

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ F. G. JACOBS

της 16ης Δεκεμβρίου 1999 *

1. Στην υπό κρίση υπόθεση, το Arbetsdomstolen (εργατοδικείο), Σουηδία, ερωτά κατ' ουσίαν αν, κατά τη σύγκριση μεταξύ της αμοιβής ενός άνδρα και μιας γυναίκας που παρέχουν ισάξια εργασία, 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 περί ισότητας των αμοιβών¹, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το ότι οι εργαζόμενοι που πρέπει να παρέχουν εργασία κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες εισπράττουν προσαύξηση και εργάζονται λιγότερες ώρες.

Τα πραγματικά περιστατικά και η κύρια δίκη

2. Κατά την κύρια δίκη, ο Jämställdhetsombudsman (διαμεσολαβητής για την ισότητα) ζητεί να υποχρεωθεί το Örebro läns landsting (συμβούλιο διοικήσεως της περιφέρειας του Örebro, στο εξής: landsting) να καταβάλει αποζημίωση σε δύο μαιές, την Kristina Ellmén και την Kia Wetterberg,

ισχυριζόμενος ότι το landsting προβαίνει σε διάκριση εις βάρος των μαιών καταβάλλοντας τους για ορισμένο διάστημα χαμηλότερο βασικό μηνιαίο μισθό απ' ό,τι σε έναν τεχνικό κλινικής, παρὰ το ότι εκτελούν ισάξια εργασία.

3. Ο βασικός μηνιαίος μισθός των μαιών ανέρχεται σε 17 400 σουηδικές κορώνες (SEK) στη μια περίπτωση και σε 16 600 SEK στην άλλη, ενώ ο βασικός μηνιαίος μισθός του τεχνικού κλινικής ανέρχεται σε 19 650 SEK. Τόσο οι μαιές όσο και ο τεχνικός κλινικής εργάζονται στο περιφερειακό νοσοκομείο του Örebro και εργοδότης τους είναι το landsting. Όλες οι μαιές που εργάζονται στο νοσοκομείο αυτό είναι γυναίκες· περίπου το 90 % των τεχνικών κλινικής που εργάζονται εκεί είναι άνδρες.

4. Οι εν λόγω μαιές εργάζονται εν γένει βάσει συστήματος τριών βαρδιών, δεδομένου ότι υπάρχουν τρεις αλληλοκαλυπτόμενες βάρδιες σε ένα εικοσιτετράωρο, μολονότι, όπως φαίνεται, μερικές φορές εργάζονται βάσει διαφορετικού συστήματος, δηλαδή σε δύο βάρδιες (πρωινή/απογευματινή), τη νύκτα ή την ημέρα. Κατά το επίμαχο διάστημα, οι μαιές εργάζονταν ως επί το πλείστον βάσει

* Γλώσσα του πρωτοτύπου: η αγγλική.

1 — Οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42).

του συστήματος των τριών ή των δύο βαρδιών· ενίοτε εργάζονταν τη νύκτα.

5. Οι μαίες και ο τεχνικός καλύπτονται από την ίδια συλλογική σύμβαση εργασίας². Η σύμβαση αυτή προβλέπει ότι μία εβδομάδα πλήρους απασχολήσεως περιλαμβάνει κατά μέσον όρο 40 ώρες εκτός εάν α) παρέχεται εργασία κατά τις Κυριακές και τις αργίες, οπότε περιλαμβάνει κατά μέσον όρο 38 ώρες και 15 λεπτά (στο εξής: εβδομάδα 38 ωρών) και β) ισχύουν διακανονισμοί όπως το ανωτέρω σύστημα βαρδιών, οπότε η εβδομάδα περιλαμβάνει 34 ώρες και 20 λεπτά (στο εξής: εβδομάδα 34 ωρών)³.

6. Ο βασικός μηνιαίος μισθός ενός συγκεκριμένου εργαζομένου δεν διαφέρει αναλόγως του αν εργάζεται 40 ώρες την εβδομάδα, 38 ώρες την εβδομάδα ή 34 ώρες την εβδομάδα. Έτσι, οι μαίες λαμβάνουν τον ίδιο βασικό μηνιαίο μισθό είτε εργάζονται 38 ώρες την εβδομάδα είτε 34 ώρες την εβδομάδα (ή, όπως μπορεί να συμβεί, 40 ώρες την εβδομάδα).

7. Η καλύπτουσα τις μαίες και τον τεχνικό συλλογική σύμβαση ορίζει περαιτέρω ότι οι εργαζόμενοι που εργάζονται σε ώρες εκτός του κανονικού ωραρίου (κατά τα Σαββατοκύριακα, τις αργίες, τις νύκτες ή σύμφωνα με το σύστημα των τριών βαρδιών), χωρίς να πρόκειται περί υπερωριών, δικαιούνται

προσαυξήσεως λόγω παροχής εργασίας κατά τις ως άνω ώρες⁴. Η προσαύξηση είναι ένα σταθερό ωριαίο ποσό· το ποσό αυτό είναι ανεξάρτητο από τις λοιπές αποδοχές του εργαζομένου αλλά ποικίλλει αναλόγως της ώρας της ημέρας κατά την οποία παρήχθη εργασία (είναι, επί παραδείγματι, υψηλότερη για τη νυκτερινή εργασία απ' ό,τι για την απογευματινή εργασία) και αναλόγως του αν ο εργαζόμενος εργάστηκε Σαββατοκύριακο ή αργία. Η εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση καθορίζει το ποσοστό της προσαυξήσεως και τις ώρες που θεωρούνται εκτός του κανονικού ωραρίου⁵.

8. Η συλλογική σύμβαση προβλέπει ότι οι αποδοχές περιλαμβάνουν τον μισθό, όπως αυτός ορίζεται στα άρθρα 14 έως 18 της συμβάσεως αυτής, τα διάφορα επιδόματα αδείας και ορισμένα επιδόματα μεταξύ των οποίων η προσαύξηση λόγω εργασίας κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες⁶. Από τα ερωτήματα του εθνικού δικαστηρίου προκύπτει ότι η συλλογική σύμβαση ορίζει περαιτέρω ότι αυτή η προσαύξηση και ορισμένα άλλα επιδόματα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον καθορισμό των επιδομάτων ασθενείας, των συντάξεων, των αξιώσεων αποζημιώσεως⁷ και άλλων παροχών συνδεομένων με τον μισθό.

9. Ο τεχνικός εργάζεται μια κανονική εβδομάδα 40 ωρών από τη Δευτέρα έως την Παρασκευή χωρίς να παρέχει εργασία κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες. Αν, ωστόσο, βάσει της ατομικής συμβάσεως εργασίας του, πρέπει να εργαστεί σύμφωνα

2 — Την Allmänna Bestämmelser 95 (γενικές διατάξεις 95).

3 — Άρθρο 8.

4 — Άρθρο 32.

5 — Παράρτημα Α.

6 — Άρθρο 13.

7 — Πιθανώς σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ή απολύσεως για οικονομικούς λόγους.

με το σύστημα των τριών βαρδιών, θα δικαιούται προσαυξήσεως λόγω εργασίας κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες ακριβώς όπως οι μαιές και οι ώρες εργασίας του με πλήρες ωράριο θα ανέρχονται σε 34 ώρες και 20 λεπτά, ενώ ο βασικός μηνιαίος μισθός του θα παραμείνει ο ίδιος. Η συλλογική σύμβαση εργασίας επιβάλλει στους εργαζομένους, σε περίπτωση ανάγκης, να μεταβάλλουν το πρόγραμμα εργασίας τους, να προσαρμόζουν το ωράριό τους, να εργάζονται σε ώρες πέραν του κανονικού ωραρίου και να εφημερεύουν ⁸.

10. Το landsting, μολονότι δέχεται ότι οι μαιές εισπράττουν χαμηλότερο βασικό μηνιαίο μισθό απ' ό,τι ο τεχνικός, ισχυρίζεται ότι η προσαύξηση λόγω εργασίας κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες και η αξία του μειωμένου ωραρίου εργασίας πρέπει να περιλαμβάνονται στη βάση της συγκρίσεως μεταξύ των αποδοχών και ότι, σύμφωνα με τη βάση αυτή, δεν υπάρχει διάκριση εις βάρος των μαιών.

11. Από τη διάταξη περί παραπομπής προκύπτει ότι οι διάδικοι διαφωνούν επιπλέον ως προς το αν η εργασία την οποία παρέχει ο τεχνικός κλινικής είναι ισάξια προς την εργασία που παρέχουν οι μαιές και, σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, ως προς το αν οποιαδήποτε διαφορά αποδοχών έχει άμεση ή έμμεση σχέση με το φύλο του εργαζομένου. Ωστόσο, ο Jämställdhetsombudsman ζήτησε την έκδοση προκριματικής διατάξεως περί του ότι το landsting κατέβαλε χαμηλότερες αποδοχές στην περίπτωση των μαιών απ' ό,τι στην περίπτωση του τεχνικού και, όπως φαίνεται, με τη συγκατάθεση των διαδίκων, το Arbetsdomstolen αποφάσισε να

επικεντρωθεί πρώτα στο αυτοτελές ζήτημα αν υπάρχει διαφορά αποδοχών. Προκειμένου να κρίνει το ζήτημα αυτό, είναι σαφώς ουσιώδες για το Arbetsdomstolen να προσδιορίσει τις προς σύγκριση αποδοχές. Ως εκ τούτου, ζητεί από το Δικαστήριο να του παράσχει κατευθυντήριες γραμμές επί των εξής ερωτημάτων:

- «1) Πρέπει, βάσει του άρθρου 119 της Συνθήκης της Ρώμης και της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, περί προ-σεγγίσεως 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 συνδεομένων με τον μισθό;

- 4) Πρέπει, βάσει του άρθρου 119 της Συνθήκης της Ρώμης και της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, περί προ-σεγγίσεως 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 χρέμα 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 μαιές 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;»

12. Τα ερωτήματα αυτά μπορούν να συνοψισθούν στο ερώτημα αν και, σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, πώς η προσαύξηση λόγω εργασίας κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες και η μείωση των ωρών εργασίας πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τη σύγκριση των αποδοχών.

13. Γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν ο Jämsställdhetsombudsman, το landsting, η Επιτροπή και η Φινλανδική Κυβέρνηση, που εκπροσωπήθηκαν επίσης κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση.

Η σχετική κοινοτική νομοθεσία

14. Το άρθρο 119 της Συνθήκης καθιερώνει την αρχή κατά την οποία οι άνδρες και οι γυναίκες πρέπει να εισπράττουν ίση αμοιβή για όμοια εργασία. Η δεύτερη παράγραφος ορίζει ότι ως «αμοιβή» νοούνται «οι συνήθεις βασικοί ή ελάχιστοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας».

15. Το άρθρο 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας περί ισότητας των αμοιβών ορίζει τα εξής:

«Η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, που προβλέπεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης και που καλείται στο εξής “αρχή της ισότητας των αμοιβών”, συνεπάγεται, για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, την κατάργηση, για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής, κάθε διακρίσεως βασιζομένης στο φύλο.»

16. Μια γυναίκα (συνήθως) εργαζομένη, η οποία επιθυμεί να αποδείξει παραβίαση της αρχής της ισότητας των αμοιβών για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, πρέπει να εξετάσει δύο αυτοτελή ζητήματα και ίσως πρέπει να ασχοληθεί και με ένα τρίτο. Σε μια περίπτωση όπως η προκειμένη, στην οποία υποστηρίζεται ότι συντρέχει έμμεση διάκριση, τα ζητήματα αυτά μπορούν να διατυπωθούν ως εξής. Πρώτον, η γυναίκα αυτή πρέπει να ανήκει σε κατηγορία αποτελούμενη κατά πλειονότητα από γυναίκες εργαζόμενες που παρέχουν ισάξια εργασία με κατηγορία αποτελούμενη κατά πλειονότητα από άνδρες εργαζομένους. Δεύτερον, η πρώτη κατηγορία πρέπει να λαμβάνει χαμηλότερες αποδοχές από τη συγκρινόμενη κατηγορία. Αν η εργαζομένη αποδείξει αμφότερα τα στοιχεία αυτά, προκύπτει εκ πρώτης όψεως δυσμενής διάκριση. Τρίτον, ωστόσο, ο εργοδότης μπορεί να ανατρέψει το τεκμήριο αυτό αποδεικνύοντας ότι η

διαφορά αμοιβής βασίζεται σε αντικειμενικώς δικαιολογημένους παράγοντες ασχέτους προς κάθε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου⁹.

17. Μολονότι φρονώ ότι κανονικά πρέπει να επιλυθούν τα τρία αυτά ζητήματα με την προεκτεθείσα σειρά, μπορεί να υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες για κάποιο λόγο είναι σκόπιμο να εξετασθούν με διαφορετική σειρά. Σε τέτοιες περιπτώσεις, το εθνικό δικαστήριο μπορεί να επιθυμεί να λάβει κατευθυντήριες γραμμές από το Δικαστήριο επί του δευτέρου ή του τρίτου ζητήματος, για παράδειγμα, πριν επιλύσει το πρώτο. Τούτο συνέβη στην υπόθεση Enderby¹⁰, στην οποία το Court of Appeal of England and Wales υπέβαλε τρία ερωτήματα αφορώντα κυρίως το τρίτο από τα ανωτέρω εκτιθέμενα ζητήματα, δηλαδή το περιθώριο αντικειμενικής δικαιολογήσεως, υπό τη ρητή προϋπόθεση, όσον αφορά τη δίκη, ότι οι δύο θέσεις εργασίας των οποίων οι μισθοί συγκρίνονταν ήσαν ισότιμες. Στην υπόθεση εκείνη, η Γερμανική Κυβέρνηση ισχυρίστηκε ότι το Δικαστήριο δεν μπορούσε να αποφανθεί επί εκείνων των ερωτημάτων χωρίς να προσδιορίσει προηγουμένως αν οι υπό εξέταση θέσεις ήσαν ισότιμες. Το Δικαστήριο έκρινε ότι αποκλείεται αποκλειστικώς στα εθνικά δικαστήρια να εκτιμούν, ενόψει των ιδιαιτέρων 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. Οσάκις, όπως στην υπόθεση εκείνη, το Δικαστήριο έχει επιληφθεί αι-

9 — Βλ. αποφάσεις της 13ης Μαΐου 1986, 170/84, Bilka (Σύλλογος 1986, σ. 1607, σκέψη 35), και της 27ης Οκτωβρίου 1993, C-127/92, Enderby (Σύλλογος 1993, σ. I-5535, σκέψη 19) και, σήμερα, την οδηγία 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με το βάρος αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου (ΕΕ 1998, L 14, σ. 6).

10 — Προσφεραθείσα στην υποσημείωση 9.

τήσεως προς ερμηνεία του κοινοτικού δικαίου η οποία δεν είναι προφανώς άσχετη προς την πραγματικότητα ή το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης, οφείλει να αποφανθεί επ' αυτής χωρίς το ίδιο να θέτει ζήτημα ισχύος μιας προϋποθέσεως, η επαλήθευση της οποίας εναπόκειται εν συνεχεία στο αιτούν δικαστήριο, αν τούτο παρίσταται αναγκαίο ¹¹.

18. Ο γενικός εισαγγελέας C. O. Lenz επισήμανε ότι το γεγονός ότι η παροχή όμοιας εργασίας ή εργασίας στην οποία αποδίδεται ίση αξία συνιστά ουσιώδες μέρος του βάρους αποδείξεως που υπέχει κάθε πρόσωπο το οποίο επικαλείται δυσμενή διάκριση στον τομέα των αποδοχών αποτελούσε την πηγή των αμφιβολιών της Γερμανικής Κυβερνήσεως ως προς το τεκμήριο της ίσης αξίας των προς σύγκριση δραστηριοτήτων. Ωστόσο, ο γενικός εισαγγελέας εξήγησε ότι το Court of Appeal, όπως και τα δικαιοδοτικά όργανα που είχαν επιληφθεί της υποθέσεως προηγουμένως, εκκίνησαν από την υπόθεση της ίσης αξίας των προς σύγκριση δραστηριοτήτων, είναι αποτέλεσμα των διαδικαστικών δυνατοτήτων που προσφέρει η εθνική έννομη τάξη. Η εκτίμηση της ίσης αξίας δύο δραστηριοτήτων μπορεί, ενδεχομένως, να συνεπάγεται δαπανηρή έκθεση πραγματογνωμοσύνης. Η εξέταση αυτού του πραγματικού ζητήματος μπορεί, σύμφωνα με τους εσωτερικούς δικονομικούς κανόνες των κρατών μελών, να εγκαταλειφθεί προκειμένου να εξεταστούν τα νομικά ζητήματα ¹².

19. Στην υπό κρίση υπόθεση, οι γραπτές και προφορικές παρατηρήσεις του landsting επικεντρώνονται κυρίως στο ζήτημα αν οι μαιές και ο τεχνικός κλινικής παρέχουν ισά-

ξια εργασία υπό την έννοια της οδηγίας περί της ισότητας των αμοιβών· το landsting σαφώς φρονεί ότι η εργασία που παρέχουν οι μαιές αφενός και οι τεχνικοί κλινικής αφετέρου δεν είναι ισάξια. Μολονότι η Φινλανδική Κυβέρνηση και η Επιτροπή επίσης εκφράζουν αμφιβολίες ως προς την ίση αξία της εργασίας, δέχονται αμφότερες ότι το εθνικό δικαστήριο δικαιούται να υποβάλλει ερωτήματα επί του ζητήματος της ισότητας των αμοιβών θεωρώντας δεδομένη την ίση αξία. Δεδομένου ότι, όπως επισημάνθηκε ανωτέρω, προκύπτει σαφώς από τη διάταξη περί παραπομπής (και μάλιστα εκτίθεται ρητώς στα ερωτήματα) ότι, όσον αφορά τα προδικαστικά ερωτήματα, το εθνικό δικαστήριο εκκινεί από την υπόθεση της ίσης αξίας και, δεδομένου ότι από την απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση Enderby προκύπτει σαφώς ότι η προσέγγιση αυτή είναι επιτρεπτή, δεν σκοπεύω να ασχοληθώ με το ζήτημα της ίσης αξίας.

20. Η υπόθεση που λαμβάνεται ως αφετηρία στην υπό κρίση περίπτωση, δηλαδή ότι η εργασία που παρέχουν οι δύο κατηγορίες εν προκειμένω είναι «ίσης αξίας», πρέπει να θεωρηθεί ότι σημαίνει μάλλον ότι 40 ώρες εργασίας των μαιών είναι ισάξιες με 40 ώρες εργασίας του τεχνικού και όχι ότι 34 ώρες εργασίας του ενός είναι ισάξιες με 40 ώρες εργασίας του άλλου. Μόνο με αφετηρία την υπόθεση αυτή μπορεί να τεθεί το ζήτημα αν μπορεί να λαμβάνεται υπόψη η συντομότερη εργάσιμη εβδομάδα των μαιών. (Επομένως, πρέπει να παραβλεφθεί το ότι η συλλογική σύμβαση προφανώς προσδίδει «ίση αξία» στις διαφορετικές διάρκειες της εργάσιμης εβδομάδας.)

11 — Σκέψεις 10 και 12 της αποφάσεως.

12 — Σημεία 6 και 7 των προτάσεων.

Η σπουδαιότητα του πλαισίου της συλλογικής διαπραγματεύσεως

21. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, ο Jämställhetsombudsman εξέθεσε ότι στη Σουηδία οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αντιμετωπίζονται ως μη υποκείμενες στο κοινοτικό δίκαιο, υπό την έννοια προφανώς ότι θεωρείται ότι μπορεί να προβληθεί ως άμυνα στον ισχυρισμό περί άνισης αμοιβής ο ισχυρισμός ότι ο μισθός συμφωνήθηκε με συλλογική διαπραγμάτευση. Η άποψη αυτή αντιβαίνει προδήλως στο κοινοτικό δίκαιο: το Δικαστήριο έχει εκθέσει σαφώς ότι η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων ισχύει και όταν τα στοιχεία της αμοιβής καθορίζονται κατόπιν συλλογικών διαπραγματεύσεων ή διαπραγματεύσεων σε τοπικό επίπεδο, μολονότι το εθνικό δικαστήριο μπορεί να λαμβάνει υπόψη το γεγονός αυτό, προκειμένου να εκτιμήσει αν ορισμένες διαφορές μεταξύ των μέσων αμοιβών δύο κατηγοριών εργαζομένων οφείλονται σε αντικειμενικούς παράγοντες που είναι ξένοι προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου¹³.

Η προσαύξηση λόγω παροχής εργασίας κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες

Το περιεχόμενο της έννοιας της «αμοιβής»

22. Θα ήθελα κατ' αρχάς να παρατηρήσω ότι η προσαύξηση αποτελεί σαφώς αμοιβή υπό την έννοια του άρθρου 119 της

Συνθήκης και ότι, επομένως, συντρέχει δυσμενής διάκριση αν, επί παραδείγματι, μια κατηγορία αποτελούμενη κατά πλειονότητα από άνδρες εργαζομένους που παρέχουν ισάξια εργασία με αυτή που παρέχουν οι μαιές στερείται την προσαύξηση ενώ εργάζεται τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες. Ωστόσο, τούτο δεν συντελεί στην επίλυση του ζητήματος που εκκρεμεί ενώπιον του Δικαστηρίου: πρέπει η προσαύξηση να λαμβάνεται υπόψη για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών υπό τις συνθήκες της παρούσας υποθέσεως;

23. Υπό το πρίσμα των ανωτέρω σκέψεων, σκοπεύω να μην εξετάσω ορισμένα επιχειρήματα που προέβαλε το landsting με σκοπό να αποδείξει ότι, δεδομένου ότι η προσαύξηση λόγω παροχής εργασίας τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες συνιστά αμοιβή, πρέπει να θεωρηθεί ότι, από πλευράς της συγκρίσεως, αποτελεί μέρος του βασικού μηνιαίου μισθού των μαιών.

Το περιεχόμενο της αποφάσεως του Δικαστηρίου στην υπόθεση Barber

24. Στην υπόθεση Barber¹⁴, το Δικαστήριο αποφάνθηκε τα εξής:

«(...) το εθνικό δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν αν η ισότητα αμοιβών πρέπει να εξασφαλί-

13 — Βλ., επί παραδείγματι, απόφαση της 31ης Μαΐου 1995, C-400/93, Royal Copenhagen (Συλλογή 1995, σ. I-1275, σκέψη 47).

14 — Απόφαση της 17ης Μαΐου 1990, C-262/88 (Συλλογή 1990, σ. I-1889).

ζεται για κάθε στοιχείο της αμοιβής ή μόνο με σφαιρική εκτίμηση των πλεονεκτημάτων που παρέχονται στους εργαζομένους.

(...)

Όσον αφορά τη μέθοδο που πρέπει να γίνει δεκτή για να εξακριβωθεί η τήρηση της αρχής της ισότητας των αμοιβών, πρέπει να παρατηρηθεί 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. Από αυτό 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»¹⁵.

25. Ο Jämställdhetsombudsman και η Επιτροπή στηρίζονται κυρίως στην απόφαση αυτή προς στήριξη της απόψεώς τους ότι η ισότητα πρέπει να διασφαλίζεται ως προς τον βασικό μηνιαίο μισθό χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η προσαύξηση λόγω παροχής εργασίας κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες.

26. Ο Jämställdhetsombudsman φρονεί ότι θα παραβιαζόταν η αρχή της διαφανείας αν το εθνικό δικαστήριο όφειλε να προβεί σε πολύπλοκη ανάλυση του επιδόματος που χορηγείται σε κάθε εργαζόμενο. Οι μαίες παρέχουν εργασία κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες και εισπράττουν γι' αυτόν τον λόγο προσαύξηση· ο τεχνικός κλινικής δεν παρέχει εργασία κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες και, ως εκ τούτου, δεν εισπράττει προσαύξηση. Ο κοινός νους και η λογική συνηγορούν υπέρ της απόψεως ότι η δίκαιη σύγκριση αφορά μόνον τους βασικούς μηνιαίους μισθούς.

27. Η Επιτροπή φρονεί ότι η προσαύξηση μπορεί να συγκριθεί μόνο με την προσαύξηση την οποία θα edικαιούτο ο τεχνικός αν οι ώρες εργασίας του ήσαν οι ίδιες με των μαϊών και, επομένως, ορθή σύγκριση μπορεί να γίνεται μόνο μεταξύ βασικών μισθών.

28. Από την άλλη πλευρά, το landsting φρονεί ότι η απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση Barber δεν ασκεί επιρροή στην υπό κρίση υπόθεση. Η υπόθεση Barber αφορούσε κυρίως τη διαφάνεια και την αμοιβή την οποία edικαιούντο τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες εργαζόμενοι, αλλά σε διαφορετικές ηλικίες· πράγματι, το Δικαστήριο έκρινε ότι το γεγονός ότι ο D. H. Barber, ο οποίος απολύθηκε για οικονομικούς λόγους σε ηλικία 52 ετών, edικαιούτο υψηλότερη αποζημίωση λόγω απολύσεως απ' ό,τι μια γυναίκα απολύμενη για οικονομικούς λόγους στην ίδια ηλικία δεν θεράπευε τη δυσμενή διάκριση που ενείχε το γεγονός ότι μια γυναίκα στην ηλικία του είχε δικαίωμα άμεσης συνταξιοδότησεως ενώ εκείνος είχε μόνο δικαίωμα να συνταξιοδοτηθεί αργότερα.

¹⁵ — Σκέψεις 31 και 34.

Στην υπό κρίση υπόθεση, αντιθέτως, οι μαίες, οι οποίες εργάζονται σύμφωνα με το σύστημα των τριών βαρδιών, δικαιούνται προσαύξηση λόγω παροχής εργασίας κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες, ενώ ο τεχνικός, ο οποίος εργάζεται με κανονικό ωράριο, δεν δικαιούται προσαύξηση.

29. Η Φινλανδική Κυβέρνηση επίσης αναφέρεται στην απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση Barber. Επισημαίνει ότι, εφόσον οι δύο εν λόγω εργαζόμενοι (ο προβάλλων τη δυσμενή διάκριση και ο συγκρινόμενος προς αυτόν) παρέχουν την ίδια ή παρεμφερή εργασία υπό τις ίδιες συνθήκες και με παρόμοιο ωράριο, είναι εύκολο να συγκριθεί κάθε στοιχείο των μισθών τους με βάση την απόφαση αυτή. Ωστόσο, η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως πρέπει επίσης να διασφαλίζεται οσάκις η εργασία δεν είναι η ίδια αλλά ισάξια. Εντούτοις, όσο περισσότερο διαφέρουν οι θέσεις εργασίας, τόσο δυσχερέστερη είναι όχι μόνον η σύγκριση των διαφόρων στοιχείων της αμοιβής αλλά και η εκτίμηση του αν παρέχεται ισάξια εργασία. Οσάκις η εργασία κρίνεται ισάξια κατόπιν εκτιμήσεως του πόσον απαιτητική ή δυσχερής είναι, είναι δύσκολο, κατά τη σύγκριση της αμοιβής, να αγνοηθούν τα στοιχεία που αποτελούν τη βάση της εκτιμήσεως αυτής. Έτσι, οσάκις οι συνθήκες εργασίας (όπως η υποχρέωση παροχής εργασίας κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες) έχουν ληφθεί υπόψη προκειμένου να καθορισθεί αν η παρεχόμενη εργασία είναι ισάξια προς αυτή του συγκρινομένου εργαζομένου, η αμοιβή που καταβάλλεται προς αντιστάθμιση των συνθηκών αυτών πρέπει να περιλαμβάνεται στη σύγκριση μεταξύ των αμοιβών. Επομένως, πρέπει να κρίνεται κατά περίπτωση ποια στοιχεία της αμοιβής πρέπει να συγκρίνονται για να διασφαλίζεται η τήρηση της αρχής της ισότητας.

30. Συμφωνώ με την άποψη της Φινλανδικής Κυβερνήσεως ότι δεν είναι δυνατόν να διατυπωθεί ένας αμετάβλητος κανόνας περί του ότι τα διάφορα στοιχεία της αμοιβής είτε πρέπει είτε δεν πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τη σύγκριση μεταξύ των αμοιβών. Εντούτοις, ενώ η Φινλανδική Κυβέρνηση ισχυρίζεται ότι ο κανόνας διαφέρει αναλόγως των παραγόντων που προκύπτουν από την εκτίμηση της ίσης αξίας, εγώ φρονώ ότι τον τρόπο εκτιμήσεως του αν υπάρχει ισότητα αμοιβών θα καθορίσει μάλλον η φύση της διαρθρώσεως της επίμαχης αμοιβής.

31. Η εξέταση κάθε στοιχείου των αποδοχών αυτοτελώς, προκειμένου να γίνει σύγκριση ως προς την ισότητα των αμοιβών, αποτελεί εν γένει τον μόνο τρόπο για τη διασφάλιση της ισότητας. Επιπλέον, αποτελεί τον μόνο τρόπο επιτεύξεως διαφανείας και διασφαλίσεως αποτελεσματικού δικαστικού ελέγχου: όπως επιβεβαίωσε το Δικαστήριο με την απόφαση Danfoss¹⁶ και επανέλαβε με την απόφαση Barber¹⁷, η έλλειψη διαφανείας θα εμπόδιζε κάθε μορφή ελέγχου εκ μέρους των εθνικών δικαστηρίων. Έτσι, φρονώ ότι, εν γένει, σύμφωνα με την απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση Barber, η αρχή της ισότητας των αμοιβών πρέπει να εφαρμόζεται σε καθένα από τα στοιχεία της αμοιβής που χορηγείται σε άνδρες και γυναίκες.

32. Οσάκις, ωστόσο, για ιστορικούς και άλλους λόγους η διάρθρωση των αμοιβών είναι πολύπλοκη, με αποτέλεσμα να είναι

16 — Απόφαση της 17ης Οκτωβρίου 1989, 109/88 (Συλλογή 1989, σ. 3199, σκέψη 12).

17 — Απόφαση προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 14, σκέψη 34.

δυσχερής ή αδύνατος ο διαχωρισμός των κατ' ιδίαν στοιχείων των αμοιβών ή των βάσεων επί των οποίων αυτές χορηγούνται, μπορεί να είναι τόσο ανεδραφική όσον και αλυσιτελής η μεμονωμένη εξέταση των κατ' ιδίαν συστατικών στοιχείων της συνολικής αμοιβής. Επιπλέον, η μέθοδος αυτή μπορεί να καταλήξει σε δυσμενή διάκριση εις βάρος του αντιθέτου φύλου. Σε τέτοιες περιπτώσεις η σφαιρική εκτίμηση μπορεί να είναι η μόνη ορθή — ή ακόμη και εφικτή — μέθοδος, μέχρι την αναδιάρθρωση του συστήματος. Είναι αναμφίβολο ότι αυτές τις συνθήκες είχε κατά νου το Δικαστήριο όταν έκρινε με την απόφαση *Royal Copenhagen*¹⁸ ότι ορισμένα συστήματα αμοιβών έχουν τέτοια διάρθρωση ώστε μόνο «σφαιρική εκτίμηση» μπορεί να γίνει κατά την εξέταση του αν συντρέχει παράβαση του άρθρου 119¹⁹.

33. Ωστόσο, τούτο δεν σημαίνει ότι ένα στοιχείο της συνολικής αμοιβής μπορεί οπωσδήποτε να αντισταθμιστεί από ένα άλλο. Έτσι, στην υπόθεση *Barber*, στην οποία οι απολυθέντες για οικονομικούς λόγους άνδρες edικαιοούνται να συνταξιοδοτηθούν άμεσα αν είχαν συμπληρώσει το 55ο έτος της ηλικίας τους, ενώ οι απολυθείσες για οικονομικούς λόγους γυναίκες edικαιοούνται να συνταξιοδοτηθούν άμεσα αν είχαν συμπληρώσει το 50ό έτος της ηλικίας τους, είναι κατανοητό ότι το Δικαστήριο έκρινε ανάρμοστη την αντιστάθμιση των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που συνιστούν δυσμενή διάκριση λαμβάνοντας υπόψη ενδεχόμενες διαφορές στις αποζημιώσεις λόγω απολύσεως για οικονομικούς λόγους.

34. Πώς έχει η κατάσταση εν προκειμένω; Υπενθυμίζεται²⁰ ότι μια γυναίκα εργαζόμενη θεμελιώνει εκ πρώτης όψεως την παραβίαση της αρχής της ισότητας των αμοιβών για ισάξια εργασία αποδεικνύοντας, πρώτον, ότι ανήκει σε κατηγορία αποτελούμενη κατά πλειονότητα από γυναίκες εργαζόμενες που παρέχουν ισάξια εργασία με κατηγορία αποτελούμενη κατά πλειονότητα από άνδρες εργαζομένους και, δεύτερον, ότι η πρώτη κατηγορία πρέπει να λαμβάνει χαμηλότερες αποδοχές από τη συγκρινόμενη κατηγορία. Ωστόσο, στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης μπορεί να ανατρέψει το τεκμήριο αυτό αποδεικνύοντας ότι η διαφορά αμοιβής βασίζεται σε αντικειμενικώς δικαιολογημένους παράγοντες ασχέτους προς κάθε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου.

35. Στην υπό κρίση υπόθεση είναι δυνατό να διαχωριστεί ο βασικός μισθός των μαιών από την προσαύξηση και, έτσι, να συγκριθεί ο βασικός τους μισθός με τον μισθό της συγκρινόμενης κατηγορίας. Κατά την άποψή μου, η ορθή προσέγγιση σ' αυτή την περίπτωση και σε παρεμφερείς περιπτώσεις είναι να γίνει δεκτό ότι η κατηγορία που εισπράττει χαμηλότερο βασικό μισθό, στην υπό κρίση περίπτωση οι μάιες, λαμβάνει χαμηλότερη αμοιβή και, επομένως, η απόννηση στο δεύτερο ζήτημα που τίθεται ανωτέρω, συγκεκριμένα αν οι αμοιβές των δύο κατηγοριών είναι άνισες, πρέπει να θεωρηθεί καταφατική. Θα ήθελα να προσθέσω ότι η προσέγγιση αυτή διασφαλίζει μεγαλύτερη διαφάνεια στην υπό κρίση υπόθεση και σε παρεμφερείς περιπτώσεις: το γεγονός ότι η προσαύξηση ποικίλλει από μήνα σε μήνα αναλόγως της ώρας και της ημέρας παροχής εργασίας στις αντίστοιχες βάρδιες θα καθιστούσε δυσχερή μια λογική σύγκριση μεταξύ,

18 — Προπαγατεθεία στην υποσημείωση 13, σκέψη 43.

19 — Rjéwg 18.

20 — Βλ. σημείο 16 ανωτέρω.

αφενός, του συνόλου του μισθού και της προσαυξήσεως μιας μαιάς και, αφετέρου, του βασικού μισθού του συγκρινόμενου εργαζομένου.

36. Ως εκ τούτου, θεωρώ ότι εργαζόμενοι όπως οι μαιές στην υπό κρίση υπόθεση θα είναι σε θέση να αποδείξουν την εκ πρώτης όψεως παραβίαση της αρχής της ισότητας των αμοιβών. Ωστόσο, δεν θεωρώ ότι τούτο επιλύει κατ' ανάγκη το ζήτημα: όπως επισημάνθηκε ανωτέρω, άπαξ ένας εργαζόμενος αποδείξει την εκ πρώτης όψεως ύπαρξη ανισότητας αμοιβών, ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να αποδείξει στο τρίτο στάδιο ότι η διαφορά αμοιβής βασίζεται σε αντικειμενικώς δικαιολογημένους παράγοντες ασχέτους προς κάθε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου. Αν ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι υπάρχει η δικαιολόγηση αυτή, δεν θα διαπιστωθεί η παραβίαση της αρχής της ισότητας των αμοιβών.

37. Η προσέγγιση την οποία πρότεινα είναι σύμφωνη με την απόφαση Royal Copenhagen²¹, στην οποία το Δικαστήριο ερωτήθηκε ποια είναι η σημασία που πρέπει να προσοδίδεται, κατά τη διερεύνηση του αν τηρείται η αρχή της ισότητας των αμοιβών, μεταξύ άλλων, στις διαφορές μεταξύ της εργασίας των δύο κατηγοριών, όσον αφορά τα αιμβόμενα από την επιχείρηση διαλείμματα και την ελευθερία ως προς την οργάνωση της

εργασίας, καθώς και ως προς τις ενοχλήσεις που οφείλονται στην εργασία²², μεταξύ των οποίων ο θόρυβος, η θερμοκρασία και η απλοϊκή, επαναλαμβανόμενη ή μονότονη εργασία²³ (η υπόθεση αφορούσε χειριστές μηχανών και ζωγράφους κεραμικών που εργάζονταν σε εργοστάσιο κεραμικών). Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι το εθνικό δικαστήριο πρέπει να εξακριβώσει αν, ενόψει των πραγματικών στοιχείων που αφορούν τους όρους υπό τους οποίους παρέχεται η εργασία, μπορεί να θεωρηθεί ότι οι δύο κατηγορίες παρέχουν εργασία ίσης αξίας ή 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 αμοιβή²⁴.

38. Στην υπό κρίση υπόθεση είναι αμφίβολο αν ο εργοδότης μπορεί να στηριχτεί στην προσαύξηση λόγω παροχής εργασίας κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες για να δικαιολογήσει την ανισότητα του βασικού μισθού, δεδομένου ότι η προσαύξηση προφανώς σκοπεί στην αντιστάθμιση της ενοχλήσεως και της αποδιοργάνωσης στην προσωπική και στην κοινωνική ζωή και στους ρυθμούς του ύπνου λόγω των διαφορών βαρδιών που παρέχουν δικαίωμα προσαυξήσεως. Το *landsting* εξέθεσε στις γραπτές παρατηρήσεις του ότι το ύψος του μισθού που συμφωνήθηκε κατόπιν συλλογικών διαπραγματεύσεων για τις νοσοκόμες και τις μαιές καθορίστηκε λαμβανομένου υπόψη του ότι οι ειδικότητες αυτές εργάζονταν βάσει βαρδιών και έτσι εισέπρατταν την προσαύξηση λόγω παροχής εργασίας κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες. Εάν τούτο ίσχυε, θα αναιρούσε το αντισταθμιστικό αποτέλεσμα της προσαυξήσεως. Εάν ωστόσο

22 — Rjéwg 39.

23 — Bk. eqõsgla 4, rsoiveio h, ejsihélemo rsg rjéwg 10.

24 — Rjéwg 42.

21 — Προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 13.

τούτο πράγματι ισχύει, το landsting μπορεί να είναι σε θέση να ανατρέψει το τεκμήριο της παραβιάσεως της αρχής της ισότητας των αμοιβών που απορρέει από την ανισότητα μεταξύ των βασικών μισθών. Στο εθνικό δικαστήριο απόκειται να καθορίσει αν και, σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, κατά πόσον το επίδομα εκπληρώνει τέτοια αντισταθμιστική λειτουργία.

39. Ως εκ τούτου, είμαι της γνώμης ότι, οσάκις η διάρθρωση της αμοιβής είναι τέτοια ώστε να μπορούν κατ' αρχήν να διακριθούν και να συγκριθούν τα κατ' ιδίαν στοιχεία, τούτο πρέπει να γίνεται, αλλά ο εργοδότης πρέπει να διατηρεί τη δυνατότητα να αποδείξει ότι η ανισότητα που προκύπτει από τα στοιχεία αυτά δεν οφείλεται στο φύλο. Οσάκις ωστόσο είναι λιγότερο εύκολο να γίνει αντιληπτή η διάρθρωση της αμοιβής, η σφαιρική εκτίμηση θα είναι η μόνη δυνατή. Στο εθνικό δικαστήριο απόκειται να καθορίσει αν είναι δυνατόν σε συγκεκριμένη υπόθεση να γίνει σύγκριση στοιχείου προς στοιχείο ή αν μόνο μια σφαιρική εκτίμηση είναι δυνατή.

40. Στη δεύτερη περίπτωση, το γεγονός και μόνον ότι η διάρθρωση είναι (εξ υποθέσεως) αδιαφανής, σημαίνει ότι ο εργοδότης εξακολουθεί να έχει το βάρος αποδείξεως της υπάρξεως ή μη υπάρξεως δυσμενούς διακρίσεως. Το συμπέρασμα αυτό συνάγεται από την απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση Danfoss²⁵ στην οποία έκρινε ότι όταν μια επιχείρηση εφαρμόζει σύστημα μισθοδοσίας χαρακτηριζόμενο από παντελή έλλειψη διαφάνειας, ο εργοδότης φέρει το βάρος αποδείξεως του ότι η μισθολογική του πρακτική δεν συνεπάγεται διακρίσεις, εφό-

σον η εργαζόμενη γυναίκα αποδεικνύει ότι, όσον αφορά ένα σχετικά σημαντικό αριθμό μισθωτών, η μέση αμοιβή των εργαζομένων γυναικών είναι κατώτερη από εκείνη των εργαζομένων ανδρών. Θεωρώ ότι η αρχή αυτή έχει εφαρμογή επίσης οσάκις ένας εργαζόμενος προβάλλει δυσμενή διάκριση απορρέουσα από ένα αδιαφανές σύστημα προσανξήσεων ή άλλων συστατικών στοιχείων της αμοιβής, ακόμη και αν δεν μπορεί να αποδειχθεί διαφορά στη μέση αμοιβή.

Το αποτέλεσμα του μειωμένου ωραρίου

41. Το εθνικό δικαστήριο ερωτά επιπλέον μήπως το μειωμένο ωράριο, κατά το οποίο οφείλουν να εργάζονται οι μαιές που εργάζονται με το σύστημα των τριών βαρδιών και το οποίο αποτελεί πλήρες εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας όσον αφορά τον μισθό, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τη σύγκριση. Το αποτέλεσμα αυτού θα ήταν βεβαίως ότι, για τη σύγκριση με εργαζόμενο ο οποίος απασχολείται 40 ώρες την εβδομάδα, ο βασικός μηνιαίος μισθός των μαιών θα πολλαπλασιαζόταν επί 40/34,33 και, επομένως, θα αυξανόταν. Το ίδιο αποτέλεσμα θα επιτυγχανόταν με τη σύγκριση όχι του βασικού μηνιαίου μισθού, αλλά της αμοιβής ανά ώρα πράγματι παρασχεθείσας εργασίας.

42. Το landsting ισχυρίζεται ότι η σύγκριση των αμοιβών πρέπει να γίνεται βάσει της αμοιβής για κάθε ώρα πράγματι παρασχεθείσας εργασίας. Υποστηρίζει ότι εφόσον,

²⁵ — Προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 16. Βλ. επίσης απόφαση της 30ης Ιουνίου 1988, 318/86, Επιτροπή κατά Γαλλίας (Συλλογή 1988, σ. 3359).

όπως έκρινε το Δικαστήριο στην υπόθεση Garland²⁶, η δωρεάν μεταφορά που παρέχει ο εργοδότης συνιστά «αμοιβή», υπό την έννοια του άρθρου 119, η μείωση του ωραρίου εργασίας πρέπει λογικά να θεωρείται επίσης «αμοιβή». Επομένως, η αξία των ωρών κατά τις οποίες μειώνεται το ωράριο πρέπει να υπολογισθεί και να περιληφθεί στη συνολική αμοιβή προκειμένου να πραγματοποιηθεί η σύγκριση. Ωστόσο, κατά τη γνώμη μου, υποθέσεις όπως η Garland δεν αφορούν το κρίσιμο ζήτημα: το πρόβλημα στην υπόθεση εκείνη ήταν αν η παροχή διακινήσεως συνιστούσε αμοιβή, οπότε αποτελούσε σαφώς δυσμενή διάκριση η παροχή της στους άνδρες και όχι στις γυναίκες, ενώ το υπό κρίση ζήτημα είναι προδήλως διαφορετικό.

43. Ο Jämställhetsombudsman αναφέρεται σε ορισμένες υποθέσεις στις οποίες προφανώς στηρίχτηκε το landsting σε προηγούμενο στάδιο της ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου διαδικασίας²⁷: από τις υποθέσεις αυτές προκύπτει ότι η ύπαρξη ισότητας αμοιβών πρέπει να εκτιμάται βάσει της αμοιβής που καταβάλλεται για κάθε ώρα παρασχεθείσας εργασίας κάθε εβδομάδα. Ο Jämställhetsombudsman απαντά ότι οι παρατεθείσες υποθέσεις, οι οποίες αφορούν όλες προβαλλόμενη δυσμενή διάκριση μεταξύ εργαζομένων με μειωμένο ωράριο και εργαζομένων με πλήρες ωράριο, δεν ασκούν επιρροή στην υπό κρίση υπόθεση, διότι υπό τις παρούσες συνθήκες η σύγκριση μεταξύ ωρομισθίων θα ήταν άδικη. Τούτο διότι μια

μαία που εργάζεται μια κανονική εβδομάδα 40 ωρών εισπράττει τον ίδιο μισθό με μια μαία που εργάζεται 34 ώρες την εβδομάδα. Η μείωση των ωρών εργασίας μπορεί κατ' αρχήν να αποτελεί αντικειμενικό παράγοντα που δικαιολογεί διαφορετική αμοιβή, μολονότι στην παρούσα περίπτωση δεν θα μπορούσε να δικαιολογήσει τη διαφορά.

44. Κατά την άποψή μου, ο γενικός κανόνας πρέπει να είναι ότι ο αριθμός των ωρών εργασίας δύο εργαζομένων, των οποίων οι αμοιβές συγκρίνονται, λαμβάνεται βεβαίως υπόψη και η διαφορά ωρών δικαιολογεί διαφορά αμοιβής, ούτως ώστε, σύμφωνα με δύο ακραία παραδείγματα, προφανώς δεν συνιστά δυσμενή διάκριση η καταβολή σε άνδρα εργαζόμενο με πλήρες ωράριο διπλάσιας αμοιβής απ' ό,τι σε γυναίκα παρέχουσα την ίδια εργασία με ημιπασχόληση, ή η καταβολή σε άνδρα εργαζόμενο υπερωριακώς μεγαλύτερης αμοιβής απ' ό,τι σε γυναίκα μη εργαζόμενη υπερωριακώς. Ωστόσο, οι υποθέσεις στις οποίες αναφέρεται ο Jämställhetsombudsman, οι οποίες σαφώς ενισχύουν την άποψη αυτή, δεν φαίνονται σχετικές κατά τα λοιπά με το ζήτημα που εκκρεμεί ενώπιον του Δικαστηρίου, δεδομένου ότι αφορούν εν γένει το ζήτημα των διαφορετικού ύψους συντελεστών αμοιβής ή των διαφορετικών παροχών σε είδος των οποίων τυγχάνουν οι εργαζόμενοι με μειωμένο και με πλήρες ωράριο. Στην παρούσα περίπτωση, ωστόσο, νομίζω ότι δεν μπορεί ευλόγως να προβληθεί ο ισχυρισμός ότι οι μαίες, οι οποίες προφανώς αντιμετωπίζονται από τον εργοδότη τους ως εργαζόμενες με πλήρες ωράριο, δεν πρέπει να θεωρούνται εργαζόμενες με πλήρες ωράριο. Τα υποβληθέντα ενώπιον του Δικαστηρίου έγγραφα εμφανίζουν και, επομένως, πρέπει να εικάζεται ότι η μείωση των ωρών εργασίας αντισταθμίζει την απασχόληση σε τρεις βάρδιες.

26 — Απόφαση της 9ης Φεβρουαρίου 1982, 12/81 (Συλλογή 1982, σ. 359).

27 — Βλ. απόφαση της 27ης Ιουνίου 1990, C-33/89, Kowalska (Συλλογή 1990, σ. I-2591, σκέψεις 19 και 20), απόφαση Bilka, προαπατεθείσα στην υποσημείωση 9, σκέψη 27, και απόφαση της 15ης Δεκεμβρίου 1994, C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 και C-78/93, Helmig κ.λπ. (Συλλογή 1994, σ. I-5727, σκέψεις 26 και 27).

κατά τη γνώμη μου η μείωση αυτή δεν πρέπει επομένως να λαμβάνεται υπόψη οσάκις συγκρίνονται οι αμοιβές. Συνεπώς, η ορθή προσέγγιση είναι η σύγκριση του βασικού μισθού των μαιών με τον βασικό μισθό των συγκρινόμενων εργαζομένων χωρίς να προσαρμόζεται ο μισθός των μαιών λόγω του μειωμένου ωραρίου.

δεν έχει την έννοια ότι, εκτός από την ισότητα των αμοιβών, θεσπίζει επίσης και ισότητα των λοιπών όρων εργασίας³¹. Δεν σημαίνει ότι οι όροι εργασίας ουδόλως ασκούν επιρροή στο γενικό ζήτημα της ισότητας των αμοιβών.

45. Η Επιτροπή θεωρεί ότι η μείωση του ωραρίου εργασίας αποτελεί όρο εργασίας υπό την έννοια της οδηγίας περί ίσης μεταχείρισης²⁸. Η άποψη αυτή μου φαίνεται ορθή: βλ., επί παραδείγματι, την απόφαση Stoeckel²⁹, στην οποία διαπιστώνεται ότι ένα σύστημα εργασίας με τρεις συνεχείς βάρδιες το οποίο συνεπάγεται νυκτερινή εργασία αποτελεί όρο εργασίας υπό την έννοια της οδηγίας αυτής.

46. Η Επιτροπή προσθέτει ότι το γεγονός ότι η μείωση του ωραρίου μπορεί να έχει χρηματικές συνέπειες δεν επαρκεί ώστε να εφαρμόζεται συναφώς η νομοθεσία περί ισότητας των αμοιβών³⁰. Μολονότι τούτο είναι ορθό, σημαίνει απλώς ότι το άρθρο 119

47. Ειδικότερα, από την απόφαση Royal Copenhagen³² προκύπτει σαφώς ότι οι όροι εργασίας μπορούν να ασκούν επιρροή τόσο στο ζήτημα αν η εργασία είναι ίσης αξίας όσο και στο αν υπάρχει αντικειμενική δικαιολόγηση για οποιαδήποτε ανισότητα αμοιβής για ισάξια εργασία³³.

48. Ως εκ τούτου, όπως συμβαίνει με την προσαύξηση λόγω παροχής εργασίας κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες, ο εργοδότης θα έχει τη δυνατότητα να αποδείξει, αν τούτο πράγματι συμβαίνει, ότι κακώς θεωρείται ότι η μείωση του ωραρίου αντισταθμίζει την ενόχληση και την αποδιοργάνωση που προκαλεί το σύστημα εργασίας σε τρεις βάρδιες και ότι η διαφορά στην ωριαία αμοιβή οφείλεται σε αντικειμενικούς παράγοντες ξένους προς κάθε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου.

28 — Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης 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).

29 — Απόφαση της 25ης Ιουλίου 1991, C-345/89 (Συλλογή 1991, σ. I-4047).

30 — Απόφαση της 15ης Ιουνίου 1978, 149/77, Defrenne (Συλλογή τόμος 1978, σ. 419, σκέψη 21).

31 — Βλ. σκέψη 24 της αποφάσεως Defrenne, προπαρατεθείας στην υποσημείωση 30.

32 — Προπαρατεθεία στην υποσημείωση 13.

33 — Bk. rjéwq 42 szg apouárexx jai rgleio 39 amxséqx.

Ποτάσεις

49. Ως εκ τούτου, προτείνω να δοθούν στα ερωτήματα που υπέβαλε το Arbetsdomstolen οι ακόλουθες απαντήσεις:

- 1) Οσάκις οι αποδοχές αποτελούνται από πλείονα στοιχεία, επί παραδείγματι από βασικό μισθό και προσαύξηση λόγω παροχής εργασίας κατά τη νύκτα, τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες, κάθε στοιχείο πρέπει να εξετάζεται αυτοτελώς για τη σύγκριση όσον αφορά την ισότητα των αμοιβών. Οσάκις από τη σύγκριση αυτή προκύπτει εκ πρώτης όψεως παραβίαση της αρχής της ισότητας των αμοιβών, δεν θα συντρέχει τέτοια παραβίαση αν ο εργοδότης αποδείξει ότι η διαφορά αμοιβής βασίζεται σε αντικειμενικώς δικαιολογημένους παράγοντες ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου.
- 2) Οσάκις είναι δύσκολο ή αδύνατο να διακριθούν τα διάφορα στοιχεία των αποδοχών, είναι αναγκαίο να γίνεται σφαιρική εκτίμηση για τη σύγκριση όσον αφορά την ισότητα των αμοιβών. Στην περίπτωση αυτή, το γεγονός και μόνον ότι η διάθρωση είναι αδιαφανής σημαίνει ότι ο εργοδότης εξακολουθεί να φέρει το βάρος αποδείξεως του ότι δεν συντρέχει η προβληθείσα δυσμενής διάκριση.
- 3) Όταν ο εργαζόμενος που προβάλλει δυσμενή διάκριση εργάζεται λιγότερες ώρες από τον συγκρινόμενο εργαζόμενο, αλλά ο εργοδότης θεωρεί ότι οι ώρες αυτές αποτελούν μια ισοδύναμη εργάσιμη εβδομάδα, η ορθή προσέγγιση από πλευράς της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως είναι να συγκριθεί ο βασικός μισθός των δύο εργαζομένων χωρίς να προσαρμοσθεί ο μισθός του πρώτου εργαζομένου ώστε να αναλογεί στο μειωμένο ωράριο. Οσάκις από τη σύγκριση αυτή προκύπτει εκ πρώτης όψεως παραβίαση της αρχής της ισότητας των αμοιβών, δεν θα συντρέχει τέτοια παραβίαση αν ο εργοδότης αποδείξει ότι η διαφορά αμοιβής βασίζεται σε αντικειμενικώς δικαιολογημένους παράγοντες ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου.