

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (έκτο τμήμα)
της 30ής Μαρτίου 2000 *

Στην υπόθεση C-236/98,

που έχει ως αντικείμενο αίτηση του Arbetsdomstolen (Σουηδία) προς το Δικαστήριο, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΚ (νυν άρθρου 234 ΕΚ), με την οποία ζητείται, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου μεταξύ

Jämställdhetsombudsmannen

και

Örebro läns landsting,

η έκδοση προδικαστικής απόφασης 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),

* Γλώσσα διαδικασίας: η σουηδική.

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έκτο τμήμα),

συγκείμενο από τους J. C. Moitinho de Almeida, πρόεδρο τμήματος, R. Schintgen (εισηγητή), C. Gulmann, J.-P. Puissochet και την F. Macken, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: F. G. Jacobs,
γραμματέας: H. A. Rühl, κύριος υπάλληλος διοικήσεως,

λαμβάνοντας υπόψη τις γραπτές παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

- ο Jämställdhetsombudsmannen, εκπροσωπούμενος από την L. Svenaeus, επικουρούμενη από τον Lord Lester of Herne Hill, QC, και από την L. Bergh, ställföreträdande jämställdhetsombudsman,
- το Örebro läns landsting, εκπροσωπούμενο από τους G. Bergström, arbetsrättschef, και A. Barav, barrister,
- η Φινλανδική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον H. Rotkirch, πρέσβη, προϊστάμενο της υπηρεσίας νομικών υποθέσεων του Υπουργείου Εξωτερικών, και την T. Rynnä, νομική σύμβουλο στο ίδιο υπουργείο,
- η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από την K. Oldfelt, κύρια νομική σύμβουλο, και την M. Wolfcarius, μέλος της Νομικής Υπηρεσίας,

έχοντας υπόψη την έκθεση ακροατηρίου,

αφού άκουσε τις προφορικές παρατηρήσεις του Jämställhetsombudsmannen, εκπροσωπούμενου από την L. Svenaeus, επικουρούμενη από τον Lord Lester of Herne Hill, του Örebro läns landsting, εκπροσωπούμενου από τους G. Bergström και A. Baran, της Φινλανδικής Κυβερνήσεως, εκπροσωπούμενης από την E. Bygglin, νομική σύμβουλο στο Υπουργείο Εξωτερικών, και της Επιτροπής, εκπροσωπούμενης από την K. Oldfelt, κατά τη συνεδρίαση της 21ης Οκτωβρίου 1999,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 16ης Δεκεμβρίου 1999,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Με απόφαση της 2ας Ιουλίου 1998, η οποία περιήλθε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου στις 6 Ιουλίου 1998, το Arbetsdomstolen (εργατοδικείο) υπέβαλε, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΚ (νυν άρθρου 234 ΕΚ), πέντε προδικαστικά ερωτήματα σχετικά με 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).

- 2 Τα ερωτήματα αυτά τέθηκαν στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ του Jämställdhetsombudsmannen (διαμεσολαβητή για την ισότητα μεταξύ των φύλων, στο εξής: JämO) και του Örebro läns landsting (συμβουλίου διοικήσεως της περιφέρειας του Örebro, στο εξής: landsting) σχετικά με την αμοιβή δύο μαιών, η οποία είναι χαμηλότερη από αυτήν που λαμβάνει ένας τεχνικός κλινικής, ενώ, κατά τον JämO, παρέχουν ισάξια εργασία.

Το νομικό πλαίσιο

Οι διατάξεις του κοινοτικού δικαίου

- 3 Δυνάμει του άρθρου 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 75/117, η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών που προβλέπεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης 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.
- 4 Το άρθρο 3 της ίδιας οδηγίας διευκρινίζει ότι τα κράτη μέλη καταργούν τις διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών οι οποίες απορρέουν από νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις και είναι αντίθετες στην αρχή της ισότητας των αμοιβών.
- 5 Κατά το άρθρο 4 της εν λόγω οδηγίας, 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.

- 6 Η οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70), σύμφωνα με το άρθρο 1 αυτής, σκοπεί στην εφαρμογή, εντός των κρατών μελών, της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά, μεταξύ άλλων, την πρόσβαση σε απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας.

Οι εθνικές διατάξεις

- 7 Στη Σουηδία, ο *jämställdhetslagen* (νόμος περί ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, *SFS* 1991, αριθ. 433) σκοπεί στην προώθηση της ισότητας δικαιωμάτων μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την εργασία, την πρόσληψη και τις λοιπές συνθήκες εργασίας, καθώς και τις δυνατότητες επαγγελματικής προόδου.
- 8 Δυνάμει του άρθρου 2 του *jämställdhetslagen*, ο εργοδότης και ο εργαζόμενος συνεργάζονται για την επίτευξη της ισότητας στην επαγγελματική ζωή. Ευνοούν ειδικότερα τη μείωση και την εξάλειψη των διαφορών μισθού και λοιπών συνθηκών εργασίας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών που παρέχουν εργασία η οποία πρέπει να θεωρηθεί ίδια ή ισάξια.
- 9 Κατά το άρθρο 18 του *jämställdhetslagen*:

«Υφίσταται παράνομη δυσμενής διάκριση λόγω φύλου οσάκις ένας εργοδότης καθορίζει ως προς εργαζόμενο χαμηλότερη αμοιβή ή κατ' άλλο τρόπο δυσμενέστερους όρους απασχολήσεως σε σχέση με την αμοιβή και τους όρους απασχολήσεως που καθορίζει για εργαζόμενο του αντιθέτου φύλου, εφόσον οι εν λόγω εργαζόμενοι παρέχουν εργασία που πρέπει να θεωρηθεί ίδια ή ισάξια.

Ωστόσο, δεν υφίσταται δυσμενής διάκριση αν ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι οι διαφορές μεταξύ των όρων απασχολήσεως οφείλονται στις διαφορές μεταξύ των επαγγελματιικών προσόντων των εργαζομένων ή ότι δεν έχουν, εν πάση περιπτώσει, καμία σχέση, άμεση ή έμμεση, με το φύλο των εργαζομένων.»

- 10 Σύμφωνα με το άρθρο 46 του jämställdhetslagen, στις διαφορές σχετικά με την εφαρμογή του άρθρου 18, ο JämO μπορεί να προσφύγει εξ ονόματος ενός εργαζομένου ή αιτούντος εργασία αν αυτός συναινεί και αν ο JämO κρίνει ότι μια δικαστική απόφαση παρουσιάζει ενδιαφέρον για την εφαρμογή του δικαίου ή ότι τούτο δικαιολογούν άλλοι λόγοι.
- 11 Η συλλογική σύμβαση Allmänna Bestämmelser 95 έχει εφαρμογή στην υπόθεση της κύριας δίκης.
- 12 Το άρθρο 8 της εν λόγω συμβάσεως ορίζει τα εξής:

«Ο χρόνος κανονικής απασχολήσεως για τους εργαζομένους με πλήρες ωράριο είναι κατά μέσον όρο, εκτός αν η παρούσα σύμβαση ορίζει διαφορετικά, 40 ώρες την εβδομάδα χωρίς τις αργίες (...). Ο χρόνος κανονικής απασχολήσεως ο οποίος προβλέπεται για τις καθημερινές καθώς και τις Κυριακές και τις αργίες ή για τις καθημερινές και τις αργίες είναι κατά μέσον όρο, για τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση, 38 ώρες και 15 λεπτά την εβδομάδα (...). Ωστόσο, ο μέσος όρος εβδομαδιαίας απασχολήσεως στο πλαίσιο συστημάτων όπως η εργασία με συνεχείς βάρδιες είναι 34 ώρες και 20 λεπτά.»

- 13 Το άρθρο 13 της ίδιας αυτής συμβάσεως διευκρινίζει τα εξής:

«Ο εργαζόμενος λαμβάνει χρηματικές παροχές σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση. Οι παροχές αποτελούνται από τον μισθό, υπό την έννοια των άρθρων 14 έως 18, τα επίδομα αδείας μετ' αποδοχών, την αποζημίωση λόγω μη ληφθείσας αδείας μετ' αποδοχών και τις αποδοχές κατά το διάστημα της αδείας, καθώς και τις ακόλουθες ειδικές αμοιβές: την αμοιβή λόγω υπερωριακής απασχολήσεως, το επίδομα οδοιπορικών, την προσαύξηση λόγω παροχής εργασίας κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες, την πρόσθετη αμοιβή λόγω εφημερίας και διαθεσιμότητας και την προσαύξηση λόγω εργασίας παρασχεθείσας σε ώρες εκτός του κανονικού ωραρίου.»

- 14 Το άρθρο 14 της συλλογικής συμβάσεως προβλέπει ότι κάθε εργαζόμενος λαμβάνει μισθό ανά ημερολογιακό μήνα, ο οποίος καθορίζεται με τη σύμβαση.

- 15 Δυνάμει του άρθρου 32 της συλλογικής συμβάσεως, οι εργαζόμενοι των οποίων οι επαγγελματικές υποχρεώσεις καθορίζονται από πίνακα ωραρίων και οι οποίοι άσκησαν τη δραστηριότητά τους κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες, χωρίς να πρόκειται περί υπερωριών, δικαιούνται προσαυξήσεως για τον λόγο αυτόν.

Η διαφορά της κύριας δίκης

- 16 Ο JämO προσέφυγε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου εξ ονόματος δύο μαιών, προκειμένου να υποχρεωθεί το landsting να καταβάλει σ' αυτές αποζημίωση λόγω δυσμενούς διακρίσεως στον τομέα των αμοιβών για το διάστημα από την 1η Ιανουαρίου 1994 έως τις 30 Ιουνίου 1996, καθώς και τη διαφορά μεταξύ των αμοιβών τους και της υψηλότερης αμοιβής που λαμβάνει ένας τεχνικός κλινικής, με την αιτιολογία ότι παρείχαν ιαόξια εργασία.

- 17 Οι μαιές τις οποίες αφορά η διαφορά της κύριας δίκης, K. Ellmén και K. Wetterberg, καθώς και ο τεχνικός κλινικής L. Persson, απασχολούνται από το landsting στο νοσοκομείο της περιφέρειας του Örebro. Οι αμοιβές τους και οι όροι απασχολήσεώς τους διέπονται από συλλογικές συμβάσεις, ειδικότερα δε από τη συλλογική σύμβαση Allmänna Bestämmelser 95.
- 18 Ο βασικός μηνιαίος μισθός των K. Ellmén και K. Wetterberg ανέρχεται, αντιστοίχως, σε 17 400 σουηδικές κορόνες (SEK) και σε 16 600 SEK, ενώ ο μισθός του L. Persson ανέρχεται σε 19 650 SEK.
- 19 Η πρόσθετη αμοιβή λόγω παροχής εργασίας κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες διέπεται από συλλογική σύμβαση και υπολογίζεται κατά τον ίδιο τρόπο για όλους τους εργαζομένους τους οποίους αφορά. Η αμοιβή αυτή ποικίλλει αναλόγως της ώρας της ημέρας και αναλόγως του αν η εργασία παρέχεται κατά το Σάββατο ή κατά τη διάρκεια αργίας. Η πρόσθετη αμοιβή λόγω παροχής εργασίας κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες χορηγείται γενικώς μόνο για εργασία παρασχεθείσα μεταξύ 19.00 και 06.00 τις καθημερινές. Οι μαιές εισέπρατταν τακτικά την πρόσθετη αμοιβή αυτή, αντιθέτως προς τον τεχνικό κλινικής, ο οποίος δεν εργάστηκε κατά τη διάρκεια ωρών που παρέχουν δικαίωμα αποζημίωσης.
- 20 Οι μαιές εργάζονται σύμφωνα με σύστημα τριών συνεχών βαρδιών, από τις 07.00 έως τις 15.30, από τις 14.00 έως τις 22.00 και από τις 21.30 έως τις 07.30. Το ωράριο καθορίζεται για διαστήματα 15 εβδομάδων. Ο JämO ισχυρίζεται ότι η μοναδική επαγγελματική κατηγορία η οποία εργάζεται με συνεχείς βάρδιες στον τομέα της ιατρικής περιθάλψεως στη Σουηδία είναι οι μαιές στην υπηρεσία των τοκετών.
- 21 Σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση Allmänna Bestämmelser 95, μια εβδομάδα εργασίας πλήρους ωραρίου περιλαμβάνει κατά μέσον όρο 40 ώρες, εκτός αν είναι εργάσιμες και οι Κυριακές ή οι αργίες, οπότε η εβδομάδα περιλαμβάνει κατά μέσον όρο 38 ώρες και 15 λεπτά, και αν έχουν συναφθεί συμφωνίες όπως είναι το σύστημα εργασίας με βάρδιες, οπότε η εβδομάδα περιλαμβάνει 34 ώρες και 20 λεπτά.

- 22 Ενώπιον του Arbetsdomstolen ο JämO υποστήριξε ότι η εργασία των K. Ellmén και K. Wetterberg έπρεπε να θεωρηθεί ισοδύναμη προς την εργασία του τεχνικού κλινικής και, επομένως, οι μαίες αυτές έπρεπε να εισπράττουν την ίδια αμοιβή με τον εν λόγω τεχνικό. Όσον αφορά τη σύγκριση μεταξύ των αμοιβών των ως άνω εργαζομένων, ο JämO έκρινε ότι ούτε η πρόσθετη αμοιβή λόγω παροχής εργασίας κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες ούτε η αξία της μειώσεως του χρόνου εργασίας έπρεπε να ληφθούν υπόψη. Ο JämO ισχυρίστηκε ότι, κατά το επίμαχο διάστημα, ο τεχνικός κλινικής εργάστηκε κατά τη διάρκεια της ημέρας και όχι σε ώρες εκτός του κανονικού ωραρίου εργασίας. Οι μαίες εργάζονταν συνήθως σύμφωνα με σύστημα τριών συνεχών βαρδιών, αλλά συνέβαινε επίσης να υπάρχουν μόνο δύο συνεχείς βάρδιες (ημέρα και νύκτα) ή να παρέχεται η εργασία κατά τη νύκτα. Οι σταθερές μηνιαίες αποδοχές εις χρήμα ήσαν οι ίδιες, ανεξαρτήτως ωραρίου εργασίας, ενώ η πρόσθετη αμοιβή λόγω παροχής εργασίας κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες ποίκιλλε αναλόγως του ωραρίου εργασίας.
- 23 Αντιθέτως, το landsting υποστήριξε ότι η εργασία των μαιών δεν ήταν ισάξια με την εργασία των τεχνικών κλινικής. Ακόμη και αν αποδιδόταν ίση αξία στα δύο αυτά είδη εργασίας, δεν θα συνέτρεχε, εν πάση περιπτώσει, δυσμενής διάκριση, δεδομένου ότι οι ισχύοντες για τις μαίες όροι προσλήψεως και οι ισχύοντες για τους τεχνικούς κλινικής δεν έχουν καμία άμεση ή έμμεση σχέση με το φύλο του οικείου εργαζομένου. Εν πάση περιπτώσει, το landsting ισχυρίστηκε ότι η πρόσθετη αμοιβή λόγω παροχής εργασίας κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες και η αξία της μειώσεως του χρόνου εργασίας έπρεπε να ενσωματωθούν στη βάση η οποία λαμβάνεται υπόψη για τη σύγκριση των αμοιβών και ότι, στην περίπτωση αυτή, δεν υπάρχει καμία διαφορά αμοιβής εις βάρος των μαιών.
- 24 Υπό τις συνθήκες αυτές, ο JämO ζήτησε από το Arbetsdomstolen να διαπιστώσει, εκδίδοντας προκριματική απόφαση, ότι το landsting καθόρισε για τις μαίες αμοιβή χαμηλότερη από την αμοιβή του τεχνικού κλινικής.
- 25 Το landsting αμφισβήτησε την ορθότητα των ισχυρισμών του JämO, επικαλούμενο το άρθρο 119 της Συνθήκης και την οδηγία 75/117.

Τα προδικαστικά ερωτήματα

- 26 Χωρίς να λάβει θέση επί του ζητήματος της ισοδυναμίας μεταξύ της εργασίας της μαιάς και αυτής του τεχνικού κλινικής, αλλά προκειμένου να έχει τη δυνατότητα να αποφανθεί αν το *landsting*, εν προκειμένω, κατέβαλε στις μαιές αμοιβή χαμηλότερη από αυτή που λαμβάνει ο τεχνικός κλινικής, το *Arbetsdomstolen* έκρινε ότι έπρεπε να υποβληθεί στην κρίση του Δικαστηρίου το ζήτημα αν η πρόσθετη αμοιβή λόγω παροχής εργασίας κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες και η αξία της μείωσης του χρόνου εργασίας για τις μαιές περιλαμβάνονται στις προς σύγκριση αμοιβές. Κατά το δικαστήριο αυτό, ούτε το άρθρο 119 της Συνθήκης, ούτε η οδηγία 75/117 παρέχουν σαφή απάντηση στο εν λόγω ζήτημα, ούτε άλλωστε και η νομολογία του Δικαστηρίου, στην οποία περιλαμβάνεται η απόφαση της 17ης Μαΐου 1990, C-262/88, Barber (Συλλογή 1990, σ. I-1889).
- 27 Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω σκέψεων, το *Arbetsdomstolen* αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:
- « 1) Πρέπει, βάσει του άρθρου 119 της Συνθήκης της Ρώμης και της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ των εργαζομένων ανδρών και γυναικών, να συνυπολογίζεται η πρόσθετη αμοιβή λόγω παροχής εργασίας κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες στο ποσό που χρησιμοποιείται ως βάση για τη σύγκριση μεταξύ των αμοιβών, σε περίπτωση που προβάλλεται δυσμενής διάκριση ως προς τις αμοιβές; Ποια είναι η σημασία του ότι η πρόσθετη αμοιβή λόγω παροχής εργασίας κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες ποικίλλει από μήνα σε μήνα αναλόγως του προγράμματος κατανομής του χρόνου εργασίας;
- 2) Έχει σημασία για την απάντηση στο πρώτο ερώτημα το γεγονός ότι οι μαιές πρέπει συχνά να εργάζονται με τέτοιο ωράριο ώστε να δικαιούνται πρόσθετη

αμοιβή λόγω παροχής εργασίας κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες, ενώ ο τεχνικός κλινικής δεν εργάζεται συνήθως με τέτοιο ωράριο ώστε να δικαιούται την αμοιβή αυτή;

- 3) Για την επίλυση του ζητήματος αν η πρόσθετη αμοιβή λόγω παροχής εργασίας κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες πρέπει να συνυπολογίζεται στο ποσό που χρησιμοποιείται ως βάση για τη σύγκριση μεταξύ των αμοιβών σε περίπτωση που προβάλλεται δυσμενής διάκριση ως προς τις αμοιβές, ασκεί επιρροή το γεγονός ότι η πρόσθετη αμοιβή λόγω παροχής εργασίας κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες συνυπολογίζεται κατά το εθνικό δίκαιο στο ποσό που χρησιμοποιείται ως βάση για τον καθορισμό των συντάξεων, του επιδόματος ασθενείας, της αποζημίωσης και άλλων παροχών συνδεδεμένων με τον μισθό;
- 4) Πρέπει, βάσει του άρθρου 119 της Συνθήκης της Ρώμης και της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ των εργαζομένων ανδρών και γυναικών, να λαμβάνεται υπόψη η μείωση του χρόνου εργασίας — υπό την έννοια της διαφοράς μεταξύ του νομίμου χρόνου εργασίας κατά τη διάρκεια της ημέρας και του χρόνου εργασίας με τρεις συνεχείς βάρδιες — κατά τη σύγκριση μεταξύ των αμοιβών, σε περίπτωση που προβάλλεται δυσμενής διάκριση ως προς τις αμοιβές; Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως: ποια είναι η σημασία του ότι ο συντομότερος νόμιμος χρόνος εργασίας με τρεις συνεχείς βάρδιες αποτελεί χρόνο εργασίας με πλήρη απασχόληση, σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση εργασίας; Αν θεωρηθεί ότι η μείωση του χρόνου εργασίας έχει συγκεκριμένη αξία, πρέπει η αξία αυτή να θεωρείται ότι περιλαμβάνεται στον σταθερό μηνιαίο μισθό εις χρήμα ή ότι αποτελεί ειδική παροχή η οποία πρέπει να συνεκτιμάται κατά τη σύγκριση μεταξύ των αμοιβών;
- 5) Ασκεί επιρροή για την απάντηση στο τέταρτο ερώτημα το ότι οι μαίες εργάζονται με βάρδιες έτσι ώστε να δικαιούνται μείωση του χρόνου εργασίας τους δυνάμει συλλογικής συμβάσεως εργασίας, πράγμα το οποίο δεν συμβαίνει με τον τεχνικό κλινικής;»

Επί του ουσιώδους των υποβληθέντων ερωτημάτων

- 28 Το landsting υποστηρίζει ότι το Δικαστήριο δεν μπορεί να απαντήσει στα υποβληθέντα ερωτήματα χωρίς, προηγουμένως, να καθορίσει αν τα επίμαχα στην κύρια δίκη καθήκοντα είναι ισοδύναμα. Δεδομένου ότι, κατά το landsting, τα καθήκοντα της μαιίας και του τεχνικού κλινικής δεν είναι παρεμφερή, δεν μπορεί να συντρέχει παράβαση του άρθρου 119 της Συνθήκης.
- 29 Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, ο JämO ισχυρίστηκε ότι το Arbetsdomstolen αποφάσισε να παραπέμψει την υπόθεση στο Δικαστήριο χωρίς να επιλύσει το ζήτημα αν η εργασία ήταν ισάξια, με το σκεπτικό ότι τούτο θα απαιτούσε πολύπλοκες και δαπανηρές έρευνες.
- 30 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι το άρθρο 177 της Συνθήκης καθιερώνει το πλαίσιο μιας στενής συνεργασίας μεταξύ των εθνικών δικαιοδοτικών οργάνων και του Δικαστηρίου, η οποία στηρίζεται σε κατανομή λειτουργιών μεταξύ τους. Από το δεύτερο εδάφιο του άρθρου αυτού προκύπτει σαφώς ότι στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να αποφασίσει σε ποιο στάδιο της διαδικασίας πρέπει να υποβάλει προδικαστικό ερώτημα στο Δικαστήριο (βλ. απόφαση της 10ης Μαρτίου 1981, 36/80 και 71/80, Irish Creamery Milk Suppliers Association κ.λπ., Συλλογή 1981, σ. 735, σκέψη 5).
- 31 Βεβαίως, η ανάγκη να επιτυγχάνεται μια ερμηνεία του κοινοτικού δικαίου που να είναι χρήσιμη στον εθνικό δικαστή απαιτεί να προσδιορίζεται το νομικό πλαίσιο εντός του οποίου πρέπει να τοποθετηθεί η ερμηνεία που ζητείται. Από τη σκοπιά αυτή, μπορεί να αποτελεί πλεονέκτημα, σε ορισμένες περιπτώσεις, το να έχουν αποδειχθεί τα πραγματικά περιστατικά της υποθέσεως και να έχουν επιλυθεί τα προβλήματα που είναι καθαρά εθνικού δικαίου, έτσι ώστε να παρέχεται στο Δικαστήριο η δυνατότητα να γνωρίζει όλα τα πραγματικά και νομικά στοιχεία που μπορεί να είναι σημαντικά για την αιτούμενη ερμηνεία του κοινοτικού δικαίου (βλ. προπαρατεθείσα απόφαση Irish Creamery Milk Suppliers Association κ.λπ., σκέψη 6).
- 32 Εντούτοις, οι σκέψεις αυτές δεν περιορίζουν σε τίποτε τη διακριτική ευχέρεια του εθνικού δικαστή, ο οποίος είναι ο μόνος που έχει άμεση γνώση των πραγματικών

περιστατικών της υποθέσεως και των επιχειρημάτων των διαδίκων και ο οποίος πρέπει να αναλάβει την ευθύνη της δικαστικής αποφάσεως που θα εκδοθεί και είναι, συνεπώς, σε καλύτερη θέση από κάθε άλλον για να κρίνει σε ποιο στάδιο της διαδικασίας υπάρχει ανάγκη εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως και για να εκτιμήσει το ουσιώδες των ερωτημάτων που υποβάλλει στο Δικαστήριο (βλ., στο πνεύμα αυτό, απόφαση της 27ης Οκτωβρίου 1993, C-127/92, Enderby, Συλλογή 1993, σ. I-5535, σκέψη 10).

33. Εν προκειμένω, διαπιστώνεται ότι η υποβληθείσα από το αιτούν δικαστήριο αίτηση ερμηνείας του κοινοτικού δικαίου, θεωρούμενη ως σύνολο, εντάσσεται στο πλαίσιο υπαρκτής διαφοράς και ότι το Δικαστήριο διαθέτει τα αναγκαία στοιχεία για να δώσει χρήσιμη απάντηση στα ερωτήματα που του υποβάλλονται.
34. Μολονότι, στην υπό κρίση υπόθεση, η περιγραφή του νομικού και του πραγματικού πλαισίου ενέχει ορισμένα κενά, εμποδίζοντας έτσι το Δικαστήριο να απαντήσει με την ευκαία ακρίβεια σε ορισμένες πτυχές των υποβληθέντων σ' αυτό ερωτημάτων, γεγονός παραμένει ότι, βάσει των στοιχείων του φακέλου, το Δικαστήριο μπορεί να αποφανθεί λυσιτελώς. Ωστόσο, αναλόγως των συνθηκών, το Δικαστήριο μπορεί να μη διευκρινίσει ορισμένες πτυχές των απαντήσεων στα υποβληθέντα ερωτήματα (βλ., στο πνεύμα αυτό, απόφαση της 18ης Ιουνίου 1998, C-266/96, Corsica Ferries France, Συλλογή 1998, σ. I-3949, σκέψη 25).

Επί των τριών πρώτων προδικαστικών ερωτημάτων

35. Με τα τρία πρώτα προδικαστικά ερωτήματα, τα οποία πρέπει να εξετασθούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν αν η πρόσθετη αμοιβή λόγω εργασίας παρασχεθείσας σε ώρες εκτός του κανονικού ωραρίου πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό του μισθού που αποτελεί τη βάση για τη σύγκριση των αμοιβών υπό την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης και της οδηγίας 75/117.

- 36 Πρέπει να υπομνησθεί εκ προοιμίου ότι το άρθρο 119 της Συνθήκης θεσπίζει την αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία. Κατά συνέπεια, η ίδια εργασία ή η εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία πρέπει να αμείβεται κατά τον ίδιο τρόπο, είτε παρέχεται από άνδρα είτε από γυναίκα. Όπως έχει ήδη κρίνει το Δικαστήριο με την απόφαση της 8ης Απριλίου 1976, 43/75, Defrenne II (Συλλογή τόμος 1976, σ. 175, σκέψη 12), η αρχή αυτή περιλαμβάνεται στα θεμέλια της Κοινοότητας.
- 37 Το Δικαστήριο έχει επίσης κρίνει ότι το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117, που αποσκοπεί ουσιαστικά στη διευκόλυνση της συγκεκριμένης εφαρμογής της αρχής της ισότητας των αμοιβών η οποία περιλαμβάνεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης, ουδόλως επηρεάζει την έκταση και το περιεχόμενο της εν λόγω αρχής, όπως αυτή διευκρινίζεται με τη δεύτερη αυτή διάταξη (απόφαση της 31ης Μαρτίου 1981, 96/80, Jenkins, Συλλογή 1981, σ. 911).
- 38 Προκειμένου να δοθεί χρήσιμη απάντηση στο αιτούν δικαστήριο, πρέπει προηγουμένως να ελεγχθεί αν οι πρόσθετες αμοιβές λόγω παροχής εργασίας σε ώρες εκτός του κανονικού ωραρίου οι οποίες καταβάλλονται στον εργαζόμενο δυνάμει της συλλογικής συμβάσεως εργασίας Allmänna Bestämmelser 95 εμπίπτουν στο άρθρο 119 της Συνθήκης και, κατά συνέπεια, στην οδηγία 75/117.
- 39 Συναφώς, η κατά το άρθρο 119, δεύτερο εδάφιο, της Συνθήκης έννοια της αμοιβής περιλαμβάνει 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 δεύτερου (βλ. προπαρατεθείσα απόφαση Barber, σκέψη 12).
- 40 Η επίμαχη στην κύρια δίκη πρόσθετη αμοιβή αποτελεί ένα είδος αμοιβής το οποίο δικαιούται ο εργαζόμενος λόγω της απασχολήσεώς του. Η πρόσθετη αμοιβή καταβάλλεται στον εργαζόμενο διότι αυτός παρέχει εργασία κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες και ως αντιστάθμισμα για τις συνακόλουθες ενοχλήσεις και δυσχέρειες.

- 41 Όσον αφορά τον τρόπο κατά τον οποίο πραγματοποιούνται διαπραγματεύσεις για τους μισθούς στο επίπεδο του *landsting*, δεν αμφισβητείται ότι το άρθρο 119 της Συνθήκης έχει εφαρμογή όχι μόνο στις νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις αλλά και στις συλλογικές συμβάσεις και στις συμβάσεις εργασίας, καθόσον το άρθρο αυτό έχει επιτακτικό χαρακτήρα (απόφαση της 15ης Δεκεμβρίου 1994, C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93, C-78/93, *Helmig* κ.λπ., Συλλογή 1994, σ. I-5727, σκέψη 18).
- 42 Έτσι, δεδομένου ότι η πρόσθετη αμοιβή λόγω παροχής εργασίας σε ώρες εκτός του κανονικού ωραρίου εμπίπτει στην έννοια της αμοιβής κατά το άρθρο 119 της Συνθήκης, πρέπει να ελεγχθεί αν η αμοιβή αυτή πρέπει να ληφθεί υπόψη κατά τη σύγκριση των αμοιβών των μαιών με τις αμοιβές των τεχνικών κλινικής.
- 43 Όσον αφορά τη μέθοδο που πρέπει να γίνει δεκτή για να εξακριβωθεί η τήρηση της αρχής της ισότητας των αμοιβών κατά τη σύγκριση αυτή, το Δικαστήριο έχει ήδη διαπιστώσει ότι, αν τα εθνικά δικαστήρια ήταν υποχρεωμένα να εκτιμούν και να συγκρίνουν το σύνολο των ποικίλης φύσεως πλεονεκτημάτων που παρέχονται, κατά περίπτωση, στους άνδρες ή στις γυναίκες εργαζομένους, ο δικαστικός έλεγχος θα ήταν πολύ δύσκολος, και θα μειωνόταν η πρακτική αποτελεσματικότητα του άρθρου 119. Εντεύθεν προκύπτει ότι η πραγματική διαφάνεια, που καθιστά δυνατό τον αποτελεσματικό έλεγχο, εξασφαλίζεται μόνον αν η αρχή της ισότητας των αμοιβών εφαρμόζεται για καθένα από τα στοιχεία της αμοιβής που χορηγείται αντιστοίχως στους άνδρες ή στις γυναίκες εργαζομένους (προπαρατεθείσα απόφαση *Barber*, σκέψη 34).
- 44 Συνεπώς, για την εξασφάλιση μεγαλύτερης διαφανεσίας και για τη συμμόρφωση προς την επιταγή της αποτελεσματικότητας η οποία διαπνέει την οδηγία 75/117, πρέπει, εν προκειμένω, να συγκριθεί ο βασικός μηνιαίος μισθός των μαιών με τον βασικό μηνιαίο μισθό των τεχνικών κλινικής.
- 45 Το γεγονός ότι η πρόσθετη αμοιβή λόγω παροχής εργασίας σε ώρες εκτός του κανονικού ωραρίου ποικίλλει κάθε μήνα αναλόγως του διαστήματος της ημέρας στο

οποίο περιλαμβάνονταν οι αντίστοιχες ώρες παρασχεθείσας εργασίας έχει ως συνέπεια ότι είναι δυσχερής η πραγματοποίηση μιας λογικής συγκρίσεως μεταξύ, αφενός, του συνόλου του μισθού και της προσαυξήσεως μιας μαιίας και, αφετέρου, του βασικού μισθού της κατηγορίας που χρησιμοποιείται για τη σύγκριση.

- 46 Η Φινλανδική Κυβέρνηση διαπίστωσε ότι η σύγκριση των μισθών είναι ευχερής οσάκις άτομα αντιθέτου φύλου παρέχουν την ίδια ή σε μεγάλο βαθμό παρεμφερή εργασία υπό τις ίδιες συνθήκες και σε παρόμοια ωράρια. Ωστόσο, η κυβέρνηση αυτή υποστηρίζει ότι όσο περισσότερο διαφέρουν τα καθήκοντα, τόσο δυσχερέστερη είναι όχι μόνον η σύγκριση των διαφόρων στοιχείων των αποδοχών, αλλά και η εκτίμηση της αντιστοιχίας του επιπέδου. Σε τέτοια περίπτωση, είναι ίσως δυσχερής η εκτίμηση των σχετικών με τα καθήκοντα απαιτήσεων, ιδίως διά της χρησιμοποίησης μιας μεθόδου εκτιμήσεως των απαιτήσεων αυτών η οποία δεν εισάγει δυσμενή διάκριση.
- 47 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι το Δικαστήριο δεν καλείται, στο πλαίσιο της παρούσας διαδικασίας, να αποφανθεί επί ζητημάτων σχετικών με την έννοια της ισότητας εργασίας.
- 48 Στο εθνικό δικαστήριο, το οποίο είναι το μόνο αρμόδιο να εκτιμά τα πραγματικά περιστατικά, απόκειται να εξακριβώσει αν, ενόψει των πραγματικών στοιχείων που αφορούν τη φύση των παρεχομένων εργασιών και τους όρους υπό τους οποίους παρέχονται οι εργασίες αυτές, μπορεί να τους αποδοθεί ίση αξία (απόφαση της 31ης Μαΐου 1995, C-400/93, Royal Copenhagen, Συλλογή 1995, σ. I-1275, σκέψη 42).
- 49 Σε περίπτωση που τούτο συμβαίνει, πρέπει να διαπιστωθεί ότι από τη σύγκριση του μηνιαίου βασικού μισθού των μαιών με τον μηνιαίο βασικό μισθό των τεχνικών κλινικής προκύπτει ότι οι μαιές λαμβάνουν χαμηλότερη αμοιβή.

- 50 Επομένως, για να κριθεί αν η καταβολή χαμηλότερης αμοιβής στις μαιές αντιβαίνει στο άρθρο 119 της Συνθήκης και στην οδηγία 75/117, το εθνικό δικαστήριο πρέπει να εξετάσει αν τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία δείχνουν ότι ένα αισθητά χαμηλότερο ποσοστό εργαζομένων γυναικών απ' ό,τι εργαζομένων ανδρών εργάζονται ως μαιές. Αν τούτο συμβαίνει, υφίσταται έμμεση δυσμενής διάκριση βασιζόμενη στο φύλο, εκτός αν το εν λόγω μέτρο δικαιολογείται από παράγοντες αντικειμενικούς και ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο (βλ., στο πνεύμα αυτό, απόφαση της 9ης Φεβρουαρίου 1999, C-167/97, Seymour-Smith και Perez, Συλλογή 1999, σ. I-623, σκέψη 65).
- 51 Στο εθνικό δικαστήριο απόκειται να καθορίσει αν μια εθνική διάταξη, μια συλλογική σύμβαση που αποσκοπεί στη συλλογική ρύθμιση της έμμοιτης εργασίας ή ακόμη η μονομερής ενέργεια ενός εργοδότη έναντι του προσωπικού το οποίο απασχολεί, που εφαρμόζεται ανεξαρτήτως του φύλου του εργαζομένου, πλήττει όμως στην πράξη σημαντικά μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών απ' ό,τι ανδρών, δικαιολογείται από λόγους αντικειμενικούς και ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο (βλ. στο πνεύμα αυτό, αποφάσεις Seymour-Smith και Perez, προπαρατεθείσα, σκέψη 67, και της 21ης Οκτωβρίου 1999, C-333/97, Lewen, Συλλογή 1999, σ. I-7243, σκέψη 26).
- 52 Ενόψει των πραγματικών στοιχείων που αφορούν τη φύση των παρεχομένων εργασιών και τους όρους υπό τους οποίους παρέχονται οι εργασίες αυτές, στο εθνικό δικαστήριο απόκειται επίσης να καθορίσει αν τα στοιχεία αυτά μπορούν να θεωρηθούν ως αντικειμενικοί παράγοντες που είναι ξένοι προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου και μπορούν να δικαιολογήσουν τις ενδεχομένως υφιστάμενες διαφορές ως προς την αμοιβή.
- 53 Τέλος, πρέπει να διευκρινισθεί ότι, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 36 των προτάσεών του, σε περίπτωση εμφανούς διακρίσεως, ο εργοδότης οφείλει να αποδείξει ότι συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι για τη διαπιστωθείσα διαφορά αμοιβών. Πράγματι, οι εργαζόμενοι θα στερούνταν τη δυνατότητα να επιτύχουν ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων την τήρηση της αρχής της ισότητας των αμοιβών

αν η προσκόμιση στοιχείων από τα οποία προκύπτει η ύπαρξη εμφανούς διακρίσεως δεν είχε ως αποτέλεσμα την επιβολή στον εργοδότη του βάρους αποδείξεως ότι η διαφορά των αμοιβών δε συνιστά στην πραγματικότητα δυσμενή διάκριση (βλ. προπαρατεθείσα απόφαση Enderby, σκέψη 18).

- 54 Συνεπώς, στα τρία πρώτα ερωτήματα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η πρόσθετη αμοιβή λόγω εργασίας παρασχεθείσας σε ώρες εκτός του κανονικού ωραρίου δεν πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό του μισθού που αποτελεί τη βάση για τη σύγκριση των αμοιβών υπό την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης και της οδηγίας 75/117. Σε περίπτωση που διαπιστώνεται διαφορά αμοιβής μεταξύ των δύο συγκρινομένων κατηγοριών και τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία εμφανίζουν την ύπαρξη πολύ σημαντικότερης αναλογίας γυναικών απ' ό,τι ανδρών στη μειονεκτούσα κατηγορία, το άρθρο 119 της Συνθήκης επιβάλλει στον εργοδότη την υποχρέωση να δικαιολογήσει τη διαφορά αυτή με παράγοντες αντικειμενικούς και ξένους προς κάθε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου.

Επί του τετάρτου και του πέμπτου προδικαστικού ερωτήματος

- 55 Με το τέταρτο και το πέμπτο προδικαστικό ερώτημα, τα οποία πρέπει να εξετασθούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, αν η μείωση του χρόνου εργασίας που χορηγείται για την εργασία η οποία παρέχεται σύμφωνα με σύστημα τριών συνεχών βαρδιών σε σχέση με την κανονική διάρκεια εργασίας κατά την ημέρα ή η αξία της μειώσεως αυτής πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό του μισθού που χρησιμεύει ως βάση για τη σύγκριση των αμοιβών υπό την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης και της οδηγίας 75/117.
- 56 Συναφώς, το landsting υποστηρίζει ότι η σύγκριση των αμοιβών πρέπει να πραγματοποιείται βάσει του μισθού που καταβάλλεται για κάθε ώρα πράγματι παρα-

σχεθείσας εργασίας. Κατά συνέπεια, η αξία της μειώσεως του χρόνου εργασίας, την οποία το *landsting* εκτιμά σε 11,4 % του βασικού μισθού, πρέπει να περιληφθεί στο σύνολο της μηνιαίας αμοιβής που λαμβάνεται υπόψη για τη σύγκριση.

- 57 Ο *JämO* διαπιστώνει ότι, προκειμένου ένας εργαζόμενος να λαμβάνει τον βασικό μισθό πλήρους απασχολήσεως δυνάμει της συλλογικής συμβάσεως *Allmänna Bestämmelser 95*, τόσο η μαία όσο και ο τεχνικός κλινικής πρέπει να συμπληρώσουν μια εβδομάδα εργασίας με πλήρη απασχόληση, υπό την έννοια της συμβάσεως. Ο *JämO* υπογραμμίζει ότι, σύμφωνα με την εν λόγω σύμβαση, μια εβδομάδα εργασίας με πλήρη απασχόληση για μια μαία περιλαμβάνει 34 ώρες και 20 λεπτά σύμφωνα με το σύστημα των τριών συνεχών βαρδιών, ενώ ο τεχνικός κλινικής πρέπει να εργάζεται 40 ώρες από τη Δευτέρα μέχρι και την Παρασκευή σύμφωνα με το κανονικό ωράριο. Κατά τον *JämO*, οι εργαζόμενοι που παρέχουν εργασία σύμφωνα με σύστημα τριών συνεχών βαρδιών υπόκεινται σε σαφώς μεγαλύτερες πιέσεις και υφίστανται επιπλέον κόπωση οφειλόμενη στα άτακτα ωράρια εργασίας που συνεπάγεται η εργασία σε συνεχείς βάρδιες. Για τον λόγο αυτόν, η συλλογική σύμβαση *Allmänna Bestämmelser 95* αποδίδει μεγαλύτερη αξία σε μια ώρα εργασίας παρασχεθείσας στο πλαίσιο συστήματος συνεχών βαρδιών απ' ό,τι σε μια ώρα εργασίας παρασχεθείσας κατά το κανονικό ωράριο από Δευτέρα έως και Παρασκευή.
- 58 Όπως προκύπτει από τη σκέψη 38 της παρούσας αποφάσεως, προκειμένου να δοθεί χρήσιμη απάντηση στο αιτούν δικαστήριο, πρέπει να ελεγχθεί αν η μείωση του χρόνου εργασίας την οποία προβλέπει η συλλογική σύμβαση εργασίας *Allmänna Bestämmelser 95* εμπίπτει στο άρθρο 119 της Συνθήκης και, κατά συνέπεια, στην οδηγία 75/117.
- 59 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι το Δικαστήριο έχει ήδη κρίνει ότι το γεγονός ότι ο προσδιορισμός ορισμένων όρων εργασίας μπορεί να έχει χρηματικές συνέπειες δεν αποτελεί επαρκή λόγο ώστε να εφαρμόζεται στους όρους αυτούς το άρθρο 119, το οποίο στηρίζεται στη στενή σχέση που υπάρχει μεταξύ της φύσεως της παρεχομένης εργασίας και του ύψους του μισθού (απόφαση της 15ης Ιουνίου 1978, 149/77, *Defrenne III*, Συλλογή τόμος 1978, σ. 419, σκέψη 21).

- 60 Κατά συνέπεια, η μείωση της διάρκειας της εργασίας αφορά τις συνθήκες εργασίας και, επομένως, εμπίπτει στην οδηγία 76/207 (βλ., στο πνεύμα αυτό, προπαρατεθείσα απόφαση Seymour-Smith και Perez, σκέψη 37).
- 61 Ωστόσο, ενδεχόμενες διαφορές των ωραρίων εργασίας των δύο κατηγοριών που λαμβάνονται υπόψη για τη σύγκριση των αμοιβών μπορούν να αποτελούν λόγους αντικειμενικούς και ξένους προς κάθε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, ικανούς να δικαιολογήσουν μια διαφορά αμοιβής.
- 62 Όπως προκύπτει από τη σκέψη 53 της παρούσας αποφάσεως, στον εργοδότη απόκειται να αποδείξει ότι αυτοί οι αντικειμενικοί λόγοι υφίστανται πράγματι.
- 63 Επομένως, στο τέταρτο και στο πέμπτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η μείωση του χρόνου εργασίας που χορηγείται για την εργασία η οποία παρέχεται σύμφωνα με σύστημα τριών συνεχών βαρδιών σε σχέση με την κανονική διάρκεια εργασίας κατά την ημέρα ή η αξία της μειώσεως αυτής δεν πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό του μισθού που χρησιμεύει ως βάση για τη σύγκριση των αμοιβών υπό την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης και της οδηγίας 75/117. Ωστόσο, η μείωση αυτή μπορεί να αποτελεί λόγο αντικειμενικό και ξένο προς κάθε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, ικανό να δικαιολογήσει μια διαφορά αμοιβής. Στον εργοδότη απόκειται να αποδείξει ότι τούτο πράγματι συμβαίνει.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 64 Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν η Φινλανδική 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 παρεμπιπτόντος 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 το Arbetsdomstolen με απόφαση της 2ας Ιουλίου 1998, αποφαινεται:

- 1) Η πρόσθετη αμοιβή λόγω εργασίας παρασχεθείσας σε ώρες εκτός του κανονικού ωραρίου δεν πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό του μισθού που αποτελεί τη βάση για τη σύγκριση των αμοιβών υπό την έννοια 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. Σε περίπτωση που διαπιστώνεται διαφορά αμοιβής μεταξύ των δύο συγκρινομένων κατηγοριών και τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία εμφανίζουν την

ύπαρξη πολύ σημαντικότερης αναλογίας γυναικών απ' ό,τι ανδρών στη μειονεκτούσα κατηγορία, το άρθρο 119 της Συνθήκης επιβάλλει στον εργοδότη την υποχρέωση να δικαιολογήσει τη διαφορά αυτή με παράγοντες αντικειμενικούς και ξένους προς κάθε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου.

- 2) Η μείωση του χρόνου εργασίας που χορηγείται για την εργασία η οποία παρέχεται σύμφωνα με σύστημα τριών συνεχών βαρδιών σε σχέση με την κανονική διάρκεια εργασίας κατά την ημέρα ή η αξία της μείωσης αυτής δεν πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό του μισθού που χρησιμεύει ως βάση για τη σύγκριση των αμοιβών υπό την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης και της οδηγίας 75/117. Ωστόσο, η μείωση αυτή μπορεί να αποτελεί λόγο αντικειμενικό και ξένο προς κάθε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, ικανό να δικαιολογήσει μια διαφορά αμοιβής. Στον εργοδότη απόκειται να αποδείξει ότι τούτο πράγματι συμβαίνει.

Moitinho de Almeida

Schintgen

Gulmann

Puissochet

Macken

Δημοσιεύθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 30 Μαρτίου 2000.

Ο Γραμματέας

Ο Πρόεδρος του έκτου τμήματος

R. Grass

J. C. Moitinho de Almeida