ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ JEAN-PIERRE WARNER ΠΟΥ ΑΝΑΠΤΥΧΘΗΚΑΝ ΣΤΙΣ 28 ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ 1981 [1]

Κύριε πρόεδρε,
κύριοι δικαστές,

Ἡ παρούσα ὑπόθεση φέρεται ἐνώπιον τοῦ Δικαστηρίου κατόπιν αἰτήσεως τοῦ Employment Appeal Tribunal τοῦ Λονδίνου περί ἐκδόσεως προδικαστικῆς ἀποφάσεως. Θέτει ζητήματα ἑρμηνείας τοῦ ἄρθρου 119 τῆς συνθήκης ΕΟΚ σέ σχέση μέ τά δικαιώματα τῶν ἐργαζόμενων μέ μειωμένο ὡράριο. Ἀπό μιά ἄποψη, θέτει ἐπίσης, σέ σχέση μέ τά δικαιώματα τῶν ἐργαζόμενων αὐτῶν, ζητήματα ἑρμηνείας τῆς ὁδηγίας τοῦ Συμβουλίου 75/117/ΕΟΚ, δηλαδή τῆς «ὁδηγίας περί ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν».

Ἐκκαλούσα στή διαδικασία ἐνώπιον τοῦ Employment Appeal Tribunal εἶναι ἡ Jeanette Pauline Jenkins. Ἐφεσίβλητη εἶναι ἡ ἐργοδότριά της, ἑταιρεία Kingsgate (Clothing Productions) Limited.

Ἡ ἐφεσίβλητη ἀναπτύσσει ἐπαγγελματική δραστηριότητα στό Harlow τοῦ Essex καί στό Milton Constable τοῦ Norfolk, ὡς κατασκευάστρια γυναικείων ταγιέρ καί ἐπανωφοριῶν. Ἡ Jenkins ἀπασχολεῖται μέ μειωμένο ὡράριο στό ἐργοστάσιο τῆς ἑταιρείας στό Harlow ὡς χειρίστρια μηχανῶν. Ἐργάζεται 30 περίπου ὧρες τήν ἑβδομάδα. Εἶναι εἰδικευμένη ἐργάτρια, ἱκανή νά χειρίζεται καί χειρίζεται πράγματι στήν ἐργασία της, διάφορες μηχανές, ὅπως μηχανές πού ἀνοίγουν κουμπότρυπες, μηχανές γιά τρύπωμα καί οὕτω καθεξῆς.

Δέ μᾶς ἐνδιαφέρει, στήν παρούσα ὑπόθεση, ἡ κατάσταση στό ἐργοστάσιο τῆς ἐφεσίβλητης στό Milton Constable, στό ὁποῖο, ὅπως φαίνεται, δέν ἀπασχολοῦνται ἐργαζόμενοι μέ μειωμένο ὡράριο.

Στό ἐργοστάσιό της στό Harlow ἡ ἐφεσίβλητη ἀπασχολεῖ 90 περίπου ἄτομα. Σύμφωνα μέ στοιχεῖα πού προσκόμισε ἡ ἐφεσίβλητη στό Industrial Tribunal, ἐνώπιον τοῦ ὁποίου εἰσάχθηκε ἡ ὑπόθεση σέ πρῶτο βαθμό, ὑπῆρχαν τότε στό ἐργοστάσιο αὐτό 83 ἐργαζόμενοι μέ πλῆρες ὡράριο, ἀπό τούς ὁποίους 34 ἦταν ἄντρες καί 49 γυναῖκες. Ἡ κανονική τους ἑβδομαδιαία ἀπασχόληση ἦταν 40 ὧρες. Ὑπῆρχαν ἐπίσης ἕξι ἄτομα ἐργαζόμενα μέ μειωμένο ὡράριο, ἀπό τά ὁποῖα πέντε (μεταξύ τῶν ὁποίων καί ἡ Jenkins) ἦταν γυναῖκες καί ἕνα ἦταν ἄντρας, ὁ A. Kreitzmann. Ὁ τελευταῖος ἀποτελοῦσε ἐξαιρετική περίπτωση. Εἶχε πρόσφατα συνταξιοδοτηθεῖ καί, κατ' ἐξαίρεση, τοῦ εἶχε ἐπιτραπεῖ νά συνεχίσει νά ἐργάζεται πέρα ἀπό τήν κανονική ἡλικία συνταξιοδοτήσεως. Ἦταν ἔμπειρος τεχνίτης, ἱκανός γιά ὅλες σχεδόν τίς δουλειές τοῦ ἐργοστασίου. Ἡ συμφωνία του μέ τήν ἐφεσίβλητη ἦταν ὅτι, γιά μιά δοκιμαστική περίοδο, θά ἐργαζόταν 16 ὧρες τήν ἑβδομάδα. Δέ μᾶς δόθηκαν πληροφορίες γιά τό τί συνέβη ὅταν ἔληξε ἡ δοκιμαστική περίοδος.

Πρίν ἀπό τό Νοέμβριο 1975, ἡ ἐφεσίβλητη κατέβαλε ἄνισες ἀμοιβές στούς ἄρρενες καί στίς θήλεις μισθωτούς της, ἀλλά δέν ὑπῆρχε διαφορά στίς ὡριαῖες ἀμοιβές μεταξύ τῶν ἐργαζόμενων μέ πλῆρες ἤ μέ μειωμένο ὡράριο, ἀνδρῶν ἤ γυναικῶν. Ἡ βρετανική νομοθεσία περί ἴσης μεταχειρίσεως ἀρρένων καί θηλέων μισθωτῶν ἐργαζομένων (ἡ ὁποία ἀποτελεῖται βασικά ἀπό τόν *Equal Pay Act 1970* (νόμο περί ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν, τοῦ 1970), ὅπως τροποποιήθηκε, καί μέρος τοῦ *Sex Discrimination Act 1975* (νόμου κατά τῶν διακρίσεων λόγω φύλου, τοῦ 1975) ἄρχισε νά ἰσχύει ἀπό τίς 29 Δεκεμβρίου 1975. Τό Νοέμβριο τοῦ ἔτους ἐκείνου, ἡ ἐφεσίβλητη, κατόπιν διαπραγματεύσεων μέ τό σωματεῖο τοῦ προσωπικοῦ της καί μέ τή συνδικαλιστική ὀργάνωση τοῦ κλάδου, δηλαδή τή National Union of Tailors and Garment Workers, καθό-

1 — Μετάφραση ἀπό τά ἀγγλικά.

ρισε νέα ἐπίπεδα ἀμοιβῶν σύμφωνα μέ τά ὁποῖα οἱ ἐργαζόμενοι μέ πλῆρες ὡράριο καί τῶν δύο φύλων πληρώνονταν μέ τό ἴδιο ὡρομίσθιο· τό ἴδιο συνέβαινε καί μέ τούς ἐργαζόμενους μέ μειωμένο ὡράριο μισθωτούς καί τῶν δύο φύλων. Οἱ τελευταῖοι ὅμως, δηλαδή ὅσοι ἐργάζονταν λιγότερο ἀπό 40 ὧρες τήν ἑβδομάδα, πληρώνονταν, βάσει τοῦ μισθολογίου αὐτοῦ, 10 % λιγότερο ἀπό τούς ἐργαζόμενους μέ πλῆρες ὡράριο. Τό χαμηλότερο αὐτό ὡρομίσθιο ἐφαρμοζόταν καί γιά κάθε μισθωτό πού, μολονότι εἶχε προσληφθεῖ γιά ἐργασία μέ πλῆρες ὡράριο, ἐργαζόταν κατ' ἐξακολούθηση λιγότερο ἀπό 40 ὧρες τήν ἑβδομάδα. Κάθε Σάββατο πρωί, τόσο οἱ ἐργαζόμενοι μέ πλῆρες ὡράριο ὅσο καί οἱ ἐργαζόμενοι μέ μειωμένο ὡράριο εἶχαν τή δυνατότητα νά κάνουν «ὑπερωρίες» μέ αὐξημένη ἀμοιβή.

Ἔτσι, ἀπό τό Νοέμβριο 1975, ὅλοι οἱ μισθωτοί τῆς ἐφεσίβλητης, ἄντρες ἤ γυναῖκες, πληρώνονταν μέ τά ἴδια ὡρομίσθια, μέ τή διαφορά ὅτι οἱ ἀπασχολούμενοι μέ μειωμένο ὡράριο ἀμείβονταν κατά 10 % λιγότερο τήν ὥρα. Αὐτό ἴσχυε γιά τή Jenkins καί γιά τίς ἄλλες γυναῖκες πού ἀπασχολοῦνταν στό Harlow μέ μειωμένο ὡράριο. Τό ἴδιο ἴσχυε καί γιά τόν Kreitzmann.

Ἄφθονο ὑλικό προσκομίστηκε ἐνώπιον τοῦ Δικαστηρίου γιά ν' ἀποδειχτεῖ ὅτι, στό σύνολο τῆς Κοινότητος, 90 % περίπου τῶν ἐργαζόμενων μέ μειωμένο ὡράριο εἶναι γυναῖκες, καί κυρίως ἔγγαμες γυναῖκες, μέ οἰκογενειακές ὑποχρεώσεις. Τό ὑλικό αὐτό ἀποτελεῖται κυρίως ἀπό μιά γνώμη τῆς Οἰκονομικῆς καί Κοινωνικῆς Ἐπιτροπῆς τῆς 1ης Ἰουνίου 1978 περί τῆς ἀπασχολήσεως μέ μειωμένο ὡράριο καί τῶν ἀποτελεσμάτων της (ΟJ C 269/56 τῆς 13. 11. 1978) ἀπό ἕνα ἄρθρο μέ τίτλο «Part-time employment in the European Community» («Ἀπασχόληση μέ μειωμένο ὡράριο στήν Εὐρωπαϊκή Κοινότητα»), δημοσιευμένο ἀπό τή Διεθνή Ὀργάνωση Ἐργασίας στήν International Labour Review τῶν μηνῶν Μαΐου - Ἰουνίου 1979 (τόμος 118, ἀριθμός 3, σ. 299), ἀπό ἕνα ἄρθρο μέ τίτλο «Part-time working in Great Britain» («Ἐργασία μέ μειωμένο ὡράριο στή Μεγάλη Βρετανία»), δημοσιευμένο στή British Department of Employment Gazette τοῦ Ἰουλίου 1979 (σ. 671) καί ἀπό μιά ἀνακοίνωση τῆς Ἐπιτροπῆς πρός τή Μόνιμη Ἐπιτροπή Ἀπασχολήσεως μέ ἡμερομηνία 17 Ἰουλίου 1980 καί τίτλο «Voluntary Part-time Work» («Ἐθελοντική ἐργασία μέ μειωμένο ὡράριο») (COM (80) 405 τελική). Τό ποσοστό τῶν γυναικῶν μεταξύ τῶν ἐργαζόμενων μέ μειωμένο ὡράριο ποικίλλει στά διάφορα Κράτη μέλη. Σύμφωνα πχ. μέ τούς ἀριθμούς πού προέκυψαν ἀπό τή «Labour Force Sample Survey» (δειγματοληπτική ἔρευνα τοῦ ἐργατικοῦ δυναμικοῦ) τοῦ 1977 (πίνακας 3, συνημμένος στήν ἀνακοίνωση τῆς Ἐπιτροπῆς), τό ποσοστό στή Γερμανία καί στό Ἡνωμένο Βασίλειο ἦταν τό ὑψηλότερο (93 %), στή Δανία καί στό Βέλγιο στρεφόταν γύρω στό μέσο ὅρο (91 % καί 88 %), στή Γαλλία καί στήν Ἰρλανδία ἦταν κάτω τοῦ μέσου ὅρου (81 %), ἐνῶ στήν Ἰρλανδία καί στήν Ἰταλία ἦταν τό χαμηλότερο (68 % καί 67 %). Δέν ὑπάρχουν στοιχεῖα γιά τό Λουξεμβοῦργο. Οἱ χαμηλοί ἀριθμοί στήν Ἰρλανδία καί στήν Ἰταλία φαίνεται νά συνδέονται μέ τό γεγονός ὅτι ἡ ἐργασία μέ μειωμένο ὡράριο εἶναι λιγότερο διαδεδομένη σέ χῶρες ὅπου τό ποσοστό ἀπασχολήσεως τῶν γυναικῶν εἶναι χαμηλό (βλ. τήν ἀνακοίνωση τῆς Ἐπιτροπῆς, σσ. 3-4). Τό ποσοστό ποικίλλει ἐπίσης ἀπό τή μιά βιομηχανία στήν ἄλλη καί ἔχει, φαίνεται, τό ἐλάχιστο ὕψος στόν τομέα τῆς γεωργίας καί τό ὑψηλότερο στίς βιομηχανίες παροχῆς ὑπηρεσιῶν. Κατά κανόνα, οἱ μερικῶς ἀπασχολούμενοι ἄρρενες εἶναι κυρίως σπουδαστές ἤ ἡλικιωμένοι ἤ εἶναι μερικῶς ἀνάπηροι.

Κατά τή λήξη τῆς ἔγγραφης διαδικασίας τό Δικαστήριο ἀπηύθυνε στήν Ἐπιτροπή ἕνα ἐρώτημα, σκοπός τοῦ ὁποίου ἦταν νά ἐξακριβωθεῖ κατά πόσο ὑπῆρχε νομοθεσία Κράτους μέλους πού ἐπιτάσσει ἡ ἀμοιβή τῶν ἐργαζόμενων μέ μειωμένο ὡράριο νά εἶναι ἀνάλογη μέ τήν ἀμοιβή τῶν ἐργαζόμενων μέ πλῆρες ὡράριο. Ἀπό τήν ἀπάντηση τῆς Ἐπιτροπῆς, βασισμένη στίς πληροφορίες πού εἶχε ζητήσει καί λάβει ἀπό τίς κυβερνήσεις καί τίς ὀργανώσεις ἐργοδοτῶν καί ἐργαζόμενων τῶν Κρατῶν μελῶν, προ-

κύπτει ὅτι κανένα Κράτος μέλος δέν εἶχε τέτοια νομοθεσία· μόνο ἡ γαλλική κυβέρνηση εἶχε καταρτίσει, τό Σεπτέμβριο 1980, σχέδιο νομοθετήματος μέ τέτοια διάταξη. Ἀπό τήν ἀπάντηση προκύπτει ὅμως ἀκόμη ὅτι σέ πολλά Κράτη μέλη εἶχε γενικά ἐπιτευχθεῖ τέτοιο ἀποτέλεσμα μέσω συλλογικῶν διαπραγματεύσεων. Στήν Ἰταλία μάλιστα εἶχε μέ τόν τρόπο αὐτό ἐπιτευχθεῖ, σέ ὁρισμένες περιπτώσεις, ἀμοιβή γιά ἐργασία μέ μειωμένο ὡράριο ἀναλογικά ὑψηλότερη ἀπό ἀμοιβή γιά ἐργασία μέ πλῆρες ὡράριο. Μόνο στό Ἡνωμένο Βασίλειο, κατά γενική ὁμολογία, δέν ἦταν σπάνιο νά καταβάλλονται χαμηλότερα ὡρομίσθια γιά ἐργασία μέ μειωμένο ὡράριο.

Ἡ παρούσα διαφορά ἄρχισε μέ ἀγωγή πού ἄσκησε ἡ Jenkins ἐνώπιον τοῦ Industrial Tribunal στίς 3 Ὀκτωβρίου 1978.

Στή διαδικασία ἐνώπιον τοῦ Tribunal αὐτοῦ δέ φαίνεται νά ἔγινε λόγος γιά κοινοτικό δίκαιο. Ἡ Jenkins θεμελίωσε τήν ἀγωγή της, κατά τή διαδικασία ἐκείνη, στή βρετανική νομοθεσία. Ὑποστήριξε ὅτι πρόσφερε ὅμοια ἐργασία μέ ἕναν ἄρρενα χειριστή μηχανῆς πού εἶχε τά ἴδια προσόντα ἀλλά ἀπασχολεῖται μέ πλῆρες ὡράριο καί ὅτι τό γεγονός ὅτι δέν τῆς καταβαλλόταν τό ἴδιο βασικό ὡρομίσθιο βρισκόταν σέ ἀντίθεση μέ τή νομοθεσία αὐτή. Ἡ ἐφεσίβλητη παραδέχτηκε ὅτι ἡ Jenkins πρόσφερε παρόμοια μέ τόν ἄντρα ἐργασία. Στήριξε τήν ἄμυνά της σέ μιά διάταξη τῆς βρετανικῆς νομοθεσίας (ἄρθρο 1 παράγραφος 3 τοῦ *Equal Pay Act 1970*, ὅπως τροποποιήθηκε ἀπό τόν *Sex Discrimination Act 1975*), σύμφωνα μέ τήν ὁποία ἡ νομοθεσία αὐτή δέν ἔχει ἐφαρμογή στήν περίπτωση πού ὑπάρχει «a variation between the woman's contract and the man's contract if the employer proves that the variation is genuinely due to a material difference (other than the difference of sex) between her case and his» «διαφοροποίηση μεταξύ τῶν συμβάσεων ἐργασίας τῆς γυναίκας καί τοῦ ἄντρα, ἄν ὁ ἐργοδότης ἀποδεικνύει ὅτι ἡ διαφοροποίηση αὐτή μεταξύ τῶν περιπτώσεών τους, ὀφείλεται πραγματικά σέ μιά οὐσιαστική διαφορά (ἄλλη ἀπό τή διαφορά φύλου). Ἡ ἐφεσίβλητη ἰσχυρίστηκε ὅτι ὁ λόγος γιά τόν ὁποῖο ἔδινε χαμηλότερα ὡρομίσθια στούς ἐργαζόμενους μέ μειωμένο ὡράριο ἀπό ὅ,τι στούς ἐργαζόμενους μέ πλῆρες ὡράριο δέν εἶχε καμιά σχέση μέ τό φύλο τους, ἀλλά ὀφειλόταν στήν ἐπιθυμία της νά ἀποθαρρύνει τή συστηματική ἀπουσία τῶν ἐργαζόμενων ἀπό τό ἐργοστάσιό της καί νά ἐνθαρρύνει ὅλους τούς μισθωτούς της (μεταξύ τῶν ὁποίων καί ἡ Jenkins) νά ἐργάζονται μέ πλῆρες ὡράριο 40 ὡρῶν τήν ἑβδομάδα, ἔτσι ὥστε τά μηχανήματά της νά χρησιμοποιοῦνται ὅσο δυνατό περισσότερες ὧρες τήν ἡμέρα.

Τό Industrial Tribunal, ἀφοῦ ἄκουσε τίς καταθέσεις ἀρκετῶν μαρτύρων, ἔκρινε ὅτι ἀποδείχτηκαν οἱ ἰσχυρισμοί τῆς ἐφεσίβλητης καί συνεπῶς ἔκανε δεκτές τίς προτάσεις της. Τό Tribunal ἔκρινε ὅτι, ἀφοῦ ἡ Jenkins ἐργαζόταν μόνο 75 % τῶν ὡρῶν πού θά ἤθελε ἡ ἐφεσίβλητη, ὑπῆρχε μιά οὐσιαστική διαφορά, ἄσχετη πρός τή διαφορά φύλου, μεταξύ τῆς περιπτώσεώς της καί τῆς περιπτώσεως τοῦ ἄρρενα συναδέλφου της, καί ὅτι συνεπῶς ἡ διαφορά ἀμοιβῆς ἦταν δικαιολογημένη. Ἐντούτοις, τό Tribunal παρατήρησε ὅτι, μολονότι αὐτό ἦταν τό συμπέρασμά του ἀπό νομικῆς ἀπόψεως, τό γεγονός ὅτι νόμιμα μποροῦν νά καταβάλλονται διαφορετικές ἀμοιβές στούς ἐργαζόμενους μέ μειωμένο ὡράριο καί στούς ἐργαζόμενους μέ πλῆρες ὡράριο, «αὐτό καθαυτό ἐνέχει κάποια ἐλαφρά χροιά ἀνισότητας μεταξύ τῶν φύλων, ἐπειδή ἀπό τήν ἴδια τή φύση τῶν πραμάτων οἱ ἐργαζόμενοι μέ μειωμένο ὡράριο εἶναι ἀναγκαστικά στήν πλειοψηφία τους γυναῖκες».

Κατά τῆς ἀποφάσεως ἀκριβῶς αὐτῆς ἐκκρεμεῖ τώρα ἔφεση τῆς Jenkins ἐνώπιον τοῦ Employment Appeal Tribunal.

Ἐνώπιον τοῦ Employment Appeal Tribunal ὁ δικηγόρος τῆς Jenkins παραδέχτηκε ὅτι, ἐνόψει τῶν πορισμάτων τοῦ Industrial Tribunal καί ὁρισμένων προγενέστερων ἀποφάσεων τοῦ ἴδιου τοῦ Employment Appeal Tribunal, δέ θά μποροῦσε ἐνώπιόν του νά ἐπι-

καλεστεῖ μέ ἐπιτυχία τή βρετανική νομοθεσία καί μόνο. Ἀντ' αὐτοῦ, ἀνέπτυξε ἐπιχειρήματα βασισμένα στό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης καί στό ἄρθρο 1 τῆς ὁδηγίας περί ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν.

Αὐτές εἶναι οἱ περιστάσεις στό πλαίσιο τῶν ὁποίων τό Employment Appeal Tribunal ἔθεσε στό Δικαστήριο τά ἀκόλουθα ἐρωτήματα:

«1) Ἡ ἀρχή τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν, πού περιέχεται στό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης ΕΟΚ καί στό ἄρθρο 1 τῆς ὁδηγίας περί ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν, ἀπαιτεῖ μήπως νά εἶναι ἴση ἡ ἀμοιβή γιά ἐργασία πού πληρώνεται μέ βάση τή χρονική διάρκεια, ἀνεξάρτητα:

(α) ἀπό τόν ἀριθμό ὡρῶν ἐργασίας πού παρέχονται κάθε ἑβδομάδα, ἤ

(β) ἀπό τό ἄν εἶναι πρός ὄφελος τοῦ ἐργοδότη ἀπό ἐμπορικῆς ἀπόψεως νά ἐνθαρρύνει τήν παροχή τοῦ ἀνώτατου δυνατοῦ ἀριθμοῦ ὡρῶν ἐργασίας καί συνεπῶς νά πληρώνει ἀναλογικά ὑψηλότερες ἀμοιβές σέ ὅσους ἐργάζονται περισσότερο ἀπό 40 ὥρες τήν ἑβδομάδα ἀπό ὅ,τι σ' αὐτούς πού ἐργάζονται λιγότερο ἀπό 40 ὥρες τήν ἑβδομάδα;

2) Ἄν ἡ ἀπάντηση στό ἐρώτημα 1 α) ἤ β) εἶναι ἀρνητική, ποιά κριτήρια πρέπει νά χρησιμοποιηθοῦν γιά νά καθοριστεῖ, ἄν ἡ ἀρχή τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν ἔχει ἤ ὄχι ἐφαρμογή στήν περίπτωση πού ὑπάρχει στίς ἀμοιβές πού ὑπολογίζονται κατά μονάδα χρόνου διαφορά, ἡ ὁποία συνδέεται μέ τό συνολικό ἀριθμό ὡρῶν ἐργασίας τήν ἑβδομάδα;

3) Μήπως ἡ ἀπάντηση στά ἐρωτήματα 1 α) ἤ β) ἤ 2 θά διέφερε (καί ἄν ναί, σέ ποιά σημεῖα) ἄν ἀποδεικνυόταν ὅτι σημαντικά μικρότερο ποσοστό θηλέων ἐργαζόμενων παρά ἀρρένων εἶναι σέ θέση νά παράσχει τόν ἀπαιτούμενο κατώτατο ἀριθμό ὡρῶν τήν ἑβδομάδα γιά νά δικαιοῦται τήν πλήρη ὡριαία ἀμοιβή;

4) Οἱ σχετικές διατάξεις τοῦ ἄρθρου 119 τῆς συνθήκης ΕΟΚ ἤ τοῦ ἄρθρου 1 τῆς παραπάνω ὁδηγίας, ἀνάλογα μέ τήν περίπτωση, ἔχουν ἄμεση ἐφαρμογή στά Κράτη μέλη ὑπό τίς περιστάσεις τῆς παρούσας ὑποθέσεως;»

Τό Δικαστήριο δέν εἶχε τήν εὐκαιρία νά ἀκούσει τά ἐπιχειρήματα τῆς ἐφεσίβλητης. Οἱ ἐκθέσεις καί λογαριασμοί της γιά τήν περίοδο πού ἔληξε στίς 30 Νοεμβρίου 1978 ἔχουν κατατεθεῖ στό Δικαστήριο καί δείχνουν ὅτι πρόκειται γιά μιά σχετικά μικρή ἑταιρεία, πού δέ βρίσκεται σέ ἀνθηρή οἰκονομική κατάσταση. Πιθανότατα ἀποτελεῖ χαρακτηριστικό παράδειγμα πολλῶν ἐπιχειρήσεων πού ἐπιδίδονται στό ἐμπόριο τῶν εἰδῶν ρουχισμοῦ. Ὑποστήριξε ὅτι, χωρίς τό εὐεργέτημα πενίας, δέν εἶχε τήν οἰκονομική δυνατότητα νά παραστεῖ ἐνώπιον τοῦ παρόντος Δικαστηρίου. Ἡ αἴτησή της ὅμως γιά νά τῆς χορηγηθεῖ τό εὐεργέτημα πενίας ἀπορρίφτηκε ἀπό τό πρῶτο τμῆμα.

Ἡ Jenkins, ἀπό τό ἄλλο μέρος, ὑποστηρίχτηκε σ' ὅλη τή διάρκεια τῆς διαδικασίας ἀπό τή συνδικαλιστική της ὀργάνωση, δηλαδή τή National Union of Tailors and Garment Workers, καί ἀπό τήν Equal Opportunities Commission, ἡ ὁποία, ὅπως εἶναι γνωστό στό Δικαστήριο, εἶναι ἕνα νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου πού ἱδρύθηκε στή Μεγάλη Βρετανία δυνάμει τοῦ *Sex Discrimination Act* τοῦ 1975, μέ ἐξουσία, μεταξύ ἄλλων, νά παρέχει βοήθεια σέ δίκες πού ἀποσκοποῦν στήν κατάργηση τῶν διακρίσεων μεταξύ ἀντρῶν καί

γυναικῶν. Ἡ ὑπόθεσή της, κατά συνέπεια, ὑποστηρίχτηκε στό Δικαστήριο μέ μεγάλη πληρότητα.

Ἐξάλλου, στό Δικαστήριο ὑποβλήθηκαν μόνο γραπτές παρατηρήσεις ἀπό τή βελγική καί τή βρετανική κυβέρνηση, καθώς καί γραπτές καί προφορικές παρατηρήσεις ἀπό τήν Ἐπιτροπή. Οἱ παρατηρήσεις τῆς βελγικῆς κυβερνήσεως εἶναι πολύ συνοπτικές καί ἀναφέρονται μόνο ἐπιφανειακά στή νομική θέση τῶν ἐργαζόμενων μέ μειωμένο ὡράριο στό Βέλγιο. Οἱ παρατηρήσεις τῆς βρετανικῆς κυβερνήσεως ὑποστηρίζουν γενικά τήν ἐφεσίβλητη, ἐνῶ ἐκεῖνες τῆς Ἐπιτροπῆς ὑποστηρίζουν τήν Jenkins.

Προτίθεμαι νά ἐξετάσω πρῶτα, ὅπως ἔκαναν οἱ πληρεξούσιοι στήν ἐπιχειρηματολογία τους, τά ἐρωτήματα τοῦ Employment Appeal Tribunal κατά τό μέρος πού ἀναφέρονται στό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης, καί νά ἀφήσω γιά ἀργότερα τήν ἐξέταση τῆς ἐνδεχόμενης ἐφαρμογῆς ἐν προκειμένῳ τοῦ ἄρθρου 1 τῆς ὁδηγίας περί ἰσότητας ἀμοιβῶν.

Τό πρῶτο ἐρώτημα τοῦ Employment Appeal Tribunal ἀντανακλᾶ αὐτό πού θά μποροῦσα ἴσως νά περιγράψω ὡς ἕνα ἐπιχείρημα μέ δύο σκέλη, τό ὁποῖο τοποθετήθηκε στήν πρώτη γραμμή τῆς ἐπιχειρηματολογίας τῆς Jenkins καί τό ὁποῖο ὑποστηρίχθηκε ἀπό τήν Ἐπιτροπή. Μέ τό ἐπιχείρημα αὐτό προβάλλεται, πρῶτον, ὅτι τό γράμμα τοῦ ἄρθρου 119 ἀπαιτεῖ ἴδια ἀμοιβή γιά ἐργασία πού πληρώνεται μέ βάση τή χρονική διάρκεια, ἀνεξάρτητα ἀπό τόν ἀριθμό ὡρῶν ἐργασίας πού παρέχεται κάθε ἑβδομάδα· καί δεύτερον ὅτι, δυνάμει τοῦ ἄρθρου 119, δέν ἔχει ἐν προκειμένῳ σημασία ὁποιοδήποτε ἐμπορικό ὄφελος πού μπορεῖ νά ἀποκομίσει ἕνας ἐργοδότης ἐνθαρρύνοντας τήν ἐργασία μέ πλῆρες ὡράριο μέσω τῆς πληρωμῆς ὑψηλότερων ἀμοιβῶν.

Τό πρῶτο σκέλος τοῦ ἐπιχειρήματος βασίζεται, ὅπως τό ἀντιλαμβάνομαι, στούς ὅρους τῆς παραγράφου 3 τοῦ ἄρθρου 119, πού ἔχουν ὡς ἑξῆς:

«Ἡ ἰσότης ἀμοιβῆς χωρίς διακρίσεις φύλου συνεπάγεται:

α) ὅτι ἡ ἀμοιβή, ἡ παρεχομένη γιά ὅμοια ἐργασία πού πληρώνεται κατ' ἀποκοπήν καθορίζεται μέ βάση τήν ἴδια μονάδα μετρήσεως·

β) ὅτι ἡ ἀμοιβή, ἡ παρεχομένη γιά ἐργασία πού πληρώνεται μέ βάση τή χρονική διάρκεια εἶναι ἡ ἴδια γιά ὅμοια θέση ἐργασίας.»

Τό ἐπιχείρημα βασίζεται στήν ὑπόθεση ὅτι ἡ φράση «ὅμοια θέση ἐργασίας» στήν περίπτωση β ἔχει τήν ἔννοια ὅτι μιά «θέση» εἶναι ὅμοια εἴτε εἶναι μέ μειωμένο εἴτε μέ πλῆρες ὡράριο. Μιά τέτοια ὑπόθεση, ὅμως, ἰσοδυναμεῖ κατά τή γνώμη μου μέ τό νά θεωρηθεῖ ὅτι ἡ φράση «the same job» [ὅμοια θέση ἐργασίας] στήν περίπτωση β ἔχει τό ἴδιο νόημα μέ τή φράση «equal work» [ὅμοια ἐργασία] στήν πρώτη παράγραφο τοῦ ἄρθρου 119, καί μέ τή φράση «the same work» [ὅμοια ἐργασία] τῆς τρίτης παραγράφου.

Δέν ὑπάρχει ἀμφιβολία ὅτι ἡ Jenkins πρόσφερε «equal work» [ὅμοια ἐργασία] μέ τούς μισθωτούς πού εἶχαν τά ἴδια προσόντα καί ἀπασχολοῦνταν μέ πλῆρες ὡράριο. Καί πράγματι, ἄν δέν προσέφερε «ὅμοια ἐργασία», τό ζήτημα δέ θά εἶχε τεθεῖ. Πέρα ἀπό αὐτό ὅμως, τό νά ὑποστηρίζεται ὅτι, μολονότι οἱ μέν ἀπασχολοῦνταν μέ πλῆρες ὡράριο καί ἡ Jenkins μέ μειωμένο ὡράριο μόνο, οἱ «θέσεις ἐργασίας» τους ἦταν ὅμοιες, κατά τή γνώμη μου ὑποδηλώνει ὅτι «ὅμοια ἐργασία» (equal work) καί «ὅμοια θέση ἐργασίας» (the same job) χρησιμοποιοῦνται στό ἄρθρο 119 ὡς συνώνυμες φράσεις.

Κατά τή γνώμη μου, δέν ἔχει σημασία ἡ μεταβολή ἀπό τή φράση «equal work» τῆς παραγράφου 1 τοῦ ἄρθρου 119 στή φράση

«the same work» τῆς περιπτώσεως α τῆς παραγράφου 3, δεδομένου ὅτι ἡ μεταβολή αὐτή παρατηρεῖται μόνο στό ἀγγλικό καί στό ἰρλανδικό κείμενο τῆς συνθήκης. Ἡ μεταβολή, ὅμως, ἀπό τή φράση «equal work» ἤ «the same work» [ὅμοια ἐργασία] πρός τή φράση «the same job» [ὅμοια θέση ἐργασίας] συναντᾶται σέ ὅλα τά κείμενα τῆς συνθήκης καί φαίνεται ἠθελημένη. Μπορεῖ νά φανεῖ χρήσιμο στό Δικαστήριο νά παραβάλει τίς ἀντίστοιχες ἐκφράσεις στίς ἄλλες γλῶσσες. Εἶναι οἱ ἑξῆς:

— γαλλικά: «même travail» καί «même poste de travail»·

— γερμανικά: «gleiche Arbeit» καί «gleicher Arbeitsplatz»·

— δανικά: samme arbejde» καί «samme slags arbejde»·

— ἑλληνικά: «ὅμοια ἐργασία» καί «ὅμοια θέση»·

— ἰρλανδικά: «obair chomhionann» καί «ceann oibre céanna»·

— ἰταλικά: «stesso lavoro» καί «posto di lavoro uguale»·

— ὁλλανδικά: «gelijke arbeid» καί «zelfde functie».

Γιά τό λόγο αὐτό δέ μοῦ φαίνεται δυνατό νά δεχτῶ ὅτι ἡ διατύπωση τοῦ ἄρθρου 119 ἐπιβάλλει ἀναπόφευκτα τό συμπέρασμα πού ὑποστηρίζεται ἀπό μέρους τῆς Jenkins καί τῆς Ἐπιτροπῆς. Ἡ διατύπωση αὐτή εἶναι τουλάχιστον συνεπής μέ τήν ἄποψη ὅτι ὁ ἐργαζόμενος μέ μειωμένο ὡράριο καί ὁ ἐργαζόμενος μέ πλῆρες ὡράριο δέν ἔχουν «ὅμοια θέση», ἀκόμα καί ἄν κάνουν «ὅμοια ἐργασία».

Οἱ ἰσχυρισμοί πού προβλήθηκαν ἀπό μέρους τῆς Jenkins καί ἀπό μέρους τῆς Ἐπιτροπῆς πρός ὑποστήριξη τοῦ δεύτερου σκέλους τοῦ ἐπιχειρήματος διαφέρουν.

Ὁ πληρεξούσιος τῆς Jenkins στηρίχτηκε σ' αὐτό πού ἀποκάλεσε «Clay Cross approach», σύμφωνα μέ τήν ἀπόφαση τοῦ Court of Appeal τῆς Ἀγγλίας καί Οὐαλλίας στήν ὑπόθεση *Clay Cross (Quarry Services) Ltd.* κατά *Fletcher* [1979] ICR σ. 1. Στήν ὑπόθεση ἐκείνη μιά γυναίκα πωλήτρια ἀπαιτοῦσε ἰσότητα ἀμοιβῆς μέ ἕναν ἄντρα, ὁ ὁποῖος εἶχε προσληφθεῖ μεταγενέστερα ἀπό ἐκείνη γιά νά προσφέρει ὅμοια ἐργασία. Τοῦ εἶχε μάλιστα δείξει ἡ ἴδια πῶς νά ἐκτελεῖ τά καθήκοντά του. Ὁ ἑβδομαδιαῖος μισθός του ἦταν ὑψηλότερος ἀπό τό δικό της, ἐπειδή, ὅταν παρουσιάστηκε ἡ κενή θέση στήν ὁποία προσλήφθηκε, ἦταν ὁ μόνος κατάλληλος γιά τήν πλήρωσή της ὑποψήφιος καί εἶχε ζητήσει τόν ἴδιο μισθό πού ἔπαιρνε στή θέση πού εἶχε προηγουμένως. Γιά τούς ἐργοδότες ἦταν ἀδιάφορο ἄν θά προσλάμβαναν ἄντρα ἤ γυναίκα καί ὑποστήριξαν, σύμφωνα μέ τό ἄρθρο 1 παράγραφος 3 τοῦ *Equal Pay Act 1970,* ὅπως τροποποιήθηκε, ὅτι ἡ διαφορά μεταξύ τῶν συμβάσεων ἐργασίας τῆς γυναίκας ἀπό τοῦ ἄντρα ὀφειλόταν σέ μιά οὐσιαστική διαφορά, ἄλλη ἀπό τή διαφορά φύλου. Τό Court of Appeal ἀπέρριψε τόν ἰσχυρισμό αὐτό γιά λόγους πού ἡ οὐσία τους, ὅπως ἐκφράστηκε ἀπό τό δικαστή Denning, εἶναι ἡ ἑξῆς:

«Ὁ ἐργοδότης μπορεῖ νά μήν ἔχει πρόθεση νά κάνει διάκριση σέ βάρος τῆς γυναίκας δίνοντάς της μικρότερη ἀμοιβή: ἄν, ὅμως, οἱ πράξεις του ἔχουν ὡς ἀποτέλεσμα νά γίνεται διάκριση εἰς βάρος της, τότε ἡ συμπεριφορά του εἶναι παράνομη, εἴτε τό θέλησε εἴτε ὄχι.

...

Ὁ ἐργοδότης δέν μπορεῖ νά ἀποφύγει τίς ὑποχρεώσεις του ἀπό τό νόμο, λέγοντας: «τοῦ πληρώνω περισσότερα ἐπειδή ζήτησε περισσότερα», ἤ «τήν πληρώνω λιγότερα ἐπειδή δέχεται νά ἐργαστεῖ μέ λιγότερα». Ἄν ὁποιαδήποτε τέτοια δικαιολογία γινόταν δεκτή, ὁ νόμος θά ἦταν νεκρό γράμμα. Γι' αὐτούς ἀκριβῶς τούς λόγους ὑπῆρχε ἀνισότητα ἀμοιβῆς πρίν ἀπό τήν

ἔκδοση τοῦ νόμου. Αὐτές ἀκριβῶς εἶναι οἱ περιστάσεις στίς ὁποῖες ἔχει προορισμό νά λειτουργήσει ὁ νόμος.»

Οἱ σκέψεις αὐτές, κατά τή γνώμη μου, ἰσχύουν ἐξίσου στό πλαίσιο τοῦ ἄρθρου 119 τῆς συνθήκης ὅσο καί στό πλαίσιο τῆς βρετανικῆς νομοθεσίας, ἡ ὁποία ἀπασχολοῦσε τό δικαστή Denning. Ἀλλά δέν μπορῶ νά βρῶ στήν ὑπόθεση *Clay Cross* καμιά βάση γιά τή γενική ἀρχή πού προσπάθησε νά συναγάγει ἀπό αὐτή ὁ πληρεξούσιος τῆς Jenkins, ὅτι δηλαδή δέν ἔχει σημασία τό ὁποιοδήποτε ἐμπορικό ὄφελος πού θά μποροῦσε νά ἀποκομίσει ὁ ἐργοδότης μέ τή διαφοροποίηση μεταξύ κατηγοριῶν ἐργαζόμενων. Κατά τήν ἄποψή μου, ἡ ὑπόθεση *Clay Cross,* οἱ κρίσεις ἐπί τῆς ὁποίας πρέπει νά διαβαστοῦν ἐνόψει τῶν περιστατικῶν της, εἶναι ἄσχετη πρός τήν παρούσα. Τό πράγμα θά διέφερε ἄν ἦταν δυνατό νά συναχθεῖ τό συμπέρασμα ὅτι ὁ πραγματικός λόγος πού ἡ ἐφεσίβλητη ἔδινε χαμηλότερο ὡρομίσθιο στούς ἐργαζόμενους μέ μειωμένο ὡράριο ἀπό ὅ,τι στούς ἐργαζόμενους μέ πλῆρες ὡράριο ἦταν ὅτι οἱ ἐργαζόμενοι μέ μειωμένο ὡράριο ἦταν συνήθως γυναῖκες, ἡ διαπραγματευτική θέση τῶν ὁποίων εἶναι ἀσθενέστερη ἀπό τῶν ἀντρῶν, ἤ ὅτι ἡ διαφοροποίηση αὐτή ἀποτελοῦσε κατάλοιπο τῶν ἡμερῶν πού ἡ ἐφεσίβλητη ἔδινε χαμηλότερες ἀμοιβές στίς θήλειες ἀπό ὅ,τι στούς ἄρρενες μισθωτούς της. Ἐνόψει, ὅμως, τῶν πορισμάτων τοῦ Industrial Tribunal, εἶναι δυνατή ἡ συναγωγή τέτοιου συμπεράσματος.

Οἱ προτάσεις τῆς Ἐπιτροπῆς πρός ὑποστήριξη τοῦ δεύτερου σκέλους τοῦ ἐπιχειρήματος αὐτοῦ δέ μοῦ φάνηκαν πειστικές, ἐν μέρει ἐπειδή τό περιεχόμενό τους εἶναι πολιτικό μᾶλλον παρά νομικό, καί ἐν μέρει ἐπειδή φαίνεται πώς βασίζονται στήν ὑπόθεση ὅτι ἡ διάκριση μεταξύ τῶν ἐργαζόμενων μέ πλῆρες καί τῶν ἐργαζόμενων μέ μειωμένο ὡράριο πρέπει πάντοτε νά ἐξισώνεται μέ διάκριση μεταξύ ἀντρῶν καί γυναικῶν, ἀνεξάρτητα ἀπό τίς περιστάσεις κάθε συγκεκριμένης περιπτώσεως. Θά μποροῦσε, ὅμως, νά ὑπάρξει περίπτωση στήν ὁποία, λόγω τῶν ἰδιομορφιῶν μιᾶς συγκεκριμένης βιομηχανίας, οἱ ἐργαζόμενοι μέ μειωμένο ὡράριο νά εἶναι κυρίως ἤ ἀποκλειστικά ἄντρες καί τό ἴδιο νά συμβαίνει μέ τούς ἐργαζόμενους μέ πλῆρες ὡράριο. Ὁποιαδήποτε διάκριση μεταξύ τους δύσκολα θά μποροῦσε νά θεωρηθεῖ ὡς «διάκριση φύλου».

Κατά τή γνώμη μου, ὅλη ἡ ἐπιχειρηματολογία πού ἀναπτύχθηκε ἀπό μέρους τῆς Jenkins καί τῆς Ἐπιτροπῆς ἐπί τοῦ πρώτου ἐρωτήματος παραβλέπει τό ὅτι τό ἄρθρο 119 ἀφορᾶ ἀποκλειστικά καί μόνο «διακρίσεις φύλου». Δέν ἀφορᾶ διακρίσεις πού βασίζονται σέ ὁποιοδήποτε ἄλλο κριτήριο. Τό γεγονός εἶναι ὅτι ἡ ἐφεσίβλητη, κατά τόν κρίσιμο χρόνο, ἀπασχολοῦσε στό ἐργοστάσιο της στό Harlow περισσότερες θήλεις ἐργαζόμενες μέ πλῆρες ὡράριο παρά ἄρρενες ἐργαζόμενους κάτω ἀπό τό ἴδιο καθεστώς, καί ὅτι οἱ ἐργαζόμενοι μέ πλῆρες ὡράριο μισθωτοί καί τῶν δύο φύλων ἔπαιρναν τήν ἴδια ἀμοιβή. Ἐκτός αὐτοῦ, τό Industrial Tribunal διαπίστωσε ὡς γεγονός, βάσει τῆς ἀποδεικτικῆς διαδικασίας πού διεξάχθηκε, ὅτι ἡ ἐφεσίβλητη εἶχε πραγματικά λόγους νά παρέχει χαμηλότερα ὡρομίσθια στούς ἐργαζόμενους μέ μειωμένο ὡράριο μισθωτούς της ἀπό ὅ,τι στούς ἐργαζόμενους μέ πλῆρες ὡράριο, ἀνεξάρτητα ἀπό τό φύλο τους.

Στήν ὑπόθεση 129/79 *Macarthys Ltd.* κατά *Smith* [1980], ECR σ. 1275, τό παρόν Δικαστήριο εἶχε ἀποφανθεῖ ὅτι:

«Πρέπει νά ἀναγνωριστεῖ, ἐντούτοις, ὅτι ... δέν μπορεῖ νά ἀποκλειστεῖ τό ἐνδεχόμενο νά μπορεῖ νά ἐξηγηθεῖ ἡ διαφορά στήν ἀμοιβή δύο ἐργαζόμενων πού κατέχουν τήν ἴδια θέση, ἀλλά σέ διαφορετικές χρονικές περιόδους, ἀπό τήν ἐπίδραση παραγόντων πού δέ συνδέονται μέ ὁποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου. Αὐτό εἶναι πραγματικό ζήτημα πού ἐπαφίεται στήν κρίση τοῦ ἐθνικοῦ δικαστηρίου.» (Σκέψη 12 τῆς ἀποφάσεως.)

Κατά τή γνώμη μου τό ἴδιο ἰσχύει καί γιά μιά διαφορά στό ὡρομίσθιο δύο ἐργαζόμενων πού προσφέρουν ὅμοια ἐργασία γιά διάφορο ἀριθμό ὡρῶν τήν ἑβδομάδα.

Ἔρχομαι τώρα στό δεύτερο καί στό τρίτο ἐρώτημα τοῦ Employment Appeal Tribunal, τά ὁποῖα θεωρῶ πρόσφορο νά ἐξετάσω ταυτόχρονα.

Τά ἐρωτήματα αὐτά, καί ἰδιαίτερα τό τρίτο, προβάλλουν ἕνα ἐπικουρικό ἐπιχείρημα πού ἀναπτύχθηκε ἀπό μέρους τῆς Jenkins σέ περίπτωση πού τό κύριο ἐπιχείρημά της δέ θά γινόταν δεκτό. Σύμφωνα μέ αὐτό, ἄν ἀποδεικνυόνταν ὅτι μιά ὁρισμένη προϋπόθεση γιά νά ἐπιτευχθεῖ παροχή ἴσης ἀμοιβῆς γιά ὅμοια ἐργασία, ὅπως πχ. ἡ προσφορά ἑνός κατώτατου ἀριθμοῦ ὡρῶν τήν ἑβδομάδα, ἔχει δυσανάλογα δυσμενή ἐπίπτωση στούς ἐργαζόμενους τοῦ ἑνός φύλου, ἡ ἐφαρμογή της θά προσέκρουε στήν ἀρχή τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν, ἐκτός ἄν ἀποδεικνυόταν ὅτι «συνδέεται καταφανῶς μέ τίς παρεχόμενες ὑπηρεσίες». Κατά τήν ἐπ' ἀκροατηρίου συζήτηση ὁ πληρεξούσιος τῆς Jenkins ἔδωσε τήν ἐξήγηση ὅτι ἡ ἔννοια τῆς προτάσεως αὐτῆς «σέ ἁπλή γλώσσα» εἶναι ὅτι ἄν, ὅπως πράγματι συμβαίνει, οἱ γυναῖκες ἔχουν λιγότερο τή δυνατότητα ἀπό ὅ,τι οἱ ἄντρες νά ἐργάζονται 40 ὧρες τήν ἑβδομάδα, λόγω τῶν οἰκογενειακῶν τους ὑποχρεώσεων, ἡ ἀπαίτηση νά ἐργάζεται ὁ μισθωτός 40 ὧρες τήν ἑβδομάδα γιά νά ἀμείβεται μέ τήν πλήρη ὡριαία ἀμοιβή προφανῶς πλήττει δυσανάλογα τίς γυναῖκες σέ σύγκριση μέ τούς ἄντρες. Αὐτό δέ σημαίνει κατ' ἀνάγκη ὅτι ὑπάρχει διάκριση, ἀλλά ὅτι ὑπάρχει ἐκ πρώτης ὄψεως στήν πράξη διάκριση πού ἀπαιτεῖ «κάποια ἰδιαίτερη δικαιολογία ἀπό μέρους τοῦ ἐργοδότη». Ὁ πληρεξούσιος ἔδωσε στό ἐπιχείρημα αὐτό τό ὄνομα «*Griggs* approach» ἔχοντας ὑπόψη τήν ἀπόφαση τοῦ Supreme Court τῶν Ἡνωμένων Πολιτειῶν στήν ὑπόθεση *Griggs* κατά *Duke Power Company* (1971) 401 US 424.

Ἡ Ἐπιτροπή ἀπορρίπτει κατηγορηματικά αὐτό τό ἐπιχείρημα τό ὁποῖο χαρακτηρίζει ὡς «πρόχειρη λύση». Ἡ υἱοθέτησή του, κατά τή γνώμη της, θά ὁδηγοῦσε σέ ἕνα σύστημα πού «πιθανότατα θά ἦταν δύσκολο νά ἐλεγχθεῖ στήν πράξη».

Ὡστόσο, αὐτή εἶναι κατά τή γνώμη μου ἡ σωστή προσέγγιση. Εἶναι ἡ μόνη ἄποψη πού συμβιβάζει τήν ἀνάγκη νά ἀποφευχθεῖ ἡ διάκριση σέ βάρος τῶν γυναικῶν κάτω ἀπό τό πρόσχημα τῆς διαφοροποιήσεως μεταξύ τῶν ἐργαζόμενων μέ πλῆρες καί τῶν ἐργαζόμενων μέ μειωμένο ὡράριο μέ τήν ἀνάγκη νά προληφθεῖ ἡ ἀδικία σέ βάρος τοῦ ἐργοδότη πού δημιουργεῖ διακρίσεις μεταξύ τῶν ἐργαζόμενων μέ πλῆρες ὡράριο καί τῶν ἐργαζόμενων μέ μειωμένο ὡράριο γιά βάσιμους λόγους πού δέ συνδέονται μέ τό φύλο. Οὔτε μέ ἐντυπωσιάζει τό ἐπιχείρημα ὅτι ἡ ἄποψη αὐτή συνεπάγεται ἕνα σύστημα πού θά ἦταν δύσκολο νά ἐλεγχθεῖ. Ἀφήνει τόν ἔλεγχο στά ἐθνικά δικαστήρια, πού, κατά τή γνώμη μου, παρέχουν τά περισσότερα ἐχέγγυα γιά νά τόν ἀσκήσουν.

Ὅπως ἔχει παρατηρηθεῖ ἐπανειλημμένα, τό Supreme Court τῶν Ἡνωμένων Πολιτειῶν καί τό παρόν Δικαστήριο συχνά βρίσκονται ἀντιμέτωπα μέ παρεμφερή προβλήματα. Μολονότι βέβαια οἱ διατάξεις τῆς Civil Rights Act τῶν Ἡνωμένων Πολιτειῶν τοῦ 1964, τίς ὁποῖες ἀφοροῦσε ἡ ὑπόθεση *Griggs*, ἦταν διατυπωμένες διαφορετικά ἀπό τό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης, ὁ οὐσιαστικός σκοπός τους εἶναι ὁ ἴδιος, ἐκτός ἀπό τό ὅτι ἡ διάταξη γιά τήν ὁποία ἐπρόκειτο στήν ὑπόθεση *Griggs* ἀφοροῦσε φυλετική διά-

κριση καί ὄχι διάκριση λόγω φύλου. Πράγματι στήν ὑπόθεση *Dothard* κατά *Rawlinson* (1977) 433 US 321 τό Supreme Court χρησιμοποίησε στή διάκριση λόγω φύλου παρόμοιους συλλογισμούς. Μέ ἐνθαρρύνει σημαντικά ἡ διαπίστωση ὅτι τό συμπέρασμά μου συμφωνεῖ μέ τά συμπεράσματα τοῦ ἐν λόγω δικαστηρίου στίς ὑποθέσεις ἐκεῖνες.

Παρόμοια ἐνθάρρυνση ἀντλῶ ἀπό τό γεγονός ὅτι τό συμπέρασμα ἐκεῖνο συμφωνεῖ μέ γνωστή νομολογία τοῦ παρόντος Δικαστηρίου (ὑπόθεση 152/73 *Sotgiu* κατά *Deutsche Bundespost* [1974] 1 ECR 153, ὑπόθεση 61/77 *Commission* κατά *Ἰρλανδίας* [1978] ECR 417 καί ὑπόθεση 237/78 *CRAM* κατά *Toia* [1979] ECR 2645). Οἱ ὑποθέσεις αὐτές ἀφοροῦσαν 6έ6αια διακρίσεις λόγω ἰθαγένειας, ὄχι λόγω φύλου. Καθιερώνουν τήν ἀρχή ὅτι ἕνας κανόνας ὁ ὁποῖος, ἐκ πρώτης ὄψεως, δημιουργεῖ διάκριση μεταξύ προσώπων 6άσει κριτηρίου διαφορετικοῦ ἀπό τήν ἰθαγένεια παραδιάζει, ἐντούτοις, διάταξη τοῦ κοινοτικοῦ δικαίου πού ἀπαγορεύει τέτοια διάκριση ἄν ἡ ἐφαρμογή του ὁδηγεῖ στήν πράξη στό ἴδιο ἀποτέλεσμα, ἐκτός ἄν ἡ διαφορετική μεταχείριση στηρίζεται σέ «ἀντικειμενικούς» λόγους. Δέ 6λέπω τό λόγο νά ἐφαρμοστεῖ διαφορετική ἀρχή στή διάκριση λόγω φύλου.

Σ' αὐτή τή 6άση, τό τέταρτο ἐρώτημα τοῦ Employment Appeal Tribunal ἰσοδυναμεῖ κατ' οὐσία μέ τό ἑξῆς: Οἱ διατάξεις τοῦ ἄρθρου 119 τῆς συνθήκης ἔχουν ἀπευθείας ἐφαρμογή στά Κράτη μέλη μέ τήν ἔννοια ὅτι ὁ ἐργοδότης πού παρέχει διαφορετική ἀμοιθή κατά μονάδα χρόνου στούς ἐργαζόμενους μέ πλῆρες ὡράριο ἀπό ὅ,τι στούς ἐργαζόμενους μέ μειωμένο ὡράριο ὑποχρεοῦται, σύμφωνα μέ τίς διατάξεις αὐτές, νά ἀποδείξει ὅτι ἡ διαφορετική μεταχείριση δέν πηγάζει ἀπό διάκριση μεταξύ ἀντρῶν καί γυναικῶν, ἀλλά στηρίζεται σέ ἀντικειμενικούς λόγους.

Κατά τήν ἄποψή μου, ἡ ἀπάντηση στό ἐρώτημα αὐτό εἶναι προφανῶς καταφατική. Δήλωσα ἤδη ὅτι, κατά τή γνώμη μου, τά ἐθνικά δικαστήρια ἔχουν τά καλύτερα ἐφόδια γιά τήν ἐφαρμογή τοῦ κριτηρίου σέ κάθε περίπτωση. Οὔτε ἀπαιτεῖται νά εἰσαχθεῖ πρόσθετη κοινοτική ἤ ἐθνική νομοθεσία γιά νά ἐπιτρέψει τήν ἐφαρμογή αὐτή. Τό κριτήριο εἶναι ἀπόλυτα σαφές. Ἡ ἐφαρμογή του ἀπαιτεῖ μόνο τήν ἐξέταση τῶν περιστατικῶν κάθε ὑποθέσεως. Μιά δυσχέρεια δημιουργεῖται, ἐντούτοις, ἐν προκειμένω, λόγω ὁρισμένων μή δεσμευτικῶν σημείων τῶν ἀποφάσεων τοῦ Δικαστηρίου στήν ὑπόθεση 43/75 ἤ *δεύτερη ὑπόθεση Defrenne* [1976] 1 ECR 455 καί στήν ὑπόθεση *Macarthys Ldt.* κατά *Smith* (πού προαναφέρθηκε). Ἐπισήμανα τή δυσχέρεια στίς προτάσεις μου γιά τήν ὑπόθεση 69/80 *Worringham* κατά *Lloyds Bank Ltd.*, πού ἐκκρεμεῖ ἀκόμη ἐνώπιον τοῦ Δικαστηρίου. Τά σημεῖα αὐτά θά μποροῦσε νά ἐκληφθοῦν ὅτι σημαίνουν πώς τό κριτήριο γιά νά προσδιοριστεῖ ἄν ὑπάρχει «συγκαλυμμένη» διάκριση, μέ τήν ἔννοια πού τῆς δίνεται στίς ὑποθέσεις *Sotgiu, Commission* κατά *Ἰρλανδίας* καί *Toia*, εἶναι τό ἴδιο μέ τό κριτήριο γιά τήν ἐξακρίβωση τοῦ εἴδους ἐκείνου διακρίσεως ἐπί τῆς ὁποίας τό ἄρθρο 119 δέν ἔχει ἀπευθείας ἐφαρμογή. Κατά τή γνώμη μου τά δύο κριτήρια δέν ταυτίζονται καί ἀμφιδάλλω ἄν τό Δικαστήριο θά μποροῦσε ποτέ νά εἶχε τήν πρόθεση νά πεῖ ὅτι ταυτίζονται. Ὁ πληρεξούσιος τῆς Jenkins μᾶς εἶπε στήν ἐπ' ἀκροατηρίου συζήτηση, ἀπαντώντας σέ ἐρώτησή μου, ὅτι κατά τή γνώμη του τό πρόβλημα ἦταν πρόβλημα ὁρολογίας, καί ὑπο-

πτεύομαι πώς εἶχε δίκιο. Ἡ σύγχυση προκλήθηκε κυρίως ἀπό τά ἀγγλικά κείμενα τῶν σχετικῶν ἀποφάσεων τοῦ Δικαστηρίου, ὅπου εἰδικότερα οἱ ὅροι «overt», ἀφενός, καί «disguised», ἀφετέρου, χρησιμοποιοῦνται ὁ καθένας ὅταν γίνεται λόγος γιά διάκριση, γιά νά ἀποδώσουν ἔννοιες, κατά τή γνώμη μου, διαφορετικές. Ἄν ἐξετάσουμε τά γαλλικά κείμενα τῶν ἀποφάσεων αὐτῶν, θλέπουμε ὅτι τό Δικαστήριο χρησιμοποιεῖ σταθερά τούς ὅρους «ostensibles» καί «dissimulées» γιά νά ἐκφράσει τήν ἀντίθεση στίς ὑποθέσεις *Sotgiu*, *Ἐπιτροπή* κατά *Ἰρλανδίας* καί *Toia*, ἐνῶ στή *δεύτερη ἀπόθεση Defrenne* καί στήν ὑπόθεση *Macarthys* κατά *Smith* χρησιμοποιεῖ τήν ἔκφραση «directes et ouvertes» σέ ἀντίθεση μέ τήν ἔκφραση «indirectes et déguisées». Ἐντούτοις, ἄς μοῦ ἐπιτραπεῖ νά πῶ, δέ μοῦ φαίνεται ὅτι ἡ δεύτερη φράση, ὅπως καί ἄν ἀποδοθεῖ στήν ἀγγλική, εἶναι κατάλληλη νά περιγράψει ἐκεῖνα τά εἴδη διακρίσεως ὡς πρός τά ὁποῖα τό ἄρθρο 119 δέν ἔχει ἀπευθείας ἐφαρμογή. Τό ἄρθρο 119 ἀποδίδεται κατά τή γνώμη μου, μέ μεγαλύτερη ἀκρίβεια ἄν ληφθεῖ μέ τήν ἔννοια ὅτι δέν ἔχει ἀπευθείας ἐφαρμογή, ὅταν ἕνα δικαστήριο δέν μπορεῖ νά ἐφαρμόσει τίς διατάξεις του θάσει τῶν ἁπλῶν κριτηρίων πού τάσσουν αὐτές οἱ ἴδιες οἱ διατάξεις καί ὅταν, συνεπῶς, εἶναι ἀναγκαία ἡ εἰσαγωγή ἐκτελεστικῶν νομοθετημάτων, κοινοτικῶν ἤ ἐθνικῶν, γιά νά καθοριστοῦν τά σχετικά κριτήρια. Θά ἦταν χρήσιμο, ἄς μοῦ ἐπιτραπεῖ νά πῶ, ἄν στήν ἀπόφαση ἐπί τῆς κρινόμενης ὑποθέσεως ἤ ἴσως στήν ἀπόφαση ἐπί τῆς ὑποθέσεως *Worringham* κατά *Lloyds Bank*, τό Δικαστήριο διευκρίνιζε αὐτό τό σημεῖο.

Τέλος, πρέπει νά ἀσχοληθῶ μέ τό ἄρθρο 1 τῆς ὁδηγίας περί ἰσότητας τῶν ἀμοιθῶν. Αὐτό μπορεῖ νά γίνει μέ συντομία. Ἡ πρώτη παράγραφος τοῦ ἄρθρου αὐτοῦ προθλέπει ὅτι:

«Ἡ ἀρχή τῆς ἰσότητος τῶν ἀμοιθῶν μεταξύ ἐργαζόμενων ἀνδρῶν καί γυναικῶν, πού προθλέπεται στό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης καί πού καλεῖται στό ἑξῆς «ἀρχή τῆς ἰσότητος τῶν ἀμοιθῶν», συνεπάγεται γιά τήν ἴδια ἐργασία ἤ γιά ἐργασία στήν ὁποία ἀποδίδεται ἴση ἀξία, τήν κατάργηση γιά τό σύνολο τῶν στοιχείων καί ὅρων ἀμοιθῆς κάθε διακρίσεως θασιζόμενης στό φύλο.»

Δέ νομίζω ὅτι, γιά τούς σκοπούς τῆς παρούσας δίκης, αὐτό προσθέτει τίποτα σέ ὅ,τι ἤδη ὑπάρχει στό ἄρθρο 119. Ἡ δεύτερη παράγραφος ἀναφέρεται σέ συστήματα ἐπαγγελματικῆς κατατάξεως καί δέν ἀφορᾶ τήν παρούσα ὑπόθεση.

Συνεπῶς, προτείνω στό Δικαστήριο νά ἀπαντήσει στά ἐρωτήματα πού τοῦ ἔθεσε τό Employment Appeal Tribunal ὡς ἑξῆς:

1) Οὔτε τό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης ΕΟΚ οὔτε τό ἄρθρο 1 τῆς ὁδηγίας περί ἰσότητας τῶν ἀμοιθῶν ἀπαιτοῦν, ἡ ἀμοιθή γιά ἐργασία πού πληρώνεται μέ θάση τή χρονική διάρκεια, νά εἶναι ἡ ἴδια ἀνεξάρτητα ἀπό τόν ἀριθμό ὡρῶν ἐργασίας πού προσφέρονται τήν ἑθδομάδα καί ἀπό τό ὄφελος πού ἐνδέχεται νά προκύψει γιά τόν ἐργοδότη ἀπό τήν ἐνθάρρυνση τῆς ἀπασχολήσεως μέ πλῆρες ὡράριο.

2) Ὅταν στίς ἀμοιθές πού παρέχονται μέ θάση τή χρονική διάρκεια ὑπάρχει διαφορά ἀνάλογα μέ τό συνολικό ἀριθμό ὡρῶν ἐργασίας πού προσφέρονται

τήν ἑδδομάδα, οἱ διατάξεις τοῦ ἄρθρου 119 τῆς συνθήκης ἀπαιτοῦν ἀπό τόν ἐργοδότη νά ἀποδείξει ὅτι ἡ διαφορά στηρίζεται σέ ἀντικειμενικούς λόγους πού δέ συνδέονται μέ ὁποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στό φύλο.

3) Κατά τό μέρος πού ἐπιβάλλουν αὐτή τήν ὑποχρέωση, οἱ διατάξεις τοῦ ἄρθρου 119 ἔχουν ἀπευθείας ἐφαρμογή στά Κράτη μέλη, μέ τήν ἔννοια ὅτι ἀπονέμουν στά ἄτομα δικαιώματα πού τά ἐθνικά δικαστήρια πρέπει νά προστατεύουν.

4) Τό ἄρθρο 1 τῆς ὁδηγίας περί ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν δέν ἐπηρεάζει τή λειτουργία τοῦ ἄρθρου 119 ἀπό τίς ἀπόψεις αὐτές.