οι εργασιακές σχέσεις. Κατά συνέπεια, η ανάγκη να εξασφαλιστεί η πλήρης αποτελεσματικότητα της οδηγίας, απαιτεί την ύπαρξη της δυνατότητας να καθίστανται ανενεργές, να καταργούνται ή να τροποποιούνται, με τα κατάλληλα μέσα, οι ρήτρες των συμβάσεων αυτών που είναι ασυμβίβαστες με τις υποχρεώσεις που επιβάλλει η οδηγία στα κράτη μέλη.

2. Μολονότι το άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας 76/207 επιτρέπει στα κράτη μέλη να αποκλείουν από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας τις επαγγελματικές δραστηριότητες για τις οποίες, λόγω της φύσεως ή των συνθηκών ασκήσεώς τους, το φύλο συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας, το γεγονός ότι νόμος κράτους μέλους αποκλείει από την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου όλες τις απασχολήσεις σε ιδιωτικό νοικοκυριό ή στις επιχειρήσεις όπου τα απασχολούμενα πρόσωπα δεν υπερβαίνουν τα πέντε, δαίνει, λόγω της γενικεύσεως της απαγορεύσεως, πέραν του στόχου που μπορεί να επιδιώκεται νόμιμα στο πλαίσιο της σχετικής διάταξης.

3. Στον τομέα της προσβάσεως στο επάγγελμα της μαίας, τα κράτη μέλη δεν έχουν την υποχρέωση να εφαρμόσουν την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως που έχει θεσπίσει η οδηγία 76/207. Θα πρέπει πάντως να αναγνωριστεί ότι ιδιαίτερες προσωπικές ευαισθησίες μπορούν ακόμη να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στις σχέσεις μεταξύ της μαίας και της εγκύου που περιθάλπει. Υπό τις συνθήκες αυτές, διαπιστώνεται ότι, παραλείποντας να εφαρμόσει πλήρως την αρχή που καθορίζει η οδηγία, ένα κράτος μέλος δεν υπερβαίνει τα όρια της ευχέρειας που αναγνωρίζεται στα κράτη μέλη από το άρθρο 9, παράγραφος 2, και το άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας.

Στην υπόθεση 165/82,

Επιτροπη των Ευρωπαϊκων Κοινοτητων, εκπροσωπούμενη από τον John Forman, μέλος της νομικής της υπηρεσίας, με αντίκλητο στο Λουξεμβούργο τον Oreste Montalto, μέλος της νομικής υπηρεσίας της Επιτροπής, κτίριο Jean Monnet, Kirchberg,

προσφεύγουσα,

κατά

Ηνωμενου Βασιλειου της Μεγαλης Βρεταниας και Βορειας Ιρλανδιας, εκπροσωπούμενου από τον J. D. Howes, του Treasury Solicitor's Department, επικουρούμενο από τον I. Glick, με τόπο επιδόσεων στο Λουξεμβούργο την πρεσβεία του Ηνωμένου Βασιλείου,

καθού,

που έχει ως αντικείμενο να αναγνωριστεί ότι το Ηνωμένο Βασίλειο, παραλείποντας να θεσπίσει, εντός της προθεσμίας που είχε ταχθεί, τις αναγκαίες διατά-

ξεις για να συμμορφωθεί προς την οδηγία του Συμβουλίου 76/207, 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), παρέβη τις υποχρεώσεις που υπέχει από τη συνθήκη

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ

συγκείμενο από τους J. Mertens de Wilmars, πρόεδρο, T. Koopmans, K. Bahlmann και Y. Galmot, προέδρους τμήματος, Mackenzie Stuart, A. O'Keeffe, G. Bosco, O. Due και U. Everling, δικαστές,

γενική εισαγγελέας: S. Rozès
γραμματέας: P. Heim

εκδίδει την ακόλουθη

ΑΠΟΦΑΣΗ

Περιστατικά

Τα πραγματικά περιστατικά, η εξέλιξη της διαδικασίας, τα αιτήματα καθώς και οι ισχυρισμοί και τα επιχειρήματα των διαδίκων συνοψίζονται ως εξής:

I — Πραγματικά περιστατικά και έγγραφη διαδικασία

Η οδηγία 76/207 του Συμβουλίου αναφέρεται στην εφαρμογή, στα κράτη μέλη, της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης και της επαγγελματικής προωθήσεως, και την επαγγελματική εκπαίδευση καθώς και τις συνθήκες εργασίας. Η αρχή αυτή καλείται «αρχή της ίσης μεταχειρίσεως» (άρθρο 1, παράγραφος 1).

Το άρθρο 2 της οδηγίας ορίζει:

«1. Κατά την έννοια των κατωτέρω διατάξεων, η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό ιδίως, με την οικογενειακή κατάσταση.

2. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την ευχέρεια που έχουν τα κράτη μέλη να απο-

κλείουν από το πεδίο εφαρμογής της τις επαγγελματικές δραστηριότητες, και, ενδεχομένως, την εκπαίδευση που απαιτείται για την πρόσβαση σ' αυτές, εφόσον λόγω της φύσεως ή των συνθηκών ασκήσεώς τους, το φύλο συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας.

...»

Τό άρθρο 3 της οδηγίας ορίζει:

«1. Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο, όσον αφορά τους όρους, συμπεριλαμβανομένων και των κριτηρίων επιλογής, προσβάσεως σε απασχολήσεις, σε θέσεις εργασίας, ανεξάρτητα από τον τομέα ή κλάδο δραστηριότητας, και για όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας.

2. Για το σκοπό αυτόν, τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα» τα οποία απαριθμούνται στην συνέχεια του άρθρου αυτού.

Στο άρθρο 4 η οδηγία ορίζει:

«Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως όσον αφορά την πρόσβαση σ' όλες τις μορφές και σ' όλα τα επίπεδα του επαγγελματικού προσανατολισμού, της επαγγελματικής εκπαιδεύσεως, της επαγγελματικής επιμορφώσεως και μετεκπαιδεύσεως, συνεπάγεται ότι τα κράτη μέλη θα λάβουν» τα μέτρα που απαριθμούνται πιο κάτω στο άρθρο αυτό.

Οι ουσιώδεις εν προκειμένω διατάξεις του άρθρου 5 της οδηγίας είναι οι ακόλουθες:

«1. Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, όσον αφορά τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων απολύσεως, συνεπάγεται την εξασφάλιση σε άνδρες και γυναίκες των αυτών όρων, χωρίς διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

2. Για το σκοπό αυτό, τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα» που αναφέρονται στη συνέχεια της διατάξεως αυτής.

Τα μέτρα που τα κράτη μέλη πρέπει να λάβουν, σύμφωνα με τα άρθρα 3, 4 και 5 είναι:

«... τα αναγκαία μέτρα ώστε:

α) να καταργηθούν οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως

β) να ακυρωθούν, να δύνανται να κηρυχθούν άκυρες ή να δύνανται να τροποποιηθούν οι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως διατάξεις, που περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις ή στις ατομικές συμβάσεις εργασίας, στους εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων, καθώς και στα καταστατικά των ανεξαρτήτων επαγγελμάτων».

Τα άρθρα 3 και 5 ορίζουν επιπλέον ότι:

«γ) να αναθεωρηθούν εκείνες οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, όταν δεν υφίστανται πλέον οι λόγοι προστασίας που τις δικαιολογούσαν και να κληθούν οι κοινωνικοί εταίροι να προβούν στις επιθυμητές αναθεωρήσεις των συμβατικών διατάξεων της ιδίας φύσεως».

Στο άρθρο 4, προβλέπεται ότι:

«δ) υπό την επιφύλαξη της αυτονομίας την οποία ορισμένα κράτη μέλη αναγνωρίζουν σε ορισμένα ιδιωτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα, ο επαγγελματικός προσανατολισμός, η επαγγελματική εκπαίδευση, η επαγγελματική επιμόρφωση και μετεκπαίδευση πρέπει να είναι

προσιτά βάσει των ιδίων κριτηρίων και στα ίδια επίπεδα, χωρίς διάκριση που να βασίζεται στο φύλο».

Το άρθρο 6 της οδηγίας ορίζει:

«Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εσωτερική τους έννομη τάξη τα αναγκαία μέτρα, προκειμένου να καταστεί δυνατό σε κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι βίγεται από την μη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, κατά την έννοια των άρθρων 3, 4 και 5, να διεκδικεί τα δικαιώματά του διά της δικαστικής οδού αφού, ενδεχομένως, προσφύγει σε άλλα αρμόδια όργανα.»

Στο άρθρο 9, η οδηγία ορίζει ότι τα κράτη μέλη οφείλουν να θέτουν σε ισχύ τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αναγκαίες για να συμμορφωθούν προς την οδηγία εντός 30 μηνών από της κοινοποιήσεώς της. Η οδηγία κοινοποιήθηκε στα κράτη μέλη στις 12 Φεβρουαρίου 1976, η δε προθεσμία εξέπνευσε στις 12 Αυγούστου 1978. Στην παράγραφο 2 του άρθρου αυτού ορίζεται ότι:

«Τα κράτη μέλη προβαίνουν περιοδικά στην εξέταση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων που αναφέρονται στο άρθρο 2, παράγραφος 2, προκειμένου να κρίνουν, λαμβάνοντας υπόψη την κοινωνική εξέλιξη, αν δικαιολογείται η διατήρηση των εν λόγω εξαιρέσεων. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το αποτέλεσμα της εξετάσεως αυτής.»

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, η οδηγία εφαρμόσθηκε, στη μεν Μεγάλη Βρετανία με το Sex Discrimination Act του 1975 (νόμος περί των διακρίσεων που στηρίζονται στο φύλο, καλούμενος στο εξής «ο νόμος»), στη δε Βόρεια Ιρλανδία με τον Sex Discrimination (Northern Ireland) Order του 1976. Το περιεχόμενο των εν λόγω νομοθετικών πράξεων είναι κατ' ουσία το ίδιο. Ο νόμος άρχισε να ισχύει στις 12 Νοεμβρίου 1975.

Ο ορισμός της διακρίσεως, κατά την έννοια του νόμου, δίδεται στο τμήμα I. Το άρθρο 1 (1), ιδίως, ορίζει ότι υπάρχει διάκριση σε βάρος μιας γυναίκας αν

«(ένα πρόσωπο) τη μεταχειρίζεται κατά τρόπο λιγότερο ευνοϊκό από ό,τι μεταχειρίζεται ή θα μεταχειριζόταν έναν άνδρα λόγω του φύλου της ή αν της επιβάλλει όρο που επιβάλλει ή θα επέβαλε επίσης σε έναν άνδρα, αλλά

(i) ο οποίος είναι τέτοιος ώστε ο αριθμός των γυναικών που μπορούν να συμμορφωθούν προς αυτόν είναι αναλογικώς πολύ μικρότερος από τον αριθμό των ανδρών που μπορούν να συμμορφωθούν,

(ii) η επιβολή του οποίου δεν μπορεί να αποδειχθεί ότι είναι δικαιολογημένη, ανεξάρτητα από το φύλο του προσώπου στο οποίο επιβάλλεται,

(iii) και ο οποίος της προκαλεί βλάβη, διότι δεν μπορεί να συμμορφωθεί προς αυτόν».

Τα άρθρα 6 (1) και 6 (2) αναφέρονται στη διάκριση που ασκείται σε βάρος αυτών που ζητούν εργασία και των μισθωτών· το άρθρο 6 (3) εξαιρεί, πάντως, από τα εν λόγω άρθρα

α) τις «απασχολήσεις ιδιωτικού νοικοκυριού» (for the purposes of a private household),

β) τις περιπτώσεις που ο αριθμός των απασχολουμένων από τον εργοδότη προσώπων, αυξανόμενος με τον αριθμό των προσώπων που απασχολούνται από εργοδότες που συνεργάζονται με αυτόν, δεν είναι ανώτερος από πέντε (εξαιρούνται τα πρόσωπα που απασχολούνται σε ιδιωτικό νοικοκυριό).

Ομοίως, το άρθρο 20 του νόμου ορίζει ότι οι μαίες εξαιρούνται από τις διατάξεις των παραγράφων 6 (1) και 6 (2) (α) και ότι το άρθρο 14, που αφορά τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαιδεύσεως, δεν εφαρμόζεται στην εκπαίδευση μαιών.

Το άρθρο 77 (1) του νόμου έχει διατυπωθεί ως εξής:

«μια ρήτρα είναι άκυρη,

α) όταν το γεγονός ότι περιελήφθη στη σύμβαση καθιστά τη σύμβαση παράνομη δυνάμει του παρόντος νόμου

6) ή όταν περιελήφθη στη σύμβαση εις εκτέλεση πράξεως που κατέστη παράνομη δυνάμει του παρόντος νόμου

γ) όταν προβλέπει την εκτέλεση πράξεως που είναι παράνομη δυνάμει του παρόντος νόμου.»

Στις 29 Αυγούστου 1980, η Επιτροπή ζήτησε από την κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου να υποβάλει τις παρατηρήσεις της εντός προθεσμίας δύο μηνών, ισχυριζόμενη ότι ο νόμος δεν ήταν σύμφωνος προς τις διατάξεις της οδηγίας.

Στην απάντησή του, της 30ής Οκτωβρίου 1980, το Ηνωμένο Βασίλειο υποστήριξε ότι ο νόμος ήταν σύμφωνος προς τις διατάξεις της οδηγίας και ότι, όσον αφορά το άρθρο 77, οι τροποποιήσεις που εζήτησε η Επιτροπή δεν ανταποκρίνονται σε καμία πρακτική ανάγκη. Πρόσθεσε ότι το άρθρο 2, παράγραφος 2, επιτρέπει παρεκκλίσεις από την αρχή της οδηγίας, όπως εκείνη που προβλέφθηκε από το νομοθέτη.

Στις 9 Οκτωβρίου 1981, η Επιτροπή απηύθυνε στην κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου αιτιολογημένη γνώμη, σύμφωνα με το άρθρο 169, πρώτο εδάφιο, της συνθήκης. Στην απάντησή της, της 29ης Ιανουαρίου 1982, η τελευταία ενέμεινε στην άποψή της, κατά την οποία η νομοθεσία της ήταν απόλυτα σύμφωνη με την οδηγία, ο στόχος της οποίας είχε επιτευχθεί στο Ηνωμένο Βασίλειο κατά τρόπο ορθό και αποτελεσματικό, σύμφωνα με το άρθρο 189 της συνθήκης.

Θεωρώντας ότι το Ηνωμένο Βασίλειο δεν συμμορφώθηκε προς την αιτιολογημένη γνώμη, η Επιτροπή άσκησε, στις 28 Μαΐου 1982, προσφυγή ενώπιον του Δικαστηρίου.

Η παρούσα προσφυγή πρωτοκολλήθηκε στη γραμματεία του Δικαστηρίου στις 3 Ιουνίου 1982.

Κατόπιν εκθέσεως του εισηγητή δικαστή και μετά από ακρόαση του γενικού εισαγγελέα το Δικαστήριο αποφάσισε την έναρξη της προφορικής διαδικασίας χωρίς προηγούμενη διεξαγωγή αποδείξεων.

II — Αιτήματα των διαδίκων

Η *Επιτροπή* ζητεί από το Δικαστήριο:

«— να αναγνωρίσει ότι το Ηνωμένο Βασίλειο, παραλείποντας να θεσπίσει τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις, για να συμμορφωθεί προς την οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, παρέβει τις υποχρεώσεις που υπέχει από την οδηγία αυτή·

— να καταδικάσει την κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου στα δικαστικά έξοδα».

Η *κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου* ζητεί από το Δικαστήριο:

«— να απορρίψει την προσφυγή της Επιτροπής·

— να καταδικάσει την Επιτροπή στα δικαστικά έξοδα».

III — Ισχυρισμοί και επιχειρήματα των διαδίκων

Η *Επιτροπή* ισχυρίζεται, κατά πρώτο, ότι αν και το άρθρο 77 (1) του επίδικου νόμου ορίζει ότι η διάταξη μιας ατομικής συμβάσεως είναι άκυρη υπό τις προϋποθέσεις που καθορίζονται στο νόμο αυτό, δεν υπάρχουν παρόμοιες διατάξεις που αναφέρονται στις συλλογικές συμβάσεις, στους εσωτερικούς κανονισμούς των επιχειρήσεων ή στους κανόνες που διέπουν τα ανεξάρτητα επαγγέλματα. Εκτός των περιπώσεων που η εκτέλεση των διατάξεων μιας συλλογικής συμβά-

σεως μπορεί να ζητηθεί είτε διότι έχουν ρητώς κηρυχθεί εκτελεστές είτε διότι έχουν περιληφθεί σε ατομικές συμβάσεις εργασίας, θεωρείται, σε σχέση με το νόμο, ότι, σύμφωνα με τη δούληση των συμβαλλόμενων μερών, οι συλλογικές συμβάσεις δεν είναι εκτελεστές.

Η Επιτροπή θεωρεί ότι οι εν λόγω διατάξεις δεν εξασφαλίζουν την επίτευξη του στόχου της οδηγίας. Η ειδική υποχρέωση που η οδηγία επιβάλλει στα κράτη μέλη είναι σαφής· συνίσταται στη λήψη των αναγκαίων μέτρων ώστε ορισμένες διατάξεις να είναι άκυρες (κατά νόμο) ή να μπορούν να κηρυχθούν άκυρες (από το δικαστή) ή να δύνανται να τροποποιηθούν (από το δικαστή). Ναι μεν είναι αληθές ότι, όσον αφορά τις οδηγίες, το άρθρο 189 της συνθήκης αφήνει στις εθνικές αρχές την αρμοδιότητα ως προς «την επιλογή του τύπου και των μέσων», τα κράτη μέλη όμως δεσμεύονται από την οδηγία όσον αφορά το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα. Κατά την Επιτροπή υπάρχει μια θεμελιώδης διαφορά μεταξύ της εννόμου καταστάσεως που δημιουργείται από την ακύρωση ή την τροποποίηση μιας διακρίνουσας διατάξεως, η οποία έχει ως αποτέλεσμα την εξαφάνιση της διατάξεως αυτής, και της εν λόγω καταστάσεως, όπου μια διάταξη εξακολουθεί να υπάρχει, έστω και αν δεν είναι κατά νόμο εκτελεστή. Ο ίδιος συλλογισμός ισχύει και οδηγεί στα ίδια τουλάχιστον συμπεράσματα, όσον αφορά τις διατάξεις που είναι αντίθετες στην αρχή της ίσης μεταχειρίσεως και περιέχονται στους εσωτερικούς κανονισμούς των επιχειρήσεων ή στους κανόνες που διέπουν τα ανεξάρτητα επαγγέλματα.

Εξάλλου, η Επιτροπή θεωρεί ότι η διάταξη του άρθρου 6 (3) του νόμου, η οποία εξαιρεί τα ιδιωτικά νοικοκυριά, καθώς και τις περιπτώσεις που απασχολούνται πέντε ή λιγότερα πρόσωπα, από την απαγόρευση των διακρίσεων που θεσπίζεται με το νόμο, είναι αντίθετες προς την οδηγία και ιδίως προς τα άρθρα της 3, 4 και 5. Το επιχείρημα, κατά το οποίο οι παρεκκλίσεις αυτές εισήχθησαν διότι οι απασχολήσεις αυτές συνεπάγονται «στενές προσωπικές σχέσεις» δεν μπορεί να αντιπαρατεθεί στην υποχρέωση αυστηρής ερμηνείας της εξαιρέσεως του γενικού κανόνα που καθιερώνεται με την οδηγία, εξαίρεση που περιέχεται στο άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας αυτής, η οποία, εν πάση περιπτώσει, δεν επιτρέπει στα κράτη μέλη να αποκλείουν από το πεδίο εφαρμογής της παρά μόνο ορισμένες επαγγελματικές δραστηριότητες. Η Επιτροπή τονίζει ότι το Ηνωμένο Βασίλειο προσφεύγει στην τελείως ασαφή έννοια του «ιδιωτικού νοικοκυριού» χωρίς να προσδιορίζει τον αριθμό τους, καθορίζει δε αυθαίρετα τον αριθμό των πέντε προσώπων για όλες τις μορφές εξαρτημένης εργασίας. Ομοίως, κανένα στοιχείο δεν προσκομίστηκε σχετικά με την έννοια του «νοικοκυριού» ούτε ως προς τα κριτήρια που επιτρέπουν να θεωρηθεί αυτή ως «ιδιωτικό».

Ως προς την εξαίρεση των μαιών από το πεδίο εφαρμογής του νόμου που προβλέπεται στο άρθρο 20, το Ηνωμένο Βασίλειο υποστηρίζει ότι είναι δυνατό η πλήρης και καθολική ίση μεταχείριση να υπόκειται στη θεωρία σε ορισμένους περιορισμούς, για το λόγο ότι οι μεταβατικές διατάξεις της παραγράφου 3 του παραρτήματος 4 του νόμου έχουν ως αποτέλεσμα ότι οι άνδρες μαίες δεν μπορούν, μέχρι μιας ημερομηνίας που θα καθοριστεί από τον υπουργό, να εκπαιδευτούν και να ασκήσουν το επάγγελμα παρά μόνο στον τόπο που ορίζει ο υφυπουργός (Εδιμβούργο και Λονδίνο). Υπό τις συνθήκες αυτές, η Επιτροπή δεν συμφωνεί με το Ηνωμένο Βασίλειο, το οποίο υποστηρίζει ότι το επάγγελμα της μαίας καλύπτεται από την εξαίρεση που προβλέπεται στο άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας, λόγω της φύσεως ή των συνθηκών ασκήσεών του. Επισημαίνει ότι το επάγγελμα του γυναικολόγου δεν προκάλεσε παρόμοια προβλήματα και συμπεραίνει ότι δεν είναι ορθή η επίκληση του άρθρου 9, παράγραφος 2.

Στο υπόμνημα ανταπαντήσεως, η *κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου* απαντά ότι η νομοθεσία της είναι από όλες τις απόψεις σύμφωνη με το πνεύμα και με τους στόχους της οδηγίας. Όσον αφορά ιδίως τις συλλογικές συμβάσεις, τους εσωτερικούς κανονισμούς των επιχειρήσεων και τους κανόνες που διέπουν τα ελεύθερα επαγγέλματα, εφιστά την προσοχή στο γεγονός ότι οι συλλογικές συμβάσεις δεν είναι συνήθως δεσμευτικές στο Ηνωμένο Βασίλειο (πρβλ. Ford Motor Company Ltd κατά Amalgamated Union of Engineering and Foundry Workers, 1969, 2 QB 303). Επιπλέον, αν μια συλλογική σύμβαση ήταν νομικώς δεσμευτική και αν μια από τις διατάξεις της ήταν αντίθετη προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, η διάταξη αυτή θα ήταν άκυρη δυνάμει του άρθρου 77 του εν λόγω νόμου. Δεδομένου, πάντως, ότι οι διατάξεις που αντλούνται από συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες δεν είναι νομικώς δεσμευτικές, παράγουν έννομα αποτελέσματα μόνο αφού περιληφθούν σε ατομικές συμβάσεις εργασίας, μια τέτοια διάταξη αντίθετη προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως θα ήταν άκυρη δυνάμει του άρθρου που προαναφέρθηκε, για το λόγο ότι θα περιλαμβανόταν σε μια σύμβαση εργασίας. Κατά το μέτρο που η ισχύουσα νομοθεσία επιτρέπει την ακύρωση κάθε διατάξεως, που εισάγει διακρίσεις, μιας συλλογικής συμβάσεως η οποία σε αντίθετη περίπτωση θα εφαρμοζόταν, η λήψη των μέτρων που προτείνει η Επιτροπή δεν εξυπηρετεί τίποτα, κατά την κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως. Παρομοίως, το άρθρο 77 του νόμου καθιστά άκυρη και χωρίς έννομο αποτέλεσμα κάθε διάταξη αντίθετη προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως που τίθεται σε ισχύ με σύμβαση ή περιέχεται στους εσωτερικούς κανονισμούς μιας επιχειρήσεως ή στους κανόνες που διέπουν ένα ελεύθερο επάγγελμα. Στην περίπτωση που μια διάκριση, όσον αφορά την απασχόληση, στηρίζεται σε διάταξη που εισάγει διάκριση, η διάκριση αυτή εμπίπτει στο άρθρο 6 του νόμου και, επιπλέον, η επιχείρηση που θα επιχειρούσε, παραδείγματος χάριν δάσει ενός εσωτερικού κανονισμού, να προσφέρει μια θέση σε πρόσωπα ενός μόνο φύλου, θα παρέβαινε το άρθρο 15 του νόμου. Όσον αφορά τα ανεξάρτητα επαγγέλματα, το άρθρο 13, παράγραφος 1, του νόμου ερμηνεύεται κατά τρόπο διασταλτικό (πρβλ. British Judo Association κατά Petty, 1981, ICR σ. 660).

Όσον αφορά τα ιδιωτικά νοικοκυριά και τις μικρές επιχειρήσεις, η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου ισχυρίζεται ότι από το άρθρο 9, παράγραφος 2, της οδηγίας προκύπτει ότι το ζήτημα κατά πόσο το φύλο ενός εργαζομένου συνιστά καθοριστικό παράγοντα για μια συγκεκριμένη επαγγελματική δραστηριότητα, λόγω της φύσεως ή των συνθηκών ασκήσεώς της, πρέπει να εξεταστεί υπό το φως της κοινωνικής εξελίξεως. Αφετέρου, παρατηρεί ότι, αν η άποψη της Επιτροπής, κατά την οποία το άρθρο 2, παράγραφος 2, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι μια παρέκκλιση δεν μπορεί να γίνει δεκτή παρά μόνο για λόγους αυθεντικότητας που καθιστούν αδύνατη την άσκηση της εργασίας από πρόσωπο του αντίθετου φύλου, ήταν ακριβής, ο μόνος λόγος που δικαιολογεί παρέκκλιση από την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως θα ήταν αντίθετος προς τη σαφή διατύπωση της εν λόγω διατάξεως, η οποία αποκλείει την εφαρμογή της αρχής αυτής για δύο χωριστούς και ανεξάρτητους λόγους: τη φύση της δραστηριότητας και τις συνθήκες ασκήσεώς της. Αντίθετα προς την άποψη της Επιτροπής, κατά την οποία το άρθρο 2, παράγραφος 2, ερμηνεύεται κατά τρόπο αυστηρό και ορίζει μόνο την εξαίρεση επαγγελματικών δραστηριοτήτων, η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου υποστηρίζει ότι το φύλο του εργαζομένου συνιστά για ορισμένες επαγγελματικές δραστηριότητες καθοριστικό παράγοντα λόγω των συνθηκών ασκήσεώς τους. Δεδομένου ότι το είδος της εν λόγω απασχολήσεως συνεπάγεται συχνά τη δημιουργία στενών προσωπικών σχέσεων μεταξύ του

εργοδότη και του εργαζομένου, λόγω του ότι ο τελευταίος ζει συχνά με την οικογένεια του εργοδότη είτε πρόκειται παραδείγματος χάριν για συνοδό ή για οικιακή βοηθό, το Ηνωμένο Βασίλειο φρονεί ότι ο εργοδότης έχει στην περίπτωση αυτή το δικαίωμα να θεωρήσει το φύλο του εργαζομένου ή του προσώπου που προτίθεται να απασχολήσει ως καθοριστικό παράγοντα. Η έννοια, εξάλλου, των «απασχολήσεων οικιακού χαρακτήρα» δεν είναι ατελής, αντίθετα δε παρέχει στα δικαστήρια που καλούνται να κρίνουν τις εργατικές υποθέσεις σαφή ένδειξη ως προς το περιεχόμενό της. Έτσι, ο μάγειρας μιας οικογένειας, ο κηπουρός ή ο οδηγός εμπίπτουν συνήθως στην εξαίρεση αυτή. Αν, παραδείγματος χάριν, ο οδηγός δεν απασχολείται πράγματι στο σπίτι του εργοδότη του αλλά στην επιχείρησή του, η εξαίρεση δεν εφαρμόζεται (πρβλ. Heron Corp. Ltd κατά Commis, 1980, ICR σ. 713).

Ως προς τα πρόσωπα που δεν απασχολούν περισσότερους από πέντε υπαλλήλους (εξαιρούνται τα πρόσωπα που απασχολούνται σε ιδιωτικό νοικοκυριό), η εξαίρεση αυτή εφαρμόζεται με προσοχή, έτσι ώστε να μην περιλάβει περιπτώσεις, κατά τις οποίες οι συνεργαζόμενοι διαχειρίζονται ορισμένο αριθμό μικρών επιχειρήσεων, από τις οποίες η καθεμιά απασχολεί κατά ανώτατο όριο πέντε πρόσωπα, αλλά οι οποίες στο σύνολό τους, απασχολούν περισσότερα. Η εξαίρεση αυτή δικαιολογείται και εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 2, παράγραφος 2, της οδηγίας, λόγω των στενών προσωπικών σχέσεων που υπάρχουν συχνά στις μικρές επιχειρήσεις. Μπορεί να αναφερθεί παραδείγματος χάρη η περίπτωση των διαχειριστριών και ιδιοκτητριών μικρών καταστημάτων, οι οποίες, έχοντας μερικές φορές φθάσει σε μια ορισμένη ηλικία, επιθυμούν να απασχολήσουν ως υπαλλήλους πρόσωπα του ίδιου φύλου.

Όσον αφορά τις μαίες, το Ηνωμένο Βασίλειο σημειώνει ότι οι διακρίνουσες διατάξεις που παραμένουν εν ισχύει, εξακολουθούν να είναι αναγκαίες και δικαιολογημένες βάσει του άρθρου 2, παράγραφος 2, της οδηγίας λόγω της φύσεως του επαγγέλματος της μαίας και των συνθηκών υπό τις οποίες εξασκείται. Οι διατάξεις αυτές, πάντως, εξετάζονταν και εξακολουθούν να εξετάζονται περιοδικά υπό το φως της κοινωνικής εξελίξεως. Το επιχείρημα της Επιτροπής, κατά το οποίο το επάγγελμα του γυναικολόγου δεν προκάλεσε προβλήματα στον τομέα αυτό, δείχνει ότι δεν έχει γίνει κατανοητός ο ρόλος αντίστοιχα του γυναικολόγου και της μαίας. Η εργασία τους είναι διαφορετική και οι συνθήκες υπό τις οποίες ασκείται η πρώτη δεν είναι όμοιες με εκείνες υπό τις οποίες ασκείται η δεύτερη. Ο γυναικολόγος σπανίως βρίσκεται μόνος με την ασθενή, δεδομένου ότι η επαφή μαζί της γίνεται πάντοτε σε ιατρείο, σε κλινική, σε αίθουσα νοσοκομείου κλπ., παρουσία άλλου προσώπου, συνήθως μιας μαίας ή μιας βοηθού του. Οι φροντίδες του γυναικολόγου είναι συνήθως διακεκομμένες και μικρής διάρκειας, ενώ η μαία παραμένει με την έγκυο επί αρκετά μεγάλα χρονικά διαστήματα, που επαναλαμβάνονται πιο συχνά. Οι φροντίδες που παρέχει η μαία στην έγκυο επί δέκα τουλάχιστον μέρες μετά τον τοκετό, παρέχονται συχνά στην κατοικία της ασθενούς. Έτσι, αν οι γυναίκες δεν μπορούν να επιλέξουν γυναίκα μαία, ενδέχεται να διατρέξουν κίνδυνο τόσο οι ίδιες όσο και το νεογέννητο, αρνούμενες τις φροντίδες ενός επαγγελματία. Η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, θεωρεί, συνεπώς, ότι είναι αναγκαίο να εισαχθεί προοδευτικά η έννοια του άνδρα μαίας η οποία δεν αποτελεί παράδοση στο Ηνωμένο Βασίλειο, λαμβάνοντας υπόψη τις ευαισθησίες και τις πεποιθήσεις των κατοίκων, που εντάσσονται σε διαφορετικό μορφωτικό και πολιτιστικό πλαίσιο. Μια έκθεση που αφορά δύο μελέτες περί των ανδρών μαιών, που πραγματοποιήθη-

καν στο Λονδίνο και στο κέντρο της Σκωτίας, επιτρέπει το συμπέρασμα ότι το επάγγελμα αυτό μπορούν πλέον να το εξασκούν και οι άνδρες, υπό την προϋπόθεση ότι θα προβλέπεται η εγγύηση ότι μια γυναίκα θα μπορεί, όσο είναι δυνατόν, να επιλέξει το φύλο της μαίας της. Ελπίζεται, συνεπώς, ότι θα περατωθεί σύντομα η μεταβατική περίοδος που προβλέπεται στο νόμο και ότι θα μπορούν οι άνδρες να εκπαιδεύονται και να εξασκούν το επάγγελμα της μαίας κατά τον ίδιο τρόπο και υπό τις ίδιες συνθήκες με τις γυναίκες, υπό την επιφύλαξη, πάντως, των μέτρων προφυλάξεως που αναφέρθηκαν προηγουμένως.

Στο υπόμνημα απαντήσεως, η *Επιτροπή* υποστηρίζει, ιδίως, ότι ο ισχυρισμός ότι στην πρακτική δεν συνηθίζεται στο Ηνωμένο Βασίλειο να αναγνωρίζεται δεσμευτικότητα στις συλλογικές συμβάσεις, δεν ικανοποιεί την υποχρέωση που καθορίζεται τρεις φορές στην οδηγία. Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί, κατά την Επιτροπή, ότι οι υποχρεώσεις που περιέχονται στην οδηγία αφορούν ρητώς τις ατομικές συμβάσεις εργασίας και τις συλλογικές συμβάσεις και όχι μόνο τις ατομικές συμβάσεις όπως στο Ηνωμένο Βασίλειο.

Όσον αφορά τους εσωτερικούς κανονισμούς των επιχειρήσεων, η Επιτροπή προβάλλει την περίπτωση ενός υποψηφίου για μια θέση, ο οποίος προσκρούει σε έναν κανονισμό που εισάγει διακρίσεις και ισχύει στο επάγγελμα αυτό. Ο ενδιαφερόμενος δεν διαθέτει κανένα μέσο παροχής εννόμου προστασίας δυνάμει του εθνικού νόμου, κατά το κοινοτικό όμως δίκαιο, ο κανονισμός αυτός είναι άκυρος, μπορεί να κηρυχθεί άκυρος ή μπορεί να τροποποιηθεί. Την υποχρέωση αυτή δεν ικανοποιούν ούτε τα άρθρα 6 και 13 ούτε το άρθρο 15, επί των οποίων στηρίζεται το Ηνωμένο Βασίλειο.

Η Επιτροπή θεωρεί ότι μια διαφορετική μεταχείριση, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, της οδηγίας, είναι δυνατή μόνο όταν το φύλο του εργαζομένου συνιστά καθοριστικό παράγοντα. Το ερώτημα κατά πόσο αυτό απορρέει από τη φύση των εν λόγω δραστηριοτήτων ή των συνθηκών ασκήσεώς τους, είναι δευτερεύον. Εμμένει επίσης στην άποψή της ότι εναπόκειται στο κράτος μέλος, αν ασκηθεί κατ' αυτού προσφυγή, να αποδείξει ότι η συγκεκριμένη δραστηριότητα — οι εξαιρέσεις του Ηνωμένου Βασιλείου δεν αναφέρονται σε δραστηριότητες — μπορεί να επιτραπεί γιατί συνιστά εξαίρεση σύμφωνα με το άρθρο 2, παράγραφος 2, αφού ληφθούν υπόψη και οι απαιτήσεις που καθορίζονται στο άρθρο 9, παράγραφος 2. Εν πάση περιπτώσει, οι δραστηριότητες που εμπίπτουν στο άρθρο 2, παράγραφος 2, δεν είναι πολλές και εναπόκειται στα κράτη μέλη να δικαιολογήσουν κάθε ειδική εξαίρεση που έχουν την πρόθεση να διατηρήσουν.

Όσον αφορά τις οικιακές απασχολήσεις, η Επιτροπή σημειώνει ότι το Ηνωμένο Βασίλειο χρησιμοποιεί μερικές φορές τις λέξεις «συνοδός» ή «καμαριέρα» ή περιλαμβάνει στην εξαίρεση τις μαγείρισσες, τους κηπουρούς ή τους οδηγούς. Αφετέρου, το γεγονός ότι η έννοια «οικιακός χαρακτήρας» εξετάσθηκε από τα δικαστήρια δείχνει ότι δεν είναι απόλυτα σαφής.

Όσον αφορά την απασχόληση πέντε προσώπων ή λιγότερων, τι συμβαίνει σ' άλλες μικρές επιχειρήσεις, όπου δεν υπάρχουν αυτές οι στενές προσωπικές σχέσεις; Η Επιτροπή θεωρεί ότι το γεγονός ότι «η ιδιοκτήτρια» ή «η διαχειρίστρια» ενός καταστήματος «έστω και μικρού» μπορεί να προβεί σε διάκριση, ανάγεται μάλλον στην Αγγλία του Dickens παρά στην Κοινότητα της δεκαετίας του 1980.

Όσον αφορά τις μαίες, η Επιτροπή παρατηρεί ότι εξακολουθεί να μη βλέπει πώς μπορεί να αποκλειστεί η απαγόρευση της ασκήσεως του επαγγέλματος αυτού από τους άνδρες. Για το λόγο, κυρίως, ότι η νομοθεσία του Ηνωμένου Βασιλείου επιτρέπει στους άνδρες να ασκούν το επάγγελμα αυτό, είναι αδύνατο, δυνάμει της οδηγίας, να υπόκειται μεταγενέστερα η άσκησή του σε ενδεχόμενες διακρίνουσες διατάξεις. Κατ' άλλο τρόπο, μία από τις εξής δύο περιπτώσεις μπορεί να υπάρχει: ή το επάγγελμα αυτό εμπίπτει ab initio στην εξαίρεση του άρθρου 2, παράγραφος 2, περίπτωση που το Ηνωμένο Βασίλειο δέχεται ότι δεν συντρέχει, ή δεν εμπίπτει στην εν λόγω εξαίρεση. Από πρακτική άποψή, η Επιτροπή δεν θεωρεί ότι υπάρχει εν προκειμένω καμία θεμελιώδης διαφορά μεταξύ των γυναικολόγων και των μαιών, γιατί και οι πρώτοι θα βρεθούν αναπόφευκτα μόνοι με την ασθενή τους. Η Επιτροπή δεν βλέπει που έγγειται το πρακτικό πρόβλημα, δεδομένου ότι οι άνδρες μαίες αποτελούν αναμφίβολα μάλλον την εξαίρεση παρά τον κανόνα. Επομένως, η Επιτροπή θεωρεί ότι η επίδικη εξαίρεση πρέπει να εξαφανιστεί από τους εθνικούς κώδικες, πράγμα που έχει ήδη γίνει εξάλλου σε πολλά κράτη μέλη.

Στο υπόμνημα ανταπαντήσεως, το *Ηνωμένο Βασίλειο* επαναλαμβάνει ότι η οδηγία δεν απαιτεί τη θέσπιση διατάξεως που να ακυρώνει ή να επιτρέπει την ακύρωση ή την τροποποίηση των κειμένων, που στερούνται ήδη εννόμων αποτελεσμάτων, όπως οι συλλογικές συμβάσεις στο αγγλικό δίκαιο. Επίσης, δεν είναι ορθός ο ισχυρισμός ότι ένας υποψήφιος για μια θέση, ο οποίος προσκρούει σε κανονισμό που εισάγει διακρίσεις και ισχύει στο επάγγελμά του, δεν διαθέτει κανένα μέσο παροχής εννόμου προστασίας. Κατά το μέτρο που ο εργοδότης ή ο δυνητικός εργοδότης εφαρμόζει παρόμοιο κανόνα, ο ενδιαφερόμενος έχει δυνατότητα προσφυγής (άρθρο 6 του νόμου). Αν ο κανόνας επηρεάζει την επιλογή του υποψηφίου για τη θέση, ο ενδιαφερόμενος μπορεί να στραφεί κατά του επαγγελματικού συλλόγου (άρθρο 13).

Η ανάγνωση της εκθέσεως της Επιτροπής στο Συμβούλιο της 11ης Φεβρουαρίου 1981, δείχνει ότι η Επιτροπή δεν αναλύει με ορθό τρόπο τη δομή του άρθρου 2, παράγραφος 2, εφόσον καταργεί το ήμισυ της διατάξεως αυτής, δηλαδή το τμήμα που αφορά το πλαίσιο εντός του οποίου ασκείται η επαγγελματική δραστηριότητα. Κανένα στοιχείο δεν υπάρχει στην οδηγία που να ενισχύει την άποψη, κατά την οποία τα κράτη μέλη πρέπει να προσδιορίζουν τις συγκεκριμένες δραστηριότητες που εμπίπτουν στο άρθρο 2, παράγραφος 2. Έτσι, παραδείγματος χάριν, μπορούν κάλλιστα τα κράτη μέλη να εφαρμόζουν την οδηγία θεσπίζοντας νόμους, οι οποίοι απαγορεύουν τις διακρίσεις σύμφωνα με το άρθρο 2, παράγραφοι 1 και 2, και αναθέτοντας στα εθνικά δικαστήρια τον καθορισμό, κατά περίπτωση, των επαγγελματικών δραστηριοτήτων που εξαιρούνται από τη γενική απαγόρευση. Τη μέθοδο αυτή φαίνεται ότι ακολούθησαν οι Κάτω Χώρες, το ζήτημα δε αντιμετωπίσθηκε κατά τρόπο γενικώς παρόμοιο και στη γαλλική και γερμανική νομοθεσία. Τα κράτη μέλη μπορούν επίσης να εξαιρούν τις επαγγελματικές δραστηριότητες, δυνάμει του άρθρου 2, παράγραφος 2 (μεταξύ άλλων), αναφερόμενα στη φύση ή στις συνθήκες ασκήσεώς τους, όπως έπραξε το Ηνωμένο Βασίλειο.

Το Ηνωμένο Βασίλειο δεν δέχεται ότι η νομοθεσία του δεν είναι σαφής όσον αφορά τα νοικοκυριά και τις μικρές επιχειρήσεις, ο ισχυρισμός δε της Επιτροπής, κατά τον οποίο το κείμενο ενός νόμου δεν είναι σαφές, όταν πρέπει να εξεταστεί από τα δικαστήρια, είναι παράλογος και έχει ως

αποτέλεσμα ότι οι έννοιες του άρθρου 2, παράγραφος 2, δεν είναι επίσης σαφείς, εφόσον έχουν υποβληθεί στον έλεγχο του Δικαστηρίου.

Όσον αφορά τις μαίες, το επιχείρημα της Επιτροπής οδηγεί στο αποτέλεσμα ότι αν απαγορεύεται κάθε διάκριση από τη νομοθεσία ενός κράτους μέλους κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, δηλαδή αν δεν θεωρείται αρκετό το άρθρο 2, παράγραφος 2, ως προς την πρόσβαση, τότε κάθε διάκριση που μπορεί να ασκηθεί μεταγενέστερα στο επάγγελμα αυτό πρέπει να μην εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της διατάξεως αυτής. Αν αυτό ήταν ορθό, τα κράτη μέλη θα ενθαρρύνονταν να διατηρούν τις διακρίσεις για τις επαγγελματικές δραστηριότητες, τη θαθμιαία εξαφάνιση των οποίων επέτρεψαν οι κοινωνικές εξελίξεις, με το φόθο ότι κάθε χαλάρωση σημαίνει ότι δεν επιτρέπεται πλέον καμία διάκριση, έστω και αν είναι αναγκαία και δικαιολογημένη. Κατά αυτόν τον τρόπο, ένα κράτος μέλος μπορεί να επιτρέψει την πρόσβαση των γυναικών σε ένα επάγγελμα, επιβάλλοντας ταυτόχρονα ορισμένες απαγορεύσεις που πλήττουν συγκεκριμένες δραστηριότητες του επαγγέλματος αυτού. Ομοίως, ενώ είναι δυνατό να ενδείκνυται σε ορισμένες περιπτώσεις η απαγόρευση κάθε διακρίσεως στηριζόμενης στο φύλο όσον αφορά την πρόσβαση σε ορισμένα επαγγέλματα, ενδέχεται να είναι θεμιτή μια διάκριση, θάσει των λόγων που αναφέρονται στο άρθρο 2, παράγραφος 2, όσον αφορά την πρόσβαση σε ορισμένες θαθμίδες της ιεραρχίας. Το Ηνωμένο Βασίλειο υποστηρίζει ότι η ορθή ερμηνεία είναι η ακόλουθη: όταν λόγω της φύσεως ή των συνθηκών ασκήσεώς της, το φύλο του εργαζομένου συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας για μια επαγγελματική δραστηριότητα, τα κράτη μέλη έχουν την εξουσία να εξαιρούν την εν λόγω επαγγελματική δραστηριότητα από το πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως. Το ζήτημα πάντως αν το φύλο αποτελεί παράγοντα αποφασιστικής σημασίας, εξαρτάται από όλες τις συνθήκες, καθώς και τις πρόσφορες κοινωνικές εξελίξεις. Στην περίπτωση που μια διάκριση είναι αναγκαία «στην πρακτική» υπό τις τωρινές κοινωνικές συνθήκες, τότε, εφόσον η ανάγκη να επιτραπεί η διάκριση προκύπτει από τη φύση της επαγγελματικής δραστηριότητας ή τις συνθήκες ασκήσεώς της, αυτή η επαγγελματική δραστηριότητα εμπίπτει στο άρθρο 2, παράγραφος 2.

Το Ηνωμένο Βασίλειο θεωρεί ότι η Επιτροπή δεν αντελήφθη τη διαφορά μεταξύ της μαίας και του γυναικολόγου. Οι επείγουσες ανάγκες της στιγμής του τοκετού είναι τέτοιες, ώστε οι γυναίκες και οι σύζυγοί τους επηρεάζονται λιγότερο από το γεγονός ότι διενεργούνται από έναν άνδρα διαδικασίες που προϋποθέτουν ιδιαίτερη οικειότητα. Διαφορά, πάντως, στους ρόλους ή στις επαγγελματικές δραστηριότητες υπάρχει κατά το χρονικό διάστημα που προηγείται και έπεται του τοκετού και στις διαδικασίες που προϋποθέτουν ιδιαίτερη οικειότητα και διενεργούνται συχνά στην κατοικία της ασθενούς, τις οποίες αναλαμβάνει αποκλειστικά η μαία. Είναι σκόπιμο, εξάλλου, να σημειωθεί ότι, παρά το γεγονός ότι υπάρχουν πολλοί άνδρες γυναικολόγοι, πολλές γυναίκες προτιμούν γυναίκα γιατρό, σε περίπτωση δε που δεν είναι διαθέσιμη μια γυναίκα γιατρός, αρνούνται τις ιατρικές φροντίδες και επαφίενται στις φροντίδες μιας μαίας.

IV — Ερωτήματα στους διαδίκους

Το Δικαστήριο έθεσε στη θρετανική κυθέρνηση τα ακόλουθα ερωτήματα, στα οποία έλαβε τις εξής απαντήσεις:

Ερώτημα 1

«Μπορεί οι αποφάσεις ή οι ανακοινώσεις της Επιτροπής που συστάθηκε κατ' εφαρ-

μογή της Equal Pay Act να αφορούν τον τομέα που αναφέρεται στην οδηγία 76/217, ο οποίος είναι διαφορετικός;»

Απάντηση

«1. Το Ηνωμένο Βασίλειο δεν θεωρεί ότι το άρθρο 3 του Equal Pay Act έχει ως κύριο προορισμό την εκτέλεση των υποχρεώσεων που υπέχει το Ηνωμένο Βασίλειο από την οδηγία 76/207.

2. Το άρθρο 3 θεσπίστηκε κυρίως για να είναι δυνατή η ρύθμιση των διακρίσεων όσον αφορά τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, που προκύπτουν από την εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων ή των μισθολογικών κλιμάκων που καθορίζουν οι εργοδότες, τα οποία δεν διέπονται από άλλες διατάξεις του Equal Pay Act, με την υπαγωγή τους στους διακρίνοντες όρους και συνθήκες που περιέχονται στη συλλογική σύμβαση ή στις εν λόγω μισθολογικές κλίμακες. Τό άρθρο 3 έπρεπε να θεσπιστεί γιατί οι άλλες διατάξεις του νόμου αυτού, ο οποίος εκδόθηκε πέντε έτη πριν από το Sex Discrimination Act και την οδηγία 76/207, δεν αφορούσαν, τις περιπτώσεις που ο εργοδότης δεν απασχολούσε υπαλλήλους του άλλου φύλου, σε σχέση με τους οποίους θα μπορούσε να συγκρίνει απευθείας τους όρους ή τις συνθήκες εργασίας που επέβαλε.

3. Ο Sex Discrimination Act περιέχει διαφορετική ρύθμιση. Μια πραγματική σύγκριση με τη μεταχείριση των προσώπων του άλλου φύλου δεν είναι αναγκαία, λόγω του ότι ο νόμος επιτρέπει τη σύγκριση με την υποθετική μεταχείριση ενός προσώπου του άλλου φύλου. Το άρθρο 3, πάντως, παρέχει στην κεντρική επιτροπή διαιτησίας (Central Arbitration Committee) την εξουσία να επιφέρει τις τροποποιήσεις που πρέπει να γίνουν, ως προς τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, όταν συλλογική σύμβαση (ή μισθολογική κλίμακα που καθορίζει η εργοδοσία) περιέχει διατάξεις που εφαρμόζονται κατά τρόπο ειδικό μόνο στους εργαζόμενους άντρες ή μόνο στις εργαζόμενες γυναίκες, προκειμένου:

α) να επεκτείνει συγχρόνως στους εργαζόμενους άντρες και στις εργαζόμενες γυναίκες τις διατάξεις που εφαρμόζονται κατά τρόπο ειδικό μόνο στους εργαζόμενους άνδρες ή μόνο στις εργαζόμενες γυναίκες και

6) να εξαλειφθεί κάθε ασάφεια που θα προέκυπτε στις διατάξεις της συμβάσεως (ή της μισθολογικής κλίμακας), κατά τέτοιο τρόπο, ώστε οι όροι και οι συνθήκες που καθορίζονται για τους άντρες ή τις γυναίκες να μην είναι λιγότερο ευνοϊκοί σε οποιοδήποτε σημείο απ' ό,τι θα ήταν χωρίς τις τροποποιήσεις, υπό την επιφύλαξη ότι οι τροποποιήσεις δεν έχουν ως αποτέλεσμα την εφαρμογή των διατάξεων της συλλογικής συμβάσεως (ή της μισθολογικής κλίμακας) σε υπαλλήλους, οι οποίοι δεν καλύπτονταν προηγουμένως από τη σύμβαση.

Τη συλλογική σύμβαση (ή τη μισθολογική κλίμακα) μπορεί να υποβάλει στην κεντρική επιτροπή διαιτησίας (Central Arbitration Committee) ένα από τα συμβαλλόμενα στη σύμβαση μέρη (ή ο εργοδότης όταν πρόκειται για μισθολογική κλίμακα καθοριζόμενη από την εργοδοσία) ή ο υφυπουργός (Secretary of State). Γι' αυτό το άρθρο 3 παρέχει ένα μέσο με το οποίο εφαρμόζεται στο Ηνωμένο Βασίλειο η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως αντρών και γυναικών, όσον αφορά τους όρους εργασίας.»

Ερωτήματα 2 και 3

«Σε ποιο στάδιο βρίσκεται τώρα η εξέταση από τις κυβερνητικές αρχές της εκθέσεως σχετικά με τις μελέτες που αφορούν τους άνδρες μαίες και, ενδεχομένως, προς ποία συμπεράσματα προσανατολίζεται;»

«Προτίθεται η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, όπως το επιθυμεί (παράγραφος 71 του υπομνήματος αντικρούσεως), να θέσει σύντομα τέρμα στη μεταβατική περίοδο που προβλέπεται στο Sex Discrimination Act; »

Απάντηση

«Μετά από εκτεταμένες διαβουλεύσεις με τις υγειονομικές αρχές, τους επαγγελματικούς συλλόγους και άλλους οργανισμούς σχετικά με την έκθεση που στηρίζεται στις δύο μελέτες που αφορούν τους άνδρες μαίες, η βρετανική κυβέρνηση κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι τωρινοί περιορισμοί στην επαγγελματική εκπαίδευση και στην απασχόληση των αντρών ως μαιών πρέπει τώρα να αρθούν.

Ήδη βρίσκονται στο στάδιο της προετοιμασίας τα διατάγματα που θα θέσουν σε ισχύ την απόφαση αυτή, βάσει του άρθρου 80, 1, στοιχείο α) και της παραγράφου 3, του παραρτήματος 4, του Sex Discrimination Act του 1975. Προβλέπεται ότι οι τροποποιήσεις που θα επιφέρουν τα διατάγματα, θα αρχίσουν να ισχύουν στο τέλος του Αυγούστου του 1983.

Στην παράγραφο 68 του υπομνήματος αντικρούσεως αναφέρεται η πολύ πιθανή περίπτωση, κατά την οποία οι γυναίκες, ιδίως γυναίκες ορισμένων εθνικών μειονοτήτων που ζουν στο Ηνωμένο Βασίλειο, μπορεί να διατρέξουν έναν κίνδυνο, τόσο οι ίδιες όσο και το νεογέννητο, αρνούμενες τις φροντίδες ενός επαγγελματία, αν δεν είναι σε θέση να επιλέξουν μια μαία. Γι' αυτό, ζητείται από τις υγειονομικές αρχές να μεριμνούν, ώστε οι γυναίκες να έχουν πάντοτε τη δυνατότητα, εφόσον το επιθυμούν, να προσφύγουν στις υπηρεσίες μιας μαίας και να μεριμνούν ώστε, σε περίπτωση που τίθεται στη διάθεσή τους μια μαία ανδρικού φύλου, να εξασφαλίζεται η κατάλληλη επίβλεψη.»

IV — Προφορική διαδικασία

Οι διάδικοι αγόρευσαν στη συνεδρίαση της 22ας Μαρτίου 1982.

Ο γενικός εισαγγελέας ανέπτυξε τις προτάσεις του στη συνεδρίαση της 7ης Ιουνίου 1983.

Σκεπτικό

1 Με δικόγραφο που κατέθεσε στη γραμματεία του Δικαστηρίου στις 3 Ιουνίου 1982, η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων άσκησε, δυνάμει του άρθρου 169 της συνθήκης ΕΟΚ, προσφυγή με την οποία ζητεί να αναγνωριστεί ότι το Ηνωμένο Βασίλειο, παραλείποντας να θεσπίσει εντός της προθεσμίας που είχε ταχθεί τις αναγκαίες διατάξεις για να συμμορφωθεί προς την οδηγία 76/207 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), παρέβη τις υποχρεώσεις που υπέχει από τη συνθήκη.

2 Η Επιτροπή προσάπτει στο Ηνωμένο Βασίλειο ότι δεν συμμορφώθηκε παρά μόνον εν μέρει προς την οδηγία, διότι παρέλειψε να τροποποιήσει και να

συμπληρώσει το Sex Discrimination Act του 1975 (στο εξής ο νόμος του 1975) ο οποίος, ενώ κατήργησε ορισμένες διακρίσεις όσον αφορά την εργασία, διατηρεί άλλες, οι οποίες, σύμφωνα με την οδηγία, έπρεπε να καταργηθούν το αργότερο στις 12 Αυγούστου 1978.

3 Οι αιτιάσεις της Επιτροπής αφορούν τα ακόλουθα σημεία.

α) Ούτε ο νόμος του 1975 ούτε καμία άλλη διάταξη της ισχύουσας στο Ηνωμένο Βασίλειο νομοθεσίας ορίζει ότι οι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως διατάξεις που περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις ή στους εσωτερικούς κανονισμούς των επιχειρήσεων, καθώς και στα καταστατικά των ανεξαρτήτων επαγγελμάτων, είναι άκυρες, μπορούν να κηρυχθούν άκυρες ή μπορούν να τροποποιηθούν.

6) Αντίθετα προς ό,τι ορίζει η οδηγία, ο εν λόγω νόμος με το άρθρο 6 (3) αποκλείει από την απαγόρευση των διακρίσεων τις περιπτώσεις απασχολήσεως σε ιδιωτικό νοικοκυριό (private household) και τις περιπτώσεις που ο εργοδότης δεν απασχολεί περισσότερα από πέντε πρόσωπα (στα οποία δεν περιλαμβάνονται τα πρόσωπα που απασχολούνται σε ιδιωτικό νοικοκυριό).

γ) Τέλος, βάσει του άρθρου 20, του νόμου του 1975 εξαιρούνται της απαγορεύσεως των διακρίσεων που στηρίζονται στο φύλο η απασχόληση, η εκπαίδευση και η προώθηση του επαγγέλματος της μαίας.

Ως προς την πρώτη αιτίαση

4 Η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου θεωρεί ότι η αιτίαση αυτή δεν είναι βάσιμη. Δυνάμει του άρθρου 18 του Trade Union and Labour Relations Act του 1974, οι συλλογικές συμβάσεις που έχουν συναφθεί πριν από την 1η Δεκεμβρίου 1971 ή μετά την έναρξη ισχύος του νόμου αυτού θεωρούνται ότι δεν εδημιούργησαν μεταξύ των μερών σύμβαση νομικώς δεσμευτική, εκτός αν έχουν καταρτιστεί εγγράφως και αν περιέχουν ρήτρα, με την οποία τα μέρη εκδηλώνουν τη βούλησή τους οι συμβάσεις αυτές να αποτελούν νομικώς δεσμευτικές συμβάσεις. Πράγματι, οι συλλογικές συμβάσεις δεν είναι κανονικά νομικώς δεσμευτικές. Η κυβέρνηση δεν γνωρίζει καμία συλλογική σύμβαση που να ισχύει τώρα στο Ηνωμένο Βασίλειο και να είναι νομικώς δεσμευτική.

5 Ακόμη και αν υποτεθεί ότι υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις που περιέχουν διατάξεις αντίθετες προς την ίση μεταχείριση, οι διατάξεις αυτές, στο βαθμό που δεν μπορούν να τροποποιηθούν δυνάμει του άρθρου 3 του Equal Pay Act του 1970, είναι άκυρες δυνάμει του άρθρου 77 του νόμου του 1975.

6 Βάσει της ίδιας διατάξεως είναι άκυρα τα αποτελέσματα κάθε διατάξεως εσωτερικού κανονισμού επιχειρήσεως ή καταστατικού ανεξαρτήτου επαγγέλματος που είναι αντίθετη προς την απαγόρευση των διακρίσεων. Αυτή είναι η περίπτωση μιας συμβάσεως μεταξύ των μελών ενός επαγγέλματος ή μεταξύ αυτών και της επιχειρήσεως ή κάθε επαγγελματικού οργανισμού που έχει νομική προσωπικότητα. Στην περίπτωση που μια διάκριση, όσον αφορά την απασχόληση, οφείλεται στο γεγονός ότι έχει περιληφθεί στον εσωτερικό κανονισμό επιχειρήσεως ή επαγγελματικού οργανισμού μια διάταξη που δημιουργεί διακρίσεις, η διάκριση αυτή εμπίπτει στο άρθρο 6 του νόμου του 1975. Επιπλέον, έστω και αν υποτεθεί ότι μια επιχείρηση που έχει ως αντικείμενο την εύρεση εργασίας σε εργαζομένους δεν προσφέρει θέσεις εργασίας, δυνάμει του εσωτερικού της κανονισμού, παρά μόνο σε πρόσωπα ενός φύλου, αποκλείοντας το άλλο, η διάκριση αυτή απαγορεύεται από το άρθρο 15 του νόμου του 1975.

7 Τέλος, σε περίπτωση που μια διάταξη αντίθετη προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως αφορά την άδεια ασκήσεως επαγγέλματος ή τα απαιτούμενα προς τούτο προσόντα, η διάταξη αυτή εμπίπτει στο άρθρο 13, παράγραφος 1, του νόμου του 1975, το οποίο απαγορεύει, κατ' ουσίαν, στις αρχές και οργανισμούς, που είναι εξουσιοδοτημένοι να χορηγούν τις άδειες αυτές ή να καθορίζουν τα προσόντα, «να ενεργούν κατά τρόπο που συνεπάγεται διάκριση σε βάρος των γυναικών».

8 Τα επιχειρήματα αυτά δεν αρκούν προς αντίκρουση των αιτιάσεων της Επιτροπής. Ναι μεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι η νομοθεσία του Ηνωμένου Βασιλείου ανταποκρίνεται στις υποχρέωσεις που επιβάλλει η οδηγία όσον αφορά τις ενδεχόμενες συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες έχουν δεσμευτικά έννομα αποτελέσματα, στο βαθμό που αυτές εμπίπτουν στο άρθρο 37 του νόμου του 1975, θα πρέπει όμως αντίθετα να σημειωθεί ότι η νομοθεσία του Ηνωμένου Βασιλείου δεν περιέχει καμία αντίστοιχη διάταξη, ούτε όσον αφορά τις μη δεσμευτικές συμβάσεις, τις μόνες που υφίστανται όπως υποστηρίζει η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, ούτε όσον αφορά τους εσωτερικούς κανονισμούς των επιχειρήσεων και τα καταστατικά των ανεξαρτήτων επαγγελμάτων.

9 Δεν μπορεί να γίνει δεκτό το επιχείρημα του Ηνωμένου Βασιλείου ότι οι συλλογικές συμβάσεις δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας λόγω του ότι

δεν έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα, έστω και αν ληφθεί υπόψη η παρατήρηση του Ηνωμένου Βασιλείου ότι οι ατομικές συμβάσεις εργασίας που συνάπτονται στο πλαίσιο συλλογικής συμβάσεως υπόκεινται στην ακυρότητα που προβλέπει το άρθρο 77 του νόμου του 1975.

10 Συγκεκριμένα, στο άρθρο 4, στοιχείο 6, η οδηγία 76/207 ορίζει ότι η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως στους τομείς που αναφέρεται, συνεπάγεται ότι τα κράτη μέλη θα λάβουν τα αναγκαία μέτρα ώστε:

...

«6) να ακυρωθούν, να δύνανται να κηρυχθούν άκυρες ή να δύνανται να τροποποιηθούν οι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως διατάξεις που περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις ή στις ατομικές συμβάσεις εργασίας, στους εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων, καθώς και στα καταστατικά των ελευθέρων επαγγελμάτων.»

11 Επομένως, η οδηγία αφορά όλες τις συλλογικές συμβάσεις χωρίς να διακρίνει μεταξύ της φύσεως των εννόμων αποτελεσμάτων που παράγουν ή δεν παράγουν. Ο λόγος της γενικεύσεως αυτής έγκειται στο γεγονός ότι, ακόμη και όταν δεν έχουν μεταξύ των μερών που τις υπογράφουν ή για τις εργασιακές σχέσεις που ρυθμίζουν δεσμευτικά έννομα αποτελέσματα, οι συλλογικές συμβάσεις έχουν πάντως σημαντικές de facto συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις που αφορούν, ιδίως κατά το ότι καθορίζουν τα δικαιώματα των εργαζομένων και παρέχουν στις επιχειρήσεις, προς το συμφέρον της επαγγελματικής αρμονίας, υποδείξεις σχετικά με τους όρους τους οποίους πρέπει ή δεν πρέπει να πληρούν οι εργασιακές σχέσεις. Κατά συνέπεια, η ανάγκη να εξασφαλιστεί η πλήρης αποτελεσματικότητα της οδηγίας, απαιτεί την ύπαρξη της δυνατότητας να καθίστανται ανενεργές, να καταργούνται ή να τροποποιούνται, με τα κατάλληλα μέσα, οι ρήτρες των συμβάσεων αυτών που είναι ασυμβίβαστες με τις υποχρεώσεις που επιβάλλει η οδηγία στα κράτη μέλη.

Ως προς τη δεύτερη αιτίαση

12 Κατά την κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, οι εξαιρέσεις από την απαγόρευση των διακρίσεων που προβλέπεται στο άρθρο 6, παράγραφος 3, του νόμου του 1975 στην περίπτωση απασχολήσεως σε ιδιωτικό νοικοκυριό (private house-

hold) ή σε επιχειρήσεις, όπου τα απασχολούμενα πρόσωπα δεν υπερβαίνουν τα πέντε, δικαιολογούνται από την εξαίρεση που ορίζει η ίδια η οδηγία στο άρθρο 2, παράγραφος 2, σύμφωνα με το οποίο:

«Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την ευχέρεια που έχουν τα κράτη μέλη να αποκλείουν από το πεδίο εφαρμογής τις επαγγελματικές δραστηριότητες, και, ενδεχομένως, την εκπαίδευση που απαιτείται για την πρόσβαση σ' αυτές, εφόσον λόγω της φύσεως ή των συνθηκών ασκήσεώς τους, το φύλο συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας.»

13 Θα πρέπει να αναγνωριστεί ότι η επίμαχη διάταξη του νόμου του 1974, καθόσον αφορά την απασχόληση σε ιδιωτικό νοικοκυριό, αποβλέπει στο να συμβιβάσει την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως με την επίσης θεμελιώδη αρχή του σεβασμού της ιδιωτικής ζωής. Ο συμβιβασμός αυτός αποτελεί ένα από τα στοιχεία που πρέπει να ληφθούν υπόψη για να προσδιοριστεί το πεδίο εφαρμογής της εξαιρέσεως που προβλέπεται στο άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας.

14 Ναι μεν είναι αναμφισβήτητο ότι για ορισμένες απασχολήσεις σε ιδιωτικά νοικοκυριά η δικαιολογία αυτή μπορεί να έχει καθοριστικό ρόλο, αυτό όμως δεν συμβαίνει σε όλες τις εν λόγω απασχολήσεις.

15 Όσον αφορά τις μικρές επιχειρήσεις, όπου τα απασχολούμενα πρόσωπα δεν υπερβαίνουν τα πέντε, η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου δεν προέβαλε κανένα επιχείρημα για να αποδείξει ότι για κάθε επιχείρηση του μεγέθους αυτού, το φύλο του εργαζομένου αποτελεί παράγοντα αποφασιστικής σημασίας, λόγω της φύσεως των δραστηριοτήτων της ή των συνθηκών ασκήσεώς τους.

16 Επομένως, λόγω της γενικεύσεώς της, η εξαίρεση που προβλέπεται στο επίμαχο κείμενο του νόμου του 1975, βαίνει πέραν του στόχου, που μπορεί να επιδιώκεται νόμιμα στο πλαίσιο του άρθρου 2, παράγραφος 2, της οδηγίας.

Ως προς την τρίτη αιτίαση

17 Η τρίτη αιτίαση της Επιτροπής αφορά το γεγονός ότι ο νόμος του 1975 δεν εξασφαλίζει τη δυνατότητα ασκήσεως του επαγγέλματος της μαίας και της εκπαιδεύσεως που απαιτείται για το σκοπό αυτό, παρά μόνο εντός ορισμένων ορίων. Εξ αυτού προκύπτει διάκριση που στηρίζεται στο φύλο.

18 Η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου δέχεται τα πραγματικά περιστατικά. Από την παράγραφο 3, του παραρτήματος 4, του νόμου του 1975 προκύπτει ότι, μέχρις ημερομηνίας που θα καθοριστεί με υπουργική απόφαση, η δυνατότητα ασκήσεως από άνδρες της εν λόγω εργασίας και εκπαιδεύσεώς τους προς τούτο δεν παρέχεται παρά μόνο σε ορισμένα περιορισμένα μέρη. Η κατάσταση αυτή οφείλεται στο γεγονός ότι στο Ηνωμένο Βασίλειο το εν λόγω επάγγελμα δεν ασκείται παραδοσιακά από άνδρες. Σ' έναν τομέα, όπου επιβάλλεται ιδιαίτερα ο σεβασμός της ευαισθησίας της εγκύου, θεωρεί ότι προς το παρόν ο περιορισμός αυτός δεν αντίκειται στο άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας. Προσθέτει πάντως, ότι σκοπεύει να ενεργήσει σταδιακά και να παρακολουθεί την εξέλιξη της καταστάσεως, αναφερόμενη στις υποχρεώσεις που απορρέουν από το άρθρο 9, παράγραφος 2, της οδηγίας.

19 Η διάταξη αυτή ορίζει ότι τα κράτη μέλη προβαίνουν περιοδικά στην εξέταση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων που αναφέρονται στο άρθρο 2, παράγραφος 2, προκειμένου να κρίνουν, λαμβάνοντας υπόψη την κοινωνική εξέλιξη, αν δικαιολογείται η διατήρηση των επιτρεπομένων εξαιρέσεων. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το αποτέλεσμα της εξετάσεως αυτής.

20 Δεν μπορεί να αμφισβητηθεί το γεγονός ότι στον εν λόγω τομέα, όπως δέχεται και η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, τα κράτη μέλη έχουν την υποχρέωση να εφαρμόσουν την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως. Θα πρέπει πάντως να αναγνωριστεί ότι ιδιαίτερες προσωπικές ευαισθησίες μπορούν ακόμη να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στις σχέσεις μεταξύ της μαίας και της εγκύου που περιθάλπει. Υπό τις συνθήκες αυτές, διαπιστώνεται ότι, παραλείποντας να εφαρμόσει πλήρως την αρχή που καθορίζει η οδηγία, το Ηνωμένο Βασίλειο δεν υπερέβη τα όρια της ευχέρειας που αναγωρίζεται στα κράτη μέλη από το άρθρο 9, παράγραφος 2, και το άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας. Συνεπώς η αιτίαση αυτή της Επιτροπής δεν μπορεί να γίνει δεκτή.

21 Από το σύνολο των προηγουμένων σκέψεων προκύπτει ότι το Ηνωμένο Βασίλειο, παραλείποντας να λάβει, σύμφωνα με την οδηγία 76/207 της 9ης Φεβρουαρίου 1976, τα αναγκαία μέτρα για να είναι άκυρες, να μπορούν να κηρυχθούν άκυρες ή να μπορούν να τροποποιηθούν οι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρήσεως διατάξεις που περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις ή στους εσωτερικούς κανονισμούς των επιχειρήσεων, καθώς και στα καταστατικά

των ανεξερτήτων επαγγελμάτων, και εξαιρώντας από την εφαρμογή της αρχής κάθε απασχόληση για τις ανάγκες των ιδιωτικών νοικοκυριών και κάθε περίπτωση που τα απασχολούμενα πρόσωπα δεν υπερβαίνουν τα πέντε, παρέβη τις υποχρεώσεις που υπέχει από τη συνθήκη.

22 Η προσφυγή είναι απορριπτέα κατά τα λοιπά.

Επί των δικαστικών εξόδων

23 Κατά το άρθρο 69, παράγραφος 2, του κανονισμού διαδικασίας, ο ηττηθείς διάδικος καταδικάζεται στα έξοδα, εφόσον υπήρχε σχετικό αίτημα του νικήσαντος διαδίκου. Σύμφωνα, πάντως, με την παράγραφο 3 του ίδιου άρθρου, το Δικαστήριο μπορεί να συμψηφίσει τα έξοδα σε περίπτωση μερικής ήττας των διαδίκων.

24 Θα πρέπει να γίνει χρήση της ευχέρειας αυτής στην παρούσα υπόθεση, δεδομένου ότι η Επιτροπή ηττήθη ως προς έναν από τους ισχυρισμούς της.

Διά ταύτα

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ

κρίνει και αποφασίζει:

1) Το Ηνωμένο Βασίλειο, παραλείποντας να λάβει, σύμφωνα με την οδηγία 76/207 της 9ης Φεβρουαρίου 1976, τα αναγκαία μέτρα για να είναι άκυρες, να μπορούν να κηρυχθούν άκυρες ή να μπορούν να τροποποιηθούν οι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως διατάξεις που περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις ή στους εσωτερικούς κανονισμούς των επιχειρήσεων, καθώς και στα καταστατικά των ανεξαρτήτων επαγγελμάτων, και εξαιρώντας από την εφαρμογή της αρχής κάθε απασχόληση για τις ανάγκες των ιδιωτικών νοικοκυριών και κάθε περίπτωση που τα απασχολούμενα πρόσωπα δεν υπερβαίνουν τα πέντε, παρέβη τις υποχρεώσεις που υπέχει από τη συνθήκη.

2) Απορρίπτει την προσφυγή κατά τα λοιπά.

3) Κάθε διάδικος φέρει τα δικαστικά του έξοδα.

Mertens de Wilmars Koopmans Bahlmann Galmot

Mackenzie Stuart O' Keeffe Bosco Due Everling

Δημοσιεύτηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 8 Νοεμβρίου 1983.

Ο γραμματέας

P. Heim

Ο πρόεδρος

J. Mertens de Wilmars

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ SIMONE ROZÈS ΠΟΥ ΑΝΑΠΤΥΧΘΗΚΑΝ ΣΤΙΣ 7 ΙΟΥΝΙΟΥ 1983 [1]

Κύριε πρόεδρε,
Κύριοι δικαστές,

Στην υπόθεση 165/82, που αφορά τη διαδικασία που κινήθηκε κατά του Ηνωμένου Βασιλείου, η οδηγία 76/207 δεν εφαρμόζεται ορθώς, κατά την Επιτροπή, στις ακόλουθες τέσσερις περιπτώσεις:

1. Κατά παράβαση των υποχρεώσεων που επιβάλλονται από την οδηγία, η βρετανική νομοθεσία δεν θεωρεί άκυρες (κατά νόμο) ή δεν παρέχει τη δυνατότητα να κηρυχθούν άκυρες ή να τροποποιηθούν (από το δικαστή) οι διατάξεις που αντίκεινται στην αρχή της ίσης μεταχειρίσεως και περιέχονται, αφενός, σε συλλογικές συμβάσεις, και αφετέρου, στους εσωτερικούς κανονισμούς των επιχειρήσεων ή στα καταστατικά των ελευθερίων επαγγελμάτων.

2. και 3. Λόγω εσφαλμένης ερμηνείας της κατά παρέκκλιση διατάξεως του άρθρου 2, παράγραφος 2, της οδηγίας, με το άρθρο 6 (3) του «Sex Discrimination Act» (στο εξής: SDA) αποκλείονται του πεδίου εφαρμογής του εν λόγω νόμου οι απασχολήσεις οικιακού χαρακτήρα, καθώς και οι περιπτώσεις, κατά τις οποίες δεν απασχολούνται περισσότερα από πέντε πρόσωπα.

4. Παρέχοντας σε πολύ περιορισμένη κλίμακα τη δυνατότητα εκπαιδεύσεως και ασκήσεως του επαγγέλματος της μαίας στους άνδρες, το Ηνωμένο Βασίλειο ερμήνευσε επίσης κατά τρόπο πολύ περιοριστικό το άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας.

Θα εξετάσω εν συνεχεία καθέναν από τους ισχυρισμούς αυτούς.

1 — Μετάφραση από τα γαλλικά.