ὡς διαφοροποίηση μέ βάση τόν ἑβδομαδιαῖο χρόνο ἐργασίας, συνιστᾶ ἤ ὄχι στήν πραγματικότητα διάκριση λόγω τοῦ φύλου τῶν ἐργαζόμενων.

Συνεπῶς, μιά διαφορά ἀμοιβῆς μεταξύ ἐργαζόμενων μέ πλῆρες ὡράριο καί ἐργαζόμενων μέ μειωμένο ὡράριο δέ συνιστᾶ διάκριση ἀπαγορευόμενη ἀπό τό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης παρά μόνον ἄν ἀποτελεῖ στήν πραγματικότητα ἔμμεσο τρόπο γιά νά μειωθεῖ τό ἐπίπεδο ἀμοιβῆς τῶν ἐργαζόμενων μέ μειωμένο ὡράριο ἐνόψει τοῦ γεγονότος ὅτι ἡ κατηγορία αὐτή ἐργαζόμενων ἀποτελεῖται ἀποκλειστικά ἤ κατά κύριο λόγο ἀπό γυναῖκες.

2. Τό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης ΕΟΚ ἐφαρμόζεται ἄμεσα σέ ὅλες τίς μορφές διακρίσεως πού μποροῦν νά διαπιστωθοῦν μέ τή βοήθεια μόνο τῶν κριτηρίων τῆς ὁμοιας ἐργασίας καί τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν πού περιέχει ἡ διάταξη αὐτή, χωρίς γιά τήν ἐφαρμογή τῶν κριτηρίων αὐτῶν νά εἶναι ἀναγκαῖα κοινοτικά ἤ ἐθνικά μέτρα πού νά τά προσδιορίζουν εἰδικότερα. Στίς διακρίσεις πού μποροῦν νά διαπιστωθοῦν μέ τόν τρόπο αὐτό ἀπό τά δικαστήρια συγκαταλέγεται ἡ περίπτωση ἄνισης ἀμοιβῆς μεταξύ ἐργαζόμενων ἀρρένων καί θηλέων γιά ὅμοια ἐργασία πού παρέχεται στήν ἴδια ἐπιχείρηση ἤ ὑπηρεσία, ἰδιωτική ἤ δημόσια. Οἱ διατάξεις τοῦ ἄρθρου 119 τῆς συνθήκης ἔχουν ἄμεση ἐφαρμογή στήν περίπτωση πού ὁ ἐθνικός δικαστής διαπιστώνει, χρησιμοποιώντας τά κριτήρια τῆς ὁμοιας ἐργασίας καί τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν, χωρίς τήν παρεμβολή κοινοτικῶν ἤ ἐθνικῶν μέτρων, ὅτι ἐνέχει διάκριση μέ βάση τή διαφορά τοῦ φύλου τό γεγονός ὅτι γιά ἐργασία μέ μειωμένο ὡράριο καταβάλλεται ἀνά ὥρα ἐργασίας ἀμοιβή κατώτερη ἀπό ἐκείνη πού καταβάλλεται γιά ἐργασία μέ πλῆρες ὡράριο.

3. Τό ἄρθρο 1 τῆς ὁδηγίας 75/117 τοῦ Συμβουλίου, πού ἔχει βασικό προορισμό νά διευκολύνει τή συγκεκριμένη ἐφαρμογή τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας πού προβλέπεται στό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης, δέν ἐπηρεάζει μέ κανένα τρόπο τό περιεχόμενο ἤ τό πεδίο ἐφαρμογῆς τῆς ἐν λόγω ἀρχῆς, ὅπως ὁρίζεται σ' αὐτό τό ἄρθρο τῆς συνθήκης.

Στήν ὑπόθεση 96/80

πού ἔχει ὡς ἀντικείμενο αἴτηση τοῦ Employement Appeal Tribunal τοῦ Ἡνωμένου Βασιλείου, κατ' ἐφαρμογή τοῦ ἄρθρου 177 τῆς συνθήκης ΕΟΚ, μέ τήν ὁποία ζητεῖται, στό πλαίσιο διαφορᾶς πού ἐκκρεμεῖ ἐνώπιον τοῦ ἐν λόγω δικαστηρίου μεταξύ

J. P. JENKINS

καί

KINGSGATE (CLOTHING PRODUCTIONS) LTD,

ἡ ἔκδοση προδικαστικῆς ἀποφάσεως ὡς πρός τήν ἑρμηνεία τοῦ ἄρθρου 119 τῆς συνθήκης ΕΟΚ καί τοῦ ἄρθρου 1 τῆς ὁδηγίας τοῦ Συμβουλίου 75/117/ΕΟΚ τῆς 10ης Φεβρουαρίου 1975 περί προσεγγίσεως τῶν νομοθεσιῶν τῶν Κρατῶν μελῶν πού ἀφοροῦν τήν ἐφαρμογή τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν μεταξύ ἐργαζόμενων ἀνδρῶν καί γυναικῶν,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ

συγκείμενο ἀπό τούς J. Mertens de Wilmars, πρόεδρο, P. Pescatore, Mackenzie Stuart καί T. Koopmans, προέδρους τμημάτων, A. O'Keeffe, G. Bosco, A. Touffait, O. Due καί U. Everling, δικαστές,

γενικός εἰσαγγελεύς: J.-P. Warner
γραμματεύς: A. Van Houtte

ἐκδίδει τήν ἀκόλουθη

ΑΠΟΦΑΣΗ

Περιστατικά

I — Πραγματικά περιστατικά καί ἔγγραφη διαδικασία

1. Μιά ἐπιχείρηση κατασκευῆς γυναικείων ἐνδυμάτων, ἡ «Kingsgate (Clothing Productions) Ltd» (στό ἑξῆς Kingsgate), ἔχει στό Harlow (Essex) ἐγκατάσταση ὅπου ἀπασχολοῦνται 89 πρόσωπα, ἀπό τά ὁποῖα 35 ἄρρενες καί 54 θήλεις. Ὅλοι οἱ ἄρρενες μισθωτοί, ἐκτός ἀπό ἕναν, ἀπασχολοῦνται μέ πλῆρες ὡράριο (40 ὧρες τήν ἑβδομάδα)· ἀπό τίς θήλεις ἐργαζόμενες, ἀντίθετα, πέντε ἀπασχολοῦνται μέ μειωμένο ὡράριο. Οἱ δέ μισθωτοί πού ἀπασχολοῦνται μέ πλῆρες ὡράριο κατατάσσονται σέ ἕξι βαθμούς.

Τό Νοέμβριο τοῦ 1975, λίγο πρίν ἀπό τήν ἔναρξη τῆς ἰσχύος τοῦ Equal Pay Act τοῦ 1970, ἡ Kingsgate καθόρισε τίς ἀμοιβές ἀνά ὥρα ἐργασίας ὑπό πλῆρες ὡράριο στά ἴδια ἐπίπεδα γιά ἄνδρες καί γυναῖκες. Πάντως θεώρησε ὅτι μεταξύ τῆς ἐργασίας μέ μειωμένο ὡράριο καί τῆς ἐργασίας μέ πλῆρες ὡράριο ὑπάρχει, ἀνεξάρτητα ἀπό τό φύλο τοῦ ἐργαζόμενου, οὐσιώδης διαφορά πού δικαιολογεῖ διαφορετική ἀμοιβή. Γιά τό λόγο αὐτό, ἡ ὡριαία ἀμοιβή γιά ἐργασία μέ μειωμένο ὡράριο ὁρίστηκε στήν περίπτωση αὐτή χαμηλότερη κατά 10 % ἀπό τήν ὡριαία ἀμοιβή γιά ἐργασία μέ πλῆρες ὡράριο. Αὐτή ἡ διαφορά δέ βασιζόταν οὔτε στά χαρακτηριστικά τοῦ ἐργαζόμενου οὔτε στήν ποιότητα τῆς ἐργασίας. Αἰτιολογία της ἦταν ἡ ἀναγκαιότητα:

— νά ἀποθαρρυνθοῦν οἱ ἀδικαιολόγητες ἀπουσίες,

— νά ἐξασφαλιστεῖ ἡ μεγαλύτερη δυνατή ἀξιοποίηση τῶν δαπανηρῶν ἐγκαταστάσεων τῆς ἐπιχειρήσεως,

— νά ἐνθαρρυνθεῖ μιά μεγαλύτερη αὔξηση τῆς παραγωγικότητας.

Μεταξύ τῶν ἀρρένων μισθωτῶν τῆς Kingsgate, ὁ *μόνος* πού ἐργαζόταν μέ μειωμένο ὡράριο ἦταν ἕνας ἐργαζόμενος πού εἶχε πρόσφατα συνταξιοδοτηθεῖ καί ἔπειτα εἶχε κατ' ἐξαίρεση ἐπαναπροσληφθεῖ γιά νά παρέχει μέ μειωμένο ὡράριο (16 ὧρες τήν ἑβδομάδα) ἐργασία πού ὑπάγεται στό βαθμό 1.

2. Ἡ Jeanette Pauline Jenkins, ἀπασχολεῖται στήν Kingsgate, μέ μειωμένο ὡράριο, καί εἰδικότερα «περί τίς 30 ὥρες τήν ἑβδομάδα». Ἔχει προσληφθεῖ ὡς «εἰδική χειρίστρια μηχανῶν» καί παρέχει ἐργασία πού ὑπάγεται στό βαθμό 2.

Κρίνοντας ὅτι ζημιώνεται ἀπό τό γεγονός ὅτι, ἄν καί ἔχει προσληφθεῖ γιά νά παρέχει ἐργασία ὅμοια μέ τήν παρεχόμενη ἀπό ἕναν ἀπό τούς ἄρρενες συναδέλφους της (ὀνόματι Bannan) πού ἀπασχολεῖται μέ πλῆρες ὡράριο, ἡ ἀμοιβή της ἀνά ὥρα ἐργασίας ἦταν κατώτερη ἀπό τοῦ συναδέλφου της, ἡ Jenkins ἄσκησε ἀγωγή ἐνώπιον τοῦ «Industrial Tribunal». Πρός ὑποστήριξη τῆς ἀγωγῆς της, ἰσχυρίστηκε ὅτι αὐτή ἡ διαφορά ἀμοιβῆς προσκρούει στή «ρήτρα ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν» («equality clause») πού εἶχε τεθεῖ στή σύμβαση ἐργασίας της, καθώς καί στίς διατάξεις τοῦ ἄρθρου 1 παράγραφος 2 α τοῦ Equal Pay Act, σύμφωνα μέ τίς ὁποῖες ἡ ἀρχή τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν μεταξύ ἀνδρῶν καί γυναικῶν ἐφαρμόζεται σέ ὅλες τίς περιπτώσεις κατά τίς ὁποῖες

«a woman is employed on 'like work' with a man in the same employment»

[μιά γυναίκα ἔχει προσληφθεῖ γιά νά ἀπασχοληθεῖ σέ ἐργασία τῆς ἴδιας φύσεως μέ ἐκείνη πού παρέχεται ἀπό ἕναν ἄρρενα ἐργαζόμενο].

Ἡ ἐργοδότρια ἀναγνώρισε ὅτι ἡ Jenkins εἶχε προσληφθεῖ γιά νά παρέχει ἐργασία ἰσοδύναμη μέ ἐκείνη πού παρεῖχε ὁ Bannan. Ἐντούτοις, ὑποστήριξε ὅτι ὑπῆρχε «μιά ἀποφασιστική διαφορά, ἄσχετη πρός τή διαφορά φύλου» μεταξύ τῶν δύο περιπτώσεων.

Τό Industrial Tribunal ἀπέρριψε τήν ἀγωγή τῆς Jenkins, δεχόμενο ὅτι τό γεγονός πώς παρεῖχε ἐργασία μέ διάρκεια ἴση πρός τό 75 % τῆς διάρκειας τῆς ἐργασίας μέ πλῆρες ὡράριο (30 ὥρες = 75 % τῶν 40 ὡρῶν) συνιστᾶ «οὐσιαστική διαφορά, ἄσχετη πρός τό φύλο», πού μπορεῖ νά δικαιολογήσει, στήν περίπτωση τῆς Jenkins, ἀμοιβή ἀνά ὥρα ἐργασίας χαμηλότερη κατά 10 % ἀπό τήν ἀμοιβή τοῦ ἄρρενα συναδέλφου της, σύμφωνα μέ τό ἄρθρο 1 παράγραφος 3 τοῦ Equal Pay Act, πού ἔχει ὡς ἑξῆς:

«An equality clause shall not operate in relation to a variation between the woman's contract and the man's contract if the employer proves that the variation is genuinely due to a material difference (other than the difference of sex) between her case and his.»

[«Ἡ ρήτρα τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν δέν ἔχει ἐφαρμογή ἄν ὁ ἐργοδότης ἀποδεικνύει ἀντικειμενικά ὅτι ἡ διαφοροποίηση μεταξύ τῶν συμβάσεων ἐργασίας μιᾶς γυναίκας κι ἑνός ἄνδρα ὀφείλεται σέ οὐσιαστική διαφορά ἄσχετη πρός τό φύλο μεταξύ τῶν δύο περιπτώσεων.»]

3. Ἡ Jenkins ἐφεσίβαλε τήν ἀπόφαση αὐτή ἐνώπιον τοῦ «Employment Appeal Tribunal», τό ὁποῖο, μέ «order» τῆς 25ης Φεβρουαρίου 1980, ὑπέβαλε, πρός ἔκδοση προδικαστικῆς ἀποφάσεως στό Δικαστήριο, τά ἀκόλουθα ἐρωτήματα:

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

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

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

2) Ἄν ἡ ἀπάντηση στό ἐρώτημα 1 α) ἤ β) εἶναι ἀρνητική,

ποιά κριτήρια πρέπει νά χρησιμοποιηθοῦν γιά νά καθοριστεῖ, ἄν ἡ ἀρχή τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν ἔχει ἤ ὄχι ἐφαρμογή στήν περίπτωση πού ὑπάρχει στίς ἀμοιβές πού ὑπολογίζονται κατά μονάδα χρόνου διαφορά, ἡ ὁποία συνδέεται μέ τό συνολικό ἀριθμό ὡρῶν ἐργασίας τήν ἑβδομάδα;

3) Μήπως ἡ ἀπάντηση στά ἐρωτήματα 1 α) ἤ β) ἤ 2 θά διέφερε (καί ἄν ναί, σέ

ποιά σημεῖα) ἄν ἀποδεικνυόταν ὅτι σημαντικά μικρότερο ποσοστό θηλέων ἐργαζόμενων παρά ἀρρένων εἶναι σέ θέση νά παράσχει τόν ἀπαιτούμενο κατώτατο ἀριθμό ὡρῶν τήν ἑβδομάδα γιά νά δικαιοῦται τήν πλήρη ὡριαία ἀμοιβή;

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

Ἡ διάταξη περί παραπομπῆς πρωτοκολλήθηκε στή γραμματεία τοῦ Δικαστηρίου στίς 12 Μαρτίου 1980.

Σύμφωνα μέ τό ἄρθρο 20 τοῦ Πρωτοκόλλου περί τοῦ Ὀργανισμοῦ τοῦ Δικαστηρίου τῆς ΕΟΚ, ἔγγραφες παρατηρήσεις κατέθεσαν ἡ J. P. Jenkins, ἐκπροσωπούμενη ἀπό τούς A. Lester Q.C. καί J. Hand, barrister, πού ἐνεργοῦν κατόπιν παραγγελίας τῶν Mills, Curry καί Gaskell, solicitors, ἡ κυβέρνηση τοῦ Ἡνωμένου Βασιλείου, ἐκπροσωπούμενη ἀπό τόν R. D. Munrow τοῦ Treasury Solicitor's Department, ἡ κυβέρνηση τοῦ Βασιλείου τοῦ Βελγίου, ἐκπροσωπούμενη ἀπό τόν J. Dufour, ἀναπληρωτή σύμβουλο στό ὑπουργεῖο ἐξωτερικῶν, καί ἡ Ἐπιτροπή τῶν Εὐρωπαϊκῶν Κοινοτήτων, ἐκπροσωπούμενη ἀπό τόν J. Forman, μέλος τῆς νομικῆς της ὑπηρεσίας.

Τό Δικαστήριο, κατόπιν ἐκθέσεως τοῦ εἰσηγητῆ δικαστῆ καί ἀφοῦ ἄκουσε τό γενικό εἰσαγγελέα, ἀποφάσισε νά προχωρήσει στήν προφορική διαδικασία χωρίς προηγούμενη διεξαγωγή ἀποδείξεων. Κάλεσε, ὅμως, τήν Ἐπιτροπή νά ἀπαντήσει ἐγγράφως, καί πρίν ἀπό τήν 1η Νοεμβρίου 1980, στό ἀκόλουθο ἐρώτημα: «Ὑπάρχει στά Κράτη μέλη, ἐκτός ἀπό τό Βέλγιο καί τό Ἡνωμένο Βασίλειο, νομοθεσία πού νά ὁρίζει ὅτι οἱ ἀμοιβές τῶν ἀπασχολούμενων μέ μειωμένο ὡράριο πρέπει νά εἶναι ἀνάλογες πρός τίς ἀμοιβές μέ μειωμένο ὡράριο;»

Ἡ Ἐπιτροπή ἀπάντησε στό ἐρώτημα αὐτό μέ ἐπιστολή τῆς 28ης Ὀκτωβρίου 1980.

II — Παρατηρήσεις πού ὑποβλήθηκαν σύμφωνα μέ τό ἄρθρο 20 τοῦ Πρωτοκόλλου περί τοῦ Ὀργανισμοῦ τοῦ Δικαστηρίου ΕΟΚ

Ἡ *Jenkins* παρατηρεῖ ὅτι τό ζήτημα πού τίθεται στήν προκειμένη περίπτωση εἶναι ἄν, καί κάτω ἀπό ποιές συνθῆκες, ἐφαρμόζεται στούς ἐργαζόμενους μέ μειωμένο ὡράριο στήν Εὐρωπαϊκή Κοινότητα ἡ ἀρχή τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν, πού περιέχεται στό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης καί στό ἄρθρο 1 τῆς ὁδηγίας 75/117/ΕΟΚ.

Ἔχει τή γνώμη ὅτι εἶναι χρήσιμο εὐθύς ἐξαρχῆς νά τεθεῖ τό ζήτημα αὐτό μέσα στό εὐρύτερο πλαίσιό του, ὑπενθυμίζοντας ὅτι ἡ μεγάλη πλειοψηφία τῶν ἐργαζόμενων μέ μειωμένο ὡράριο στήν Κοινότητα εἶναι γυναῖκες καί ὅτι στό Ἡνωμένο Βασίλειο ἡ ἀναλογία τῶν γυναικῶν πού ἀπασχολοῦνται μέ μειωμένο ὡράριο εἶναι ἀκόμα μεγαλύτερη ἀπό ὅ,τι στά ἄλλα Κράτη μέλη.

Τό ἄρθρο 1 παράγραφος 3 τοῦ Equal Pay Act τοῦ 1970 προβλέπει ὅτι μιά διαφορά μεταξύ τῶν συμβάσεων ἐργασίας μιᾶς γυναίκας καί ἑνός ἄντρα μπορεῖ νά δικαιολογηθεῖ ἄν ὁ ἐργοδότης ἀποδεικνύει ὅτι ὀφείλεται σέ οὐσιαστική διαφορά (ἄσχετη ἀπό τή διαφορά φύλου) μεταξύ τῶν δύο περιπτώσεων. Σύμφωνα λοιπόν μέ ὁρισμένες ἀποφάσεις τοῦ Employment Appeal Tribunal, ἐπί τῶν ὁποίων δέν εἶχε τήν εὐκαιρία νά ἀποφανθεῖ τό «Court of Appeal», μιά διαφορά στίς ὧρες ἐργασίας πού παρέχονται ἐμπίπτει στήν ἔννοια τῆς οὐσιαστικῆς διαφορᾶς.

Ἀντικρούοντας τή νομολογία αὐτή, ἡ Jenkins ὑποστηρίζει ὅτι εἶναι ἐν πάση περιπτώσει ἀσυμβίβαστη μέ τήν ἀρχή πού ἔθεσε τό «Court of Appeal» στήν ὑπόθεση Clay Cross (Quarry Services) Ltd κατά Fletcher (1979) ICR 1, σύμφωνα μέ τήν ὁποία ὁ ἀριθμός τῶν ὡρῶν ἐργασίας πού παρέχονται τήν ἑβδομάδα καί οἱ προθέσεις τοῦ ἐργοδότη εἶναι ἐξωτερικοί παράγοντες καί ἔχουν μικρή σημασία ὅταν πρέπει νά ἀποδειχτεῖ ὅτι δέν ὑπάρχει διάκριση βασιζόμενη στό φύλο. Ἡ Jenkins ὑπενθυμίζει ἐπίσης τήν ἀρχή πού ἔθεσε τό Ἀνώτατο Δικαστήριο τῶν, Ἡνωμένων Πολιτειῶν στήν ὑπόθεση Griggs κατά Duke Power Co. 401 US 424 (1971), σύμφωνα μέ τήν ὁποία πρέπει νά ἀπαγορεύεται ὄχι μόνο κάθε πρακτική πού ἀποσκοπεῖ στή δημιουργία διακρίσεων, ἀλλά καί αὐτή πού ἔχει ὡς ἀποτέλεσμα τή δημιουργία διακρίσεων, ἀνεξάρτητα ἀπό τίς προθέσεις τῶν προσώπων πού τήν ἐφαρμόζουν.

Μετά ἀπ' αὐτή τήν ἐπισκόπηση τῆς νομοθεσίας καί τῆς νομολογίας στό Ἡνωμένο Βασίλειο σχετικά μέ τό ἐπίδικο ζήτημα, ἡ Jenkins θίγει τά ἐρωτήματα 1, 2 καί 3, τά ὁποῖα, κατά τή γνώμη της, συνδέονται στενά μεταξύ τους καί συνεπῶς ἐνδείκνυται νά ἐξεταστοῦν μαζί. Παρατηρεῖ ὅτι οἱ ἀπαντήσεις στά ἐρωτήματα αὐτά εἶναι ἀναγκαῖες ἀνεξάρτητα ἀπό τήν ἀπάντηση στό ἐρώτημα 4 ὡς πρός τό ἄμεσο ἀποτέλεσμα στά Κράτη μέλη τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν. Πράγματι, ὅσον ἀφορᾶ τό ἐθνικό δίκαιο, ἄν τά δικαστήρια τοῦ Ἡνωμένου Βασιλείου θεωροῦν κάτω ἀπό τίς συνθῆκες τῆς παρούσας ὑποθέσεως τό ἄρθρο 1 παράγραφος 3 τῆς Equal Pay Act ὡς διφορούμενο, οἱ ἀπαντήσεις στά τρία πρῶτα ἐρωτήματα εἶναι χρήσιμες γιά νά διαλυθεῖ αὐτή ἡ ἀσάφεια: πρβλ. *Mazzalai* κατά *Ferrovia del Renon*, ὑπόθεση 111/75, Recueil 1976, σσ. 657-665 (σκέψεις 7-11).

Ὑπενθυμίζει, πρῶτα, τή διπλή σκοπιμότητα, οἰκονομική καί κοινωνική, τοῦ ἄρθρου 119 καί ὑποστηρίζει ὅτι αὐτή ἡ σκοπιμότητα θά καταστρατηγοῦνταν ἄν ἡ ἀρχή τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν περιοριζόταν στήν πραγματικότητα σέ ὅσους ἐργάζονται μέ «πλῆρες ὡράριο». Πράγματι, μιά τέτοια λύση θά συνεπαγόταν μειονεκτήματα ἀνταγωνιστικῆς φύσεως τόσο γιά τίς ἐπιχειρήσεις τῶν χωρῶν πού ἐφαρμόζουν τήν ἀρχή τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν καί σέ ὅσους ἐργάζονται μέ μειωμένο ὡράριο, ὅσο καί γιά τά κράτη ἐκεῖνα στά ὁποῖα ἡ ἀναλογία τῶν διαθέσιμων ἐργαζόμενων πού ἀσχολοῦνται μέ μειωμένο ὡράριο εἶναι χαμηλότερη. Θά ἐνεῖχε, ἐξάλλου, διάκριση σέ βάρος τῶν γυναικῶν πού, λόγω τῶν οἰκογενειακῶν τους ὑποχρεώσεων καί τῶν περιστάσεων, δέν εἶναι γενικά σέ θέση νά ἐργάζονται τόσες ὧρες τήν ἑβδομάδα, ὅσες καί οἱ ἄντρες πού κάνουν τήν ἴδια ἐργασία.

Μιά τόσο στενή ἑρμηνεία τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν ὄχι μόνο θά ὁδηγοῦσε σέ ἄτοπα ἀποτελέσματα (πχ., στή διαφορά ὡριαίας ἀμοιβῆς γιά πρόσωπα πού ἐργάζονται 40 καί 39 ὧρες ἀντίστοιχα τήν ἑβδομάδα), ἀλλά, ἐπιπλέον, θά διευκόλυνε σέ μεγάλη κλίμακα τήν ἐκτροπή ἀπό τήν παραπάνω ἀρχή σέ βάρος τῶν ἐργαζόμενων γυναικῶν, πού ἀποτελοῦν τή μεγάλη πλειονότητα τῶν ἀπασχολούμενων μέ μειωμένο ὡράριο.

Ἄν ἕνας ἐργοδότης κρίνει ἀναγκαῖο νά ἐνθαρρύνει τούς μισθωτούς του νά ἐργάζονται περισσότερες ὧρες, θά πρέπει νά πληρώνει τήν κατάλληλη ἀμοιβή γιά τίς πρόσθετες ὧρες ἐργασίας, καί ὄχι νά μειώνει τήν ἀμοιβή τῶν προσώπων πού ἐργάζονται μέ μειωμένο ὡράριο.

Σύμφωνα μέ τό ἄρθρο 119 παράγραφος 3 στοιχεῖο 6, «ἡ ἀμοιβή, ἡ παρεχομένη γιά ἐργασία πού πληρώνεται μέ βάση τή χρονική διάρκεια εἶναι ἡ ἴδια γιά ὅμοια θέση ἐργασίας». Τό ἀποφασιστικό στοιχεῖο γιά νά καθοριστεῖ ἄν πρόκειται γιά ὅμοια θέση ἐργασίας εἶναι ἡ φύση τῆς ἐργασίας πού παρέχουν οἱ συγκεκριμένοι ἐργαζόμενοι καί ὄχι ὁ ἀριθμός ὡρῶν ἐργασίας πού παρέ-

χονται τήν έδδομάδα. Τό γεγονός ὅτι μπορεῖ ὁ ἐργοδότης νά ἔχει συμφέρον νά πληρώνει ὑψηλότερο βασικό ὡρομίσθιο στούς ἐργαζόμενους πού συμπληρώνουν 40 ὧρες τήν ἑβδομάδα ἀπό ὅ,τι σ' ἐκείνους πού ἀπασχολοῦνται μέ μειωμένο ὡράριο ἀποτελεῖ παράγοντα ἐξωτερικό πού στερεῖται ἐρείσματος ὅσον ἀφορᾶ τήν ἀρχή τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν. Πράγματι, ἄν δέ συνέβαινε αὐτό, ὁ ἐργοδότης θά μποροῦσε νά πληρώνει τίς γυναῖκες λιγότερο ἀπό τούς ἄντρες γιά ὅμοια ἐργασία, ὄχι ἐπειδή εἶναι γυναῖκες, ἀλλά ἐπειδή θά ἦταν δυνατό νά προσληφθοῦν μέ χαμηλότερο μισθό ἀπό τούς ἄντρες καί ἐπειδή αὐτό θά ἦταν ἐμπορικά συμφέρον γιά τόν ἐργοδότη.

Ἡ Jenkins δέν ἀμφισβητεῖ ὅτι, σέ ὁρισμένες περιπτώσεις, ἡ διαφορά ὡριαίας ἀμοιβῆς μεταξύ μιᾶς γυναίκας πού ἐργάζεται μέ μειωμένο ὡράριο καί ἑνός ἄντρα πού ἐργάζεται μέ πλῆρες ὡράριο μπορεῖ νά δικαιολογεῖται ἀντικειμενικά ἀπό τήν παρεμβολή παραγόντων πού εἶναι ἄσχετοι πρός ὁποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου. Θά μπορούσαμε νά ὑποθέσουμε πχ. ὅτι ἕνας ἄντρας ἐργαζόμενος διαθέτει ἀνώτερες ἱκανότητες ἤ προσόντα ἤ εἶναι ἀρχαιότερος. Αὐτή ἡ ἐξαίρεση ἀπό τήν ἀρχή τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν πρέπει πάντως νά περιορίζεται αὐστηρά σέ πραγματικές καί οὐσιαστικές διαφορές, πού συνδέονται μέ τό πρόσωπο τῶν συγκεκριμένων ἐργαζόμενων, καί δέν μπορεῖ νά περιλάβει τά κίνητρα τοῦ ἐργοδότη ὅταν αὐτά εἶναι ἄσχετα πρός τά ἀτομικά προσόντα τῶν ἐργαζόμενων.

Κατά τήν ἄποψη τῆς Jenkins, ἡ ἀπάντηση στό πρῶτο ἐρώτημα θά πρέπει, συνεπῶς, νά εἶναι καταφατική, πράγμα πού καθιστᾶ περιττή τήν ἐξέταση τοῦ δεύτερου ἐρωτήματος.

Ὅσον ἀφορᾶ τό τρίτο ἐρώτημα, ἡ Jenkins ὑποστηρίζει ὅτι ἡ ἀρχή τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν παραβιάζεται ὄχι μόνο ὅταν ὁ ἐργοδότης ἔχει πρόθεση νά κάνει διάκριση σέ βάρος μιᾶς γυναίκας λόγω τοῦ φύλου της, ἀλλά ἀκόμη καί ὅταν ἀποτέλεσμα τῆς μισθολογικῆς του τακτικῆς εἶναι ἡ δημιουργία διακρίσεως λόγω φύλου σέ βάρος τῆς γυναίκας. Ἄν μιά προϋπόθεση ἤ ἀπαίτηση πού πρέπει νά συντρέχει γιά τήν παροχή ἴσης ἀμοιβῆς γιά ὅμοια ἐργασία καταλήγει στόν ἀποκλεισμό τῶν γυναικῶν καί δέν εἶναι δυνατό νά ἀποδειχτεῖ ὅτι ἔχει προφανή σχέση μέ τήν παροχή ἐργασίας πού συνεπάγεται ἡ θέση, ἡ ἐφαρμογή αὐτῆς τῆς προϋποθέσεως ἤ ἀπαιτήσεως πρέπει νά θεωρεῖται ἀντίθετη πρός τήν ἀρχή τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν, καί τοῦτο κατ' ἐφαρμογή τῆς ἀρχῆς τοῦ «adverse impact» τήν ὁποία διακήρυξε τό Ἀνώτατο Δικαστήριο τῶν Ἡνωμένων Πολιτειῶν (ὑπόθεση Griggs κατά Duke Power CO.), καθώς καί τό βρετανικό κοινοβούλιο στό ἄρθρο 1 παράγραφος 1 6 τοῦ Sex Discrimination Act.

Ὅσον ἀφορᾶ, τέλος, τό ζήτημα τοῦ ἄμεσου ἀποτελέσματος τοῦ ἄρθρου 119 καί τοῦ ἄρθρου 1 τῆς ὁδηγίας 75/117/ΕΟΚ, μπορεῖ νά ὑπομνηστεῖ ὅτι, ὅπως ἀποφάνθηκε τό Δικαστήριο μέ τήν ἀπόφασή του τῆς 8ης Ἀπριλίου 1976 (ὑπόθεση 43/75, Defrenne κατά Sabena), οἱ διατάξεις αὐτές ἐφαρμόζονται ἄμεσα ἐπί ὅλων τῶν μορφῶν ἄμεσης καί ἐμφανοῦς διακρίσεως πού εἶναι δυνατό νά ἐντοπιστοῦν μέ τή βοήθεια ἀποκλειστικά καί μόνο τῶν κριτηρίων τῆς ὁμοιας ἐργασίας καί τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν, στίς ὁποῖες περιλαμβάνεται καί ἡ ἄνιση ἀμοιβή γιά ὅμοια ἐργασία πού παρέχεται ἐντός τῆς ἴδιας ἐπιχειρήσεως ἤ ὑπηρεσίας. Ἐν προκειμένω, τά περιστατικά τῆς ὑποθέσεως ἐμπίπτουν σαφῶς στό πεδίο τῆς ἄμεσης ἐφαρμογῆς τοῦ ἄρθρου 119: ἔχει ἀποδειχτεῖ ὅτι ἡ Jenkins παρεῖχε ὅμοια ἐργασία μέ τόν ἄρρενα συνάδελφό της καί ἡ ἐξακρίβωση ὅτι ἡ ἀμοιβή της ἦταν χαμηλότερη δέν παρουσιάζει καμιά δυσκολία.

Ἂν καί τό «adverse impact» (ἀποτέλεσμα πού ἐνέχει διάκριση) ὁρίζεται, κατά τή νομοθεσία τοῦ Ἡνωμένου Βασιλείου, ὡς «ἔμμεση διάκριση», δέν πρέπει νά συγχέεται μέ τήν «ἔμμεση καί συγκαλυμμένη διάκριση», ἡ ὁποία, ὅπως ἔχει κρίνει τό Δικαστήριο, βρίσκεται ἐκτός τοῦ πεδίου ἄμεσης ἐφαρμογῆς τοῦ ἄρθρου 119. Πράγματι, ἡ ἔκφραση «ἄμεση διάκριση» χρησιμοποιεῖται ἐδῶ μέ τήν ἔννοια ὅτι θεωρεῖται ἀπαγορευμένη κάθε πρακτική ἡ ὁποία, μολονότι δέν ἀπορρέει ἀπό τήν πρόθεση διακρίσεως, παράγει, ἐντούτοις, ἀποτέλεσμα πού ἐνέχει διάκριση, καί ὄχι μέ τήν ἔννοια διακρίσεως πού δέν μπορεῖ νά καταργηθεῖ παρά μόνο μέ ἐθνικά ἤ κοινοτικά νομοθετικά μέτρα, πιό λεπτομερή ἀπό τίς διατάξεις πού προαναφέρθηκαν.

Στήν περίπτωση πού, ἀντίθετα μέ ὅ,τι ὑποστηρίζει ἡ Jenkins, θεωρηθεῖ ὅτι οἱ περιστάσεις στίς ὁποῖες ἀναφέρεται τό τρίτο ἐρώτημα βρίσκονται ἐκτός τοῦ πεδίου ἄμεσης ἐφαρμογῆς τοῦ ἄρθρου 119, τότε εἶναι ἀναγκαῖο νά γίνει ἐπίκληση καί τοῦ ἄρθρου 1 τῆς ὁδηγίας 75/117/ΕΟΚ, τό ὁποῖο ἐπιβάλλει τήν κατάργηση κάθε διακρίσεως λόγω φύλου «γιά τό σύνολο τῶν στοιχείων καί ὅρων ἀμοιβῆς». Αὐτός ὁ ὁρισμός τῆς διακρίσεως περιλαμβάνει καί κάθε περιστατικό πού μπορεῖ νά προκαλέσει «ἔμμεση διάκριση» («adverse impact») μέ τήν ἔννοια πού περιγράφηκε ἤδη. Κάτω ἀπό τέτοιες συνθῆκες, ἡ ἀρχή τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν, πού διακηρύσσει τό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης καί ὁρίζει λεπτομερέστερα τό ἄρθρο 1 παράγραφος 1 τῆς ὁδηγίας, ἔχει ἄμεσο ἀποτέλεσμα στά Κράτη μέλη καί, κατά συνέπεια, ἀπονέμει στά ἄτομα δικαιώματα πού τά ἐθνικά δικαστήρια ὀφείλουν νά προστατεύουν.

Ὅσον ἀφορᾶ τήν ἴδια τήν ὁδηγία 75/117/ΕΟΚ, ἡ Jenkins παρατηρεῖ ὅτι περιέχει κανόνες πού ἀποσκοποῦν στή διευκόλυνση τῆς in concreto ἐφαρμογῆς τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν πού διακηρύσσει τό ἄρθρο 119. Ὁ σκοπός αὐτός δέν μπορεῖ νά ἐπιτευχθεῖ στήν πράξη, ἂν τά ἄτομα δέν ἔχουν τή δυνατότητα νά ἐπικαλοῦνται τίς διατάξεις τῆς ὁδηγίας ἐνώπιον τῶν ἐθνικῶν δικαστηρίων. Τό ἄρθρο 1 παράγραφος 1 τῆς ὁδηγίας εἶναι ἀρκετά σαφές καί κατηγορηματικό ὥστε νά παράγει ἄμεσο ἀποτέλεσμα, καί συνεπῶς, μέ τήν ἐκπνοή τῆς προθεσμίας πού τάχθηκε στά Κράτη μέλη γιά νά συμμορφωθοῦν μέ τήν ὁδηγία, ἡ διάταξη τοῦ ἄρθρου αὐτοῦ κατέστη τέλεια καί ἐφαρμόζεται χωρίς ὅρους.

Ἐξάλλου, μέ τήν ἀπόφασή του τῆς 15ης Ἰουνίου 1978 (ὑπόθεση 149/77, Defrenne κατά Sabena), τό Δικαστήριο ἀναγνώρισε σιωπηρά ὅτι, μέ τή λήξη τῆς προθεσμίας πού τάχθηκε στά Κράτη μέλη γιά νά συμμορφωθοῦν μέ τήν ὁδηγία 76/207/ΕΟΚ περί ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν, ὁρισμένες διατάξεις τῆς ὁδηγίας αὐτῆς παρήγαγαν ἄμεσο ἀποτέλεσμα. Ἑπομένως πρέπει νά γίνει κατ' ἀναλογία δεκτό ὅτι τό ἄρθρο 1 τῆς ὁδηγίας 75/117/ΕΟΚ ἔχει ἤδη ἄμεσο ἀποτέλεσμα ὑπό τίς περιστάσεις τῆς παρούσας ὑποθέσεως.

Ἡ *κυβέρνηση τοῦ Ἡνωμένου Βασιλείου* παρατηρεῖ, πρῶτα, ὅτι οἱ διατάξεις τοῦ κοινοτικοῦ δικαίου πού ἀναφέρονται στήν αἴτηση περί ἐκδόσεως προδικαστικῆς ἀποφάσεως ἀφοροῦν ἀποκλειστικά καί μόνο τίς διακρίσεις λόγω φύλου. Συνεπῶς, οἱ διατάξεις αὐτές δέν ἔχουν ἐφαρμογή ὅταν μιά διαφορά ἀμοιβῆς ὀφείλεται σέ παράγοντες πού δέν ἔχουν καμιά σχέση μέ διάκριση λόγω φύλου. Τό ἂν αὐτή ἡ διαφορά ἀμοιβῆς μπορεῖ ἤ ὄχι νά ἐξηγηθεῖ σέ μιά συγκεκριμένη περίπτωση μέ τόν τρόπο αὐτό ἀποτελεῖ πραγματικό ζήτημα, ἡ ἐπίλυση τοῦ ὁποίου ἐπαφίεται στό ἐθνικό δικαστήριο. Γιά τήν ἐκπλήρωση τοῦ ἔργου του, τό ἐθνικό δικαστήριο μπορεῖ νόμιμα νά λάβει ὑπόψη του τούς λόγους πού ἀναφέ-

ρονται στό πρῶτο ἐρώτημα (ἤ λόγους παρόμοιας φύσεως), ὄχι ὡς λόγους πού εἶναι καθαυτό ἀποφασιστικοί, ἀλλά κατά τό μέρος πού μπορεῖ νά συναχθεῖ ἀπό αὐτούς εὔλογα τό συμπέρασμα ὅτι ἡ διαφορά ἀποδοχῶν δέν εἶναι στήν πραγματικότητα διάκριση πού βασίζεται στό φύλο.

Ἡ ὀρθότητα τῆς γνώμης αὐτῆς ἐνισχύεται πλήρως ἀπό τήν πρακτική ἐφαρμογή της σέ περιπτώσεις ὅπως ἡ παρούσα.

Ἐν προκειμένω, ὑποστηρίχθηκε ἐνώπιον τοῦ ἐθνικοῦ δικαστηρίου ὅτι ἡ διαφορά μεταξύ τῶν ὡριαίων ἀμοιβῶν ἐξαρτᾶται ἀπό τόν ἀριθμό ὡρῶν ἐργασίας· ὅτι τό γεγονός πώς ἡ Jenkins ἔπαιρνε χαμηλότερη ὡριαία ἀμοιβή ἀπό τόν Bannan ἦταν καθαρά συμπτωματικό καί δέν ἀποτελοῦσε μέ κανένα τρόπο συνάρτηση τοῦ φύλου: πράγματι, θά ὑπῆρχε ἡ ἴδια διαφορά ἀμοιβῆς, ἀλλά ὑπέρ τῆς Jenkins, ἄν αὐτή ἐργαζόταν μέ πλῆρες ὡράριο καί ὁ Bannan μέ μειωμένο.

Σύμφωνα μέ τήν κυβέρνηση τοῦ Ἡνωμένου Βασιλείου, πρόκειται ἐδῶ γιά πραγματικά ζητήματα ἐπί τῶν ὁποίων τό ἐθνικό δικαστήριο μπορεῖ νά ἀποφανθεῖ χωρίς νά δεσμεύεται ἀπό τυχόν καταφατική ἀπάντηση στά ἐρωτήματα 1 α) ἤ 6).

Ἡ κυβέρνηση τοῦ Ἡνωμένου Βασιλείου ὑποστηρίζει, συνεπῶς, ὅτι ἡ ἀρχή τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν πού περιέχεται στό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης καί στό ἄρθρο τῆς ὁδηγίας 75/117/ΕΟΚ ἐφαρμόζεται μόνον ὅταν ἡ διαφορά ἀμοιβῆς μεταξύ ἐργαζόμενου ἄντρα καί ἐργαζόμενης γυναίκας εἶναι ἀποτέλεσμα διακρίσεως πού βασίζεται στό φύλο· ὅτι, ὅταν ἡ διαφορά αὐτή εἶναι συνέπεια ἄλλων παραγόντων, δέ «βασίζεται στό φύλο» *ἐξ ὑποθέσεως* καί δέν ἐμπίπτει, συνεπῶς, στό πεδίο ἐφαρμογῆς κανενός ἀπό τά ἄρθρα αὐτά· ὅτι τό ζήτημα ἄν σέ μιά συγκεκριμένη περίπτωση ἡ διάκριση βασίζεται στό φύλο ἤ σέ ἄλλους παράγοντες εἶναι πραγματικό, ἡ ἐπίλυση τοῦ ὁποίου ἐναπόκειται στό ἐθνικό δικαστήριο· καί εἰδικότερα, ὅτι ἡ ἀρχή τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν δέ συνεπάγεται ὅτι ἡ παρεχόμενη ἀμοιβή γιά ἐργασία πού πληρώνεται μέ βάση τή χρονική διάρκεια πρέπει νά εἶναι ἡ ἴδια, ἀνεξάρτητα ἀπό τίς περιστάσεις πού περιγράφονται ὑπό τά στοιχεῖα α καί 6 τοῦ πρώτου ἐρωτήματος.

Ὅσον ἀφορᾶ τό δεύτερο ἐρώτημα, ἔχει τή γνώμη ὅτι τό μόνο κριτήριο πού πρέπει νά χρησιμοποιηθεῖ γιά νά προσδιοριστεῖ ἄν ἡ ἀρχή τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν ἔχει ἐφαρμογή στίς παροῦσες περιστάσεις εἶναι τό ἄν ἡ διαφορά ὡριαίας ἀμοιβῆς εἶναι συνέπεια διακρίσεως πού βασίζεται στό φύλο. Ἡ ἐφαρμογή τοῦ κριτηρίου αὐτοῦ ἐναπόκειται στά ἐθνικά δικαστήρια, πού μόνα εἶναι σέ θέση νά ἐξετάσουν λεπτομερῶς τίς ἰδιαίτερες περιστάσεις κάθε συγκεκριμένης περιπτώσεως.

Ἐξάλλου, θεωρεῖ ὅτι ἡ διατύπωση τοῦ ἄρθρου 119 τῆς συνθήκης ἤ τοῦ ἄρθρου 1 τῆς ὁδηγίας 75/117/ΕΟΚ δέν ἐπιτρέπει οὔτε νά ἐντοπιστεῖ οὔτε νά συναχθεῖ οὔτε νά ἀποκαλυφθεῖ ὁποιοδήποτε ἄλλο κριτήριο, ἐκτός ἀπό τό ἄν ἡ διαφορετική μεταχείριση εἶναι ἀποτέλεσμα διακρίσεως βασιζόμενης στό φύλο.

Ὡς πρός τό τρίτο ἐρώτημα, ἡ κυβέρνηση τοῦ Ἡνωμένου Βασιλείου δηλώνει ὅτι δέν μπορεῖ νά ἀντιληφθεῖ τό ἀκριβές πεδίο ἀναφορᾶς του. Παρατηρεῖ, ἐντούτοις, ὅτι ἀκόμα καί ἄν οἱ συνθῆκες, πού προσδιορίζονται σ' αὐτό τό ἐρώτημα, ὑπάρχουν πράγματι καί ἀπορρέουν ἀπό μιά διάκριση βασιζόμενη στό φύλο, πρόκειται πάντως, γιά διάκριση ἔμμεση καί συγκαλυμμένη,

πού βρίσκεται έκτός τοῦ πεδίου έφαρμογῆς τῶν παραπάνω διατάξεων.

Ὅσον ἀφορᾶ τό τέταρτο ἐρώτημα, ἡ κυβέρνηση τοῦ Ἡνωμένου Βασιλείου παραδέχεται ὅτι, σέ περίπτωση πού τό Δικαστήριο ἔδινε καταφατική ἀπάντηση στό πρῶτο ἐρώτημα, τό ἄμεσο ἀποτέλεσμα τοῦ ἄρθρου 119, σέ περίπτωση ὅπως ἡ παρούσα, θά ἦταν ἀναμφισβήτητο.

Ἄν τό Δικαστήριο κρίνει ὅτι τό ἄρθρο 1 τῆς ὁδηγίας 75/117/ΕΟΚ πρέπει νά ἑρμηνευτεῖ κατά τήν ἔννοια ὅτι ἐφαρμόζεται ἀνεξάρτητα ἀπό τίς περιστάσεις πού προσδιορίζονται ὑπό τά στοιχεῖα α καί 6 τοῦ πρώτου ἐρωτήματος, ἡ παραπάνω κυβέρνηση ὑποστηρίζει ὅτι τό ἄρθρο αὐτό, ὅταν ἐφαρμόζεται ἔτσι, δέν ἔχει ἄμεσο ἀποτέλεσμα.

Ἡ *κυβέρνηση τοῦ Βασιλείου τοῦ Βελγίου* διευκρινίζει ὅτι στό Βέλγιο ἡ ἀμοιβή αὐτῶν πού ἐργάζονται μέ μειωμένο ὡράριο μπορεῖ νά προκύπτει ἀπό συλλογικές συμβάσεις ἐργασίας ἤ, τό συνηθέστερο, ἀπό ἀτομικές συμβάσεις. Σέ περίπτωση σιωπῆς αὐτῶν τῶν συμβάσεων, εἶναι, ἐντούτοις, δυνατό νά ἀναγνωριστεῖ σ' αὐτούς πού ἐργάζονται μέ μειωμένο ὡράριο τό δικαίωμα ἀμοιβῆς ἀνάλογης πρός τήν ἀμοιβή αὐτῶν πού ἐργάζονται μέ πλῆρες ὡράριο, ὅπως ἄλλωστε ἔχει γίνει δεκτό ἀπό ἕνα μέρος τῆς νομολογίας καί ἀπό τό Conseil national du travail (Ἐθνικό Συμβούλιο Ἐργασίας). Πρέπει, πάντως, νά ὑπογραμμιστεῖ ὅτι διαφορετική ἀμοιβή γιά ἐργασία μέ μειωμένο ὡράριο σέ σύγκριση πρός ἐργασία μέ πλῆρες ὡράριο δέ συνιστᾶ παραβίαση τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν ὅταν δέ γίνεται καμιά διάκριση μεταξύ ἀρρένων καί θηλέων ἐργαζόμενων.

Ἡ *Ἐπιτροπή τῶν Εὐρωπαϊκῶν Κοινοτήτων* παρατηρεῖ ὅτι ὁ δικαστής πού ἔθεσε τά ἐρωτήματα παρακαλεῖ τό Δικαστήριο νά τά ἐξετάσει σά νά ἐπρόκειτο ἀποκλειστικά καί μόνο γιά μιά σύγκριση μεταξύ τῆς ἀμοιβῆς θήλεος μισθωτῆς πού ἀπασχολεῖται μέ μειωμένο ὡράριο καί ἄρρενος μισθωτοῦ μέ πλῆρες ὡράριο, μολονότι στήν ἐπίδικη ὑπόθεση συμβαίνει, κατ' ἐξαίρεση, ἡ Kingsgate νά ἀπασχολεῖ ἐπίσης ἕναν (καί μόνο ἕναν) ἄρρενα ἐργαζόμενο μέ μειωμένο ὡράριο.

Ἐντούτοις, κατά τή γνώμη τῆς Ἐπιτροπῆς, ἡ ἑρμηνεία τοῦ ἄρθρου 119 πού προτείνει ἐν προκειμένῳ θά πρέπει νά ἔχει ἐφαρμογή μέ τόν ἴδιο τρόπο στήν περίπτωση πού ὄχι μόνο γυναῖκες, ἀλλά καί ἄντρες, παρέχουν ὅμοια ἐργασία μέ μειωμένο ὡράριο.

Τό πρῶτο ἐρώτημα πού τίθεται εἶναι ἄν ἡ ἔκφραση «ὅμοια θέση ἐργασίας» δέν μπορεῖ νά χρησιμοποιηθεῖ παρά μόνο ὅταν καί οἱ δύο μισθωτοί, τόσο ὁ ἄντρας ὅσο καί ἡ γυναίκα, ἐργάζονται τόν ἴδιο ἀριθμό ὡρῶν τήν ἑβδομάδα.

Ἡ Ἐπιτροπή ἐκθέτει, πρῶτα, τά ἐπιχειρήματα πού θά μποροῦσαν νά χρησιμοποιηθοῦν γιά νά ἀποκλειστεῖ ἡ ἰσότητα ἀμοιβῆς σέ μιά τέτοια περίπτωση, δηλαδή:

α) ὅτι δέν πρόκειται γιά «ὅμοια θέση ἐργασίας»·

6) ὅτι πρόκειται πράγματι γιά ὅμοια θέση ἐργασίας, ἀλλά ὅτι ὁ μικρότερος ἀριθμός ὡρῶν ἐργασίας συνεπάγεται γιά τόν ἐργοδότη πρόσθετες ἐπιβαρύνσεις (κυρίως οἰκονομικές) πού μποροῦν νά ληφθοῦν ὑπόψη γιά νά χορηγηθεῖ στή γυναίκα ἐργαζόμενη μέ μειωμένο ὡράριο χαμηλότερος μισθός κατά μονάδα χρόνου.

Ἡ Ἐπιτροπή ἐκθέτει κατόπιν τά ἐπιχειρήματα πού μποροῦν νά ἀντιπαραταχθοῦν.

Ὅσον ἀφορᾶ τήν ἄποψη σύμφωνα μέ τήν ὁποία δέν πρόκειται γιά ὅμοια θέση ἐργασίας, οἱ ὅροι πού χρησιμοποιοῦνται στίς ἄλλες γλῶσσες, πλήν τῆς ἀγγλικῆς, φαίνεται νά ὁδηγοῦν στό συμπέρασμα ὅτι, στήν πραγματικότητα, ἐκεῖνο πού προσδιορίζει ἄν δύο ἐργασίες εἶναι ἤ ὄχι ὅμοιες,

εἶναι ἡ «θέση» (poste de travail, Arbeitsplatz, slags arbeide, posto di lavoro, functie) καί ὄχι ὁ ἀριθμός τῶν ὡρῶν ἐργασίας. Μπορεῖ ἐπίσης νά ὑπομνηστεῖ ὅτι μέ τήν πρόσφατη ἀπόφασή του τῆς 27ης Μαρτίου 1980 (ὑπόθεση 129/72, Macarthys Ltd κατά Wendy Smith), πού δέν ἔχει ἀκόμα δημοσιευτεῖ, τό Δικαστήριο ἔκρινε ὅτι, γιά νά προσδιοριστεῖ ἄν μιά ἐργαζόμενη γυναίκα παρέχει ὅμοια ἐργασία μέ ἕναν ἄντρα ἐργαζόμενο, πρέπει νά λαμβάνεται ὑπόψη ἡ φύση τῆς παρεχόμενης ἐργασίας.

Ὅποιαδήποτε ἄλλη προσέγγιση, ἐκτός καί ἄν βασίζεται, σέ κάθε περίπτωση, σέ ἀντικειμενική, τεκμηριωμένη καί λεπτομερή ἀνάλυση, θά συνέχιζε, λόγω τοῦ ὑποκειμενικοῦ της χαρακτήρα, νά ἐπιτρέπει ἐλεύθερα τίς διακρίσεις φύλου. Ἐξάλλου, ἡ πεῖρα φαίνεται νά δείχνει σήμερα ὅτι ἡ ἐργασία μέ μειωμένο ὡράριο καθαυτή δέν εἶναι στήν πραγματικότητα οὔτε περισσότερο οὔτε λιγότερο δαπανηρή γιά τόν ἐργοδότη ἀπό τήν ἐργασία μέ πλῆρες ὡράριο.

Ἄν, σύμφωνα μέ τή διάταξη τοῦ ἄρθρου 119 παράγραφος 3 στοιχεῖο α, ἡ ἀμοιβή, ἡ παρεχόμενη γιά ὅμοια ἐργασία πού πληρώνεται κατ' ἀποκοπή πρέπει νά καθορίζεται μέ βάση τήν ἴδια μονάδα μετρήσεως, προφανῶς ἡ ἀμοιβή ὅμοιας ἐργασίας πού πληρώνεται μέ βάση τή χρονική διάρκεια πρέπει νά καθορίζεται μέ βάση τό ἴδιο τιμολόγιο κατά μονάδα χρόνου.

Πρός ὑποστήριξη τῆς ἀπόψεώς της, ἡ Ἐπιτροπή ἀναφέρει ἐπίσης τήν ἀπόφαση τῆς συνδιασκέψεως τῶν Κρατῶν μελῶν τῆς 30ῆς Δεκεμβρίου 1961 περί ἐξισώσεως τῶν μισθῶν ἀρρένων καί θηλέων καί μιά γνώμη τῆς Οἰκονομικῆς καί Κοινωνικῆς Ἐπιτροπῆς τῆς 1ης Ἰουνίου 1978, σύμφωνα μέ τίς ὁποῖες ἡ ἀμοιβή γιά ἐργασία μέ μειωμένο ὡράριο πρέπει νά εἶναι ἀνάλογη πρός τήν ἀμοιβή γιά ἐργασία μέ πλῆρες ὡράριο.

Ἐξάλλου, ἀπό πρακτική ἄποψη μπορεῖ μέ τή μείωση τῆς κανονικῆς ἑβδομάδας ἐργασίας νά φανεῖ, ἀπ' αὐτό καί μόνο τό γεγονός, τεχνητή ἡ ἐξομοίωση πρός «ὅμοια ἐργασία» μιᾶς ἐργασίας πού μέχρι τότε θεωροῦνταν διαφορετική ἀπό μιά ἄλλη. Ὁ ἴδιος τεχνητός χαρακτήρας μπορεῖ νά ἐνυπάρχει στό ἐρώτημα ἄν οἱ γυναῖκες πού ἐργάζονται μέ μειωμένο ὡράριο παρέχουν ὅμοια ἐργασία μέ τούς ἄντρες πού ἐργάζονται καί αὐτοί μέ μειωμένο ὡράριο ἀλλά μέ διαφορετικό ἀριθμό ὡρῶν.

Κατά τήν Ἐπιτροπή τά συμπεράσματα αὐτά ἐξακολουθοῦν νά ἰσχύουν καί ὅταν ἀκόμα ἀποδεικνύεται ὅτι ὑπάρχουν ἄρρενες πού ἐργάζονται μέ μειωμένο ὡράριο καί ἀμείβονται μέ τόν ἴδιο τρόπο, ὅπως καί οἱ θήλεις πού ἐργάζονται μέ μειωμένο ὡράριο, ἀφοῦ ἔτσι δέν παύει νά γίνεται διάκριση σέ βάρος τῶν γυναικῶν πού ἐργάζονται μέ μειωμένο ὡράριο σέ σύγκριση μέ τούς ἄντρες πού ἐργάζονται μέ πλῆρες ὡράριο καί παρέχουν ὅμοια ἐργασία.

Ὡς πρός τίς πρόσθετες ἐπιβαρύνσεις, ἡ Ἐπιτροπή εἶχε πάντα τή γνώμη (καί ὑπενθυμίζει, σχετικά, τή θέση πού ἔλαβε στίς 20 Ἰουλίου 1960, Bull. CE 1960, τεῦχος 6/7, σ. 46) ὅτι «παράγοντες πού ἀνάγονται στό κόστος ἐργασίας ἤ στήν ἀποδοτικότητα τοῦ θήλεος ἐργατικοῦ δυναμικοῦ δέν πρέπει νά λαμβάνονται ὑπόψη στήν περίπτωση ἐργασίας πού ἀμείβεται μέ βάση τή χρονική διάρκεια».

Αὐτό προφανῶς δέν ἀποκλείει τή δυνατότητα νά ἀποτελέσει ἐξήγηση ἡ παρεμβολή παραγόντων πού εἶναι ἄσχετοι πρός κάθε διάκριση λόγω φύλου γιά μιά διαφορά μεταξύ δύο ἐργαζομένων πού κατέχουν ὅμοια θέση ἐργασίας. Τό ἄν συμβαίνει αὐτό εἶναι ζήτημα πραγματικό.

Κατά συνέπεια, ἀφοῦ περιττεύει ὁποιαδήποτε ἀπάντηση, στά ἐρωτήματα 2 καί 3, ἡ Ἐπιτροπή θίγει τό τέταρτο ἐρώτημα, πού ἀφορᾶ τό ἄμεσο ἀποτέλεσμα τοῦ ἄρθρου 119 ἤ τῆς ὁδηγίας 75/117/ΕΟΚ.

Παρατηρεῖ ὅτι, ἀπό τή στιγμή πού θά γίνει δεκτό ὅτι ἡ ἔννοια τῆς ὁμοιας ἐργασίας πού περιέχει τό ἄρθρο 119 καλύπτει καί τήν ἐργασία μέ μειωμένο ὡράριο, πρέπει νά θεωρεῖται, σύμφωνα μέ τά κριτήρια ἑρμηνείας πού ἔχει θέσει ἡ νομολογία τοῦ Δικαστηρίου, ὡς ἄμεση καί προφανής διάκριση ὁποιαδήποτε διαφορά ἀμοιβῶν κατά μονάδα χρόνου μεταξύ ἀρρένων μισθωτῶν πού ἀπασχολοῦνται μέ πλῆρες ὡράριο καί θηλέων μισθωτῶν πού ἀπασχολοῦνται μέ μειωμένο ὡράριο. Κάτω ἀπ' αὐτές τίς συνθῆκες, δέ χωρᾶ ἀμφιβολία ὅτι τό ἄρθρο 119 ἔχει ἄμεσο ἀποτέλεσμα. Περιττεύει, συνεπῶς, ἡ ἐξέταση τοῦ ἐρωτήματος, ἄν ἡ ὁδηγία 75/117/ΕΟΚ ἔχει ἤ ὄχι ἄμεσο ἀποτέλεσμα.

Συμπερασματικά, ἡ Ἐπιτροπή προτείνει νά δοθεῖ ἡ ἀκόλουθη ἀπάντηση στό ἐρώτημα τοῦ Employment Appeal Tribunal:

«1. Ἡ ἀρχή πού περιέχει τό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης ΕΟΚ, σύμφωνα μέ τήν ὁποία ἄρρενες καί θήλεις ἐργαζόμενοι πρέπει νά λαμβάνουν ἴση ἀμοιβή γιά ὅμοια ἐργασία, ἐπιβάλλει νά ἀμείβονται μέ τόν ἴδιο βασικό μισθό κατά μονάδα χρόνου ὅλοι οἱ μισθωτοί πού προσφέρουν ὅμοια ἐργασία ἀνεξάρτητα ἀπό τόν ἀριθμό τῶν ὡρῶν πού ἐργάζονται τήν ἑβδομάδα.

2. Κάθε πρόσθετο ποσό, πού καταβάλλεται στούς μισθωτούς πού ἀπασχολοῦνται μέ πλῆρες ὡράριο — ἤ στούς μισθωτούς πού ἀπασχολοῦνται μέ μειωμένο ὡράριο — γιά λόγους σχετικούς μέ τήν ἐργασία τους, πρέπει νά ἐξαρτᾶται ἀπό παράγοντες πού εἶναι τελείως ἄσχετοι ἀπό τό φύλο τῶν μισθωτῶν.»

III — Προφορική διαδικασία

Ἡ J. P. Jenkins καί ἡ Ἐπιτροπή τῶν Εὐρωπαϊκῶν Κοινοτήτων ἀνέπτυξαν τίς παρατηρήσεις τους προφορικά κατά τή συνεδρίαση τῆς 26ης Νοεμβρίου 1980.

Ὁ γενικός εἰσαγγελέας ἀνέπτυξε τίς προτάσεις του κατά τή συνεδρίαση τῆς 28ης Ἰανουαρίου 1981.

Σκεπτικό

1 Μέ διάταξη τῆς 25ης Φεβρουαρίου 1980, πού περιῆλθε στό Δικαστήριο στίς 12 Μαρτίου 1980, τό Employment Appeal Tribunal τοῦ Ἡνωμένου Βασιλείου ὑπέβαλε, δυνάμει τοῦ ἄρθρου 177 τῆς συνθήκης ΕΟΚ, ὁρισμένα προδικαστικά ἐρωτήματα ὡς πρός τήν ἑρμηνεία τοῦ ἄρθρου 119 τῆς συνθήκης ΕΟΚ καί τοῦ ἄρθρου 1 τῆς ὁδηγίας 75/117 τοῦ Συμβουλίου τῆς 10ης Φεβρουαρίου 1975 περί προσεγγίσεως τῶν νομοθεσιῶν τῶν Κρατῶν μελῶν πού ἀφοροῦν τήν ἐφαρμογή τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν μεταξύ ἐργαζόμενων ἀνδρῶν καί γυναικῶν (JO L 45, σ. 19, ΕΕ εἰδ ἔκδ. ἀριθ. Ν 45, τόμ. 05/002, σ. 42.)

2 Τά ἐρωτήματα αὐτά ἀνέκυψαν στό πλαίσιο διαφορᾶς μεταξύ ἐργαζόμενης μέ μειωμένο ὡράριο γυναίκας καί τῆς ἐργοδότριάς της, κατασκευάστριας γυναικείων ἐνδυμάτων, στήν ὁποία ἡ πρώτη προσάπτει ὅτι τῆς παρεῖχε ἀμοιβή ἀνά

ὥρα ἐργασίας κατώτερη ἀπό ἐκείνη πού κατέβαλλε σέ ἄρρενα συνάδελφό της ἀπασχολούμενο μέ πλῆρες ὡράριο σέ ὅμοια ἐργασία.

3 Αὐτή ἡ ἀνισότητα ἀμοιβῆς συνιστᾶ, κατά τήν ἐν λόγω ἐργαζόμενη, παραβίαση τῆς ρήτρας περί ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν, πού ἦταν ἐνσωματωμένη στή σύμβαση ἐργασίας της, δυνάμει τοῦ Equal Pay Act 1970, τοῦ ὁποίου τό ἄρθρο 1 παράγραφος 2 α προβλέπει ἰσότητα ἀμοιβῶν μεταξύ ἀντρῶν καί γυναικῶν σέ ὅλες τίς περιπτώσεις κατά τίς ὁποῖες «μιά γυναίκα ἔχει προσληφθεῖ γιά νά ἀπασχοληθεῖ σέ ἐργασία τῆς ἴδιας φύσεως μέ ἐκείνη πού παρέχεται ἀπό ἕναν ἄρρενα ἐργαζόμενο».

4 Τό Industrial Tribunal, πού ἐπιλήφθηκε τῆς ὑποθέσεως σέ πρῶτο βαθμό διαπίστωσε, μέ τήν ἀπόφασή του τῆς 5ης Φεβρουαρίου 1979, ὅτι, στήν περίπτωση ἐργασίας μέ μειωμένο ὡράριο, ἑβδομαδιαία διάρκεια ἐργασίας πού ἀντιπροσωπεύει, ὅπως ἐν προκειμένω, τό 75 % τῆς διάρκειας ἐργασίας μέ πλῆρες ὡράριο, ἀρκεῖ γιά νά θεμελιώσει τήν ὕπαρξη, μεταξύ ἐργασίας μέ μειωμένο ὡράριο καί ἐργασίας μέ πλῆρες ὡράριο, «οὐσιαστικῆς διαφορᾶς» κατά τήν ἔννοια τοῦ ἄρθρου 1 παράγραφος 3 τοῦ παραπάνω νόμου, σύμφωνα μέ τό ὁποῖο

«ἡ ρήτρα περί ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν δέν ἔχει ἐφαρμογή ἄν ὁ ἐργοδότης ἀποδεικνύει ἀντικειμενικά ὅτι ἡ διαφοροποίηση μεταξύ τῶν συμβάσεων ἐργασίας μιᾶς γυναίκας κι ἑνός ἄντρα ὀφείλεται σέ οὐσιαστική διαφορά (ἄσχετη ἀπό τό φύλο) μεταξύ τῶν δύο περιπτώσεων».

5 Ἡ ἐνάγουσα στήν κύρια δίκη ἐφεσίβαλε τήν ἀπόφαση αὐτή ἐνώπιον τοῦ Employment Appeal Tribunal, τό ὁποῖο ἔκρινε ὅτι ἡ διαφορά ἔθετε προβλήματα ἑρμηνείας τοῦ κοινοτικοῦ δικαίου καί ὑπέβαλε στό Δικαστήριο ὁρισμένα προδικαστικά ἐρωτήματα.

6 Ἀπό τά στοιχεῖα πού περιέχονται στή διάταξη περί παραπομπῆς προκύπτει ὅτι πρίν ἀπό τό 1975 ἡ ἐργοδότρια διαφοροποιοῦσε τίς ἀμοιβές μεταξύ τῶν ἀρρένων καί τῶν θηλέων πού ἀπασχολοῦσε, ἐνῶ δέν ἔκανε καμιά διάκριση ὡς πρός τήν ὡριαία ἀμοιβή μεταξύ ἐργασίας μέ μειωμένο ὡράριο καί ἐργασίας μέ πλῆρες ὡράριο. Ἀπό τό Νοέμβριο τοῦ 1975, ὁ μισθός γιά ἐργασία μέ πλῆρες ὡράριο (δηλαδή ὁ μισθός ὅσων ἐργάζονται 40 ὧρες τήν ἑβδομάδα) ἐξομοιώθηκε γιά τούς ἄρρενες καί θήλεις ἐργαζομένους, ἐνῶ, ἀντίθετα, ὁ ὡριαῖος μισθός γιά ἐργασία μέ μειωμένο ὡράριο ὁρίστηκε κατά 10 % χαμηλότερος ἀπό τόν ὡριαῖο μισθό γιά ἐργασία μέ πλῆρες ὡράριο.

7 Από τή διάταξη περί παραπομπῆς προκύπτει ἐπίσης ὅτι, κατά τή διαδικασία ἐνώπιον τοῦ Industrial Tribunal, οἱ ἐργαζόμενοι μέ μειωμένο ὡράριο, τούς ὁποίους ἀπασχολοῦσε ἡ ἐν λόγω ἐργοδότρια, ἦταν ὅλοι θήλεος φύλου, ἐνῶ ὁ μόνος ἐργαζόμενος ἄρρενος φύλου, ἀπασχολούμενος τότε μέ μειωμένο ὡράριο, ἦταν κάποιος πού μόλις εἶχε συνταξιοδοτηθεῖ καί τοῦ εἶχε ἐπιτραπεῖ κατ' ἐξαίρεση καί γιά σύντομες περιόδους, νά συνεχίσει νά ἐργάζεται μετά τή συμπλήρωση τῆς κανονικῆς ἡλικίας συνταξιοδοτήσεως.

8 Ἔχοντας ὑπόψη του τά στοιχεῖα αὐτά, τό Employment Appeal Tribunal διατύπωσε τά ἀκόλουθα ἐρωτήματα:

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

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

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

2) Ἄν ἡ ἀπάντηση στό ἐρώτημα 1 α) ἤ β) εἶναι ἀρνητική,

ποιά κριτήρια πρέπει νά χρησιμοποιηθοῦν γιά νά καθοριστεῖ, ἄν ἡ ἀρχή τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν ἔχει ἤ ὄχι ἐφαρμογή στήν περίπτωση πού ὑπάρχει στίς ἀμοιβές πού ὑπολογίζονται κατά μονάδα χρόνου διαφορά, ἡ ὁποία συνδέεται μέ τό συνολικό ἀριθμό ὡρῶν ἐργασίας τήν ἑβδομάδα;

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

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

Ἐπί τῶν τριῶν πρώτων ἐρωτημάτων

9 Ἀπό τά τρία πρῶτα ἐρωτήματα, καθώς καί ἀπό τό σκεπτικό τῆς διατάξεως περί παραπομπῆς προκύπτει ὅτι τό ἐθνικό δικαστήριο ἐρωτᾶ βασικά ἄν μία διαφορά τοῦ ὕψους τῶν ἀμοιβῶν ἀφενός γιά ἐργασία πού παρέχεται μέ μειωμένο ὡράριο καί ἀφετέρου γιά ὅμοια ἐργασία πού παρέχεται μέ πλῆρες ὡράριο, μπορεῖ ἐνδεχομένως νά ἀποτελέσει διάκριση πού ἀπαγορεύεται ἀπό τό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης, ὅταν ἡ κατηγορία τῶν ἐργαζόμενων μέ μειωμένο ὡράριο περιλαμβάνει, κατά ἀποκλειστικό ἤ κατά κύριο λόγο, γυναῖκες ἐργαζόμενες.

10 Στά ἐρωτήματα, ὅπως τέθηκαν, πρέπει νά δοθεῖ ἡ ἀπάντηση ὅτι τό ἄρθρο 119 ἔχει ὡς σκοπό νά ἐξασφαλίσει τήν ἐφαρμογή ἐπί ὅμοιας ἐργασίας τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν μεταξύ ἀρρένων καί θηλέων ἐργαζόμενων. Οἱ διαφορές στή μεταχείριση πού ἡ διάταξη αὐτή ἀπαγορεύει εἶναι, κατά συνέπεια, ἀποκλειστικά καί μόνο ἐκεῖνες πού βασίζονται στή διαφορά φύλου τῶν ἐργαζόμενων. Συνεπῶς, τό γεγονός ὅτι ἡ ἐργασία μέ μειωμένο ὡράριο ἀμείβεται μέ ὡριαία βάση κατώτερη ἀπό τήν ἀμοιβή τῆς ἐργασίας μέ πλῆρες ὡράριο δέ συνιστᾶ, καθαυτό, διάκριση πού ἀπαγορεύεται ἀπό τό ἄρθρο 119, ἄν αὐτή ἡ ὡριαία ἀμοιβή ἐφαρμόζεται χωρίς διάκριση φύλου στούς ἐργαζόμενους πού ἀνήκουν στή μία ἤ στήν ἄλλη ἀπό τίς δύο αὐτές κατηγορίες μισθωτῶν.

11 Ἐλλείψει τέτοιας διακρίσεως, τό γεγονός ὅτι γιά ἐργασία πού ἀμείβεται μέ βάση τή χρονική διάρκεια χορηγεῖται ἀμοιβή ἀνά ὥρα ἐργασίας, πού διαφέρει ἀνάλογα μέ τόν ἀριθμό τῶν ὡρῶν ἐργασίας κατά ἑβδομάδα, δέν προσκρούει, συνεπῶς, στήν ἀρχή τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν πού θεσπίζει τό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης, ἐφόσον ἡ διαφορά ἀμοιβῆς μεταξύ τῆς ἐργασίας μέ μειωμένο ὡράριο καί τῆς ἐργασίας μέ πλῆρες ὡράριο ἐξηγεῖται ἀπό τήν παρεμβολή παραγόντων πού δικαιολογοῦνται ἀντικειμενικά καί εἶναι ξένοι πρός ὁποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στό φύλο.

12 Τέτοια περίπτωση μπορεῖ νά συντρέχει ἰδίως ὅταν ὁ ἐργοδότης, παρέχοντας γιά τήν ἐργασία μέ μειωμένο ὡράριο ἀμοιβή ἀνά ὥρα ἐργασίας κατώτερη ἀπό ἐκείνη πού πληρώνει γιά τήν ἐργασία μέ πλῆρες ὡράριο, ἐπιδιώκει, γιά οἰκονομικούς σκοπούς πού δικαιολογοῦνται ἀντικειμενικά, νά ἐνθαρρύνει τήν ἐργασία μέ πλῆρες ὡράριο, ἀνεξάρτητα ἀπό τό φύλο τοῦ ἐργαζόμενου.

13 Ἀντίθετα, ἄν διαπιστώνεται ὅτι σημαντικά μικρότερο ποσοστό θηλέων ἀντί ἀρρένων παρέχουν τόν ἐλάχιστο ἀριθμό ὡρῶν ἐργασίας κατά ἑβδομάδα, ὁ ὁποῖος ἀπαιτεῖται γιά νά μποροῦν νά ἀξιώσουν τόν πλήρη ὡριαῖο μισθό, ἡ ἀνισότητα ἀμοιβῆς ἀντίκειται στό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης, ὅταν, ἐνόψει τῶν δυ-

σχερειῶν πού ἀντιμετωπίζουν οἱ θήλεις ἐργαζόμενες γιά νά μπορέσουν νά πραγματοποιήσουν αὐτό τόν ἐλάχιστο ἀριθμό ὡρῶν τήν ἑβδομάδα, ἡ μισθολογική τακτική τῆς ἐν λόγω ἐπιχειρήσεως δέν μπορεῖ νά ἐξηγηθεῖ ἀπό παράγοντες πού ἀποκλείουν διάκριση βασιζόμενη στό φύλο.

14 Ὅταν ὑπάρχει διαφορά ἀμοιβῆς ἀνά ὥρα ἐργασίας, μεταξύ ἐργασίας μέ μειωμένο ὡράριο καί ἐργασίας μέ πλῆρες ὡράριο, ἀπόκειται στόν ἐθνικό δικαστή νά κρίνει, σέ κάθε συγκεκριμένη περίπτωση καί ἐνόψει τῶν πραγματικῶν περιστάσεων, τῶν ὅσων προηγήθηκαν καί τῶν κινήτρων τοῦ ἐργοδότη, ἄν μία μισθολογική τακτική, ὅπως αὐτή πού ἀποτελεῖ τό ἀντικείμενο τῆς κύριας δίκης, μολονότι παρουσιάζεται ὡς διαφοροποίηση μέ βάση τόν ἑβδομαδιαῖο χρόνο ἐργασίας, συνιστᾶ ἤ ὄχι στήν πραγματικότητα διάκριση λόγω τοῦ φύλου τῶν ἐργαζόμενων.

15 Συνεπῶς, στά τρία πρῶτα ἐρωτήματα πρέπει νά δοθεῖ ἡ ἀπάντηση ὅτι μιά διαφορά ἀμοιβῆς μεταξύ ἐργαζόμενων μέ πλῆρες ὡράριο καί ἐργαζόμενων μέ μειωμένο ὡράριο δέ συνιστᾶ διάκριση ἀπαγορευόμενη ἀπό τό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης, παρά μόνον ἄν ἀποτελεῖ στήν πραγματικότητα ἔμμεσο τρόπο γιά νά μειωθεῖ τό ὕψος ἀμοιβῆς τῶν ἐργαζόμενων μέ μειωμένο ὡράριο ἐνόψει τοῦ γεγονότος ὅτι ἡ κατηγορία αὐτή ἐργαζόμενων ἀποτελεῖται ἀποκλειστικά ἤ κατά κύριο λόγο ἀπό γυναῖκες.

Ἐπί τοῦ τετάρτου ἐρωτήματος

16 Τέλος, μέ τό τέταρτο ἐρώτημα, τό ἐθνικό δικαστήριο ἐρωτᾶ, ἄν οἱ διατάξεις τοῦ ἄρθρου 119 τῆς συνθήκης ἐφαρμόζονται ἄμεσα ἐν προκειμένῳ.

17 Ὅπως ἔχει κρίνει τό Δικαστήριο μέ τή νομολογία του (ἀπόφαση τῆς 8ης Ἀπριλίου 1976, Defrenne, 43/75, Rec. σ. 455· ἀπόφαση τῆς 27ης Μαρτίου 1980, Macarthys, 129/79, Rec. 1275· ἀπόφαση τῆς 11ης Μαρτίου 1981, Lloyds, 69/80), τό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης ἐφαρμόζεται ἄμεσα σέ ὅλες τίς μορφές διακρίσεως πού μποροῦν νά διαπιστωθοῦν μέ τή βοήθεια μόνο τῶν κριτηρίων τῆς ὁμοιας ἐργασίας καί τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν πού περιέχει ἡ διάταξη αὐτή, χωρίς γιά τήν ἐφαρμογή αὐτῶν τῶν κριτηρίων νά εἶναι ἀναγκαῖα κοινοτικά ἤ ἐθνικά μέτρα πού νά τά προσδιορίζουν εἰδικότερα. Μεταξύ τῶν διακρίσεων πού μποροῦν νά διαπιστωθοῦν μέ τόν τρόπο αὐτό ἀπό τά δικαστήρια, τό Δικαστήριο ἔχει μνημονεύσει ἰδιαίτερα τήν περίπτωση ἄνισης ἀμοιβῆς μεταξύ ἐργαζόμενων ἀρρένων καί θηλέων γιά ὅμοια ἐργασία πού παρέχεται στήν ἴδια ἐπιχείρηση ἤ ὑπηρεσία, ἰδιωτική ἤ δημόσια.

18 Οἱ διατάξεις τοῦ ἄρθρου 119 τῆς συνθήκης ἔχουν ἄμεση ἐφαρμογή στήν περίπτωση πού ὁ ἐθνικός δικαστής διαπιστώνει, χρησιμοποιώντας τά κριτήρια τῆς ὁμοιας ἐργασίας καί τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν, χωρίς τήν παρεμβολή κοινοτικῶν ἤ ἐθνικῶν μέτρων, ὅτι ἐνέχει διάκριση μέ βάση τή διαφορά τοῦ φύλου τό γεγονός ὅτι γιά ἐργασία μέ μειωμένο ὡράριο καταβάλλεται ἀνά ὥρα ἐργασίας ἀμοιβή κατώτερη ἀπό ἐκείνη πού καταβάλλεται γιά ἐργασία μέ πλῆρες ὡράριο.

'Επί τοῦ ἄρθρου 1 τῆς ὁδηγίας 75/117 τοῦ Συμβουλίου τῆς 10ης Φεβρουαρίου 1975

19 Τό ἐθνικό δικαστήριο θέτει καί ὡς πρός τό ἄρθρο 1 τῆς ὁδηγίας 75/117 τοῦ Συμβουλίου τῆς 10ης Φεβρουαρίου 1975 τά ἐρωτήματα περί ἑρμηνείας πού ἐξετάστηκαν ἀνωτέρω σέ σχέση μέ τό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης.

20 Ὅπως προκύπτει ἀπό τήν πρώτη αἰτιολογική της σκέψη, ἡ ὁδηγία αὐτή ἔχει ὡς βασικό σκοπό τήν πραγματοποίηση τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν μεταξύ ἐργαζόμενων ἀρρένων καί θηλέων «πού προβλέπεται στό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης». Πρός τοῦτο, ἡ τέταρτη αἰτιολογική σκέψη τῆς ὁδηγίας ὁρίζει εἰδικότερα «ὅτι εἶναι σκόπιμο νά ἐνισχυθοῦν οἱ βασικές νομοθετικές διατάξεις μέ κανόνες πού νά διευκολύνουν τή συγκεκριμένη ἐφαρμογή τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας».

21 Οἱ διατάξεις τοῦ ἄρθρου 1 τῆς ἐν λόγω ὁδηγίας ἀρκοῦνται, στήν πρώτη παράγραφο, νά ἐπαναλάβουν τήν ἀρχή τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν, πού διατυπώνεται στό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης, καί προσδιορίζουν, στή δεύτερη παράγραφο, τίς προϋποθέσεις ἐφαρμογῆς τῆς ἴδιας αὐτῆς ἀρχῆς σέ περίπτωση πού χρησιμοποιεῖται σύστημα ἐπαγγελματικῆς κατατάξεως γιά τόν καθορισμό τῶν ἀμοιβῶν.

22 Συνεπῶς, τό ἄρθρο 1 τῆς ὁδηγίας 75/117 τοῦ Συμβουλίου, πού ἔχει βασικό προορισμό νά διευκολύνει τή συγκεκριμένη ἐφαρμογή τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας πού προβλέπεται στό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης, δέν ἐπηρεάζει μέ κανένα τρόπο τό περιεχόμενο ἤ τό πεδίο ἐφαρμογῆς τῆς ἐν λόγω ἀρχῆς, ὅπως ὁρίζεται σ' αὐτό τό ἄρθρο τῆς συνθήκης.

'Επί τῶν δικαστικῶν ἐξόδων

Τά ἔξοδα τῆς κυβερνήσεως τοῦ Βασιλείου τοῦ Βελγίου, τῆς κυβερνήσεως τοῦ Ἡνωμένου Βασιλείου τῆς Μεγάλης Βρετανίας καί τῆς Βόρειας Ἰρλανδίας, καθώς

καί τῆς Ἐπιτροπῆς τῶν Εὐρωπαϊκῶν Κοινοτήτων, οἱ ὁποῖες ὑπέβαλαν παρατηρήσεις στό Δικαστήριο, δέν ἀποδίδονται. Δεδομένου ὅτι ἡ παρούσα διαδικασία ἔχει ὡς πρός τούς διαδίκους τῆς κύριας δίκης τό χαρακτήρα παρεμπίπτοντος πού ἀνέκυψε ἐνώπιον τοῦ ἐθνικοῦ δικαστηρίου, σ' αὐτό ἐναπόκειται νά ἀποφασίσει γιά τά δικαστικά ἔξοδα.

Διά ταῦτα

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ

κρίνοντας ἐπί τῶν ἐρωτημάτων πού τοῦ ὑπέβαλε τό Employment Appeal Tribunal μέ «order» τῆς 25ης Φεβρουαρίου 1980 ἀποφαίνεται:

1) **Διαφορά ἀμοιβῆς μεταξύ ἐργαζόμενων μέ πλῆρες ὡράριο καί ἐργαζόμενων μέ μειωμένο ὡράριο δέ συνιστᾶ διάκριση ἀπαγορευόμενη ἀπό τό ἄρθρο 119 τῆς συνθήκης, παρά μόνο ἄν ἀποτελεῖ στήν πραγματικότητα ἔμμεσο τρόπο γιά νά μειωθεῖ τό ὕψος ἀμοιβῆς τῶν ἐργαζόμενων μέ μειωμένο ὡράριο ἐνόψει τοῦ γεγονότος ὅτι ἡ κατηγορία αὐτή ἐργαζομένων ἀποτελεῖται ἀποκλειστικά ἤ κατά κύριο λόγο ἀπό γυναῖκες.**

2) **Οἱ διατάξεις τοῦ ἄρθρου 119 τῆς συνθήκης ἔχουν ἄμεση ἐφαρμογή στήν περίπτωση, πού ὁ ἐθνικός δικαστής διαπιστώνει, χρησιμοποιώντας τά κριτήρια τῆς ὁμοιας ἐργασίας καί τῆς ἰσότητας τῶν ἀμοιβῶν, χωρίς τήν παρεμβολή κοινοτικῶν ἤ ἐθνικῶν μέτρων, ὅτι ἐνέχει διάκριση μέ βάση τή διαφορά τοῦ φύλου τό γεγονός ὅτι γιά ἐργασία μέ μειωμένο ὡράριο καταβάλλεται ἀνά ὥρα ἐργασίας ἀμοιβή κατώτερη ἀπό ἐκείνη πού καταβάλλεται γιά ἐργασία μέ πλῆρες ὡράριο.**

Mertens de Wilmars Pescatore Mackenzie Stuart Koopmans O'Keeffe

Bosco Touffait Due Everling

Δημοσιεύτηκε σέ δημόσια συνεδρίαση στό Λουξεμβούργο στίς 31 Μαρτίου 1981.

Ὁ γραμματεύς

A. Van Houtte

Ὁ πρόεδρος

J. Mertens de Wilmars