

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
L. A. GEELHOED

της 15ης Μαρτίου 2001¹

I – Εισαγωγή

1. Με την παρούσα αίτηση για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως, υποβληθείσα δυνάμει του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΚ (νυν άρθρου 234 ΕΚ), το Oberlandesgericht Wien (Αυστρία) ζητεί από το Δικαστήριο να αποφανθεί επί έξι προδικαστικών ερωτημάτων σχετικών με την ερμηνεία του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΚ (τα άρθρα 117 έως 120 της Συνθήκης αντικαταστάθηκαν από τα άρθρα 136 έως 143 ΕΚ) καθώς και της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ 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). Κατ' ουσίαν, το Oberlandesgericht ερωτά αν η κατάταξη στην ίδια επαγγελματική κατηγορία αρκεί για να μπορεί να γίνει λόγος για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, ποιος φέρει το βάρος αποδείξεως προβαλλομένης δυσμενούς διακρίσεως, και κατά πόσον μπορεί μια διαφορά, δυναμένη να αποδειχθεί μόνον εκ των υστέρων, ως προς την ποιότητα της εργασίας ή την έλλειψη ποιότητας, να συνιστά κριτήριο αιτιολογούν τον καθορισμό διαφορετικής αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

¹ – Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ολλανδική.

II – Οι εφαρμοστέες διατάξεις

A — Κοινοτικές διατάξεις

2. Το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΚ (τα άρθρα 117 έως 120 της Συνθήκης ΕΚ αντικαταστάθηκαν από τα άρθρα 136 ΕΚ έως 143 ΕΚ), παράγραφος 1, ορίζει:

«1. Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.»

3. Το άρθρο 119, παράγραφος 2, της Συνθήκης ΕΚ προβλέπει μεταξύ άλλων:

«Η ισότητα αμοιβής χωρίς διακρίσεις φύλου συνεπάγεται:

α) ότι η αμοιβή, παρεχόμενη για όμοια εργασία που πληρώνεται κατ' αποκο-

πὴν, καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως,

5. Το άρθρο 4 της οδηγίας προβλέπει:

β) ὅτι ἡ αμοιβή, παρεχομένη για εργασία που πληρώνεται με βάση τη χρονική διάρκεια, είναι ἡ ίδια για ὅμοια θέση εργασίας.»

«Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ὥστε οἱ διατάξεις που περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις, μισθολόγια ἢ συμφωνίες περί μισθῶν ἢ σε ατομικές συμβάσεις εργασίας και που εἶναι ἀντίθετες στην ἀρχή της ἰσότητος των αμοιβῶν να εἶναι ἀκυρες, να δύνανται να κηρυχθῶν ἀκυρες ἢ να δύνανται να τροποποιηθῶν.»

4. Το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117 ορίζει:

B — *Εθνικές διατάξεις*

«Ἡ ἀρχή της ἰσότητος των αμοιβῶν μεταξύ εργαζομένων ἀνδρῶν και γυναικῶν, που προβλέπεται στο ἀρθρο 119 της Συνθήκης και που καλεῖται στο ἐξής “ἀρχή της ἰσότητος των αμοιβῶν”, συνεπάγεται για την ἴδια εργασία ἢ για εργασία στην οποία αποδίδεται ἰση ἀξία, την κατάργηση για το σύνολο των στοιχείων και ὁρῶν αμοιβῆς κάθε διακρίσεως βασιζομένης στο φύλο.

6. Κατά τη διάταξη περί παραπομπῆς, στο αὐστριακό εργατικό δίκαιο, ὁ καθορισμός του μισθοῦ ἀπόκειται κατ’ ἀρχὴν στη βούληση των μερῶν στο πλαίσιο της συμβάσεως εργασίας. Πάντως, σε πολυάριθμους τομείς, οἱ συλλογικές συμβάσεις ἔχουν καθορίσει ελαχίστους μισθοὺς. Ὁ υποχρεωτικὸς χαρακτήρας των συλλογικῶν αὐτῶν συμβάσεων ἐξαρτάται ἀπὸ το ἀν ὁ εργοδότης ἀνήκει στην οργάνωση εργοδοτῶν που ἴταν συμβαλλόμενο μέρος της συλλογικῆς συμβάσεως. Οἱ συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται γενικῶς, ἀπὸ την πλευρὰ των εργαζομένων, ἀπὸ συλλογικές επαγγελματικές οργάνώσεις που στηρίζονται σε ἐκούσια βάση — τα συνδικάτα των εργαζομένων — και, ἀπὸ την πλευρὰ των εργοδοτῶν, ἀπὸ κατά τομείς οργάνώσεις εκπροσωπούσες νομίμως τα συμφέροντα των εργοδοτῶν, ὅπως ἐπίσης ἀπὸ ἐνώσεις συσταθείσες ἐπὶ ἐκούσιας βάσεως ἢ ἀπὸ νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (βλ. ἀρθρα 4 ἐπ. του *Arbeitsverfassungsgesetz*, νόμος πλαίσιο που διέπει τις εργασιακές σχέσεις, *BGBI.* 1974, σ. 22).

Ἰδιαίτερα, ὅταν χρησιμοποιεῖται σύστημα επαγγελματικῆς κατατάξεως για τον καθορισμὸ των αμοιβῶν, το σύστημα αὐτὸ πρέπει να βασιζέται σε κοινὰ κριτήρια για τους εργαζομένους ἀνδρες και γυναῖκες και να ἐπιβάλλεται κατὰ τρόπο που να ἀποκλείει τις διακρίσεις που βασιζονται στο φύλο.»

Όσον αφορά τον καθορισμό των ελαχίστων αμοιβών, οι συλλογικές συμβάσεις αναφέρονται κατά γενικό κανόνα στις συγκεκριμένες δραστηριότητες που, επομένως, ασκούνται πράγματι από τον εργαζόμενο και (ειδικότερα όσον αφορά τους υπαλλήλους) καθορίζουν για τις δραστηριότητες αυτές ελαχίστη αμοιβή, στην οποία συνήθως λαμβάνεται υπόψη η αρχαιότητα στην εν λόγω θέση. Η ερμηνεία των συλλογικών συμβάσεων είναι σύμφωνη, από την άποψη αυτή, προς εκείνη των νόμων.

Δυνάμει της «αρχής της πλέον ευνοϊκής ρήτρας» του άρθρου 3 του Arbeitsverfassungsgesetz, τα συμβαλλόμενα μέρη της συμβάσεως εργασίας είναι πάντως ελεύθερα, κατά γενικό κανόνα, να αποκλίνουν από τις ελάχιστες αμοιβές και να ορίζουν υψηλότερο μισθό ή υψηλότερες προσαυξήσεις μισθού.

Όσον αφορά τους υπαλλήλους, ο μισθός καθορίζεται εν γένει σύμφωνα με την κάλυψη του κανονικού χρόνου εργασίας (40 ώρες εβδομαδιαίως) ή άλλου χρόνου εβδομαδιαίας εργασίας που καθορίζεται στη συλλογική σύμβαση, αναφέρεται δε με βάση τον μήνα.

7. Η έννοια του «κατ' αποκοπήν ποσού για υπερωρίες» αφορά το ζήτημα της αμοιβής των υπηρεσιών που παρέχονται πέραν του κανονικού χρόνου εργασίας. Αυτό το κατ' αποκοπήν ποσό δεν πρέπει, κατά μέσον όρο, να είναι κατώτερο της αμοιβής που αναλογεί

στον αριθμό των υπερωριών που έχουν όντως πραγματοποιηθεί.

Η υποχρέωση πραγματοποίησης υπερωριών μπορεί μεταξύ άλλων να απορρέει από τη σύμβαση εργασίας.

Όταν ορίζεται αμετάκλητο κατ' αποκοπήν ποσό για υπερωρίες, πρέπει να τεκμαίρεται ότι ο εργαζόμενος υποχρεούται να εργασθεί πράγματι τις καθορισθείσες υπερωρίες, βάσει οδηγιών του εργοδότη, και ότι αυτές πληρώνονται με την προβλεπόμενη προς τον σκοπό αυτό αμοιβή. Ο εργοδότης πάντως δεν μπορεί να παρεκκλίνει μονομερώς από τη συμφωνία αυτή και να μην εξοφλήσει πλέον το κατ' αποκοπήν ποσό για υπερωρίες — δηλαδή τη συμφωνηθείσα αμοιβή. Πάντως, μπορεί πάντοτε να παραιτηθεί από την πραγματοποίηση των υπερωριών αυτών, ιδίως οσάκις δεν δικαιολογούνται από τις ανάγκες της επιχειρήσεως. Εν πάση περιπτώσει, ως προς το σημείο αυτό, δεν υφίσταται κατά γενικό κανόνα δικαίωμα του εργαζομένου για απασχόληση.

8. Όσον αφορά τον καθορισμό της αμοιβής, η εν προκειμένω συναφής συλλογική σύμβαση που έχει εφαρμογή στους τραπεζικούς υπαλλήλους και τους τραπεζίτες προβλέπει στο άρθρο της 2 την κατάταξη σε επαγγελματικές κατηγορίες.

Η επαγγελματική κατηγορία V περιλαμβάνει μεταξύ άλλων τους υπαλλήλους που έχουν

«τραπεζική κατάρτιση και επιτελούν κατά τρόπο ανεξάρτητο εξειδικευμένη τραπεζική εργασία». Ο χρόνος εργασίας καθορίζεται σε 38,5 ώρες στο άρθρο 6 της συλλογικής συμβάσεως και η αμοιβή των υπερωριών ρυθμίζεται από το άρθρο 7. Το άρθρο 8 της συλλογικής συμβάσεως ορίζει στο σημείο I ως προς την κατάταξη ότι αυτή πρέπει να γίνεται για τους εκάστοτε νεοπροσλαμβανόμενους εργαζομένους και ότι μεταξύ άλλων στην κατηγορία V πρέπει να γίνεται προσπάθεια επιτεύξεως συμφωνίας μεταξύ της επιτροπής επιχειρήσεως και του τμήματος προσωπικού ως προς την κατάταξη. Το άρθρο 8, σημείο II, αναφέρει επίσης ότι πρέπει να λαμβάνονται ως κριτήριο τα πραγματικά (κύρια) καθήκοντα.

έλαβε μηνιαίο μισθό, συμπεριλαμβανομένου του αμετάκλητου κατ' αποκοπήν ποσού για υπερωρίες, ύψους 43 871 ATS. Επίσης, δεν αμφισβητείται ότι, αν ληφθούν υπόψη οι απορρέουσες από τη συλλογική σύμβαση αυξήσεις, ο βασικός μισθός της S. Brunnhofer αντιστοιχεί σε εκείνον του άνδρα συναδέλφου της, ότι ο υπολογισμός των δύο κατ' αποκοπήν ποσών για υπερωρίες πραγματοποιήθηκε σύμφωνα με το άρθρο 7 της συλλογικής συμβάσεως που εφαρμόζεται στις τράπεζες και τους τραπεζικούς και ότι ούτε η S. Brunnhofer ούτε ο άνδρας συνάδελφός της έτυχαν εκτάκτων αυξήσεων μισθού εκτός παρεμβάσεων που απορρέουν από τη συλλογική σύμβαση.

III — Τα πραγματικά περιστατικά

9. Η διαφορά μεταξύ των διαδίκων της κύριας δίκης, δηλαδή της S. Brunnhofer και της Bank der österreichischen Postsparkasse (στο εξής: Τράπεζα) αφορά τη διαφορά αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

11. Η S. Brunnhofer υποστηρίζει ότι υπέστη δυσμενή μισθολογική διάκριση λόγω φύλου. Παρ' όλον ότι ο βασικός μισθός των δύο υπαλλήλων, συμπεριλαμβανομένων των αυξήσεων δυνάμει της συλλογικής συμβάσεως, ήταν όμοιος, υπήρχε εντούτοις μια διαφορά μισθού οφειλομένη σε μηνιαία προσαύξηση της οποίας ετύγχανε ο άνδρας συνάδελφός της, ο οποίος ελάμβανε με τον τρόπο αυτό περίπου 2 000 ATS περισσότερα απ' ό,τι η S. Brunnhofer. Δεν αμφισβητείται ότι, από την είσοδό τους στην υπηρεσία, οι δύο υπάλληλοι ανήκαν στην ίδια μισθολογική κλίμακα της συλλογικής συμβάσεως.

10. Δεν αμφισβητείται από τους διαδίκους ότι η S. Brunnhofer απασχολήθηκε από την Τράπεζα από την 1η Ιουλίου 1993 έως την 1η Ιουλίου 1997 και ότι ο αρχικός μηνιαίος μισθός της, συμπεριλαμβανομένου του αμετάκλητου κατ' αποκοπήν ποσού για υπερωρίες, ανερχόταν σε 40 520 αυστριακά σελίνια (ATS). Επί πλέον, είναι αποδεδειγμένο ότι ένας άνδρας συνάδελφος, προσληφθείς από τον ίδιο εργοδότη την 1η Αυγούστου 1994,

12. Η S. Brunnhofer υποστηρίζει ότι επιτέλουσε όμοια εργασία με εκείνη του συναδέλφου της — ή τουλάχιστον εργασία όμοιας αξίας με τη δική του. Εργαζόταν στο τμήμα «Εξωτερικό» της Τράπεζας και τα καθήκοντά της υφίσταντο στον έλεγχο των πιστώσεων. Μετά από μια περίοδο καταρτίσεως, της οποίας οι λεπτομέρειες δεν διευκρινίζονται, η S. Brunnhofer

έπρεπε να αναλάβει τη διεύθυνση του τμήματος αυτού. Πάντως, λόγω προβλημάτων που αντιμετώπιζε στην εργασία της και στην ιδιωτική ζωή της, δεν διορίστηκε επικεφαλής του τμήματος. Στη συνέχεια τοποθετήθηκε σε μια θέση που δημιουργήθηκε ειδικά γι' αυτήν στο νομικό τμήμα. Στη θέση αυτή δεν απέδωσε ικανοποιητικά και απολύθηκε.

S. Brunnhofer, κατέληξε ότι δεν μπορούσε να αποκλεισθεί η ύπαρξη δυσμενούς διακρίσεως, υπό την έννοια του Gleichbehandlungsgesetz (ομοσπονδιακού νόμου περί ίσης μεταχειρίσεως) κατά τον καθορισμό της αμοιβής της ενδιαφερομένης. Η S. Brunnhofer άσκησε στη συνέχεια αγωγή επιδιώκουσα να υποχρεωθεί η Τράπεζα να της καταβάλει το ποσό των 160 000 ATS λόγω μισθολογικής διακρίσεως. Μετά την απόρριψη της αγωγής της από το Πρωτοβάθμιο Δικαστήριο, η S. Brunnhofer άσκησε έφεση ενώπιον του Oberlandesgericht Wien.

13. Η Τράπεζα αμφισβητεί την ύπαρξη μισθολογικής διακρίσεως ισχυριζόμενη ότι αντικειμενικοί λόγοι εξηγούν τη διαφορά αμοιβής. Έτσι, συνεχίζει η Τράπεζα, αν και τα καθήκοντα που ασκούσαν οι δύο αυτοί υπάλληλοι εθεωρούντο κατ' αρχήν ίσης αξίας, ο άνδρας συνάδελφος της S. Brunnhofer, ο οποίος ασκούσε καθήκοντα συμβούλου σημαντικών πελατών, όφειλε επί πλέον να αναλαμβάνει δεσμευτικές υποχρεώσεις προς τα έξω και όφειλε κατ' ανάγκη να έχει προς τον σκοπό αυτό εξουσιοδότηση για τη διενέργεια εμπορικών πράξεων. Κατά την Τράπεζα, αυτό εξηγούσε την υψηλότερη μισθολογική προσαύξηση υπέρ του άνδρα συναδέλφου. Όσον αφορά την S. Brunnhofer, οι επαφές με τους πελάτες ήταν λιγότερο σημαντικές. Εξ άλλου, η Τράπεζα θεωρεί ότι τα προσόντα του άνδρα συναδέλφου δικαιολογούν λίγο υψηλότερο μισθό. Είχε αποκτήσει εμπορική κατάρτιση στο πλαίσιο των σπουδών του και διέθετε επαγγελματική πείρα στο εξωτερικό, γεγονός που είχε ως αποτέλεσμα καλύτερα προσόντα στον τομέα της παραχής συμβουλών προς τους πελάτες. Επομένως, κατά την Τράπεζα, η ποιότητα της εργασίας διέφερε.

14. Η επιτροπή ίσης μεταχειρίσεως της Bundeskanzleramt, στην οποία προσέφυγε η

IV — Τα προδικαστικά ερωτήματα

15. Εκτιμώντας ότι η επίλυση της διαφοράς απαιτούσε, επομένως, την ερμηνεία ορισμένων διατάξεων του κοινοτικού δικαίου, το Oberlandesgericht Wien, με διάταξη της 15ης Ιουνίου 1999, αποφάσισε να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) α) Αρκεί, προκειμένου να εκτιμηθεί αν υφίσταται “όμοια εργασία” ή “όμοια θέση εργασίας” κατά την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΚ (νυν άρθρου 141 ΕΚ) ή αν υπάρχει ίδια εργασία ή εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία κατά την έννοια της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ, σε συνδυασμό με τη βάσει ατομικής συμβάσεως συμφωνία για επιδόματα επιπλέον των καθορισθεισών με συλλογική σύμβαση αμοιβών, να ληφθεί υπόψη

το αν οι δύο συγκρινόμενοι εργαζόμενοι κατατάσσονται στην ίδια επαγγελματική κατηγορία στο πλαίσιο της συλλογικής συμβάσεως;

συλλογική σύμβαση, στηρίζεται σε μία πολύ γενική περιγραφή;

β) Στην περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο ερώτημα 1α:

Αποτελεί η ταυτόσημη κατάταξη στο πλαίσιο της συλλογικής συμβάσεως, στην αναφερομένη στο ερώτημα 1α περίπτωση, ένδειξη για το ότι υφίσταται όμοια εργασία ή εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία κατά την έννοια του άρθρου 119 (άρθρου 141) της Συνθήκης και της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ, οπότε ο εργοδότης οφείλει να αποδείξει ότι η δραστηριότητα διαφέρει;

γ) Μπορεί ο εργοδότης, για να δικαιολογήσει τη διαφορετική αμοιβή, να επικαλεστεί περιστάσεις οι οποίες δεν έχουν ληφθεί υπόψη στις συλλογικές συμβάσεις;

δ) Στην περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο ερώτημα 1α ή 1β:

2) α) Στηρίζονται οι διατάξεις του άρθρου 119 (άρθρο 141) της Συνθήκης και η οδηγία 75/117/ΕΟΚ σε μία τουλάχιστον τόσο ενιαία έννοια του εργαζομένου ώστε οι υποχρεώσεις του εργαζομένου σύμφωνα με τη σύμβαση εργασίας να μην ακολουθούν μόνο γενικώς καθορισθέντες κανόνες, αλλά να πρέπει επίσης να λαμβάνεται υπόψη η ατομική και προσωπική αποδοτικότητα του εργαζομένου;

β) Έχουν το άρθρο 119 (άρθρο 141) της Συνθήκης ΕΚ και το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ την έννοια ότι ο καθορισμός διαφορετικής αμοιβής μπορεί επίσης να αιτιολογηθεί αντικειμενικά βάσει περιστάσεων που μπορούν μόνον εκ των υστέρων να αποδειχθούν, ιδίως βάσει της ποιότητας της εργασίας συγκεκριμένου εργαζομένου;»

V — Εξέταση των προδικαστικών ερωτημάτων

A — Τα υποβληθέντα ερωτήματα 1α και 1β

Ισχύει αυτό επίσης όταν η κατάταξη στην επαγγελματική κατηγορία, στη

16. Στη συνέχεια θα εξετάσω μαζί τα δύο πρώτα σκέλη του ερωτήματος 1. Κατ'

ουσίαν, αφορούν δύο πτυχές που μπορούν να διατυπωθούν ως εξής:

- 1) Εν όψει των πραγματικών περιστατικών, όπως παρουσιάζονται στη διάταξη περί παραπομπής, υφίσταται όμοια εργασία;

και

- 2) Ποιος φέρει το βάρος αποδείξεως;

17. Στην παρούσα υπόθεση πρόκειται για δύο εργαζομένους, έναν άνδρα και μία γυναίκα, οι οποίοι αμφότεροι ανήκουν στην ίδια μισθολογική κλίμακα συλλογικής συμβάσεως εργασίας. Όπως ανέφερα πιο πάνω, στο σημείο 6, η συλλογική σύμβαση εργασίας περιλαμβάνει τους ελαχίστους όρους εργασίας. Ευνοϊκότεροι όροι μπορούν να ορίζονται με τις ατομικές συμβάσεις εργασίας. Η S. Brunnhofer και ο άνδρας συνάδελφος στον οποίο αναφέρεται λαμβάνουν τον ίδιο βασικό μισθό. Αμφότεροι λαμβάνουν επιπλέον αποζημίωση για τις υπερωρίες, η οποία έχει αμετάκλητο χαρακτήρα στην περίπτωση της S. Brunnhofer, αλλ' όχι στην περίπτωση του συναδέλφου της. Εξ άλλου, αμφότεροι τυγχάνουν μηνιαίας προσαύξεσως, η οποία είναι, στην περίπτωση της S. Brunnhofer, κατώτερη από εκείνη του συναδέλφου της.

Επομένως, εκ πρώτης όψεως, υφίσταται μισθολογική διάκριση λόγω φύλου εφόσον η S. Brunnhofer λαμβάνει ως μηνιαία προσαύξηση 2 000 ATS λιγότερα από τον συνάδελφό της. Για να δοθεί απάντηση στο ερώτημα αν υπάρχει πράγματι δυσμενής διάκριση λόγω φύλου, αποφασιστική σημασία έχει αν τα δύο ενδιαφερόμενα πρόσωπα επιτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Η απάντηση στο ερώτημα αυτό εξαρτάται από την εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών. Αν το αιτούν δικαστήριο καταλήγει στο συμπέρασμα ότι τα δύο αυτά πρόσωπα επιτελούν όμοια εργασία, είναι προφανές ότι εν προκειμένω υπάρχει δυσμενής διάκριση απαγορευομένη δυνάμει του άρθρου 119.

18. Το γεγονός ότι και ο ένας και ο άλλος ανήκουν στην ίδια κατηγορία καθηκόντων βάσει συλλογικής συμβάσεως εργασίας συνιστά ένδειξη για το ότι εν προκειμένω υφίσταται ενδεχομένως όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Ακόμη και αν το άρθρο 8, σημείο II, της συναφούς εν προκειμένω συλλογικής συμβάσεως που έχει εφαρμογή στους τραπεζίτες υπαλλήλους και τους τραπεζίτες προβλέπει ότι η κατάταξη στην κατηγορία V πρέπει πάντοτε να διενεργείται σύμφωνα με το κριτήριο των (κύριων) δραστηριοτήτων που πράγματι ασκούνται, η κατάταξη σε ίδια κατηγορία καθηκόντων δεν αρκεί για να συναχθεί το συμπέρασμα ότι υφίσταται όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Πράγματι, παρά την ίδια κατάταξη, οι ασκούμενες δραστηριότητες μπορούν να διαφέρουν εντός συγκεκριμένης κατηγορίας καθηκόντων. Η συλλογική σύμβαση εργασίας για την οποία πρόκειται στην παρούσα υπόθεση είναι σύμβαση-πλαίσιο περιλαμβάνουσα ευρείες κατηγορίες ή ομάδες καθηκόντων. Στο πλαίσιο των κατηγοριών αυτών είναι δυνατόν να συμφωνούνται ειδικοί όροι εργασίας ανάλογα με την περι-

πτωση. Εξ άλλου, αυτή είναι η κατάσταση που αντιμετωπίζουμε εν προκειμένω. Το ερώτημα επομένως είναι αν η διαφορά αμοιβής αντιστοιχεί, επί πλέον, σε διαφορά εργασίας. Αν η αμοιβή είναι διαφορετική, η διαφορά αυτή θα πρέπει να σημαίνει διαφορά στις ασκούμενες δραστηριότητες. Αντιθέτως, αν δεν διαπιστώνεται καμία διαφορά στις δραστηριότητες αυτές, η αμοιβή των δύο ενδιαφερομένων προσώπων πρέπει να είναι ταυτόσημη, εκτός αν ο εργοδότης αποδεικνύει ότι η διαφορετική αμοιβή δικαιολογείται αντικειμενικώς.

19. Όπως προκύπτει από τη νομολογία του Δικαστηρίου, η έννοια της όμοιας εργασίας είναι ποιοτική, υπό την έννοια ότι αφορά μόνο τη φύση των σχετικών δραστηριοτήτων². Το μόνο κριτήριο της όμοιας εργασίας ή της εργασίας ίσης αξίας έγκειται στις πράγματι επιτελούμενες από τους εργαζομένους δραστηριότητες. Για να εκτιμηθεί αν οι εργαζόμενοι ασκούν όμοια εργασία, πρέπει να εξετασθεί αν οι εργαζόμενοι αυτοί, λαμβάνοντας υπόψη ένα σύνολο παραγόντων, όπως είναι η φύση της εργασίας, οι προϋποθέσεις καταρτίσεως και οι προϋποθέσεις εργασίας, μπορούν να θεωρηθούν ότι βρίσκονται σε παρόμοια κατάσταση³. Με βάση τα στοιχεία αυτά, στο αιτούν δικαστήριο απόκειται να κρίνει αν η επιτελούμενη από την S. Brunnhofer εργασία (ο έλεγχος πιστώσεων) είναι όμοια ή ίσης αξίας με εκείνη που επιτελείται από τον άνδρα συνάδελφό της (διαχείριση υποθέσεων σημαντικών πελατών). Στο αιτούν δικαστήριο απόκειται, επίσης, να καθορίσει τη σπουδαιότητα που πρέπει να αποδοθεί στο γεγονός ότι ο συνά-

δελφος της S. Brunnhofer έχει εξουσιοδότηση για τη διενέργεια εμπορικών πράξεων. Πρέπει, επομένως, να ληφθεί ως βάση ότι, εν προκειμένω, πρόκειται για δραστηριότητες τόσον διαφορετικές ώστε να μπορούν να δικαιολογηθούν διαφορετική αμοιβή;

20. Στη συνέχεια πρέπει να εξετασθεί το ζήτημα του βάρους αποδείξεως. Τα στοιχεία που προηγήθηκαν δείχνουν ότι, στην παρούσα περίπτωση, πρόκειται για άμεση διάκριση. Με προηγούμενες αποφάσεις, το Δικαστήριο έκρινε ότι το βάρος αποδείξεως φέρει ο διάδικος που ισχυρίζεται ότι υπάρχει δυσμενής διάκριση ως προς την αμοιβή λόγω φύλου⁴. Μόνο στην περίπτωση έμμεσης διακρίσεως, εν γένει δυσκολότερον να αποδειχθεί για τους εργαζομένους που την υφίστανται, το βάρος αποδείξεως μπορεί να αντιστραφεί⁵. Εν προκειμένω όμως, πρόκειται για άμεση διάκριση και, συνεπώς, η S. Brunnhofer φέρει το βάρος αποδείξεως. Επομένως, αυτή πρέπει να αποδείξει ότι στην παρούσα περίπτωση πρόκειται για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας που αποτελεί αντικείμενο ανισότητας αμοιβών. Το γεγονός ότι μια κατάταξη στην ίδια κατηγορία καθηκόντων μπορεί να αποτελέσει ένδειξη για το ότι υπάρχει όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας δεν απαλλάσσει τον διάδικο, που θεωρεί ότι υφίσταται δυσμενή διάκριση όσον αφορά την αμοιβή, από την υποχρέωσή του να αποδείξει, διευκρινίζοντας τα πραγματικά περιστατικά και τις περιστάσεις, ότι η εργασία για την οποία πρόκειται στη συγκεκριμένη περίπτωση συνιστά όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Στη συνέχεια, στον εργοδότη απόκειται να

2 – Απόφαση της 27ης Μαρτίου 1980, 129/79, Macarthy (Συλλογή τόμος 1980/1, σ. 645, σκέψη 11).

3 – Απόφασεις της 31ης Μαΐου 1995, C-400/93, Royal Copenhagen (Συλλογή 1995, σ. I-1275), και της 11ης Μαΐου 1999, C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse (Συλλογή 1999, σ. I-2865, σκέψη 17).

4 – Απόφαση της 27ης Οκτωβρίου 1993, C-127/92, Enderby (Συλλογή 1993, σ. I-5535).

5 – Απόφασεις της 17ης Οκτωβρίου 1989, 109/88, Handels- og Kontorfunktionærenes Forbund i Danmark (Συλλογή 1989, σ. 3199), και της 13ης Μαΐου 1986, 170/84, Bilka (Συλλογή 1986, σ. 1607).

αποδείξει την ύπαρξη λόγων που μπορούν να δικαιολογήσουν τη διαφορετική αμοιβή. Όπως προκύπτει από τη διάταξη περί παραπομπής που εξέδωσε το Oberlandesgericht, τα σχετικά με την καθεαυτή αμοιβή στοιχεία είναι τόσο διαφανή ώστε η απόδειξη περί διαφορετικής αμοιβής δεν δημιουργεί κανένα τεχνικό πρόβλημα από πλευράς αποδείξεως. Η S. Brunnhofer φαίνεται ότι έπραξε τα αναγκαία για να το αποδείξει. Εντούτοις, προς στήριξη του ισχυρισμού της ότι υφίσταται ανισότητα αμοιβών απαγορευομένη από το κοινοτικό δίκαιο, πρέπει επί πλέον να αποδείξει προηγουμένως ότι η αμοιβή αυτή αφορά όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Εν τέλει, βάσει των αναφερθέντων από αυτήν πραγματικών περιστατικών και περιστάσεων, το αιτούν δικαστήριο πρέπει να διαπιστώσει αν πράγματι υπάρχει ανισότητα αμοιβών, η οποία δεν δικαιολογείται από αντικειμενικές διαφορές μεταξύ της εργασίας που πράγματι επετέλεσε η S. Brunnhofer και εκείνης που πράγματι επετέλεσε ο άνδρας συνάδελφος στον οποίον αναφέρεται.

B — Ερώτημα 1δ

21. Το τέταρτο σκέλος του πρώτου ερωτήματος αφορά μόνο την περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στα υπό στοιχεία α' και β' σκέλη του ερωτήματος 1. Δεδομένου ότι σ' αυτά δίνω αρνητική απάντηση, η εκ μέρους μου απάντηση στο τέταρτο σκέλος του ερωτήματος 1 παρέλκει.

Γ — Τα λοιπά ερωτήματα

22. Κοινό στοιχείο των ερωτημάτων 1γ, 2α και 2β είναι η επιδίωξη του αιτούντος δικαστηρίου να βρει περισσότερα ερείσματα για την απάντηση του ερωτήματος αν, και ενδεχομένως υπό ποιες προϋποθέσεις, μπορεί μια αποδειχθείσα διαφορά ως προς την αμοιβή να δικαιολογηθεί υπό το φως του άρθρου 141 ΕΚ και της οδηγίας 75/117.

23. Η απάντηση στο ερώτημα 1γ πρέπει να συναχθεί από τις σκέψεις που διατύπωσα ως προς τα ερωτήματα 1α και 1β. Ανέφερα ότι, στο αστρεακό εργατικό δίκαιο, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αποτελούν βάση για τους όρους εργασίας, ένα πλαίσιο, συχνά ευρέως διατυπούμενο, εντός του οποίου πρέπει να συμφωνούνται οι ατομικοί όροι εργασίας με τους ενδιαφερομένους εργαζομένους. Σ' ένα τέτοιο νομικό και συμβατικό πλαίσιο, οι όροι εργασίας μεμονωμένων εργαζομένων, οι οποίοι ανήκουν στην ίδια κατηγορία καθηκόντων ή αμοιβών, μπορούν να έχουν μεταξύ τους αποκλίσεις. Τέτοιες διαφορές μπορούν και κατά το εν προκειμένω συναφές κοινοτικό δίκαιο να δικαιολογούνται, καθόσον αυτές στηρίζονται σε αντικειμενικά κριτήρια, όπως η ηλικία, η κατάρτιση και η πείρα των ενδιαφερομένων εργαζομένων, και εφαρμόζονται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις κατά τον ίδιο τρόπο⁶.

⁶ — Απόφαση της 31ης Μαρτίου 1981, 96/80, Jenkins (Συλλογή 1981, σ. 911, σκέψεις 11 έως 14).

Από την ήδη αναφερθείσα απόφαση Bilka⁷ συνάγεται ότι οι αντικειμενικές αιτιολογίες τέτοιων διαφορών ως προς την αμοιβή πρέπει να μπορούν να εφαρμόζονται με πλήρη διαφάνεια, δηλαδή να ανταποκρίνονται σε πραγματική ανάγκη της επιχειρήσεως και να μπορούν να επιτύχουν τον επιδιωκόμενο από αυτήν σκοπό.

24. Με το ερώτημα 2α, το αιτούν δικαστήριο ερωτά αν η έννοια του εργαζομένου στην οποία βασίζονται το άρθρο 119 της Συνθήκης και η οδηγία 75/117 είναι συγκρίσιμη και αν οι υποχρεώσεις του εργαζομένου δυνάμει της συμβάσεως εργασίας συνάδουν όχι μόνον με τους γενικούς κανόνες αλλά και με την προσωπική και ατομική αποδοτικότητα του εργαζομένου. Για να δοθεί απάντηση στο πρώτο μέρος του ερωτήματος αυτού δεν χρειάζεται να μακρηγορησω. Από την προπαρατεθείσα νομολογία της αποφάσεως Jenkins⁸, όπως εξ άλλου και από εκείνη των αποφάσεων Kowalska⁹ και Newstead¹⁰, συνάγεται ότι η οδηγία 75/117 αποσκοπεί ουσιαστικά στη διευκόλυνση της συγκεκριμένης εφαρμογής της αρχής της ισότητας των αμοιβών που διατυπώνεται στο άρθρο 119 για να προωθηθεί η εδραίωσή της. Ενόψει του περιορισμένου αυτού περιεχομένου της οδηγίας, που προβλέπει στη συγκεκριμενοποίηση του άρθρου 119, πρέπει να συναχθεί συναφώς ότι οι θεμελιώδεις έννοιες του άρθρου 119 και εκείνες της οδηγίας συμπίπτουν. Προφανώς, το ίδιο συμβαίνει και με την έννοια του «εργαζομένου».

25. Δυσκολότερη είναι η απάντηση στο δεύτερο μέρος του ερωτήματος αυτού, διότι η διάταξη περί παραπομπής δεν καθιστά σαφές σε ποιες πραγματικές περιστάσεις το ερώτημα αυτό αναφέρεται. Καθαρά υποθετικά, θα μπορούσα να σκεφθώ ότι το αιτούν δικαστήριο αναφέρεται σε μια κατάσταση κατά την οποία, οι μεν εργαζόμενοι που αποτελούν αντικείμενο της συγκρίσεως επιτελούν ασφαλώς «όμοια εργασία», πλην όμως η αποδοτικότητά τους κατά την επίτευξη της εργασίας αυτής διαφέρει. Όπως εξ άλλου παρατηρεί η Επιτροπή, η διάταξη περί παραπομπής δεν περιέχει διαπίστωση ή εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών επιτρέπущα να μη θεωρηθεί το ερώτημα αυτό υποθετικό. Ελλείπει λεπτομερέστερων πραγματικών στοιχείων, πριν να δώσω απάντηση στο ερώτημα αν μπορούν διαφορές ως προς την προσωπική απόδοση να δικαιολογήσουν τις διαφορές ως προς την αμοιβή, θα πρέπει να παραπέμψω στο άρθρο 119, παράγραφος 2. Η διάταξη αυτή διακρίνει την αμοιβή για εργασία που πληρώνεται κατ' αποκοπήν και την αμοιβή για εργασία που πληρώνεται με βάση τη χρονική διάρκεια. Στην πρώτη περίπτωση, το άρθρο 119, δεύτερη παράγραφος, στοιχείο α', προβλέπει ότι η αμοιβή καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως. Επομένως, η ατομική εργασία και αποδοτικότητα των ενδιαφερομένων εργαζομένων αποτελούν στοιχεία που επιτρέπουν διαφορές ως προς την αμοιβή ανάλογα με τα δυνάμενα να επαληθευθούν αντικειμενικώς αποτελέσματα των ατομικώς καταβληθεισών προσπαθειών. Στη δεύτερη περίπτωση τα πράγματα έχουν άλλως. Το άρθρο 119, δεύτερη παράγραφος, στοιχείο β', ορίζει ότι η αμοιβή η παρεχόμενη για εργασία που πληρώνεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι η ίδια όμοια θέση εργασίας. Δεδομένου ότι εν προκειμένω πρόκειται για εργαζόμενο που πληρώνεται με βάση τη χρονική διάρκεια, ενδεχόμενες διαφορές ως προς την ατομική αποδοτικότητα δεν μπορούν να έχουν ως αποτέλεσμα διαφορές ως προς την αμοιβή, διότι πρόκειται για όμοια θέση εργασίας. Όπως ανέφερα πιο πάνω με

7 – Προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 4 (σκέψη 36).

8 – Προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 5.

9 – Απόφαση της 27ης Ιουνίου 1990, C-33/89 (Συλλογή 1990, σ. I-2591).

10 – Απόφαση της 3ης Δεκεμβρίου 1987, 192/85 (Συλλογή 1987, σ. 4753).

την ευκαιρία της απαντήσεως που πρέπει να δοθεί στα ερωτήματα 1α και 1β, πρέπει να δοθεί απάντηση στο ερώτημα αν εν προκειμένω μπορεί να γίνεται λόγος για όμοια εργασία βάσει των αντικειμενικών πραγματικών περιστατικών και περιστάσεων που προσδιορίζουν τα καθήκοντα που επιτελούν οι συγκρινόμενοι εργαζόμενοι.

26. Κατά τη γνώμη μου, στο ερώτημα 2β, πρέπει να δοθεί αρνητική απάντηση. Αν, για όμοια εργασία, καταβάλλεται διαφορετική αμοιβή βάσει πραγματικών στοιχείων, όπως είναι η ιδιαίτερη αποδοτικότητα συγκεκριμένου εργαζομένου, η οποία προφανώς

μπορεί να διαπιστωθεί μόνο μετά τη σύναψη της συμβάσεως εργασίας, κατά την πραγματική επιτέλεση των καθηκόντων, υφίσταται άνιση μεταχείριση. Οι προσδοκίες που έχουν εναποτεθεί σ' έναν εργαζόμενο δεν μπορούν να αιτιολογήσουν διαφορές ως προς την αμοιβή όσον αφορά εργασία που πρόκειται να επιτελεσθεί και, επί πλέον, για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Αν, εκ των υστέρων, βάσει της εργασίας που ήδη επιτέλεσθηκε, διαπιστώνονται αντικειμενικές διαφορές ως προς την προσωπική αποδοτικότητα, οι διαφορές αυτές μπορούν φυσικά να προκαλέσουν διαφορετικές σταδιοδρομίες. Αλλά στην περίπτωση αυτή δεν πρόκειται πλέον για όμοια εργασία.

VI – Πρόταση

27. Ενόψει των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα που του υπέβαλε το Oberlandesgericht Wien ως εξής:

«1) α) Για να εκτιμηθεί αν υφίσταται όμοια εργασία ή όμοια θέση εργασίας υπό την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΚ (τα άρθρα 117 έως 120 της Συνθήκης ΕΚ αντικαταστάθηκαν από τα άρθρα 136 έως 143 ΕΚ), ή όμοια εργασία ή εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία υπό την έννοια της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ 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, σε περι-

πτωση συμφωνηθεισών επί ατομικής βάσεως προσαυξήσεων αμοιβής που καθορίσθηκε σύμφωνα με συλλογική σύμβαση εργασίας, δεν αρκεί να επαληθευθεί ότι οι δύο συγκρινόμενοι εργαζόμενοι κατατάσσονται στη συλλογική σύμβαση στην ίδια επαγγελματική κατηγορία.

β) Ακόμη και αν συνιστά ένδειξη περί όμοιας εργασίας ή εργασίας ίσης αξίας υπό την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΚ (νυν άρθρου 141 ΕΚ) και της οδηγίας 75/117, η κατάταξη στην ίδια κατηγορία καθηκόντων μιας συλλογικής συμβάσεως δεν συνεπάγεται ότι, προκειμένου για άμεση δυσμενή διάκριση, ο εργοδότης φέρει το βάρος να αποδείξει ότι οι οικείες δραστηριότητες είναι διαφορετικές.

γ) Για να δικαιολογήσει μια διαφορά ως προς την αμοιβή, ο εργοδότης μπορεί να επικαλεσθεί την παρέμβαση παραγόντων που δεν ελήφθησαν υπόψη στη συλλογική σύμβαση εργασίας, στο μέτρο που αυτοί οι παράγοντες στηρίζονται σε αντικειμενικές βάσεις.

δ) Το ερώτημα αυτό αφορά μόνο την περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο ερώτημα 1α και 1β, και συνεπώς δεν χρήζει απαντήσεως.

2) α) Η έννοια του “εργαζομένου” είναι η ίδια στις διατάξεις του άρθρου 119 της Συνθήκης και στις διατάξεις της οδηγίας 75/117. Αν από την εκτίμηση των ασκουμένων δραστηριοτήτων προκύπτει ότι υπάρχει όμοια εργασία ή εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, η αρχή της ισότητας των αμοιβών των ανδρών και γυναικών εργαζομένων δεν επιτρέπει διαφορετική αμοιβή, ακόμη

και σε περίπτωση διαφοράς ως προς την αποδοτικότητα των συγκρινομένων εργαζομένων.

- β) Επομένως, το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΚ καθώς και η οδηγία 75/117 πρέπει να ερμηνεύονται υπό την έννοια ότι διαφορετική αμοιβή δεν μπορεί να δικαιολογηθεί για λόγους που μπορούν να αποδειχθούν μόνον εκ των υστέρων.»