

Η αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών στο ενωσιακό δίκαιο και στην πρόσφατη νομολογία του ΔΕΕ

Βασιλική Καραγκούνη, Επίκουρη Καθηγήτρια Τμήματος Νομικής Πανεπιστημίου Frederick

1. Εισαγωγικά

Η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) εδράζεται σε ένα σύνολο αξιών, στις οποίες συμπεριλαμβάνεται η ισότητα και κατά συνέπεια, η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (άρθρα 2 και 3 παρ. 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣυνθΕΕ)). Το άρθρο 8 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) αναθέτει στην ΕΕ το καθήκον της εξάλειψης των ανισοτήτων και της προώθησης της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλες τις δράσεις της, ενώ το άρθρο 19 της ΣΛΕΕ προβλέπει την θέσπιση νομοθεσίας για την καταπολέμηση των πάσης φύσεως διακρίσεων, περιλαμβανομένων των διακρίσεων λόγω φύλου. Οι στόχοι αυτοί κατοχυρώνονται με ισχύ πρωτογενούς δικαίου¹ και στα άρθρα 21 επ. του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (εφεξής: Χάρτης).

Το άρθρο 153 της ΣΛΕΕ επιτρέπει στην ΕΕ να δρα στον ευρύτερο τομέα των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης σε θέματα εργασίας και στο πλαίσιο αυτό το άρθρο 157 της ΣΛΕΕ επιτρέπει τη θετική δράση για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών. Από το 1957 η αρχή, σύμφωνα με την οποία γυναίκες και άνδρες πρέπει να λαμβάνουν ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, κατοχυρώθηκε στις Συνθήκες της ΕΕ και σήμερα αποτυπώνεται στο άρθρο 157 ΣΛΕΕ. Το δευτερογενές ενωσιακό δίκαιο ήδη απαιτεί από τους εργοδότες να εξασφαλίζουν ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας μεταξύ γυναικών και ανδρών,² ενώ συμπληρώθηκε το 2014 από σύσταση της Επιτροπής σχετικά με τη μισθολογική διαφάνεια.³

¹ Βλ. Β.Τζέμος, Εισαγωγή-Προοίμιο σε: Β.Τζέμος (Επιμ.), Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, Νομική Βιβλιοθήκη, 2019, σ. 1επ., ο ίδιος, Γενική θεωρία θεμελιωδών δικαιωμάτων και πρωτογενές γνωσιακό δίκαιο, ΔΗΜΟΣΙΟ ΔΙΚΑΙΟ 2018 (www.publiclawjournal.com) σ. 211επ., Β.Καραγκούνη, Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ως ισχύον πρωτογενές Ευρωπαϊκό Δίκαιο σε: Χρ.Δεληγιάννη-Δημητράκου/Ν.Γαϊτενίδης/Β.Κόνιαρης, (Επιμ.), Προστασία Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, Κρίσιμα ζητήματα στον ευρωπαϊκό χώρο, Παπαζήση, 2018, σ. 9επ.

² Βλ. κατωτέρω υπό 2.

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014H0124&from=EL>

Παρά την ύπαρξη νομικού πλαισίου, όπως αυτό θα αναλυθεί κατωτέρω, η αρχή της ίσης αμοιβής δεν εφαρμόζεται και δεν επιβάλλεται πλήρως.⁴ Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στην ΕΕ παραμένει στο 14,1% σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία της Eurostat.⁵ Η έλλειψη μισθολογικής διαφάνειας αποτελεί ένα από τα βασικά εμπόδια για την άσκηση του δικαιώματος, καθώς δεν επιτρέπει στους εργαζομένους να συγκρίνουν την αμοιβή τους κατά μέσο όρο με εκείνη των συναδέλφων τους του άλλου φύλου, οι οποίοι εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Επιπλέον, ελλείπει μισθολογικής διαφάνειας οι εργοδότες δεν επανεξετάζουν κατ' ανάγκη τις μισθοδοσίες. Είναι γεγονός ότι η έλλειψη μισθολογικής διαφάνειας ευνοεί τη διαιώνιση των προκαταλήψεων λόγω φύλου κατά τον καθορισμό των μισθών.

Στις 5 Μαρτίου 2020 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε τη στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025,⁶ καθορίζοντας ένα φιλόδοξο πλαίσιο για την επόμενη πενταετία σχετικά με τον τρόπο προώθησης της ισότητας των φύλων στην Ευρώπη και πέρα από αυτή. Ως έναν από τους πρώτους στόχους η Επιτροπή πρότεινε δεσμευτικά μέτρα για τη μισθολογική διαφάνεια, υποβάλλοντας πρόταση Οδηγίας για ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή για εργασία ίσης αξίας μεταξύ γυναικών και ανδρών μέσω μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής.⁷ Η μισθολογική διαφάνεια θα δώσει στους εργαζομένους τη δυνατότητα να ασκούν το δικαίωμά τους σε ίσες αμοιβές, παρέχοντάς τους πρόσβαση στις απαραίτητες πληροφορίες σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων,⁸ ώστε να μπορούν να αξιολογούν κατά πόσον υφίστανται ή όχι διακρίσεις σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους του άλλου φύλου που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Επιπλέον, η Επιτροπή ενέκρινε σχέδιο δράσης για την εφαρμογή του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, το οποίο θέτει την ισότητα των φύλων στον πυρήνα του και καθορίζει φιλόδοξους στόχους για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, μεταξύ άλλων στόχων.⁹ Επαρκείς κατώτατοι μισθοί μπορούν, επίσης, να συμβάλουν στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, δεδομένου ότι περισσότερες γυναίκες από άνδρες αμείβονται με τον κατώτατο μισθό. Για το σκοπό αυτό τον Οκτώβριο 2020 η Επιτροπή υπέβαλε πρόταση Οδηγίας της ΕΕ για να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι στην Ένωση θα προστατεύονται με επαρκείς κατώτατους μισθούς.¹⁰

⁴ https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/swd-2020-50_en.pdf

⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

⁶ Βλ. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EL>

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0093&from=EL>

⁸ Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679.

⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0102&from=EL>

¹⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0744&from=EN>

Εξάλλου, το Κοινοβούλιο διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην υποστήριξη των πολιτικών για τις ίσες ευκαιρίες, ιδίως μέσω της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων. Σχετική είναι η πρόσφατη πρόταση Οδηγίας για ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή για εργασία ίσης αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής.¹¹

Περαιτέρω, τόσο το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ) όσο και το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) έχουν αναπτύξει σαφή νομολογία σχετικά με το εν λόγω ζήτημα. Μάλιστα πρόσφατα, τον Ιούνιο του 2021 εκδόθηκε απόφαση του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) επί της υπόθεσης C-624/19 με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής απόφασης που υπέβαλε πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών διαφορών του Ηνωμένου Βασιλείου, στην οποία εφαρμόστηκε η αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Στο παρόν εξετάζεται η αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών ως έκφανση της γενικής αρχής της ισότητας που συνδέεται με το φύλο, όπως αυτή προστατεύεται τόσο από το πρωτογενές ευρωπαϊκό δίκαιο μέσω της ΣΛΕΕ και του Χάρτη, όσο και από το δευτερογενές ευρωπαϊκό δίκαιο και έχει ερμηνευθεί από τη νομολογία του ΔΕΚ και μετέπειτα του ΔΕΕ.

2. Η αρχή της ισότητας της αμοιβής στην πρωτογενή και δευτερογενή νομοθεσία της ΕΕ

Κυρίαρχη διάταξη του πρωτογενούς ενωσιακού δικαίου που αφορά στην αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ εργαζομένων ανδρών και εργαζομένων γυναικών στο ενωσιακό δίκαιο συνιστά το προαναφερθέν άρθρο 157 ΣΛΕΕ, το οποίο ορίζει ότι: *“1. Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. 2. Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, ως “αμοιβή” νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας. Η ισότητα αμοιβής, χωρίς διακρίσεις, φύλου συνεπάγεται: [...] β) ότι η αμοιβή που παρέχεται για εργασία που αμείβεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας”*. Το εν λόγω άρθρο εισάγει ίσως τη σπουδαιότερη εφαρμογή της αρχής της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων στην ενωσιακή έννομη τάξη, καθώς επιβάλλει την ίση μεταχείριση γυναικών και ανδρών ειδικά στις αμοιβές για ίσης αξίας εργασία,

¹¹ COM(2021)0093.

υποδεικνύοντας σαφείς παραμέτρους για την εξίσωση των αμοιβών, ερμηνευθέν πολλάκις από το ΔΕΕ.¹²

Εξάλλου, στο άρθρο 23 του Χάρτη κατοχυρώνεται η αρχή της ισότητας γυναικών και ανδρών ως εξής: *“Η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. Η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου”*. Η διατύπωση του άρθρου 23 του Χάρτη οδηγεί στο συμπέρασμα ότι πρόκειται για μια διάταξη που προωθεί τη λήψη μέτρων για την προώθηση της πραγματικής ισότητας, σε αντίθεση με άλλες διατάξεις που στοχεύουν στην καταπολέμηση και εξάλειψη των ανισοτήτων. Τα όργανα της ΕΕ και τα κράτη μέλη δεν καλούνται απλώς να καταπολεμήσουν μεθόδους διάκρισης εις βάρος του κάθε φύλου, αλλά πρέπει να υιοθετούν συγκεκριμένα μέτρα ενίσχυσης, καθώς και μείωσης των μειονεκτημάτων που ενδέχεται να επιβαρύνουν την οικονομική, επαγγελματική, κοινωνική ή ιδιωτική ζωή των ατόμων.¹³ Στην παρ. 1 δεν θεσπίζεται ατομικό δικαίωμα, όμως τα όργανα της Ένωσης και ιδίως η δικαστική εξουσία δεσμεύονται ως προς την εφαρμογή του κατά την ερμηνεία άλλων διατάξεων.

Στη συναφή με το ζήτημα της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας δευτερογενή νομοθεσία της ΕΕ περιλαμβάνεται η Οδηγία 79/7/ΕΟΚ περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης, η Οδηγία 76/207/ΕΟΚ περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, η Οδηγία 92/85/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων, η Οδηγία 2010/18/ΕΕ σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια και για την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ, η Οδηγία 2010/41/ΕΕ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ, η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ.

Ειδικότερα για το ζήτημα της ισότητας της αμοιβής, αυτή προβλέφθηκε στην Οδηγία 75/117/ΕΟΚ περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που

¹² Βλ. και Σ.Ξεφτέρη, Άρθρο 23 σε Β.Τζέμος (Επιμ.), Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, Νομική Βιβλιοθήκη, 2019, σ. 319-320.

¹³ Schiek D., Equality between Women and Men σε: S.Peers/T.Hervey/J.Kenner/A.Ward, The EU Charter of Fundamental Rights, A Commentary, 2014, σ. 36.

αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Επίσης, υιοθετήθηκε η Οδηγία 2002/73/EK για την τροποποίηση της 76/207/ΕΟΚ περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας. Στην Οδηγία αναφέρεται ότι η αρχή ισότητας της αμοιβής μεταξύ εργαζόμενων γυναικών και ανδρών αποτελεί ουσιώδες και αναπόσπαστο τμήμα του κοινοτικού κεκτημένου όσον αφορά τις διακρίσεις λόγω φύλου. Επιπλέον, η Οδηγία 2006/54/EK για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση) περιλαμβάνει κεφάλαιο υπό τον αριθμό 1 με τίτλο “Ισότητα της αμοιβής” και στο άρθρο 4 προβλέπεται ότι για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία, καταργούνται οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά όλα τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής. Ειδικότερα, όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.

3. Η αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών στη νομολογία του ΔΕΚ και του ΔΕΕ

Το ΔΕΚ και εν συνεχεία το ΔΕΕ έχουν διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Το μεγαλύτερο μέρος της οικείας νομολογίας που αφορά σε θέματα ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών είναι τα προδικαστικά ερωτήματα για την ερμηνεία της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ για περιπτώσεις άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων στον επαγγελματικό χώρο και των επιτρεπόμενων εξαιρέσεων,¹⁴ όπου λόγω της φύσης ή των ειδικών συνθηκών της δραστηριότητας, το φύλο αποτελεί καθοριστικό παράγοντα στην άσκησή του.¹⁵

Ειδικότερα, στην απόφαση *Bilka*¹⁶ το Δικαστήριο έκρινε ότι ένα μέτρο που αποκλείει τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης από ένα επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα συνιστά «έμμεση διάκριση», εάν επηρεάζει πολύ μεγαλύτερο αριθμό γυναικών παρά ανδρών, εκτός αν μπορεί να αποδειχθεί ότι ο εν λόγω αποκλεισμός δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες άσχετους προς

¹⁴ ΔΕΚ, C-499/84, *Ingeniorforeningen i Danmark*.

¹⁵ ΔΕΚ, 222/84, *Johnston*.

¹⁶ ΔΕΚ, 170/84.

οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου. Στην απόφαση *Test Achats*¹⁷ το Δικαστήριο έκρινε ότι για τους σκοπούς της ασφάλισης θα πρέπει να εφαρμόζεται σε άνδρες και γυναίκες το ίδιο σύστημα αναλογιστικού υπολογισμού για τον προσδιορισμό των ασφαλιστρών και των ασφαλιστικών παροχών. Εξάλλου, όπως είναι γνωστό, η απόλυση κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας και της εγκυμοσύνης απαγορεύεται, καθώς συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου και ελάχιστες εξαιρέσεις, μη αναγόμενες στην κατάσταση αυτή, νοούνται ως προς την αρχή αυτή.¹⁸ Πάντως, στην απόφαση *Marschall*¹⁹ το Δικαστήριο έκρινε ότι εθνικός κανόνας που απαιτεί να δίδεται προτεραιότητα στην προώθηση γυναικών υποψηφίων σε περιπτώσεις στις οποίες υπάρχουν περισσότερες γυναίκες από άνδρες σε έναν τομέα («θετική διάκριση») δεν απαγορεύεται από την κοινοτική νομοθεσία, υπό την προϋπόθεση ότι τα πλεονεκτήματα δεν παρέχονται αυτομάτως, ότι η υποψηφιότητα των ανδρών υποψηφίων εξετάζεται αντικειμενικά και ότι αυτοί δεν αποκλείονται a priori από την υποβολή αίτησης.

Στην απόφαση-σταθμό *Defrenne*²⁰ το Δικαστήριο δέχθηκε το άμεσο αποτέλεσμα της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων. Έκρινε ότι η αρχή αυτή ισχύει όχι μόνο για τις ενέργειες των δημοσίων αρχών, αλλά ότι καλύπτει και όλες τις συμβάσεις που έχουν σκοπό να ρυθμίσουν κατά συλλογικό τρόπο την έμμισθη εργασία. Πλέον, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου η σχετική διάταξη της Συνθήκης, παράγει άμεσα αποτελέσματα, καθόσον γεννά υπέρ των ιδιωτών δικαιώματα που τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν να προασπίζουν.²¹ Δεδομένου του επιτακτικού χαρακτήρα του άρθρου, η απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων δεν επιβάλλεται μόνο στις ενέργειες των δημοσίων αρχών, αλλά επεκτείνεται επίσης σε όλες τις συμβάσεις που έχουν σκοπό να ρυθμίσουν κατά συλλογικό τρόπο την έμμισθη εργασία, όπως και στις συμβάσεις μεταξύ ιδιωτών.²² Η επίκληση της αρχής, την οποία θέτει η εν λόγω διάταξη είναι δυνατή ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων και σε περιπτώσεις δυσμενών διακρίσεων που απορρέουν άμεσα από νομοθετικές διατάξεις ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθώς και στην περίπτωση κατά την οποία η εργασία παρέχεται στην ίδια επιχείρηση ή υπηρεσία, ιδιωτική ή δημόσια.²³

Εξάλλου, έχει κριθεί ότι το άρθρο 157 ΣΛΕΕ επιβάλλει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων γυναικών και ανδρών μόνο στην

¹⁷ ΔΕΕ, C-236/09.

¹⁸ ΔΕΕ, *Dita Danosa*, C-232/09.

¹⁹ ΔΕΚ, C-409/95. Βλ. και ΔΕΚ, *Kalanke*, C-450/93.

²⁰ ΔΕΚ, 43/75.

²¹ ΔΕΚ, *Van den Akker*, C-28/93, σκ. 21, ΔΕΕ, *Safeway*, C-171/18, σκ. 23.

²² ΔΕΚ, *Sass*, C-284/02, σκ. 25, ΔΕΕ, *Praxair MRC*, C-486/18, σκ. 67.

²³ ΔΕΚ, *Defrenne*, 43/75, σκ. 40, *Allonby*, C-256/01, σκ. 45.

περίπτωση όμοιας εργασίας ή εργασίας ίσης αξίας.²⁴ Το εν λόγω άρθρο θεσπίζει την αρχή ότι η όμοια εργασία ή η εργασία, στην οποία αποδίδεται ίση αξία πρέπει να αμείβεται κατά τον ίδιο τρόπο, είτε παρέχεται από άνδρα είτε από γυναίκα. Η αρχή αυτή αποτελεί την ειδική έκφραση της γενικής αρχής της ισότητας, που απαγορεύει τη διαφορετική αντιμετώπιση παρόμοιων καταστάσεων, εκτός αν η διαφοροποίηση δικαιολογείται αντικειμενικώς.²⁵

Περαιτέρω, διακρίσεις που έχουν την πηγή τους σε διατάξεις νομοθετικού χαρακτήρα ή σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας περιλαμβάνονται μεταξύ εκείνων που μπορούν να διαπιστωθούν με τη βοήθεια των κριτηρίων της ταυτότητας της εργασίας και της ισότητας των αμοιβών, όπως αναφέρονται στο άρθρο 157 ΣΛΕΕ σε αντίθεση με εκείνες, οι οποίες μπορούν να διαπιστωθούν μόνο βάσει λεπτομερέστερων εκτελεστικών διατάξεων. Τούτο ισχύει και στην περίπτωση άνισης αμοιβής γυναικών και ανδρών εργαζομένων για όμοια εργασία, η οποία εκτελείται στην ίδια επιχείρηση ή στην ίδια υπηρεσία, ιδιωτική ή δημόσια. Σε τέτοιες περιπτώσεις ο δικαστής είναι σε θέση να εκτιμήσει όλα τα πραγματικά στοιχεία, βάσει των οποίων μπορεί να κρίνει αν μια γυναίκα εργαζομένη λαμβάνει κατώτερη αμοιβή από ό,τι ένας άνδρας εργαζόμενος που εκτελεί όμοια εργασία.²⁶

Τέλος, στην απόφαση *Barber*²⁷ το Δικαστήριο αποφάσισε ότι οι επαγγελματικές συντάξεις κάθε είδους συνιστούν αμοιβή υπό την έννοια της Συνθήκης και ότι ως εκ τούτου, η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται και σε αυτές. Στην υπόθεση αυτή κρίθηκε ότι οι άνδρες πρέπει να μπορούν να απολαύουν των δικαιωμάτων τους ως προς τη σύνταξη ή τη σύνταξη επιζώντος συζύγου στην ίδια ηλικία με τις γυναίκες συναδέλφους τους.

4. Η απόφαση του ΔΕΕ της 3ης Ιουνίου 2021 επί της υπόθεσης C-624/19

Στην υπόθεση C-624/19, με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής απόφασεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ που υπέβαλε πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών διαφορών του Ηνωμένου Βασιλείου στο πλαίσιο της δίκης *K κ.λπ. κατά Tesco Stores Ltd*, το ΔΕΕ εξέδωσε την απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021.²⁸ Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε

²⁴ ΔΕΚ, *Murphy κ.λπ.*, 157/86, σκ. 9.

²⁵ ΔΕΚ, *Brunnhofner*, C-381/99, σκ. 27 και 28, *JämO*, C-236/98, σκ. 36.

²⁶ ΔΕΚ, *Worringham* και *Humphreys*, 69/80, σκ. 23.

²⁷ ΔΕΚ, C-262/88.

²⁸ Σημειώνεται ότι σύμφωνα με το άρθρο 86 παρ. 2 και 3 της Συμφωνίας αποχώρησης του Ηνωμένου Βασιλείου, της Μεγάλης Βρετανίας και της Βόρειας Ιρλανδίας από την Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ευρωπαϊκή Κοινότητα Ατομικής Ενέργειας (απόφαση (ΕΕ) 2020/135 της 30ής Ιανουαρίου 2020), το ΔΕΕ

στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ περίπου 6.000 εργαζομένων και της εταιρίας Tesco Stores Ltd, η οποία τους απασχολεί ή τους απασχολούσε στα καταστήματά της, σχετικά με την αξίωση ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών και αφορούσε στην ερμηνεία του άρθρου 157 ΣΛΕΕ.

Σύμφωνα με τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης η εταιρία Tesco Stores, έμπορος λιανικής πώλησης, εμπορεύεται τα προϊόντα της μέσω διαδικτύου και μέσω των 3.200 καταστημάτων της στο Ηνωμένο Βασίλειο. Τα καταστήματα αυτά απασχολούν συνολικά περίπου 250.000 εργαζομένους, οι οποίοι αμείβονται με ωρομίσθιο και εκτελούν διαφόρων ειδών εργασίες. Η εταιρία διαθέτει επίσης δίκτυο διανομής αποτελούμενο από 24 περίπου κέντρα διανομής, στα οποία απασχολούνται περίπου 11.000 εργαζόμενοι, οι οποίοι αμείβονται επίσης με ωρομίσθιο και εκτελούν διαφόρων ειδών εργασίες. Εργαζόμενοι ή πρώην εργαζόμενοι της Tesco Stores, τόσο γυναίκες όσο και άνδρες που εργάζονται ή εργάζονταν σε καταστήματα της εταιρίας από τον Φεβρουάριο του 2018, ενήγαγαν την εν λόγω εταιρία ενώπιον του πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών για το λόγο ότι δεν είχαν λάβει ίση αμοιβή για την ίδια εργασία, κατά παράβαση του εθνικού νόμου του 2010 περί ισότητας και του άρθρου 157 ΣΛΕΕ. Προς στήριξη των αγωγών που άσκησαν με αίτημα την ίση αμοιβή τους, οι ενάγουσες της κύριας δίκης υποστήριξαν ότι αφενός η εργασία τους είναι της αυτής αξίας με την εργασία των ανδρών που απασχολούνται στο δίκτυο των κέντρων διανομής της Tesco Stores και αφετέρου έχουν το δικαίωμα τόσο δυνάμει του νόμου περί ισότητας του 2010 όσο και του άρθρου 157 ΣΛΕΕ να τη συγκρίνουν με εκείνη των ανδρών, παρά το γεγονός ότι αυτή παρέχεται σε διαφορετικούς επαγγελματικούς χώρους. Πράγματι, όπως καταδείχθηκε, στα ως άνω καταστήματα και κέντρα διανομής εφαρμόζονται κοινοί όροι εργασίας, εφόσον υπάρχει κοινή πηγή προέλευσης, δηλαδή την Tesco Stores.

Με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα, το εθνικό δικαστήριο ζήτησε να διευκρινιστεί εάν το άρθρο 157 ΣΛΕΕ έχει άμεσο αποτέλεσμα σε διαφορές μεταξύ ιδιωτών, στο πλαίσιο των οποίων προβάλλεται μη τήρηση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών για «εργασία της αυτής αξίας», κατά την έννοια του εν λόγω άρθρου. Η εταιρία υποστήριξε στην κύρια δίκη ότι το άρθρο 157 ΣΛΕΕ στερείται άμεσου αποτελέσματος υπό περιστάσεις, όπως η προκειμένη, στις οποίες οι εργαζόμενοι που αποτελούν τη βάση σύγκρισης παρέχουν διαφορετική εργασία. Προς στήριξη του ισχυρισμού της, η εταιρία υποστήριξε ότι το κριτήριο της «εργασίας της αυτής αξίας» σε αντίθεση με αυτό της «όμοιας εργασίας» χρήζει προσδιορισμού από διατάξεις του εθνικού δικαίου ή του δικαίου της Ένωσης, θεωρώντας ότι οι εκτιμήσεις

εξακολουθεί να έχει δικαιοδοσία να εκδίδει προδικαστικές αποφάσεις κατόπιν αιτήσεων που υποβάλλονται από δικαστήρια του Ηνωμένου Βασιλείου πριν από τη λήξη της μεταβατικής περιόδου (31η Δεκεμβρίου 2020).

του Δικαστηρίου στην απόφαση *Defrenne* και η μεταγενέστερη νομολογία του επιρρωννύουν μια τέτοια ερμηνεία. Ειδικότερα, κατά την εταιρία, η επίκληση κατ' ουσίαν της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών στο πλαίσιο της σύγκρισης εργασίας της αυτής αξίας στηρίζεται σε ισχυρισμό περί δυσμενούς διάκρισης, η οποία μπορεί να διαπιστωθεί μόνο βάσει διατάξεων λεπτομερέστερων από τις διατάξεις του άρθρου 157 ΣΛΕΕ.

Το ΔΕΕ, επικαλούμενο την προαναφερθείσα απόφαση *Defrenne*, επεσήμανε ότι, δεδομένου του επιτακτικού χαρακτήρα του άρθρου 157 ΣΛΕΕ, η απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων δεν επιβάλλεται μόνο στις ενέργειες των δημοσίων αρχών, αλλά επεκτείνεται επίσης σε όλες τις συμβάσεις που έχουν σκοπό να ρυθμίσουν κατά συλλογικό τρόπο την έμμισθη εργασία, όπως και στις συμβάσεις μεταξύ ιδιωτών. Επιπλέον, ο ισχυρισμός της εταιρίας δεν μπορεί να στηριχθεί στο γράμμα του άρθρου 157 ΣΛΕΕ, καθώς κατά το εν λόγω άρθρο κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας και συνεπώς, επιβάλλει, κατά τρόπο σαφή και συγκεκριμένο, υποχρέωση επίτευξης αποτελέσματος και έχει επιτακτικό χαρακτήρα τόσο όσον αφορά την «όμοια εργασία» όσο και την «εργασία της αυτής αξίας». Υπενθυμίστηκε από το ΔΕΕ ότι το περιεχόμενο των εννοιών της «όμοιας εργασίας», «όμοιας θέσεως εργασίας» και «εργασίας της αυτής αξίας», τις οποίες αφορά το άρθρο 157 της Συνθήκης, έχει καθαρά ποιοτικό χαρακτήρα, καθόσον συνδέεται αποκλειστικά με τη φύση της εργασίας που πράγματι επιτελείται από τους ενδιαφερομένους.²⁹ Επομένως, αντιθέτως προς όσα ισχυρίστηκε η εταιρία, το άμεσο αποτέλεσμα που παράγει το άρθρο 157 ΣΛΕΕ δεν περιορίζεται στις περιπτώσεις εργαζομένων διαφορετικού φύλου, οι οποίοι κατά σύγκριση παρέχουν «όμοια εργασία», μη λαμβανομένου υπόψη του κριτηρίου της «εργασίας της αυτής αξίας». Στο πλαίσιο αυτό, το ζήτημα εάν οι οικείοι εργαζόμενοι παρέχουν «όμοια εργασία» ή «εργασία της αυτής αξίας», κατά την έννοια του άρθρου 157 ΣΛΕΕ, εμπίπτει στην εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών, στην οποία προβαίνει ο δικαστής. Συναφώς υπενθυμίστηκε ότι στο εθνικό δικαστήριο, το οποίο είναι το μόνον αρμόδιο να διαπιστώνει και να εκτιμά τα πραγματικά περιστατικά, απόκειται να εξακριβώσει εάν, ενόψει της συγκεκριμένης φύσεως των εργασιών που επιτελούνται από τους εν λόγω εργαζομένους, μπορεί να τους αποδοθεί ίση αξία.³⁰ Επισημάνθηκε, εξάλλου, ότι η κατά τα ανωτέρω εκτίμηση πρέπει να διακρίνεται από τον χαρακτήρα της νομικής υποχρέωσης που απορρέει από το άρθρο 157 ΣΛΕΕ, το οποίο επιβάλλει

²⁹ Πρβλ. ΔΕΚ, 237/85, *Rummler*, σκ. 13 και 23, *Brunnhofner*, C-381/99, σκ. 42.

³⁰ Πρβλ. ΔΕΚ, *JämO*, C-236/98, σκ. 48, *Royal Copenhagen*, C-400/93, σκ. 42, *Brunnhofner*, C-381/99, σκ. 49.

κατά τρόπο σαφή και συγκεκριμένο την υποχρέωση επίτευξης αποτελέσματος.³¹ Η ανωτέρω ερμηνεία επιρρωννύεται από τον επιδιωκόμενο από το άρθρο 157 ΣΛΕΕ σκοπό, δηλαδή την κατάργηση κάθε διακρίσεως λόγω φύλου όσον αφορά στο σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής, για την παροχή όμοιας εργασίας ή εργασίας της αυτής αξίας. Εντέλει το ΔΕΕ έκρινε ότι μια ερμηνεία, κατά την οποία θα πρέπει, όσον αφορά το άμεσο αποτέλεσμα του άρθρου 157 ΣΛΕΕ, να γίνεται διάκριση αναλόγως του αν γίνεται επίκληση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για την παροχή «όμοιας εργασίας» ή για την παροχή «εργασίας της αυτής αξίας» μπορεί να θίξει την πρακτική αποτελεσματικότητα του εν λόγω άρθρου και την επίτευξη του σκοπού που επιδιώκει.

Πέραν τούτου, από το ΔΕΕ επισημάνθηκε ότι, όταν οι διαφορές που παρατηρούνται ως προς την αμοιβή των εργαζομένων που παρέχουν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας δεν έχουν κοινή πηγή προέλευσης, ελλείπει το όργανο ή ο φορέας που έχει την ευθύνη για την ανισότητα και ο οποίος θα μπορούσε να αποκαταστήσει την ίση μεταχείριση και ως εκ τούτου, μια τέτοια κατάσταση δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εν λόγω διάταξης.³² Επομένως, η περίπτωση κατά την οποία οι όροι αμοιβής των εργαζομένων διαφορετικού φύλου που παρέχουν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας έχουν κοινή πηγή προέλευσης, εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 157 ΣΛΕΕ, η δε εργασία και η αμοιβή των οικείων εργαζομένων μπορούν να συγκριθούν βάσει του εν λόγω άρθρου, ακόμη και αν οι εν λόγω εργαζόμενοι παρέχουν την εργασία τους σε διαφορετικούς επαγγελματικούς χώρους. Ως εκ τούτου, έγινε δεκτό ότι είναι δυνατή η επίκληση του άρθρου 157 ΣΛΕΕ ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων στο πλαίσιο διαφοράς αφορώσας εργασία της αυτής αξίας, η οποία παρέχεται από εργαζομένους διαφορετικού φύλου που έχουν τον ίδιο εργοδότη και εκτελείται σε διαφορετικούς επαγγελματικούς χώρους του εν λόγω εργοδότη, εφόσον ο εργοδότης συνιστά την κοινή πηγή προέλευσης των ως άνω όρων αμοιβής.³³

Στην εξετασθείσα υπόθεση, το ΔΕΕ κατέληξε ότι, εφόσον προέκυψε ότι η Tesco Stores υπό την ιδιότητα του εργοδότη, αποτελεί την «κοινή πηγή προέλευσης» των όρων αμοιβής των εργαζομένων που εκτελούν την εργασία τους στα καταστήματα και στα κέντρα διανομής που διαθέτει, θα μπορούσε να θεωρηθεί υπεύθυνη για ενδεχόμενη δυσμενή διάκριση, η οποία απαγορεύεται βάσει του άρθρου 157 ΣΛΕΕ, ζήτημα που εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εξακριβώσει. Κατόπιν τούτων, κρίθηκε ότι το άρθρο 157 ΣΛΕΕ έχει άμεσο αποτέλεσμα σε διαφορές μεταξύ ιδιωτών, στο πλαίσιο των οποίων προβάλλεται μη τήρηση της αναφερόμενης στο εν λόγω άρθρο αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών για «εργασία της αυτής

³¹ Σκ. 20.

³² Πρβλ. ΔΕΚ, *Lawrence κ.λπ.*, C-320/00, σκ. 17 και 18, *Allonby*, C-256/01, σκ. 46.

³³ Σκ. 37.

αξίας». Το Δικαστήριο αναφέρθηκε και στο άρθρο 23 του Χάρτη που, όπως προαναφέρθηκε, ορίζει ότι η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές.³⁴

5. Συμπέρασμα

Σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 εδ. β' ΣυνθΕΕ, η Ένωση προωθεί, μεταξύ άλλων, την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, ενώ η αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών για την παροχή όμοιας εργασίας ή εργασίας της αυτής αξίας κατά την έννοια του άρθρου 157 ΣΛΕΕ περιλαμβάνεται στις βάσεις της Ένωσης.³⁵ Άλλωστε, το άρθρο 23 του Χάρτη ορίζει ότι η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές, ενώ το δευτερογενές ενωσιακό δίκαιο επιβάλλει το σεβασμό της αρχής της ίσης μεταχείρισης τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, επεκτείνοντας το πεδίο προστασίας του άρθρου 23 του Χάρτη.³⁶ Όπως επισημάνθηκε, το ΔΕΚ και εν συνεχεία το ΔΕΕ έχουν διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και ειδικότερα, της αρχής της ισότητας της αμοιβής. Στην προσφάτως εκδοθείσα απόφαση *K κ.λπ. κατά Tesco Stores Ltd*, το Δικαστήριο έκρινε ότι το άρθρο 157 ΣΛΕΕ σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων γυναικών και ανδρών πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι έχει άμεσο αποτέλεσμα σε διαφορές μεταξύ ιδιωτών, στο πλαίσιο των οποίων προβάλλεται μη τήρηση της αναφερόμενης στο εν λόγω άρθρο αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών για «εργασία της αυτής αξίας». Κατόπιν τούτων, διαπιστώνεται ότι στο επιδιωκόμενο όραμα για την Ευρώπη, όπως αυτό αποτυπώνεται στο πρωτογενές και δευτερογενές ενωσιακό δίκαιο, αλλά και στη νομολογία του ΔΕΚ και μετέπειτα του ΔΕΕ, ανάγεται ως θεμελιώδης αρχή οι γυναίκες να μην υπόκεινται σε στερεότυπα και να έχουν την ευκαιρία να ευδοκιμούν.

³⁴ Σκ. 34.

³⁵ ΔΕΕ, *Cadman*, C-17/05, σκ. 28.

³⁶ ΔΕΕ, *Nadezda Riezniece*, C-7/12.