

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (έκτο τμήμα)
της 26ης Ιουνίου 2001 *

Στην υπόθεση C-381/99,

που έχει ως αντικείμενο αίτηση του Oberlandesgericht Wien (Αυστρία) προς το Δικαστήριο, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 234 ΕΚ, με την οποία ζητείται, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου μεταξύ

Susanna Brunnhofer

και

Bank der österreichischen Postsparkasse AG,

η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΚ (τα άρθρα 117 έως 120 της Συνθήκης αντικαταστάθηκαν από τα άρθρα 136 ΕΚ έως 143 ΕΚ) 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),

* Πρώτα διαδικασίας: η γερμανική

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έκτο τμήμα),

συγκείμενο από τους C. Gulmann, πρόεδρο τμήματος, B. Σκουρή, R. Schintgen (εισηγητή), F. Macken και J. N. Cunha Rodrigues, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: L. A. Geelhoed
γραμματέας: R. Grass

λαμβάνοντας υπόψη τις γραπτές παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

- η S. Brunnhofer, εκπροσωπούμενη από τον G. Jöchl, Rechtsanwalt,
- η Αυστριακή Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την C. Pesendorfer,
- η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από την H. Michard και τον W. Bogensberger,

έχοντας υπόψη την έκθεση του εισηγητή δικαστή,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 15ης Μαρτίου 2001,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Με διάταξη της 15ης Ιουνίου 1999, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 8 Οκτωβρίου 1999, το Oberlandesgericht Wien υπέβαλε, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 234 ΕΚ, διάφορα προδικαστικά ερωτήματα ως προς την ερμηνεία του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΚ (τα άρθρα 117 έως 120 της Συνθήκης ΕΚ αντικαταστάθηκαν από τα άρθρα 136 ΕΚ έως 143 ΕΚ) 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, στο εξής: οδηγία).

2 Τα ερωτήματα αυτά ανέκυψαν στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ της S. Brunnhofer και της Bank der österreichischen Postsparkasse AG (στο εξής: Τράπεζα) ως προς τη διαφορά μεταξύ της αμοιβής που κατέβαλλε αυτή στην S. Brunnhofer και εκείνης που εισέπραττε άνδρας συνάδελφος της τελευταίας.

Το νομικό πλαίσιο

3 Το άρθρο 119 της Συνθήκης θέτει την αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων για ίδια εργασία.

- 4 Το άρθρο 119, δεύτερο και τρίτο εδάφιο, προβλέπει τα εξής:

«Ως αμοιβή νούνται, κατά την έννοια του παρόντος άρθρου, οι συνήθεις βασικοί ή ελάχιστοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας.

Η ισότητα αμοιβής χωρίς διακρίσεις φύλου συνεπάγεται:

- α) ότι η αμοιβή, παρεχόμενη για όμοια εργασία που πληρώνεται κατ' αποκοπήν, καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως,
- β) ότι η αμοιβή, παρεχόμενη για εργασία που πληρώνεται με βάση τη χρονική διάρκεια, είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας.»

- 5 Κατά το άρθρο 1 της οδηγίας:

«Η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, που προβλέπεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης και που καλείται στο εξής “αρχή της ισότητας των αμοιβών”, συνεπάγεται για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία

αποδίδεται ίση αξία, την κατάργηση για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής κάθε διακρίσεως βασιζομένης στο φύλο.

Ιδιαίτερα, όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατατάξεως για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζομένους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.»

6 Το άρθρο 3 της οδηγίας προβλέπει:

«Τα κράτη μέλη καταργούν τις διακρίσεις μεταξύ των ανδρών και γυναικών που απορρέουν από νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις και είναι αντίθετες στην αρχή της ισότητας των αμοιβών.»

7 Το άρθρο 4 της οδηγίας ορίζει:

«Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε οι διατάξεις που περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις, μισθολόγια ή συμφωνίες περί μισθών ή σε ατομικές συμβάσεις εργασίας και που είναι αντίθετες στην αρχή της ισότητας των αμοιβών να είναι άκυρες, να δύνανται να κηρυχθούν άκυρες ή να δύνανται να τροποποιηθούν.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

- 8 Από τη διάταξη περί παραπομπής προκύπτει ότι η S. Brunnhofer, η οποία απασχολήθηκε στην Τράπεζα από την 1η Ιουλίου 1993 έως τις 31 Ιουλίου 1997, θεωρεί ότι υπέστη δυσμενή διάκριση βασιζόμενη στο φύλο, αντίθετη προς την αρχή της ισότητας των αμοιβών, στο μέτρο που ελάμβανε μηνιαίο μισθό κατώτερο από εκείνον άνδρα συναδέλφου προσληφθέντος από την εν λόγω Τράπεζα την 1η Αυγούστου 1994.
- 9 Το αιτούν δικαστήριο διαπίστωσε συναφώς ότι, ο βασικός μισθός τους ήταν μεν ο ίδιος, η διαφορά όμως μισθού μεταξύ των δύο εν λόγω εργαζομένων οφείλετο στο γεγονός ότι ο άνδρας συνάδελφος της S. Brunnhofer είχε, κατ' εφαρμογήν της συμβάσεώς του εργασίας, ατομική προσαύξηση της οποίας το μηνιαίο ποσό υπερέβαινε κατά περίπου 2 000 αυστριακά σελίνια (ATS) εκείνην που είχε χορηγηθεί στην τελευταία, σύμφωνα με τη σύμβαση που αυτή είχε συνάψει με την Τράπεζα.
- 10 Δεν αμφισβητείται ότι, όταν άρχισαν να εργάζονται, η S. Brunnhofer και ο άνδρας συνάδελφός της κατατάχθηκαν στο ίδιο κλιμάκιο της επαγγελματικής κατηγορίας V, που περιλαμβάνει ιδίως τους μισθωτούς που έχουν τραπεζική κατάρτιση και πραγματοποιούν κατά τρόπο ανεξάρτητο εξειδικευμένη τραπεζική εργασία, η οποία προβλέπεται από τη συλλογική σύμβαση που έχει εφαρμογή στους τραπεζικούς υπαλλήλους και τους τραπεζίτες στην Αυστρία (στο εξής: συλλογική σύμβαση).
- 11 Η S. Brunnhofer συνάγει από αυτό ότι ασκούσε όμοια εργασία με τον άνδρα συνάδελφό της ή, τουλάχιστον, μία εργασία ίσης αξίας.
- 12 Από τον φάκελο προκύπτει ότι η S. Brunnhofer υπηρετούσε στην υπηρεσία «Εξωτερικό» της Τράπεζας και είχε ως αποστολή τον έλεγχο των πιστώσεων. Προ-

βλεπόταν ότι, στο τέλος μιας περιόδου εκπαιδεύσεως, θα διοριζόταν διευθύντρια της εν λόγω υπηρεσίας. Λόγω προβλημάτων, τόσο επαγγελματικών όσο και προσωπικών που εμφανίστηκαν πριν ακόμη από την πρόσληψη του άνδρα συναδέλφου της, εντούτοις, δεν έλαβε αυτό τον διορισμό, αλλά τοποθετήθηκε στη νομική υπηρεσία, όπου, φαίνεται, επίσης δεν απέδωσε ικανοποιητικά και απολύθηκε στις 31 Ιουλίου 1997.

- 13 Η επιτροπή ίσης μεταχείρισεως της Bundeskanzleramt (υπηρεσίας της ομοσπονδιακής Καγκελαρίας), στην οποία προσέφυγε η S. Brunnhofer, κατέληξε ότι δεν μπορούσε να αποκλεισθεί η ύπαρξη δυσμενούς διακρίσεως υπό την έννοια του αυστριακού νόμου περί ίσης μεταχείρισεως, ο οποίος αποσκοπούσε στη μεταφορά της οδήγίας στο εθνικό δίκαιο, προκειμένου για τον καθορισμό της αμοιβής της ενδιαφερομένης.
- 14 Κατόπιν αυτού, η S. Brunnhofer άσκησε αγωγή ενώπιον του Arbeits- und Sozialgericht Wien (Αυστρία), επιδιώκουσα να υποχρεωθεί η Τράπεζα να της καταβάλει αποζημίωση άνω των 160 000 ATS ως αποκατάσταση της μισθολογικής διακρίσεως λόγω του φύλου, την οποία αυτή ισχυριζόταν ότι υπέστη.
- 15 Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο απέρριψε την αγωγή της με απόφαση της 16ης Δεκεμβρίου 1998 και η S. Brunnhofer άσκησε έφεση ενώπιον του Oberlandesgericht Wien.
- 16 Η Τράπεζα αμφισβητεί την ύπαρξη διακρίσεως ασύμβατης προς την αρχή της ισότητας των αμοιβών, της οποίας θύμα φέρεται ότι υπήρξε η S. Brunnhofer.
- 17 Αφενός, ισχυρίζεται ότι, στην πραγματικότητα, ο συνολικός μισθός των δύο ενδιαφερομένων εργαζομένων δεν διέφερε, στο μέτρο που, αντίθετα προς τον άνδρα

συνάδελφό της, η S. Brunnhofer δεν ήταν υποχρεωμένη να πραγματοποιεί τακτικώς τις υπερωρίες που προβλέπονταν στο πλαίσιο του κατ' αποκοπήν ποσού για υπερωρίες που η Τράπεζα της είχε εγκρίνει.

- 18 Αφετέρου, υποστηρίζει ότι αντικειμενικοί λόγοι εξηγούσαν τη διαφορά ως προς την ατομική προσαύξηση που είχε δοθεί στον καθένα από αυτούς.
- 19 Πράγματι, κατά την Τράπεζα, ακόμη και αν οι δύο εν λόγω θέσεις εργασίας θεωρήθηκαν, αρχικά, ότι ήταν ίσης αξίας, ο άνδρας συνάδελφος της S. Brunnhofer ασκούσε, στην πραγματικότητα, πολύ σπουδαιότερες δραστηριότητες, στο μέτρο που είχε αναλάβει σημαντικούς πελάτες και είχε εξουσιοδότηση για τη διενέργεια εμπορικών πράξεων με τις οποίες αναλάμβανε υποχρεώσεις που δέσμευαν την Τράπεζα. Αντιθέτως, μια τέτοια εξουσία δεν είχε ανατεθεί στην S. Brunnhofer, η οποία είχε λιγότερες σχέσεις με τους πελάτες, πράγμα το οποίο εξηγεί το ότι είχε κατώτερη προσαύξηση μισθού από εκείνη που είχε χορηγηθεί στον άνδρα συνάδελφό της.
- 20 Επί πλέον, η ποιότητα της εργασίας των δύο εν λόγω υπαλλήλων ήταν διαφορετική. Πράγματι, μετά από ένα πολλά υποσχόμενο ξεκίνημα, οι υπηρεσίες της S. Brunnhofer καθίσταντο ολοένα χειρότερες, ιδίως από την αρχή του 1994, δηλαδή σε χρόνο κατά τον οποίο ο άνδρας συνάδελφός της δεν είχε ακόμη προσληφθεί.
- 21 Η S. Brunnhofer απαντά συναφώς ότι η ποιότητα της εργασίας δεν είναι λυσιτελής για τους σκοπούς του καθορισμού της αμοιβής κατά την πρόσληψη, δεδομένου ότι η αξία των παρεχομένων υπηρεσιών μπορεί να εκτιμηθεί μόνον κατά τη διάρκεια της εκτελέσεως της συμβάσεως εργασίας.
- 22 Κατά το αιτούν δικαστήριο, η λύση της διαφοράς εξαρτάται κατ' ουσίαν από το αν, αφενός, όπως ισχυρίζεται η S. Brunnhofer, είναι δυνατόν να θεωρηθεί ότι υφίσταται

όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, εφόσον οι ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι κατατάσσονται από τη συλλογική σύμβαση στην ίδια επαγγελματική κατηγορία, και αν, αφετέρου, όπως η Τράπεζα υποστηρίζει, μια διαφορά ως προς την ατομική ικανότητα εργασίας των δύο υπαλλήλων, η οποία συνίσταται ειδικότερα στην κακή ποιότητα της εργασίας που παρέχει ο ένας εκ των δύο η οποία προφανώς μπορεί να αποκαλυφθεί μόνον κάποιο χρονικό διάστημα μετά την πρόσληψή του, μπορεί να δικαιολογήσει την καταβολή άνισης αμοιβής.

23

Υπό τις συνθήκες αυτές, το Oberlandesgericht Wien αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και 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;

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 απάντησεως στο ερώτημα 1α ή 1β:

Ισχύει αυτό επίσης όταν η κατάταξη στην επαγγελματική κατηγορία, στη συλλογική σύμβαση, στηρίζεται σε μία πολύ γενική περιγραφή;

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;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Προκαταρκτικές παρατηρήσεις

24 Από το φάκελο προκύπτει ότι το αιτούν δικαστήριο υπέβαλε στο Δικαστήριο αίτηση για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία των άρθρων 119 της Συνθήκης και 1 της οδηγίας, προκειμένου να καταστεί δυνατό σ' αυτό να εκτιμήσει αν υφίσταται δυσμενής διάκριση στηριζομένη στο φύλο απαγορευομένη από το κοινοτικό δίκαιο σε περίπτωση κατά την οποία η ενδιαφερομένη γυναίκα εργαζομένη λαμβάνει τον ίδιο βασικό μισθό, καθοριζόμενο από συλλογική σύμβαση, με τον άνδρα συνάδελφό της στον οποίο γίνεται αναφορά, αλλά, από την είσοδό της στην υπηρεσία, λαμβάνει μηνιαία προσαύξηση μισθού, συμφωνηθείσα με την ατομική σύμβαση εργασίας, η οποία αποδεικνύεται χαμηλότερη από εκείνη που καταβάλλεται στον εν λόγω άνδρα εργαζόμενο, ενώ οι εν λόγω δύο εργαζόμενοι κατατάσσονται στο ίδιο κλιμάκιο της ίδιας επαγγελματικής κατηγορίας που περιλαμβάνεται στη συλλογική σύμβαση που διέπει την απασχόλησή τους.

25 Τα ερωτήματα που υπέβαλε το αιτούν δικαστήριο, τα οποία πρέπει να εξετασθούν μαζί, αφορούν κατ' ουσίαν, πρώτον, την έννοια της «όμοιας εργασίας», της «όμοιας θέσεως εργασίας» και της «εργασίας στην οποία αποδίδεται ίση αξία» υπό την έννοια των άρθρων 119 της Συνθήκης και 1 της οδηγίας, δεύτερον, τους περί αποδείξεως κανόνες σχετικά με την ύπαρξη ανισότητας αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων, καθώς και ενδεχομένων αντικειμενικών αιτιολογιών διαπιστωθείσας διαφορετικής μεταχειρίσεως, και, τρίτον, το αν ο εργοδότης μπορεί εγκύρως να επικαλείται ορισμένους συγκεκριμένους παράγοντες, όπως είναι η προσωπική αποδοτικότητα ή η ποιότητα της εκτελουμένης εργασίας, για να δικαιολογήσει την πληρωμή σε έναν εργαζόμενο όπως η ενάγουσα της κύριας δίκης κατώτερης αμοιβής από εκείνη που καταβάλλεται στον άνδρα συνάδελφό της.

26 Συνεπώς, τα ερωτήματα αυτά αφορούν τόσο ορισμένες από τις προϋποθέσεις που καθορίζουν την εφαρμογή καθεαυτή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων όσον και διάφορες περιστάσεις που επικαλείται ο εργοδότης για να δικαιολογήσει εν προκειμένω την ύπαρξη διαφοράς ως προς το

ποσό της ατομικής μισθολογικής προσαυξήσεως που χορηγείται στον καθένα από τους ενδιαφερομένους εργαζομένους.

- 27 Πρέπει να υπομνησθεί εκ προοιμίου ότι το άρθρο 119 της Συνθήκης θεσπίζει την αρχή ότι η όμοια εργασία ή η εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία πρέπει να αμείβεται κατά τον ίδιο τρόπο, είτε παρέχεται από άνδρα είτε από γυναίκα (βλ., υπό την έννοια αυτή, μεταξύ άλλων, την απόφαση της 30ής Μαρτίου 2000, C-236/98, *JämO*, Συλλογή 2000, σ. I-2189, σκέψη 36).
- 28 Όπως ήδη έκρινε το Δικαστήριο με την απόφαση της 8ης Απριλίου 1976, 43/75, *Defrenne II* (Συλλογή τόμος 1976, σ. 175, σκέψη 12), η αρχή αυτή, η οποία αποτελεί την ειδική έκφραση της γενικής αρχής της ισότητας που απαγορεύει την κατά τρόπο διαφορετικό αντιμετώπιση παρόμοιων καταστάσεων, εκτός αν η διαφοροποίηση δικαιολογείται αντικειμενικώς, περιλαμβάνεται στις βάσεις της Κοινότητας.
- 29 Το Δικαστήριο έχει επίσης κρίνει παγίως ότι η οδηγία αποσκοπεί ουσιαστικά στη διευκόλυνση της συγκεκριμένης εφαρμογής της αρχής της ισότητας των αμοιβών, η οποία περιλαμβάνεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης, και ουδόλως επηρεάζει το περιεχόμενο και την έκταση της αρχής αυτής, όπως ορίζεται με τη διάταξη αυτή (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 17ης Μαΐου 1990, C-262/88, *Barber*, Συλλογή 1990, σ. I-1889, σκέψη 11, και *JämO*, προπαρατεθείσα, σκέψη 37), οπότε οι χρησιμοποιούμενες έννοιες, τόσο από τη διάταξη αυτή όσο και από την οδηγία έχουν την ίδια σημασία (βλ., όσον αφορά την έννοια της «αμοιβής», απόφαση της 9ης Φεβρουαρίου 1999, C-167/97, *Seymour-Smith* και *Perez*, Συλλογή 1999, σ. I-623, σκέψη 35, και την έννοια της «ίδιας εργασίας», απόφαση της 11ης Μαΐου 1999, C-309/97, *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, Συλλογή 1999, σ. I-2865, σκέψη 23).
- 30 Έτσι νοουμένη, η θεμελιώδης αρχή που θέτει το άρθρο 119 της Συνθήκης και διευκρινίζει η οδηγία απαγορεύει οποιαδήποτε ανισότητα αμοιβών μεταξύ γυναικας εργαζομένης και άνδρα εργαζομένου για ίδια θέση εργασίας ή για εργασία στην

οποία αποδίδεται ίση αξία, όποιος και αν είναι ο μηχανισμός που καθορίζει την ανισότητα αυτή (βλ. προπαρατεθείσα απόφαση Barber, σκέψη 32), εκτός εάν η διαφορά αμοιβής δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες ξένους προς οποιαδήποτε δυσμενή διάκριση λόγω του διαφορετικού φύλου (βλ. μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 27ης Μαρτίου 1980, 129/79, Macarthys, Συλλογή τόμος 1980/I, σ. 645, σκέψη 12, και της 17ης Ιουνίου 1998, C-243/95, Hill και Stapleton, Συλλογή 1998, σ. I-3739, σκέψη 34).

- 31 Προκειμένου να δοθεί λυσιτελής απάντηση στο αιτούν δικαστήριο πρέπει, επομένως, να εξετασθούν διαδοχικώς τα διαφορετικά αυτά στοιχεία.

Επί της υπάρξεως ανισότητας αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων.

- 32 Από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι, λόγω του επιτακτικού χαρακτήρα του άρθρου 119 της Συνθήκης, η απαγόρευση των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων επιβάλλεται όχι μόνο στις ενέργειες των δημοσίων αρχών, αλλά επεκτείνεται επίσης, όπως προκύπτει εξ άλλου από το γράμμα του άρθρου 4 της οδηγίας, σε όλες τις συμβάσεις που έχουν σκοπό να ρυθμίσουν κατά συλλογικό τρόπο την έμμεσθη εργασία, όπως και στις συμβάσεις μεταξύ ιδιωτών (βλ., υπό την έννοια αυτή, μεταξύ άλλων, την προπαρατεθείσα απόφαση Defrenne II, σκέψη 39).

- 33 Όσον αφορά την κατά τα άρθρα 119 της Συνθήκης και 1 της οδηγίας έννοια της αμοιβής, αυτή περιλαμβάνει, επίσης κατά πάγια νομολογία, όλα τα οφέλη, παρόντα ή μελλοντικά, σε χρήμα ή σε είδος, αρκεί να παρέχονται, έστω και εμμέσως, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της εργασίας του δευτέρου (βλ., μεταξύ άλλων, τις προπαρατεθείσες αποφάσεις Barber, σκέψη 12, και JämO, σκέψη 39).

- 34 Η μηνιαία μισθολογική προσαύξηση για την οποία πρόκειται στην κύρια δίκη συνιστά αναμφισβήτητα ένα πλεονέκτημα οριζόμενο από την ατομική σύμβαση εργασίας και καταβαλλόμενο από τον εργοδότη στους δύο ενδιαφερομένους εργαζομένους λόγω της απασχολήσεώς τους στην Τράπεζα. Η εν λόγω προσαύξηση πρέπει, επομένως, να χαρακτηρίζεται ως αμοιβή υπό την έννοια των άρθρων 119 της Συνθήκης και 1 της οδηγίας.
- 35 Επί πλέον, από τη νομολογία προκύπτει ότι, όσον αφορά τη μέθοδο που πρέπει να γίνει δεκτή για να εξακριβωθεί η τήρηση της αρχής της ισότητας των αμοιβών κατά τη σύγκριση αυτών ως προς τους οικείους εργαζομένους, μία πραγματική διαφάνεια, που καθιστά δυνατό τον αποτελεσματικό έλεγχο, εξασφαλίζεται μόνον αν η εν λόγω αρχή εφαρμόζεται για καθένα από τα στοιχεία της αμοιβής που χορηγείται αντιστοίχως στους άνδρες ή στις γυναίκες εργαζομένους αποκλεισμένης της σφαιρικής εκτιμήσεως των παρασχεθέντων στους ενδιαφερομένους πλεονεκτημάτων (βλ. προπαρατεθείσα απόφαση Barber, σκέψεις 34 και 35).
- 36 Η ερμηνεία αυτή ενισχύεται εξάλλου από το γράμμα του άρθρου 1 της οδηγίας, σύμφωνα με το οποίο η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ των ανδρών και των γυναικών εργαζομένων για όμοια εργασία, όπως διατυπώνεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης και διευκρινίζεται από την οδηγία, αποσκοπεί να εξαφανίσει, για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, οποιαδήποτε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου σε όλα τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής.
- 37 Υπό τις συνθήκες αυτές, το αιτούν δικαστήριο ορθώς επικαλείται ανισότητα μεταξύ του ποσού της ατομικής μισθολογικής προσαυξήσεως που καταβάλλεται μηνιαίως στην ενάγουσα της κύριας δίκης και εκείνου που χορηγείται στον άνδρα συνάδελφο στον οποίο γίνεται αναφορά, ακόμη και αν δεν αμφισβητείται ότι οι δύο ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι λαμβάνουν την ίδια βασική αμοιβή και ανεξαρτήτως του ισχυρισμού της Τράπεζας σύμφωνα με τον οποίο ο συνολικός μισθός των ενδιαφερομένων είναι ο ίδιος.

38 Πάντως, η διαπίστωση αυτή δεν αρκεί για να συναχθεί το συμπέρασμα ότι υφίσταται δυσμενής διάκριση απαγορευομένη από το κοινοτικό δίκαιο.

39 Πράγματι, αφενός, δεδομένου ότι η αρχή της ισότητας των αμοιβών υπό την έννοια των άρθρων 119 της Συνθήκης και 1 της οδηγίας προϋποθέτει ότι οι άνδρες και οι γυναίκες εργαζόμενοι, στους οποίους εφαρμόζεται η αρχή αυτή, τελούν σε πανομοιότυπες ή παρεμφερείς καταστάσεις (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση της 9ης Νοεμβρίου 1993, C-132/92, Roberts, Συλλογή 1993, σ. I-5579, σκέψη 17), πρέπει ακόμη να εξετασθεί αν οι ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι ασκούν όμοια εργασία ή εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία.

40 Αφετέρου, η απαγορευομένη από το άρθρο 119 της Συνθήκης διαφορετική μεταχείριση είναι αποκλειστικά εκείνη που στηρίζεται στη διαφορά του φύλου των οικείων εργαζομένων (απόφαση της 31ης Μαρτίου 1981, 96/80, Jenkins, Συλλογή 1981, σ. 911, σκέψη 10).

Επί της υπάρξεως όμοιας εργασίας ή εργασίας στην οποία αποδίδεται ίση αξία

41 Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν αν το γεγονός ότι η γυναίκα εργαζομένη, που διατείνεται ότι είναι θύμα δυσμενούς διακρίσεως λόγω φύλου, και ο άνδρας εργαζόμενος, στον οποίον γίνεται αναφορά, κατατάσσονται στην ίδια επαγγελματική κατηγορία που προβλέπει η συλλογική σύμβαση που διέπει την απασχόλησή τους αρκεί για να συναχθεί το συμπέρασμα ότι οι δύο ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι ασκούν όμοια εργασία ή εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία υπό την έννοια των άρθρων 119 της Συνθήκης και 1 της οδηγίας.

42 Για να δοθεί απάντηση σ' αυτή την πτυχή των προδικαστικών ερωτημάτων, πρέπει να υπομνησθεί ότι από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι το περιεχόμενο των εννοιών της «όμοιας εργασίας», «όμοιας θέσεως εργασίας» και «εργασίας στην

ποία αποδίδεται ίση αξία», τις οποίες αφορούν τα άρθρα 119 της Συνθήκης και 1 της οδηγίας, έχει καθαρά ποιοτικό χαρακτήρα, καθόσον συνδέεται αποκλειστικά με τη φύση της εργασίας που πράγματι επιτελείται από τους ενδιαφερομένους (βλ. προπαρατεθείσα απόφαση Macarthy, σκέψη 11, και απόφαση της 1ης Ιουλίου 1986, 237/85, Rummler, Συλλογή 1986, σ. 2101, σκέψεις 13 και 23).

43 Έτσι, το Δικαστήριο κατ' επανάληψη έκρινε ότι, προκειμένου να διαπιστωθεί αν οι εργαζόμενοι παρέχουν όμοια εργασία ή εργασία στην οποία μπορεί να αποδοθεί ίση αξία, πρέπει να εξεταστεί αν, λαμβανομένου υπόψη ενός συνόλου παραγόντων όπως είναι η φύση της εργασίας, η κατάρτιση και οι όροι εργασίας, οι εργαζόμενοι αυτοί μπορούν να θεωρηθούν ως ευρισκόμενοι σε συγκρίσιμη κατάσταση (βλ. απόφαση της 31ης Μαΐου 1995, C-400/93, Royal Copenhagen, Συλλογή 1995, σ. I-1275, σκέψεις 32 και 33, και προπαρατεθείσα απόφαση Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, σκέψη 17).

44 Επομένως, η κατάταξη των οικείων εργαζομένων στην ίδια επαγγελματική κατηγορία που προβλέπει η συλλογική σύμβαση που διέπει την απασχόλησή τους δεν αρκεί καθεαυτή για να συναχθεί το συμπέρασμα ότι επιτελούν όμοια εργασία ή εργασία στην οποία μπορεί να αποδοθεί ίση αξία.

45 Στην πραγματικότητα, μια τέτοια κατάταξη δεν αποκλείει την ύπαρξη άλλων ενδείξεων προς στήριξη του συμπεράσματος αυτού.

46 Μια τέτοια ερμηνεία δεν αναιρείται από το γεγονός, το οποίο τονίζει το αιτούν δικαστήριο στο πρώτο του ερώτημα, υπό στοιχείο δ', ότι η οικεία επαγγελματική κατηγορία την οποία προβλέπει η συλλογική σύμβαση αποτελεί αντικείμενο πολύ γενικής περιγραφής των καθηκόντων που αυτή αφορά.

47 Πράγματι, ως ενδείξεις, οι γενικές αναφορές που περιλαμβάνονται στη συλλογική σύμβαση πρέπει, εν πάση περιπτώσει, να ενισχύονται από ακριβείς και συγκεκριμένους παράγοντες που συνάγονται από τις πράγματι επιτελούμενες από τους οικείους εργαζομένους δραστηριότητες.

48 Υπό τις συνθήκες αυτές, έχει σημασία να εξετασθεί, αφού ληφθεί υπόψη μία δέσμη πραγματικών στοιχείων, όπως είναι η φύση των δραστηριοτήτων που πράγματι έχουν ανατεθεί σε καθένα από τους εργαζομένους για τους οποίους πρόκειται στην κύρια δίκη, οι προϋποθέσεις καταρτίσεως που απαιτούνται για την άσκησή τους και οι όροι εργασίας υπό τους οποίους οι δραστηριότητες αυτές πράγματι επιτελούνται, αν αυτοί οι τελευταίοι ασκούν πράγματι ίδια ή παρόμοια εργασία.

49 Στο εθνικό δικαστήριο, το οποίο είναι το μόνον αρμόδιο να διαπιστώνει και να εκτιμά τα πραγματικά περιστατικά, απόκειται να εξακριβώσει αν, ενόψει της συγκεκριμένης φύσεως των εργασιών που επιτελούνται από τους ενδιαφερομένους, μπορεί να τους αποδοθεί ίση αξία (βλ. προπαρατεθείσα απόφαση JämO, σκέψη 48).

50 Στην υπόθεση της κύριας δίκης, απόκειται ειδικότερα στο εθνικό δικαστήριο να εκτιμήσει αν η ενάγουσα και ο άνδρας συνάδελφός της στον οποίο γίνεται αναφορά επιτελούν συγκρίσιμη εργασία, ακόμη και αν, όπως προκύπτει από τη διάταξη περί παραπομπής, ο τελευταίος είναι επιφορτισμένος με την υπηρεσία των σημαντικών πελατών και έχει προς τον σκοπό αυτό εξουσιοδότηση για τη διενέργεια εμπορικών πράξεων, ενώ η πρώτη, η οποία ελέγχει τις πιστώσεις, έχει λιγότερες επαφές με τους πελάτες και δεν μπορεί να αναλάβει υποχρεώσεις που δεσμεύουν άμεσα τον εργοδότη της.

Επί του βάρους αποδείξεως

51 Από αυτή την άποψη, με τα προδικαστικά ερωτήματα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν ποιος από τους διαδίκους της κύριας δίκης φέρει το βάρος αποδείξεως

περί της υπόρξεως ανισότητας αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων, καθώς και περιστάσεων που μπορούν να δικαιολογήσουν αντικειμενικά τη διαφορική αυτή μεταχείριση.

- 52 Πρέπει να παρατηρηθεί συναφώς ότι εναπόκειται κατά κανόνα στο πρόσωπο που επικαλείται περιστατικά προς στήριξη αιτήματός του να αποδείξει το βάσιμο των περιστατικών αυτών. Κατά συνέπεια, το βάρος αποδείξεως ότι υπάρχει δυσμενής διάκριση λόγω φύλου ως προς τις αμοιβές φέρει κατ' αρχήν ο εργαζόμενος ο οποίος, επειδή θεωρεί ότι υφίσταται τέτοια διάκριση, ενάγει τον εργοδότη του προκειμένου να επιτύχει την εξάλειψη της διακρίσεως αυτής (βλ. απόφαση της 27ης Οκτωβρίου 1993, C-127/92, Enderby, Συλλογή 1993, σ. I-5535, σκέψη 13).
- 53 Όπως όμως προκύπτει από τη νομολογία του Δικαστηρίου, το βάρος αποδείξεως μπορεί να αντιστραφεί όταν αυτό είναι αναγκαίο για να μη στερηθούν οι εργαζόμενοι που υφίστανται προφανή δυσμενή διάκριση κάθε αποτελεσματικό μέσο για να επιτύχουν την τήρηση της αρχής της ισότητας των αμοιβών (βλ. προπαρατεθείσα απόφαση Enderby, σκέψη 14).
- 54 Έτσι, μεταξύ άλλων, όταν μία επιχείρηση εφαρμόζει σύστημα μισθοδοσίας που συνίσταται σε ένα μηχανισμό ατομικών προσαυξήσεων εφαρμοζομένων στους βασικούς μισθούς, το οποίο χαρακτηρίζεται από παντελή έλλειψη διαφάνειας, ο εργοδότης φέρει το βάρος αποδείξεως ότι η μισθολογική του πρακτική δεν συνεπάγεται διακρίσεις, εφόσον η εργαζόμενη γυναίκα αποδεικνύει ότι, όσον αφορά ένα σχετικά σημαντικό αριθμό μισθωτών, η μέση αμοιβή των εργαζομένων γυναικών είναι κατώτερη από εκείνη των εργαζομένων ανδρών (απόφαση της 17ης Οκτωβρίου 1989, 109/88, Danfoss, Συλλογή 1989, σ. 3199, σκέψη 16).
- 55 Πράγματι, σ' ένα τέτοιο σύστημα, οι γυναίκες εργαζόμενες δεν μπορούν να συγκρίνουν τις διάφορες συνιστώσες του μισθού τους προς εκείνες του μισθού των συναδέλφων τους της ίδιας μισθολογικής κατηγορίας και μπορούν να αποδείξουν μόνον την ύπαρξη διαφοράς μεταξύ των μέσων αμοιβών, οπότε θα στερούνταν στην

πράξη κάθε δυνατότητας αποτελεσματικού ελέγχου της τηρήσεως της αρχής της ισότητας των αμοιβών αν ο εργοδότης δεν είχε το βάρος να αναφέρει πώς εφάρμοσε τα κριτήρια χορηγήσεως προσαυξήσεως (βλ. την προπαρατεθείσα απόφαση Danfoss, σκέψεις 10, 13 και 15).

56 Πάντως, τέτοιες ειδικές περιστάσεις δεν υφίστανται στο πλαίσιο της υποθέσεως της κύριας δίκης, η οποία αφορά μια περίπτωση κατά την οποία πρόκειται για μία ανισότητα, η οποία εξ άλλου δεν αμφισβητείται, ως προς συγκεκριμένο στοιχείο της συνολικής αμοιβής που χορηγείται από τον εργοδότη σε δύο μεμονωμένους εργαζομένους διαφορετικού φύλου, οπότε η αναφερθείσα στις σκέψεις 53 έως 55 της παρούσας αποφάσεως νομολογία δεν μπορεί να εφαρμοσθεί στην εν λόγω υπόθεση.

57 Σύμφωνα με τους κανόνες που συνήθως διέπουν την αποδεικτική διαδικασία, στην ενάγουσα της κύριας δίκης απόκειται επομένως να αποδείξει, ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, ότι συντρέχουν οι συνθήκες που επιτρέπουν να εικάζεται η ύπαρξη ανισότητας αμοιβών, απαγορευομένης από το άρθρο 119 της Συνθήκης και από την οδηγία.

58 Συνεπώς, στην ενάγουσα της κύριας δίκης απόκειται να αποδείξει με οποιοδήποτε νόμιμο μέσο ότι λαμβάνει κατώτερη αμοιβή από εκείνη που η Τράπεζα καταβάλλει στον άνδρα συνάδελφό της στον οποίο γίνεται αναφορά και ότι ασκεί την πραγματικότητα όμοια εργασία ή εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, δυνάμενη να συγκριθεί με αυτή που επιτελεί ο τελευταίος, οπότε αυτή υφίσταται, επομένως, εκ πρώτης όψεως, δυσμενή διάκριση, η οποία εξηγείται μόνο λόγω της διαφοράς του φύλου.

59 Αντίθετα προς αυτό που φαίνεται να δέχεται το αιτούν δικαστήριο, ο εργοδότης δεν υποχρεούται, επομένως, να αποδείξει ότι οι δραστηριότητες των δύο ενδιαφερομένων εργαζομένων είναι διαφορετικές.

- 60 Αν η ενάγουσα της κύριας δίκης αποδείκνυε ότι τα κριτήρια σχετικά με την ύπαρξη διαφορετικής αμοιβής μεταξύ άνδρα εργαζομένου και γυναίκας εργαζομένης καθώς και παρόμοιας εργασίας συντρέχουν εν προκειμένω, θα υπήρχε ένα φαινόμενο διακρίσεως και θα είχε επομένως ο εργοδότης το βάρος αποδείξεως ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ισότητας των αμοιβών.
- 61 Προς τον σκοπό αυτό, ο εργοδότης θα μπορούσε να αμφισβητήσει ότι συντρέχουν οι προϋποθέσεις εφαρμογής της εν λόγω αρχής, αποδεικνύοντας με οποιοδήποτε νόμιμο μέσο, μεταξύ άλλων, ότι οι πράγματι επιτελούμενες από τους δύο ενδιαφερομένους εργαζομένους εργασίες δεν είναι στην πραγματικότητα συγκρίσιμες.
- 62 Εξ άλλου, ο εργοδότης θα μπορούσε να δικαιολογήσει τη διαπιστωθείσα διαφορά αμοιβής λόγω αντικειμενικών παραγόντων και ξένων προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου, αποδεικνύοντας ότι μία ανεξάρτητη από το φύλο διαφορά εξηγεί την καταβολή ανώτερης μηνιαίας προσαυξήσεως στον άνδρα συναδέλφο στον οποίο γίνεται αναφορά απ' ό,τι στην υπάλληλο για την οποία πρόκειται στην κύρια δίκη.

Επί των αντικειμενικών αιτιολογιών της ανισότητας των αμοιβών

- 63 Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν αν μια διαφορά αμοιβής μεταξύ γυναίκας εργαζομένης και άνδρα εργαζομένου για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία μπορεί να δικαιολογείται αντικειμενικώς, αφενός, λόγω περιστάσεων που δεν έχουν ληφθεί υπόψη από τη συλλογική σύμβαση που έχει εφαρμογή στους οικείους εργαζομένους και, αφετέρου, λόγω παραγόντων που καθίστανται γνωστοί μόνο μετά την είσοδο των εργαζομένων στην υπηρεσία και μπορούν να εκτιμηθούν μόνον κατά τη διάρκεια της εκτελέσεως της συμβάσεως εργασίας, όπως είναι η διαφορά ως προς την ατομική απόδοση στην εργασία των ενδιαφερομένων ή ως προς την ποιότητα των υπηρεσιών ενός εργαζομένου σε σχέση με εκείνες του συναδέλφου του.

- 64 Το αιτούν δικαστήριο επιδιώκει με τον τρόπο αυτό να καθορισθούν ορισμένα νομικά κριτήρια καθιστώντα δυνατή την απόδειξη της υπέρξεως αντικειμενικής αιτιολογίας για άνιση μεταχείριση που εκ πρώτης όψεως βασίζεται στο φύλο.
- 65 Πάντως, μολονότι απόκειται, εν τέλει, στο εθνικό δικαστήριο, που είναι το μόνο αρμόδιο να εκτιμήσει τα πραγματικά περιστατικά, να διαπιστώσει, στο πλαίσιο προδικαστικής παραπομπής, την ύπαρξη, στη συγκεκριμένη υπόθεση που εκκρεμεί ενώπιόν του, λόγων αντικειμενικών και ξένων προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλλο που μπορούν να δικαιολογήσουν την εν λόγω ανισότητα, το Δικαστήριο, καλούμενο να παράσχει στο εθνικό δικαστήριο χρήσιμες απαντήσεις, είναι αρμόδιο να παράσχει, με βάση τη δικογραφία της κύριας δίκης και τις γραπτές και προφορικές παρατηρήσεις που του υποβλήθηκαν, στοιχεία που θα επιτρέψουν στο εθνικό δικαστήριο να εκδώσει την απόφασή του (βλ. προπαρατεθείσα απόφαση *Seymour-Smith et Perez*, σκέψεις 67 και 68).
- 66 Επομένως, πρέπει να υπομνησθεί η νομολογία σύμφωνα με την οποία διαφορετική αμοιβή γυναικών εργαζομένων σε σχέση με άνδρες εργαζομένους για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία πρέπει κατ' αρχήν να θεωρηθεί ότι είναι αντίθετη προς το άρθρο 119 της Συνθήκης και, κατά συνέπεια, προς την οδηγία. Τα πράγματα είναι διαφορετικά μόνον εφόσον η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από παράγοντες αντικειμενικούς και ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο (βλ., μεταξύ άλλων, τις προπαρατεθείσες αποφάσεις *Macarthy*, σκέψη 12, και *Hill και Stapleton*, σκέψη 34).
- 67 Επί πλέον, ο λόγος τον οποίο προβάλλει ο εργοδότης για να εξηγήσει την ανισότητα πρέπει να ανταποκρίνεται σε πραγματική ανάγκη της επιχειρήσεως, να είναι πρόσφορος για την επίτευξη του επιδιωκόμενου στόχου και να είναι αναγκαίος προς τον σκοπό αυτό (βλ. απόφαση της 13ης Μαΐου 1986, 170/84, *Bilka*, Συλλογή 1986, σ. 1607, σκέψη 36).
- 68 Όσον αφορά ειδικότερα το πρώτο σκέλος της τελευταίας αυτής πτυχής των προδικαστικών ερωτημάτων όπως αναδιατυπώθηκαν, σχετικά με τις ενδεχόμενες αιτιολογίες άνισης μεταχειρίσεως, αρκεί η διαπίστωση ότι από τα προεκτεθέντα προκύπτει ότι ο εργοδότης μπορεί εγκύρως να εξηγήσει τη διαφορά αμοιβής, ιδίως,

λόγω των περιστάσεων που δεν έχουν ληφθεί υπόψη από τη συλλογική σύμβαση που εφαρμόζεται στους ενδιαφερομένους εργαζομένους, αρκεί να συνιστούν λόγους αντικειμενικά αιτιολογημένους, ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο και σύμφωνους προς την αρχή της αναλογικότητας.

- 69 Η εν λόγω εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών αποκείται στο εθνικό δικαστήριο στο πλαίσιο κάθε υποθέσεως που εκκρεμεί ενώπιόν του, λαμβάνοντας υπόψη όλα τα στοιχεία του φακέλου.
- 70 Ως προς το δεύτερο σκέλος της εν λόγω πτυχής των προδικαστικών ερωτημάτων όπως αναδιατυπώθηκαν, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι το άρθρο 119, τρίτο εδάφιο, της Συνθήκης προβαίνει σε σαφή διάκριση μεταξύ της εργασίας που πληρώνεται κατ' αποκοπήν και της εργασίας που πληρώνεται με βάση τη χρονική διάρκεια.
- 71 Στην πρώτη περίπτωση, η εν λόγω διάταξη προβλέπει ότι η παρεχομένη αμοιβή πρέπει να καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως, χωρίς άλλη διευκρίνιση.
- 72 Όμως, ως προς την εργασία που πληρώνεται κατ' αποκοπήν, είναι ουσιώδες το να μπορεί ο εργοδότης να λάβει υπόψη την παραγωγικότητα των εργαζομένων και, επομένως, την ατομική αποδοτικότητά τους στην εργασία.
- 73 Στο πλαίσιο αυτό, το Δικαστήριο έχει εξ άλλου ήδη κρίνει ότι, εφόσον η μονάδα μετρήσεως είναι η ίδια για δύο κατηγορίες εργαζομένων που επιτελούν την ίδια εργασία αμειβόμενη με το κομμάτι, η αρχή της ισότητας των αμοιβών δεν απαγορεύει την καταβολή στους εργαζομένους αυτούς διαφορετικών αμοιβών, εφόσον οι

αμοιβές αυτές αποτελούν τη συνέπεια των διαφορετικών αποτελεσμάτων της ατομικής εργασίας (βλ., υπό την έννοια αυτή, προπαρατεθείσα απόφαση Royal Copenhagen, σκέψη 21).

74 Αντιθέτως, στη δεύτερη περίπτωση, το κριτήριο που δέχεται το άρθρο 119, τρίτο εδάφιο, της Συνθήκης είναι η «όμοια θέση εργασίας», η έννοια δε αυτή ισοδυναμεί με εκείνη της «όμοιας εργασίας» που χρησιμοποιείται στο πρώτο εδάφιο της διατάξεως αυτής και στο άρθρο 1 της οδηγίας.

75 Όμως, όπως έχει υπομνησθεί στις σκέψεις 42, 43 και 48 της παρούσας αποφάσεως, μια τέτοια έννοια καθορίζεται βάσει αντικειμενικών κριτηρίων, μεταξύ των οποίων δεν περιλαμβάνεται ο ουσιαστικά υποκειμενικός και κυμαινόμενος παράγοντας της αποδοτικότητας κάθε εργαζομένου μεμονωμένως.

76 Στο μέτρο που τα ερωτήματα αφορούν αναμφισβήτητα εργασίες που πληρώνονται με βάση τη χρονική διάρκεια, όπως εξ άλλου και το εθνικό δικαστήριο τόνισε στην περί παραπομπής διάταξή του, από τα προεκτεθέντα προκύπτει ότι περιστάσεις που συνδέονται με το πρόσωπο του εργαζομένου και οι οποίες δεν μπορούν να καθορισθούν αντικειμενικά κατά την πρόσληψή του, αλλά αποκαλύπτονται μόνον κατά τη διάρκεια της συγκεκριμένης εκτελέσεως των δραστηριοτήτων του, όπως είναι η προσωπική αποδοτικότητα ή η ποιότητα των υπηρεσιών που πράγματι επιτελεί ο εργαζόμενος αυτός, δεν μπορεί να τις επικαλείται ο εργοδότης για να δικαιολογεί τον καθορισμό, από την αρχή της σχέσεως εργασίας, διαφορετικής αμοιβής από εκείνη που καταβάλλεται σε συνάδελφο του άλλου φύλου, ο οποίος επιτελεί όμοια ή συγκρίσιμη εργασία.

77 Όπως ορθώς παρατήρησε η Επιτροπή ως προς εργασία αμειβομένη με βάση τη χρονική διάρκεια, ένας εργοδότης μπορεί, επομένως, να παρέχει άνισο μισθό με βάση την ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών κατά την πραγματική επιτέλεση της εργασίας που είχε αρχικά ανατεθεί στους οικείους εργαζομένους μόνον αναθέτο-

ντας διαφορετικά καθήκοντα στους ενδιαφερόμενους για παράδειγμα διορίζοντας σε άλλη θέση εργασίας τον υπάλληλο του οποίου οι υπηρεσίες αποδεικνύονται μη σύμφωνες προς τις αναμενόμενες. Πράγματι, τίποτε δεν εμποδίζει, υπό περιστάσεις όπως αυτές που περιγράφονται στην προηγούμενη σκέψη, να μπορούν εγκύρως να λαμβάνονται υπόψη οι ατομικές ικανότητες για να επηρεάζεται η εξέλιξη της σταδιοδρομίας ενός εργαζομένου σε σχέση με εκείνη του συναδέλφου του και, συνεπώς, ο συνακόλουθος διορισμός και η συνακόλουθη αμοιβή των ενδιαφερομένων, ακόμη και αν αυτοί είχαν, στην αρχή της σχέσεως εργασίας, θεωρηθεί ότι επιτελούν όμοια εργασία ή εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία.

- 78 Πρέπει ακόμη να διευκρινισθεί συναφώς ότι, αντίθετα προς αυτό που το αιτούν δικαστήριο φαίνεται να δέχεται, δεν είναι δυνατόν να αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο όλα τα στοιχεία που αφορούν άμεσα το πρόσωπο του εργαζομένου και να εξομοιώνονται με τον τρόπο αυτό, μεταξύ άλλων, η αναγκαία επαγγελματική εκπαίδευση για την άσκηση της οικείας εργασίας και τα συγκεκριμένα αποτελέσματα αυτής. Πράγματι, αν η επαγγελματική εκπαίδευση συνιστά έγκυρο κριτήριο, για σκοπούς όχι μόνον ελέγχου αν οι εργαζόμενοι επιτελούν ή όχι όμοια εργασία, αλλά επίσης για σκοπούς αντικειμενικής αιτιολογίας, ενδεχομένως, μιας διαφοράς ως προς τις αμοιβές που παρέχονται σε εργαζομένους ασκούντες παρόμοια εργασία (βλ., υπό την έννοια αυτή, την προπαρατεθείσα απόφαση *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, σκέψη 19), αυτό συμβαίνει λόγω του γεγονότος ότι αυτή είναι αντικειμενικά γνωστή κατά τον χρόνο της προσλήψεως του εργαζομένου, ενώ οι παροχές εργασίας δεν μπορούν να εκτιμηθούν παρά μόνο στη συνέχεια και, επομένως, δεν μπορούν να αιτιολογήσουν εγκύρως μια άνιση μεταχείριση από την είσοδο στην υπηρεσία των ενδιαφερομένων εργαζομένων.

- 79 Υπό τις συνθήκες αυτές, ο εργοδότης δεν μπορεί, κατά τον χρόνο της προσλήψεως των οικείων εργαζομένων, να καταβάλει σε συγκεκριμένο υπάλληλο κατώτερη αμοιβή από εκείνη που χορηγείται στον συνάδελφό του του ετέρου φύλου, και να δικαιολογήσει στη συνέχεια τη διαφορά αυτή επικαλούμενος την καλύτερη ποιότητα της παρεχομένης από τον τελευταίο εργασίας ή στηριζόμενος στο γεγονός ότι η ποιότητα της εργασίας που επιτέλεσε ο πρώτος δεν έπαυσε να χειροτερεύει μετά την είσοδό του στην υπηρεσία, όταν αποδεικνύεται ότι οι ενδιαφερόμενοι ασκούν

πράγματι όμοια εργασία ή, τουλάχιστον, μια εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία. Πράγματι, οσάκις η τελευταία αυτή προϋπόθεση πληρούται, η αιτιολογία της άνισης μεταχειρίσεως που στηρίζεται στη μελλοντική εκτίμηση των αντίστοιχων υπηρεσιών των ενδιαφερομένων εργαζομένων δεν μπορεί να αποκλείσει την ύπαρξη εκτιμήσεων που βασίζονται στη διαφορά του φύλου των ενδιαφερομένων. Επομένως, όπως ήδη προκύπτει από τις σκέψεις 30 και 66 της παρούσας αποφάσεως, η διαφορά αμοιβής μεταξύ γυναίκας εργαζομένης και άνδρα εργαζομένου που έχουν όμοια θέση εργασίας μπορεί να δικαιολογηθεί μόνον από λόγους αντικειμενικούς, ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση συνδεομένη με τη διαφορά του φύλου.

80

Ενόψει όλων των προεκτεθέντων, στα υποβληθέντα ερωτήματα πρέπει να δοθεί ως απάντηση ότι η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων, που διατυπώνεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης και διευκρινίζεται από την οδηγία, πρέπει να ερμηνεύεται ως εξής:

- μισθολογική προσαύξηση μισθού, την οποία δικαιούνται οι ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι κατ' εφαρμογήν της ατομικής συμβάσεώς τους εργασίας, η οποία καταβάλλεται από τον εργοδότη λόγω της θέσεώς τους, συνιστά αμοιβή που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του εν λόγω άρθρου 119 και της οδηγίας· η ισότητα των αμοιβών πρέπει να εξασφαλίζεται όχι μόνο σε συνάρτηση με μία σφαιρική εκτίμηση των εγκριθέντων πλεονεκτημάτων των εργαζομένων, αλλά και ως προς κάθε στοιχείο της αμοιβής λαμβανόμενο μεμονωμένα·
- το γεγονός ότι η γυναίκα εργαζομένη, που ισχυρίζεται ότι υπέστη δυσμενή διάκριση βασισμένη στο φύλο, και ο άνδρας εργαζόμενος, στον οποίο αναφέρεται, κατατάσσονται στην ίδια επαγγελματική κατηγορία που προβλέπεται από τη συλλογική σύμβαση που διέπει την απασχόλησή τους δεν αρκεί καθεαυτό για να συναχθεί το συμπέρασμα ότι οι δύο ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι ασκούν όμοια εργασία ή εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία υπό την έννοια των άρθρων 119 της Συνθήκης και 1 της οδηγίας, δεδομένου ότι η περίσταση

αυτή συνιστά μία μόνον ένδειξη μεταξύ άλλων περί του ότι το κριτήριο αυτό πληρούται·

- κατά γενικό κανόνα, ο εργαζόμενος που θεωρεί ότι υπέστη δυσμενή διάκριση φέρει το βάρος αποδείξεως ότι λαμβάνει αμοιβή κατώτερη από εκείνη που καταβάλλει ο εργοδότης στον συνάδελφό του του ετέρου φύλου και ότι ασκεί στην πραγματικότητα όμοια εργασία ή εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, συγκρίσιμη με εκείνη που επιτελεί ο συνάδελφός του στον οποίον αναφέρεται· ο εργοδότης έχει επομένως τη δυνατότητα όχι μόνο να αμφισβητήσει ότι συντρέχουν εν προκειμένω οι προϋποθέσεις εφαρμογής της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων, αλλά επίσης να επικαλεσθεί λόγους αντικειμενικούς και ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου προκειμένου να αιτιολογήσει τη διαπιστωθείσα διαφορά αμοιβής·
- διαφορά αμοιβής μπορεί να δικαιολογείται από περιστάσεις που δεν ελήφθησαν υπόψη από τη συλλογική σύμβαση που έχει εφαρμογή στους ενδιαφερομένους εργαζομένους, υπό τον όρον ότι συνιστούν λόγους αντικειμενικούς, ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου και σύμφωνους προς την αρχή της αναλογικότητας·
- προκειμένου για εργασία που πληρώνεται με βάση τη χρονική διάρκεια, διαφορά αμοιβής χορηγούμενης, κατά τον χρόνο της προσλήψεώς τους, σε δύο εργαζομένους αντιθέτου φύλου για όμοια θέση εργασίας ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, δεν μπορεί να δικαιολογείται από παράγοντες οι οποίοι καθίστανται γνωστοί μόνο μετά την είσοδο στην υπηρεσία των ενδιαφερομένων εργαζομένων και μπορούν να εκτιμηθούν μόνο κατά τη διάρκεια της εκτελέσεως της συμβάσεως εργασίας, όπως είναι η διαφορά ως προς την ατομική

απόδοση στην εργασία των ενδιαφερομένων ή ως προς την ποιότητα των υπηρεσιών συγκεκριμένου εργαζομένου σε σχέση με εκείνες του συναδέλφου του.

Επί των δικαστικών εξόδων

81 Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν η Αυστριακή Κυβέρνηση και η Επιτροπή, που κατέθεσαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, δεν αποδίδονται. Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων.

Για τους λόγους αυτούς,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έκτο τμήμα),

κρίνοντας επί των ερωτημάτων που του υπέβαλε με διάταξη της 15ης Ιουνίου 1999 το Oberlandesgericht Wien, αποφαινεται:

Η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων, που διατυπώνεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΚ (τα άρθρα 117 έως 120 της Συνθήκης ΕΚ αντικαταστάθηκαν από τα άρθρα 136 ΕΚ έως 143 ΕΚ) και διευκρινίζεται από την οδηγία 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, πρέπει να ερμηνεύεται ως εξής:

- μηνιαία προσαύξηση μισθού, την οποία δικαιούνται οι ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι κατ' εφαρμογήν της ατομικής συμβάσεώς τους εργασίας, η οποία καταβάλλεται από τον εργοδότη λόγω της θέσεώς τους, συνιστά αμοιβή που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του εν λόγω άρθρου 119 και της οδηγίας· η ισότητα των αμοιβών πρέπει να εξασφαλίζεται όχι μόνο σε συνάρτηση με μία σφαιρική εκτίμηση των εγκριθέντων πλεονεκτημάτων των εργαζομένων, αλλά και ως προς κάθε στοιχείο της αμοιβής λαμβανόμενο μεμονωμένα·

- το γεγονός ότι η γυναίκα εργαζομένη, που ισχυρίζεται ότι υπέστη δυσμενή διάκριση βασιζόμενη στο φύλο, και ο άνδρας εργαζόμενος, στον οποίο αναφέρεται, κατατάσσονται στην ίδια επαγγελματική κατηγορία που προβλέπεται από τη συλλογική σύμβαση που διέπει την απασχόλησή τους δεν αρκεί καθεαυτό για να συναχθεί το συμπέρασμα ότι οι δύο ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι ασκούν όμοια εργασία ή εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία υπό την έννοια των άρθρων 119 της Συνθήκης και 1 της οδηγίας, δεδομένου ότι η περίπτωση αυτή συνιστά μία μόνον ένδειξη μεταξύ άλλων περί του ότι το κριτήριο αυτό πληρούται·

- κατά γενικό κανόνα, ο εργαζόμενος που θεωρεί ότι υπέστη δυσμενή διάκριση φέρει το βάρος αποδείξεως ότι λαμβάνει αμοιβή κατώτερη από εκείνη που καταβάλλει ο εργοδότης στον συνάδελφό του του ετέρου φύλου και ότι ασκεί στην πραγματικότητα όμοια εργασία ή εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, συγκρίσιμη με εκείνη που επιτελεί ο συνάδελφός του στον οποίον αναφέρεται· ο εργοδότης έχει επομένως τη δυνατότητα όχι μόνο να αμφισβητήσει ότι συντρέχουν εν προκειμένω οι προϋποθέσεις εφαρμογής της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων, αλλά επίσης να επικαλεσθεί λόγους αντικειμενικούς και ξένους προς οποιαδήποτε

διάκριση λόγω φύλου προκειμένου να αιτιολογήσει τη διαπιστωθείσα διαφορά αμοιβής·

- διαφορά αμοιβής μπορεί να δικαιολογείται από περιστάσεις που δεν ελήφθησαν υπόψη από τη συλλογική σύμβαση που έχει εφαρμογή στους ενδιαφερομένους εργαζομένους, υπό τον όρον ότι συνιστούν λόγους αντικειμενικούς, ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου και σύμφωνους προς την αρχή της αναλογικότητας·
- προκειμένου για εργασία που πληρώνεται με βάση τη χρονική διάρκεια, διαφορά αμοιβής χορηγούμενης, κατά τον χρόνο της προσλήψεώς τους, σε δύο εργαζομένους αντιθέτου φύλου για όμοια θέση εργασίας ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, δεν μπορεί να δικαιολογείται από παράγοντες οι οποίοι καθίστανται γνωστοί μόνο μετά την είσοδο στην υπηρεσία των ενδιαφερομένων εργαζομένων και μπορούν να εκτιμηθούν μόνο κατά τη διάρκεια της εκτελέσεως της συμβάσεως εργασίας, όπως είναι η διαφορά ως προς την ατομική απόδοση στην εργασία των ενδιαφερομένων ή ως προς την ποιότητα των υπηρεσιών συγκεκριμένου εργαζομένου σε σχέση με εκείνες του συναδέλφου του.

Gulmann

Σκουρής

Schintgen

Macken

Cunha Rodrigues

Δημοσιεύθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 26 Ιουνίου 2001.

Ο Γραμματέας

Ο Πρόεδρος του έκτου τμήματος

R. Grass

C. Gulmann