

## Υπόθεση C-127/92

**Dr Pamela May Enderby**  
**κατά**  
**Frenchay Health Authority και**  
**Secretary of State for Health**

(αίτηση του Court of Appeal of England and Wales  
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως)

«Ισότητα αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών»

Έκθεση ακροατηρίου .....	I - 5537
Προτάσεις του γενικού εισαγγελέα C. O. Lenz της 14ης Ιουλίου 1993 .....	I - 5553
Απόφαση του Δικαστηρίου της 27ης Οκτωβρίου 1993 .....	I - 5566

### Περίληψη της αποφάσεως

- 1. Προδικαστικά ερωτήματα — Αρμοδιότητα του Δικαστηρίου — Όρια — Αίτηση ερμηνείας η οποία προφανώς δεν είναι άσχετη με το αντικείμενο της διαφοράς — Υποχρέωση εκδόσεως αποφάσεως  
(Συνθήκη ΕΟΚ, άρθρο 177)*
- 2. Κοινωνική πολιτική — Άνδρες και γυναίκες εργαζόμενοι — Ισότητα αμοιβής — Διαφορά αμοιβής μεταξύ δύο θέσεων ίσης αξίας που καταλαμβάνονται η μιν μία σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες, η δε άλλη κυρίως από άνδρες — Βάρος αποδείξεως της ελλείψεως διακρίσεως  
(Συνθήκη ΕΟΚ, άρθρο 119)*

3. *Κοινωνική πολιτική — Άνδρες και γυναίκες εργαζόμενοι — Ισότητα αμοιβής — Διαφορά αμοιβής μεταξύ δύο θέσεων ίσης αξίας που καταλαμβάνονται η μιν μία σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες, η δε άλλη κυρίως από άνδρες — Δικαιολόγηση αντλούμενη από τον προσδιορισμό των αμοιβών μέσω χωριστών συλλογικών διαπραγματεύσεων — Ανεπίτρεπτη εφόσον πρόκειται για διαφορετική μεταχείριση μεταξύ δύο κατηγοριών που εξαρτώνται από τον ίδιο εργοδότη και εκπροσωπούνται από την ίδια συνδικαλιστική οργάνωση*

(Συνθήκη ΕΟΚ, άρθρο 119)

4. *Κοινωνική πολιτική — Άνδρες και γυναίκες εργαζόμενοι — Ισότητα αμοιβής — Διαφορά αμοιβής μεταξύ δύο θέσεων ίσης αξίας που καταλαμβάνονται η μιν μία σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες, η δε άλλη κυρίως από άνδρες — Εκτίμηση από το εθνικό δικαστήριο της υπάρξεως οικονομικών λόγων που να αποτελούν αντικειμενική δικαιολόγηση*

(Συνθήκη ΕΟΚ, άρθρο 119)

1. Το άρθρο 177 της Συνθήκης καθορίζει το πλαίσιο μιας στενής συνεργασίας μεταξύ των εθνικών δικαστηρίων και του Δικαστηρίου, η οποία βασίζεται στην κατανομή των καθηκόντων μεταξύ τους. Στο πλαίσιο αυτό, αποκλειστικώς αρμόδια να εκτιμούν — εν όψει των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών κάθε υποθέσεως —, πρώτον, αν η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως τούς είναι αναγκαία για να μπορέσουν να εκδώσουν τη δική τους απόφαση και, δεύτερον, αν τα ερωτήματα που υποβάλλουν στο Δικαστήριο ασκούν επιρροή στην έκβαση της εκκρεμούς ενώπιόν τους διαφοράς είναι τα εθνικά δικαστήρια, τα οποία έχουν επιληφθεί της διαφοράς και φέρουν την ευθύνη της δικαστικής αποφάσεως που θα εκδώσουν.
2. Το βάρος αποδείξεως ότι υπάρχει δυσμενής διάκριση λόγω φύλου ως προς τις αμοιβές που φέρει ο εργαζόμενος ο οποίος, επειδή θεωρεί ότι υφίσταται τέτοια διάκριση, ενάγει τον εργοδότη του προκειμένου να επιτύχει την εξάλειψη της διακρίσεως αυτής, μπορεί να αντιστραφεί όταν αυτό είναι αναγκαίο για να μη στερηθούν οι εργαζόμενοι, που υφίστανται εκ πρώτης όψεως δυσμενή διάκριση, κάθε αποτελεσματικό μέσο για να επιτύχουν την τήρηση της αρχής της ισότητας των αμοιβών.

Όταν από έγκυρες στατιστικές προκύπτει ότι υφίσταται αισθητή διαφορά στις αμοιβές που καταβάλλονται για δύο θέσεις εργασίας ίσης αξίας, η μία από τις οποίες καταλαμβάνεται σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες και η άλλη κυρίως από άνδρες, το άρθρο 119 της Συνθήκης επιβάλλει στον εργοδότη να δικαιολογεί τη διαφορά αυτή βάσει παραγόντων αντικειμενικών και ξένων προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου.

Επομένως, αφού το Δικαστήριο έχει επιληφθεί αιτήσεως προς ερμηνεία του κοινοτικού δικαίου η οποία προφανώς δεν είναι άσχετη προς την πραγματικότητα ή το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης, οφείλει να αποφανθεί επ' αυτής χωρής το ίδιο να θέτει ζήτημα ισχύος της προϋποθέσεως, που εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να επαληθεύσει, εν συνεχεία, αν τούτο παρίσταται αναγκαίο.

3. Το γεγονός ότι ο προσδιορισμός των συναφών αμοιβών δύο θέσεων εργασίας ίσης αξίας, η μία από τις οποίες κατα-

λαμβάνεται σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες και η άλλη κυρίως από άνδρες, είναι απόρροια συλλογικών διαπραγματεύσεων οι οποίες διεξήχθησαν χωριστά για κάθε μία από τις δύο ενδιαφερόμενες επαγγελματικές κατηγορίες και οι οποίες δεν είχαν ως αποτέλεσμα δυσμενείς διακρίσεις εντός κάθε μιας από τις δύο αυτές κατηγορίες δεν εμποδίζει τη διαπίστωση της εμφανούς διακρίσεως, εφόσον από τα αποτελέσματα στα οποία κατέληξαν οι διαπραγματεύσεις αυτές προκύπτει διαφορά μεταχειρίσεως μεταξύ δύο κατηγοριών που εξαρτώνται από τον ίδιο εργοδότη και το ίδιο επαγγελματικό σωματείο, η οποία διαπίστωση επιβάλλει στον εργοδότη να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παράβαση του άρθρου 119 της Συνθήκης.

Πράγματι, αν προς δικαιολόγηση της διαφορής αμοιβών αρκούσε η επίκληση του γεγονότος ότι δεν υπάρχουν διακρι-

σεις στο πλαίσιο κάθε μιας από τις διαπραγματεύσεις αυτές λαμβανόμενες χωριστά, ο εργοδότης θα μπορούσε ευχερώς να καταστρατηγήσει την αρχή της ισότητας των αμοιβών με τη διεξαγωγή χωριστών διαπραγματεύσεων.

4. Εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο, το οποίο είναι το μόνο αρμόδιο να εκτιμά τα πραγματικά περιστατικά, να προσδιορίσει, εφαρμόζοντας — αν τούτο παρίσταται αναγκαίο — την αρχή της αναλογικότητας, αν και σε ποιο βαθμό η σπανιότητα των υποψηφίων για μια θέση εργασίας και η ανάγκη προσελκύσεώς τους με την προσφορά υψηλότερων μισθών συνιστά οικονομικής φύσεως λόγο που δικαιολογεί αντικειμενικά τη διαφορά αμοιβής μεταξύ δύο θέσεων εργασίας ίσης αξίας, η μία από τις οποίες καταλαμβάνεται σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες και η άλλη κυρίως από άνδρες.

## ΕΚΘΕΣΗ ΑΚΡΟΑΤΗΡΙΟΥ στην υπόθεση C-127/92 \*

**I — Νομικό πλαίσιο και εξέλιξη της διαφοράς**

**A — Εφαρμοστές διατάξεις**

1. Το άρθρο 119, πρώτο εδάφιο, της Συνθήκης της ΕΟΚ ορίζει ότι:

«Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει κατά τη διάρκεια του πρώτου σταδίου και διατηρεί εν συνεχεία την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών».

Η οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως

\* Γλώσσα διαδικασίας: η αγγλική.