφθούν ως αφετηρία οι έννοιες τις οποίες ανέπτυξε το Δικαστήριο μέχρι τώρα.

9 — Βλ. ειδικότερα, το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117 και το άρθρο 2 της οδηγίας 76/207 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 πρόωθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70).

10 — Στην προγενέστερη νομολογία του Δικαστηρίου υπήρχαν τουλάχιστον αμφιβολίες αν τόσο οι άμεσες δυσμενείς διακρίσεις, όσο και οι έμμεσες, εμπίπτουν στον τομέα της απευθείας εφαρμογής του άρθρου 119 της Συνθήκης. Πρβλ. απόφαση της 8ης Απριλίου 1976, 43/75, Defrenne (Συλλογή τόμος 1976, σ. 175, σκέψη 23) και απόφαση της 27ης Μαρτίου 1980, 129/79, Smith (Συλλογή τόμος 1980/1, σ. 645, σκέψη 15). Από της εκδόσεως των αποφάσεων της 11ης Μαρτίου 1981 και της 31ης Μαρτίου 1981, 69/80, Worringham και Humphreys (Συλλογή 1981, σ. 767, σκέψη 23) και 96/80 (παρεπιθέσα, σκέψη 17), το Δικαστήριο θεωρεί επίσης την έμμεση δυσμενή διάκριση ως εμπίπτουσα σαφώς στο άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ.

11 — Υποχρέωση αποτελέσματος του άρθρου 119 της Συνθήκης, πρβλ. απόφαση της 8ης Απριλίου 1976 (43/75, παρεπιθέσα), απόφαση της 13ης Ιουλίου 1989, 171/88, Rinner Kühn (Συλλογή 1989, σ. 2743, σκέψη 9), καθώς και τη νομολογία ως προς την έμμεση δυσμενή διάκριση: απόφαση της 31ης Μαρτίου 1981 (96/80, παρεπιθέσα), απόφαση της 13ης Μαΐου 1986, 170/84, Bilka (Συλλογή 1986, σ. 1607), απόφαση της 27ης Ιουνίου 1990, C-33/89, Kowalska (Συλλογή 1990, I-2591), απόφαση της 7ης Φεβρουαρίου 1991, C-184/89, Nimz (Συλλογή 1991, σ. I-297) και απόφαση της 4ης Ιουνίου 1992, C-360/90, Büdel (Συλλογή 1992, σ. I-3591).

Το βάρος αποδείξεως σε περίπτωση άμεσης δυσμενούς διακρίσεως

19. Στις περιπτώσεις άμεσης διακρίσεως είναι αναγκαία και επαρκής η συγκεκριμένη σύγκριση μεταξύ της αμοιβής μιας υπαλλήλου και ενός υπαλλήλου, οι οποίοι εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας στον ίδιο εργοδότη. Η αιτούσα πρέπει να αναφέρει ενώπιον του δικαστηρίου προς σύγκριση έναν άνδρα εργαζόμενο στην ίδια επιχείρηση ο οποίος έχει την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας και ο οποίος έχει καλύτερες αποδοχές ¹².

20. Επειδή, εξ ορισμού, σε περίπτωση άμεσης δυσμενούς διακρίσεως το φύλο είναι η αιτία της χαμηλότερης αμοιβής ή της χειρότερης μεταχειρίσεως, πρέπει επίσης να υπάρχει σχέση αιτιώδους συναφείας μεταξύ του φύλου και της χαμηλότερης αμοιβής.

21. Μπορεί να τεθεί το ερώτημα αν η αιτούσα πρέπει επίσης να αποδείξει αυτή τη σχέση αιτιώδους συναφείας. Όπως δείχνει το παράδειγμα της μη συνειδητής ή μη ηθελημένης άμεσης δυσμενούς διακρίσεως, μπορεί κάλλιστα να υπάρχουν μορφές άμεσης δυσμενούς διακρίσεως λόγω φύλου χωρίς στη σύμβαση εργασίας, στις μισθολογικές κλίμακες ή στη συλλογική σύμβαση να αναφέρεται ρητά το φύλο ως κριτήριο υψηλότερης ή χαμηλότερης αμοιβής. Η δημιουργία αυτής της κατηγορίας φωτίζει το γεγονός ότι η δυσμενής διάκριση δεν πρέπει να ήταν ηθελημένη.

12 — Σε περίπτωση άμεσης δυσμενούς διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο, η απάντηση συγκρίσεως με άνδρα εργαζόμενο μπορεί ακόμη και να περιτύχει. Πβλ. απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 1990, C-177/88, Dekker (Συλλογή 1990, σ. 1-3941, σκέψη 17 επ.).

22. Το γεγονός ότι ορισμένες κατηγορίες μισθών ή αποδοχών επιφυλάσσονται σε ορισμένα καθήκοντα μπορεί να έχει ευθέως αποτελέσματα εισάγοντα διακρίσεις. Εν προκειμένω, θα αναφέρω μόνον το κλασικό παράδειγμα μιας δυσχερούς χειρονακτικής εργασίας, η οποία απαιτεί μεγάλη μυϊκή δύναμη, σε σχέση με εργασία η οποία απαιτεί μεγάλη επιδεξιότητα ¹³. Αυτό το κριτήριο διαχωρισμού ως προς την αμοιβή μπορεί να συνεπάγεται άμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου. Για να εμποδιστεί μια τέτοια διάκριση, έχει περιληφθεί ρητά στο άρθρο 1 της οδηγίας 75/117 το κριτήριο της *εργασίας ίσης αξίας* ¹⁴. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο, ελέγχοντας την εφαρμογή της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο, η Επιτροπή προσέδωσε μεγάλη σημασία στο ότι το κριτήριο της εργασίας ίσης αξίας πρέπει να επαναλαμβάνεται στις νομικές διατάξεις των κρατών μελών, υποστηριχθείσα προς τούτο πλήρως από το Δικαστήριο ¹⁵.

23. Το γεγονός ότι γι' αυτή τη μορφή άμεσης μισθολογικής διακρίσεως δεν λαμβάνεται ρητά ως βάση το φύλο του υπαλλήλου, μια υπάλληλος που απαιτεί ίση αμοιβή βρίσκεται αποπλισμένη όταν πρόκειται ν' αποδείξει τη σχέση αιτιώδους συναφείας μεταξύ του φύλου της και της χαμηλότερης αμοιβής που λαμβάνει.

24. Η απόδειξη δεν μπορεί να συνίσταται ούτε στη διαπίστωση ότι ελλείπουν άλλοι λόγοι άνισης μεταχειρίσεως. Αυτό θα ισοδυναμούσε με αρνητική απόδειξη η οποία, καταρχήν, δεν μπορεί να ζητείται. Για τους λόγους αυτούς, όταν πρόκειται να αποδειχθούν όλα τα αντικειμενικά στοιχεία της

13 — Πβλ. όσον αφορά τις διαφοροποιήσεις που έγιναν δεκτές στην κλίμακα των μισθών και ως προς το μη εισάγον διακρίσεις σύστημα κατατάξεως σε μια μισθολογική κατηγορία, απόφαση της 1ης Ιουλίου 1986, 237/85, Rummler (Συλλογή 1986, σ. 2101, σκέψη 24 επ.).

14 — Βλ. απόφαση της 1ης Ιουλίου 1986 (237/85, παρατεθείσα, σκέψη 11 επ.).

15 — Απόφαση της 8ης Ιουλίου 1982, 61/86, Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου (Συλλογή 1982, σ. 2601), και απόφαση της 30ης Ιανουαρίου 1985, 143/83, Επιτροπή κατά Βασιλείου της Δανίας (Συλλογή 1985, σ. 427).

δυσμενούς διακρίσεως στον τομέα της αμοιβής (όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, χαμηλότερη αμοιβή για τη γυναίκα σε σχέση με τον άνδρα εντός της ίδιας επιχειρήσεως), πρέπει να τεκμαίρεται, μέχρις αποδείξεως του αντιθέτου, δυσμενής διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

25. Αρκεί, επομένως, όπως αναφέρθηκε ήδη πιο πάνω¹⁶, να δώσει η αιτούσα ένα παράδειγμα πανομοιότυπης εργασίας (ή ίσης αξίας) όπου οι άνδρες αμοιβονται καλύτερα από τις γυναίκες. Εναπόκειται τότε στον εργοδότη να αποδείξει το αντίθετο, για παράδειγμα, δικαιολογώντας τη διαφορά αμοιβής από αντικειμενικούς λόγους χωρίς σχέση με το φύλο.

26. Ως προσωρινό συμπέρασμα πρέπει, επομένως, να γίνει δεκτό ότι σε περίπτωση άμεσης δυσμενούς διακρίσεως εναπόκειται στον εργοδότη να δικαιολογήσει αντικειμενικά τις διαφορές αμοιβής.

Η έμμεση δυσμενής διάκριση

27. Η έννοια της έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως επιτρέπει να καταστεί η άνιση μεταχείριση που δικαιολογείται αντικειμενικά — η οποία ωστόσο θέτει σε μειονεκτικότερη θέση τη γυναίκα — ένα επίσης συστατικό στοιχείο της δυσμενούς διακρίσεως λόγω φύλου, η οποία απαγορεύεται.

28. Όταν λέγεται ότι για να αποδειχθεί η έμμεση δυσμενής διάκριση πρέπει να διαπιστωθεί προϋπόθεση¹⁷ που είναι δυσκολότερο να εκπληρωθεί από τις γυναίκες ή εμπόδιο το οποίο δυσκολεύονται περισσότερο να υπερβούν και, επομένως, τις θέτει σε μειονεκτικότερη μοίρα, εν μέρει μόνο θίγεται η ουσία της έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως. Το γεγονός ότι με τη χρήση ενός

αντικειμενικού κριτηρίου καταλήγει κανείς στο να θέτει σε μειονεκτική μοίρα τη γυναίκα επιβάλλει, προς αντιμετώπιση του μειονεκτήματος αυτού, να χαρακτηριστεί η χρήση του αντικειμενικού κριτηρίου ως περιλαμβανόμενη ήδη στην παράνομη συμπεριφορά. Στις περιπτώσεις όπου αποδεικνύεται ότι ομάδα γυναικών τίθεται σε μειονεκτικότερη μοίρα σε σχέση με παρόμοια ομάδα εργαζομένων ανδρών (με όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας στην ίδια επιχείρηση), δεν είναι αναγκαίο να απαιτείται πρόσθετο στοιχείο, μέσω του οποίου προσδιορίζεται η άνιση αυτή μεταχείριση.

29. Στις περιπτώσεις έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως¹⁸ που το Δικαστήριο έκρινε μέχρι τώρα, η δυσμενής διάκριση εις βάρος των εργαζομένων γυναικών προσδιορίστηκε με τη σύνδεσή της με ένα αντικειμενικό κριτήριο.

30. Η δυσμενής διάκριση προέκυπτε από το ότι το κριτήριο έθιγε πολύ περισσότερο τις γυναίκες. Το Δικαστήριο έκρινε ότι το κριτήριο αυτό αφορούσε τις γυναίκες για λόγους που συνδέονται με τον κοινωνικό τους ρόλο. Όταν, για παράδειγμα, το Δικαστήριο κρίνει πιθανή την έμμεση δυσμενή διάκριση εις βάρος των γυναικών που συνδέεται με την εργασία με μειωμένο ωράριο «εν όψει των δυσχερειών που συναντούν οι εργαζόμενες γυναίκες για να μπορούν να εργάζονται με πλήρες ωράριο»¹⁹, αναγνωρίζει ότι, κατά γενικό κανόνα, οι γυναίκες, λόγω του

18 — Απόφαση της 31ης Μαρτίου 1981 (96/80, παρατεθείσα), απόφαση της 13ης Μαΐου 1986 (170/84, παρατεθείσα), απόφαση της 13ης Ιουλίου 1989 (171/88, παρατεθείσα), απόφαση της 27ης Ιουνίου 1990 (C-33/89, παρατεθείσα), απόφαση της 7ης Φεβρουαρίου 1991 (C-184/89, παρατεθείσα) και απόφαση της 4ης Ιουλίου 1992 (C-360/90, παρατεθείσα).

19 — Απόφαση της 13ης Μαΐου 1986 (170/84, παρατεθείσα, σκέψη 29) και με ανάλογο περιεχόμενο, προηγουμένως ήδη, απόφαση της 31ης Μαρτίου 1981 (96/80, παρατεθείσα, σκέψη 13) βλ. επίσης απόφαση της 4ης Ιουνίου 1992 (C-360/90, παρατεθείσα, σκέψη 18) που παρατίθεται στην απόφαση της 13ης Ιουλίου 1989 στην υπόθεση 171/88 (παρατεθείσα).

16 — Βλ. παράγραφο 19.

17 — Η άποψη αυτή υποστηρίζεται στο πλαίσιο της παρούσας διαδικασίας από την Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου και από τους εφευβήτριους.

ρόλου τους στην οικογένεια και στην εκπαίδευση των παιδιών, συναντούν σημαντικές δυσχέρειες προς κατάληψη θέσεως με πλήρες ωράριο. Αν, υπό τις περιστάσεις αυτές, οι γυναίκες παραπέμπονται σε εργασία με μειωμένο ωράριο, η αναφορά σε θέση με μειωμένο ωράριο λειτουργεί ειδικά στην περίπτωση των γυναικών.

31. Από τα περιστατικά — στα οποία βασίστηκε η αίτηση για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως — δεν προκύπτει εκ πρώτης όψεως σύνδεση με ένα αντικειμενικό στοιχείο μέσω του οποίου λειτουργεί η δυσμενής διάκριση. Ωστόσο, η προκειμένη περίπτωση χαρακτηρίζεται από μια ιδιαιτερότητα, δηλαδή ότι η επαγγελματική κατηγορία στην οποία ανήκει η αναιρεσείουσα είναι «καθαρά γυναικείο επάγγελμα». Όταν 98 % από το σύνολο των προσώπων που ασκούν το επάγγελμα αυτό είναι γυναίκες, οι κανόνες οι συναφείς με την υπαγωγή στην επαγγελματική αυτή ομάδα μπορούν να αποτελέσουν ειδικό καθεστώς για τις γυναίκες.

32. Επιβάλλεται συναφώς να γίνει δεκτή η άποψη του συνηγόρου της εκκαλούσας ότι, στην περίπτωση ενός καθαρά γυναικείου επαγγέλματος, η υπαγωγή σε μια επαγγελματική κατηγορία μπορεί να συγκρίνεται με τον χαρακτηρισμό μιας θέσεως με μειωμένο ωράριο. Σύμφωνα με τις πληροφορίες που ανακοινώθηκαν στο Δικαστήριο, το γεγονός ότι οι ειδικοί ορθοφωνίας είναι αποκλειστικά σχεδόν γυναίκες οφείλεται, εν μέρει τουλάχιστον, και στη σχέση μεταξύ του κοινωνικού ρόλου της γυναίκας και της επαγγελματικής ζωής. Οι δυνατότητες εργασίας με μειωμένο ωράριο και τα κινητά ωράρια προσελαγχούν ειδικότερα τις γυναίκες.

33. Συλλογική σύμβαση η οποία, υπό τις περιστάσεις αυτές, περιλαμβάνει διατάξεις οι οποίες προορίζονται αποκλειστικά γι' αυτή την επαγγελματική κατηγορία μπορεί επίσης να συνιστά ειδικό καθεστώς για τις γυναίκες.

34. Κατά το μέτρο που από καθαρά τυπική άποψη, στο πλαίσιο εξετάσεως μια έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως, απαιτείται η ύπαρξη ενός συνδυετικού στοιχείου που να αφορά ειδικά τις γυναίκες ως μέλη του ασθενούς φύλου, αυτό μπορεί να είναι στην περίπτωση ενός «καθαρά γυναικείου επαγγέλματος» τόσο η αναφορά στην επαγγελματική κατηγορία, όσο και στη συλλογική σύμβαση που εφαρμόζεται στην κατηγορία αυτή.

35. Όπως ανέφερα ήδη με τους καταρχήν προβληματισμούς μου ως προς τη φύση της έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως, πρέπει να εμμένει κανείς λιγότερο στην ύπαρξη ενός κριτηρίου ή ενός εμποδίου που θέτει σε μειονεκτικότερη θέση τις γυναίκες παρά στο αποτέλεσμα που εισάγει διακρίσεις²⁰. Στο πλαίσιο αυτό, η ίδια η φύση της έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως επιβάλλει να γίνεται η σύγκριση μεταξύ ομάδων αναλόγως του φύλου²¹ για να διαπιστωθεί το προβαλλόμενο εισάγον διακρίσεις αποτέλεσμα. Αυτό έχει ως συνέπεια στον τομέα του βάρους αποδείξεως να μην αρκεί η συγκεκριμένη σύγκριση δύο δραστηριοτήτων. Θα πρέπει μάλλον να γίνεται σύγκριση αντιπροσωπευτικών ομάδων των εργαζομένων που εκτελούν εργασία ίσης αξίας.

36. Αυτό επιβάλλει, κατά τη διαδικασία της κυρίας δίκης, τη σύγκριση των διαφόρων διευθυντικών θέσεων, σύγκριση η οποία προφανώς έχει πραγματοποιηθεί. Αν στο πλαίσιο αυτό προκύπτει σημαντικό μειονέκτημα για την ομάδα η οποία αποτελείται κυρίως από γυναίκες, σε σχέση με την ανδρική ομάδα συγκρίσεως, υπάρχει τότε τεκμήριο έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο.

20 — Επί της υποχρέωσης αποτελέσματος βλέπε απόφαση της 8ης Απριλίου 1976 (43/75, παρατεθείσα) και απόφαση της 13ης Ιουλίου 1989 (171/88, παρατεθείσα, σκέψη 9).

21 — Πέβλ απόφαση της 13ης Ιουλίου 1989 (171/88, παρατεθείσα).

37. Κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου²², για να απάλλαγει από την κατηγορία της δυσμενούς διακρίσεως λόγω φύλου, ο εργοδότης οφείλει ν'αποδείξει ότι τα μέτρα τα οποία οδήγησαν στο αποτέλεσμα αυτό «δικαιολογούνται από παράγοντες αντικειμενικούς και ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο»²³ ή εξηγούνται «από παράγοντες που αποκλείουν διάκριση βασιζόμενη στο φύλο»²⁴.

38. Η εκκαλούσα μπορεί, επομένως, και στο πλαίσιο της έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως να επικαλεστεί, βάσει αντικειμενικών περιστατικών, μαχητό τεκμήριο δυσμενούς διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο.

39. Το πλαίσιο της επιχειρηματολογίας, τόσο στην περίπτωση της άμεσης δυσμενούς διακρίσεως, όσο και της έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως, είναι παρόμοιο από την άποψη προσκομίσεως της αποδείξεως, εφόσον μπορεί να προβληθεί μαχητό τεκμήριο ότι υπάρχει διάκριση, στην πρώτη περίπτωση με συγκεκριμένη σύγκριση, και στην άλλη περίπτωση με σύγκριση μεταξύ ομάδων, τεκμήριο το οποίο υποχρεώνει τον εργοδότη να προσκομίσει την αντίθετη απόδειξη ή να δώσει μια δικαιολογία.

40. Επομένως, στο πρώτο ερώτημα της αιτήσεως για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η θεσπιζόμενη στο άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, αρχή της ισότητας των αμοιβών, υποχρεώνει τον εργοδότη να δικαιολογεί αντι-

κειμενικώς τη διαφορά των αποδοχών μεταξύ της εργασίας Α και της εργασίας Β.

Επί του δευτέρου ερωτήματος

41. Με το δεύτερο ερώτημα το παραπέμπον δικαστήριο ζητεί να πληροφορηθεί τα μέσα με τα οποία πρέπει να γίνει η δικαιολόγηση αυτή. Το Court of Appeal θα ήθελε να πληροφορηθεί αν για τη δικαιολόγηση της διαφοράς αμοιβής αρκεί η επίκληση του γεγονότος ότι «οι αποδοχές για τις εργασίες Α και Β καθορίστηκαν, αντίστοιχα, με διαφορετικές συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι οποίες, εξεταζόμενες χωριστά, δεν εισάγουν διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων και δεν θέτουν σε μειονεκτική θέση τις γυναίκες λόγω του φύλου τους».

42. Κατ'αρχάς, ως υπέρτερη αρχή του δικαίου, η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως του άρθρου 119 της Συνθήκης, όπως συνάγεται από το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117, δεν υπόκειται στην εξουσία των συμβαλλομένων μερών στις συλλογικές συμβάσεις. Η αρχή της ίσης αμοιβής δεν δεσμεύει μόνον τον νομοθέτη²⁵ αλλά, κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, είναι επίσης απευθείας εφαρμογής²⁶. Επομένως, η αρχή αυτή αναπτύσσει αποτελέσματα έναντι των τρίτων στις σχέσεις μεταξύ εργοδότη και υπαλλήλου²⁷. Οι συλλογικές συμβάσεις πρέπει επίσης να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις

22 — Απόφαση της 31ης Μαρτίου 1981 (96/80, παρατεθείσα, σκέψη 13) και απόφαση της 13ης Μαΐου 1986 (170/84, παρατεθείσα, σκέψη 31), καθώς και απόφαση της 13ης Ιουλίου 1989 (171/88, παρατεθείσα, σκέψη 12)· απόφαση της 27ης Ιουνίου 1990 (C-33/89, παρατεθείσα, σκέψη 13), απόφαση της 7ης Φεβρουαρίου 1991 (C-184/89, παρατεθείσα, σκέψη 14) και απόφαση της 4ης Ιουνίου 1992 (C-360/90, παρατεθείσα, σκέψη 11).

23 — Απόφαση της 13ης Μαΐου 1986 (170/84, παρατεθείσα).

24 — Απόφαση της 31ης Μαρτίου 1981 (96/80, παρατεθείσα, σκέψη 13)· απόφαση της 13ης Μαΐου 1986 (170/84, παρατεθείσα, σκέψη 29).

25 — Απόφαση της 13ης Ιουλίου 1989 (171/88, παρατεθείσα)· απόφαση της 4ης Ιουνίου 1992 (C-360/90, παρατεθείσα).

26 — Απόφαση της 8ης Απριλίου 1976 (43/75, παρατεθείσα, σκέψη 39).

27 — Απόφαση της 8ης Απριλίου 1976 (43/75, παρατεθείσα)· απόφαση της 27ης Ιουνίου 1990 (C-33/89, παρατεθείσα, σκέψη 12). Πβλ. άρθρο 4 της οδηγίας 75/117· βλ. επίσης άρθρο 5 της οδηγίας 76/207.

του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ²⁸. Το γεγονός ότι τα μέρη τα οποία διαπραγματεύονται τις συλλογικές συμβάσεις ενεργούν αυτοτελώς δεν τους επιτρέπει να μην τηρούν την αρχή της ισότητας των αμοιβών.

43. Πάντως, με το ερώτημά του το παραπέμπον δικαστήριο ζητεί να πληροφορηθεί αν το γεγονός ότι οι συγκρινόμενες δραστηριότητες εμπίπτουν στον τομέα εφαρμογής διαφορετικών συλλογικών συμβάσεων αρκεί καθαυτό για να δικαιολογήσει τη διαπιστωθείσα μισθολογική διαφορά η οποία οφείλεται στο φύλο.

44. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου παρέπεμψε στις προτάσεις μου στην υπόθεση 109/88²⁹. Με τις προτάσεις αυτές υποστήριξα την άποψη ότι, όταν πρόκειται για κλαδικές συλλογικές συμβάσεις, η υπαγωγή στον ένα ή τον άλλο κλάδο μπορεί να αποτελέσει αντικειμενικό κριτήριο διαφοροποίησης για διαφορετικές αμοιβές.

45. Ο εκπρόσωπος της Γερμανικής Κυβέρνησεως επεκαλέσθη κατά την προφορική διαδικασία τις *συνδικαλιστικές συλλογικές συμβάσεις*, οι οποίες είναι συνήθεις στη Γερμανία και υποστήριξε την άποψη ότι δεν είναι δυνατό να θεωρηθούν ως παρόμοιες δύο εργασίες που εμπίπτουν σε διαφορετικό τομέα εφαρμογής των διαφόρων συλλογικών συμβάσεων.

28 — Απόφαση της 30ής Ιανουαρίου 1985 (143/83, παρατεθείσα, σκέψη 8) επί των κρισίμων διατάξεων της οδηγίας 75/117· απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 1983, 165/82, Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου (Συλλογή 1983, σ. 3431, σκέψη 11) και απόφαση της 25ης Οκτωβρίου 1980, 312/86, Επιτροπή κατά Γαλλίας (Συλλογή 1988, σ. 6315, σκέψη 23) επί των κρισίμων διατάξεων της οδηγίας 76/207· απόφαση της 17ης Οκτωβρίου 1989 (109/88, παρατεθείσα)· απόφαση της 27ης Ιουνίου 1990 (C-33/89, παρατεθείσα) και απόφαση της 7ης Φεβρουαρίου 1991 (C-184/89, παρατεθείσα).

29 — Προτάσεις της 31ης Μαΐου 1989 στην υπόθεση 109/88, Danfoss, επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Οκτωβρίου 1989 (παρατεθείσες, παράγραφος 46).

46. Κατά τη γνώμη μου, όπως υποστήριξα ήδη με τις προτάσεις μου στην υπόθεση 109/88, στην περίπτωση μιας τέτοιας συλλογικής συμβάσεως το κριτήριο της ίδιας εργασίας ή της εργασίας ίσης αξίας ελλείπει ήδη. Εξάλλου, μπορεί να συναχθεί από την ίδια τη διαπραγματεύση των συλλογικών συμβάσεων, και από την ίδια τη συλλογική σύμβαση, αντικειμενική δικαιολόγηση των ενδεχομένων διαφορετικών αμοιβών.

47. Πάντως, η δικαιολόγηση δεν μπορεί να φτάνει μέχρι σημείου ώστε η διαφορά αμοιβής που καθιερώθηκε στο πλαίσιο εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων να εκφεύγει γενικά από κάθε έλεγχο. Αυτό ισχύει κατά μείζονα λόγο για τις *συλλογικές συμβάσεις κατά επιχειρήσεις*, για τις οποίες ένα στοιχείο της αρχής της ισότητας των αμοιβών συντρέχει καθόσον ο εργοδότης είναι ο ίδιος.

48. Τα περιστατικά της κύριας δίκης δείχνουν ακριβώς πώς μια συλλογική σύμβαση συναφθείσα μόνο για μια επαγγελματική κατηγορία μπορεί να καθιερώσει ειδικό καθεστώς το οποίο, στην προκειμένη περίπτωση, μπορεί ακόμη να αναπτύξει τα αποτελέσματα ενός ειδικού συστήματος εφαρμοζόμενου στις γυναίκες. Κατά το μέτρο που η συλλογική σύμβαση είναι απ' εαυτής ικανή να δημιουργήσει άνιση μεταχείριση, δεν μπορεί συγχρόνως να αποτελέσει δικαιολόγηση γι' αυτήν ακριβώς την άνιση μεταχείριση. Υπό τις προϋποθέσεις αυτές, η ύπαρξη της συλλογικής συμβάσεως δεν επιδρά επί της περαιτέρω εξετάσεως.

49. Η διαπίστωση ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις εξελίχθηκαν χωρίς δυσμενή

διάκριση και ότι οι συναφθείσες συμβάσεις δεν περιλαμβάνουν δυσμενή διάκριση δεν επαρκεί για να δικαιολογήσει τη διαφορά αμοιβών για εργασία ίσης αξίας που παρέχεται υπό τις εντολές του ίδιου εργοδότη. Εφόσον πρόκειται για δικαιολόγηση αποτελέσματος το οποίο εισάγει διακρίσεις³⁰, η εξήγηση των αιτιών που προκαλούν τη δυσμενή διάκριση δεν επαρκεί. Ειδικότερα, οι παραπομπές σε ιστορικούς και κοινωνικούς λόγους δεν μπορούν σε μια περίπτωση όπως εκείνη της κύριας δίκης να αναγνωριστούν ως παράγοντες «που δικαιολογούνται αντικειμενικά και ξένοι προς κάθε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου»³¹. Πράγματι, το ιστορικό και κοινωνικό πλαίσιο ενός «καθάρια γυναικείου επαγγέλματος» συνδέεται κατά πάσα πιθανότητα προς το φύλο. Το να θεωρηθεί η εξήγηση αυτή ως επαρκής θα είχε ως συνέπεια τη συνέχιση των ρόλων κάθε φύλου στην επαγγελματική ζωή. Αντί να προωθηθεί η επιδιωκόμενη ίση μεταχείριση, αυτό θα ισοδυναμούσε με τη δημιουργία ενός νομικού επιχειρήματος για τη διατήρηση του status quo.

50. Επομένως, στο δεύτερο ερώτημα πρέπει να δοθεί η εξής απάντηση: για να δικαιολογήσει τη διαφορά αμοιβής ανάλογα με το φύλο, δεν αρκεί στον κοινό εργοδότη να επικαλείται την ύπαρξη διαφορετικών συλλογικών συμβάσεων, έστω και αν κάθε μια από αυτές, εξεταζόμενη χωριστά, δεν συνεπάγεται δυσμενή διάκριση λόγω φύλου.

Επί του τρίτου ερωτήματος

51. Με το τρίτο ερώτημα, τέλος, το παραπέμπον δικαστήριο επιθυμεί να πληροφορηθεί ποιοι άλλοι λόγοι αντικειμενικής δικαιολόγησης της διαφοράς αμοιβής, μπορούν, και σε ποιο μέτρο, να προβληθούν.

52. Είναι καταρχάς αναμφισβήτητο ότι ένας εργοδότης μπορεί να υποχρεωθεί από την κατάσταση της αγοράς εργασίας να προβλέψει υψηλότερη αμοιβή για ορισμένη επαγγελματική κατηγορία προκειμένου να προσελκύσει ικανούς υποψηφίους. Κατά το μέτρο που η ανάγκη αυτής της επιπλέον αμοιβής φαίνεται δικαιολογημένη, πρέπει επίσης να λαμβάνεται υπόψη στη σύγκριση της αμοιβής για τις δραστηριότητες Α και Β κατά την έννοια της προδικαστικής ατήσεως. Επομένως, το ζήτημα είναι κατά πόσον ο αντικειμενικός λόγος μπορεί να αποτελέσει δικαιολόγηση της διαφορετικής αμοιβής.

53. Για να γίνει δεκτή η δικαιολόγηση μέρους της διαφοράς, η επίπτωση του αντικειμενικού κριτηρίου στη σύνθεση των αμοιβών πρέπει να μπορεί να υπολογίζεται ποσοτικά. Το Employment Appeal Tribunal, καθώς και η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου και το εφεσβλητο υποστήριξαν την άποψη ότι η σύνθεση των αμοιβών εξαρτάται από σειρά παραγόντων χωρίς να είναι δυνατό να αποδοθεί συγκεκριμένο ποσό σε έναν από τους παραγόντες αυτούς. Εξάλλου, προβάλλεται αντιθέτως ο ισχυρισμός ότι η κατάσταση της αγοράς δικαιολογεί τη διαφορά αμοιβών μέχρι το πολύ 10 %³². Επομένως, φαίνεται ότι είναι δυνατός ο ποσοτικός υπολογισμός. Το γεγονός ότι πολλοί παράγοντες διαδραματίζουν ρόλο στη διαμόρφωση του μισθού θα πρέπει ακριβώς να παρέχει τη δυνατότητα αναλύσεως του μισθού ανάλογα με τους διαφόρους παράγοντες.

30 — Απόφαση της 8ης Απριλίου 1976 (43/75, παρατεθείσα) απόφαση της 13ης Ιουλίου 1989 (171/88, παρατεθείσα).

31 — Απόφαση της 27ης Ιουνίου 1990 (170/84, παρατεθείσα, σκέψη 31).

32 — Επιχείρημα της εκκαλούσας το οποίο επίσης διατυπώθηκε υπό τη μορφή αυτή στην απόφαση του παραπέμποντος δικαστηρίου που προηγήθηκε της αιτήσεως για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως: παράρτημα 2 του υπομνήματος της εκκαλούσας.

54. Η μόνη ορθή λύση συνίσταται, κατά τη γνώμη μου, στο να γίνει δεκτή η δικαιολόγηση ενός μέρους της διαφοράς των αμοιβών. Το να επιβληθεί στον εργοδότη απεριόριστη υποχρέωση προσαρμογής των αμοιβών παρά τη δικαιολόγηση μέρους της διαφοράς του μισθού (λύση γ) θα ισοδυναμούσε με παραγνώριση της προβαλλόμενης αντικειμενικής δικαιολόγησης και η οποία, ωστόσο, πρέπει να αναγνωριστεί. Συνολική δικαιολόγηση κάθε διαφοράς στις αμοιβές (λύση α) θα έβαινε πάντως πέραν της παραδεκτής και αναγνωριζόμενης δικαιολόγησης. Κατά το μέτρο που πρέπει να ληφθεί ως αφετηρία η ιδέα ότι πολλοί παράγοντες έχουν επίπτωση επί της διαμορφώσεως του μισθού, η συνολική δικαιολόγηση θα κάλυπτε επίσης άλλους λόγους, πράγμα που κατά το αυτό μέτρο θα έδειχνε παραίτηση από τον έλεγχο της αντικειμενικής δικαιολόγησης, η οποία μπορεί κάλλιστα να προσκομισθεί από άλλους παράγοντες.

55. Αν γινόταν δεκτό ότι ένας παράγοντας ο οποίος δεν είναι η αιτία της συνολικής διαφοράς ως προς τον μισθό μπορεί να δικαιολογήσει το σύνολο της διαφοράς, θα άνοιγε και πάλι ο δρόμος για εν δυνάμει δυσμενείς διακρίσεις.

56. Δεν συμμερίζομαι τις επιφυλάξεις που φαίνεται να διατυπώνει η Επιτροπή προβάλλοντας ότι η μερική δικαιολόγηση ισοδυναμούσε με υποθετική σύγκριση την οποία το Δικαστήριο δεν επέτρεψε σε άλλο πλαίσιο³³.

57. Μολονότι το Δικαστήριο, σε διαφορά σχετική με την άνιση μεταχείριση, δεν δέχθηκε όπως η ενάγουσα της κύριας δίκης συγκρίνει τις αποδοχές ή τους όρους εργασίας με υποθετικό πρόσωπο συγκρίσεως³⁴, πρόκειται ουσιαστικά για άλλη κατάσταση από εκείνη στην οποία, βάσει της πραγματοποιηθείσας συγκρίσεως και των συναφών αποδείξεων που προσκομίστηκαν, ο εργοδότης υποχρεούται να προσκομίσει την αντίθετη απόδειξη ή να δικαιολογήσει τη μισθολογική του πρακτική και πρέπει στο πλαίσιο αυτό να εκτιμηθεί το περιεχόμενο ενός δικαιολογητικού στοιχείου που υπάρχει πραγματικά.

58. Το δικαστήριο που είναι επιφορτισμένο με την εκτίμηση της αντικειμενικής δικαιολόγησης θα πρέπει να προσπαθήσει να υπολογίσει ποσοτικά τους παράγοντες οι οποίοι ασκούν επιρροή. Σε περίπτωση δυσχερούς αποδείξεως αριθμητικών στοιχείων, απόκειται στο δικαστήριο να καθορίσει το ποσοστό σύμφωνα με τους κανόνες της ελεύθερης εκτιμήσεως των αποδείξεων.

59. Επομένως, στο τρίτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι: αν ο εργοδότης είναι σε θέση να αποδείξει ότι ενίοτε υπάρχει σοβαρή έλλειψη ικανών υποψηφίων για την εργασία Β και ότι καταβάλλει υψηλότερη αμοιβή στους επιτελούντες την εργασία αυτή για να τους προσελκύσει προς την εργασία Β, παράλληλα δε αποδεικνύεται ότι μόνο ένα μέρος της διαφοράς των αποδοχών μεταξύ των εργασιών Α και Β οφείλεται στην ανάγκη προσελκύσεως των ικανών υποψηφίων προς την εργασία Β, μόνο το μέρος της διαφοράς που εξηγείται από την ανάγκη προσελκύσεως ικανών υποψηφίων προς την εργασία Β δικαιολογείται αντικειμενικά.

33 — Απόφαση της 27ης Μαρτίου 1980 (129/79, παρατεθείσα).

34 — Απόφαση της 27ης Μαρτίου 1980 (129/79, παρατεθείσα).

Γ Συμπέρασμα

60. Προτείνω, κατά συνέπεια, στα προδικαστικά ερωτήματα να δοθούν οι εξής απαντήσεις:

1. Η θεσπιζόμενη στο άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, αρχή της ισότητας των αμοιβών, υποχρεώνει τον εργοδότη να δικαιολογεί αντικειμενικώς τη διαφορά των αποδοχών μεταξύ της εργασίας Α και της εργασίας Β.
2. Για να δικαιολογήσει τη διαφορά αμοιβής ανάλογα με το φύλο δεν αρκεί στον κοινό εργοδότη να επικαλείται την ύπαρξη διαφορετικών συλλογικών συμβάσεων, έστω και αν κάθε μια από αυτές, εξεταζόμενη χωριστά, δεν συνεπάγεται δυσμενή διάκριση λόγω φύλου.
3. Αν ο εργοδότης είναι σε θέση να αποδείξει ότι ενίοτε υπάρχει σοβαρή έλλειψη ικανών υποψηφίων για την εργασία Β και ότι καταβάλλει υψηλότερη αμοιβή στους επιτελούντες την εργασία αυτή για να τους προσελκύσει προς την εργασία Β, παράλληλα δε αποδεικνύεται ότι μόνο ένα μέρος της διαφοράς των αποδοχών μεταξύ των εργασιών Α και Β οφείλεται στην ανάγκη προσελκύσεως των ικανών υποψηφίων προς την εργασία Β, μόνο το μέρος της διαφοράς που εξηγείται από την ανάγκη προσελκύσεως ικανών υποψηφίων προς την εργασία Β δικαιολογείται αντικειμενικά.