ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πέμπτο τμήμα)
της 1ης Ιουλίου 1986 *

Στην υπόθεση 237/85,

που έχει ως αντικείμενο αίτηση του Arbeitsgericht Oldenburg (Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας) προς το Δικαστήριο, κατ' εφαρμογή του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, με την οποία το εν λόγω δικαστήριο ζητεί, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιόν του μεταξύ

Gisela Rummler, εργάτριας, κατοίκου Oldenburg,

και

Dato-Druck GmbH, εταιρίας γερμανικού δικαίου, με έδρα το Oldenburg,

την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία της οδηγίας 75/117 του Συμβουλίου, της 10 Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πέμπτο τμήμα)

συγκείμενο από τους U. Everling, πρόεδρο τμήματος, R. Joliet, Y. Galmot, F. Schockweiler και J. C. Moitinho de Almeida, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: C. O. Lenz
γραμματέας: K. Riechenberg, ασκών καθήκοντα υπαλλήλου διοικήσεως

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

— η εταιρία Dato-Druck GmbH, καθής στην κύρια δίκη, εκπροσωπούμενη από τον Ronald Meier, νομικό σύμβουλο, κατά την έγγραφη διαδικασία·

— η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από τον B. E. McHenry, Treasury Solicitor's Department, κατά την έγγραφη διαδικασία·

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τον Jürgen Grunwald, μέλος της νομικής της υπηρεσίας, κατά την έγγραφη και την προφορική διαδικασία·

αφού άκουσε το γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 27ης Μαΐου 1986,

εκδίδει την ακόλουθη

ΑΠΟΦΑΣΗ

(Το μέρος που περιέχει τα περιστατικά παραλείπεται)

Σκεπτικό

1 Με Διάταξη της 25ης Ιουνίου 1985, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο την 31η Ιουλίου 1985, το Arbeitsgericht (δικαστήριο εργατικών διαφορών) του Oldenburg υπέβαλε, δυνάμει του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, τρία προδικαστικά ερωτήματα ως προς την ερμηνεία 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 (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42).

2 Τα ερωτήματα αυτά ανέκυψαν στο πλαίσιο διαφοράς κατά την οποία η εργαζόμενη Gisela Rummler προσέφυγε κατά της εργοδότριάς της, της εταιρίας Dato-Druck GmbH, τυπογραφικής επιχειρήσεως, ενώπιον του Arbeitsgericht, προκειμένου να επιτύχει κατάταξη σε υψηλότερη μισθολογική κλίμακα.

3 Οι όροι αμοιβών στον τομέα της τυπογραφίας ρυθμίζονται από την « Lohnrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, einschließlich Berlin-West » (συλλογική σύμβαση για τους μισθούς των μισθωτών της τυπογραφικής βιομηχανίας στην Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας, περιλαμβανομένου και του Δυτικού Βερολίνου), της 6ης Ιουλίου 1984, η οποία προβλέπει επτά μισθολογικές κατηγορίες, ανάλογα με τις εκτελούμενες εργασίες, οι οποίες καθορίζονται ανάλογα με το βαθμό γνώσεων, συγκεντρώσεως, προσπάθειας ή κοπώσεως και ευθύνης. Σε ό,τι αφορά, ειδικότερα, την παρούσα διαφορά, οι εργασίες της κατηγορίας II περιγράφονται ως εργασίες που μπορούν να εκτελεσθούν με περιορισμένες προηγούμενες γνώσεις και σύντομη εκπαίδευση, ότι απαιτούν μικρή ακρίβεια, ότι απαιτούν περιορισμένη έως αυξημένη μυϊκή προσπάθεια

και συνεπάγονται περιορισμένη ή, κατά περίπτωση, αυξημένη ευθύνη· οι εργασίες της κατηγορίας III περιγράφονται ως εργασίες που μπορούν να εκτελεσθούν με περισσότερες προηγούμενες γνώσεις και κατάλληλη εκπαίδευση, ότι απαιτούν αυξημένη ακρίβεια, συνεπάγονται αυξημένη μυϊκή προσπάθεια, σε ορισμένες δε περιπτώσεις σημαντική, και περιορισμένη ή, κατά περίπτωση, αυξημένη ευθύνη· οι εργασίες της κατηγορίας IV περιγράφονται ως εργασίες που προϋποθέτουν προηγούμενες γνώσεις αποκτηθείσες στο πλαίσιο αντίστοιχης προς την εργασία εκπαιδεύσεως ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, αρκετά μακρά επαγγελματική πείρα, που απαιτούν αυξημένη ακρίβεια, συνεπάγονται αυξημένη κόπωση, σε ορισμένες δε περιπτώσεις σημαντική και διαφορετικού είδους, ιδίως λόγω εργασίας που γίνεται με μηχανές, καθώς και αυξημένη ευθύνη. Διευκρινίζεται ότι τα κριτήρια εκτιμήσεως δεν χρειάζεται να θεωρούνται ότι πρέπει να συντρέχουν πάντοτε σωρευτικώς.

4 Η αιτούσα στην κύρια δίκη, που κατετάγη στην κατηγορία III, θεωρεί ότι έπρεπε να καταταγεί στην κατηγορία IV, επειδή εκτελεί εργασίες που εμπίπτουν στην κατηγορία αυτή και ιδίως επειδή υποχρεούται να συσκευάζει δέματα βαρύτερα των 20 κιλών, γεγονός που συνιστά γι' αυτή βαριά σωματική εργασία.

5 Η καθής στην κύρια δίκη αμφισβητεί τη φύση των εργασιών που επικαλείται η προσφεύγουσα και θεωρεί ότι η τελευταία δεν συγκεντρώνει καν τις προϋποθέσεις κατατάξεως στην κατηγορία III, στην οποία βρίσκεται, και ότι σύμφωνα με τη φύση της εκτελούμενης εργασίας, η οποία συνεπάγεται περιορισμένη μόνο μυϊκή προσπάθεια, έπρεπε να καταταγεί στην κατηγορία II.

6 Το Arbeitsgericht Oldenburg, κρίνοντας ότι για να αποφασίσει ως προς την κατάταξη της προσφεύγουσας σε μία από τις εν λόγω μισθολογικές κατηγορίες έπρεπε να γνωρίζει προηγουμένως αν τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για την κατάταξη συμβιβάζονται με την οδηγία 75/117, ανέβαλε την έκδοση οριστικής αποφάσεως και υπέβαλε στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

« 1) Συνάγεται από τις διατάξεις της οδηγίας του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, ότι, στο πλαίσιο των συστημάτων επαγγελματικής κατατάξεως, δεν επιτρέπονται διαφοροποιήσεις που αναφέρονται:

α) στο μέτρο της προσπάθειας που καταβάλλουν ή της κόπωσης στην οποία υποβάλλονται οι μυς εκτελώντας μια εργασία,

β) στο ζήτημα αν μια εργασία είναι βαριά ή όχι;

2) Σε περίπτωση που στο ερώτημα 1 δοθεί βασικά αρνητική απάντηση:

Προκειμένου να κριθεί

α) σε ποιο μέτρο καταβάλλουν οι μυς προσπάθεια ή υποβάλλονται σε κόπωση κατά την εκτέλεση μιας εργασίας,

β) αν μια εργασία είναι βαριά ή όχι,

πρέπει να λαμβάνεται υπόψη σε ποιο μέτρο η εργασία αυτή απαιτεί να καταβάλλουν μυϊκή προσπάθεια ή να υποβάλλονται σε κόπωση οι γυναίκες ή κατά πόσον είναι βαριά η εν λόγω εργασία για τις γυναίκες;

3) Σε περίπτωση που στο ερώτημα 2 δοθεί καταφατική απάντηση:

Ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της οδηγίας το σύστημα επαγγελματικής κατατάξεως που λαμβάνει υπόψη του το κριτήριο της καταβολής μυϊκής προσπάθειας ή της υποβολής σε μυϊκή κόπωση, ή το κριτήριο της βαρύτητας της εργασίας, χωρίς ωστόσο να καθορίζει σαφώς ότι εκείνο που έχει σημασία είναι το κατά πόσο η εργασία απαιτεί καταβολή μυϊκής προσπάθειας από τις γυναίκες ή την υποβολή τους σε κόπωση ή το αν η εργασία είναι βαριά για τις γυναίκες; »

Επί του πρώτου ερωτήματος

7 Με το ερώτημα αυτό το εθνικό δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσία, αν ένα σύστημα επαγγελματικής κατατάξεως συμβιβάζεται με την αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, όταν στηρίζεται στα κριτήρια της μυϊκής προσπάθειας ή κοπώσεως ή στο κριτήριο του χαρακτήρα της εργασίας ως βαριάς.

8 Κατά την εταιρία Dato-Druck GmbH, τα κριτήρια αμοιβής πρέπει να καθορισθούν κυρίως ανάλογα με την πράγματι επιτελούμενη εργασία και όχι ανάλογα με το πρόσωπο του εργαζομένου που επιτελεί την εργασία αυτή. Κατά την άποψή της, τα κριτήρια της μυϊκής προσπάθειας και του χαρακτήρα της εργασίας ως βαριάς δεν συνεπάγονται καμία δυσμενή διάκριση, καθόσον ανταποκρίνονται στα χαρακτηριστικά της επιτελούμενης εργασίας και χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο ενός συστήματος, στο οποίο υπεισέρχονται, επίσης, τα κριτήρια της ικανότητας, της πνευματικής κοπώσεως και της ευθύνης.

9 Η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου θεωρεί ότι η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων δεν αποκλείει τη χρησιμοποίηση κριτηρίου κατά το οποίο ένα πρόσωπο του ενός φύλου έχει μεγαλύτερες φυσικές ικανότητες από ένα πρόσωπο του άλλου φύλου, εφόσον το κριτήριο αυτό είναι χαρακτηριστικό για το σύνολο των εργασιών που επι-

τελούνται στη συγκεκριμένη θέση απασχολήσεως. Σύστημα στηριζόμενο στο κριτήριο της καταβολής μυϊκής προσπάθειας θα συνεπήγετο δυσμενή διάκριση μόνο εάν δεν ελάμβανε υπόψη τη χρησιμοποίηση των μικρών μυϊκών συστημάτων που χαρακτηρίζουν την επιδεξιότητα των χεριών.

10 Κατά την Επιτροπή, τα κριτήρια της καταβολής μυϊκής προσπάθειας ή του χαρακτήρα της εργασίας ως βαριάς αποτελούν κοινά κριτήρια υπό την έννοια του άρθρου 1, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 75/117. Ωστόσο, πρέπει επίσης να εξετασθεί αν το σύστημα, στο σύνολό του, δεν δημιουργεί διακρίσεις. Πράγματι, το αν το σύστημα δεν δημιουργεί διακρίσεις δεν πρέπει να αναζητηθεί σε κάθε κριτήριο χωριστά, αλλά στο σύστημα επαγγελματικής κατατάξεως ως συνόλου.

11 Για να δοθεί απάντηση στο ερώτημα που υποβλήθηκε πρέπει, καταρχάς, να υπομνησθεί ο γενικός κανόνας που θέτει το άρθρο 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 75/117, ο οποίος επιβάλλει την κατάργηση, για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής, κάθε διακρίσεως βασιζόμενης στο φύλο για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία.

12 Εφαρμογή του γενικού αυτού κανόνα αποτελεί το δεύτερο εδάφιο του εν λόγω άρθρου το οποίο προβλέπει ότι ένα σύστημα επαγγελματικής κατατάξεως « πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζομένους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται (διαμορφώνεται) κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο ».

13 Συνεπώς, η αρχή της ισότητας των αμοιβών απαιτεί κυρίως να λαμβάνεται αντικειμενικώς υπόψη η φύση της προς εκτέλεση εργασίας. Κατά συνέπεια, η ίδια εργασία ή η εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία πρέπει να αμείβεται με τον ίδιο τρόπο είτε την επιτελεί άνδρας είτε γυναίκα. Στην περίπτωση που για τον καθορισμό της αμοιβής εφαρμόζεται σύστημα επαγγελματικής κατατάξεως, το σύστημα αυτό πρέπει, αφενός, να χρησιμοποιεί κριτήρια που να μη διαφέρουν ανάλογα με το αν την εργασία την επιτελεί άνδρας ή γυναίκα και, αφετέρου, να μην είναι διαμορφωμένο, στο σύνολό του, κατά τέτοιο τρόπο ώστε να καταλήγει, στην πράξη, σε γενική διάκριση σε βάρος των εργαζομένων του ενός φύλου σε σχέση με τους εργαζομένους του άλλου φύλου.

14 Συνεπώς, ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις του άρθρου 1 της οδηγίας τα κριτήρια εκείνα που είναι προσαρμοσμένα στις προς εκτέλεση εργασίες, όταν οι εργασίες αυτές απαιτούν, από τη φύση τους, ιδιαίτερη φυσική προσπάθεια ή είναι σωματικά βαριές.

Συμβιβάζεται δε με την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων η χρησιμοποίηση, προκειμένου να διαφοροποιηθούν τα επίπεδα αμοιβής, κριτηρίου που να στηρίζεται στην καταβολή, αντικειμενικώς μετρουμένης, δυνάμεως απαραίτητης για την εκτέλεση της εργασίας ή στο βαθμό του χαρακτήρα ως αντικειμενικώς βαριάς της εργασίας αυτής.

15 Καίτοι ορισμένο κριτήριο, όπως αυτό της απαιτούμενης μυϊκής προσπάθειας, μπορεί, πράγματι, να ευνοεί τους άνδρες εργαζομένους, καθόσον υποτίθεται ότι η φυσική τους δύναμη είναι, γενικώς, ανώτερη από εκείνη των γυναικών εργαζομένων, πρέπει, όμως, προκειμένου να εξετασθεί αν συνεπάγεται διακρίσεις, να ληφθεί υπόψη το όλο σύστημα επαγγελματικής κατατάξεως σε σχέση με τα άλλα κριτήρια που υπεισέρχονται στον καθορισμό των επιπέδων αμοιβών. Ένα σύστημα δεν δημιουργεί αναγκαίως διακρίσεις για μόνο το λόγο ότι ένα από τα κριτήριά του αφορά ιδιότητες που διαθέτουν μάλλον οι άνδρες. Για να μη συνεπάγεται, ωστόσο, διακρίσεις στο σύνολό του και να ανταποκρίνεται, επομένως, στις αρχές της οδηγίας, ένα σύστημα επαγγελματικής κατατάξεως πρέπει να είναι έτσι διαμορφωμένο, ώστε να περιλαμβάνει, εάν η φύση των εργασιών για τις οποίες πρόκειται το επιτρέπει, θέσεις απασχολήσεως στις οποίες να αποδίδεται ίση αξία και για τις οποίες να λαμβάνονται υπόψη άλλα κριτήρια ως προς τα οποία οι γυναίκες εργαζόμενες μπορούν να παρουσιάζουν ιδιαίτερες ικανότητες.

16 Στα εθνικά δικαστήρια εναπόκειται, στη συγκεκριμένη περίπτωση, να κρίνουν αν το σύστημα επαγγελματικής κατατάξεως, στο σύνολό του, επιτρέπει να λαμβάνονται ορθώς υπόψη τα αναγκαία κριτήρια για τη διαφοροποίηση της αμοιβής ανάλογα με τις προϋποθέσεις που απαιτούνται για την επιτέλεση των διαφόρων εργασιών στο σύνολο της επιχειρήσεως.

17 Συνεπώς, στο πρώτο ερώτημα προσήκει η απάντηση ότι η οδηγία 75/117 του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητος των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών δεν απαγορεύει ένα σύστημα επαγγελματικής κατατάξεως να χρησιμοποιήσει, προκειμένου να καθοριστεί το επίπεδο αμοιβών, το κριτήριο της μυϊκής προσπάθειας ή κοπώσεως ή το κριτήριο του βαθμού του χαρακτήρα μιας εργασίας ως βαριάς, εάν, ενόψει της φύσεως των εργασιών, η προς εκτέλεση εργασία απαιτεί, πράγματι, την καταβολή ορισμένης σωματικής δυνάμεως, υπό την προϋπόθεση ότι, λαμβάνοντας υπόψη και άλλα κριτήρια, επιτυγχάνει το σύστημα αυτό να αποκλείσει στο σύνολό του κάθε διάκριση λόγω φύλου.

Επί του δευτέρου και του τρίτου ερωτήματος

18 Από τη διατύπωση των ερωτημάτων αυτών και από το σκεπτικό της Διατάξεως περί παραπομπής προκύπτει ότι το εθνικό δικαστήριο επιθυμεί, κατ' ουσία, να μάθει εάν, σε περίπτωση που το κριτήριο της μυϊκής προσπάθειας ή της κοπώσεως, καθώς και το κριτήριο του χαρακτήρα της εργασίας ως βαριάς, συμβιβάζονται με τις διατάξεις της οδηγίας 75/117, το γεγονός ότι λαμβάνεται υπόψη προκειμένου να καθοριστεί σε ποιο μέτρο μια εργασία απαιτεί μυϊκή προσπάθεια ή προκαλεί κόπωση ή είναι βαριά, το μέτρο κατά το οποίο η προσπάθεια, η κόπωση ή ο χαρακτήρας της εργασίας ως βαριάς γίνεται αισθητό από τις εργαζόμενες γυναίκες, ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της οδηγίας.

19 Η εταιρία Dato-Druck GmbH ισχυρίζεται ότι πρέπει να λαμβάνεται υπόψη μόνο η αντικειμενική φύση της προς εκτέλεση εργασίας και η φυσική προσπάθεια που απαιτεί, μετρούμενη αντικειμενικώς.

20 Η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου προσθέτει ότι το γεγονός του καθορισμού ενός απολύτου ορίου μυϊκής προσπάθειας ή ενός απολύτου βαθμού του χαρακτήρα της εργασίας ως βαριάς, που στην πράξη ισοδυναμεί στο να ληφθούν ως σημεία αναφοράς οι άνδρες, συνιστά έμμεση μόνο διάκριση, η οποία δεν απαγορεύεται από το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ όταν αυτή στηρίζεται σε λόγους αντικειμενικώς δικαιολογημένους. Οι λόγοι αυτοί συντρέχουν όταν ο εργοδότης, για να προσελκύσει και να κρατήσει εργαζομένους για ορισμένη θέση απασχολήσεως, οφείλει να λάβει υπόψη, κατά τον καθορισμό της αμοιβής, την ειδική μυϊκή προσπάθεια που απαιτεί η θέση αυτή.

21 Η Επιτροπή θεωρεί ότι η οδηγία δεν περιέχει σχετικά καμία γενική αρχή του δικαίου, γεγονός που δεν αποκλείει τη δυνατότητα να στηριχθεί το εθνικό δικαστήριο κατά κύριο λόγο, ή ακόμα και αποκλειστικώς, σε αξιολογικά κριτήρια που αφορούν τις γυναίκες, εάν η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων του επιβάλλει τη λύση αυτή προκειμένου να αποφευχθεί, στην πράξη, δυσμενής μεταχείριση των γυναικών.

22 Η απάντηση στα δύο ερωτήματα, νοούμενα κατά την πιο πάνω έννοια, προκύπτει από τα όσα ήδη διαπιστώθηκαν κατά την απάντηση στο πρώτο ερώτημα, ότι, δηλαδή, καμία διάταξη της οδηγίας δεν απαγορεύει να ληφθεί υπόψη, για τον καθορισμό του επιπέδου αμοιβής, κριτήριο που στηρίζεται στο βαθμό εντάσεως της μυϊκής εργασίας που απαιτείται αντικειμενικώς για ορισμένη θέση απασχολήσεως ή στο βαθμό του χαρακτήρα ως βαριάς της εργασίας που συνδέεται, αντικειμενικώς, με τη θέση αυτή.

23 Η οδηγία θέτει την αρχή ότι η ίδια εργασία πρέπει να αμείβεται κατά τον ίδιο τρόπο. Από την αρχή αυτή πρέπει να συναχθεί το συμπέρασμα ότι η πράγματι επιτελούμενη εργασία πρέπει να αμείβεται ανάλογα με τη φύση της. Κάθε κριτήριο που στηρίζεται σε αξιολογικά στοιχεία που αφορούν αποκλειστικώς τους εργαζομένους ενός φύλου ενέχει τον κίνδυνο διακρίσεως και μπορεί να διακυβεύσει τον κύριο στόχο που επιδιώκει η οδηγία, που είναι η ίση μεταχείριση για την ίδια εργασία. Το ίδιο συμβαίνει ακόμη και στην περίπτωση που το κριτήριο στηρίζεται σε αξιολογικά στοιχεία που αντιστοιχούν στη μέση επίδοση των εργαζομένων του φύλου εκείνου που θεωρείται ότι, σε σχέση με το κριτήριο αυτό, παρουσιάζει τις λιγότερες φυσικές ικανότητες, διότι θα κατέληγε σε διαφορετική μορφή διακρίσεως ως προς την αμοιβή, καθόσον εργασία που αντικειμενικώς απαιτεί την καταβολή σημαντικότερων δυνάμεων θα αμειβόταν με τον ίδιο τρόπο όπως εργασία που απαιτεί την καταβολή μικρότερων δυνάμεων.

24 Βεβαίως, το να μη ληφθούν υπόψη τα αξιολογικά στοιχεία που αντιστοιχούν στη μέση επίδοση των γυναικών εργαζομένων, για τον καθορισμό μιας προοδευτικής μισθολογικής κλίμακας, που να στηρίζεται στο βαθμό της μυϊκής προσπάθειας ή της κοπώσεως, μπορεί να καταλήξει σε δυσμενέστερη μεταχείριση των γυναικών εργαζομένων, οι οποίες δεν μπορούν να καταλάβουν θέσεις που υπερβαίνουν τη φυσική τους δύναμη. Ωστόσο, η διαφορετική αυτή μεταχείριση μπορεί, αντικειμενικώς, να δικαιολογηθεί από τη φύση της εργασίας, όταν είναι απαραίτητη για να διασφαλισθεί αμοιβή κατάλληλη σε σχέση με τη μυϊκή προσπάθεια που συνεπάγεται η εκτέλεση της εργασίας και ανταποκρίνεται, έτσι, σε πραγματική ανάγκη της επιχειρήσεως (απόφαση της 13ης Μαΐου 1986, Bilka-Kaufhaus, 170/84, Συλλογή 1986, σ. 1607). Όπως δέχτηκε με την απόφαση αυτή το Δικαστήριο, το σύστημα επαγγελματικής κατατάξεως πρέπει, εντούτοις, να περιλαμβάνει, καθόσον η φύση των συγκεκριμένων εργασιών το επιτρέπει, και άλλα κριτήρια που να εξασφαλίζουν ότι, στο σύνολό του, το σύστημα δεν δημιουργεί διακρίσεις.

25 Συνεπώς, στο δεύτερο και το τρίτο ερώτημα προσήκει η απάντηση ότι από την οδηγία 75/117 προκύπτει ότι:

— τα κριτήρια βάσει των οποίων γίνεται η κατάταξη στα διάφορα μισθολογικά κλιμάκια πρέπει να διασφαλίζουν την ίδια αμοιβή για ίδια αντικειμενικώς εργασία, είτε αυτή επιτελείται από άνδρα εργαζόμενο είτε από γυναίκα εργαζομένη·

— η χρησιμοποίηση ως βάσεως αξιολογικών στοιχείων που αντιστοιχούν στη μέση απόδοση των εργαζομένων ενός μόνο φύλου, για να καθοριστεί κατά πόσο μια εργασία απαιτεί προσπάθεια ή προκαλεί κόπωση ή είναι σωματικώς βαριά, αποτελεί μορφή διακρίσεως λόγω φύλου, την οποία απαγορεύει η οδηγία·

— πάντως, για να μη δημιουργεί διακρίσεις στο σύνολό του ένα σύστημα επαγγελματικής κατατάξεως, πρέπει να λαμβάνει υπόψη, καθόσον το επιτρέπει η φύση των προς εκτέλεση εργασιών μέσα στην επιχείρηση, κριτήρια για τα οποία οι εργαζόμενοι κάθε φύλου μπορούν να παρουσιάζουν ιδιαίτερες ικανότητες.

Επί των δικαστικών εξόδων

26 Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου και η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, που κατέθεσαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, δεν αποδίδονται. Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης το χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων.

Για τους λόγους αυτούς

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πέμπτο τμήμα),

κρίνοντας επί των ερωτημάτων που του υπέβαλε το Arbeitsgericht Oldenburg, με Διάταξη της 25ης Ιουνίου 1985, αποφαίνεται:

1) Η οδηγία 75/117 του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητος των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών δεν απαγορεύει ένα σύστημα επαγγελματικής κατατάξεως να χρησιμοποιήσει, προκειμένου να καθοριστεί το επίπεδο αμοιβών, το κριτήριο της μυϊκής προσπάθειας ή κοπώσεως ή το κριτήριο του βαθμού του χαρακτήρα μιας εργασίας ως βαριάς, εάν, ενόψει της φύσεως των εργασιών, η προς εκτέλεση εργασία απαιτεί, πράγματι, την καταβολή ορισμένης σωματικής δυνάμεως, υπό την προϋπόθεση ότι, λαμβάνοντας υπόψη και άλλα κριτήρια, επιτυγχάνει το σύστημα αυτό να αποκλείσει, στο σύνολό του, κάθε διάκριση λόγω φύλου.

2) Από την οδηγία 75/117 προκύπτει ότι:

— τα κριτήρια βάσει των οποίων γίνεται η κατάταξη στα διάφορα μισθολογικά κλιμάκια πρέπει να διασφαλίζουν την ίδια αμοιβή για ίδια αντικειμενικώς εργασία, είτε αυτή επιτελείται από άνδρα εργαζόμενο είτε από γυναίκα εργαζομένη·

— η χρησιμοποίηση ως βάσεως αξιολογικών στοιχείων που αντιστοιχούν στη μέση απόδοση των εργαζομένων ενός μόνο φύλου, για να καθοριστεί κατά πόσο μια εργασία απαιτεί προσπάθεια ή προκαλεί κόπωση ή είναι σωματικώς βαριά, αποτελεί μορφή διακρίσεως λόγω φύλου, την οποία απαγορεύει η οδηγία·

— πάντως, για να μη δημιουργεί διακρίσεις στο σύνολό του ένα σύστημα επαγγελματικής κατατάξεως, πρέπει να λαμβάνει υπόψη, καθόσον το επιτρέπει η φύση των προς εκτέλεση εργασιών μέσα στην επιχείρηση, κριτήρια για τα οποία οι εργαζόμενοι κάθε φύλου μπορούν να παρουσιάζουν ιδιαίτερες ικανότητες.

Everling Joliet

Galmot Schockweiler Moitinho de Almeida

Δημοσιεύτηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο την 1η Ιουλίου 1986.

Ο γραμματέας

P. Heim

Ο πρόεδρος του πέμπτου τμήματος

U. Everling