ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
L. A. GEELHOED
της 14ης Μαρτίου 2002 [1]

I — Εισαγωγή

1. Στο επίκεντρο της παρούσας υποθέσεως βρίσκεται το ζήτημα σχετικά με το αν μπορούν να συγκρίνουν τις αμοιβές τους με εκείνες ανδρών εργαζομένων στην υπηρεσία του προηγούμενου εργοδότη τους γυναίκες μισθωτοί οι οποίες, κατόπιν σχετικού μειοδοτικού διαγωνισμού, μεταφέρθηκαν από την υπηρεσία για την οποία εργάζονταν και η οποία διοργάνωσε τον διαγωνισμό αυτό στην εταιρία που κηρύχθηκε μειοδότρια, στο πλαίσιο αγωγής κατά του ήδη εργοδότη τους στηριζόμενη στην αρχή της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών.

II — Το νομικό πλαίσιο

Α — *Το κοινοτικό δίκαιο*

2. Η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας καθιερώνεται με το άρθρο 141 ΕΚ. Η πρώτη φράση του άρθρου 141, παράγραφος 2, ΕΚ, ορίζει τα ακόλουθα:

«Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, ως "αμοιβή" νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι 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.»

3. Η 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 [2] ορίζει, στο άρθρο 1, πρώτο εδάφιο, τα εξής:

«Η αρχή της ισότητος των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, που

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ολλανδική.

2 — ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42.

προβλέπεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης [3] και που καλείται στο εξής "αρχή της ισότητος 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.»

4. Η οδηγία 77/187/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Φεβρουαρίου 1977, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, των σχετικών με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων [4], όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 98/50/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 1998 [5], έχει εφαρμογή στις περιπτώσεις μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων σε άλλον επιχειρηματία, που προκύπτουν από συμβατική μεταβίβαση ή συγχώνευση. Το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής ορίζει ότι τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του μεταβιβάζοντος, που απορρέουν από σύμβαση εργασίας ή από εργασιακή σχέση υφισταμένη κατά την ημερομηνία της μεταβιβάσεως, μεταφέρονται διά της μεταβιβάσεως αυτής στον προς ον η μεταβίβαση.

Το άρθρο 3, παράγραφος 2, της ως άνω οδηγίας, έχει ως εξής:

«Μετά τη μεταβίβαση, κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, ο εκδοχέας [ο προς όν η μεταβίβαση] διατηρεί τους όρους εργασίας που έχουν συμφωνηθεί από συλλογική σύμβαση κατά το ίδιο μέτρο που αυτοί έχουν προβλεφθεί για τον εκχωρητή [μεταβιβάζοντα], μέχρι την ημερομηνία της καταγγελίας ή λήξεως της συλλογικής συμβάσεως ή της ενάρξεως της ισχύος ή εφαρμογής άλλης συλλογικής συμβάσεως.

Τα κράτη μέλη δύνανται να περιορίζουν την διάρκεια διατηρήσεως των όρων εργασίας με την επιφύλαξη ότι δεν θα είναι κατώτερη του έτους.»

Β — *Το εθνικό δίκαιο*

5. Στο Ηνωμένο Βασίλειο η αρχή της ισότητας των αμοιβών καθιερώθηκε με τον Equal Pay Act 1970 (νόμο περί ίσων αμοιβών, στο εξής: νόμος του 1970). Το άρθρο 1, παράγραφος 2, του νόμου αυτού ορίζει ότι γυναίκα η οποία παρέχει την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας με έναν άνδρα «στην ίδια θέση εργασίας» δικαιούται να ζητήσει τροποποίηση κάθε όρου της συμβάσεως εργασίας της που είναι ή καθίσταται λιγότερο ευνοϊκός από έναν παρόμοιο όρο της συμβάσεως ενός άνδρα εργαζομένου ο οποίος λαμβάνεται ως βάση συγκρίσεως.

6. Κατά το άρθρο 1, παράγραφος 3, ο εργοδότης μπορεί να αντιταχθεί σε μια τέτοια αξίωση αποδεικνύοντας ότι η διαφορά μεταξύ της συμβάσεως της γυναίκας και του άνδρα εργαζόμενου οφείλεται σε λόγους άσχετους προς το φύλο.

3 — Που κατέστη, κατόπιν τροποποιήσεως, το άρθρο 141 ΕΚ.

4 — ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 171.

5 — ΕΕ L 201, σ. 88.

7. Στο άρθρο 1, παράγραφος 6, στοιχείο c, διευκρινίζεται η έννοια της «ίδιας θέσεως εργασίας» ως ακολούθως:

«[...] δύο εργοδότες θεωρούνται ότι έχουν άμεση σχέση μεταξύ τους εφόσον ο ένας είναι εταιρία την οποία ο άλλος ελέγχει (άμεσα ή έμμεσα) ή αν και οι δύο είναι εταιρίες τις οποίες ελέγχει (άμεσα ή έμμεσα) τρίτος, και οι άνδρες εργαζόμενοι πρέπει να θεωρούνται ότι απασχολούνται στην ίδια θέση εργασίας με γυναίκα εργαζόμενη αν αυτοί εργάζονται στην υπηρεσία του εργοδότη της γυναίκας ή στην υπηρεσία οποιουδήποτε άλλου εργοδότη με τον οποίο ο πρώτος έχει άμεση σχέση στις ίδιες κτιριακές εγκαταστάσεις στη Μεγάλη Βρετανία ή σε σύνολο εγκαταστάσεων στο οποίο περιλαμβάνεται και το οικείο κτίριο και εφόσον ισχύουν κοινοί όροι και συνθήκες εργασίας είτε γενικά είτε για ειδική κατηγορία εργαζομένων».

III — Τα πραγματικά περιστατικά της διαδικασίας

8. Οι εναγόμενες της κύριας δίκης, οι εταιρίες Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group και Mitie Secure Services Ltd παρέχουν υπηρεσίες εστιάσεως και καθαρισμού σε σχολικές εγκαταστάσεις για λογαριασμό του North Yorkshire County Council (της δημοτικής αρχής του North Yorkshire, στο εξής: Council).

9. Μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1980, το Council αναλάμβανε το ίδιο τις εργασίες καθαρισμού και σιτίσεως στις σχολικές εγκαταστάσεις με μισθωτούς που εργάζονταν στην υπηρεσία του. Ωστόσο, κατόπιν της εκδόσεως του Local Government Act 1988 (νόμου του 1988 περί τοπικής αυτοδιοικήσεως), το Council υποχρεώθηκε να προκηρύξει δημόσιο μειοδοτικό διαγωνισμό για την παροχή των ως άνω υπηρεσιών.

10. Για να παράσχει τη δυνατότητα στις δικές του υπηρεσίες να μετάσχουν στον διαγωνισμό αυτό το Council δημιούργησε τη λεγόμενη «direct service organisation» (στο εξής: DSO), μια αυτόνομη εσωτερική υπηρεσία. Η υπηρεσία αυτή μπορούσε να μετάσχει στη διαδικασία του διαγωνισμού επί ίσης βάσεως με τις ιδιωτικές επιχειρήσεις εστιάσεως και καθαρισμού.

11. Για να έχει κάποια πιθανότητα να κηρυχθεί μειοδότης στον διαγωνισμό το Council, που είχε διατηρήσει την ιδιότητα του εργοδότη, μείωσε τους μισθούς των εργαζομένων της DSO [6].

12. Οι θιγόμενες εργαζόμενες άσκησαν αγωγή κατά του εργοδότη τους, του Council, βάσει του νόμου του 1970, ζητώντας ίσες αμοιβές. Ως βάση συγκρίσεως επέλεξαν τους άνδρες εργαζομένους στην υπηρεσία του Council. Στο πλαίσιο μιας μελέτης του 1987 περί της εκτιμήσεως του έργου που παρέχουν οι εργαζόμενοι, τα συμπεράσματα της οποίας δέχθηκε το Council, διαπιστώθηκε ότι

6 — Οι ανταγωνιστές απασχολούσαν μόνο γυναίκες, με χαμηλότερους μάλιστα μισθούς.

η εργασία που παρέχουν οι ενάγουσες είναι ίσης αξίας με διάφορες εργασίες που επιτελούν οι άνδρες, όπως είναι οι κηπουρικές εργασίες, η αποκομιδή απορριμάτων και η συντήρηση των υπονόμων.

13. Οι ως άνω θιγόμενες εργαζόμενες δικαιώθηκαν από τα δικαστήρια σε τελευταίο βαθμό [7]. Το House of Lords απέρριψε το επιχείρημα του Council ότι ήταν αναγκαία η καταβολή χαμηλότερων μισθών στις εργαζόμενες αυτές για να μπορέσει να ανταγωνιστεί τις εμπορικές επιχειρήσεις στο πλαίσιο δημόσιου διαγωνισμού στην ανοιχτή αγορά. Το εν λόγω δικαστήριο έκρινε ότι η διαφορετική αμοιβή ήταν αδύνατο να οφείλεται σε άλλους λόγους εκτός από τη διαφορά του φύλου. Έκρινε ότι οι γυναίκες εδικαιούντο να συγκρίνουν τους όρους εργασίας τους με εκείνους των ανδρών εργαζομένων στην υπηρεσία του Council σε άλλους κλάδους, των οποίων όμως η εργασία είχε αναγνωριστεί ως ίσης αξίας με βάση την προαναφερθείσα μελέτη περί της εκτιμήσεως του έργου που παρέχουν οι εργαζόμενοι.

14. Έτσι, το Council αναγκάστηκε να καταβάλει στις ενδιαφερόμενες τη μισθολογική διαφορά για την περίοδο κατά την οποία εργάζονταν στην υπηρεσία της DSO.

15. Στο πλαίσιο ενός δεύτερου κύκλου διεξαγωγής μειοδοτικών διαγωνισμών το 1993, ενώ δεν είχε ακόμη περατωθεί η διαδικασία κατά του Council, το μεγαλύτερο μέρος των συμβάσεων παροχής υπηρεσιών εστιάσεως και καθαρισμού ανατέθηκε αντί της DSO στις διαδίκους εταιρίες περί των οποίων γίνεται λόγος στο σημείο 8 των προτάσεών μου. Δύο από τις τρεις εναγόμενες δεν θεώρησαν ότι η σύναψη των συμβάσεων αυτών μπορούσε να καλύπτεται από τις διατάξεις των Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations (ρυθμίσεως περί προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεως), ρυθμίσεως με την οποία το Ηνωμένο Βασίλειο μέτεφερε στο εσωτερικό του δίκαιο την οδηγία 77/187. Για τον λόγο αυτό οι ενδιαφερόμενες απολύθηκαν από το Council πριν προσληφθούν από τις ως άνω ιδιωτικές επιχειρήσεις. Με την ευκαιρία αυτή οι ενδιαφερόμενες αναγκάστηκαν να δεχθούν λιγότερο ευνοϊκούς όρους εργασίας έναντι εκείνων που είχαν στην υπηρεσία της DSO (οι οποίοι ήταν ήδη λιγότερο ευνοϊκοί έναντι των «συνήθων» εργαζομένων στο Council· πράγματι, η προαναφερθείσα δικαστική απόφαση σε τελευταίο βαθμό στην υπόθεση North Yorkshire County Council κατά Ratcliffe δεν είχε ακόμη εκδοθεί).

16. Μόνον η εταιρία Commercial Catering Group θεώρησε ότι επρόκειτο για μεταβίβαση επιχειρήσεως. Συνεπώς, οι εργαζόμενες ανέλαβαν υπηρεσία σ' αυτήν απευθείας χωρίς να προηγηθεί απόλυσή τους.

17. Ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων των ιδιωτικών επιχειρήσεων προσέβαλαν ενώπιον των δικαστηρίων τους όρους εργασίας τους, που ήταν σαφώς δυσμενέστεροι έναντι

7 — North Yorkshire County Council c. Ratcliffe [1995] ICR 833.

των ισχυόντων στο πλαίσιο του Council για ίσης αξίας εργασία. Προς στήριξη των αιτημάτων τους επικαλέστηκαν το άρθρο 141 ΕΚ.

18. Συνολικά, οι ενάγουσες μπορούν να καταταγούν σε τέσσερις κατηγορίες:

— σ' εκείνες που απασχολούνταν από το Council και προσλήφθηκαν απευθείας από κάποια από τις εναγόμενες·

— σ' εκείνες που απασχολούνταν στην υπηρεσία του Council και οι οποίες

α) δεν προσλήφθηκαν από κάποια από τις εναγόμενες ή

β) προσλήφθηκαν από κάποια από τις εναγόμενες αλλά εγκατέλειψαν την εργασία τους λιγότερο από έξι μήνες πριν από την άσκηση των αγωγών·

— σ' εκείνες που εργάζονται στην υπηρεσία κάποιας από τις εναγόμενες αλλά οι οποίες ουδέποτε εργάζονταν στην υπηρεσία του Council και

— σ' εκείνες που απασχολούνταν στην υπηρεσία του Council και οι οποίες προσλήφθηκαν στη συνέχεια από κάποια από τις εναγόμενες, όχι όμως αμέσως μετά τη σχετική μεταβίβαση.

19. Οι υπαγόμενες στην πρώτη κατηγορία επικαλούνται το άρθρο 141 ΕΚ μόνον επικουρικά στη διαδικασία της κύριας δίκης. Σε πρώτο βαθμό τα άτομα αυτά στηρίχθηκαν στην οδηγία 77/187, όπως αυτή μεταφέρθηκε στο βρετανικό δίκαιο με τους Transfer of Undertakings Regulations.

20. Εντούτοις, η παρούσα προδικαστική υπόθεση ουδόλως αφορά την ερμηνεία της ως άνω οδηγίας, ειδικότερα ενόψει των Transfer of Undertakings Regulations.

21. Εξάλλου, οι διάδικοι της κύριας δίκης συμφωνούν επί της υπάρξεως διαφοράς, σε βάρος των εναγουσών, μεταξύ των όρων

εργασίας τους και εκείνων των ατόμων που λαμβάνονται ως βάση συγκρίσεως. Στηρίζονται επίσης στις κάτωθι διαπιστώσεις:

α) Υπήρξε μεταβίβαση επιχειρήσεως όταν συνάφθηκαν με την εναγομένη οι σχετικές συμβάσεις υπηρεσιών καθαρισμού και εστιάσεως·

β) η εργασία των εναγουσών ήταν ίσης άξιας με την εργασία των ατόμων που ελήφθησαν ως συγκριτικό στοιχείο την περίοδο της ως άνω μεταφοράς·

γ) η εργασία των εναγουσών εξακολουθούσε να είναι ίσης αξίας προς εκείνη των ατόμων που ελήφθησαν ως συγκριτικό στοιχείο την περίοδο ασκήσεως των αρχικών αγωγών·

δ) τα άτομα που ελήφθησαν ως συγκριτικό στοιχείο ήταν, καθ' όλη τη διάρκεια των επίμαχων περιόδων, εργαζόμενοι στην υπηρεσία του Council.

22. Οι αγωγές των εναγουσών ενώπιον του Employment Tribunal [8] κατά του σημερινού εργοδότη τους απορρίφθηκαν στις 16 Απριλίου 1997. Η έφεση που άσκησαν ενώπιον του Employment Appeal Tribunal απορρίφθηκε επίσης στις 5 Νοεμβρίου 1998 και η πρωτόδικη απόφαση επιβεβαιώθηκε. Τέλος, επετράπη στις ενάγουσες να ασκήσουν αναίρεση ενώπιον του Court of Appeal. Ισχυρίστηκαν τότε ότι, ενόψει των περιστάσεων της υπό κρίση υποθέσεως, το άρθρο 141 ΕΚ τους παρέχει ένα άμεσο δικαίωμα για ίση αμοιβή σε σχέση με τους άνδρες εργαζομένους στην υπηρεσία του Council κατά τη διάρκεια της απασχολήσεώς τους στην υπηρεσία των εναγομένων.

23. Το ανακύπτον ενώπιον του Court of Appeal ζήτημα είναι αν οι ενάγουσες μπορούν να συγκριθούν προς τους άνδρες εργαζομένους του Council, προκειμένου να στηρίξουν τις αξιώσεις τους όσον αφορά την καταβολή ίσης αμοιβής, παρά το γεγονός ότι οι εν λόγω άνδρες εργαζόμενοι που λαμβάνονται προς σύγκριση δεν εργάζονται για καμία από τις ενάγουσες.

IV — Τα προδικαστικά ερωτήματα

24. Με απόφαση της 21ης Ιουνίου 2000, που περιήλθε στη Γραμματεία στις 22 Αυγούστου 2000, το Court of Appeal (England &

8 — Που ονομαζόταν τότε Industrial Tribunal.

Wales) υπέβαλε στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1. Έχει άμεση εφαρμογή το άρθρο 141 [9] στα πραγματικά περιστατικά της παρούσας υποθέσεως (όπως περιγράφονται στο σκεπτικό της αποφάσεως), έτσι ώστε να είναι δυνατή η επίκλησή του εκ μέρους των εναγουσών στην εθνική δίκη, προκειμένου να μπορέσουν να συγκρίνουν τις αποδοχές τους με αυτές των ανδρών εργαζομένων που απασχολούνται στην υπηρεσία τού North Yorkshire County Council, οι οποίοι παρέχουν εργασία ίσης αξίας με αυτή που παρέχουν οι ενάγουσες;

2. Μπορεί ένας ενάγων ο οποίος επικαλείται το άμεσο αποτέλεσμα του άρθρου 141 [ΕΚ] να στηριχθεί στο άρθρο αυτό μόνον εφόσον ο εναγόμενος εργοδότης έχει τη δυνατότητα να εξηγήσει γιατί ο εργοδότης του ληφθέντος προς σύγκριση εργαζομένου καταβάλλει στον εργαζόμενο αυτό συγκεκριμένο ύψος αποδοχών;»

V — Εκτίμηση

Προκαταρκτικές παρατηρήσεις

25. Τα πραγματικά περιστατικά που αποτελούν τη βάση της διαδικασίας της κύριας δίκης αποτελούν ένα σαφές παράδειγμα των αναδιοργανώσεων μεγάλου αριθμού δημοσίων υπηρεσιών τις δεκαετίες του 1980 και του 1990. Στο πλαίσιο των εν λόγω αναδιοργανώσεων ιδιωτικοποιήθηκαν πολλές δραστηριότητες οι οποίες θεωρήθηκε ότι μπορούσαν να ανατεθούν σε ιδιώτες επιχειρηματίες με προκήρυξη σχετικών διαγωνισμών. Τούτο έγινε με την ελπίδα ότι η χρησιμοποίηση των μηχανισμών της αγοράς θα μείωνε το κόστος και θα ενίσχυε την αποτελεσματικότητα. Ο βαθμός στον οποίο ακολουθήθηκε η πολιτική αυτή διέφερε σημαντικά από το ένα κράτος μέλος στο άλλο. Στο Ηνωμένο Βασίλειο οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοικήσεως, τα Counties, υποχρεώθηκαν να εφαρμόσουν το σύστημα της υποχρεωτικής προκηρύξεως διαγωνισμών για μεγάλο αριθμό δραστηριοτήτων, οι οποίες ως τότε ασκούνταν από δημοτικές υπηρεσίες.

26. Όσον αφορά τους μισθωτούς των εν λόγω υπηρεσιών, κατέστη αναγκαία η μετατροπή της δημοσίου δικαίου σχέσεως εργασίας τους σε σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Τούτο είχε, κατά κανόνα, συνέπειες για τους όρους εργασίας τους. Γενικά, η αμοιβή και οι όροι εργασίας στον ιδιωτικό τομέα διαφέρουν έναντι των προβλεπομένων για τον δημόσιο τομέα. Με άλλα λόγια, η μετάβαση από έναν εργοδότη του δημόσιου τομέα σε ιδιώτη εργοδότη μπορεί να έχει συνέπειες κοινωνικής φύσεως τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες εργαζόμενες.

27. Οι κοινωνικής φύσεως συνέπειες της αλλαγής αυτής αποτελούν το αντικείμενο διατάξεων τόσο της εθνικής εργατικής νομοθεσίας όσο και της κοινοτικής ρυθμίσεως. Στην υπό κρίση υπόθεση πρόκειται

9 — Πρόκειται για το άρθρο 141 ΕΚ.

σαφώς για μεταβίβαση επιχειρήσεως υπό την έννοια της οδηγίας 77/187. Επίκληση της οδηγίας αυτής έγινε και στη διαδικασία της κύριας δίκης. Από τα στοιχεία της δικογραφίας προκύπτει ότι οι διάδικοι διαφωνούν περί της δυνατότητας εφαρμογής της τόσο στο σύνολό των εναγουσών όσο και στις επιμέρους κατηγορίες στις οποίες υποδιαιρούνται. Εντούτοις, τα ζητήματα αυτά, καθώς και άλλα συναφή, αφέθηκαν κατά μέρος στη διαδικασία της κύριας δίκης. Οι διάδικοι συμφώνησαν να ζητήσουν από το αιτούν δικαστήριο να περιορίσει το προδικαστικό ερώτημά του στην ερμηνεία του άρθρου 141 ΕΚ. Δεδομένου ότι με την απόφασή του το αιτούν δικαστήριο αποκλείει ρητά κάθε ζήτημα περί δυνατότητας εφαρμογής της οδηγίας, η δυνατότητα αυτή επιβάλλεται να μην εξεταστεί εδώ.

28. Εν προκειμένω, η σχετική μεταβίβαση αφορά υπηρεσία που απασχολούσε μεγάλο αριθμό γυναικών εργαζομένων. Κατά τις παρατηρήσεις των εναγουσών της κύριας δίκης, οι εν λόγω εργαζόμενες στηρίζονται στο γεγονός ότι οι μεταφερθείσες δραστηριότητες ή υπηρεσίες ασκούνται κυρίως από γυναίκες, επικαλούμενες το ζήτημα της ενδεχόμενης εφαρμογής του άρθρου 141 ΕΚ. Τούτο εξηγείται πιθανότατα λόγω του ότι η οδηγία 77/187 καθώς φαίνεται δεν έχει εφαρμογή στο σύνολο των εναγουσών.

Τα επιχειρήματα των εναγουσών

29. Οι ενάγουσες υποστηρίζουν ότι το άρθρο 141 ΕΚ εφαρμόζεται απευθείας κάθε φορά που διαπιστώνονται δυσμενείς διακρίσεις στον τομέα των αμοιβών λόγω φύλου με βάση τα πραγματικά περιστατικά της οικείας περιπτώσεως και κατόπιν εφαρμογής των κριτηρίων της όμοιας εργασίας και της ίσης αμοιβής. Υποστηρίζουν ότι η εθνική νομοθεσία δεν μπορεί να θέτει τεχνητά εμπόδια στην αρχή αυτή. Συναφώς, επικαλούνται το άρθρο 1, παράγραφος 6, του νόμου του 1970.

30. Λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαίτερες περιστάσεις της υπό κρίση υποθέσεως θεωρούν ότι δικαιούνται να ζητήσουν να συγκριθούν προς τους άνδρες εργαζομένους στο Council. Μόνον ο εργοδότης είναι διαφορετικός. Ωστόσο, εξακολούθησαν να εργάζονται στην «ίδια θέση εργασίας», όπου εξακολουθούν να επιτελούν την ίδια εργασία. Η εργασία αυτή θεωρείται ως ίσης αξίας προς εκείνη των ανδρών εργαζομένων στην υπηρεσία του Council. Πιστεύουν ότι από την απόφαση της 11ης Μαρτίου 1981, 69/80, Worringham και Humphreys [10], συνάγεται ότι τα άτομα που απασχολούνται στην ίδια υπηρεσία μπορούν να έχουν διαφορετικούς εργοδότες. Ασφαλώς, εν προκειμένω, οι ενάγουσες έχουν έναν νέο εργοδότη, τούτο όμως δεν επηρεάζει τη δυνατότητα συγκρίσεως του έργου που επιτελούν και των όρων εργασίας τους προς όσα προβλέπονται για τους εργαζομένους που παρέμειναν στην υπηρεσία του Council. Στην αντίθετη περίπτωση θα υφίσταται ένα κενό στην προστασία την οποία επιδιώκει το άρθρο 141 ΕΚ.

31. Παρατηρούν ότι, στο πλαίσιο μιας αγοράς δημοσίων έργων και προμηθειών, όπως

10 — Συλλογή 1981, σ. 767, σκέψη 23.

εν προκειμένω, οι μισθωτοί που παρέχουν την οικεία εργασία παραμένουν στη θέση τους για πρακτικούς λόγους, ακόμα και όταν η κατακύρωση του σχετικού διαγωνισμού οδηγεί στην αντικατάσταση του αναδόχου από άλλον. Οι πρακτικές προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούν οι δραστηριότητές τους παραμένουν οι ίδιες. Οι προϋποθέσεις αυτές προβλέπονται εν μέρει από τη νομοθεσία που υποχρεώνει τη διεξαγωγή διαγωνισμών. Οι πόροι προς χρηματοδότηση των δραστηριοτήτων παραμένουν οι ίδιοι, ήτοι οι φόροι και τα τέλη που καταβάλλουν οι δημότες του New Yorkshire. Υπό τις περιστάσεις αυτές επιβάλλεται το συμπέρασμα ότι το πλαίσιο εντός του οποίου εργάζονται οι ενάγουσες παραμένει de facto το ίδιο και ότι μπορούν να συγκριθούν, όσον αφορά τους όρους εργασίας τους, με τους άνδρες εργαζόμενους που παρέμειναν στην υπηρεσία του Council.

32. Οι ενάγουσες υπενθυμίζουν ότι, ενόψει του διπλού σκοπού του άρθρου 141 ΕΚ, ήτοι οικονομικού και κοινωνικού, όπως αυτός διευκρινίστηκε με την απόφαση της 8ης Απριλίου 1976, 43/75, Defrenne II [11], το Δικαστήριο ήταν πάντα αντίθετο σε κάθε προσπάθεια παρεμβολής εμποδίων στην πραγμάτωση της αρχής της ισότητας των αμοιβών. Επικαλούνται συναφώς την απόφαση της 27ης Μαρτίου 1980, 129/79, Macarthys [12], με την οποία το Δικαστήριο δέχθηκε ότι η επιβαλλόμενη από το εθνικό δίκαιο υποχρέωση ταυτόχρονης εκτελέσεως της ίδιας εργασίας συνιστούσε παράνομο περιορισμό του άρθρου 141 ΕΚ.

33. Οι ενάγουσες επικαλούνται στη συνέχεια τις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Verloren van Themaat στην υπόθεση Επιτροπή κατά Δανίας [13]. Με τις προτάσεις αυτές εξέτασε το ζήτημα αν η δανική νομοθεσία που προέβλεπε ότι η αρχή της ισότητας των αμοιβών ίσχυε μόνο για την ίδια εργασία που παρεχόταν στον ίδιο χώρο ήταν σύμφωνη προς τις υποχρεώσεις που επέβαλε το άρθρο 119 της Συνθήκης (νυν, κατόπιν τροποποιήσεως, άρθρο 141 ΕΚ) και η οδηγία 75/117. Ο γενικός εισαγγελέας θεώρησε ότι ο περιορισμός των δυνατοτήτων συγκρίσεως μεταξύ διαφόρων όρων εργασίας «στον ίδιο χώρο εργασίας» ήταν αντίθετος προς τη Συνθήκη:

«— [...] δεν επαρκεί πάντοτε η σύγκριση της εργασίας που προσφέρεται στο πλαίσιο της ίδιας εγκαταστάσεως μιας επιχειρήσεως είτε στο πλαίσιο μιας και μόνο επιχειρήσεως. Υπό ορισμένες περιστάσεις, είναι αναγκαία η σύγκριση με εργασία ίσης αξίας σε άλλες επιχειρήσεις που υπάγονται στη σχετική συλλογική σύμβαση.

— Σε τομείς όπου κατά παράδοση οι γυναίκες εργαζόμενες είναι περισσότερες, είναι αναγκαία η σύγκριση με άλλους τομείς [...]·

— Υπό ορισμένες περιστάσεις ο συμπληρωματικός όρος συγκρίσεως "στον

11 — Συλλογή τόμος 1976, σ. 175.

12 — Συλλογή τόμος 1980/Ι, σ. 645.

13 — Απόφαση της 30ής Ιανουαρίου 1985, 143/83 (Συλλογή 1985, σ. 427).

ίδιο τόπο εργασίας" για εργασία ίσης αξίας μπορεί να οδηγήσει σε περιορισμό της αρχής της ισότητας των αμοιβών που καθιερώνει το άρθρο [141 ΕΚ] και διευκρινίζει η οδηγία 75/117/ΕΟΚ. Η απλή προσθήκη μιας τέτοιας συμπληρωματικής προϋποθέσεως για ίση αμοιβή, η οποία δεν ευρίσκει έρεισμα ούτε στο άρθρο 119, ούτε στην οδηγία, συνιστά, εν πάση περιπτώσει, παράβαση της Συνθήκης.»

Εξ αυτών οι ενάγουσες συμπεραίνουν ότι η αρχή της ισότητας των αμοιβών μπορεί να απαιτεί να αναζητώνται σημεία συγκρίσεως εξωτερικά σε σχέση με την επιχείρηση, ειδικότερα σε τομείς όπου απασχολούνται κυρίως γυναίκες, όπως είναι ο καθαρισμός και η εστίαση, και ότι είναι καταρχήν αθέμιτοι οι πρόσθετοι περιορισμοί που τίθενται για την πραγμάτωση του δικαιώματος της ισότητας των αμοιβών.

34. Εξάλλου, ο γενικός εισαγγελέας Lenz απέρριψε την τυπολογική προσέγγιση του ζητήματος. Οι ενάγουσες επικαλούνται τις προτάσεις του στην υπόθεση C-127/92, Enderby [14], όπου ανέφερε ότι «η δημιουργία [των] εννοιών [της άμεσης και της έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως] έχει ως στόχο τον εντοπισμό των μεθόδων δυσμενούς διακρίσεως έναντι των γυναικών στην επαγγελματική ζωή και όχι, για παράδειγμα, να παρεμποδίσει ακόμα πιο πολύ τα μέσα ένδικης προστασίας κατά των δυσμενών διακρίσεων λόγω φύλου στον τομέα των μισθών. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο δεν πρέπει να λαμβάνεται ως αφετηρία η τυπική άποψη όταν γίνεται κατάταξη των μορφών υπό τις οποίες όντως εμφανίζεται η δυσμενής διάκριση έναντι των γυναικών στην επαγγελματική ζωή».

Για να τονίσουμε τη σημασία μιας τέτοιας «πραγματιστικής» ή «ρεαλιστικής» θεωρήσεως των πραγμάτων οι ενάγουσες παρατηρούν ότι, πάνω από 25 έτη μετά την έναρξη της ισχύος της νομοθεσίας περί ισότητας των αμοιβών, ο μέσος ωριαίος μισθός των γυναικών στο Ηνωμένο Βασίλειο ανέρχεται μόλις στο 82 % εκείνων των ανδρών, ενώ το μέσο εβδομαδιαίο εισόδημα των γυναικών που δουλεύουν με πλήρες ωράριο είναι καθηλωμένο στο 74,5 % εκείνου των ανδρών. Ο λόγος είναι, σε μεγάλο βαθμό, ότι πολλές γυναίκες εξακολουθούν να είναι περιορισμένες σε λιγότερο αμοιβόμενες θέσεις, σε τομείς όπου το άλλο φύλο δεν εκπροσωπείται σχεδόν καθόλου, όπως ο καθαρισμός και η εστίαση. Στους τομείς αυτούς, επομένως, είναι δυσχερές να ευρεθεί άνδρας εργαζόμενος ως βάση αναφοράς για μια σχετική σύγκριση.

35. Τέλος, οι ενάγουσες επικαλούνται την αρχή της αποτελεσματικότητας και το δικαίωμα δικαστικής προστασίας. Τα κράτη μέλη είναι υποχρεωμένα να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για να έχουν τη δυνατότητα οι πολίτες να επικαλούνται το δικαίωμα της ισότητας των αμοιβών ενώπιον των δικαστηρίων. Διάταξη όπως το άρθρο 1, παράγραφος 6, του νόμου του 1970, κατά τον οποίο μια γυναίκα εργαζόμενη δεν μπορεί να συγκρίνει τη θέση της με εκείνη ενός άνδρα εργαζομένου που λαμβάνεται ως συγκριτικό στοιχείο, που εργάζεται για τον ίδιο εργοδότη, έχει ως συνέπεια ότι, αν δεν μπορεί να βρει

14 — Απόφαση της 27ης Οκτωβρίου 1993 (Συλλογή 1993, σ. I-5535, σκέψη 15).

ένα τέτοιο άτομο, στερείται κάθε δυνατότητας πραγματώσεως του δικαιώματος της ισότητας των αμοιβών. Κατά τις ενάγουσες, η διάταξη αυτή παρεμποδίζει την άσκηση δικαιωμάτων τα οποία αναγνωρίζει η Συνθήκη και η οδηγία 75/117 και αντιβαίνει προς το άρθρο 6 της Ευρωπαϊκής Συμβάσεως για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών της 4ης Νοεμβρίου 1950.

Τα επιχειρήματα των εναγουσών, της Επιτροπής και του Ηνωμένου Βασιλείου

36. Η εταιρία Mitie Secure Services Ltd (στο εξής: Mitie), που είναι μία από τις εναγόμενες της κύριας δίκης, η Επιτροπή και η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου συμφωνούν στο ότι οι ενάγουσες δεν μπορούν να επικαλεστούν το άρθρο 141 ΕΚ εν προκειμένω. Η Επιτροπή δεν αποκλείει καταρχήν μια σύγκριση με τους εργαζόμενους σε άλλους εργοδότες. Αναφερόμενη στις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Γ. Κοσμά στην υπόθεση C-307/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse [15], διατείνεται ότι από την έννοια της δυσμενούς διακρίσεως προκύπτει απευθείας ότι εκείνος που θα φέρει την ευθύνη της διαφορετικής αμοιβής πρέπει να είναι το ίδιο άτομο ή ο ίδιος φορέας. Ούτε η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου ούτε και η Mitie αποκλείουν εκ των προτέρων τη σύγκριση με τους εργαζομένους άλλων εργοδοτών. Εντούτοις, πρέπει οπωσδήποτε να έχουν κοινή προέλευση οι εφαρμοζόμενοι σε συγκεκριμένη περίπτωση όροι εργασίας, όπως συμβαίνει όταν διαφορετικοί εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να εφαρμόζουν την ίδια συλλογική σύμβαση εργασίας, όταν πρόκειται για όμιλο επιχειρήσεων ή για δημόσιους οργανισμούς που έχουν την ίδια εποπτεία ή όταν οι όροι εργασίας καθορίζονται με νομοθετική ή κανονιστική ρύθμιση. Στις περιπτώσεις αυτές είναι πράγματι δυνατό να γίνονται «διασταυρωμένες συγκρίσεις», έτσι ώστε να λαμβάνονται υπόψη μισθωτοί διαφορετικών εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων. Εξάλλου, ένα τέτοιο συμπέρασμα συνάγουν από τις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Verloren van Themaat. Εκθέτουν όμως ομόφωνα ότι, εν προκειμένω, δεν έχουν ενιαία προέλευση οι διαφορές όσον αφορά τους όρους αμοιβής.

37. Η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου επικαλείται επίσης την απόφαση Defrenne II [16]. Συνάγει από αυτήν ότι το άρθρο 141 ΕΚ δεν έχει άμεσο αποτέλεσμα παρά μόνον όταν το επιληφθέν δικαστήριο συνάγει την ύπαρξη δυσμενούς διακρίσεως με βάση μια καθαρά νομική εκτίμηση. Η διάκριση αυτή μπορεί να είναι άμεση ή έμμεση, το ουσιώδες στοιχείο της όμως είναι ότι υφίσταται ένα πλαίσιο αναφοράς που παρέχει στο δικαστήριο αυτό τη δυνατότητα να διαπιστώσει την ύπαρξη διακρίσεως με βάση το φύλο. Αντιθέτως, πάντοτε με βάση την ως άνω κυβέρνηση, όταν οι σχετικοί με τις αμοιβές που καταβάλλουν διαφορετικοί εργοδότες όροι δεν έχουν την ίδια προέλευση, δεν είναι δυνατή η διάγνωση της υπάρξεως διακρίσεως όσον αφορά την

15 — Απόφαση της 11ης Μαΐου 1999 (Συλλογή 1999, σ. I-2865, σκέψη 60). Η Επιτροπή παραθέτει το χωρίο στο οποίο ο γενικός εισαγγελέας παρατηρεί ότι «αποδέκτης της αρχής της ισότητας της αμοιβής που προβλέπεται στο άρθρο [141] είναι ο δημιουργός της επίδικης ρυθμίσεως».

16 — Προαναφερθείσα στην υποσημείωση 11, σκέψεις 19 έως 22.

αμοιβή με βάση το φύλο στο πλαίσιο μιας καθαρά νομικής εκτιμήσεως. Ως παράδειγμα επικαλείται μια κατάσταση στην οποία ένας εργοδότης καταβάλλει υψηλότερους μισθούς σε σχέση με άλλον. Στην περίπτωση αυτή, εργαζόμενοι του άλλου αυτού εργοδότη δεν μπορούν να επικαλεστούν κάποιο δικαίωμα να λάβουν τους ίδιους μισθούς έναντι εκείνων που καταβάλλει ο πρώτος από τους ως άνω εργοδότες. Ακόμα και στην περίπτωση στην οποία ο καταβάλλων τους υψηλότερους μισθούς εργοδότης απασχολεί κατά κύριο λόγο γυναίκες, τούτο δεν θα αρκεί για να συναχθεί η ύπαρξη διακρίσεως με βάση το φύλο. Η μόνη διαπίστωση που θα είναι δυνατή σε μια τέτοια περίπτωση είναι ότι οι δύο εργοδότες έχουν διαφορετικές μισθολογικές πρακτικές. Σε μια τέτοια περίπτωση, ο δικαστής δεν έχει κανένα στοιχείο με βάση το οποίο να καθορίσει το ύψος του μισθού που θα πρέπει να καταβάλλει ο εργοδότης σε δεδομένη περίπτωση. Αν οι συνθήκες εργασίας σε επιχειρήσεις ή σε τομείς που απασχολούν κατά κύριο λόγο γυναίκες είναι δυσμενέστερες έναντι των επιχειρήσεων ή των τομέων που απασχολούν κατά κύριο λόγο άνδρες, η σχετική εξίσωση των αμοιβών απαιτεί τη θέσπιση εθνικής ή κοινοτικής ρυθμίσεως.

38. Το δεύτερο πρόβλημα που αναφέρεται είναι ότι ένας εργοδότης που ενάγεται λόγω διακρίσεων με βάση το φύλο, με την αιτιολογία ότι καταβάλλει στο προσωπικό του μισθούς χαμηλότερους από εκείνους που καταβάλλει σε άτομα τα οποία λαμβάνονται ως σύγκριση και τα οποία εργάζονται στην υπηρεσία άλλου εργοδότη, δεν θα είναι σε θέση να εξηγήσει τη διαφορά αυτή πλην εξηγήσει για ποιο λόγο δικαιολογείται αντικειμενικά η εν λόγω διαφορετική αμοιβή. Και για τον λόγο αυτό η Επιτροπή, η Mitie και η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου θεωρούν ότι οι διαφορετικές αμοιβές πρέπει να έχουν κοινή προέλευση. Συναφώς, στηρίζονται στις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Lenz [17].

39. Η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου διερωτάται ακόμη ως προς το πού πρέπει να χαραχθούν τα σχετικά όρια. Δικαιούνται επ' αόριστον οι ενάγουσες να συγκρίνουν την κατάστασή τους με εκείνη των ανδρών εργαζομένων στην υπηρεσία του Council; Τούτο ισοδυναμεί με τον ισχυρισμό ότι σε περίπτωση αυξήσεως του μισθού των ατόμων αναφοράς, οι ενάγουσες θα είχαν επίσης δικαίωμα για μια τέτοια αύξηση. Η πρακτική δυσχέρεια είναι ότι οι εργοδότες δεν γνωρίζουν και δεν μπορούν να γνωρίζουν το ότι κάποιοι άλλοι εργοδότες έχουν αυξήσει τους μισθούς που καταβάλλουν στους εργαζομένους τους. Οι μισθολογικές κλίμακες και η παρεχόμενη εργασία μπορούν να διαφέρουν, αλλά, έστω και αν δεν επηρεάζεται σχετικά η ισοδυναμία μεταξύ δύο εργασιών, οι συνθήκες εργασίας σε δύο διαφορετικούς εργοδότες μπορούν, παρ' όλ' αυτά, να αποκλίνουν για λόγους απολύτως άσχετους προς το φύλο. Η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου παρατηρεί επίσης ότι με την απόφαση Macarthys [18], το Δικαστήριο απέρριψε κάθε δυνατότητα συγκρίσεως με ένα «υποθετικό άνδρα εργαζόμενο». Επιπλέον, παραπέμπει στις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Van Gerven στην υπόθεση C-200/91, Coloroll Pension Trustees [19].

40. Η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου απορρίπτει επίσης τους ισχυρισμούς των εναγουσών σχετικά με την αποτελεσματικό-

17 — Προαναφερθείσες στην υποσημείωση 14.

18 — Προαναφερθείσα στην υποσημείωση 12.

19 — Απόφαση της 28ης Σεπτεμβρίου 1994 (Συλλογή 1994, σ. I-4389, σκέψη 65).

τητα και την παροχή έννομης προστασίας. Κατ' αυτήν, το ανακύπτον ζήτημα είναι το αν οι ενάγουσες μπορούν να επικαλεστούν ένα απευθείας εφαρμοστέο δικαίωμα. Η υποχρέωση συγκρίσεως των μισθών με εκείνους ενός άνδρα εργαζομένου που λαμβάνεται ως στοιχείο συγκρίσεως δεν αποτελεί εμπόδιο αλλά ουσιώδη προϋπόθεση για την άσκηση του δικαιώματος για ίση αμοιβή. Πρόκειται για προϋπόθεση η οποία προηγείται της υπάρξεως του δικαιώματος. Όσον αφορά την έννοια της «ίδιας θέσεως εργασίας», το Ηνωμένου Βασιλείου παρατηρεί ότι ουδέποτε το Δικαστήριο προσδιόρισε την έννοια αυτή, αλλά, με βάση όσα έχουν γίνει δεκτά με διάφορες αποφάσεις του, η έννοια αυτή αφορά, τουλάχιστον στον ιδιωτικό τομέα, την ίδια επιχείρηση. Η Mitie παρατηρεί ότι, ακόμα και αν οι ενάγουσες παρέχουν την ίδια εργασία την οποία παρείχαν προηγουμένως στο Council, τούτο δεν αρκεί για να υποστηριχθεί ότι εργάζονται στην ίδια «υπηρεσία» υπό την έννοια των αποφάσεων Defrenne II [20] και Macarthys [21]. Επομένως, σε αντίθεση με τους ισχυρισμούς των εναγουσών, κατά τη Mitie, το σημαντικό στοιχείο δεν είναι η φύση της εργασία αλλά η ταυτότητα του εργοδότη.

41. Ως εκ περισσού, η Επιτροπή ισχυρίζεται ότι ένα μέρος του προβλήματος θα μπορούσε να είχε λυθεί με εφαρμογή των Transfer of Undertakings Regulations. Παρατηρεί εντούτοις ότι, τη στιγμή της μεταβιβάσεως της επιχειρήσεως, οι μισθοί είχαν «παγώσει» στο επίπεδο στο οποίο είχαν φθάσει τότε. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που μεταφέρονται στον νέο εργοδότη δεν φθάνουν μέχρι του σημείου αναγνωρίσεως ενός δικαιώματος ίσης αμοιβής με τα άτομα αναφοράς που παρέμειναν στην υπηρεσία του προηγούμενου εργοδότη ένα δικαίωμα των ενδιαφερομένων να μπορούν να συγκρίνουν τη θέση τους με τη θέση των τελευταίων αυτών ατόμων επ' άπειρον.

Εκτίμηση

42. Από την ίδια τη φύση του, το ανακύπτον στην υπό κρίση υπόθεση νομικό ζήτημα αφορά μια κλασική περίπτωση άμεσης δυσμενούς διακρίσεως, οφειλομένης στο γεγονός ότι οι όροι εργασίας για ορισμένες δραστηριότητες που ασκούνται κατά κύριο λόγο από γυναίκες είναι δυσμενέστεροι έναντι των ισχυόντων για τους άνδρες εργαζόμενους που ασκούν παρόμοιες δραστηριότητες. Για μια τέτοια περίπτωση το Δικαστήριο δέχεται, κατά πάγια νομολογία, που αρχίζει με την απόφαση Defrenne II [22] και συμπληρώθηκε με την απόφαση Macarthys [23], καθώς και, πιο πρόσφατα, με τις αποφάσεις Worringham και Humphreys [24], καθώς και με την απόφαση της 26ης Ιουνίου 2001, C-381/99, Brunnhofer [25], ότι το άρθρο 141 ΕΚ εφαρμόζεται απευθείας.

43. Με βάση τη νομολογία αυτή δεν υπάρχει καμία αμφιβολία ότι οι ενάγουσες της κύριας δίκης θα δικαιώνονταν αν εξακολουθούσαν να εργάζονται στην υπηρεσία του Council ή της DSO. Η προαναφερθείσα απόφαση North Yorkshire County Council c. Ratcliffe είναι σαφέστατη επ' αυτού και απολύτως σύμφωνη προς τη νομολογία του Δικαστηρίου.

20 — Προαναφερθείσα στην υποσημείωση 11.

21 — Προαναφερθείσα στην υποσημείωση 12.

22 — Προαναφερθείσα στην υποσημείωση 11.

23 — Προαναφερθείσα στην υποσημείωση 12.

24 — Προαναφερθείσα στην υποσημείωση 10.

25 — Συλλογή 2001, σ. I-4961.

44. Ωστόσο, δεδομένου ότι δεν εργάζονται πλέον για το Council ή για την DSO, αλλά για μια επιχείρηση που ανέλαβε τις ίδιες δραστηριότητες, οι ενάγουσες, προς στήριξη του ισχυρισμού τους περί δυσμενούς διακρίσεως, είναι υποχρεωμένες να αναφερθούν σε «έναν άνδρα εργαζόμενο που λαμβάνεται ως στοιχείο συγκρίσεως» ο οποίος εργάζεται για άλλο φορέα ή για άλλη υπηρεσία (εν προκειμένω, για το Council).

45. Το πρόβλημα επί της ουσίας που ανακύπτει από το προδικαστικό ερώτημα είναι, επομένως, το αν είναι δυνατή η σύγκριση μεταξύ των όρων εργασίας ανδρών και γυναικών που παρέχουν παρόμοια εργασία, σε διαφορετικούς όμως εργοδότες, προκειμένου να διαπιστωθεί η ύπαρξη άμεσης δυσμενούς διακρίσεως υπό την έννοια του άρθρου 141 ΕΚ. Το ζήτημα σχετικά με το ποιος πρέπει να ληφθεί ως στοιχείο συγκρίσεως και υπό ποιες προϋποθέσεις έχει ήδη εξεταστεί πολλές φορές από τη νομολογία [26]. Εντούτοις, στο ανακύπτον στην υπό κρίση υπόθεση ζήτημα δεν έχει ποτέ δοθεί απάντηση.

46. Όμως, από το γράμμα του άρθρου 141 ΕΚ δεν προκύπτει ότι η σύγκριση πρέπει να περιορίζεται στο πλαίσιο ενός και μόνου εργοδότη. Με τη νομολογία του το Δικαστήριο εξαρτά παγίως τη διαπίστωση της υπάρξεως αμέσου δυσμενούς διακρίσεως από την ύπαρξη διαφορετικής αμοιβής σε σχέση με άνδρες συναδέλφους των ενδιαφερομένων οι οποίοι εργάζονται «στην ίδια επιχείρηση ή υπηρεσία» (βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση Defrenne II, σκέψη 22) ή από την προϋπόθεση ότι η εν λόγω διαφορετική αμοιβή στηρίζεται σε διατάξεις νομοθετικής φύσεως ή σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας (σκέψη 21) [27].

47. Με την απόφαση Macarthys [28], το Δικαστήριο έκρινε ότι η άμεση εφαρμογή του άρθρου 141 ΕΚ δεν μπορεί να περιορίζεται με την επιβολή μιας προϋποθέσεως ταυτόχρονης παροχής εργασίας. Επομένως, σε περίπτωση διαφοράς σχετικά με δυσμενή διάκριση όσον αφορά την αμοιβή, μια μισθωτή έχει το δικαίωμα να συγκριθεί με τον άνδρα προκάτοχό της στη θέση εργασίας. Εντούτοις, με την ίδια απόφαση, το Δικαστήριο απέρριψε ρητά ένα επιχείρημα με το οποίο επιχειρείτο να αποδειχθεί η ύπαρξη δυσμενούς διακρίσεως σε συνάρτηση με έναν «υποθετικό άνδρα εργαζόμενο». Η νομολογία αυτή επιβεβαιώθηκε με την απόφαση Coloroll Pension Trustees [29].

48. Οι ενάγουσες, η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου και η Επιτροπή θεωρούν ότι δεν μπορεί να υποστηριχθεί ότι ουδέποτε μπορεί να γίνει σύγκριση με εργαζομένους άλλης επιχειρήσεως. Συμμερίζομαι την άποψη αυτή.

49. Συναφώς, μπορούν να υπάρξουν τρεις κατηγορίες. Η πρώτη περιλαμβάνει τις περιπτώσεις όπου νομοθετική ρύθμιση έχει εφαρμογή στους όρους εργασίας και αμοιβής σε πολλές επιχειρήσεις, φορείς ή υπηρεσίες.

26 — Βλ. για παράδειγμα τις αποφάσεις Defrenne II, Macarthys, Επιτροπή κατά Δανίας, Enderby και Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, που προαναφέρθηκαν στις υποσημειώσεις 11, 12, 13, 14 και 15, αντιστοίχως.

27 — Προαναφερθείσα στην υποσημείωση 11.

28 — Προαναφερθείσα στην υποσημείωση 12.

29 — Προαναφερθείσα στην υποσημείωση 19, σκέψεις 102 και 103.

Μπορεί να αναφερθεί για παράδειγμα ο μισθός του νοσηλευτικού προσωπικού που απασχολείται σε φορέα όπως είναι το National Health Service. Η δεύτερη κατηγορία αφορά τις περιπτώσεις στις οποίες διάφορες επιχειρήσεις ή μονάδες καλύπτονται από την ίδια συλλογική σύμβαση εργασίας ή την ίδια ρύθμιση των όρων εργασίας. Τέλος, η τρίτη κατηγορία αφορά τις περιπτώσεις στις οποίες η ρύθμιση των όρων εργασίας διαφόρων μονάδων ή εγκαταστάσεων προσδιορίζεται από κάποιο ενιαίο αποφασιστικό όργανο στο πλαίσιο ενός holding ή ενός ομίλου.

50. Σε όλες τις περιπτώσεις αυτές είναι δυνατή η υπέρβαση των ορίων της μιας επιχειρήσεως ή υπηρεσίας προκειμένου να γίνει σύγκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων προς καθορισμό του αν υφίσταται δυσμενής διάκριση απαγορευόμενη από το άρθρο 141 ΕΚ.

51. Οι τρεις αυτές κατηγορίες έχουν ως κοινό στοιχείο το γεγονός ότι το ισχύον για τους όρους εργασίας σύστημα έχει ενιαία προέλευση, η οποία μπορεί να είναι ο νομοθέτης, τα συμβαλλόμενα μέρη σε συλλογική σύμβαση εργασίας ή η διεύθυνση ενός ομίλου επιχειρήσεων.

52. Ορθά θεώρησαν το στοιχείο αυτό ως ουσιώδες κριτήριο οι γενικοί εισαγγελείς Κοσμάς και Lenz στις προαναφερθείσες υποθέσεις Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse και Enderby, αντιστοίχως, καθώς και η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου στην παρούσα υπόθεση. Για ποιο λόγο; Το άρθρο 141 ΕΚ απευθύνεται στα πρόσωπα που μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνα για τις δυσμενείς διακρίσεις όσον αφορά τους όρους εργασίας. Στις προαναφερθείσες υποθέσεις τα πρόσωπα αυτά είναι ο νομοθέτης, οι συμβαλλόμενοι σε συλλογική σύμβαση εργασίας και η διεύθυνση ενός ομίλου επιχειρήσεων. Τα ως άνω πρόσωπα μπορούν να φέρουν την ευθύνη για τις δυσμενείς διακρίσεις λόγω αυτού ακριβώς του γεγονότος. Όμως, όταν υφίστανται διαφορές όσον αφορά τις αμοιβές μεταξύ επιχειρήσεων ή φορέων όπου οι εργοδότες είναι υπεύθυνοι για τους όρους εργασίας ο καθένας στο πλαίσιο της δικής του επιχειρήσεως ή του δικού του φορέα, οι εργοδότες αυτοί δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να είναι ατομικά υπεύθυνοι για τις διαφορές στους όρους εργασίας που υφίστανται μεταξύ των επιχειρήσεων αυτών.

53. Εξάλλου, η νομολογία είναι σύμφωνη με την άποψη αυτή, διότι το άρθρο 141 ΕΚ ισχύει για όλες τις μορφές διακρίσεων που μπορούν να γίνουν αντιληπτές από τον επιλαμβανόμενο δικαστή με βάση μια καθαρά νομική ανάλυση.

54. Επομένως, η άμεση εφαρμογή του άρθρου 141 ΕΚ εκτείνεται στους εργαζομένους που απασχολούνται στην υπηρεσία του ίδιου νομικού προσώπου, του ίδιου ομίλου νομικών προσώπων ή δημόσιων οργανισμών που υπάγονται σε κοινή εποπτεία ή ακόμη στις περιπτώσεις στις οποίες η επαγγελματική κατάταξη και οι αμοιβές προδιορίζονται με βάση δεσμευτική συλλογική σύμβαση

εργασίας. Σε όλες τις περιπτώσεις αυτές πρέπει να αναζητείται η ενιαία προέλευση των όρων εργασίας.

55. Οι διαφορές στους όρους αμοιβής μεταξύ των ανδρών και των γυναικών εργαζομένων που αποτελούν το αντικείμενο της διαδικασίας της κύριας δίκης δεν μπορούν, όμως, να θεωρηθούν ότι έχουν κοινή προέλευση, έτσι ώστε ένας φορέας ή ένα πρόσωπο να μπορεί να θεωρηθεί ως υπεύθυνος. Απλώς και μόνον το γεγονός ότι οι όροι εργασίας για παρόμοιες δραστηριότητες είναι διαφορετικοί στο Council έναντι των προβλεπομένων από τους νέους εργοδότες των εναγουσών είναι ανεπαρκές για να μπορεί να συναχθεί ότι οι σημερινοί εργοδότες προβαίνουν σε άμεση δυσμενή διάκριση απαγορευόμενη από το άρθρο 141 ΕΚ. Η πάγια νομολογία του Δικαστηρίου όσον αφορά το κριτήριο της «ίδιας επιχειρήσεως ή ίδιας υπηρεσίας» δεν επιτρέπει κανένα άλλο συμπέρασμα.

56. Θεωρώ εξάλλου το αποτέλεσμα αυτό δικαιολογημένο. Πράγματι, ένα από τα στοιχεία του άρθρου 141 ΕΚ είναι ότι ο εργοδότης έχει «το δικαίωμα να αμυνθεί». Πρέπει να έχει τη δυνατότητα να αποδείξει ότι η διαφορά στους μισθούς δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες άσχετους με οποιαδήποτε διάκριση με βάση το φύλο. Είναι αδύνατο στον εργοδότη που αποτελεί το αντικείμενο αγωγής με βάση άνιση μισθολογική μεταχείριση να προσδιορίσει τα στοιχεία με βάση τα οποία ένας άλλος εργοδότης αμείβει «ίσης αξίας» δραστηριότητες διαφορετικά απ' ό,τι ο ίδιος. Ακόμη και αν υποτεθεί ότι κάτι τέτοιο είναι δυνατό, ο ως άνω εργοδότης μπορεί να μην είναι σε θέση να εναρμονιστεί με τον ανταγωνιστή του, λαμβανομένης υπόψη της οικονομικής του καταστάσεως. Εξάλλου, σε ποια άλλη επιχείρηση θα πρέπει να αναζητηθούν οι «ίσης αξίας» δραστηριότητες;

57. Με τις γραπτές και προφορικές παρατηρήσεις τους, οι ενάγουσες της κύριας δίκης σημειώνουν ότι στο Ηνωμένο Βασίλειο υφίστανται αισθητές διαφορές στις αμοιβές μεταξύ κλάδων που απασχολούν κυρίως γυναίκες και των λοιπών κλάδων. Δεν νομίζω ότι υπάρχει λόγος να αμφισβητηθούν τα στοιχεία αυτά. Επίσης, αναγνωρίζω απόλυτα ότι η κατάσταση αυτή μπορεί να φαίνεται αντίθετη προς τον σκοπό του άρθρου 141 ΕΚ. Εντούτοις, η απόπειρα των εναγουσών να επικαλεστούν το άμεσο αποτέλεσμα του εν λόγω άρθρου κατά των διαφορών όσον αφορά τις αμοιβές τους δεν μπορεί να ευδοκιμήσει. Η λύση που απαιτείται για τη διόρθωση των ως άνω διαρθρωτικών ανωμαλιών υπερβαίνει κατά πολύ το πλαίσιο μιας απλής νομικής λύσεως και επιβάλλει την παρέμβαση των συμβαλλομένων μερών στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή την παρέμβαση του εθνικού νομοθέτη. Σημειώνω ακόμη ότι το άρθρο 141 ΕΚ παρέχει στον κοινοτικό νομοθέτη νομικό έρεισμα για να επιβάλλει στους εθνικούς νομοθέτες την υποχρέωση λήψεως μέτρων για την πραγμάτωση του προαναφερθέντος σκοπού.

58. Τα ως άνω όρια που θέτει το Δικαστήριο στην άμεση εφαρμογή του άρθρου 141 ΕΚ με οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η ατομική προσφυγή στο άρθρο αυτό δεν αρκεί για τη διόρθωση των παρεμπιπτουσών και δια-

θρωτικών διαφορών όσον αφορά τις αμοιβές, την ευθύνη για τις οποίες φέρουν διαφορετικοί εργοδότες.

59. Οι ιδιαίτερες περιστάσεις στις οποίες στηρίζονται τα προδικαστικά ερωτήματα εν προκειμένω δεν δικαιολογούν μια περαιτέρω διευκρίνιση ή διαφοροποίηση σε σχέση με τη νομολογία του Δικαστηρίου στον υπό κρίση τομέα. Όταν λόγω αναδιοργανώσεως μιας δημόσιας υπηρεσίας ορισμένες δραστηριότητες αναλαμβάνονται πλέον από ιδιώτες επιχειρηματίες, η περίσταση αυτή μπορεί από τη φύση της να έχει συνέπειες επί των όρων εργασίας των εμπλεκομένων εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι αυτοί μπορούν ασφαλώς να προστατευθούν έναντι ορισμένων κοινωνικού χαρακτήρα συνεπειών μιας τέτοιας μεταβιβάσεως, ιδίως δυνάμει της οδηγίας 77/187, το άρθρο 141 ΕΚ όμως δεν θεσπίστηκε με τέτοιο σκοπό. Είναι εξάλλου απρόσφορο προς τούτο: πράγματι, είναι δυνατόν να θεωρηθεί ότι οι γυναίκες εργαζόμενες χάνουν την υποθετική προστασία την οποία ισχυρίζονται ότι έχουν σε περίπτωση που οι μεταφερόμενες δραστηριότητες έχουν «μικτό» χαρακτήρα;

60. Επιβάλλεται επίσης η απόρριψη του ισχυρισμού ότι οι ενάγουσες παρείχαν, με βάση νέο πλαίσιο εργασίας, ακριβώς την ίδια εργασία που παρείχαν προηγουμένως και ότι το Council είναι πάντοτε και στον ίδιο βαθμό υπεύθυνο για την εστίαση των μαθητών και τον καθαρισμό των σχολικών εγκαταστάσεων. Αυτή η δημόσια ευθύνη δεν έχει καμία σχέση με το ζήτημα του ποιος παρέχει τις υπηρεσίες και ποιος είναι υπεύθυνος για τους εργαζόμενους που τις παρέχουν. Δεν συνεπάγεται καμία ευθύνη όσον αφορά τους όρους εργασίας στις επιχειρήσεις που παρέχουν τις υπηρεσίες τις οποίες αγοράζει το Council.

61. Τέλος, το επιχείρημα ότι οι υπηρεσίες που παρέχει το ίδιο το Council και εκείνες που του παρέχονται χρηματοδοτούνται από τους ίδιους πόρους είναι αστήρικτο. Στη δημόσια διοίκηση είναι σύνηθες το φαινόμενο της αγοράς αγαθών και υπηρεσιών σε μεγάλη κλίμακα. Δεν είναι δυνατόν να απαιτηθεί από το Council να επιβάλλει στους προμηθευτές του, όταν προκηρύσσει διαγωνισμό για την παροχή ορισμένων υπηρεσιών, την υποχρέωση να εξασφαλίζουν τους ίδιους όρους εργασίας στις γυναίκες που οι προμηθευτές αυτοί απασχολούν έναντι των προβλεπομένων για τους άνδρες που απασχολεί το Council, για παρόμοια εργασία. Κατά μείζονα λόγο, με βάση το επιχείρημα αυτό δεν μπορεί να απαιτείται από τους σημερινούς εργοδότες να εξομοιώσουν τους όρους εργασίας των γυναικών που προσέλαβαν με εκείνους των ανδρών που παρέχουν παρόμοια εργασία στην υπηρεσία του Council.

62. Ενόψει των σκέψεων αυτών, το άρθρο 141 ΕΚ δεν μπορεί να εφαρμοστεί απευθείας στην υπό κρίση υπόθεση. Επομένως, παρέλκει να δοθεί απάντηση στο δεύτερο ερώτημα..

VI — Πρόταση

63. Για τους λόγους αυτούς, προτείνω στο Δικαστήριο να δώσει την ακόλουθη απάντηση στο πρώτο ερώτημα του Court of Appeal (England & Wales):

«Στο πλαίσιο περιστάσεων όπως αυτών της διαδικασίας της κύριας δίκης, το άρθρο 141 ΕΚ δεν έχει κάποιο άμεσο αποτέλεσμα που να μπορούν να επικαλεστούν οι ενάγουσες προς στήριξη του αιτήματός τους να λάβουν από τους σημερινούς εργοδότες τους την ίδια αμοιβή με τους άνδρες εργαζομένους του προηγουμένου εργοδότη τους οι οποίοι παρέχουν την ίδια ή ίσης αξίας εργασία.»