ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ FRANCESCO CAPOTORTI της 28ης Φεβρουαρίου 1980 *

Κύριε πρόεδρε,
Κύριοι δικαστές,

1. Η υπόθεση αυτή δίνει στο Δικαστήριο την ευκαιρία να επανέλθει επί του σημαντικού προβλήματος της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, που ρυθμίζεται από το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης, πρόβλημα το οποίο εξετάστηκε ήδη στη γνωστή απόφαση Defrenne της 8ης Απριλίου 1975 (Raccolta 1976, σ. 456).

Τα πραγματικά περιστατικά είναι απλά. Η αγγλική επιχείρηση Macarthys, της οποίας η δραστηριότητα συνίσταται στο χονδρικό εμπόριο φαρμακευτικών προϊόντων, κατέβαλε, κατά τη διάρκεια της περιόδου 1974/1975, ως εβδομαδιαία αμοιβή 60 λίρες στερλίνες στον McCullough, υπεύθυνο του καταστήματός της. Αφού η θέση αυτή του αποθηκαρίου έμεινε κενή για περισσότερο από τέσσερις μήνες, την 1η Μαρτίου 1976 προσελήφθη στη θέση αυτή η Wendy Smith με εβδομαδιαίο μισθό 50 λίρες στερλίνες. Στη συνέχεια η Smith προσέφυγε στο Industrial Tribunal του Λονδίνου, επικαλούμενη τον αγγλικό νόμο για την ισότητα των μισθών (Equal Pay Act του 1970) και ζητώντας, βάσει του νόμου αυτού, να αναγνωριστεί το δικαίωμά της για αμοιβή ίση με αυτή που ελάμβανε ήδη ο προκάτοχός της.

Με απόφαση της 27ης Ιουνίου 1977, το δικαστήριο που έκρινε την υπόθεση, αν και αναγνώρισε ότι τα καθήκοντα της ενάγουσας δεν ήταν εντελώς ίδια με αυτά του προκατόχου της (ιδίως, αντίθετα από ό,τι ο τελευταίος, δεν ήταν αρμόδια για τη μετακίνηση των οχημάτων), έκρινε ότι τα καθήκοντα της Smith ήταν στην ουσία «παρόμοια», κατά την έννοια του άρθρου 1 (4) του Equal Pay Act, προς αυτά που ασκούσε προηγουμένως ο McCullough. Κατά συνέπεια, αποφάσισε ότι η αμοιβή της Smith έπρεπε να υπολογιστεί με τον ίδιο τρόπο που είχε ήδη υπολογιστεί η αμοιβή του McCullough, ακόμη περισσότερο διότι η ενάγουσα δεν είχε, όπως αντίθετα ο προκάτοχός της, τη συνεργασία των δύο βοηθών αποθηκαρίων.

Η απόφαση αυτή επικυρώθηκε από το δευτεροβάθμιο δικαστήριο που είναι αρμόδιο για τις εργατικές διαφορές (Employment Appeal Tribunal), αν και το δικαστήριο αυτό αναγνώρισε ότι για το σκοπό αυτό έπρεπε να χωρήσει υπέρβαση του γράμματος του Equal Pay Act, το οποίο περιορίζει το δικαίωμα ίσης αμοιβής στην περίπτωση συγχρόνου απασχολήσεως, στο πλαίσιο της ίδιας επιχειρήσεως, ανδρών και γυναικών εργαζομένων, των οποίων πρέπει να συγκριθούν τα πράγματι ασκούμενα καθήκοντα (και όχι μόνο ο αφηρημένος χαρακτηρισμός της θέσεως εργασίας). Κατά το δευτεροβάθμιο δικαστήριο, η υπέρβαση του γράμματος του βρεττανικού νόμου επιβαλλόταν για να αποφευχθούν τόσο τα

* Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ιταλική.

άδικα αποτελέσματα, στα οποία θα κατέληγε κανείς διαφορετικά, όσο και, εξάλλου, το ασυμβίβαστο προς την κοινοτική αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων των δύο φύλων για «όμοια εργασία», που καθιερώνει το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης.

Προσφεύγοντας σε τρίτο βαθμό ενώπιον του Court of Appeal, η εταιρία Macarthys επικαλέστηκε το γράμμα του Equal Pay Act, ενώ οι συνήγοροι της Smith υποστήριξαν την ανάγκη να ερμηνευθεί η εθνική διάταξη σύμφωνα με το κοινοτικό δίκαιο, αναφερόμενοι όχι μόνο στο προαναφερθέν άρθρο 119 της Συνθήκης, αλλά και στο άρθρο 1 της οδηγίας 75/117 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. Σύμφωνα με αυτή την τελευταία διάταξη, «η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, που προβλέπεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης ... συνεπάγεται για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, την κατάργηση, για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής, κάθε διακρίσεως βασιζομένης στο φύλο».

Με Διάταξη της 6ης Αυγούστου 1979, το Court of Appeal του Λονδίνου υπέβαλε στο Δικαστήριο τέσσερα ερωτήματα ερμηνείας της κοινοτικής ρυθμίσεως, για να καθοριστεί αν η αρχή της ισότητας των αμοιβών πρέπει να εφαρμοστεί σε μια περίπτωση όπως αυτή της Smith.

2. Το Court of Appeal ερωτά, καταρχήν, εάν η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών «για όμοια εργασία», που αναφέρεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και στο άρθρο 1 της οδηγίας 75/117 του Συμβουλίου, περιορίζεται στις περιπτώσεις στις οποίες οι εργαζόμενοι των δύο φύλων, που λαμβάνονται υπόψη, εκτελούν συγχρόνως την ίδια εργασία στο πλαίσιο της ίδιας επιχειρήσεως.

Ο περιορισμός της εφαρμογής της αρχής του άρθρου 119 που αναφέρθηκε προηγουμένως, κατά την έννοια που υποδηλώνει το ερώτημα αυτό, δεν θα δικαιολογείτο βάσει του γράμματος της διατάξεως αυτής, η οποία περιορίζεται στο να αναφέρει, ως προϋπόθεση της εφαρμογής της, την ταυτότητα της παρεχομένης εργασίας, χωρίς καθόλου να αναφέρει το κριτήριο της συγχρόνου παροχής. Η προαναφερθείσα απόφαση Defrenne της 8ης Απριλίου 1976, βεβαιώνοντας την απευθείας εφαρμογή του άρθρου 119, αναφέρθηκε επίσης στην περίπτωση «ανίσου αμοιβής ανδρών και γυναικών εργαζομένων για την ίδια εργασία, που παρέχεται στην ίδια επιχείρηση» (εικοστή δεύτερη σκέψη), χωρίς να απαιτεί η εργασία αυτή να παρέχεται συγχρόνως.

Ο προαναφερθείς περιορισμός δεν θα δικαιολογείτο ούτε υπό το πρίσμα των σκοπών του άρθρου 119. Όπως διευκρίνισε το Δικαστήριο στην προαναφερθείσα απόφαση Defrenne (έβδομη έως δέκατη πέμπτη σκέψη), «το άρθρο 119 επιδιώκει διπλό σκοπό. Αφενός, λαμβάνοντας υπόψη το διαφορετικό βαθμό εξελίξεως της κοινωνικής νομοθεσίας στα διάφορα κράτη μέλη, το άρθρο 119 έχει ως αποστολή, στο πλαίσιο του ενδοκοινοτικού ανταγωνισμού, να μην επιβαρύνονται οι επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε κράτη που έχουν πράγματι εφαρμόσει την αρχή της ισότητας των αμοιβών, με μειονέκτημα από πλευράς ανταγωνισμού σε σχέση με τις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε κράτη που δεν έχουν ακόμη καταργήσει τη μισθολογική δυσμενή διάκριση εις βάρος του γυναικείου εργατικού τους δυναμικού. Αφετέρου, η διάταξη αυτή εξυπηρετεί τους κοινωνικούς σκοπούς της Κοινότητας, η οποία δεν περιορίζεται σε οικονομική ένωση, αλ-

λά οφείλει συγχρόνως να εξασφαλίζει, με κοινή δράση, την κοινωνική πρόοδο και να επιδιώκει τη σταθερή βελτίωση των όρων διαβιώσεως και απασχολήσεως των ευρωπαϊκών λαών, όπως υπογραμμίζεται στο προοίμιο της Συνθήκης».

Ορθά η Επιτροπή παρατήρησε ότι, εάν ήταν δυνατό σε μία επιχείρηση, αντικαθιστώντας το ανδρικό της προσωπικό με γυναικείο, να καταβάλει για μόνο το λόγο αυτό κατώτερες αμοιβές, θα βρισκόταν έτσι, αδίκως, σε πλεονεκτική θέση από πλευράς ανταγωνισμού, σε σχέση με τις επιχειρήσεις που απασχολούν συγχρόνως ανδρικό και γυναικείο προσωπικό για την εκτέλεση των εν λόγω δραστηριοτήτων. Εξάλλου, αν ο μόνος λόγος για τη διαφορά επιπέδου των αμοιβών για όμοια εργασία που παρέχεται στην ίδια επιχείρηση σε διαφορετικές χρονικές στιγμές ήταν η διαφορά φύλου, αυτό θα αποτελούσε άδικη δυσμενή διάκριση εις βάρος των γυναικών εργαζομένων σε σχέση με τους άνδρες εργαζόμενους, και θα ήταν προφανώς αντίθετο προς τους κοινωνικούς σκοπούς της εν λόγω διατάξεως.

Η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου υποστήριξε, κατά τη διαδικασία αυτή, ότι, για να μπορέσει να εφαρμόσει την προαναφερθείσα αρχή του άρθρου 119 σε όμοια εργασία, που παρέχεται σε διαφορετικές εποχές, θα έπρεπε να καθοριστούν με νόμο τα κριτήρια διαχρονικού περιορισμού και η κατάλληλη περίοδος αναφοράς για τη σύγκριση. Ελλείψει των διευκρινίσεων αυτών, το άρθρο 119 δεν θα μπορούσε να εφαρμοστεί σε εργασίες που παρέχονται σε διαφορετικό χρόνο. Για να υποστηρίξει την άποψη αυτή, η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου αναφέρθηκε στη διάκριση που έκανε το Δικαστήριο, πάντοτε στην προαναφερθείσα απόφαση Defrenne, μεταξύ «των αμέσων και απροκαλύπτων διακρίσεων, που μπορούν να διαπιστωθούν με τη μόνη βοήθεια των κριτηρίων της ταυτότητας της εργασίας και της ισότητας των αμοιβών που δέχεται το αναφερθέν άρθρο (άρθρο 119), και, αφετέρου, των εμμέσων και συγκεκαλυμμένων διακρίσεων, που δεν μπορούν να εξακριβωθούν παρά με τη βοήθεια περισσότερο ρητών διατάξεων εφαρμογής, κοινοτικού ή εθνικού χαρακτήρα» (δέκατη όγδοη σκέψη). Αυτό όμως που οδήγησε το Δικαστήριο να κάνει τη διάκριση αυτή και να θεωρήσει ότι, για τις διακρίσεις της δεύτερης ομάδας, η αρχή του άρθρου 119 δεν μπορεί να ισχύσει άμεσα, ήταν κυρίως η ύπαρξη περιπτώσεων στις οποίες αποδεικνύεται αδύνατη η σύγκριση της παροχής εργασίας των ανδρών και των γυναικών εργαζομένων, όπως, για παράδειγμα, αυτό συμβαίνει, όταν η διάκριση διαπιστώνεται όχι μόνο στο πλαίσιο της ίδιας επιχειρήσεως αλλά στο πλαίσιο ολόκληρων βιομηχανικών τομέων, που χαρακτηρίζονται από την αποκλειστική, ή κατά προτίμηση, απασχόληση γυναικών· και αυτό, χωρίς να γίνει λόγος για τις συγκεκαλυμμένες διακρίσεις που συνίστανται στον περιορισμό προσβάσεως των γυναικών σε θέσεις ορισμένου επιπέδου ή ορισμένων προσόντων. Η δυνατότητα να γίνει άμεση σύγκριση των καθηκόντων των εργαζομένων των δύο φύλων στο πλαίσιο της ίδιας επιχειρήσεως δεν εμποδίζεται, αντίθετα, από το γεγονός ότι η εργασία παρέχεται σε διαφορετικό χρόνο· και οπωσδήποτε δεν απαιτούνται νομοθετικές διευκρινίσεις για να επιτραπεί στο δικαστή να διαπιστώσει αν πρόκειται για «όμοια εργασία» κατά την έννοια του άρθρου 119, πρώτο εδάφιο.

Για την εκτίμηση αυτή πρέπει μόνο να διαπιστωθούν, σε κάθε περίπτωση, τα πραγματικά περιστατικά, δηλαδή να διαπιστωθεί ότι τα καθήκοντα των εργαζομένων των δύο φύλων είναι ανάλογα. Αυτό προφανώς εξαρτάται από το πεδίο απευθείας εφαρμογής του άρθρου 119, όπως προκύπτει από την προαναφερθείσα απόφαση Defrenne (δέκατη όγδοη σκέψη).

Δυσκολίες θα μπορούσαν να προκύψουν στην περίπτωση που το χρονικό διάστημα που παρήλθε μεταξύ των εν λόγω δύο περιόδων εργασίας είναι τέτοιο, ώστε εμποδίζει λογικά τη σύγκριση των δύο αμοιβών, λαμβάνοντας υπόψη την εξέλιξη των γενικών οικονομικών συνθηκών και ιδίως των ειδικών συνθηκών της επιχειρήσεως του εργοδότου. Η υιοθέτηση μιας πιο περιοριστικής μισθολογικής πολιτικής θα μπορούσε επίσης να έχει, από τη μια μέρα στην άλλη, επίπτωση επί των αμοιβών. Όμως σε μια τέτοια περίπτωση, η διαφορετική μεταχείριση θα δικαιολογείτο αντικειμενικά από τη μεταβολή των γενικών ή ειδικών οικονομικών συνθηκών που αναφέρθηκε: έτσι δεν θα μπορούσε πλέον να γίνει λόγος για αδικαιολόγητη και αυθαίρετη διάκριση στον τομέα των αμοιβών μεταξύ των εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Και ως προς το σημείο αυτό όλα εξαρτώνται από την εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών από το δικαστή της ουσίας· μπορεί, για παράδειγμα, να σκεφθεί κανείς ότι μία επιχείρηση, που θέλει να αποδείξει ότι αναγκάστηκε από τις οικονομικές συνθήκες να καταβάλει σε γυναίκα εργαζόμενη μικρότερη αμοιβή από την καταβληθείσα στον άνδρα που κατείχε πριν από αυτή την ίδια θέση, θα προβάλει στοιχεία σχετικά με το γενικό επίπεδο των μισθών στο εσωτερικό της ίδιας επιχειρήσεως ή, ενδεχομένως, και έξω από αυτή. Σημειώνω παρεμπιπτόντως ότι, στην προκειμένη περίπτωση, το παραπέμπον δικαστήριο έκρινε ότι δεν έπρεπε να ληφθούν υπόψη γεγονότα άλλα από τη μικρότερη αμοιβή που καταβλήθηκε στη Smith, σε σύγκριση με αυτή του προκατόχου της, και τη σχεδόν πλήρη ταυτότητα των καθηκόντων που τους είχαν ανατεθεί.

Οι σκέψεις αυτές οδηγούν στο να αποκλειστεί η άποψη, κατά την οποία η αρχή της ισότητας των αμοιβών, χωρίς διάκριση βασιζόμενη στο φύλο, για όμοια εργασία στο πλαίσιο της ίδιας επιχειρήσεως (την οποία αφορά το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ), πρέπει να περιοριστεί στις περιπτώσεις στις οποίες η εργασία παρέχεται συγχρόνως από τους άνδρες και τις γυναίκες εργαζομένους.

3. Με το δεύτερο ερώτημά του, το οποίο εξαρτάται από την αρνητική απάντηση στο πρώτο ερώτημα, το Court of Appeal ερωτά εάν μια γυναίκα εργαζομένη μπορεί να επικαλεστεί την αρχή της ισότητας των αμοιβών όταν αποδεικνύει ότι η αμοιβή που λαμβάνει είναι κατώτερη από αυτή που θα καταβαλλόταν σε άνδρα εργαζόμενο, επιφορτισμένο με τα ίδια καθήκοντα στην ίδια επιχείρηση, αν υποτεθεί ότι κατείχε τη θέση της, ή από την αμοιβή που ήδη πράγματι ελάμβανε άνδρας εργαζόμενος που εργάστηκε στην ίδια επιχείρηση κατά τη διάρκεια προηγουμένης περιόδου, εκτελώντας τα ίδια καθήκοντα.

Η θετική απάντηση αποτελεί, κατά τη γνώμη μου, τη λογική και αναγκαία συνέπεια της λύσεως που δόθηκε στο προηγούμενο ερώτημα. Η μέθοδος της υποθετικής συγκρίσεως μεταξύ της αμοιβής που χορηγείται σε γυναίκα εργαζόμενη και αυτής που θα καταβαλλόταν σε άνδρα εργαζόμενο, ο οποίος θα κατείχε τη θέση της, συζητήθηκε κατά τη διάρκεια της διαδικασίας. Όμως μια τέτοια σύγκριση είναι αναμφίβολα δυνατή όταν μπορεί κανείς να αναφερθεί στην αμοιβή που καταβάλλεται συνήθως ή προσφέρεται στους άνδρες εργαζομένους για όμοια εργασία στην ίδια επιχείρηση.

Ανέφερα ήδη ότι έπρεπε να γίνει επίκληση του άρθρου 119 στο μέτρο που η διαφορετική μεταχείριση βασίζεται στη διαφορά του φύλου. Αυτό σημαίνει ότι η απλή διαπίστωση διαφορετικής μεταχειρίσεως εις βάρος γυναίκας εργαζομένης, σε σχέση με την αμοιβή που έλαβε ήδη ή θα μπορούσε να λάβει άνδρας εργαζόμενος για όμοια εργασία στην ίδια επιχείρηση, μπορεί να αποτελέσει το πολύ απλό τεκμήριο απαγορευμένης διακρίσεως.

Εκτός από το προαναφερθέν ενδεχόμενο να οφείλεται η διαφορετική μεταχείριση στη μεταβολή των γενικών ή ειδικών οικονομικών συνθηκών, μπορεί ακόμη, ειδικά σε μια περίπτωση, το διαφορετικό επίπεδο των αμοιβών, στην περίπτωση γυναίκας εργαζομένης που πήρε πράγματι τη θέση ενός άνδρα εργαζομένου, να καθορίζεται από τις προσωπικές συνθήκες των εν λόγω εργαζομένων, όπως για παράδειγμα όταν ο εργαζόμενος που αποτελεί μέτρο συγκρίσεως είχε μεγαλύτερη αρχαιότητα στην υπηρεσία από την εν λόγω γυναίκα εργαζόμενη. Στην πραγματικότητα μια τέτοια κατάσταση θα δικαιολογούσε διαφορετικούς μισθούς, ακόμη και σε περίπτωση συγχρόνου απασχολήσεως.

Μία άλλη ειδική περίπτωση είναι εκείνη, κατά την οποία η διεύθυνση της επιχειρήσεως θεωρεί δικαιολογημένο να αξιολογεί διαφορετικά ορισμένα καθήκοντα που εκτελούσε προηγουμένως άνδρας εργαζόμενος, τα οποία είχαν υπερεκτιμηθεί όσον αφορά το επίπεδό τους. Και εδώ είναι ζήτημα πραγματικών περιστατικών να αποδειχθεί ότι υπήρχε πράγματι η προβαλλόμενη υπερεκτίμηση, και ο δικαστής της ουσίας θα πρέπει να λύσει το πρόβλημα αυτό χρησιμοποιώντας αντικειμενικά κριτήρια (όπως είναι η κατάσταση στις άλλες επιχειρήσεις του ίδιου κλάδου ή το επίπεδο των χαρακτηρισμών που προβλέπονται στις συλλογικές συμβάσεις). Αυτό που έχει σημασία είναι να οφείλεται η μικρότερη αμοιβή σε περιστάσεις ανεξάρτητες από το φύλο των εργαζομένων. Η επιχείρηση που κατηγορείται για μισθολογικές διακρίσεις θα πρέπει να αποδείξει ότι το φαινόμενο προκύπτει από τέτοιου είδους περιστάσεις· η πιο πειστική απόδειξη θα είναι βέβαια να φανεί ότι η μείωση του μισθού θα βάρυνε και τον άνδρα εργαζόμενο που θα είχε προσληφθεί αντί της γυναίκας εργαζομένης για να διαδεχθεί άλλον άνδρα εργαζόμενο.

4. Με το τρίτο ερώτημα — το οποίο με τη σειρά του προϋποθέτει καταφατική απάντηση στο ερώτημα που μόλις εξέτασα — το εθνικό δικαστήριο ερωτά εάν η απάντηση αυτή «εξαρτάται» από τις διατάξεις του άρθρου 1 της οδηγίας 75/117 του Συμβουλίου.

Προηγουμένως είχα την ευκαιρία να υπενθυμίσω το περιεχόμενο του άρθρου αυτού. Είναι προφανές ότι συνδέεται στενά με το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης: πιο συγκεκριμένα χρησιμεύει για την εφαρμογή του, αλλά συγχρόνως το συμπληρώνει, προχωρώντας πέρα από την προϋπόθεση της «ίδιας εργασίας», στην οποία προστίθεται αυτή της εργασίας «στην οποία αποδίδεται ίση αξία» (έτσι επαναλαμβάνονται οι διατάξεις του άρθρου 2 της συμβάσεως αριθ. 100 που επεξεργάστηκε η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας). Όμως μόνο υπό αυτό το πρίσμα του νεωτερισμού του προαναφερθέντος άρθρου 1 της οδηγίας 75/117 μπορεί να έχει νόημα το ερώτημα εάν η λύση του προβλήματος που θέτει το δεύτερο ερώτημα εξαρτάται από το εν λόγω άρθρο και όχι από μόνο το άρθρο 119. Είναι, νομίζω, σαφές ότι η απάντηση πρέπει να είναι αρνητική: πράγματι με βάση μόνο το άρθρο 119 αποκλείστηκε η άποψη, σύμφωνα με την οποία η αρχή της ισότητας των αμοιβών περιορίζεται στις εργασίες που εκτελούνται συγχρόνως από έναν άνδρα και μια γυναίκα που εργάζονται στην ίδια επιχείρηση. Με άλλα λόγια, αυτή η άποψη δεν επηρεάζεται καθόλου από το γεγονός ότι σήμερα, χάρη στην προαναφερθείσα οδηγία, η εν λόγω αρχή εκτείνεται σε δύο εργασίες ίσης αξίας· ανεξάρτητα από αυτή την επέκταση, δηλαδή ακόμη και αν δεν είχε επέλθει, η άποψη που δέχομαι θα ήταν υποστηρίξιμη (και, νομίζω, βάσιμη).

Στην προκειμένη περίπτωση το αγγλικό δικαστήριο του πρώτου βαθμού και — τουλάχιστον σιωπηρά — αυτό του δεύτερου βαθμού έκριναν ότι η εργασία που εκτελούσε η Smith ήταν σε μεγάλη έκταση όμοια («broadly similar») και τα καθήκοντα

που της είχαν ανατεθεί ήταν σε μεγάλη έκταση ανάλογα («broadly comparable») με αυτά του προηγουμένου αποθηκαρίου. Αυτό οδήγησε τους δικαστές αυτούς στο να θεωρήσουν ότι εφαρμόζεται το άρθρο 1, παράγραφος 4, του Equal Pay Act — καθ' υπέρβαση, όπως ανέφερα στην αρχή των προτάσεών μου, του νομοθετικού περιορισμού που θεωρεί ότι μπορούν να συγκριθούν μόνο δύο εργασίες που παρέχονται συγχρόνως· και αυτό εξηγεί επίσης τη διατύπωση του πρώτου ερωτήματος του Court of Appeal, με το οποίο συνδέεται το δεύτερο. Η κρίση περί της ταυτότητας ή της ομοιότητας των δύο συγκρινομένων εργασιών ανήκει στο δικαστή της ουσίας. Νομίζω μόνο ότι μπορώ να προσθέσω, γενικά, ότι η κατεύθυνση την οποία χάραξε η οδηγία 75/117 του Συμβουλίου, ως ευρεία ερμηνεία και εφαρμογή του άρθρου 119 της Συνθήκης της Ρώμης, δικαιολογεί τη στενή ερμηνεία της εκφράσεως «όμοια εργασία» που χρησιμοποιείται στη διάταξη αυτή. Κατά τη γνώμη μου πρέπει επομένως να θεωρηθεί ότι εμπίπτουν στην έννοια αυτή δύο εργασίες με αυξημένο βαθμό ομοιότητας, ακόμη και αν η ταυτότητά τους δεν είναι πλήρης.

Η αρνητική απάντηση που προτείνω έτσι να δοθεί στο τρίτο ερώτημα καθιστά άνευ αντικειμένου το τέταρτο και τελευταίο ερώτημα, το οποίο διατύπωσαν οι Βρεττανοί δικαστές μόνο για την περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο ερώτημα 3.

5. Καταλήγοντας, προτείνω στο Δικαστήριο να κρίνει επί των ερωτημάτων που του υπέβαλε το Court of Appeal του Λονδίνου με Διάταξη της 6ης Αυγούστου 1979, αποφαινόμενο ότι:

1. Η εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών για ίδια εργασία, χωρίς διάκριση βασιζόμενη στο φύλο, την οποία καθιερώνει το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης, δεν περιορίζεται μόνο στις περιπτώσεις, στις οποίες οι άνδρες και οι γυναίκες εργαζόμενοι, μισθωτοί της ίδιας επιχειρήσεως, απασχολούνται σ' αυτή συγχρόνως.

2. Η προαναφερθείσα αρχή εφαρμόζεται, επομένως, και στις περιπτώσεις, στις οποίες μία γυναίκα εργαζόμενη μπορεί να αποδείξει ότι η αμοιβή που λαμβάνει από τον εργοδότη είναι κατώτερη από αυτή που ελάμβανε προηγουμένως άνδρας εργαζόμενος, ή κατώτερη από αυτή που αυτός θα μπορούσε να λαμβάνει εάν εργαζόταν συγχρόνως στην ίδια επιχείρηση και για όμοια εργασία, υπό την προϋπόθεση ότι η διαφορετική μεταχείριση δεν δικαιολογείται αντικειμενικά από λόγους ανεξάρτητους από τη διαφορά του φύλου.

3. Στην περίπτωση «όμοιας εργασίας» — που αναφέρεται σε δύο εργασίες με σημαντικό βαθμό ομοιότητας — η καταφατική απάντηση στα προηγούμενα ερωτήματα στηρίζεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης και δεν εξαρτάται από τις διατάξεις του άρθρου 1 της οδηγίας 75/117 του Συμβουλίου.