ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ PHILIPPE LÉGER της 21ης Φεβρουαρίου 1995 *

1. Η υπό κρίση υπόθεση ήχθη ενώπιον του Δικαστηρίου μέσω αιτήσεως για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως που υπέβαλε το faglige voldgiftsret, διαιτητικό δικαστήριο, αρμόδιο για την εκδίκαση εργατικών διαφορών που εδρεύει στην Κοπεγχάγη. Τα ζητήματα που ανακύπτουν αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών που θεσπίζουν το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και η οδηγία 75/117/ΕΟΚ [1] (στο εξής: οδηγία) σε ένα σύστημα αμοιβών κατ' αποκοπή.

2. Εξ όσων γνωρίζω είναι η πρώτη φορά που το Δικαστήριο καλείται να αποφανθεί επί του ζητήματος αυτού.

3. Τα προδικαστικά ερωτήματα ανέκυψαν στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ της Specialarbejderforbundet i Danmark (Σωματείου ημιειδικευμένων εργατών, στο εξής: ενάγον στην κύρια υπόθεση) και της Dansk Industri (Συνομοσπονδίας Δανών βιομηχάνων), ενεργούσας για λογαριασμό της Royal Copenhagen A/S (στο εξής: εναγομένη στην κύρια υπόθεση) με το ακόλουθο αντικείμενο.

4. Η Royal Copenhagen A/S απασχολεί τρεις μεγάλες κατηγορίες εργαζομένων στην παραγωγή προϊόντων κεραμικής: τορνευτές, ζωγράφους και εργάτες. Όλοι υπάγονται στην ίδια συλλογική σύμβαση. Βάσει της συμβάσεως αυτής οι εργαζόμενοι αμείβονται καταρχήν κατ' αποκοπή, λαμβάνουν δηλαδή μισθό του οποίου το ύψος εξαρτάται εν όλω ή εν μέρει από το αποτέλεσμα της εργασίας τους. Οι εργαζόμενοι όμως μπορούν να επιλέξουν το σύστημα της αμοιβής ανά ώρα που εφαρμόζεται κατά τρόπο ενιαίο στους άνδρες και στις γυναίκες και είναι η αυτή για όλες τις κατηγορίες. Η μεγάλη πλειονότητα των εργαζομένων των δύο πρώτων κατηγοριών αμείβεται με το κομμάτι (70 %): η αμοιβή τους αποτελείται από ένα σταθερό τμήμα που αντιστοιχεί σε ένα βασικό κατ' αποκοπή ποσό ανά ώρα και ένα μεταβλητό τμήμα, δηλαδή ποσό που καταβάλλεται ανά παραγόμενο αντικείμενο. Οι αμοιβές αυτές καθορίζονται με συλλογικές συμβάσεις κατόπιν διαπραγματεύσεων μεταξύ των αντιπροσωπευτικών των εργαζομένων οργανώσεων και της επιχειρήσεως.

5. Ειδικότερα μας ενδιαφέρουν, στο πλαίσιο της κατηγορίας των αμειβομένων με το κομμάτι τορνευτών, η υποκατηγορία των *χειριστών αυτομάτων μηχανών* (26 άτομα, όλα άνδρες)· στο πλαίσιο της κατηγορίας των αμειβομένων με το κομμάτι ζωγράφων, η υποκατηγορία των *ζωγράφων μπλε πορσελάνης* (156 άτομα, από τα οποία ένας άνδρας και 155 γυναίκες), και η υποκατηγορία των *ζωγράφων διακοσμητικών πιάτων* (51 άτομα, όλα γυναίκες).

* Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

1 — Οδηγία 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).

6. Θα τις ονομάσω ομάδες Α, Β και Γ αντιστοίχως.

7. Υποστηρίζοντας ότι η εναγόμενη στην κύρια υπόθεση παρέβη τον όρο της ισότητας των αμοιβών καθότι η μέση ωριαία αμοιβή των κατ' αποκοπή αμειβομένων της ομάδας Β είναι χαμηλότερη από την αντίστοιχη της ομάδας Α, το ενάγον στην κύρια υπόθεση προσέφυγε στο Ligestillingsrådet (Συμβούλιο ίσης μεταχειρίσεως) της Δανίας, το οποίο με γνωμοδότηση της 1ης Μαΐου 1989 κατέληξε στο συμπέρασμα: «Η πλειοψηφία των μελών του Συμβουλίου κρίνει ότι δεν αποκλείεται να συντρέχει παράβαση του νόμου περί ίσης μεταχειρίσεως.»

8. Στη συνέχεια η υπόθεση ήχθη ενώπιον του διαιτητικού δικαστηρίου που υπέβαλε στο Δικαστήριο τα ακόλουθα ερωτήματα:

«1) Εφαρμόζεται το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ καθώς και η οδηγία 75/117/ΕΟΚ, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών, σε συστήματα αμοιβών βάσει των οποίων οι αποδοχές αποτελούν πλήρως ή κυρίως συνάρτηση του αποτελέσματος της εργασίας κάθε εργαζομένου (συστήματα αμοιβής με το κομμάτι);

Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα, ζητείται περαιτέρω να δοθεί απάντηση στα ακόλουθα ερωτήματα:

2) Εφαρμόζονται οι κανόνες περί ισότητας αμοιβών που περιέχονται στο άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και την προαναφερθείσα οδηγία 75/117, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, κατά τη σύγκριση δύο κατηγοριών μισθωτών, όταν οι κατά μέσον όρο ωριαίες αποδοχές της μιας κατηγορίας αμειβομένων με το κομμάτι, η οποία στην πλειονότητά της αποτελείται από γυναίκες που επιτελούν ένα συγκεκριμένο είδος εργασίας, είναι σημαντικά κατώτερες από τις κατά μέσον όρο ωριαίες αποδοχές της δεύτερης κατηγορίας εργαζομένων με το κομμάτι, η οποία στην πλειονότητά της αποτελείται από άνδρες που παρέχουν άλλο είδος εργασίας, εφόσον λαμβάνεται ως δεδομένο ότι η εργασία των γυναικών και των ανδρών μπορεί να θεωρηθεί ότι έχει την ίδια αξία;

3) Αν ληφθεί ως δεδομένο ότι η μία κατηγορία αποτελείται στη μεγάλη πλειονότητά της από γυναίκες, η δε δεύτερη στη μεγάλη πλειονότητά της από άνδρες, μπορούν να τεθούν προϋποθέσεις ως προς τη σύνθεση των κατηγοριών, π.χ. ως προς τον αριθμό των προσώπων που ανήκουν στη συγκεκριμένη κατηγορία ή την αναλογία της σε σχέση με όλους τους εργαζόμενους της επιχειρήσεως;

Μπορεί σε δεδομένη περίπτωση να εφαρμοσθεί η οδηγία για την επίτευξη ισότητας αμοιβών μεταξύ δύο κατηγοριών π.χ. γυναικών εργαζομένων, κατόπιν συγκρίσεως με μία ενδιάμεση κατηγορία ανδρών εργαζομένων;

Για την καλύτερη κατανόηση του προβλήματος παρατίθεται το εξής παράδειγμα:

Μία κατηγορία που αποτελείται στην πλειονότητά της από άνδρες εργαζομένους και αποκαλείται Α και δύο κατηγορίες που αποτελούνται στην πλειονότητά τους από γυναίκες εργαζόμενες και αποκαλούνται αντιστοίχως Β και Γ παρέχουν ίσης αξίας εργασία, οι δε κατά μέσον όρο αποδοχές, βάσει συστήματος αμοιβής με το κομμάτι, είναι μεγαλύτερες για την κατηγορία Γ, μικρότερες για την κατηγορία Α και ακόμη μικρότερες για την κατηγορία Β. Μπορεί η κατηγορία Β να συγκριθεί με την κατηγορία Α και να ζητήσει αύξηση της αμοιβής της στο επίπεδο της κατηγορίας Α, μπορεί δε στη συνέχεια η κατηγορία Α να ζητήσει να ανέλθει η αμοιβή της στο επίπεδο της κατηγορίας Γ και, τέλος, μπορεί η κατηγορία Β στη συνέχεια να ζητήσει να ανέλθει η αμοιβή της στο (νέο) επίπεδο της κατηγορίας Α, που ισούται πλέον με της κατηγορίας Γ;

4) Επηρεάζεται ενδεχομένως η απάντηση ως προς την ύπαρξη παραβιάσεως της αρχής περί ισότητας αμοιβών από το ότι:

α) στη μία κατηγορία πρόκειται κυρίως για παραγωγή που πραγματοποιείται με τη χρήση μηχανών, ενώ στην άλλη κατηγορία πρόκειται για καθαρά χειρωνακτική εργασία;

β) η αμοιβή με το κομμάτι καθορίζεται κατόπιν διαπραγματεύσεων μεταξύ των αντιστοίχων οργανώσεων ή κατόπιν διαπραγματεύσεων επί τοπικού επιπέδου;

γ) μπορεί να αποδειχθεί η ύπαρξη διαφορών ως προς την επιλογή από τους εργαζομένους του ρυθμού εργασίας τους; Αν ναι, ποιος φέρει το βάρος αποδείξεως της υπάρξεως τέτοιων διαφορών;

δ) υφίστανται σημαντικές διαφορές αμοιβών εντός της μιας ή και των δύο συγκρισίμων κατηγοριών;

ε) είναι το σταθερό ποσό της αμοιβής με το κομμάτι διαφορετικό στις συγκρίσιμες κατηγορίες;

στ) υφίστανται διαφορές μεταξύ των δύο κατηγοριών ως προς τα αμειβόμενα από την επιχείρηση διαλείμματα και την ελευθερία ως προς την οργάνωση της εργασίας;

ζ) δεν είναι δυνατό να διαπιστωθεί ποιοι παράγοντες ήταν αποφασιστικοί για τον καθορισμό του μεγέθους των συντελεστών της αμοιβής με το κομμάτι;

η) απαιτείται σε μία από τις συγκρίσιμες κατηγορίες ιδιαίτερη μυϊκή δύναμη, ενώ στην άλλη απαιτείται ιδιαίτερη επιδεξιότητα;

θ) μπορεί να αποδειχθεί η ύπαρξη διαφορών ως προς τις ενοχλήσεις από τις συνθήκες εργασίας λόγω θορύβου, θερμοκρασίας, απλοϊκής ή επαναλαμβανόμενης ή μονότονης εργασίας;»

Προκαταρκτικές παρατηρήσεις

Παραδεκτό της αιτήσεως

9. Εν προκειμένω ανακύπτει ζήτημα παραδεκτού της αιτήσεως εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως, δεδομένου ότι η ιδιότητα του παραπέμποντος διαιτητικού δικαστηρίου ως δικαιοδοτικού οργάνου κατά την έννοια του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ επιδέχεται συζήτηση.

10. Το δικαστήριο αυτό συγκροτείται στο πλαίσιο του εκ του νόμου συστήματος εκδικάσεως των εργατικών διαφορών, σύμφωνα με το άρθρο 77 της συμβάσεως μεταξύ των μερών, τα άρθρα 10 και 22 του δανικού νόμου 317 της 13ης Ιουνίου 1973 περί εργατοδικείων και σύμφωνα με τον κανόνα που διατύπωσε στις 17 Αυγούστου 1908 η Συνομοσπονδία σωματείων της Δανίας και η Συνομοσπονδία Δανών εργοδοτών.

11. Με την απόφαση Vaassen-Göbbels [2] το Δικαστήριο διατύπωσε τα κριτήρια βάσει των οποίων προσδιορίζεται ένα δικαιοδοτικό όργανο κατά την έννοια του άρθρου 177 της Συνθήκης: συγκρότηση διά νόμου, διαρκής χαρακτήρας, διαδικασία κατ' αντιμωλία ανάλογη προς αυτή που εφαρμόζεται στα τακτικά δικαστήρια, υποχρεωτικός χαρακτήρας, εφαρμογή κανόνων δικαίου.

12. Βάσει της νομολογίας αυτής το Δικαστήριο αναγνώρισε ως δικαιοδοτικό όργανο κράτους μέλους κατά την έννοια του άρθρου 177 ένα δανικό διαιτητικό δικαστήριο όπως το εν προκειμένω [3]:

«(...) κατά το άρθρο 22 του δανικού νόμου 317 της 13ης Ιουνίου 1973 περί δικαστηρίων

2 — Απόφαση της 30ής Ιουνίου 1966, 61/65 (Συλλογή τόμος 1965-1968, σ. 337).

3 — Απόφαση της 17ης Οκτωβρίου 1989, 109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, γνωστή ως «Danfoss» (Συλλογή 1989, σ. 3199).

εργατικών διαφορών, οι διαφορές μεταξύ μερών που συμμετέχουν σε συλλογικές συμβάσεις επιλύονται, ελλείψει ειδικών διατάξεων στις εν λόγω συμβάσεις, κατά την πρότυπη διαδικασία που ορίζει η συνομοσπονδία των εργοδοτών από κοινού με τη συνομοσπονδία των υπαλλήλων. Το ειδικό διαιτητικό δικαστήριο αποφαίνεται τότε επί της διαφοράς σε τελευταίο βαθμό. Στο δικαστήριο αυτό μπορεί να προσφύγει κάθε ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη. Δεν έχει σημασία αν το άλλο μέρος δεν συναινεί. Από τα προεκτεθέντα προκύπτει ότι η αρμοδιότητα του δικαστηρίου δεν εξαρτάται από συμφωνία των μερών.

(...) η ίδια διάταξη του προαναφερθέντος νόμου προβλέπει τη συγκρότηση του δικαστηρίου και ιδίως τον αριθμό των μελών που πρέπει να διοριστούν από τα μέρη, καθώς και τον τρόπο διορισμού επιδιαιτητή σε περίπτωση που δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ των μερών. Η συγκρότηση του διαιτητικού δικαστηρίου δεν επαφίεται, επομένως, στην ελεύθερη βούληση των μερών.

Υπό τις συνθήκες αυτές, το ειδικό δικαστήριο πρέπει να θεωρηθεί δικαστήριο κράτους μέλους κατά την έννοια του άρθρου 177 της Συνθήκης» [4].

13. Επομένως, δεν υπάρχει καμία αμφιβολία ότι το faglige voldgiftsret νομιμοποιείται να υποβάλει αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως στο Δικαστήριο.

4 — Σκέψεις 7, 8 και 9.

Η υπόθεση της εργασίας ίσης αξίας

14. Στη διάταξη περί παραπομπής το δικαστήριο διευκρινίζει ότι η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δεν αφορά το ζήτημα της αξίας της επιτελουμένης εργασίας [5].

15. Δεδομένου ότι το εθνικό δικαστήριο είναι το αρμόδιο να εξετάσει το λυσιτελές των προδικαστικών ερωτημάτων για την επίλυση της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιόν του [6], το Δικαστήριο δεν μπορεί να απομακρυνθεί από τα στοιχεία που δίνει το αιτούν δικαστήριο με την αίτησή του, η οποία και προσδιορίζει το πραγματικό και το νομικό πλαίσιο των προδικαστικών ερωτημάτων [7].

16. Επομένως το Δικαστήριο δεσμεύεται να αποφανθεί με βάση την περίπτωση όπως την υποβάλλει το αιτούν δικαστήριο, με την υπόθεση δηλαδή ότι η εργασία καθεμίας από τις κατηγορίες μεταξύ των οποίων γίνεται η σύγκριση, καίτοι διαφορετικού τύπου, είναι ίσης αξίας.

5 — Σελίδα 4, παράγραφος 1.

6 — Αποφάσεις της 29ης Νοεμβρίου 1978, 83/78, Pigs Marketing Board (Συλλογή τόμος 1978, σ. 739, σκέψη 25), και της 6ης Οκτωβρίου 1982, 283/81, Cilfit (Συλλογή 1982, σ. 3415, σκέψη 10).

7 — Απόφαση της 26ης Ιανουαρίου 1993, C-320/90, C-321/90 και C-322/90, Telemarsicabruzzo κ.λπ. (Συλλογή 1993, σ. I-393, σκέψη 6).

17. Η υπόθεση αυτή μου προκαλεί κάποια αμηχανία, θα αρκεστώ όμως να επιστήσω την προσοχή του εθνικού δικαστηρίου, στο οποίο και εναπόκειται να ελέγξει κατά πόσο είναι βάσιμη [8], στη θεμελιώδη σημασία που έχει το στοιχείο της εργασίας ίσης αξίας κατά την έννοια του άρθρου 1 της οδηγίας για τη διαπίστωση διακρίσεως λόγω φύλου στον τομέα των αμοιβών [9].

18. Στην υπόθεση αυτή δυσμενή διάκριση θα συνιστούσε η διαφορετική μεταχείριση δύο ομοίων καταστάσεων. Θα πρέπει λοιπόν το εθνικό δικαστήριο να βεβαιωθεί για το ότι οι συγκρινόμενες ομάδες βρίσκονται στην ίδια κατάσταση πριν ερευνήσει την ύπαρξη διακρίσεως.

Απαντήσεις στα προδικαστικά ερωτήματα

Επί του πρώτου ερωτήματος

19. Με το πρώτο ερώτημα το αιτούν δικαστήριο ερωτά αν η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών όπως διατυπώνεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης και στην οδηγία έχει εφαρμογή στα συστήματα κατ' αποκοπή αμοιβής.

20. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι ένα σύστημα μισθοδοσίας στο οποίο η αμοιβή είναι εν όλω ή εν μέρει συνάρτηση του αποτελέσματος της εργασίας κάθε εργαζομένου (σύστημα αμοιβής με το κομμάτι ή κατ' αποκοπή) εμπίπτει στον όρο της «αμοιβής» του άρθρου 119, πρώτο εδάφιο, της Συνθήκης, τον οποίο και ερμηνεύετε διασταλτικά [10].

21. Το άρθρο αυτό διατυπώνει την αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων για την ίδια εργασία. Διευκρινίζει δε στο τρίτο εδάφιο, περίπτωση α', ότι η ισότητα στον τομέα αυτό συνεπάγεται «ότι η αμοιβή παρεχομένη για *όμοια εργασία που πληρώνεται κατ' αποκοπή* καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως».

22. Το άρθρο 119 της Συνθήκης προβλέπει δηλαδή ρητά την εφαρμογή της εν λόγω αρχής στα συστήματα κατ' αποκοπή αμοιβής.

8 — Απόφαση της 27ης Οκτωβρίου 1993, C-127/92, Enderby (Συλλογή 1993, σ. I-5535, σκέψη 12).

9 — Βλ. την παράγραφο 5 των προτάσεων του γενικού εισαγγελέα Lenz στην προαπαρατεθείσα στην προηγουμένη υποσημείωση υπόθεση Enderby.

10 — Βλ. ιδίως τις αποφάσεις της 17ης Μαΐου 1990, C-262/88, Barber (Συλλογή 1990, σ. I-1889, σκέψη 12), και της 9ης Φεβρουαρίου 1982, 12/81, Garland (Συλλογή 1982, σ. 359, σκέψη 5), το δεύτερο εδάφιο του άρθρου 119, Garrone, P.: «La discrimination indirect en droit communautaire: vers une théorie générale», *RTDE*, n° 30, juillet-septembre 1994, σ. 425, 442, και την παράγραφο 11 των προτάσεων του γενικού εισαγγελέα M. Darmon στην απόφαση της 15ης Δεκεμβρίου 1994, C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 και C-78/93, Helmig κ.λπ. (δεν δημοσιεύθηκε ακόμη στη Συλλογή).

23. Εξάλλου η οδηγία, η οποία «(...) ουδαμώς επηρεάζει το περιεχόμενο και την εννοιολογική έκταση της αρχής (...)» του άρθρου 119 [11], ορίζει στο άρθρο 1 ότι η αρχή της ισότητας των αμοιβών διέπει «(...) το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής (...)».

Για τον λόγο αυτό προτείνω να εξεταστεί πριν από τα άλλα ερωτήματα αυτό που αναφέρεται στους όρους που θα πρέπει ενδεχομένως να διέπουν τη σύνθεση των δύο συγκρινομένων ομάδων.

Επί του πρώτου σκέλους του τρίτου ερωτήματος

24. Επομένως στο πρώτο ερώτημα επιβάλλεται καταφατική απάντηση.

27. Αναφορικά με το δυναμικό της εναγομένης εταιρίας το αιτούν δικαστήριο μας δίνει τα ακόλουθα στοιχεία:

25. Αφού βεβαιωθεί ότι οι δύο συγκρινόμενες ομάδες επιτελούν πράγματι ισάξια εργασία (βλ. τις προκαταρκτικές παρατηρήσεις), ο δικαστής πρέπει στη συνέχεια να βεβαιωθεί, όπως υπογράμμισε η Επιτροπή με τις παρατηρήσεις της [12], ότι η επιλογή και η σύνθεση των ομάδων δεν είναι τυχαίες και ότι οι ομάδες είναι δεκτικές συγκρίσεως.

— σύνολο προσωπικού της επιχειρήσεως: περίπου 1 150 μισθωτοί (40 % άνδρες και 60 % γυναίκες)·

— σύνθεση των τριών κατηγοριών:

26. Συγκεκριμένα, αν το εθνικό δικαστήριο διαπιστώσει με την εξέτασή του ότι η σύνθεση των δύο ομάδων εμφανίζει τόσες διαφορές ώστε οι ομάδες δεν επιδέχονται σύγκριση, η εξέταση των επομένων ερωτημάτων καθίσταται αυτομάτως περιττή.

— τορνευτές: 200 άτομα εκ των οποίων 70 % αμείβονται κατ' αποκοπή (το 70 % είναι άνδρες και το 30 % γυναίκες)·

— η ομάδα Α (χειριστές αυτομάτων μηχανών) περιλαμβάνει 26 άνδρες

11 — Βλ. τις αποφάσεις της 31ης Μαρτίου 1981, 96/80, Jenkins (Συλλογή 1981, σ. 911, σκέψη 22), και της 3ης Δεκεμβρίου 1987, 192/85, Newstead (Συλλογή 1987, σ. 4753, σκέψη 20).

12 — Παράγραφος II.2.1, δεύτερο εδάφιο.

(δηλαδή 18 % του συνόλου της κατηγορίας των τορνευτών που αμείβονται κατ' αποκοπή)·

— ζωγράφοι: 453 άτομα από τα οποία 70 % αμείβονται κατ' αποκοπή (5 % άνδρες και 95 % γυναίκες)·

— η ομάδα Β (ζωγράφοι πορσελάνης μπλε) περιλαμβάνει 156 άτομα: 155 γυναίκες και έναν άνδρα (δηλαδή 49 % του συνόλου της κατηγορίας των ζωγράφων που αμείβονται κατ' αποκοπή)·

— η ομάδα Γ (ζωγράφοι διακοσμητικών πιάτων) περιλαμβάνει 51 γυναίκες (δηλαδή 16 % του συνόλου της κατηγορίας των ζωγράφων που αμείβονται κατ' αποκοπή)·

— εργάτες: 500 άτομα (δεν διαθέτουμε λεπτομερέστερα στοιχεία).

28. Από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι η σύνθεση των συγκρινομένων ομάδων όχι απλώς *μπορεί* αλλά *πρέπει* να διέπεται από όρους [13].

29. Αυτό είναι εξάλλου εύλογο διότι η σύγκριση, για να είναι λυσιτελής, πρέπει να αφορά αντιπροσωπευτικές κατηγορίες εργαζομένων [14]. Δεν μπορούμε απλώς να δεχθούμε μια επιλογή που έγινε σκοπίμως προκειμένου να στηρίξει τα επιχειρήματα του ενός ή του άλλου διαδίκου.

30. Εν πάση περιπτώσει, η εκτίμηση αυτή αφορά πραγματικό ζήτημα και εμπίπτει στην αρμοδιότητα των εθνικών δικαστηρίων. Βεβαίως, δεν γεννάται ζήτημα καθορισμού ελαχίστου αριθμού εργαζομένων ανά κατηγορία ή ελαχίστου ποσοστού άνω του οποίου η κατηγορία είναι αντιπροσωπευτική του συνολικού προσωπικού της επιχειρήσεως.

31. Θα παρατηρήσω απλώς ότι η σύγκριση πρέπει να «(...) αφορά ένα *σχετικά σημαντικό αριθμό μισθωτών* (...)» [15] και ότι «στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να κρίνει αν μπορεί να λάβει υπόψη τα στατιστικά αυτά στοιχεία, δηλαδή αν καλύπτουν αρκετά μεγάλο αριθμό ατόμων, αν δεν εκφράζουν

13 — Προπαρατεθείσες αποφάσεις Enderby, σκέψη 17, και Danfoss, σκέψη 16.

14 — Βλ. την παράγραφο 35 των προτάσεων του γενικού εισαγγελέα Lenz στην προπαρατεθείσα υπόθεση Enderby, και την παράγραφο II.2.1 των παρατηρήσεων της Επιτροπής.

15 — Προπαρατεθείσα απόφαση Danfoss, σκέψη 16, η υπογράμμιση δική μου.

καθαρά τυχαία ή συγκυριακά φαινόμενα και αν, γενικότερα, είναι σημαντικά» [16].

32. Αν δούμε τις προϋποθέσεις αυτές αντιλαμβανόμαστε τις αμφιβολίες του δικαστηρίου ως προς την αποδεικτική αξία μιας συγκρίσεως δύο ομάδων με προσωπικό που διαφέρει τόσο πολύ κατ' αριθμό (η μία αποτελείται από 26 και η άλλη από 156 άτομα) και κατ' αναλογία σε σχέση με την κατηγορία στην οποία ανήκει η καθεμία (18 % για τη μία, 49 % για την άλλη).

33. Εν προκειμένω, μήπως είναι πολύ μικρός ο αριθμός των εργαζομένων της ομάδας Α; Σημειωτέον ότι στην υπόθεση Danfoss [17] το διαιτητικό δικαστήριο απέρριψε για τον λόγο αυτό τα επιχειρήματα του ενάγοντος (η σύγκριση αφορούσε δύο ομάδες των 16 και 11 ατόμων).

34. Εξάλλου, θα πρέπει να εκτιμηθούν τα πραγματικά στοιχεία που δικαιολογούν γιατί το ενάγον της κύριας δίκης απομόνωσε, στις παρατηρήσεις του, τις ομάδες Α και Β από τους λοιπούς μισθωτούς. Είναι πράγματι οι ομάδες αυτές οι μόνες που εκτελούν ένα ορισμένο είδος εργασίας;

35. Κατά συνέπεια, φρονώ ότι ο εθνικός δικαστής πρέπει να εξετάσει τα ζητήματα αυτά μόνον αφού καταλήξει στο συμπέρασμα ότι η σύνθεση των ομάδων είναι αντιπροσωπευτική ώστε να καθιστά δυνατή τη λυσιτελή σύγκριση.

Επί του δευτέρου ερωτήματος

36. Με το δεύτερο ερώτημα, ουσιώδες και πραγματικά νέο, το δικαστήριο σας ερωτά αν, σε ένα σύστημα αμοιβής με το κομμάτι, οι μέσες ωριαίες αποδοχές συνιστούν πρόσφορο και λυσιτελή όρο συγκρίσεως.

37. Ευθύς εξαρχής θα διατυπώσω όλες μου τις επιφυλάξεις σχετικά με την προτεινομένη βάση συγκρίσεως στη συγκεκριμένη περίπτωση κατ' αποκοπή αμοιβής που μας απασχολεί.

38. Το ερώτημα αυτό υποβάλλεται μεν στο Δικαστήριο για πρώτη φορά πλην όμως υπάρχει ήδη πλούσια νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με την ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων που *πληρώνονται με βάση τη χρονική διάρκεια.*

16 — Προπαρατεθείσα απόφαση Enderby, σκέψη 17, η υπογράμμιση δική μου.

17 — Βλ. προπαρατεθείσα υποσημείωση 3.

39. Θα υπενθυμίσω τις βασικές αρχές της νομολογίας αυτής πριν εξετάσω τα της εφαρμογής της στην υπό κρίση υπόθεση.

40. Ο συλλογισμός του Δικαστηρίου περιλαμβάνει δύο διαδοχικά στάδια: διαπίστωση ενδεχομένης διακρίσεως βάσει των παρεχομένων στοιχείων και στη συνέχεια αναζήτηση ενδεχομένης δικαιολογίας [18].

41. Ξεχωρίζετε τις άμεσες διακρίσεις που μπορούν να διαπιστωθούν με μόνα τα κριτήρια της ίσης αμοιβής για ίδια εργασία και τις έμμεσες ή συγκεκαλυμμένες διακρίσεις που μπορούν να διαπιστωθούν μόνο βάσει εκτελεστικών διατάξεων κοινοτικού ή εθνικού χαρακτήρα [19].

42. «Άμεση διάκριση υπάρχει όταν μια κοινοτική ή εθνική ρύθμιση εφαρμόζει απαγορευμένο κριτήριο διακρίσεως ή υπάγει διαφορετικές περιπτώσεις στην ίδια ρύθμιση. Έμμεση διάκριση υπάρχει οσάκις η κοινοτική ή η εθνική ρύθμιση δεν εφαρμόζει μεν απαγορευμένο κριτήριο διακρίσεως αλλά άλλα κριτήρια που παράγουν αποτελέσματα πανομοιότυπα ή τουλάχιστον ανάλογα αυτών στα οποία καταλήγει η εφαρμογή του απαγορευμένου κριτηρίου διακρίσεως, ή οσάκις μια κοινοτική ή εθνική ρύθμιση διακρίνει τυπικά μεταξύ διαφορετικών περιπτώσεων πλην όμως στην πραγματικότητα εφαρμόζει την ίδια μεταχείριση» [20].

43. Η διαπίστωση της άμεσης διακρίσεως γίνεται απλώς βάσει των κριτηρίων της ίσης αμοιβής και της ίδιας εργασίας που διατυπώνει το άρθρο 119, πρώτο εδάφιο της Συνθήκης [21].

44. Αντιθέτως, η διαπίστωση της έμμεσης διακρίσεως αποδεικνύεται πιο λεπτό ζήτημα. Εν προκειμένω δε αντιμετωπίζουμε τέτοια περίπτωση, δεδομένου ότι η επίδικη αμοιβή δεν συνιστά προφανώς διάκριση και ισχύει αδιακρίτως για άνδρες και γυναίκες.

45. Μέχρι στιγμής, η ύπαρξη έμμεσης διακρίσεως αναζητήθηκε κυρίως στον τομέα της εργασίας με μειωμένο ωράριο, στον οποίο το ποσοστό των ανδρών είναι πολύ χαμηλότερο από το ποσοστό των γυναικών [22].

18 — Βλ. προπαρατεθείσες αποφάσεις Jenkins και Helmig κ.λπ., σκέψεις 23 έως 25.

19 — Απόφαση της 8ης Απριλίου 1976, 43/75, Defrenne (Συλλογή τόμος 1976, σ. 175).

20 — Lenaerts, K.: «L'égalité de traitement en droit communautaire: un principe unique aux apparences multiples», *CDE*, , 1991, αριθ. 1-2, σ. 3, παράγραφος 10.

21 — Απόφαση της 27ης Μαρτίου 1980, 129/79, Macarthys (Συλλογή τόμος 1980/I, σ. 645, σκέψη 10).

22 — Αποφάσεις Jenkins, προπαρατεθείσα· της 13ης Μαΐου 1986, 170/84, Bilka (Συλλογή 1986, σ. 1607)· της 13ης Ιουλίου 1989, 171/88, Rinner-Kühn (Συλλογή 1989, σ. 2743)· της 13ης Δεκεμβρίου 1989, C-102/88, Ruzius-Wilbrink (Συλλογή 1989, σ. 4311)· της 27ης Ιουνίου 1990, C-33/89, Kowalska (Συλλογή 1990, σ. I-2591)· της 7ης Φεβρουαρίου 1991, C-184/89, Nimz (Συλλογή 1991, σ. I-297), και της 4ης Ιουνίου 1992, C-360/90, Bötel (Συλλογή 1992, σ. I-3589).

46. Συγκεκριμένα, έχετε κρίνει ότι η συνολική αμοιβή αποτελεί ένα στοιχείο βάσει του οποίου μπορεί να διαγνωσθεί ενδεχόμενη διάκριση. Η απόφαση Bilka [23] διατυπώνει τον ακόλουθο κανόνα: υπάρχει άνιση μεταχείριση οσάκις η *συνολική αμοιβή* που καταβάλλεται στους εργαζομένους με πλήρες ωράριο είναι υψηλότερη *ανά ώρα επιτελουμένης εργασίας* από αυτήν που καταβάλλεται στους εργαζομένους με μειωμένο ωράριο.

47. Έχετε κρίνει επίσης ότι οι μέσες αμοιβές αποτελούν στοιχείο που μπορεί να οδηγήσει στην ανίχνευση ύποπτης καταστάσεως: «όταν μια επιχείρηση εφαρμόζει σύστημα μισθοδοσίας χαρακτηριζόμενο από παντελή έλλειψη διαφάνειας, ο εργοδότης φέρει το βάρος της αποδείξεως ότι η μισθολογική του πρακτική δεν συνεπάγεται διακρίσεις, εφόσον η εργαζόμενη γυναίκα αποδεικνύει ότι, όσον αφορά έναν σχετικά σημαντικό αριθμό μισθωτών, η *μέση αμοιβή* των εργαζομένων γυναικών είναι κατώτερη από εκείνη των εργαζομένων ανδρών» [24].

48. Τέλος και οι στατιστικές μπορούν να οδηγήσουν στη διαπίστωση διακρίσεως: «Οσάκις από *σημαντικές στατιστικές* διαφαίνεται η ύπαρξη αισθητής διαφοράς ως προς τις αμοιβές (...) το άρθρο 119 της Συνθήκης επιβάλλει στον εργοδότη την υποχρέωση να δικαιολογήσει τη διαφορά αυτή (...)» [25]

23 — Βλ. προηγουμένη υποσημείωση, σκέψη 27.

24 — Προπαρατεθείσα απόφαση Danfoss, διατακτικό, παράγραφος 1, η υπογράμμιση δική μου.

25 — Προπαρατεθείσα απόφαση Enderby, διατακτικό, παράγραφος 1, η υπογράμμιση δική μου.

49. Πάντως, δεν συνιστά άνευ ετέρου έμμεση διάκριση κάθε ύποπτη κατάσταση που διαπιστώνεται κατά τα προαναφερθέντα. Πρόκειται απλώς για «(...) μαχητό τεκμήριο ασυμβιβάστου προς τις ιεραρχικώς υπέρτερες διατάξεις περί ισότητας» [26].

50. Κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, το τεκμήριο αυτό είναι μαχητό κατά την έννοια ότι ο εργοδότης φέρει το βάρος να αποδείξει ότι τα ληφθέντα μέτρα «εξηγούνται (από την ανάμιξη) παραγόντων *που δικαιολογούνται αντικειμενικά* και είναι ξένοι προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζομένη στο φύλο» [27] ή εξηγούνται «(...) από παράγοντες που αποκλείουν δυσμενή διάκριση λόγω φύλου» [28].

51. Ο προσδιορισμός των αντικειμενικών αυτών παραγόντων απαιτεί προσεκτική ανάλυση των πραγματικών περιστατικών η οποία ανήκει στην αρμοδιότητα των εθνικών δικαστηρίων [29]. Χωρίς να περιορίζετε τα συμφέροντα που μπορεί να δικαιολογήσουν κάποια ανισότητα, έχετε υποδείξει στον εθνικό δικαστή τα ακόλουθα κριτήρια: τα επιλεγόμενα μέσα πρέπει να ανταποκρίνονται σε πραγματική ανάγκη της επιχειρήσεως, να είναι πρόσφορα αλλά και αναγκαία για την επίτευξη του επιδιωκομένου σκοπού [30].

26 — Garrone, P., όπ.π., υποσημείωση 10, σ. 427.

27 — Προαναφερθείσα απόφαση Bilka, σκέψη 31, η υπογράμμιση δική μου. Βλ. επίσης αποφάσεις Rinner-Kühn, σκέψη 15, και Ruzius-Wilbrink, σκέψη 15.

28 — Αποφάσεις Jenkins, σκέψη 13, και Bilka, σκέψη 29.

29 — Προπαρατεθείσες αποφάσεις Jenkins, σκέψη 14, Bilka, σκέψη 36, Kowalska, σκέψη 15, και Nimz, σκέψη 14.

30 — Προπαρατεθείσα απόφαση Bilka, σκέψη 36.

52. Έτσι το Δικαστήριο κρίνει ότι η οδηγία 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» [31].

53. Αντιθέτως, από την πάγια νομολογία του Δικαστηρίου καθώς και από το άρθρο 4 της οδηγίας προκύπτει ότι η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου όσον αφορά τις αμοιβές διέπει και τις *συλλογικές συμβάσεις* όπως ακριβώς και τις νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις [32]. Συγκεκριμένα, «το γεγονός ότι ο προσδιορισμός των επιδίκων αμοιβών προκύπτει από συλλογικές διαπραγματεύσεις (...) δεν αποκλείει τη διαπίστωση εμφανούς διακρίσεως εφόσον οι διαπραγματεύσεις αυτές κατέληξαν σε αποτελέσματα που προδίδουν διαφορετική μεταχείριση δύο ομάδων (...)» [33].

54. Γενικώς, μια διαφορά ως προς τον μισθό μπορεί να δικαιολογηθεί από ορισμένους λόγους: την αρχαιότητα σε όλες τις περιπτώσεις, την επαγγελματική κατάρτιση όταν αυτή έχει σημασία για την εκτέλεση των ειδικών καθηκόντων που έχουν ανατεθεί στον εργαζόμενο, την ικανότητα προσαρμογής και συγκεκριμένα προσαρμογής σε μεταβαλλόμενα ωράρια και τόπους εργασίας [34].

55. Εν πάση περιπτώσει, η αρχή της ισότητας των αμοιβών πρέπει, για να είναι δυνατός ο αποτελεσματικός δικαστικός έλεγχος, να τηρείται καθολικά για όλα τα στοιχεία που συνιστούν την αμοιβή: «(...) δεν χρειάζεται το κάθε επιμέρους κριτήριο να έχει διαμορφωθεί κατά τέτοιο τρόπο ώστε να αποκλείονται διακρίσεις αλλά αντιθέτως το όλο σύστημα πρέπει να έχει διαμορφωθεί προς επίτευξη του σκοπού αυτού» [35].

56. Θα σημειώσω τέλος ότι η Επιτροπή έχει υποβάλει πρόταση οδηγίας σχετικά με το βάρος της αποδείξεως στον τομέα της ισότητας των αμοιβών και της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών που περιέχει κατά τα ουσιώδη τις αρχές που έχει διατυπώσει η νομολογία του Δικαστηρίου [36]. Το σχέδιο αυτό προβλέπει στο άρθρο 3, παράγραφος 2, μαχητό τεκμήριο διακρίσεως βάσει «(...) περιστατικού ή σειράς περιστατικών τα οποία, αν δεν μπορούν να αντικρουστούν, στηρίζουν την υπόθεση ότι υπάρχει άμεση ή έμμεση διάκριση» ο δε καθού οφείλει να αποδείξει ότι δεν παραβιάστηκε η αρχή της ισότητας.

31 — Απόφαση της 1ης Ιουλίου 1986, 237/85, Rummler (Συλλογή 1986, σ. 2101, σκέψη 17).

32 — Βλ. ως πλέον πρόσφατες τις προπαρατεθείσες αποφάσεις Helmig κ.λπ., σκέψη 12, Kowalska, σκέψεις 12 και 18, Nimz, σκέψη 11, και Enderby, σκέψη 21.

33 — Προπαρατεθείσα απόφαση Enderby, σκέψη 22.

34 — Προπαρατεθείσα απόφαση Danfoss, διατακτικό.

35 — Σελίδα 2106 των προτάσεων του γενικού εισαγγελέα Lenz στην προπαρατεθείσα υπόθεση Rummler. Βλ. επίσης τις σκέψεις 15 και 16 της αποφάσεως.

36 — Πρόταση οδηγίας της 27ης Μαΐου 1988 (ΕΕ C 176, σ. 5), που συζητήθηκε στη σύνοδο του Κοινοβουλίου στις 15 Δεκεμβρίου 1988, Συζητήσεις του Κοινοβουλίου αριθ. 2-372, σ. 313.

57. Πριν επιχειρήσω τη μεταφορά της νομολογίας αυτής στην περίπτωση που μας απασχολεί, θεωρώ σκόπιμο να διακρίνω σαφώς το σύστημα της αμοιβής βάσει της χρονικής διάρκειας, που είναι και το μόνο που απασχόλησε μέχρι στιγμής το Δικαστήριο, από το σύστημα της κατ' αποκοπή αμοιβής που μας απασχολεί εν προκειμένω.

58. Αυτή ήταν εξάλλου και η πρόθεση των συντακτών της Συνθήκης, δεδομένου ότι όπως προανέφερα (παράγραφος 21), το άρθρο 119 της Συνθήκης διακρίνει σαφώς τις δύο περιπτώσεις. Το Δικαστήριο δε με την προπαρατεθείσα απόφαση Jenkins οριοθέτησε σαφώς το πεδίο εφαρμογής της νομολογίας στην «(...) εργασία που αμείβεται με βάση τη χρονική διάρκεια (...)» [37].

59. Ο εργαζόμενος που αμείβεται με βάση τη χρονική διάρκεια λαμβάνει σταθερή αμοιβή επί όσες χρονικές μονάδες εργάσθηκε.

60. Ο εργαζόμενος που αμείβεται κατ' αποκοπή πληρώνεται εν όλω ή εν μέρει αναλόγως της παραγωγικότητάς του. Όπως και στην περίπτωση των μισθωτών των ομάδων Α, Β και Γ, η αμοιβή του μπορεί να περιλαμβάνει ένα σταθερό τμήμα που αποτελεί το βασικό ωρομίσθιο. Αυτό όμως αποτελεί *μόνον ένα μέρος* της αμοιβής του. Το άλλο μέρος, και το ουσιώδες, κυμαίνεται κατά ποσό και καταβάλλεται *ανά παραγόμενο αντικείμενο*. Έτσι η τελική αμοιβή του εργαζομένου εξαρτάται τουλάχιστον εν μέρει από το αποτέλεσμα της εργασίας του *που μετράται κατά τρόπο εντελώς ατομικό*, αναλόγως του αριθμού των αντικειμένων που παράγει ο εργαζόμενος ανά μονάδα χρόνου (ταχύτητα εκτελέσεως) και λαμβανομένης υπόψη της απουσίας ελαττωμάτων στα αντικείμενα που παράγει (ποιότητα της εργασίας).

61. Κατόπιν αυτής της διευκρινίσεως, θα εξετάσω τώρα, σύμφωνα με το προδικαστικό ερώτημα, αν «οι μέσες ωριαίες αμοιβές» αποτελούν πρόσφορη παράμετρο συγκρίσεως μεταξύ των ομάδων Α και Β. Τα αριθμητικά στοιχεία που δίνει η διάταξη περί παραπομπής είναι μέσοι όροι ανά ομάδα των σταθερών και των μεταβλητών τμημάτων των μισθών [38].

62. Όπως παρατήρησα ήδη [39], με την προπαρατεθείσα απόφαση Enderby, το Δικαστήριο καθιέρωσε τεκμήριο διακρίσεως βάσει «στατιστικών σημαντικής εκτάσεως». Μπορούμε άραγε να θεωρήσουμε ότι οι μέσες αμοιβές αποτελούν «στατιστικές σημαντικής εκτάσεως» κατά την έννοια της νομολογίας αυτής;

63. Όπως είδαμε [40], το Δικαστήριο απάντησε καταφατικά με την απόφαση Danfoss.

37 — Σκέψη 11.

38 — Ο μέσος όρος στην κατηγορία Α είναι 103,93 δανικές κορώνες (DKR) ανά ώρα, με σταθερό μέρος 71,69 DKR και μεταβλητό 32,24 DKR· στην κατηγορία Β ο μέσος όρος είναι 91 DKR ανά ώρα, με σταθερό μέρος 57 DKR και μεταβλητό 34 DKR. Τα στοιχεία αυτά αφορούν την κατάσταση της επιχειρήσεως για τον Αύγουστο 1990 αλλά οι διάδικοι τα θεωρούν αντιπροσωπευτικά ολοκλήρου του έτους.

39 — Παράγραφος 48, ανωτέρω.

40 — Παράγραφος 47, ανωτέρω.

Πλην όμως, όπως έκρινε το Δικαστήριο, αυτό ισχύει μόνον εφόσον «(...) μια επιχείρηση εφαρμόζει σύστημα μισθοδοσίας χαρακτηριζόμενο από παντελή έλλειψη διαφάνειας (...)» [41]. Στην υπόθεση εκείνη επρόκειτο για μια πρακτική μισθοδοσίας τέτοια ώστε η εργαζομένη «(...) να μη μπορεί να διαγνώσει τις αιτίες της διαφοράς μεταξύ του μισθού της και του μισθού του εργαζομένου (...) που κάνει την ίδια εργασία. Πράγματι οι εργαζόμενοι αγνοούν τα κριτήρια χορηγήσεως της προσαυξήσεως που εφαρμόζονται ως προς αυτούς καθώς και τον τρόπο εφαρμογής τους» [42]. Δεν συμβαίνει όμως αυτό με τις ομάδες Α και Β που γνωρίζουν λεπτομερώς τα των αμοιβών τους. Εν προκειμένω, φαίνεται πράγματι να υπάρχει διαφάνεια, εφόσον οι αμοιβές καθορίζονται με συμβάσεις κατόπιν ελευθέρων διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Εξάλλου, δεν επρόκειτο για σύστημα αμοιβών κατ' αποκοπή αλλά για ατομικές προσαυξήσεις βασικών αμοιβών ανά χρονική διάρκεια εργασίας.

64. Είδαμε όμως πόσο διαφέρουν τα δύο αυτά συστήματα αμοιβών.

Η αποδοχή της συγκρίσεως μεταξύ των μέσων αμοιβών καταλήγει σε άρνηση της αναγνωρίσεως της ιδιαιτερότητας της κατ' αποκοπή αμοιβής. Στην περίπτωση αυτή δεν θα λαμβάνονταν υπόψη οι ατομικές διαφορές ως προς την απόδοση. Υπογραμμίζω τον κίνδυνο της προσεγγίσεως αυτής κατά την οποία η «εργασία με το κομμάτι» εξομοιώνεται με την «εργασία αμειβομένη βάσει της χρονικής διάρκειας», να θεωρηθεί δηλαδή κάθε κατ' αποκοπή αμοιβή κατά τεκμήριο ως παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως.

Η καθιέρωση ενός τέτοιου συστήματος αμοιβών σε μια επιχείρηση έχει σκοπό να ευνοήσει, να ενθαρρύνει *κάθε* εργαζόμενο να παράγει περισσότερο ώστε να κερδίζει περισσότερα, προς το συμφέρον του και προς το συμφέρον του εργοδότη.

Ανεξαρτήτως του σταθερού τμήματος της αμοιβής και με τον αυτό συντελεστή ανά παραγόμενο αντικείμενο, είναι αναπόφευκτες οι διαφορές των αποδοχών από άτομο σε άτομο. *Οι διαφορές αυτές είναι μάλιστα συμφυείς προς το σύστημα της κατ' αποκοπή αμοιβής δεδομένου ότι αντικατοπτρίζουν τον διαφορετικό βαθμό παραγωγικότητας.* Αυτό καταφαίνεται εξάλλου από το στοιχείο ότι μέσα σε καθεμία από τις ομάδες Α και Β υπάρχουν αισθητές διαφορές από άτομο σε άτομο [43]. Οι εργαζόμενοι λαμβάνουν τον ίδιο μισθό μόνον εφόσον έχουν την ίδια παραγωγικότητα.

Οι μέσες αμοιβές δηλαδή απλώς αντικατοπτρίζουν τις διαφορές κατά την απόδοση

41 — Διατακτικό, παράγραφος 1.

42 — Σκέψη 10.

43 — Τον Απρίλιο του 1990 ο μέσος μισθός του υψηλότερα αμειβομένου εργαζομένου στην κατηγορία Α ήταν 118 DKR ανά ώρα και του χαμηλότερα αμειβομένου 86 DKR ανά ώρα· στην κατηγορία Β οι αντίστοιχοι μέσοι όροι είναι 125 DKR και 72 DKR.

εφόσον το σταθερό μέρος της κατ' αποκοπή αμοιβής είναι το ίδιο για ισάξιες εργασίες. Από αυτό συμπεραίνω ότι στο πλαίσιο αυτού του συστήματος δεν αποτελούν λυσιτελές κριτήριο συγκρίσεως ικανό να θεμελιώσει τεκμήριο διακρίσεως λόγω φύλου.

65. Θα κάνω τώρα, όπως και η Γερμανική Κυβέρνηση [44], μια τελευταία παρατήρηση. Το άρθρο 119, τρίτο εδάφιο, στοιχείο α', της Συνθήκης στηρίζει την άποψή μου διότι δέχεται ως κρίσιμο στοιχείο συγκρίσεως μόνον «την ίδια μονάδα μετρήσεως» της αμοιβής. Μπορεί δηλαδή να διαπιστωθεί διάκριση αν «η μονάδα μετρήσεως» του σταθερού τμήματος της αμοιβής και/ή «η μονάδα μετρήσεως» του μεταβλητού τμήματος της αμοιβής δεν είναι οι ίδιες για εργασία που είναι ή θεωρείται ισάξια. Με άλλα λόγια, διάκριση θα υπήρχε μόνον αν, για την αμοιβή μιας *χρονικής μονάδας* ή για την αμοιβή *για ένα κομμάτι* γινόταν διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Επί του δευτέρου σκέλους του τρίτου ερωτήματος

66. Με το δεύτερο σκέλος του τρίτου ερωτήματος το αιτούν δικαστήριο ερωτά αν είναι δυνατή, κατόπιν διαδοχικής συγκρίσεως των ομάδων Α και Β, η ευθυγράμμιση του μισθού τους με τον μισθό της υψηλότερα αμειβομένης ομάδας (κατηγορία Γ).

44 — Παράγραφος 5 των παρατηρήσεών της.

67. Για την εκτίμηση του ζητήματος αυτού πρέπει να ληφθούν υπόψη συγκεκριμένα πραγματικά στοιχεία τα οποία δεν διαθέτουμε. Κατά τα λοιπά, η ανάλυση αυτή των πραγματικών περιστατικών εμπίπτει στην κυριαρχική αρμοδιότητα του αιτούντος δικαστηρίου. Θα παρατηρήσω απλώς ότι αν δεχθούμε τη σύγκριση αυτή τότε ευθυγραμμίζεται ο μισθός μιας κατηγορίας γυναικείου προσωπικού (κατηγορία Β) προς τον μισθό μιας άλλης κατηγορίας γυναικείου προσωπικού (κατηγορία Γ). Όμως οι κοινοτικές διατάξεις που αφορούν την αρχή της ισότητας μεταξύ των φύλων θεσπίστηκαν με σκοπό την εξάλειψη κάθε διακρίσεως μεταξύ *ανδρών* και γυναικών.

Επομένως, η συγκεκριμένη αυτή περίπτωση δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας και του άρθρου 119 της Συνθήκης.

68. Κυρίως όμως το ερώτημα αυτό αναδεικνύει επίσης τον κίνδυνο να μη ληφθεί υπόψη η ιδιαιτερότητα της κατ' αποκοπή αμοιβής. Πράγματι, αν αυξηθούν οι αμοιβές των διαφόρων κατηγοριών κατά την έννοια του δευτέρου σκέλους του τρίτου ερωτήματος θα είχαμε τότε *ενιαία αμοιβή* για όλες τις κατηγορίες των εργαζομένων χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η ατομική τους απόδοση· δεν θα είχαμε τότε *ατομική* κατ' αποκοπή αμοιβή.

Επί του τετάρτου ερωτήματος

69. Το τέταρτο ερώτημα, με το οποίο το αιτούν δικαστήριο προβληματίζεται ως προς τη σημασία που πρέπει να αποδίδεται σε ορισμένα πραγματικά περιστατικά, απαιτεί σύντομες μόνον παρατηρήσεις.

70. Το εθνικό δικαστήριο είναι αυτό που οφείλει να λάβει υπόψη τα πραγματικά περιστατικά που γνωρίζει προκειμένου να προσδιορίσει αν οι συγκρινόμενες ομάδες επιτελούν ισάξια εργασία. Αν κρίνει ότι υπάρχουν και άλλα σοβαρά στοιχεία εκτός της μέσης αμοιβής, που στηρίζουν τεκμήριο διακρίσεως, θα μπορεί ίσως βάσει των ιδίων διαπιστώσεων να εξετάσει αν υπάρχει δικαιολογία αντικειμενική και άσχετη με οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου. Ως προς αυτό το σημείο παραπέμπω στις προηγούμενες παρατηρήσεις μου σχετικά με τη νομολογία του Δικαστηρίου [45].

71. Κατά συνέπεια, προτείνω στο Δικαστήριο να δώσει την ακόλουθη απάντηση:

«— Το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και η οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών έχουν εφαρμογή σε συστήματα αμοιβών στο πλαίσιο των οποίων οι αποδοχές εξαρτώνται πλήρως ή σε μεγάλο βαθμό από το αποτέλεσμα της εργασίας του εργαζομένου (συστήματα αμοιβών κατ' αποκοπή)·

— το εθνικό δικαστήριο είναι αυτό που οφείλει να εξετάσει αν οι κατηγορίες επιδέχονται σύγκριση, ιδίως από τη σκοπιά του αριθμού των εργαζομένων που τις αποτελούν και της αντιπροσωπευτικότητάς τους, σε σχέση με την ευρύτερη κατηγορία εργαζομένων στην οποία ανήκουν·

— στην περίπτωση της κατ' αποκοπή αμοιβής, οι μέσες αμοιβές δεν αποτελούν κατάλληλη παράμετρο συγκρίσεως ικανή να στηρίξει τεκμήριο διακρίσεως λόγω φύλου μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων·

45 — Παράγραφοι 50 έως 56.

— το εθνικό δικαστήριο οφείλει να λάβει υπόψη τα πραγματικά στοιχεία που έχει στη διάθεσή του προκειμένου να βεβαιωθεί ότι οι συγκρινόμενες εργασίες έχουν την ίδια αξία· εξάλλου, με τα ίδια στοιχεία οφείλει ενδεχομένως να εξετάσει μήπως η τεκμαιρομένη διάκριση δικαιολογείται αντικειμενικά όχι βάσει της μέσης αμοιβής αλλά βάσει άλλων κριτηρίων.»