



Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ ΠΑΝΤΟΥ
της 16ης Νοεμβρίου 2023¹

Συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-184/22 και C-185/22

**IK (C-184/22),
CM (C-185/22)**

κατά

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.

[αίτηση του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών,
Γερμανία) για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Άρθρο 157 ΣΛΕΕ – Οδηγία 2006/54/ΕΚ – Ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', και άρθρο 4, πρώτο εδάφιο – Απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου – Έμμεση διάκριση – Συλλογική σύμβαση εργασίας που προβλέπει προσαύξηση της αμοιβής για τις ώρες πρόσθετης εργασίας που υπερβαίνουν τον χρόνο εργασίας εργαζομένου πλήρους απασχόλησης – Διαφορετική μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων πλήρους απασχόλησης και εργαζομένων μερικής απασχόλησης – Διάταξη η οποία περιάγει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα του ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου – Έμμεση διάκριση η οποία αποδεικνύεται με βάση στατιστικά δεδομένα – Τρόπος συνεκτιμήσεως των στοιχείων αυτών»

I. Εισαγωγή

1. Οι υπό κρίση αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως, τις οποίες υπέβαλε το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Γερμανία), αφορούν, μεταξύ άλλων, την ερμηνεία του άρθρου 157 ΣΛΕΕ, καθώς και του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', και του άρθρου 4, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2006/54/ΕΚ².

2. Οι αιτήσεις αυτές υποβλήθηκαν στο πλαίσιο ένδικων διαφορών μεταξύ, αφενός, της IK (υπόθεση C-184/22) και της CM (υπόθεση C-185/22)³, δύο μερικώς απασχολούμενων βοηθών νοσηλευτικής (στο εξής: ενάγουσες), και, αφετέρου, του εργοδότη τους, ήτοι της KfH

¹ Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

² Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (ΕΕ 2006, L 204, σ. 23).

³ Με διάταξη του Προέδρου του Δικαστηρίου της 19ης Απριλίου 2022, οι δύο αυτές υποθέσεις ενώθηκαν προς διευκόλυνση της έγγραφης και της προφορικής διαδικασίας και προς έκδοση κοινής αποφάσεως.

Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. (στο εξής: εναγομένη), με αντικείμενο την αξίωσή τους για καταβολή προσαυξημένης αμοιβής ως προς τις επιπλέον ώρες απασχόλησής τους πέραν του χρόνου εργασίας που είχε συμφωνηθεί στις συμβάσεις εργασίας τους.

3. Κατόπιν αιτήματος του Δικαστηρίου, οι παρούσες προτάσεις θα επικεντρωθούν στην ανάλυση του υποερωτήματος α' του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος, το οποίο έχει την ίδια διατύπωση σε αμφότερες τις υποθέσεις. Αφορά την εκτίμηση της ύπαρξης έμμεσης διάκρισης κατά την έννοια της οδηγίας 2006/54 και, ειδικότερα, το πώς πρέπει να συνεκτιμώνται τα στατιστικά δεδομένα προκειμένου να κριθεί εάν μια διάταξη περιάγει πρόσωπα του ενός φύλου σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου.

4. Οι υπό κρίση υποθέσεις παρέχουν στο Δικαστήριο την ευκαιρία να αποφασηνίσει περαιτέρω την ενδεδειγμένη μεθοδολογία και ιδίως το κατά πόσον πρέπει να εξετάζονται μόνον τα στατιστικά δεδομένα που αφορούν την ομάδα των προσώπων που περιέρχονται σε μειονεκτική θέση εξαιτίας του επίμαχου εθνικού μέτρου ή εάν πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και στατιστικά δεδομένα που αφορούν την ομάδα των προσώπων που δεν υπόκεινται στο μέτρο αυτό.

II. Το νομικό πλαίσιο

A. Το δίκαιο της Ένωσης

5. Η αιτιολογική σκέψη 30 της οδηγίας 2006/54 έχει ως εξής:

«Η έγκριση κανόνων σχετικά με το βάρος αποδείξεως διαδραματίζει σημαντικό ρόλο για την εξασφάλιση της αποτελεσματικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Όπως έκρινε το Δικαστήριο, θα πρέπει να προβλεφθεί ότι το βάρος αποδείξεως μετακυλίεται στον εναγόμενο όταν τεκμαίρεται διάκριση, με εξαίρεση στην περίπτωση διαδικασίας όπου εναπόκειται στο δικαστήριο ή άλλο αρμόδιο εθνικό φορέα να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά. Είναι πάντως αναγκαίο να διευκρινισθεί ότι η εκτίμηση των γεγονότων από τα οποία μπορεί να τεκμαρθεί η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης εξακολουθεί να υπάγεται στην αρμοδιότητα των αρμόδιων εθνικών φορέων σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή την εθνική πρακτική. Επιπλέον, τα κράτη μέλη δύνανται, σε κάθε στάδιο της διαδικασίας, να θεσπίζουν αποδεικτικούς κανόνες ευνοϊκότερους για τον ενάγοντα.»

6. Το άρθρο 1 της οδηγίας αυτής, το οποίο φέρει τον τίτλο «Αντικείμενο», ορίζει τα εξής:

«Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Για το σκοπό αυτό, η παρούσα οδηγία περιέχει διατάξεις για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ως προς:

[...]

β) τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής:

[...]

Περιλαμβάνει επίσης διατάξεις με σκοπό να εξασφαλίζεται ότι η εφαρμογή αυτή καθίσταται αποτελεσματικότερη μέσω της θέσπισης κατάλληλων διαδικασιών.»

7. Το άρθρο 2 της εν λόγω οδηγίας, το οποίο φέρει τον τίτλο «Ορισμοί», προβλέπει στην παράγραφο 1, στοιχεία α' και β', τα εξής:

«Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

- α) “άμεση διάκριση”: όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση·
- β) “έμμεση διάκριση”: όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία.»

8. Το άρθρο 4 της ίδιας οδηγίας, το οποίο φέρει τον τίτλο «Απαγόρευση διακρίσεων», ορίζει τα εξής:

«Για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία, καταργούνται οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά όλα τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής.

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

9. Το άρθρο 14 της οδηγίας 2006/54, το οποίο φέρει τον τίτλο «Απαγόρευση διακρίσεων», ορίζει στην παράγραφο 1, στοιχείο γ', τα εξής:

«[Απαγορεύεται κάθε μορφής] άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων φορέων, όσον αφορά:

[...]

- γ) τους όρους απασχόλησης και εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων, καθώς και θέματα αμοιβής σύμφωνα με το άρθρο 141 [ΕΚ].»

B. Το γερμανικό δίκαιο

1. Ο νόμος για την εργασία με καθεστώς μερικής απασχόλησης και τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου

10. Το άρθρο 4 του Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) (νόμου για την εργασία με καθεστώς μερικής απασχόλησης και τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου), της 21ης Δεκεμβρίου 2000⁴, όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών των διαφορών των κύριων δικών, φέρει τον τίτλο «Απαγόρευση διακρίσεων» και ορίζει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται λιγότερο ευνοϊκά σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης, εκτός εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν τη διαφορετική μεταχείριση. Ο εργαζόμενος μερικής απασχόλησης δικαιούται αμοιβή ή άλλη διαιρετή αποτιμητή εις χρήμα παροχή τουλάχιστον αντίστοιχη προς την αναλογία της διάρκειας εργασίας του σε σχέση προς τη διάρκεια εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου πλήρους απασχόλησης.»

2. Ο AGG

11. Το άρθρο 1 του Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (γενικού νόμου για την ίση μεταχείριση), της 14ης Αυγούστου 2006⁵, όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών των διαφορών των κύριων δικών (στο εξής: AGG), φέρει τον τίτλο «Σκοπός του νόμου» και προβλέπει τα εξής:

«Σκοπός του παρόντος νόμου είναι η αποτροπή ή η εξάλειψη κάθε δυσμενούς διάκρισης λόγω φυλής, εθνοτικής καταγωγής, φύλου, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικής ταυτότητας.»

12. Το άρθρο 7 του νόμου αυτού, το οποίο φέρει τον τίτλο «Απαγόρευση διακρίσεων», ορίζει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Οι εργαζόμενοι δεν επιτρέπεται να υφίστανται δυσμενή διάκριση για οποιονδήποτε από τους λόγους του άρθρου 1· η απαγόρευση αυτή ισχύει και όταν το πρόσωπο που προβαίνει στη δυσμενή διάκριση υποθέτει απλώς ότι συντρέχει ένας από τους λόγους του άρθρου 1 στο πλαίσιο της δυσμενούς διάκρισης.»

13. Το άρθρο 15 του εν λόγω νόμου, το οποίο φέρει τον τίτλο «Αποκατάσταση ζημίας και καταβολή αποζημιώσεως», ορίζει στις παραγράφους 1 και 2 τα εξής:

«1. Σε περίπτωση παραβίασης της απαγορεύσεως των διακρίσεων, ο εργοδότης οφείλει να αποκαταστήσει τη ζημία που προκλήθηκε. Ο κανόνας αυτός δεν ισχύει όταν ο εργοδότης δεν ευθύνεται για την παραβίαση.

2. Σε περίπτωση βλάβης που δεν συνίσταται σε περιουσιακή ζημία, ο εργαζόμενος μπορεί να αξιώσει δίκαιη χρηματική ικανοποίηση [...].»

⁴ BGBl. 2000 I, σ. 1966.

⁵ BGBl. 2006 I, σ. 1897.

3. Ο νόμος για την προώθηση της μισθολογικής διαφάνειας μεταξύ γυναικών και ανδρών

14. Το άρθρο 3 του Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) (νόμου για την προώθηση της μισθολογικής διαφάνειας μεταξύ γυναικών και ανδρών), της 30ής Ιουνίου 2017⁶, το οποίο φέρει τον τίτλο «Απαγόρευση άμεσης και έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου στις αμοιβές», ορίζει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Απαγορεύεται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου όσον αφορά το σύνολο των στοιχείων και όρων της αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.»

15. Το άρθρο 7 του νόμου αυτού, το οποίο φέρει τον τίτλο «Υποχρέωση περί ισότητας των αμοιβών», προβλέπει τα εξής:

«Στις εργασιακές σχέσεις δεν επιτρέπεται να συμφωνείται ή να καταβάλλεται, λόγω του φύλου του εργαζομένου, κατώτερη αμοιβή από αυτήν που παρέχεται σε εργαζόμενο του άλλου φύλου, για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.»

4. Η MTV

16. Η Manteltarifvertrag (γενική συλλογική σύμβαση εργασίας, στο εξής: MTV), η οποία συνήφθη μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης ver.di και της εναγομένης στις 8 Μαρτίου 2017, ορίζει στο άρθρο 10, το οποίο φέρει τον τίτλο «Χρόνος εργασίας», τα εξής:

«1. Ο κανονικός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας εργαζομένου πλήρους απασχόλησης, εξαιρουμένων των διαλειμμάτων, ανέρχεται κατά μέσο όρο σε 38,5 ώρες.

[...]

Ο κανονικός ημερήσιος χρόνος εργασίας εργαζομένου πλήρους απασχόλησης ανέρχεται σε 7 ώρες και 42 λεπτά.

[...]

6. Εάν λόγω φόρτου εργασίας παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία, η παροχή της είναι κατ' αρχήν υποχρεωτική. [...] Η επιβολή πρόσθετης εργασίας πρέπει να περιορίζεται σε επείγουσες περιπτώσεις και να κατανέμεται κατά το δυνατόν ομοιόμορφα σε όλους τους εργαζομένους.

7. Ως πρόσθετη εργασία νοούνται οι επιπλέον ώρες απασχόλησης την παροχή των οποίων επιβάλλει ο εργοδότης καθ' υπέρβαση του κανονικού χρόνου εργασίας όπως προβλέπεται στο τμήμα 1, ρήτρες 1 και 3, βάσει του προγράμματος εργασίας του προσωπικού ή της συνήθους πρακτικής της επιχείρησης. Προσαυξημένη αμοιβή, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 13, παράγραφος 1, οφείλεται για ώρες πρόσθετης εργασίας που βαίνουν πέραν του μηνιαίου χρόνου εργασίας εργαζομένου πλήρους απασχόλησης και δεν μπορούν να αντισταθμιστούν με τη χορήγηση αδείας εντός του ημερολογιακού μήνα κατά τη διάρκεια του οποίου παρασχέθηκε η εργασία [...].»

⁶ BGBl. 2017 I, σ. 2152.

17. Το άρθρο 13 της MTV, το οποίο φέρει τον τίτλο «Αμοιβή ωρών πρόσθετης εργασίας, προσαυξήσεις και αντιστάθμιση για παροχή εργασίας εκτός ωραρίου», ορίζει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Η αμοιβή για τις ώρες πρόσθετης εργασίας κατά την έννοια του άρθρου 10, σημείο 7, της MTV ανέρχεται, ανά ώρα πρόσθετης εργασίας, στο 1/167 του προβλεπόμενου από τη συλλογική σύμβαση μηνιαίου μισθού. Η προσαύξηση της αμοιβής για την πρόσθετη εργασία σύμφωνα με το άρθρο 10, σημείο 7, δεύτερη περίοδος, είναι 30 %.»

III. Οι διαφορές των κύριων δικών, τα προδικαστικά ερωτήματα και η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

18. Η εναγομένη είναι πάροχος εξωνοσοκομειακών υπηρεσιών υγείας σχετικών με την αιμοκάθαρση και διατηρεί διάφορες εγκαταστάσεις ανά τη γερμανική επικράτεια, στις οποίες απασχολεί ιατρικό και μη ιατρικό προσωπικό. Η MTV τυγχάνει εφαρμογής στο σύνολο των εγκαταστάσεων αυτών, μεταξύ άλλων και επί των συμβάσεων εργασίας των εναγουσών, οι οποίες εργάζονταν ως μερικώς απασχολούμενες βοηθοί νοσηλευτικής, η μεν ΙΚ (υπόθεση C-184/22) με χρόνο εργασίας αντίστοιχο του 40 % του κανονικού εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας εργαζομένου πλήρους απασχόλησης, η δε CM (υπόθεση C-185/22) με χρόνο εργασίας αντίστοιχο του 80 % του κανονικού αυτού χρόνου.

19. Σύμφωνα με τα στοιχεία που προσκόμισε η εναγομένη, από το συνολικό προσωπικό της, το οποίο υπερβαίνει τους 5 000 εργαζομένους, το 76,96 % είναι γυναίκες και το 52,78 % είναι μερικώς απασχολούμενοι. Από τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης, το 84,74 % είναι γυναίκες και το 15,26 % είναι άνδρες, ενώ από τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης, το ποσοστό των γυναικών ανέρχεται σε 68,20 % και των ανδρών σε 31,80 %.

20. Η εναγομένη διατηρεί ατομικά δελτία χρόνου εργασίας, μεταξύ άλλων και για τις ενάγουσες. Από τα ατομικά τους δελτία προέκυπτε, στο τέλος Μαρτίου 2018, πλεόνασμα 129 ωρών και 24 λεπτών για την ΙΚ και, στο τέλος Φεβρουαρίου 2018, πλεόνασμα 49 ωρών για την CM, οι οποίες αντιστοιχούσαν σε ώρες απασχόλησής τους καθ' υπέρβασιν του χρόνου εργασίας που προβλεπόταν στις συμβάσεις εργασίας τους. Η εναγομένη δεν τους κατέβαλε για τις δεδουλευμένες αυτές ώρες προσαυξημένη αμοιβή λόγω πρόσθετης εργασίας δυνάμει του άρθρου 10, σημείο 7, δεύτερη περίοδος, της MTV (στο εξής: επίμαχη εθνική διάταξη) και δεν καταχώρισε στα δελτία χρόνου εργασίας τους χρόνο αδείας αντίστοιχο με την αξία της μισθολογικής προσαύξησης για την πρόσθετη εργασία τους.

21. Οι ενάγουσες άσκησαν αγωγή ζητώντας, μεταξύ άλλων, να τους χορηγηθεί χρόνος αδείας αντίστοιχος με την αξία της προσαυξημένης αμοιβής για την πρόσθετη εργασία τους καθώς και να τους επιδικαστεί χρηματική ικανοποίηση βάσει του άρθρου 15, παράγραφος 2, του AGG. Συγκεκριμένα, με τις αγωγές τους ισχυρίστηκαν ότι η εναγομένη, αρνούμενη να τους καταβάλει προσαυξημένη αμοιβή για την παροχή πρόσθετης εργασίας και να καταχωρίσει στα ατομικά τους δελτία χρόνο αδείας αντίστοιχο με την αξία της πρόσθετης αυτής εργασίας, προέβη σε παράνομη δυσμενή διάκριση εις βάρος των ίδιων, ως εργαζομένων μερικής απασχόλησης, σε σύγκριση με τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης. Περαιτέρω, υποστήριξαν ότι έχουν υποστεί έμμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, δεδομένου ότι η εναγομένη απασχολεί ως επί το πλείστον γυναίκες με καθεστώς μερικής απασχόλησης. Η εναγομένη από την πλευρά της αντέτεινε ότι η επίμαχη εθνική διάταξη δεν συνεπάγεται παράνομη δυσμενή διάκριση ούτε λόγω της ιδιότητας των εναγουσών ως μερικώς απασχολούμενων αλλά ούτε και λόγω φύλου.

22. Το Landesarbeitsgericht (ανώτερο δικαστήριο εργατικών διαφορών, Γερμανία) έκρινε ότι οι ενάγουσες έχουν υποστεί δυσμενή διάκριση λόγω του ότι εργάζονταν ως μερικές απασχολούμενες και υποχρέωσε την εναγομένη να καταχωρίσει στα ατομικά δελτία χρόνου εργασίας τους χρόνο αδείας αντίστοιχο με την αξία της προσauξημένης αμοιβής για την πρόσθετη εργασία τους. Αντιθέτως, απέρριψε την αγωγή τους κατά το μέρος που αξίωναν την επιδίκαση χρηματικής ικανοποίησης δυνάμει του άρθρου 15, παράγραφος 2, του AGG. Οι ενάγουσες άσκησαν αναίρεση (Revision) ενώπιον του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών), ήτοι του αιτούντος δικαστηρίου, ζητώντας να γίνει δεκτό το αίτημα επιδίκασης χρηματικής ικανοποίησης. Η εναγομένη άσκησε αντανάιρεση βάλλοντας κατά του κεφαλαίου της πρωτόδικης αποφάσεως με το οποίο υποχρεώθηκε να καταχωρίσει στα ατομικά δελτία χρόνου εργασίας των εναγουσών οφειλόμενο χρόνο αδείας αντίστοιχο με την αξία της προσauξημένης αμοιβής.

23. Το αιτούν δικαστήριο υπογραμμίζει ότι το ζήτημα της δυσμενούς διάκρισης λόγω φύλου και λόγω εργασίας με καθεστώς μερικής απασχόλησης είναι αποφασιστικής σημασίας για την επίλυση των διαφορών των κυρίων δικών. Όσον αφορά το υποερώτημα α' του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος σε αμφοτερές τις υποθέσεις, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι εκκινεί από την αρχή ότι, στο πλαίσιο της εφαρμογής του άρθρου 157 ΣΛΕΕ, καθώς και του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', και του άρθρου 4, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2006/54, η απάντηση στο ερώτημα εάν η διαφορετική μεταχείριση θίγει σημαντικά μεγαλύτερο αριθμό γυναικών απ' ό,τι ανδρών εξαρτάται από τον κύκλο των προσώπων επί των οποίων εφαρμόζεται η επίμαχη ρύθμιση⁷ και ότι πρέπει ως προς το ζήτημα αυτό να λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των εργαζομένων που υπόκεινται στη ρύθμιση στην οποία οφείλεται η διαφορετική μεταχείριση⁸. Στο πλαίσιο αυτό, πρέπει να γίνεται σύγκριση των ποσοστών των εργαζομένων που θίγονται από τον επίμαχο κανόνα και εκείνων που δεν θίγονται, τόσο μεταξύ των ανδρών όσο και μεταξύ των γυναικών εργαζομένων, ήτοι εντός της κάθε επιμέρους ομάδας⁹.

24. Κατά το αιτούν δικαστήριο, η MTV τυγχάνει εφαρμογής στο σύνολο των εγκαταστάσεων της εναγομένης και, σύμφωνα με το άρθρο 1, σε όλους τους εργαζομένους και τις εργαζόμενες που αυτή απασχολεί. Το άρθρο 2, σημείο 1, της MTV αποκλείει από το πεδίο εφαρμογής της συλλογικής αυτής σύμβασης μόνον τους «εργαζομένους των οποίων ο μισθός υπερβαίνει το τελευταίο κλιμάκιο της υψηλότερης μισθολογικής κατηγορίας, [...] το διευθυντικό προσωπικό και τους ιατρούς». Το άρθρο 2, σημείο 2, της MTV ορίζει περαιτέρω ότι το εκπαιδευόμενο προσωπικό υπόκειται σε άλλες συλλογικές συμβάσεις, εφόσον υφίστανται τέτοιες. Σε περίπτωση που, βάσει της απάντησης του Δικαστηρίου στο υποερώτημα α' του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος αμφοτέρων των υποθέσεων, είναι απαραίτητο για την επίλυση των διαφορών των κυρίων δικών να διαπιστωθεί εάν, και ενδεχομένως με ποιον τρόπο, οι εξαιρέσεις από το πεδίο εφαρμογής της MTV επηρεάζουν την αναλογία ανδρών και γυναικών μεταξύ των εργαζομένων που απασχολούνται με καθεστώς πλήρους και μερικής απασχόλησης από την εναγομένη, θα εναπόκειται στο Landesarbeitsgericht (ανώτερο δικαστήριο εργατικών διαφορών) να προβεί στις αναγκαίες πραγματικές διαπιστώσεις.

25. Το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι, εν προκειμένω, για να κριθεί εάν η διαφορετική μεταχείριση θίγει σημαντικά μεγαλύτερο αριθμό γυναικών απ' ό,τι ανδρών, είναι σκόπιμο να συγκριθούν, μεταξύ των ανδρών και των γυναικών εργαζομένων που απασχολούνται από την εναγομένη, το

⁷ Το αιτούν δικαστήριο μνημονεύει επ' αυτού την απόφαση της 13ης Ιανουαρίου 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, σκέψεις 73 επ.).

⁸ Το αιτούν δικαστήριο παραπέμπει στις αποφάσεις της 6ης Δεκεμβρίου 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, σκέψη 40), και της 3ης Οκτωβρίου 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, σκέψεις 47 και 52).

⁹ Το αιτούν δικαστήριο παραπέμπει στην απόφαση της 3ης Οκτωβρίου 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, σκέψεις 47 και 52).

αντίστοιχο ποσοστό των θιγόμενων από την επίμαχη εθνική διάταξη προσώπων. Είναι αληθές ότι, στις διαφορές των κυρίων δικών, τα αντίστοιχα ποσοστά δεν έχουν ακόμη διαπιστωθεί οριστικώς. Κατά το αιτούν δικαστήριο, ωστόσο, φαίνεται ότι οι γυναίκες έχουν, ως ομάδα, ιδιαίτερα ισχυρή παρουσία τόσο μεταξύ των εργαζομένων μερικής απασχόλησης όσο και μεταξύ των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης. Ταυτόχρονα, οι άνδρες, καίτοι αισθητά λιγότεροι επί του συνόλου του προσωπικού, έχουν, ως ομάδα πολύ πιο ισχυρή παρουσία μεταξύ των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης απ' ό,τι μεταξύ των εργαζομένων μερικής απασχόλησης.

26. Υπό τις περιστάσεις αυτές, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται εάν το άρθρο 157 ΣΛΕΕ, καθώς και το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', και το άρθρο 4, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2006/54 έχουν την έννοια ότι, σε μια τέτοια περίπτωση, αρκεί, προκειμένου να διαπιστωθεί ότι η διαφορετική μεταχείριση θίγει σημαντικά μεγαλύτερο αριθμό γυναικών απ' ό,τι ανδρών, το γεγονός ότι μεταξύ των εργαζομένων μερικής απασχόλησης υπάρχουν πολύ περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες, ή μήπως πρέπει, επιπλέον, μεταξύ των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης να υπάρχουν πολύ περισσότεροι άνδρες ή ακόμη και σημαντικά υψηλότερο ποσοστό ανδρών.

27. Το αιτούν δικαστήριο υπογραμμίζει ότι τέτοια περίπτωση δεν συντρέχει στις διαφορές των κύριων δικών, δεδομένου ότι, μεταξύ των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης, το 68,20 % είναι γυναίκες και μόνον το 31,80 % είναι άνδρες. Επομένως, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν σημαντικά μεγαλύτερο ποσοστό του προσωπικού της εναγομένης, τόσο στην ομάδα των εργαζομένων μερικής απασχόλησης όσο και στην ομάδα των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης. Το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι το ίδιο δεν είναι σε θέση να κρίνει με την απαιτούμενη βεβαιότητα πώς ακριβώς μπορεί, στο πλαίσιο αυτό, να διαπιστωθεί εάν η διαφορετική μεταχείριση θίγει σημαντικά περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες, κατά την έννοια του δικαίου της Ένωσης.

28. Υπό τις συνθήκες αυτές, το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Έχουν το άρθρο 157 ΣΛΕΕ καθώς και το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', και το άρθρο 4, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2006/54 την έννοια ότι εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία προβλέπει ότι προσαυξημένη αμοιβή λόγω πρόσθετης εργασίας καταβάλλεται μόνο για παρασχεθείσες ώρες εργασίας οι οποίες υπερβαίνουν τον κανονικό χρόνο εργασίας εργαζομένου πλήρους απασχόλησης, εισάγει διαφορετική μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων πλήρους απασχόλησης και εργαζομένων μερικής απασχόλησης;

2) Σε περίπτωση καταφατικής απάντησης στο πρώτο ερώτημα:

α) Έχουν το άρθρο 157 ΣΛΕΕ καθώς και το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', και το άρθρο 4, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2006/54 την έννοια ότι σε μια τέτοια περίπτωση, προκειμένου να διαπιστωθεί ότι η διαφορετική μεταχείριση θίγει σημαντικά μεγαλύτερο αριθμό γυναικών απ' ό,τι ανδρών, δεν αρκεί μεταξύ των μερικώς απασχολούμενων να υπάρχουν πολύ περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες, αλλά πρέπει, επιπλέον, μεταξύ των πλήρως απασχολούμενων να υπάρχουν πολύ περισσότεροι άνδρες ή ακόμη και σημαντικά υψηλότερο ποσοστό ανδρών;

- β) Ή συνάγεται κάτι διαφορετικό τόσο για το άρθρο 157 ΣΛΕΕ όσο και για την οδηγία 2006/54 από τις διαπιστώσεις του Δικαστηρίου στην απόφαση της 26ης Ιανουαρίου 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64), βάσει των οποίων, όπως διατυπώνονται στις σκέψεις 25 έως 36, στην “έννοια των διακρίσεων” του άρθρου 2 της οδηγίας 2000/78/EK] ^[10] μπορεί να εμπίπτει και η διαφορετική μεταχείριση εντός ομάδας ατόμων με αναπηρία;
- 3) Στην περίπτωση που το Δικαστήριο απαντήσει καταφατικά στο πρώτο ερώτημα, ενώ στο δεύτερο ερώτημα, υπό α’ και β’, απαντήσει κατά τρόπον ώστε σε υπόθεση όπως αυτή της κύριας δίκης θα μπορούσε να διαπιστωθεί ότι η διαφορετική μεταχείριση, ως προς τις αμοιβές, θίγει σημαντικά μεγαλύτερο αριθμό γυναικών απ’ ό,τι ανδρών: Έχουν το άρθρο 157 ΣΛΕΕ καθώς και το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β’, και το άρθρο 4, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2006/54 την έννοια ότι μπορεί να υπάρχει θεμιτός σκοπός όταν, με μια ρύθμιση όπως η μνημονευθείσα στο πρώτο ερώτημα, τα συμβαλλόμενα μέρη συλλογικής σύμβασης εργασίας, αφενός μεν, επιδιώκουν να αποθαρρύνουν τον εργοδότη από την επιβολή πρόσθετης εργασίας και να ανταμείψουν τον εργαζόμενο με προσαύξηση λόγω πρόσθετης απασχόλησης για τις επιπλέον ώρες εργασίας που παρέσχε, αφετέρου δε, επιδιώκουν επίσης να αποτρέψουν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης έναντι των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και, για τον λόγο αυτό, ορίζουν ότι προσαυξήσεις λόγω πρόσθετης εργασίας οφείλονται μόνο για τις παρεχόμενες ώρες πρόσθετης εργασίας οι οποίες υπερβαίνουν τον μηνιαίο χρόνο εργασίας εργαζομένου πλήρους απασχόλησης;
- 4) Έχει η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσιου για την εργασία μερικής απασχόλησης στο παράρτημα της οδηγίας 97/81/EK ^[11] την έννοια ότι εθνική ρύθμιση συλλογικής σύμβασης εργασίας, η οποία προβλέπει ότι προσαυξήσεις λόγω πρόσθετης εργασίας καταβάλλονται μόνο για τις παρασχεθείσες ώρες εργασίας καθ’ υπέρβασιν του κανονικού ωραρίου εργαζομένου πλήρους απασχόλησης, εισάγει διαφορετική μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων πλήρους απασχόλησης και εργαζομένων μερικής απασχόλησης;
- 5) Σε περίπτωση καταφατικής απάντησης στο τέταρτο ερώτημα: Έχει η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσιου για την εργασία μερικής απασχόλησης στο παράρτημα της οδηγίας 97/81 την έννοια ότι μπορεί να υπάρχει ουσιαστικός λόγος όταν, με μια ρύθμιση όπως η μνημονευθείσα στο τέταρτο ερώτημα, τα συμβαλλόμενα μέρη συλλογικής σύμβασης εργασίας, αφενός μεν, επιδιώκουν να αποθαρρύνουν τον εργοδότη από την επιβολή πρόσθετης εργασίας και να ανταμείψουν τον εργαζόμενο με προσαύξηση λόγω πρόσθετης εργασίας για τις ώρες επιπλέον εργασίας που παρέσχε, αφετέρου δε, επιδιώκουν επίσης να αποτρέψουν τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης έναντι των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και, για τον λόγο αυτό, ορίζουν ότι προσαυξήσεις λόγω πρόσθετης εργασίας οφείλονται μόνο για τις παρεχόμενες ώρες πρόσθετης εργασίας οι οποίες υπερβαίνουν τον μηνιαίο χρόνο εργασίας εργαζομένου πλήρους απασχόλησης και, για τον λόγο αυτόν, ορίζουν ότι προσαυξήσεις λόγω υπερωριών οφείλονται μόνο για τις παρεχόμενες ώρες υπερωριακής εργασίας οι οποίες υπερβαίνουν τον μηνιαίο χρόνο εργασίας εργαζομένου πλήρους απασχόλησης;»

¹⁰ Οδηγία του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ 2000, L 303, σ. 16).

¹¹ Οδηγία του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES (ΕΕ 1998, L 14, σ. 9).

29. Γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν στο Δικαστήριο οι ενάγουσες, η εναγομένη, η Δανική, η Πολωνική και η Νορβηγική Κυβέρνηση, καθώς και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

IV. Ανάλυση

30. Με το υποερώτημα α' του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος των υποθέσεων C-184/22 και C-185/22, στο οποίο, κατόπιν σχετικού αιτήματος του Δικαστηρίου, θα επικεντρωθούν οι παρούσες προτάσεις, το αιτούν δικαστήριο ζητεί κατ' ουσίαν να διευκρινιστεί εάν το άρθρο 157 ΣΛΕΕ καθώς και το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', και το άρθρο 4, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2006/54 έχουν την έννοια ότι, στο πλαίσιο της εκτίμησης της ύπαρξης έμμεσης δυσμενούς διάκρισης, προκειμένου να διαπιστωθεί εάν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη εθνική διάταξη περιάγει σε «ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου», αρκεί να υφίσταται σημαντικά υψηλότερο ποσοστό προσώπων του ενός φύλου στην ομάδα των εργαζομένων που περιέρχονται σε μειονεκτική θέση λόγω της διάταξης αυτής ή μήπως απαιτείται επιπλέον και η ομάδα των εργαζομένων που δεν υπόκεινται στη διάταξη να περιλαμβάνει ένα σημαντικά υψηλότερο ποσοστό προσώπων του άλλου φύλου.

31. Κατά το άρθρο 157, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ, «[κ]άθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας». Εξάλλου, το άρθρο 4, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2006/54 ορίζει ότι, «[γ]ια όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία, καταργούνται οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά όλα τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής». Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', της ίδιας οδηγίας, ως «έμμεση διάκριση» ορίζεται «η κατάσταση κατά την οποία μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία».

32. Από τον ορισμό αυτό προκύπτει ότι η ύπαρξη «έμμεσης διάκρισης», κατά την έννοια της οδηγίας 2006/54, μπορεί να διαπιστωθεί εφόσον συντρέχουν τρία στοιχεία, ως προς τα οποία οι προθέσεις του θεσπίσαντος το επίμαχο εθνικό μέτρο είναι άνευ σημασίας. Πρώτον, πρόκειται για εκ πρώτης όψεως ουδέτερο μέτρο, υπό την έννοια ότι δεν εισάγει τυπικώς διάκριση μεταξύ διαφορετικών κατηγοριών προσώπων για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας. Δεύτερον, το μέτρο αυτό περιάγει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα του ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου. Τρίτον, η ιδιαίτερα μειονεκτική αυτή θέση δεν δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες ξένους προς κάθε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου¹².

33. Εν προκειμένω, κατ' αρχάς, το στοιχείο που αφορά τον εκ πρώτης όψεως ουδέτερο χαρακτήρα της επίμαχης εθνικής διάταξης δεν δημιουργεί ιδιαίτερες δυσχέρειες. Πράγματι, από τις αποφάσεις περί παραπομπής προκύπτει ότι η συγκεκριμένη διάταξη της επίμαχης συλλογικής σύμβασης εργασίας¹³, κατά την οποία πρέπει να καταβάλλεται προσαυξημένη αμοιβή για δεδουλευμένες ώρες πρόσθετης εργασίας πέραν του μηνιαίου χρόνου εργασίας εργαζομένου πλήρους απασχόλησης, τυγχάνει εφαρμογής σε όλες τις εγκαταστάσεις της εναγομένης και, πλην

¹² Για μια περίπτωση συνδρομής των τριών αυτών στοιχείων, βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 5ης Μαΐου 2022, BVAEB (C-405/20, EU:C:2022:347, σκέψεις 47 έως 69).

¹³ Κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, στο πλαίσιο της οδηγίας 2006/54, η απαγόρευση των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων εκτείνεται σε όλες τις συμβάσεις που αποσκοπούν στην κατά συλλογικό τρόπο ρύθμιση της έμμεσης εργασίας (βλ. απόφαση της 18ης Νοεμβρίου 2020, CFTC, C-463/19, EU:C:2020:932, σκέψη 48 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

εξαιρετικών περιπτώσεων, στο σύνολο των προσώπων που αυτή απασχολεί¹⁴. Επομένως, η ως άνω διάταξη, εφόσον αφορά αδιακρίτως όλους τους εργαζομένους, άνδρες και γυναίκες, δεν εισάγει άμεση διάκριση κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 2006/54.

34. Εν συνεχεία, όσον αφορά το στοιχείο σχετικά με την ύπαρξη ιδιαίτερου μειονεκτήματος, τούτο σημαίνει, πρώτον, ότι συγκεκριμένη ομάδα προσώπων περιέρχεται σε μειονεκτική θέση, ήτοι, εν προκειμένω, οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης όσον αφορά την καταβολή προσαυξημένης αμοιβής για δεδουλευμένες ώρες πρόσθετης εργασίας. Επισημαίνεται ότι, όπως υπογράμμισε το αιτούν δικαστήριο, το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα σε καθεμία από τις υπό κρίση υποθέσεις υποβάλλεται μόνο για την περίπτωση που η απάντηση στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα είναι καταφατική. Είμαι της γνώμης ότι η επίμαχη εθνική διάταξη περιάγει σε μειονεκτική θέση τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης στον βαθμό που, για τις ώρες πρόσθετης εργασίας τις οποίες πραγματοποιούν πέραν του χρόνου εργασίας που συμφωνήθηκε στις συμβάσεις εργασίας τους και μέχρι τη συμπλήρωση του αριθμού των ωρών εργασίας ενός εργαζομένου πλήρους απασχόλησης¹⁵, δεν τους καταβάλλεται καμία μισθολογική προσαύξηση. Με άλλα λόγια, αυτές οι ώρες πρόσθετης εργασίας αμείβονται λιγότερο απ' ό,τι οι ώρες πρόσθετης εργασίας τις οποίες πραγματοποιεί ένας εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης¹⁶.

35. Δεύτερον, το εκ πρώτης όψεως ουδέτερο μέτρο πρέπει να έχει, στην πράξη, ως αποτέλεσμα να περιέρχονται πρόσωπα του ενός φύλου σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου. Επ' αυτού, το Δικαστήριο έχει από μακρού χρόνου αναγνωρίσει τη χρησιμότητα των στατιστικών στοιχείων στο πλαίσιο της εξέτασης της ενδεχόμενης ύπαρξης έμμεσης διάκρισης, μεταξύ άλλων στην απόφαση της 31ης Μαρτίου 1981, Jenkins (96/80, EU:C:1981:80, σκέψη 13). Στην απόφαση εκείνη το Δικαστήριο αναφέρθηκε σε ένα «σημαντικά μικρότερο ποσοστό» γυναικών, απ' ό,τι ανδρών, εργαζομένων που μπορούσαν να αξιώσουν τον πλήρη ωριαίο μισθό. Ανάλογη μνεία περιέχει και η απόφαση της 13ης Μαΐου 1986, Bilka-Kaufhaus (170/84, EU:C:1986:204, σκέψη 29). Υπό την έννοια αυτή, το Δικαστήριο έχει ακολουθήσει μια πραγματιστική προσέγγιση στο πλαίσιο του ελέγχου της ύπαρξης διακρίσεων¹⁷.

36. Η έννοια της «έμμεσης διάκρισης» καθιερώθηκε ακολούθως από τον νομοθέτη της Ένωσης, πιο συγκεκριμένα στην οδηγία 2002/73/ΕΚ¹⁸, η οποία αντικαταστάθηκε από την οδηγία 2006/54. Στο άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', της τελευταίας οδηγίας διαλαμβάνεται ο ορισμός της «έμμεσης διάκρισης», ο οποίος είναι παρεμφερής με εκείνον του άρθρου 1, παράγραφος 2, δεύτερη περίπτωση, της οδηγίας 2002/73. Στον ορισμό αυτό, όπως και στις λοιπές διατάξεις της οδηγίας 2006/54, ουδεμία αναφορά γίνεται σε *ποσοτικά* στοιχεία κατά την εκτίμηση της έμμεσης διάκρισης. Πράγματι, ο εν λόγω ορισμός υιοθετεί μια *ποιοτική* προσέγγιση, δηλαδή ότι πρέπει να διαπιστωθεί εάν το επίμαχο εθνικό μέτρο είναι ικανό, ως εκ της φύσεώς του, να «περιαγάγει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση» πρόσωπα του ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου. Επομένως, το εθνικό δικαστήριο οφείλει να εξετάζει το σύνολο των συναφών ποιοτικών στοιχείων προκειμένου να διαπιστώσει εάν υφίσταται τέτοιο μειονέκτημα, χωρίς να περιορίζεται, επί παραδείγματι, στην επιχείρηση επί της οποίας έχει εφαρμογή η επίμαχη διάταξη, λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση στο ενδιαφερόμενο κράτος μέλος ή στην Ένωση εν γένει.

¹⁴ Οι εξαιρέσεις από την εφαρμογή της MTV δεν φαίνεται, στο παρόν στάδιο, να ασκούν επιρροή στην απάντηση που πρέπει να δοθεί στο υποερώτημα α' του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος αμφοτέρων των υπό κρίση υποθέσεων (πρβλ. σημείο 24 των παρούσων προτάσεων).

¹⁵ Ήτοι 38,5 ώρες εβδομαδιαίως, όπως ορίζεται στο άρθρο 10, παράγραφος 1, της MTV.

¹⁶ Πρβλ. απόφαση της 27ης Μαΐου 2004, Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2004:320, σκέψη 17).

¹⁷ Βλ. τις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Ο. Lenz στην υπόθεση Enderby (C-127/92, EU:C:1993:313, σημείο 15).

¹⁸ Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ 2002, L 269, σ. 15).

Επιπλέον, σε ορισμένες περιπτώσεις, ενδέχεται να είναι δύσκολη η εξασφάλιση πρόσβασης σε στατιστικά δεδομένα¹⁹ ή τα δεδομένα αυτά να εγείρουν δυσχέρειες ως προς τη χρήση²⁰ ή την ερμηνεία τους²¹.

37. Ωστόσο, ακόμη και εντός του ποιοτικού αυτού πλαισίου, το Δικαστήριο συνέχισε να βασίζεται σε στατιστικά δεδομένα, εφόσον υφίστανται, προκειμένου να διαπιστώσει την ύπαρξη έμμεσης διάκρισης στο πλαίσιο της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Συνακόλουθα, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με την οδηγία 2006/54, η ύπαρξη μιας τέτοιας ιδιαίτερας μειονεκτικής μεταχείρισης μπορεί να διαπιστωθεί, ιδίως, εάν αποδειχθεί ότι η επίμαχη εθνική ρύθμιση *επηρεάζει δυσμενώς σημαντικά μεγαλύτερο ποσοστό* προσώπων του ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου²². Όπως προκύπτει από την αιτιολογική σκέψη 30 της εν λόγω οδηγίας, το εθνικό δικαστήριο είναι αρμόδιο για την εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών από τα οποία μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη έμμεσης διάκρισης, σύμφωνα με τα όσα προβλέπουν το εθνικό δίκαιο ή εθνικές πρακτικές βάσει των οποίων η έμμεση διάκριση μπορεί, ειδικότερα, να αποδεικνύεται με κάθε αποδεικτικό μέσο, *συμπεριλαμβανομένων των στατιστικών δεδομένων*²³.

38. Τονίζω όμως ότι τα προαναφερθέντα στατιστικά δεδομένα αποτελούν ένα μόνο στοιχείο μεταξύ περισσοτέρων και ότι, επιπλέον, τα δεδομένα αυτά ενδέχεται να ποικίλλουν. Πράγματι, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι εργαζόμενος ο οποίος θεωρεί ότι θίγεται από έμμεση διάκριση λόγω φύλου μπορεί να τεκμηριώσει ότι υφίσταται εκ πρώτης όψεως διάκριση, στηριζόμενος σε γενικά στατιστικά δεδομένα που αφορούν την αγορά εργασίας στο συγκεκριμένο κράτος μέλος, σε περίπτωση που δεν είναι δυνατόν να αναμένεται από τον ενδιαφερόμενο να προσκομίσει πιο ακριβή δεδομένα σχετικά με την οικεία ομάδα εργαζομένων, διότι αυτά είναι δυσχερώς προσβάσιμα ή ακόμη και μη διαθέσιμα²⁴. Δεν αρκεί να ληφθεί υπόψη ο αριθμός των θιγομένων προσώπων, δεδομένου ότι ο αριθμός αυτός εξαρτάται από τον αριθμό των εν ενεργεία εργαζομένων σε ολόκληρο το εκάστοτε κράτος μέλος καθώς και από την κατανομή ανδρών και γυναικών εργαζομένων στο ίδιο κράτος μέλος²⁵.

39. Στην περίπτωση που το εθνικό δικαστήριο έχει στη διάθεσή του στατιστικά δεδομένα, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να λάβει υπόψη το σύνολο των εργαζομένων που υπόκεινται στην εθνική ρύθμιση στην οποία οφείλεται η διαφορετική μεταχείριση²⁶ και ότι *η καλύτερη μέθοδος σύγκρισης των στατιστικών δεδομένων* συνίσταται στη σύγκριση των ποσοστών των εργαζομένων που θίγονται από τη διαφορετική μεταχείριση εντός του ανδρικού και εντός του γυναικείου εργατικού δυναμικού αντιστοίχως²⁷.

¹⁹ Βλ. Ellis, E., και Watson, P., *EU Anti-Discrimination Law*, 2η έκδοση, Oxford University Press, Οξφόρδη, 2012, ιδίως σ. 151.

²⁰ Πρβλ. τις προτάσεις της γενικής εισαγγελέα L. Medina στην υπόθεση INSS (Σωρευτική χορήγηση παροχών λόγω ολικής ανικανότητας προς εργασία) (C-625/20, EU:C:2022:132, σημείο 1), όπου επισημαίνεται ότι η χρήση αριθμητικών στοιχείων και στατιστικών δεδομένων μπορεί να ενέχει προβλήματα όσον αφορά τη διαπίστωση της ύπαρξης έμμεσης διάκρισης διότι το αποτέλεσμά τους ενδέχεται να ποικίλει ανάλογα με την ομάδα που χρησιμεύει ως σημείο αναφοράς για τη σύγκριση.

²¹ Βλ. Barnard, C., και Hepple, B., «Indirect Discrimination: Interpreting Seymour-Smith», *Cambridge Law Journal*, 58(2), 1999, σ. 399 έως 412. Οι συγγραφείς στέκονται επικριτικά απέναντι στην προσέγγιση του Δικαστηρίου, το οποίο έλαβε υπόψη στατιστικά δεδομένα, και δη στο πλαίσιο υποθέσεως προδικαστικής παραπομπής.

²² Απόφαση της 5ης Μαΐου 2022, BVAEB (C-405/20, EU:C:2022:347, σκέψη 49 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

²³ Βλ. αποφάσεις της 24ης Σεπτεμβρίου 2020, YS (Επαγγελματικές συντάξεις στελεχών επιχειρήσεων) (C-223/19, EU:C:2020:753, σκέψη 50), και της 5ης Μαΐου 2022, BVAEB (C-405/20, EU:C:2022:347, σκέψη 50).

²⁴ Πρβλ. απόφαση της 3ης Οκτωβρίου 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, σκέψη 56).

²⁵ Βλ. απόφαση της 8ης Μαΐου 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, σκέψη 39 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

²⁶ Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 30ής Ιουνίου 2022, INSS (Σωρευτική χορήγηση παροχών λόγω ολικής ανικανότητας προς εργασία) (C-625/20, EU:C:2022:508, σκέψη 40 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Σημειώνεται συναφώς ότι, όπως επισήμανε το αιτούν δικαστήριο, στις υποθέσεις των κύριων δικών τα ποσοστά δεν έχουν ακόμη διαπιστωθεί κατά τρόπο οριστικό.

²⁷ Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 6ης Δεκεμβρίου 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, σκέψη 41 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

40. Θα πρέπει να υπογραμμιστεί ότι η χρήση στατιστικών δεδομένων μπορεί μεν να είναι χρήσιμη για τη στοιχειοθέτηση της ύπαρξης έμμεσης διάκρισης, πλην όμως τα δεδομένα αυτά πρέπει να λαμβάνονται υπόψη με προσοχή, δεδομένου ότι ο τρόπος επεξεργασίας τους καθορίζει και την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων που προκύπτουν²⁸. Στο πλαίσιο αυτό, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να κρίνει σε ποιον βαθμό τα προσκομισθέντα ενώπιόν του στατιστικά δεδομένα είναι αξιόπιστα και εάν μπορούν να ληφθούν υπόψη, ιδίως εφόσον δεν εκφράζουν αμιγώς τυχαία ή συγκυριακά φαινόμενα και είναι πράγματι αρκούντως σημαντικά²⁹.

41. Τρίτον, αν όντως προκύπτει από τις στατιστικές τις οποίες δύναται να λάβει υπόψη το εθνικό δικαστήριο ότι οι εργαζόμενοι του ενός φύλου θίγονται από την επίμαχη εθνική ρύθμιση σε *σημαντικά υψηλότερο ποσοστό* από απ' ότι οι εργαζόμενοι του άλλου φύλου που υπόκεινται επίσης στο πεδίο εφαρμογής της ίδιας ρύθμισης, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι μια τέτοια κατάσταση συνιστά έμμεση διάκριση λόγω φύλου, αντίθετη προς το άρθρο 14, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 2006/54, εκτός αν η σχετική ρύθμιση μπορεί να δικαιολογηθεί από αντικειμενικούς παράγοντες ξένους προς κάθε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου³⁰.

42. Επισημαίνω ότι δεν υφίσταται κάποιο όριο αναφοράς πέραν του οποίου τα στατιστικά δεδομένα θεωρούνται επαρκή, καθώς πρόκειται για μια εξ ορισμού εμπειρική αξιολόγηση³¹. Ωστόσο, τα στατιστικά δεδομένα πρέπει να είναι λυσιτελή υπό την έννοια ότι πρέπει να αφορούν επαρκή αριθμό ατόμων ώστε να παρίστανται αντιπροσωπευτικά, αλλά και να είναι, παράλληλα, ακριβή και αδιαμφισβήτητα.

43. Όσον αφορά τις διαφορές των κύριων δικών, από τις αποφάσεις περί παραπομπής προκύπτει ότι, κατά την εξέταση του ζητήματος εάν η επίμαχη εθνική διάταξη εισάγει έμμεση διάκριση κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', της οδηγίας 2006/54, ελήφθησαν υπόψη στατιστικά δεδομένα που αφορούν την εναγομένη. Από την προεκτεθείσα στο σημείο 39 των παρουσών προτάσεων νομολογία του Δικαστηρίου συνάγεται ότι το αιτούν δικαστήριο οφείλει να προσδιορίσει το ποσοστό των εργαζομένων που θίγονται από τη διαφορετική αυτή μεταχείριση εντός του ανδρικού και εντός του γυναικείου εργατικού δυναμικού αντιστοίχως.

44. Εν προκειμένω, από τις αποφάσεις περί παραπομπής προκύπτει ότι η εναγομένη απασχολεί περισσότερα από 5 000 άτομα, εκ των οποίων το 76,98 % είναι γυναίκες. Επί του συνόλου του προσωπικού της, το 52,78 % είναι μερικώς απασχολούμενοι. Εξ αυτών, το 84,74 % είναι γυναίκες και το 15,26 % είναι άνδρες.

45. Με το υποερώτημα α' του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος στις δύο υποθέσεις, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί εάν, στο πλαίσιο της εξετάσεως του κατά πόσον οι γυναίκες εργαζόμενες περιέρχονται σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', της οδηγίας 2006/54, αρκεί η ομάδα των εργαζομένων μερικής απασχόλησης να περιλαμβάνει πολύ περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες ή εάν μήπως πρέπει, επιπλέον, και στην ομάδα των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης να υπάρχουν πολύ περισσότεροι άνδρες ή ακόμη το ποσοστό των ανδρών να είναι σημαντικά υψηλότερο.

²⁸ Βλ., στη θεωρία, Robin-Olivier, S., «L'émergence de la notion de discrimination indirecte: évolution ou révolution?», σε Fines, F., Gauthier, C., Gautier, M., *La non-discrimination entre les Européens*, Pedone, Παρίσι, 2012, σ. 23 έως 36, ιδίως σ. 30.

²⁹ Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 3ης Οκτωβρίου 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, σκέψη 48 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

³⁰ Πρβλ. απόφαση της 5ης Μαΐου 2022, BVAEB (C-405/20, EU:C:2022:347, σκέψεις 50 και 51 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

³¹ Βλ., μεταξύ άλλων, στη θεωρία, Alberton, G., «Et la Cour de cassation se fit plus "européaniste" que la CJUE», *AJDA*, 2018, αριθ. 6, σ. 340.

46. Στην προκειμένη περίπτωση, οι γυναίκες εργαζόμενες αποτελούν την πλειονότητα τόσο εντός της ομάδας «που ευνοείται» από την επίμαχη εθνική διάταξη όσο και εντός της ομάδας «που περιέρχεται σε μειονεκτική θέση» λόγω της διάταξης αυτής. Σε μια τέτοια περίπτωση, αντιλαμβάνομαι ότι το συμπέρασμα ότι η συγκεκριμένη διάταξη περιάγει τις γυναίκες σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση σε σχέση με τους άνδρες μπορεί να μην είναι προφανές.

47. Όπως προανέφερα, είμαι της γνώμης ότι το εθνικό δικαστήριο πρέπει να ακολουθήσει μια ποιοτική προσέγγιση, χωρίς να περιορίζεται μόνο σε στατιστικά στοιχεία. Η προσέγγιση αυτή προϋποθέτει την εξέταση της αγοράς εργασίας στο σύνολό της, και όχι αποκλειστικώς και μόνον της οικείας επιχείρησης.

48. Όσον αφορά τα στατιστικά δεδομένα, ως προς τα οποία το αιτούν δικαστήριο θέτει το νομικό ζήτημα του τρόπου συνεκτιμήσεώς τους, σκόπιμο είναι να υπομνησθεί η λογική που διέπει την ανάλυση του ζητήματος της έμμεσης διάκρισης στο πλαίσιο της οδηγίας 2006/54.

49. Κατ' αρχάς, όπως προκύπτει από το ίδιο το γράμμα του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', της οδηγίας, ο ορισμός της έμμεσης διάκρισης αναφέρεται μόνο σε διάταξη, κριτήριο ή πρακτική που «θέτει σε μειονεκτική θέση» πρόσωπα του ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου. Κατά συνέπεια, το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', εστιάζει στην ομάδα των προσώπων «που περιέρχονται σε μειονεκτική θέση», εν προκειμένω στους εργαζομένους μερικής απασχόλησης. Η διάταξη ουδεμία αναφορά περιλαμβάνει στα πρόσωπα που «ευνοούνται», ήτοι σε εκείνα που δεν υπόκεινται στο επίμαχο μέτρο. Συνεπώς, από το γράμμα της προαναφερθείσας διάταξης προκύπτει ότι έμμεση διάκριση δύναται να στοιχειοθετηθεί από το γεγονός και μόνον ότι πρόσωπα του ενός φύλου περιέρχονται σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου.

50. Περαιτέρω, κατά την προεκτεθείσα στο σημείο 39 των παρουσών προτάσεων νομολογία του Δικαστηρίου, *η καλύτερη μέθοδος σύγκρισης των στατιστικών στοιχείων* συνίσταται στη σύγκριση των ποσοστών των εργαζομένων που θίγονται από τη διαφορετική μεταχείριση εντός του ανδρικού και εντός του γυναικείου εργατικού δυναμικού αντιστοίχως. Ως εκ τούτου, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ρητώς επί της ενδεδειγμένης προσέγγισης και έχει κρίνει ότι πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα πρόσωπα που περιέρχονται σε μειονεκτική θέση προκειμένου να διαπιστωθεί εάν το εκάστοτε εθνικό μέτρο εισάγει έμμεση διάκριση. Επ' αυτού εκτιμώ ότι είναι χρήσιμο να παραθέσω πρόσφατη απόφαση του Δικαστηρίου, και συγκεκριμένα την απόφαση της 24ης Φεβρουαρίου 2022, TGSS (Ανεργία οικιακών βοηθών) (C-389/20, EU:C:2022:120). Στην απόφαση αυτή, το Δικαστήριο έκρινε τα ακόλουθα, σε σχέση με εθνική διάταξη η οποία αποκλείει τις παροχές ανεργίας από τις παροχές κοινωνικής ασφάλισης που χορηγούνται σε οικιακές και οικιακούς βοηθούς δυνάμει υποχρεωτικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης:

«45. [...] [ε]πιβάλλεται η διαπίστωση ότι από τα στατιστικά στοιχεία που προβλήθηκαν [...] προκύπτει ότι, αφενός, στις 31 Μαΐου 2021 ο αριθμός των μισθωτών που υπάγονταν στο [...] γενικό σύστημα ήταν 15 872 720, εκ των οποίων 7 770 798 γυναίκες (48,96 % των μισθωτών) και 8 101 899 άνδρες (51,04 % των μισθωτών). Αφετέρου, κατά την ίδια ημερομηνία, η ομάδα μισθωτών που ήταν ασφαλισμένοι στο ειδικό καθεστώς των οικιακών βοηθών αριθμούσε 384 175 εργαζομένους, εκ των οποίων 366 991 ήταν γυναίκες (95,53 % των ασφαλισμένων στο ειδικό αυτό καθεστώς, ήτοι 4,72 % των γυναικών μισθωτών) και 17 171 ήταν άνδρες (4,47 % των ασφαλισμένων στο ειδικό καθεστώς, ήτοι 0,21 % των ανδρών μισθωτών).

46. Επομένως, από τα στατιστικά αυτά στοιχεία προκύπτει ότι το ποσοστό των γυναικών μισθωτών οι οποίες υπάγονται στο γενικό ισπανικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και θίγονται από τη διαφορετική μεταχείριση που απορρέει από την επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εθνική διάταξη είναι σημαντικά μεγαλύτερο από εκείνο των ανδρών μισθωτών.»

51. Κατά συνέπεια, σύμφωνα με τη νομολογία του σχετικά με την έμμεση διάκριση, το Δικαστήριο εξέτασε μόνον την ομάδα των προσώπων που περιέρχονταν σε μειονεκτική θέση, ήτοι των οικιακών βοηθών, η οποία αποτελούνταν κατά 95,53 % από γυναίκες, χωρίς να λάβει υπόψη το σύνολο των προσώπων που υπάγονταν στο γενικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, το οποίο ήταν ισομερώς κατανομημένο μεταξύ γυναικών (48,96 % των μισθωτών) και ανδρών (51,04 % των μισθωτών).

52. Τέλος, σκοπός της οδηγίας 2006/54 είναι να απαγορευθούν όλες οι διακρίσεις λόγω φύλου, περιλαμβανομένων και των έμμεσων διακρίσεων. Μέχρι σήμερα, το Δικαστήριο κρίνει παγίως ότι ο σκοπός αυτός σημαίνει ότι πρέπει να εξετάζεται ειδικώς η κατάσταση της ομάδας προσώπων που περιέρχονται σε μειονεκτική θέση λόγω ορισμένου εθνικού μέτρου. Δεν θεωρώ ότι ο ως άνω σκοπός δικαιολογεί τη συνεκτίμηση τη κατάστασης της ομάδας των προσώπων που δεν υπόκεινται στο μέτρο αυτό. Αν γίνει δεκτό ότι το επίμαχο εθνικό μέτρο περιάγει τους εργαζομένους του ενός φύλου σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση σε σύγκριση με τους εργαζομένους του άλλου φύλου, πρέπει τότε να εξεταστεί εάν δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες ξένους προς κάθε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου.

53. Καταλήγω επομένως ότι, προκειμένου να διαπιστωθεί ότι οι γυναίκες εργαζόμενες περιέρχονται σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', της οδηγίας 2006/54, πρέπει να εξεταστεί μόνον η ομάδα των εργαζομένων που τυγχάνουν μειονεκτικής μεταχείρισης. Θα ήθελα να προσθέσω ότι, εφόσον η ποιοτική προσέγγιση για να διαπιστωθεί εάν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική περιάγει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα του ενός φύλου σε σχέση με πρόσωπα του άλλου φύλου ενδέχεται να παρουσιάζει δυσχέρειες εφαρμογής, φρονώ ότι το ζήτημα της δυσμενούς διάκρισης λόγω εργασίας με καθεστώς μερικής απασχόλησης, το οποίο αποτελεί αντικείμενο του τέταρτου και του πέμπτου προδικαστικού ερωτήματος στις υπό κρίση υποθέσεις, δύναται να αποτελέσει κατάλληλο έρεισμα για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης και των εργαζομένων μερικής απασχόλησης³².

54. Ως εκ τούτου, στο υποερώτημα α' του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος στις δύο υπό κρίση υποθέσεις προτείνω να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 157 ΣΛΕΕ, καθώς και το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', και το άρθρο 4, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2006/54 έχουν την έννοια ότι, στο πλαίσιο της εκτίμησης της ύπαρξης έμμεσης διάκρισης, το εθνικό δικαστήριο, προκειμένου να διαπιστώσει ότι μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη εθνική διάταξη περιάγει «σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου», οφείλει να εξετάσει το σύνολο των συναφών ποιοτικών στοιχείων για να κρίνει εάν υφίσταται τέτοια μειονεκτική μεταχείριση. Όσον αφορά τα στατιστικά δεδομένα, τα οποία αποτελούν απλώς και μόνον ένα στοιχείο μεταξύ πολλών, πρέπει να ελεγχθεί εάν υπάρχει σημαντικά υψηλότερο ποσοστό προσώπων ενός συγκεκριμένου φύλου στην ομάδα των εργαζομένων τους οποίους η συγκεκριμένη εθνική διάταξη περιάγει σε μειονεκτική θέση, χωρίς να είναι επιπλέον απαραίτητο η ομάδα των εργαζομένων που δεν υπόκεινται στην εν λόγω διάταξη να περιλαμβάνει σημαντικά υψηλότερο ποσοστό προσώπων του άλλου φύλου.

³² Πρβλ. απόφαση της 19ης Οκτωβρίου 2023, Lufthansa CityLine (C-660/20, EU:C:2023:789).

V. Πρόταση

55. Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, υπό α', που υπέβαλε το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Γερμανία) στις συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-184/22 και C-185/22 ως εξής:

Το άρθρο 157 ΣΛΕΕ καθώς και το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', και το άρθρο 4, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης,

έχουν την έννοια ότι:

στο πλαίσιο της εκτίμησης της ύπαρξης έμμεσης διάκρισης, το εθνικό δικαστήριο, προκειμένου να διαπιστώσει ότι μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη εθνική διάταξη περιάγει «σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου», οφείλει να εξετάσει το σύνολο των συναφών ποιοτικών στοιχείων για να κρίνει εάν υφίσταται τέτοια μειονεκτική μεταχείριση. Όσον αφορά τα στατιστικά δεδομένα, τα οποία αποτελούν απλώς και μόνον ένα στοιχείο μεταξύ πολλών, πρέπει να ελεγχθεί εάν υπάρχει σημαντικά υψηλότερο ποσοστό προσώπων ενός συγκεκριμένου φύλου στην ομάδα των εργαζομένων τους οποίους η συγκεκριμένη εθνική διάταξη περιάγει σε μειονεκτική θέση, χωρίς να είναι επιπλέον απαραίτητο η ομάδα των εργαζομένων που δεν υπόκεινται στην εν λόγω διάταξη να περιλαμβάνει σημαντικά υψηλότερο ποσοστό προσώπων του άλλου φύλου.