ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ

της 13ης Ιανουαρίου 2004 *

Στην υπόθεση C-256/01,

που έχει ως αντικείμενο αίτηση του Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Ηνωμένο Βασίλειο) προς το Δικαστήριο, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΚ (νυν άρθρου 234 ΕΚ), με την οποία ζητείται, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου μεταξύ

Debra Allonby

και

Accrington & Rossendale College,

Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional, πρώην Education Lecturing Services,

Secretary of State for Education and Employment,

η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία του άρθρου 141 ΕΚ,

* Γλώσσα διαδικασίας: η αγγλική.

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ,

συγκείμενο από τους B. Σκουρή, Πρόεδρο, P. Jann, C. W. A. Timmermans, C. Gulmann και J. N. Cunha Rodrigues, προέδρους τμήματος, A. La Pergola, J.-P. Puissochet, R. Schintgen, F. Macken, N. Colneric (εισηγήτρια) και S. von Bahr, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: L. A. Geelhoed
γραμματέας: L. Hewlett, κύρια υπάλληλος διοικήσεως,

λαμβάνοντας υπόψη τις γραπτές παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

— η D. Allonby, εκπροσωπούμενης από την T. Gill, barrister, εντολοδόχο των Michael Scott & Co., solicitors,

— η Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional, εκπροσωπούμενη από τους D. Pannick, QC, και P. Nicholls, barrister, εντολοδόχους του KLegal, solicitors,

— η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από την G. Amodeo, επικουρούμενη από τον N. Paines, QC, και την M. Hall, barrister,

— η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους W.-D. Plessing και R. Stüwe,

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τον J. Sack και την N. Yerrel,

έχοντας υπόψη την έκθεση ακροατηρίου,

αφού άκουσε τις προφορικές παρατηρήσεις της D. Allonby, εκπροσωπουμένης από την T. Gill και τον R. Moretto, barrister, της Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional, εκπροσωπουμένης από τον Lord Lester of Herne Hill, QC, της Κυβερνήσεως του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπουμένης από την P. Ormond, επικουρουμένη από τον N. Paines, και της Επιτροπής, εκπροσωπουμένης από την N. Yerrel, κατά τη συνεδρίαση της 28ης Ιανουαρίου 2003,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 2ας Απριλίου 2003,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Με διάταξη της 22ας Ιουνίου 2001, που περιήλθε στο Δικαστήριο στις 3 Ιουλίου 2001, το Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) υπέβαλε, δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ, δύο προδικαστικά ερωτήματα ως προς την ερμηνεία του άρθρου 141 ΕΚ.

2 Τα ερωτήματα αυτά ανέκυψαν στο πλαίσιο της διαφοράς μεταξύ της D. Allonby, η οποία εργάζεται ως αναπληρώτρια διδάσκουσα στο Accrington & Rossendale College (στο εξής: Κολλέγιο), της εταιρίας Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional (στο εξής: ELS) και του Secretary of State for Education and Employment (Υφυπουργού Παιδείας και Απασχολήσεως, στο εξής: Secretary of State), σχετικά με την αξίωση ίσης μεταχειρίσεως στο θέμα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων.

Το νομικό πλαίσιο

Το κοινοτικό δίκαιο

3 Κατά το άρθρο 2 ΕΚ, η Κοινότητα έχει ως αποστολή να προάγει, μεταξύ άλλων, την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

4 Το άρθρο 141, παράγραφος 1, ΕΚ προβλέπει ότι κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

5 Το άρθρο 141, παράγραφος 2, πρώτο εδάφιο, ΕΚ ορίζει τα εξής:

«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.»

6 Το άρθρο 5 της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42), προβλέπει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από κάθε απόλυση που αποτελεί αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία διατυπούμενη στο επίπεδο της επιχειρήσεως ή σε δικαστική προσφυγή που αποβλέπει να κάνει σεβαστή την αρχή της ισότητος των αμοιβών.»

7 Το άρθρο 6 της ως άνω οδηγίας ορίζει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη λαμβάνουν, ανάλογα με τις εθνικές συνθήκες και το νομικό τους σύστημα, τα αναγκαία μέτρα για την εξασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ισότητος των αμοιβών. Μεριμνούν για την ύπαρξη αποτελεσματικών μέσων που να επιτρέπουν την τήρηση της αρχής αυτής.»

8 Το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 24ης Ιουλίου 1986, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (ΕΕ L 225, σ. 40), όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 96/97/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Δεκεμβρίου 1996 (ΕΕ 1997, L 46, σ. 20, στο εξής: οδηγία 86/378), ορίζει τα εξής:

«Ως επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης θεωρούνται τα συστήματα που δεν διέπονται από την οδηγία 79/7/ΕΟΚ και που έχουν ως αντικείμενο τη χορήγηση στους εργαζόμενους, μισθωτούς ή ελεύθερους επαγγελματίες, στα πλαίσια μιας επιχείρησης ή ομάδας επιχειρήσεων, ενός οικονομικού κλάδου ή επαγγελματι-

κού ή διεπαγγελματικού τομέα, παροχών που θα προορίζονται να συμπληρώνουν ή να υποκαθιστούν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, είτε η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική είτε προαιρετική.»

9 Το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 86/378 προβλέπει τα εξής:

«Υπό τις συνθήκες που καθορίζονται στις ακόλουθες διατάξεις, η αρχή της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται την εξάλειψη κάθε διάκρισης που βασίζεται στο φύλο, είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό ιδίως με την ύπαρξη γάμου ή την εν γένει οικογενειακή κατάσταση, και ιδιαίτερα όσον αφορά:

— το πεδίο εφαρμογής των συστημάτων και τους όρους υπαγωγής στα συστήματα αυτά,

— την υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισμό των εισφορών,

[...].»

10 Το άρθρο 6, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας ορίζει τα εξής:

«Μεταξύ των διατάξεων που αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης πρέπει να περιληφθούν οι διατάξεις που βασίζονται στο φύλο, είτε άμεσα είτε έμμεσα, ιδίως σε συσχετισμό με την ύπαρξη γάμου ή την εν γένει οικογενειακή κατάσταση, προκειμένου:

α) να προσδιορίσουν τα πρόσωπα που είναι σε θέση να συμμετάσχουν σε ένα επαγγελματικό σύστημα·

β) να καθορίσουν τον υποχρεωτικό ή προαιρετικό χαρακτήρα της συμμετοχής σε ένα επαγγελματικό σύστημα·

[...]».

Το εθνικό δίκαιο

11 Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το δικαίωμα της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών κατοχυρώνει ο Equal Pay Act 1970 (νόμος του 1970 για την ισότητα των αμοιβών), του οποίου το άρθρο 1 προβλέπει τα εξής:

«Υποχρέωση ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών που κατέχουν την ίδια θέση

1. Αν οι όροι της συμβάσεως βάσει της οποίας απασχολείται γυναίκα σε ίδρυμα στη Μεγάλη Βρετανία δεν περιλαμβάνουν (ευθέως ή κατά παραπομπή σε συλλογική ή άλλη σύμβαση) ρήτρα περί ισότητας, θεωρείται ότι περιλαμβάνουν τέτοια ρήτρα.

2. Η ρήτρα περί ισότητας είναι διάταξη που αφορά τους όρους (είτε σχετικούς με την αμοιβή είτε άλλους) της συμβάσεως βάσει της οποίας απασχολείται η γυναίκα (στο εξής: σύμβαση γυναίκας) και έχει την έννοια ότι:

[...]

c) όταν μια γυναίκα απασχολείται σε εργασία η οποία, ενώ δεν είναι εργασία στην οποία έχουν εφαρμογή οι παράγραφοι a) και b) ανωτέρω, είναι, λόγω των υποχρεώσεων που αυτή υπέχει (π.χ. όσον αφορά την προσπάθεια, την ικανότητα και την αποφασιστικότητα), ίσης αξίας με την εργασία άνδρα στην ίδια απασχόληση:

i) αν (πέραν της ρήτρας περί ισότητας) οποιοσδήποτε όρος συμβάσεως γυναίκας είναι ή αποβαίνει λιγότερο ευνοϊκός για τη γυναίκα από τον όρο παρόμοιας συμβάσεως βάσει της οποίας εργάζεται ο άνδρας, ο όρος αυτός της συμβάσεως γυναίκας θεωρείται ότι έχει τροποποιηθεί ώστε να μην είναι λιγότερο ευνοϊκός και

ii) αν (πέραν της ρήτρας περί ισότητας) σε οποιαδήποτε στιγμή η σύμβαση γυναίκας δεν περιλαμβάνει όρο αντίστοιχο με όρο ευνοϊκό για τον άνδρα που περιέχει η σύμβαση βάσει της οποίας απασχολείται αυτός, η σύμβαση της γυναίκας θεωρείται ότι περιλαμβάνει τέτοιον όρο.

[...]

6. Με την επιφύλαξη των ακολούθων εδαφίων και για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου:

a) ο όρος "employed" (απασχολούμενος) σημαίνει τον εργαζόμενο βάσει συμβάσεως εργασίας ή μαθητείας ή συμβάσεως για την αυτοπρόσωπη εκτέλεση ορισμένης εργασίας και οι συναφείς εκφράσεις ερμηνεύονται αναλόγως·

b) [...]

c) δύο εργοδότες θεωρούνται ως συνεργαζόμενοι αν ο ένας είναι εταιρία της οποίας ο έτερος έχει τον έλεγχο (αμέσως ή εμμέσως) ή αν αμφότεροι είναι εταιρίες τον έλεγχο των οποίων έχει τρίτο πρόσωπο (αμέσως ή εμμέσως) και οι άνδρες θεωρούνται ότι έχουν την ίδια θέση εργασίας με γυναίκα αν απασχολούνται από τον εργοδότη της γυναίκας ή οποιοδήποτε συνεργαζόμενο εργοδότη, στο ίδιο ίδρυμα ή στα ίδια ιδρύματα στη Μεγάλη Βρετανία στα οποία περιλαμβάνεται και το συγκεκριμένο, όπου εφαρμόζονται οι ίδιοι όροι απασχολήσεως είτε γενικώς είτε για τους μισθωτούς των αντιστοίχων κατηγοριών.»

12 Ο Pensions Act 1995 (νόμος του 1995 για τις συντάξεις) περιλαμβάνει διατάξεις τις οποίες, κατά τη διάταξη περί παραπομπής, το Ηνωμένο Βασίλειο υποχρεώθηκε να θεσπίσει κατόπιν της αποφάσεως της 17ης Μαΐου 1990, C-262/88, Barber (Συλλογή 1990, σ. I-1889), και πλειόνων μεταγενεστέρων αποφάσεων. Το άρθρο 62 του νόμου αυτού, κατά το άρθρο του 63, παράγραφος 4, πρέπει να ερμηνευθεί ως ενιαίο σύνολο με το άρθρο 1 του Equal Pay Act 1970. Η διάταξη αυτή ορίζει, μεταξύ άλλων, τα εξής:

«Ο κανόνας της ίσης μεταχειρίσεως

1. Ένα σύστημα συνταξιοδοτήσεως επαγγελματιών που δεν περιλαμβάνει ρήτρα περί ίσης μεταχειρίσεως θεωρείται ότι περιλαμβάνει τέτοια ρήτρα.

2. Η ρήτρα περί ίσης μεταχειρίσεως είναι ένας κανόνας που αναφέρεται στους όρους με τους οποίους:

a) τα άτομα υπάγονται στο σύστημα συνταξιοδοτήσεως και

b) το σύστημα αντιμετωπίζει τους υπαγομένους σ' αυτό.

[...]»

13 Ο Secretary of State διαχειρίζεται ένα σύστημα συνταξιοδοτήσεως επαγγελματιών για τους καθηγητές (Teachers' Superannuation Scheme 1988, στο εξής: TSS), που θεσπίσθηκε με την κανονιστική απόφαση Teachers' Superannuation (Consolidation) Regulations 1988 (κανονιστική απόφαση του 1988 περί ενοποιήσεως του συστήματος συνταξιοδοτήσεως των καθηγητών) και την κανονιστική απόφαση Teachers' Superannuation (Amendment) Regulations 1993 (κανονιστική απόφαση του 1993 περί τροποποιήσεως της κανονιστικής αποφάσεως που θεσπίζει το σύστημα συνταξιοδοτήσεως των καθηγητών). Η νομοθεσία αυτή περιορίζει τις δραστηριότητες που θεμελιώνουν δικαίωμα συντάξεως σε αυτές που προκύπτουν από σύμβαση εργασίας, είτε πλήρους είτε μερικής απασχολήσεως, περιορίζοντας έτσι και την υπαγωγή στο TTS σε διδάσκοντες που έχουν σύμβαση εργασίας. Επιπλέον, στο πεδίο εφαρμογής της εμπίπτουν ορισμένες μόνον κατηγορίες ιδρυμάτων.

14 Κατά τις διευκρινίσεις που παρέσχε η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου κατά την προφορική διαδικασία, το TSS είναι σύστημα που αφορά τα πρόσωπα που απα-

σχολούνται σε δημόσιους φορείς του τομέα της εκπαιδεύσεως. Επεκτάθηκε ρητώς σε ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων σε ιδιωτικούς φορείς υποβάλλοντάς τους σε διαδικασία την οποία εφαρμόζει ο εργοδότης για να θεωρηθεί ως εργοδότης που συμμετέχει στο ταμείο αυτό.

15 Το άρθρο 9, παράγραφοι 1 και 2, του Sex Discrimination Act 1975 (νόμου του 1975 περί της διακρίσεως λόγω φύλου) ορίζει τα εξής:

«Διάκριση εις βάρος εργαζομένων με σύμβαση

1. Το άρθρο αυτό έχει εφαρμογή στην περίπτωση οποιασδήποτε εργασίας για πρόσωπο (ο εργοδότης) που εκτελείται από πρόσωπα (συμβασιούχοι εργαζόμενοι) που δεν απασχολούνται από τον ίδιο εργοδότη, αλλά από άλλο πρόσωπο το οποίο τους διαθέτει βάσει συμβάσεως με τον εργοδότη.

2. Είναι παράνομη η εκ μέρους του εργοδότη, και σε σχέση με εργασία στην οποία έχει εφαρμογή το άρθρο αυτό, η δυσμενής διάκριση εις βάρος γυναίκας συμβασιούχου εργαζομένης με σύμβαση

a) με τους όρους υπό τους οποίους της επιτρέπει να εργάζεται ή

b) διότι δεν της επιτρέπει να εργαστεί ή να συνεχίσει να εργάζεται ή

c) ως προς τον τρόπο κατά τον οποίο της δίνει τη δυνατότητα να λαμβάνει οφέλη, διευκολύνσεις ή υπηρεσίες αρνούμενος ή παραλείποντας εκ προθέσεως να της δώσει τέτοια δυνατότητα ή

d) εφαρμόζοντας εις βάρος της οποιαδήποτε άλλη δυσμενή μεταχείριση.»

Η διαφορά της κύριας δίκης

16 Τη διαφορά της κύριας δίκης προκάλεσε η απόλυση από το Κολλέγιο ορισμένων ωρομισθίων διδασκόντων, μεταξύ των οποίων η D. Allonby, διά της μη ανανεώσεως των συμβάσεων εργασίας, και η απόφαση του Κολλεγίου να προσλαμβάνει στο εξής ωρομισθίους μόνο μέσω της ELS, που δίνει στους αναπληρωτές διδάσκοντες τη δυνατότητα να εγγραφούν ως ανεξάρτητοι εργαζόμενοι που παρέχουν διδακτικές υπηρεσίες σε κέντρα συνεχούς εκπαιδεύσεως.

17 Η D. Allonby δίδασκε αρχικώς στο Κολλέγιο ως αναπληρώτρια μερικής απασχολήσεως στην τεχνολογία γραφείου. Άσκησε τη δραστηριότητα αυτή από το 1990 έως το 1996 δυνάμει διαδοχικών ετησίων συμβάσεων, οι οποίες προέβλεπαν ότι θα αμειβόταν με την ώρα ανάλογα με τον αριθμό των μαθημάτων που παρέδιδε.

18 Κατά το 1996, οι οικονομικές υποχρεώσεις του Κολλεγίου κατέστησαν όλο και περισσότερο επαχθείς λόγω των νομοθετικών τροποποιήσεων που επέβαλαν την ίση ή ισοδύναμη μεταχείριση των αναπληρωτών διδασκόντων μερικής απασχολήσεως με τους διδάσκοντες πλήρους απασχολήσεως, ιδίως όσον αφορά τη σύνταξη. Το Κολλέγιο απασχολούσε 341 διδάσκοντες μερικής απασχολήσεως. Προκειμένου να μειώσει τα γενικά έξοδα, αποφάσισε να καταγγείλει ή να μην ανανεώσει τις συμβάσεις εργασίας τους, και να χρησιμοποιήσει τους λέκτορες αυτούς ως εξωτερικούς

συνεργάτες. Τούτο συνέβη με την D. Allonby, της οποίας η σύμβαση δεν ανανεώθηκε με ισχύ από τις 29 Αυγούστου 1996 και στην οποία προτάθηκε νέα πρόσληψη μέσω της ELS.

19 Η εταιρία αυτή λειτουργούσε ως πρακτορείο που διατηρούσε αρχείο αναπληρωτών δαδασκόντων. Τα Κολλέγια μπορούσαν να απευθυνθούν σ' αυτήν για την πλήρωση των κενών θέσεων, ορίζοντας ονομαστικά, εφόσον το επιθυμούσαν, το οικείο πρόσωπο. Κατά τον τρόπο αυτόν, η D. Allonby και άλλα πρόσωπα που βρίσκονταν σε παρόμοια κατάσταση υποχρεώθηκαν να εγγραφούν στην ELS προκειμένου να εξακολουθήσουν να ασκούν τη δραστηριότητά τους ως αναπληρωτές μερικής απασχολήσεως και κατέστησαν ανεξάρτητοι επαγγελματίες. Η αμοιβή τους συνιστούσε πλέον τμήμα της τιμής της παροχής που συνομολογήθηκε μεταξύ της ELS και του Κολλεγίου. Τα εισοδήματά τους μειώθηκαν και έχασαν ορισμένα οφέλη που συνδέονται με τη μισθωτή εργασία, όπως η αμοιβή σε περίπτωση απουσίας λόγω ασθενείας και η εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Η ELS δεν είναι εργοδότης που συμμετέχει στο TSS.

20 Από τους 341 ωρομίσθιους αναπληρωτές που απέλυσε το Κολλέγιο το 1996, 110 ήσαν άνδρες και 231 γυναίκες. Μεταξύ των αναπληρωτών πλήρους απασχολήσεως που εργάζονταν στο Κολλέγιο, η σχέση ανδρών/γυναικών μεταβλήθηκε από 74/40 για το σχολικό έτος 1994/1995 σε 55/50 για το σχολικό έτος 1995/1996.

21 Το αρχείο της ELS περιελάμβανε περίπου ίσο αριθμό ανδρών και γυναικών, ήτοι αντίστοιχα 18 050 και 19 909 κατά την πλέον πρόσφατη απογραφή την οποία διέθετε το δικαστήριο που επελήφθη της διαφοράς της κύριας δίκης σε πρώτο βαθμό.

22 Η D. Allonby, υποστηριζόμενη από τη συνδικαλιστική της οργάνωση και, στο πλαίσιο της κατ' έφεση δίκης, από την Equal Opportunities Commission (Επιτροπή ίσης μεταχειρίσεως), στράφηκε δικαστικώς κατά του Κολλεγίου προκειμένου να της καταβληθεί αποζημίωση απολύσεως για οικονομικούς λόγους καθώς και αποζημίωση λόγω καταχρηστικής απολύσεως και έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως λόγω φύλου που απορρέει από την απόλυση.

23 Η D. Allonby άσκησε, επιπλέον, σειρά ενδίκων βοηθημάτων ισχυριζόμενη, κατ' αρχάς, ότι το Κολλέγιο διέπραξε διάκριση εις βάρος της ως συμβασιούχου, κατά παράβαση του άρθρου 9 του Sex Discrimination Act 1975 (νόμου του 1975 για την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου), στη συνέχεια, ότι το ELS είχε τη νομική υποχρέωση να της καταβάλει ίση αμοιβή —δηλαδή ανάλογη— προς την αμοιβή άνδρα αναπληρωτή διδάσκοντος κατά πλήρη απασχόληση στο Κολλέγιο και, τέλος, ότι το κράτος, εκπροσωπούμενο από τον Secretary of State, ενήργησε παράνομα διότι της αρνήθηκε την υπαγωγή στο σύστημα TSS λόγω του καθεστώτος της ως ανεξάρτητης εργαζομένης. Τα ανωτέρω ένδικα βοηθήματα μπορούν να αποτελέσουν νομολογία για άλλα πρόσωπα που βρίσκονται σε παρόμοια κατάσταση.

24 Η αξίωση αποζημιώσεως λόγω απολύσεως για οικονομικούς λόγους διευθετήθηκε φιλικά.

25 Τον Ιούλιο του 1997, το Employment Tribunal (Ηνωμένο Βασίλειο) έκρινε, εκ προοιμίου, ότι η D. Allonby δεν μπορούσε να συγκρίνει την περίπτωσή της με την περίπτωση άνδρα αναπληρωτή που διδάσκει κατά πλήρη απασχόληση στο Κολλέγιο. Τον Απρίλιο του 1998, το ίδιο δικαστήριο έκρινε ότι η απόλυση από το Κολλέγιο ήταν καταχρηστική, αλλά δεν συνεπαγόταν αποζημίωση, και ότι συνιστούσε μεν έμμεση διάκριση λόγω φύλου, πλην όμως ήταν δικαιολογημένη. Έκρινε επίσης ότι ο ισχυρισμός που αντλείται από την εκ μέρους του Κολλεγίου παράβαση του άρθρου 9 του Sex Discrimination Act του 1975 καθώς και οι αξιώσεις κατά της ELS και του Secretary of State δεν μπορούσαν να γίνουν δεκτές. Οι αποφάσεις αυτές επικυρώθηκαν τον Μάρτιο του 2000 από το Employment Appeal Tribunal (Ηνωμένο Βασίλειο), το οποίο επέτρεψε, πάντως, την άσκηση εφέσεως.

26 Κατά τους δύο πρώτους ισχυρισμούς που προβλήθηκαν ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, η απόλυση της D. Allonby από το Κολλέγιο αποτελούσε έμμεση διάκριση λόγω φύλου και, καθόσον της αρνήθηκε τα οφέλη που χορηγούνταν στους μισθωτούς αναπληρωτές, το Κολλέγιο διέπραξε διάκριση λόγω φύλου εις βάρος της εξαιτίας του καθεστώτος της ως συμβασιούχου. Τα ζητήματα που αφορούν τους δύο αυτούς ισχυρισμούς αναπέμφθηκαν ενώπιον του Employment Tribunal προς επανεξέταση.

27 Ως προς τους άλλους ισχυρισμούς, το αιτούν δικαστήριο διαπίστωσε τα εξής.

28 Κατά της ELS, η D. Allonby υποστηρίζει ότι το άρθρο 141 ΕΚ της εξασφαλίζει, όταν εργάζεται για το Κολλέγιο, αμοιβή ίση προς την αμοιβή άνδρα αναπληρωτή που απασχολείται από το Κολλέγιο και εκτελεί εργασία που πρέπει να θεωρηθεί ισοδύναμη. Ζητεί να υποχρεωθεί η εταιρία αυτή να της καταβάλει σχετική αποζημίωση, συγκρίνοντας την περίπτωσή της με την περίπτωση διδάσκοντος τον οποίον κατονομάζει, δηλαδή τον R. Johnson.

29 Κατά το αιτούν δικαστήριο, τα πραγματικά περιστατικά που ασκούν επιρροή στην εξέταση της εν λόγω αξιώσεως περί ίσης μεταχειρίσεως όσον αφορά την αμοιβή είναι τα εξής:

— Η D. Allonby και ο R. Johnson προσφέρουν εργασία αναπληρωτή κατά τεκμήριο ίσης αξίας στο Κολλέγιο, καίτοι όχι πάντα στον ίδιο χώρο.

— Ο R. Johnson απασχολείται στο Κολλέγιο ως αναπληρωτής και μισθοδοτείται από το Κολλέγιο κατά τους όρους που αυτό καθορίζει.

— Η D. Allonby συνεργάζεται με την ELS ως ανεξάρτητη εργαζομένη. Εκτελεί τα καθήκοντα που της αναθέτει η ELS, στο Κολλέγιο ή σε άλλα ιδρύματα. Δεν έχει συμβατική σχέση με το Κολλέγιο.

— Το Κολλέγιο συμφωνεί με την ELS την αμοιβή που θα καταβάλει για κάθε αναπληρωτή. Η ELS συμφωνεί με την D. Allonby την αμοιβή που αυτή θα λάβει για κάθε δραστηριότητα και καθορίζει τους όρους εργασίας των αναπληρωτών

της. Το Κολλέγιο δεν ασκεί εξουσία επί της ELS στους τομείς αυτούς ή σε άλλους.

— Το Κολλέγιο και η ELS απασχολούν τόσο άνδρες όσο και γυναίκες εργαζομένους.

30 Κατά της ELS, του Κολλεγίου καθώς και του Secretary of State, η D. Allonby διεκδικεί το δικαίωμα υπαγωγής στο TSS. Διεκδικεί το δικαίωμα αυτό είτε βάσει συγκρίσεως της περιπτώσεώς της με την περίπτωση άνδρα αναπληρωτή που απασχολείται στο Κολλέγιο, είτε, δεδομένου ότι το εν λόγω συνταξιοδοτικό σύστημα θεσπίσθηκε νομοθετικά, χωρίς η σύγκριση αυτή να είναι αναγκαία, εάν μπορεί να αποδείξει, επικαλούμενη στατιστικά στοιχεία, ότι το ποσοστό των γυναικών που ανταποκρίνεται στην προϋπόθεση απασχολήσεως βάσει συμβάσεως εργασίας που απαιτείται για την προσχώρηση στο TSS είναι σημαντικά μικρότερο από αυτό των ανδρών καθηγητών, ενώ οι γυναίκες πληρούν όλες τις άλλες προϋποθέσεις υπαγωγής στο συνταξιοδοτικό σύστημα. Στη διαφορά της κύριας δίκης, τα δικαστήρια που επιλήφθηκαν της υποθέσεως δεν αποφάνθηκαν ακόμη επί της υπάρξεως της αποδείξεως αυτής ούτε ως προς το ζήτημα αντικειμενικής δικαιολογίας. Πάντως, το αιτούν δικαστήριο κρίνει ότι, προκειμένου να αποφευχθούν ανώφελες προσπάθειες, πρέπει να υποβληθούν στο Δικαστήριο ερωτήματα πριν διαταχθεί, εφόσον η απάντηση οδηγεί προς την κατεύθυνση αυτή, η διερεύνηση των πραγματικών περιστατικών.

31 Κατά το αιτούν δικαστήριο, τα πραγματικά περιστατικά στο πλαίσιο της εξετάσεως της διεκδικήσεως σχετικά με το TSS έχουν ως εξής:

— Το εν λόγω συνταξιοδοτικό σύστημα καθορίζεται από τον Secretary of State δυνάμει νομοθετικής εξουσιοδοτήσεως.

— Προϋπόθεση της υπαγωγής στο TSS είναι ότι ο ασφαλισμένος πρέπει να είναι μισθωτός εργαζόμενος και να απασχολείται ως εκπαιδευτικός σε συγκεκριμένη κατηγορία εκπαιδευτικού ιδρύματος. Το Κολλέγιο ανήκει σε μια από τις κατηγορίες αυτές.

— Ουδείς ανεξάρτητος εργαζόμενος έχει το δικαίωμα υπαγωγής στο σύστημα.

— Το TSS εξασφαλίζει την καταβολή συντάξεων και άλλων παροχών που υπολογίζονται κυρίως βάσει της διάρκειας της απασχολήσεως των ασφαλισμένων και ενός «μισθού αναφοράς» που λαμβάνεται σε θέση που εμπίπτει στο εν λόγω συνταξιοδοτικό σύστημα, θέση εργασίας η οποία δεν είναι κατ' ανάγκην η ίδια καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας, αλλά πρέπει να ανήκει σε ίδρυμα που μπορεί να μετέχει στο TSS.

— Τα επίπεδα αμοιβής που καθορίζουν το ύψος των παροχών οι οποίες καταβάλλονται στο πλαίσιο του εν λόγω συνταξιοδοτικού συστήματος είναι δυνατόν να διαφέρουν από εργοδότη σε εργοδότη.

— Οι παροχές που καταβάλλονται από το TSS χρηματοδοτούνται από εισφορές των μελών και των εργοδοτών τους.

— Κανένας από τους αναπληρωτές που προσλαμβάνει η ELS δεν προσλαμβάνεται ως μισθωτός εργαζόμενος. Κατά συνέπεια, ουδείς έχει δικαίωμα υπαγωγής στο TSS.

32 Από τις διευκρινίσεις που παρέσχε η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου προκύπτει ότι η ELS μπορεί να μετάσχει στο TSS για τους εκπαιδευτικούς που είναι μισθωτοί της.

Τα προδικαστικά ερωτήματα

33 Κατά το Court of Appeal, πρέπει να καθοριστεί, κατ' αρχάς, αν δύο πρόσωπα που εργάζονται στην ίδια υπηρεσία ή στο ίδιο ίδρυμα, έστω βάσει συμβάσεων που συνομολογήθηκαν με διαφορετικούς εργοδότες, πρέπει να θεωρηθούν ότι έχουν την ίδια θέση εργασίας κατά την έννοια του άρθρου 141 ΕΚ, τουλάχιστον οσάκις η εργασία εκτελείται για λογαριασμό και προς όφελος του εργοδότη που ελέγχει την υπηρεσία ή το ίδρυμα. Κατά το αιτούν δικαστήριο, μόνον αν η απάντηση στο ερώτημα αυτό είναι αρνητική δεν θα υφίστατο σύγκρουση μεταξύ της εν λόγω διατάξεως και του άρθρου 1, παράγραφος 6, του Equal Pay Act του 1970.

34 Είναι προφανές, αφενός, ότι η σύμβαση της D. Allonby που αποτελεί το αντικείμενο της κύριας δίκης δεν συνομολογήθηκε με το Κολλέγιο, αλλά με την ELS, και, αφετέρου, ότι η εταιρία αυτή και το Κολλέγιο δεν είναι συνεργαζόμενοι εργοδότες υπό την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 6, στοιχείο c, του Equal Pay Act του 1970. Υπό τις συνθήκες αυτές, ο R. Johnson δεν «απασχολείται από τον ίδιον εργοδότη [...] στο ίδιο ίδρυμα» υπό την έννοια της διατάξεως αυτής. Απασχολείται, καίτοι στο ίδιο ίδρυμα, από το Κολλέγιο.

35 Κατά το Court of Appeal, η διατύπωση του άρθρου 1, παράγραφος 6, του Equal Pay Act του 1970 παρέχει, ενδεχομένως, τη δυνατότητα να ερμηνευθεί η φράση «όμοια θέση εργασίας» του άρθρου 1, παράγραφος 2, στοιχείο c, του ίδιου νόμου υπό την έννοια ότι καλύπτει και την εργασία που παρέχεται εντός της ίδιας υπηρεσίας ή του ίδιου ιδρύματος. Πάντως, η αρχική διατύπωση του νόμου αυτού αποκλείει την ερμηνεία αυτή. Η D. Allonby θα έπρεπε, επομένως, να στηρίξει την αγωγή της στο κοινοτικό δίκαιο, είτε προς ενίσχυση της ερμηνείας του Equal Pay Act του 1970, είτε προβάλλοντας το άμεσο αποτέλεσμα του δικαίου αυτού.

36 Το αιτούν δικαστήριο δεν έχει καμία αμφιβολία ότι, αν και μπορεί να χωρήσει σύγκριση μεταξύ της περιπτώσεως της D. Allonby και της περιπτώσεως του R. Johnson, θα εμφανιστούν πολλές διαφορές: ο R. Johnson απολαύει, σε αντίθεση προς την D. Allonby, εγγυήσεως κατά των καταχρηστικών απολύσεων ή των απολύσεων για

οικονομικούς λόγους καθώς και αποζημίωση σε περίπτωση απουσίας λόγω ασθενείας. Η D. Allonby δεν υποστηρίζει ότι το δικαίωμα ίσης μεταχειρίσεως με τον R. Johnson ισχύει εκτός των περιπτώσεων κατά τις οποίες η ELS της προτείνει θέσεις με μειωμένο ωράριο στο Κολλέγιο. Πάντως, αν η επιχειρηματολογία της γινόταν δεκτή όσον αφορά το Κολλέγιο, θα έπρεπε να γίνει δεκτή και όσον αφορά άλλα ιδρύματα που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες της μέσω της ELS.

37 Δεύτερον, το Court of Appeal διερωτάται αν η D. Allonby μπορεί, βάσει του άρθρου 141 ΕΚ, να διεκδικήσει υπαγωγή στο TSS. Διευκρινίζει, συναφώς, ότι, στο πλαίσιο της απασχολήσεώς της στην ELS, η D. Allonby δεν μπορεί να διεκδικήσει υπαγωγή στο εν λόγω συνταξιοδοτικό σύστημα, διότι συνδέεται με την εταιρία αυτή μόνο με σύμβαση παροχής υπηρεσιών.

38 Το αιτούν δικαστήριο εκθέτει ότι, αν η D. Allonby μπορεί να στηριχθεί στην κατάσταση του R. Johnson ως στοιχείου συγκρίσεως, θα επιτύχει, κατ' αρχήν, ικανοποίηση ως προς το σημείο αυτό και, εν πάση περιπτώσει, υποστηρίζει ότι έχει δικαίωμα ίσης μεταχειρίσεως χωρίς να χρειάζεται να συγκριθεί η περίπτωσή της με συγκεκριμένο άνδρα. Η D. Allonby παραπέμπει στην απόφαση του Employment Appeal Tribunal, με την οποία συμφωνεί και κατά την οποία, σε αντιδιαστολή προς την απόφαση τουEmployment Tribunal, η σύμβαση που συνδέει την D. Allonby και την ELS είναι σύμβαση εργασίας για τους σκοπούς των συντάξεων γήρατος, δυνάμει του άρθρου 1, παράγραφος 6, στοιχείο a, του Equal Pay Act του 1970.

39 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) ανέστειλε την ενώπιόν του διαδικασία και υπέβαλε στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Έχει το άρθρο 141 ΕΚ άμεσο αποτέλεσμα ώστε να δίνει το δικαίωμα στη γυναίκα να αξιώσει ίση αμοιβή με τον άνδρα υπό τις περιστάσεις της παρούσας υποθέσεως;

2) Έχει το άρθρο 141 ΕΚ άμεσο αποτέλεσμα ώστε να δίνει το δικαίωμα στην D. Allonby να αξιώσει υπαγωγή στο σύστημα συνταξιοδοτήσεως είτε α) διά συγκρίσεως της περιπτώσεώς της με την περίπτωση του R. Johnson είτε β) αποδεικνύοντας στατιστικώς ότι ένα ποσοστό γυναικών, σημαντικά μικρότερο από το ποσοστό των ανδρών, που κατά τα λοιπά πληρούν τις προϋποθέσεις υπαγωγής στο σύστημα, ανταποκρίνονται στην προϋπόθεση ότι απασχολούνται βάσει συμβάσεως εργασίας και αποδεικνύοντας ότι η προϋπόθεση αυτή δεν δικαιολογείται αντικειμενικά;»

40 Η D. Allonby ενημέρωσε το Δικαστήριο, κατά τη συνεδρίαση της 28ης Ιανουαρίου 2003, ότι τα αιτήματα που είχαν αναπεμφθεί στο Employment Tribunal αποτέλεσαν το αντικείμενο φιλικού διακανονισμού μεταξύ αυτής και του Κολλεγίου με καταβολή αποζημιώσεως χωρίς αναγνώριση ευθύνης.

Επί του πρώτου ερωτήματος

41 Το αιτούν δικαστήριο υπέβαλε το πρώτο ερώτημα για να μπορέσει να αποφανθεί επί της αξιώσεως της D. Allonby να λάβει από την ELS αμοιβή ίση προς αυτήν λαμβάνει άνδρας αναπληρωτής διδάσκων στο Κολλέγιο.

42 Κατά συνέπεια, πρέπει να θεωρηθεί ότι με το ερώτημα αυτό ερωτάται αν, υπό τις συνθήκες της υποθέσεως της κύριας δίκης, το άρθρο 141, παράγραφος 1, ΕΚ έχει την έννοια ότι μια γυναίκα της οποίας η σύμβαση εργασίας με μία επιχείρηση δεν ανανεώθηκε και η οποία τέθηκε αμέσως στη διάθεση του πρώην εργοδότη της μέσω άλλης επιχειρήσεως για να παράσχει τις ίδιες υπηρεσίες μπορεί να επικαλεστεί, έναντι της μεσολαβήτριας επιχειρήσεως, την αρχή της ισότητας των αμοιβών, λαμβάνοντας ως βάση συγκρίσεως την αμοιβή που λαμβάνει για την ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας ένας άνδρας που απασχολείται από τον πρώην εργοδότη της γυναίκας αυτής.

43 Πρέπει να υπομνησθεί, εκ προοιμίου, ότι το άρθρο 141, παράγραφος 1, ΕΚ μπορεί να προβληθεί μόνον από εργαζομένους υπό την έννοια της διατάξεως αυτής.

44 Πάντως, ακόμη και αν υποτεθεί ότι η προϋπόθεση αυτή πληρούται, δεν μπορεί να δοθεί καταφατική απάντηση στο πρώτο ερώτημα.

45 Βεβαίως, από κανένα στοιχείο του γράμματος του άρθρου 141, παράγραφος 1, ΕΚ δεν προκύπτει ότι η δυνατότητα εφαρμογής της διατάξεως αυτής περιορίζεται μόνο στις περιπτώσεις στις οποίες οι άνδρες και οι γυναίκες παρέχουν εργασία στον ίδιο εργοδότη. Είναι δυνατή η επίκληση της αρχής, την οποία θέτει το άρθρο αυτό, ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων και σε περιπτώσεις δυσμενών διακρίσεων που απορρέουν άμεσα από νομοθετικές διατάξεις ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθώς και στην περίπτωση κατά την οποία η εργασία παρέχεται στην ίδια επιχείρηση ή υπηρεσία, ιδιωτική ή δημόσια (βλ. μεταξύ άλλων, τις αποφάσεις της 8ης Απριλίου 1976, 43/75, Defrenne II, Συλλογή τόμος 1976, σ. 175, σκέψη 40, και της 17ης Σεπτεμβρίου 2002, C-320/00, Lawrence κ.λπ., Συλλογή 2002, σ. I-7325, σκέψη 17).

46 Εντούτοις, όταν οι διαφορές που παρατηρούνται ως προς την αμοιβή των εργαζομένων που παρέχουν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας δεν έχουν την ίδια προέλευση, ελλείπει το όργανο ή ο φορέας που είναι υπεύθυνος για την ανισότητα και ο οποίος θα μπορούσε να αποκαταστήσει την ίση μεταχείριση. Μια τέτοια κατάσταση δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 141, παράγραφος 1, ΕΚ. Επομένως, δεν μπορούν να γίνονται συγκρίσεις σχετικά με την εργασία και την αμοιβή των ως άνω εργαζομένων με βάση τη διάταξη αυτή (προπαρατεθείσα απόφαση Lawrence κ.λπ., σκέψη 18).

47 Πάντως, από τη διάταξη περί παραπομπής προκύπτει ότι ο άνδρας εργαζόμενος στον οποίο αναφέρεται η D. Allonby αμείβεται από το Κολλέγιο υπό συνθήκες που καθορίζει το ίδιο, ενώ η ELS συμφώνησε με την D. Allonby για την αμοιβή που αυτή θα λαμβάνει για κάθε θέση με μειωμένο ωράριο.

48 Το γεγονός ότι το ύψος της αμοιβής που λαμβάνει η D. Allonby επηρεάζεται από το ποσό που το Κολλέγιο καταβάλλει στην ELS δεν αρκεί για να συναχθεί το συμπέρασμα ότι το Κολλέγιο και η ELS συνιστούν ενιαία πηγή στην οποία μπορούν να αποδοθούν οι διαφορές που παρατηρούνται στους όρους αμοιβής της D. Allonby και στους όρους που ισχύουν για τον άνδρα εργαζόμενο που αμείβεται από το Κολλέγιο.

49 Επιπλέον, από τη διάταξη περί παραπομπής προκύπτει ότι η ELS και το Κολλέγιο δεν είναι συνδεόμενοι εργοδότες υπό την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 6, στοιχείο c, του Equal Pay Act του 1970.

50 Επομένως, στο πρώτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι, υπό συνθήκες όπως αυτές της υποθέσεως της κύριας δίκης, το άρθρο 141, παράγραφος 1, ΕΚ πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι μια γυναίκα, της οποίας η σύμβαση εργασίας με επιχείρηση δεν ανανεώθηκε και η οποία τέθηκε αμέσως στη διάθεση του πρώην εργοδότη της μέσω άλλης επιχειρήσεως για να παράσχει τις ίδιες υπηρεσίες, δεν μπορεί να επικαλεσθεί, έναντι της μεσολαβήτριας επιχειρήσεως, την αρχή της ισότητας των αμοιβών, λαμβάνοντας ως μέτρο συγκρίσεως την αμοιβή που λαμβάνει για την ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας άνδρας που απασχολείται από τον πρώην εργοδότη της γυναίκας αυτής.

Επί του δευτέρου ερωτήματος

51 Το δεύτερο ερώτημα, το οποίο περιλαμβάνει περισσότερα σκέλη, αφορά την υπαγωγή στο TSS.

52 Επιβάλλεται να υπομνησθεί, εκ προοιμίου, ότι, κατά πάγια νομολογία, συνταξιοδοτικό σύστημα όπως το επίδικο στην κύρια δίκη TSS, το οποίο κατά τα ουσιώδη είναι συνάρτηση της θέσεως την οποία κατείχε ο ενδιαφερόμενος, συνδέεται με την

αμοιβή την οποία αυτός ελάμβανε και εμπίπτει στο άρθρο 141 ΕΚ (βλ., σχετικώς, μεταξύ άλλων, τις αποφάσεις της 13ης Μαΐου 1986, 170/84, Bilka, Συλλογή 1986, σ. 1607, σκέψη 22· της 17ης Μαΐου 1990, C-262/88, Barber, Συλλογή 1990, σ. I-1889, σκέψη 28· της 28ης Σεπτεμβρίου 1994, C-7/93, Beune, Συλλογή 1994, σ. I-4471, σκέψη 46, και της 10ης Φεβρουαρίου 2000, C-234/96 και C-235/96, Deutsche Telekom, Συλλογή 2000, σ. I-799, σκέψη 32).

53 Επιπλέον, στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 141 ΕΚ εμπίπτει όχι μόνον το δικαίωμα λήψεως παροχών καταβαλλομένων δυνάμει ενός συστήματος επαγγελματικών συντάξεων, αλλά και το δικαίωμα υπαγωγής στο εν λόγω σύστημα (βλ., σχετικώς μεταξύ άλλων, την απόφαση της 28ης Σεπτεμβρίου 1994, C-128/93, Fisscher, Συλλογή 1994, σ. I-4583, σκέψη 12).

Επί του δευτέρου ερωτήματος, στοιχείο α'

54 Το δεύτερο ερώτημα, στοιχείο α', αφορά το ζήτημα αν το άρθρο 141, παράγραφος 1, ΕΚ πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι μια γυναίκα που τελεί υπό συνθήκες όπως αυτές της υποθέσεως της κύριας δίκης μπορεί να επικαλεστεί, έναντι της μεσολαβήτριας επιχειρήσεως και/ή του πρώην εργοδότη της, την αρχή της ισότητας των αμοιβών προκειμένου να μπορεί να υπαχθεί σε σύστημα επαγγελματικών συντάξεων για καθηγητές, το οποίο θεσπίζεται από κρατική νομοθεσία και στο οποίο μπορούν να υπαχθούν μόνον οι καθηγητές που έχουν σύμβαση εργασίας, λαμβάνοντας ως βάση συγκρίσεως την αμοιβή —η οποία περιλαμβάνει το εν λόγω δικαίωμα υπαγωγής— την οποία λαμβάνει για την ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας άνδρας εργαζόμενος ο οποίος απασχολείται στον πρώην εργοδότη της γυναίκας αυτής.

55 Όσον αφορά τη σχέση μεταξύ της D. Allonby και της ELS, πρέπει να υιοθετηθεί η ίδια συλλογιστική με αυτή που εφαρμόστηκε στο πρώτο ερώτημα.

56 Όσον αφορά τη σχέση με το Κολλέγιο, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι, κατόπιν του φιλικού διακανονισμού μεταξύ της D. Allonby και του Κολλεγίου κατά τη διάρκεια της ενώπιον του Δικαστηρίου διαδικασίας, δεν τίθεται πλέον το ερώτημα αν η D. Allonby υπέστη έμμεση διάκριση λόγω φύλου που απορρέει από την απόλυση και αν μπορεί, ενδεχομένως, να διεκδικήσει ακόμη, βάσει του άρθρου 141, παράγραφος 1, ΕΚ, στοιχεία αμοιβής έναντι του Κολλεγίου.

57 Υπό τις συνθήκες αυτές, στο δεύτερο ερώτημα, στοιχείο α', πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 141, παράγραφος 1, ΕΚ έχει την έννοια ότι μια γυναίκα που τελεί υπό συνθήκες όπως αυτές της υποθέσεως της κύριας δίκης δεν μπορεί να επικαλεστεί την αρχή της ισότητας των αμοιβών προκειμένου να υπαχθεί σε θεσπιζόμενο από κρατική νομοθεσία σύστημα επαγγελματικών συντάξεων για καθηγητές, στο οποίο μπορούν να υπαχθούν μόνον οι καθηγητές που έχουν σύμβαση εργασίας, λαμβάνοντας ως μέτρο συγκρίσεως την αμοιβή, η οποία περιλαμβάνει το εν λόγω δικαίωμα υπαγωγής, που λαμβάνει για ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας άνδρας που απασχολείται στον πρώην εργοδότη της γυναίκας αυτής.

Επί του δευτέρου ερωτήματος, στοιχείο β'

58 Το δεύτερο ερώτημα, στοιχείο β', αφορά, αφενός, το κράτος που εκπροσωπείται από τον Secretary of State και, αφετέρου, την ELS ως μεσολαβήτρια επιχείρηση.

59 Αφορά ενδεχόμενη διάκριση σε κανονιστικό επίπεδο.

Επί του δευτέρου ερωτήματος, στοιχείο β', πρώτο σκέλος

60 Όσον αφορά το κράτος, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να μάθει αν η προϋπόθεση απασχολήσεως δυνάμει συμβάσεως εργασίας για να υπάρχει η δυνατότητα υπαγωγής σε σύστημα συνταξιοδοτήσεως για καθηγητές, το οποίο θεσπίζει κρατική νομοθεσία, πρέπει να παραμείνει ανεφάρμοστη εφόσον αποδεικνύεται ότι, μεταξύ των καθηγητών που πληρούν τις λοιπές προϋποθέσεις υπαγωγής, ένα σαφώς μικρότερο ποσοστό γυναικών σε σχέση με τους άνδρες μπορεί να ικανοποιήσει την προϋπόθεση αυτή και ότι αποδεικνύεται ότι η προϋπόθεση αυτή δεν δικαιολογείται αντικειμενικά.

61 Για να δοθεί απάντηση στο ερώτημα αυτό, πρέπει, πρώτον, να ερμηνευθεί η έννοια του εργαζομένου του άρθρου 141, παράγραφος 1, ΕΚ, δεύτερον, να διευκρινιστεί ο κύκλος των προσώπων που μπορούν να περιληφθούν στη σύγκριση και, τρίτον, να εξετασθούν οι συνέπειες ενδεχόμενης ασυμβατότητας της επίμαχης προϋποθέσεως προς το άρθρο 141, παράγραφος 1, ΕΚ.

— Η έννοια του «εργαζομένου» κατά το άρθρο 141, παράγραφος 1, ΕΚ

62 Το κριτήριο αναφοράς στο οποίο στηρίζεται το άρθρο 141, παράγραφος 1, ΕΚ είναι ο συγκρίσιμος χαρακτήρας της εργασίας που παρέχουν οι εργαζόμενοι του ενός ή του άλλου φύλου (βλ., υπό την έννοια αυτή, την απόφαση της 15ης Ιουνίου 1978, 149/77, Defrenne II, Συλλογή τόμος 1978, σ. 419, σκέψη 22). Επομένως, στο πλαίσιο της συγκρίσεως που προβλέπει το άρθρο 141, παράγραφος 1, ΕΚ μπορούν να ληφθούν υπόψη μόνον γυναίκες και άνδρες που είναι εργαζόμενοι υπό την έννοια του άρθρου αυτού.

63 Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι στο κοινοτικό δίκαιο η έννοια του εργαζομένου δεν είναι μονοσήμαντη, αλλά διαφέρει ανάλογα με τον τομέα στον οποίο έχει εφαρμογή (απόφαση της 12ης Μαΐου 1998, C-85/96, Martínez Sala, Συλλογή 1998, σ. I-2691, σκέψη 31).

64 Ο όρος «εργαζόμενος» υπό την έννοια του άρθρου 141, παράγραφος 1, ΕΚ δεν ορίζεται ρητώς στη Συνθήκη ΕΚ. Πρέπει, κατά συνέπεια, ενόψει του καθορισμού της σημασίας της, να χρησιμοποιηθούν οι γενικώς αναγνωρισμένες ερμηνευτικές αρχές λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, το πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται και τους σκοπούς της Συνθήκης.

65 Κατά το άρθρο 2 ΕΚ, η Κοινότητα έχει ως αποστολή να προωθεί, μεταξύ άλλων, την ισότητα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Το άρθρο 141, παράγραφος 1, ΕΚ συνιστά ειδική έκφανση της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, η οποία αποτελεί τμήμα των θεμελιωδών δικαιωμάτων, που προστατεύονται εντός της κοινοτικής έννομης τάξεως (βλ., σχετικώς, την απόφαση της 10ης Φεβρουαρίου 2000, C-270/97 et C-271/97, Deutsche Post, Συλλογή 2000, σ. I-929, σκέψη 57). Όπως διαπίστωσε το Δικαστήριο στην προπαρατεθείσα απόφαση Defrenne II (σκέψη 12), η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων αποτελεί τμήμα των θεμελίων της Κοινότητας.

66 Επομένως, ο όρος «εργαζόμενος» του άρθρου 141, παράγραφος 1, ΕΚ δεν μπορεί να ορισθεί με παραπομπή στις νομοθεσίες των κρατών μελών, αλλά έχει κοινοτικό περιεχόμενο. Επιπλέον, δεν μπορεί να ερμηνευθεί συσταλτικά.

67 Για τους σκοπούς της διατάξεως αυτής, πρέπει να θεωρηθεί ως εργαζόμενος το πρόσωπο που παρέχει κατά τη διάρκεια ορισμένου χρόνου, προς άλλο πρόσωπο και υπό τη διεύθυνση αυτού του τελευταίου, υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή (βλ., όσον αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, μεταξύ άλλων, τις αποφάσεις της 3ης Ιουλίου 1986, 66/85, Lawrie-Blum, Συλλογή 1986, σ. 2121, σκέψη 17, και Martínez Sala, προπαρατεθείσα, σκέψη 32).

68 Κατά το άρθρο 141, παράγραφος 2, πρώτο εδάφιο, ΕΚ, για τους σκοπούς του άρθρου αυτού 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. Από τον ορισμό αυτό προκύπτει ότι οι συντάκτες της Συνθήκης δεν θέλησαν να περιλάβουν στον όρο «εργαζόμενος» υπό την έννοια του άρθρου 141, παράγραφος 1, ΕΚ τους ανεξάρτητους παρέχοντες υπηρεσίες, οι οποίοι δεν συνδέονται με τον αποδέκτη των υπηρεσιών με δεσμό εξαρτήσεως (βλ. επίσης, στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, την απόφαση της 8ης Ιουνίου 1999, C-337/97, Meeusen, Συλλογή 1999, σ. I-3289, σκέψη 15).

69 Η απάντηση στο ερώτημα αν υφίσταται τέτοιος δεσμός πρέπει να δίδεται σε κάθε ειδική περίπτωση σε συνάρτηση με όλα τα στοιχεία και όλες τις περιστάσεις που χαρακτηρίζουν τις σχέσεις μεταξύ των μερών.

70 Στο μέτρο που ένα πρόσωπο είναι εργαζόμενος υπό την έννοια του άρθρου 141, παράγραφος 1, ΕΚ, η φύση του νομικού δεσμού που το συνδέει με το άλλο μέρος της εργασιακής σχέσεως δεν ασκεί επιρροή στην εφαρμογή του άρθρου αυτού (βλ., στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, τις αποφάσεις της 31ης Μαΐου 1989, 344/87, Bettray, Συλλογή 1989, σ. 1621, σκέψη 16, και της 26ης Φεβρουαρίου 1992, C-357/89, Raulin, Συλλογή 1992, σ. I-1027, σκέψη 10).

71 Ο τυπικός χαρακτηρισμός του μη μισθωτού εργαζομένου σε σχέση με το εθνικό δίκαιο δεν αποκλείει να πρέπει ένα πρόσωπο να χαρακτηρισθεί ως εργαζόμενος υπό την έννοια του άρθρου 141, παράγραφος 1, ΕΚ εάν η ανεξαρτησία του είναι πλασματική, καλύπτουσα έτσι μια εργασιακή σχέση υπό την έννοια του εν λόγω άρθρου.

72 Όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς οι οποίοι έχουν, έναντι μιας μεσολαβήτριας επιχειρήσεως, την υποχρέωση να καλύπτουν κενά στο Κολλέγιο, πρέπει, μεταξύ άλλων, να εξετασθεί κατά πόσον περιορίζεται η ελευθερία τους να επιλέξουν το ωράριο, τον

τόπο και το περιεχόμενο της εργασίας τους. Το γεγονός ότι δεν υπέχουν καμία υποχρέωση να δεχθούν την κενή θέση είναι άνευ σημασίας για το συγκεκριμένο πλαίσιο (βλ., σχετικώς, όσον αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, την προπαρατεθείσα απόφαση Raulin, σκέψεις 9 και 10).

— Ο κύκλος των προσώπων που μπορούν να περιληφθούν στη σύγκριση

73 Όταν πρέπει να εξετασθεί αν μια ρύθμιση είναι σύμφωνη προς τις απαιτήσεις του άρθρου 141, παράγραφος 1, ΕΚ, το πεδίο εφαρμογής της ρυθμίσεως αυτής καθορίζει, κατ' αρχήν, τον κύκλο των προσώπων που μπορούν να περιληφθούν στη σύγκριση.

74 Κατά συνέπεια, προκειμένου περί συνταξιοδοτικών συστημάτων επιχειρήσεως, των οποίων το πεδίο εφαρμογής περιορίζεται στην οικεία επιχείρηση, το Δικαστήριο έκρινε ότι ένας εργαζόμενος δεν μπορεί να επικαλεστεί το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΚ (τα άρθρα 117 έως 120 της Συνθήκης ΕΚ αντικαταστάθηκαν από τα άρθρα 136 ΕΚ έως 143 ΕΚ) προκειμένου να αξιώσει την αμοιβή της οποίας ενδεχομένως θα εδικαιούτο αν ανήκε στο άλλο φύλο, αν στην οικεία επιχείρηση δεν υπάρχει ή δεν υπήρξε ποτέ εργαζόμενος του ετέρου φύλου εκτελών παρεμφερή εργασία (απόφαση της 28ης Σεπτεμβρίου 1994, C-200/91, Coloroll Pension Trustees, Συλλογή 1994, σ. I-4389, σκέψη 103). Αντιθέτως, προκειμένου περί εθνικής νομοθεσίας, το Δικαστήριο, με την απόφασή του της 13ης Ιουλίου 1989, 171/88, Rinner-Kühn (Συλλογή 1989, σ. 2743, σκέψη 11), στήριξε τη συλλογιστική του σε στατιστικές που αφορούσαν τον αριθμό των ανδρών και των γυναικών εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο.

75 Για να αποδείξει ότι η προϋπόθεση απασχολήσεως δυνάμει συμβάσεως εργασίας για να είναι δυνατή η υπαγωγή στο TSS, προϋπόθεση η οποία απορρέει από κρατική

νομοθεσία, συνιστά παραβίαση της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων υπό τη μορφή έμμεσης διακρίσεως εις βάρος των γυναικών, μια εργαζομένη μπορεί να στηριχθεί σε στατιστικές που αποδεικνύουν ότι, μεταξύ των καθηγητών που είναι εργαζόμενοι υπό την έννοια του άρθρου 141, παράγραφος 1, ΕΚ και οι οποίοι πληρούν όλες τις προϋποθέσεις υπαγωγής στο σύστημα συνταξιοδοτήσεως εκτός της προϋποθέσεως απασχολήσεως δυνάμει συμβάσεως εργασίας υπό την έννοια του εθνικού δικαίου, περιλαμβάνεται ποσοστό γυναικών πολύ υψηλότερο από το ποσοστό των ανδρών.

76 Εάν συνέβαινε αυτό, η διαφορετική μεταχείριση όσον αφορά την υπαγωγή στο επίδικο συνταξιοδοτικό σύστημα πρέπει να δικαιολογείται αντικειμενικά. Συναφώς, ουδεμία δικαιολογία μπορεί να αντληθεί από τον τυπικό χαρακτηρισμό ως μη μισθωτού εργαζομένου υπό το πρίσμα του εθνικού δικαίου.

— Έννομες συνέπειες

77 Εφόσον αποδεικνύεται ότι η προϋπόθεση απασχολήσεως δυνάμει συμβάσεως εργασίας για τη δυνατότητα υπαγωγής σε σύστημα συνταξιοδοτήσεως δεν συνάδει προς το άρθρο 141, παράγραφος 1, ΕΚ, η οικεία ρήτρα δεν πρέπει να εφαρμοστεί, δυνάμει της υπεροχής του κοινοτικού δικαίου (βλ., σχετικώς, την απόφαση της 9ης Μαρτίου 1978, 106/77, Simmenthal, Συλλογή 1978, σ. 239, σκέψη 24).

78 Λαμβανομένων υπόψη των παρατηρήσεων της Κυβερνήσεως του Ηνωμένου Βασιλείου κατά τη συνεδρίαση της 28ης Ιανουαρίου 2003, πρέπει να προστεθεί ότι, κατά το άρθρο 6, παράγραφος 1, στοιχείο β', της οδηγίας 86/378, η οποία εξειδικεύει το περιεχόμενο του άρθρου 141 ΕΚ όσον αφορά τους μισθωτούς εργαζομένους, ο υποχρεωτικός ή προαιρετικός χαρακτήρας της συμμετοχής στο σύστημα επαγγελματικών συντάξεων πρέπει επίσης να καθοριστεί χωρίς διάκριση λόγω φύλου.

79 Βάσει των προηγουμένων σκέψεων, στο δεύτερο ερώτημα, στοιχείο β', πρώτο σκέλος, πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι, ελλείψει αντικειμενικής δικαιολογίας, η θεσπιζόμενη από την κρατική νομοθεσία προϋπόθεση απασχολήσεως δυνάμει συμβάσεως εργασίας για να υπάρχει η δυνατότητα υπαγωγής σε συνταξιοδοτικό σύστημα για καθηγητές πρέπει να παραμείνει ανεφάρμοστη εφόσον αποδεικνύεται ότι, μεταξύ των καθηγητών που είναι εργαζόμενοι υπό την έννοια του άρθρου 141, παράγραφος 1, ΕΚ και οι οποίοι πληρούν όλες τις λοιπές προϋποθέσεις υπαγωγής, ένα σαφώς μικρότερο ποσοστό γυναικών σε σχέση με αυτό των ανδρών μπορεί να ικανοποιήσει την εν λόγω προϋπόθεση. Ο τυπικός χαρακτηρισμός ως μη μισθωτού εργαζομένου υπό το πρίσμα του εθνικού δικαίου δεν αποκλείει να μπορεί ένα πρόσωπο να χαρακτηρισθεί ως εργαζόμενος υπό την έννοια του εν λόγω άρθρου εφόσον η ανεξαρτησία του είναι πλασματική.

Επί του δευτέρου ερωτήματος, στοιχείο β', δεύτερο σκέλος

80 Όσον αφορά την ELS, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, αν η δυνατότητα εφαρμογής του άρθρου 141, παράγραφος 1, ΕΚ έναντι επιχειρήσεως εξαρτάται από την προϋπόθεση ότι ο οικείος εργαζόμενος μπορεί να συγκριθεί προς εργαζόμενο του άλλου φύλου ο οποίος απασχολείται ή απασχολήθηκε από τον ίδιο εργοδότη και έλαβε, για ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας, υψηλότερη αμοιβή και ότι μια γυναίκα δεν μπορεί, κατά συνέπεια, να επικαλεστεί στατιστικές για να διεκδικήσει, βάσει της εν λόγω διατάξεως, το δικαίωμα υπαγωγής σε συνταξιοδοτικό σύστημα που θεσπίζει κρατική νομοθεσία.

81 Επιβάλλεται, συναφώς, η διαπίστωση ότι μια γυναίκα μπορεί να στηριχθεί σε στατιστικές για να αποδείξει ότι μια ρήτρα κρατικής νομοθεσίας είναι αντίθετη προς το άρθρο 141, παράγραφος 1, ΕΚ λόγω του ότι ενέχει δυσμενή διάκριση εις βάρος των γυναικών εργαζομένων. Όταν η διάταξη αυτή πρέπει να παραμείνει ανεφάρμοστη, οι συνέπειες που απορρέουν επιβάλλονται όχι μόνο στις δημόσιες αρχές ή στους κοινωνικούς φορείς, αλλά και στον οικείο εργοδότη.

82 Αν, για παράδειγμα, ένας εργοδότης απασχολεί μόνον εργαζομένους των οποίων η συνήθης διάρκεια εργασίας δεν υπερβαίνει τις 10 ώρες την εβδομάδα ή τις 45 ώρες τον μήνα και, ανεξαρτήτως του φύλου του εργαζομένου, δεν καταβάλλει την αμοιβή σε περίπτωση ασθενείας διότι ένας νόμος που εισάγει έμμεσα διακρίσεις εις βάρος των γυναικών, όπως ο επίμαχος στην υπόθεση που κατέληξε στην έκδοση της προπαρατεθείσας αποφάσεως Rinner-Kühn, το επιτρέπει, οι γυναίκες εργαζόμενες μπορούν, παρά ταύτα, να επικαλεστούν το άρθρο 141, παράγραφος 1, ΕΚ κατά του εργοδότη τους, για να προβάλουν τα δικαιώματα που απορρέουν από την εθνική νομοθεσία για τους εργαζομένους η συνήθης διάρκεια εργασίας των οποίων είναι μεγαλύτερη και να θέσουν εκποδών την εισάγουσα δυσμενή διάκριση ρήτρα.

83 Στην περίπτωση αυτή, μοναδική πηγή της διαφορετικής μεταχειρίσεως κατά τη σκέψη 18 της προπαρατεθείσας αποφάσεως Lawrence κ.λπ. είναι ο νομοθέτης.

84 Κατά συνέπεια, στο δεύτερο ερώτημα, στοιχείο β', δεύτερο σκέλος, πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 141, παράγραφος 1, ΕΚ έχει την έννοια ότι, όταν αμφισβητείται κρατική νομοθεσία, η δυνατότητα εφαρμογής της εν λόγω διατάξεως έναντι επιχειρήσεως δεν εξαρτάται από την προϋπόθεση ότι ο οικείος εργαζόμενος μπορεί να συγκριθεί με εργαζόμενο του άλλου φύλου ο οποίος απασχολείται ή απασχολήθηκε από τον ίδιο εργοδότη και ο οποίος έλαβε για την ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας υψηλότερη αμοιβή.

Επί των δικαστικών εξόδων

85 Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου και η Γερμανική Κυβέρνηση καθώς και η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, που κατέθεσαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο δεν αποδίδονται. Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων.

Για τους λόγους αυτούς,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ,

κρίνοντας επί των ερωτημάτων που του υπέβαλε το Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division), με διάταξη της 22ας Ιουνίου 2001, αποφαίνεται:

1) **Υπό συνθήκες όπως αυτές της υποθέσεως της κύριας δίκης, το άρθρο 141, παράγραφος 1, ΕΚ πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι μια γυναίκα, της οποίας η σύμβαση εργασίας με επιχείρηση δεν ανανεώθηκε και η οποία τέθηκε αμέσως στη διάθεση του πρώην εργοδότη της μέσω άλλης επιχειρήσεως για να παράσχει τις ίδιες υπηρεσίες, δεν μπορεί να επικαλεσθεί, έναντι της μεσολαβήτριας επιχειρήσεως, την αρχή της ισότητας των αμοιβών, λαμβάνοντας ως μέτρο συγκρίσεως την αμοιβή που λαμβάνει για την ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας άνδρας που απασχολείται από τον πρώην εργοδότη της γυναίκας αυτής.**

2) **Το άρθρο 141, παράγραφος 1, ΕΚ έχει την έννοια ότι μια γυναίκα που τελεί υπό συνθήκες όπως αυτές της υποθέσεως της κύριας δίκης δεν μπορεί να επικαλεστεί την αρχή της ισότητας των αμοιβών προκειμένου να υπαχθεί σε θεσπιζόμενο από κρατική νομοθεσία σύστημα επαγγελματικών συντάξεων για καθηγητές, στο οποίο μπορούν να υπαχθούν μόνον οι καθηγητές που έχουν σύμβαση εργασίας, λαμβάνοντας ως μέτρο συγκρίσεως την αμοιβή, η οποία περιλαμβάνει το εν λόγω δικαίωμα υπαγωγής, που λαμβάνει για ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας άνδρας που απασχολείται από τον πρώην εργοδότη της γυναίκας αυτής.**

3) **Ελλείψει αντικειμενικής δικαιολογίας, η θεσπιζόμενη από την κρατική νομοθεσία προϋπόθεση απασχολήσεως δυνάμει συμβάσεως εργασίας για να υπάρχει η δυνατότητα υπαγωγής σε συνταξιοδοτικό σύστημα για καθηγητές πρέπει να παραμείνει ανεφάρμοστη εφόσον αποδεικνύεται ότι, μεταξύ των καθηγητών που είναι εργαζόμενοι υπό την έννοια του άρθρου 141, παράγραφος 1, ΕΚ και οι οποίοι πληρούν όλες τις λοιπές προϋποθέσεις υπαγωγής, ένα σαφώς μικρότερο ποσοστό γυναικών σε σχέση με αυτό των ανδρών μπορεί να ικανοποιήσει την εν λόγω προϋπόθεση. Ο τυπικός χαρακτηρισμός ως μη μισθωτού εργαζομένου υπό το πρίσμα του εθνικού δικαίου δεν αποκλείει να μπορεί ένα πρόσωπο να χαρακτηρισθεί ως εργαζόμενος υπό την έννοια του εν λόγω άρθρου εφόσον η ανεξαρτησία του είναι πλασματική.**

4) **Το άρθρο 141, παράγραφος 1, ΕΚ έχει την έννοια ότι, όταν αμφισβητείται κρατική νομοθεσία, η δυνατότητα εφαρμογής της εν λόγω διατάξεως έναντι επιχειρήσεως δεν εξαρτάται από την προϋπόθεση ότι ο οικείος εργαζόμενος μπορεί να συγκριθεί με εργαζόμενο του άλλου φύλου ο οποίος απασχολείται ή απασχολήθηκε από τον ίδιο εργοδότη και ο οποίος έλαβε για την ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας υψηλότερη αμοιβή.**

Σκουρής Jann Timmermans

Gulmann Cunha Rodrigues La Pergola

Puissochet Schintgen Macken

Colneric von Bahr

Δημοσιεύθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 13 Ιανουαρίου 2004.

Ο Γραμματέας Ο Πρόεδρος

R. Grass B. Σκουρής