

# Η Απαγόρευση των Έμμεσων Διακρίσεων λόγω Φύλου στη Νομοθεσία της ΕΕ και στην Πρόσφατη Νομολογία του ΔΕΕ

Βασιλική Καραγκούνη, Επίκουρη Καθηγήτρια Νομικής Πανεπιστημίου Frederick

## 1. Εισαγωγή

Η εγγενής στην έννοια του κράτους δικαίου θεμελιώδης αρχή της ισότητας των φύλων κατοχυρώνεται emphatically στο πρωτογενές δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εφεξής: ΕΕ), ιδίως όσον αφορά στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών περιλαμβάνεται στα άρθρα 2 και 3 παρ. 3 της Συνθήκης για την ΕΕ (ΣυνθΕΕ), το άρθρο 8 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της ΕΕ (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 τη θέσπιση νομοθεσίας για την καταπολέμηση των πάσης φύσεως διακρίσεων, περιλαμβανομένων των διακρίσεων λόγω φύλου. Εξάλλου, το άρθρο 157 ΣΛΕΕ εγκαθιδρύει την αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών για την παροχή όμοιας εργασίας ή εργασίας της αυτής αξίας.<sup>1</sup> Οι στόχοι αυτοί κατοχυρώνονται με ισχύ πρωτογενούς δικαίου<sup>2</sup> και στα άρθρα 21 και 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ,<sup>3</sup> ενώ έχουν αποτυπωθεί και στο δευτερογενές δίκαιο.

Στη συναφή με το ζήτημα της ισότητας των φύλων 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 ασφαλίσεως, 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 2010/41/ΕΕ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα, η Οδηγία 2019/1158/ΕΕ σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και η Οδηγία 75/117/ΕΟΚ περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας

<sup>1</sup> Βλ. Β.Καραγκούνη, Η αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών στο ενωσιακό δίκαιο και στην πρόσφατη νομολογία του ΔΕΕ, Δημόσιο Δίκαιο, Ένωση Ελλήνων Δημοσιολόγων, 1/2022, σ. 64-74, [http://www.publiclawjournal.com/docs/2022/1/2022\\_7\\_1\\_karagouni.pdf](http://www.publiclawjournal.com/docs/2022/1/2022_7_1_karagouni.pdf)

<sup>2</sup> Βλ. Β.Τζέμος, Εισαγωγή-Προοίμιο σε: Β.Τζέμος (Επιμ.), Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, Νομική Βιβλιοθήκη, 2019, σ. 1 επ., ο ίδιος, Γενική θεωρία θεμελιωδών δικαιωμάτων και πρωτογενές γνωσιακό δίκαιο, Δημόσιο Δίκαιο, 2018 ([www.publiclawjournal.com](http://www.publiclawjournal.com)) σ. 211 επ., 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. 9 επ., Τζ.Ηλιοπούλου-Στράγγα, Γενική Θεωρία Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, Σάκκουλας, 2018, σ. 364 επ.

<sup>3</sup> Σ.Ξεφτέρη, Άρθρο 21 και Άρθρο 23 σε: Β.Τζέμος (Επιμ.), Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, Νομική Βιβλιοθήκη, 2019, σ. 285-298 και 310-320.

των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Επίσης, έχει υιοθετηθεί η Οδηγία 2000/78/EK για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, η Οδηγία 2004/113/EK για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, καθώς και 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.

Εξάλλου, στις 5 Μαρτίου 2020 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε τη στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025,<sup>4</sup> καθορίζοντας ένα φιλόδοξο πλαίσιο σχετικά με τον τρόπο προώθησης της ισότητας των φύλων στην Ευρώπη και πέρα από αυτή. Ιδιαίτερες δράσεις αναλαμβάνονται σε σχέση με την ειδικότερη αρχή της ισότητας της αμοιβής, όπως το νομοθετικό ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 30ής Μαρτίου 2023 σχετικά με την πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής.<sup>5</sup>

Με την ως άνω ενωσιακή νομοθεσία απαγορεύονται ρητά οι άμεσες διακρίσεις λόγω φύλου, αυτές δηλαδή που βασίζονται ευθέως στο φύλο και εισάγουν διακριτική μεταχείριση μεταξύ γυναικών και ανδρών. Πέρα από τις άμεσες διακρίσεις, έχει υιοθετηθεί και η απαγόρευση των έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου, αυτών δηλαδή που μέσω διατάξεων και παρά το φαινομενικά ουδέτερο τρόπο εισαγωγής τους, θέτουν εντέλει στην πράξη και κατ' αποτέλεσμα πρόσωπα συγκεκριμένου φύλου σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με πρόσωπα του αντίθετου φύλου.<sup>6</sup>

Όπως θα καταδειχθεί κατωτέρω, παρά το γεγονός ότι κάποιες περιπτώσεις αφορούν σε έμμεσες διακρίσεις εις βάρος του ανδρικού φύλου, η συντριπτική πλειονότητα των περιπτώσεων αφορά καταφανώς σε έμμεση διακριτική μεταχείριση εις βάρος του γυναικείου φύλου. Αξίζει να σημειωθεί ότι πριν από το ξέσπασμα της πανδημίας COVID-19 ο τομέας της απασχόλησης και της οικονομικής ανάπτυξης στην ΕΕ είχε παρουσιάσει βελτίωση. Παρολαυτά, οι γυναίκες εξακολουθούσαν να μην έχουν ίση πρόσβαση στην απασχόληση και ίσες συνθήκες εργασίας σε σύγκριση με τους άνδρες,<sup>7</sup> αποτελώντας το μεγαλύτερο ποσοστό των χαμηλόμισθων, των μερικώς απασχολούμενων, των εργαζομένων σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας, με μεταβαλλόμενο ωράριο εργασίας και συμβάσεις ορισμένου χρόνου.<sup>8</sup> Εξάλλου, στην ΕΕ ποσοστό περίπου 33% των γυναικών διέκοπταν την επαγγελματική σταδιοδρομία τους τουλάχιστον για έξι μήνες προκειμένου να φροντίσουν τα τέκνα τους σε σύγκριση με λίγο περισσότερο από ποσοστό 1% των ανδρών,<sup>9</sup> ενώ το 44% των Ευρωπαίων

<sup>4</sup> Βλ. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_el](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_el)

<sup>5</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0091\\_EL.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0091_EL.html)

<sup>6</sup> Βλ. αμέσως κατωτέρω, υπό 2.

<sup>7</sup> European Commission, *Proposal for a Joint Employment Report 2021 from the Commission to the Council*, 2020, σ. 62, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8351&furtherPubs=yes>

<sup>8</sup> Sevilla, Almudena, 'Gender Economics: An Assessment', *IZA of Labor Economics*, DP No. 13877, 2020.

<sup>9</sup> Eurostat, Population by effects of childcare on employment and educational attainment level, 24.02.2020, [lfsa\\_18stwked](#) and Population with work interruption for childcare by duration of interruption and educational attainment level, 08.02.2021, [lfsa\\_18stlened](#)

εξακολουθούσε να πιστεύει ότι ο πιο σημαντικός ρόλος των γυναικών είναι να φροντίζουν το σπίτι και την οικογένειά τους.<sup>10</sup> Η πανδημία επιδείνωσε τις υπάρχουσες ανισότητες μεταξύ γυναικών και ανδρών και στον εργασιακό τομέα στην ΕΕ.<sup>11</sup>

Στο παρόν εξετάζεται η έννοια των έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου στη νομοθεσία της ΕΕ και κυρίως, στην εξελισσόμενη νομολογία του ΔΕΕ σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση, την ισότητα της αμοιβής και τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Αφορμή αποτέλεσε και η προσφάτως εκδοθείσα απόφαση του ΔΕΕ της 24ης Φεβρουαρίου 2022 στην υπόθεση C-389/20, *CJ κατά Γενικού Ταμείου Κοινωνικής Ασφάλισης*.

## 2. Η έννοια των έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου στην ΕΕ

Το άρθρο 2 παρ. 1 εδ. α' και β' της προαναφερθείσας Οδηγίας 2006/54/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης ορίζει ότι άμεση διάκριση υπάρχει, όταν ένα πρόσωπο υφίσταται για λόγους φύλου μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση. Αντίθετα, έμμεση διάκριση συνιστά μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική που μπορεί να θέσει πρόσωπα συγκεκριμένου φύλου σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα του αντίθετου φύλου, εκτός εάν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική αυτή δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξής του είναι πρόσφορα και αναγκαία. Σύμφωνα με την Οδηγία άμεσες και έμμεσες διακρίσεις απαγορεύονται προπαντός σε σχέση με την ισότητα της αμοιβής, τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη και τους όρους εργασίας.

Παρόμοιους ορισμούς περιλαμβάνει το άρθρο 2 παρ. 2 εδ. α' και β' της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, καθώς και το άρθρο 2 εδ. β' της Οδηγίας 2004/113/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών. Εξάλλου, όπως έχει κριθεί, η έννοια της έμμεσης διάκρισης στο πλαίσιο της Οδηγίας 79/7/ΕΟΚ περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως πρέπει να νοηθεί κατά τον ίδιο τρόπο, όπως και στο πλαίσιο της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ.<sup>12</sup>

Από τις ανωτέρω διατάξεις συνάγεται ότι η έννοια της έμμεσης διάκρισης περιλαμβάνει ως ουσιώδη στοιχεία, μία ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική που απευθύνεται σε συγκεκριμένη ομάδα ατόμων με προστατευόμενα χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, σε συγκεκριμένη μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλη σχετική ομάδα και η οποία δεν δικαιολογείται αντικειμενικά βάσει της αρχής της αναλογικότητας.

<sup>10</sup> European Commission, *Special Eurobarometer 465: Gender Equality*, 2017, p.5. Available at <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPICIAL/surveyKy/2154>

<sup>11</sup> Βλ. V.Karagkouni, *The impact of the COVID-19 pandemic on women's working life in the EU* σε: V.Karagkouni (Ed.), *The impact of the COVID-19 pandemic on human rights*, Collective research project, Logos Verlag, 2023.

<sup>12</sup> ΔΕΕ, *Villar Láz*, C-161/18, σκ. 37 και *INSS*, C-843/19, σκ. 24.

Από τη νομολογία του ΔΕΕ προκύπτει ότι υφίσταται δυσμενής διάκριση συνδεδεμένη κατά τρόπο έμμεσο με το φύλο, εφόσον η εφαρμογή εθνικής ρύθμισης, έστω και αν το γράμμα αυτής είναι ουδέτερα διατυπωμένο, θίγει στην πράξη πολύ μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων ενός φύλου σε σχέση με το άλλο φύλο.<sup>13</sup> Κατά πόσον τούτο συμβαίνει, εναπόκειται στον εθνικό δικαστή να το εκτιμήσει.<sup>14</sup> Το ΔΕΕ έχει κρίνει ότι σε περίπτωση που ο εθνικός δικαστής έχει στη διάθεσή του στατιστικά στοιχεία, ο τελευταίος πρέπει να λάβει υπόψη το σύνολο των εργαζομένων που υπόκεινται στην εθνική ρύθμιση, στην οποία οφείλεται η διαφορετική μεταχείριση. Κατόπιν, οφείλει να συγκρίνει τα ποσοστά των εργαζομένων που θίγονται και που δεν θίγονται από την προβαλλόμενη διαφορετική μεταχείριση στο πλαίσιο του εργατικού δυναμικού του ενός φύλου που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εν λόγω ρύθμισης με τα ίδια ποσοστά στο πλαίσιο του εργατικού δυναμικού του άλλου φύλου που εμπίπτει στο αυτό πεδίο εφαρμογής.<sup>15</sup> Περαιτέρω, εναπόκειται στον εθνικό δικαστή να εκτιμήσει κατά πόσον τα στατιστικά στοιχεία που προσκομίστηκαν ενώπιόν του είναι αξιόπιστα και αν αυτά μπορούν να ληφθούν υπόψη, δηλαδή, ιδίως, εάν δεν εκφράζουν καθαρά τυχαία ή συγκυριακά φαινόμενα και εάν είναι αρκούντως σημαντικά.<sup>16</sup>

Τέτοιου είδους διακριτική ρύθμιση συμβιβάζεται με την αρχή της ίσης μεταχείρισης μόνο υπό την προϋπόθεση ότι η διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των δύο κατηγοριών εργαζομένων που αυτή συνεπάγεται, δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες άσχετους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου.<sup>17</sup> Τούτο συμβαίνει, εάν η ως άνω διάταξη εξυπηρετεί θεμιτό σκοπό κοινωνικής πολιτικής, είναι κατάλληλη για την επίτευξη του σκοπού αυτού και είναι αναγκαία προς τούτο, εξυπακουμένου ότι μπορεί να θεωρηθεί κατάλληλη για την επίτευξη του προβαλλόμενου σκοπού μόνον εάν εξυπηρετεί πράγματι την επίτευξή του και η εφαρμογή της γίνεται κατά τρόπο συνεπή και συστηματικό.<sup>18</sup> Στο πλαίσιο αυτό, το ΔΕΕ έχει επανειλημμένως κρίνει ότι, μολονότι τα κράτη μέλη διαθέτουν ευρύ περιθώριο εκτίμησης κατά την επιλογή των μέτρων που είναι πρόσφορα για την υλοποίηση των σκοπών της κοινωνικής πολιτικής τους και της πολιτικής τους για την απασχόληση,<sup>19</sup> εναπόκειται, εντούτοις, στο ενδιαφερόμενο κράτος μέλος, αφού αυτό έχει θεσπίσει τον κανόνα που προβάλλεται ότι εισάγει διακρίσεις, να αποδείξει ότι ο εν λόγω κανόνας πληροί τις προαναφερθείσες προϋποθέσεις.<sup>20</sup> Ενδεικτικά, ως στόχοι κοινωνικής πολιτικής και ως στόχοι επιτακτικού γενικού συμφέροντος αντίστοιχα έχουν επιβεβαιωθεί από τη νομολογία οι στόχοι που συνίστανται στη διασφάλιση των επιπέδων απασχόλησης και στην προώθηση των προσλήψεων και στην καταπολέμηση της παράνομης εργασίας και της απάτης στον τομέα των κοινωνικών ασφαλίσεων με σκοπό την κοινωνική προστασία των εργαζομένων (άρθρα 3 παρ. 3 ΣΕΕ και 9 ΣΛΕΕ).<sup>21</sup> Ως γνωστόν, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ή απαγόρευσης των διακρίσεων επιτάσσει να μην επιφυλάσσεται σε

<sup>13</sup> ΔΕΚ, *Gerster*, C-1/95, σκ. 30, ΔΕΕ, *Brachner*, C-123/10, σκ. 56, *Riežniece*, C-7/12, σκ. 39, Z, C-363/12, σκ. 53.

<sup>14</sup> ΔΕΕ, *Villar Láz*, C-161/18, σκ. 38 και INSS, C-843/19, σκ. 25.

<sup>15</sup> ΔΕΕ, *YS (Επαγγελματικές συντάξεις στελεχών επιχειρήσεων)*, C-223/19, σκ. 52 και INSS, C-843/19, σκ. 26.

<sup>16</sup> ΔΕΕ, *YS (Επαγγελματικές συντάξεις στελεχών επιχειρήσεων)*, C-223/19, σκ. 51 και INSS, C-843/19, σκ. 27.

<sup>17</sup> ΔΕΚ, *Rinner-Kühn*, 171/88, σκ. 12, *Voß*, σκ. 38 και ΔΕΕ, *Brachner*, C-123/10, σκ. 70.

<sup>18</sup> ΔΕΕ, *Brachner*, C-123/10, σκ. 70 και 71, *YS (Επαγγελματικές συντάξεις στελεχών επιχειρήσεων)*, C-223/19, σκ. 58 και INSS, C-843/19, σκ. 31 και 32.

<sup>19</sup> ΔΕΕ, *Brachner*, C-123/10, σκ. 73 και INSS, C-843/19, σκ. 33.

<sup>20</sup> ΔΕΕ, *Brachner*, C-123/10, σκ. 74 και *Leone*, C-173/13, σκ. 55.

<sup>21</sup> ΔΕΕ, *Las*, C-202/11, σκ. 28 και *Čepelnik*, C-33/17, σκ. 44, C-389/20, *CJ*.

όμοιες καταστάσεις διαφορετική μεταχείριση ούτε σε διαφορετικές καταστάσεις όμοια μεταχείριση, εκτός εάν η διαφοροποίηση δικαιολογείται αντικειμενικά.<sup>22</sup> Τα στοιχεία που χαρακτηρίζουν διάφορες καταστάσεις και τον παρόμοιο χαρακτήρα τους πρέπει ειδικότερα, να προσδιορίζονται και να εκτιμώνται υπό το φως του αντικειμένου και του σκοπού της πράξης που θεσπίζει την εν λόγω διάκριση,<sup>23</sup> λαμβανομένων υπόψη του συνόλου των στοιχείων που τις χαρακτηρίζουν<sup>24</sup> και ιδιαιτέρως των αρχών και των στόχων του τομέα, στον οποίο εμπίπτει η επίμαχη πράξη.<sup>25</sup> Η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται, εφόσον στηρίζεται σε αντικειμενικό και εύλογο κριτήριο, εφόσον δηλαδή σχετίζεται με το νομίμως επιδιωκόμενο από την επίμαχη νομοθεσία σκοπό και η διαφορά αυτή είναι ανάλογη προς το σκοπό που επιδιώκεται με την οικεία μεταχείριση.<sup>26</sup> Οι καταστάσεις πάντως δεν είναι αναγκαίο να είναι πανομοιότυπες, αλλά αρκεί απλώς να είναι συγκρίσιμες και η εξέταση της ομοιότητάς τους δεν πρέπει να είναι γενική και αφηρημένη, αλλά ειδική και συγκεκριμένη.<sup>27</sup>

Όπως έχει κριθεί, οι «ευρείες γενικεύσεις» δεν επαρκούν ώστε να στοιχειοθετηθεί αντικειμενική αιτιολόγηση, παρόλο που η εθνική νομοθεσία μπορεί να επωφεληθεί λόγω μεγαλύτερης ευελιξίας εφόσον υπηρετεί «αναγκαίο στόχο κοινωνικής πολιτικής» και είναι «πρόσφορη και αναγκαία για την επίτευξη του εν λόγω στόχου».<sup>28</sup> Εάν το ποσοστό του ενός φύλου που δύναται να εκπληρώσει απαίτηση που επιβάλλεται από αμφιλεγόμενο κανόνα είναι σημαντικά μικρότερο από αυτό του άλλου φύλου, αποτελεί ευθύνη του κράτους μέλους ως συντάκτη του κανόνα που υποτίθεται ότι εγείρει διακρίσεις, να αποδείξει ότι ο εν λόγω κανόνας αντανακλά νόμιμο στόχο της κοινωνικής του πολιτικής, ότι ο εν λόγω στόχος δεν σχετίζεται με κανενός είδους διάκριση λόγω φύλου και ότι εύλογα έκρινε ότι τα μέσα που επιλέχθηκαν ήταν τα κατάλληλα για την επίτευξη του στόχου», ενώ οι «απλές γενικεύσεις» δεν επαρκούν.<sup>29</sup> Εξάλλου, η αρχή του αποτελεσματικού δικαστικού ελέγχου που έχει καθιερωθεί με την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ αντίκειται στο να θεωρείται ως αδιάσειστη απόδειξη, αποκλείουσα κάθε δικαστικό έλεγχο, το πιστοποιητικό εθνικής αρχής, με το οποίο βεβαιώνεται ότι συντρέχουν χάριν της προστασίας της δημόσιας ασφάλειας οι απαιτούμενες προϋποθέσεις παρεκκλίσεως από την αρχή της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών. Διακρίσεις που στηρίζονται στο φύλο και εφαρμόζονται για λόγους προστασίας της δημόσιας ασφάλειας πρέπει να εξετάζονται υπό το φως των παρεκκλίσεων από την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που προβλέπονται από την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ.<sup>30</sup>

### 3. Η απαγόρευση των έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου στην περιπτωσιολογική νομολογία του ΔΕΕ

<sup>22</sup> ΔΕΚ, *S.P.C.M.*, C-558/07, σκ. 74, *Advocaten voor de Wereld*, C-303/05, σκ. 56, *IATA* και *ELFAA*, C-344/04, σκ. 95.

<sup>23</sup> ΔΕΕ, *Petersen*, C-341/08.

<sup>24</sup> ΔΕΕ, *O*, C-432/14, σκ. 31.

<sup>25</sup> ΔΕΚ, *Arcelor*, C-127/07, σκ. 26.

<sup>26</sup> ΔΕΕ, *Schaible*, C-101/12, σκ. 77.

<sup>27</sup> ΔΕΕ, *Hay*, C-267/12, σκ. 33. Βλ. και Ηλ.Κουβαράς, *Η αρχή της ισότητας σε: Σπ.Βλαχόπουλος (Επιμ.), Θεμελιώδη Δικαιώματα, Νομική Βιβλιοθήκη*, 2017, σ. 55.

<sup>28</sup> ΔΕΚ, *Rinner-Kühn*, 171/88.

<sup>29</sup> ΔΕΚ, *R*, C-167/97, ΔΕΕ, *CHEZ*, C-83/14.

<sup>30</sup> ΔΕΚ, *Johnston*, 222/84.

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 αφορά σε θέματα ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών με αφορμή προδικαστικά ερωτήματα για την ερμηνεία της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ για περιπτώσεις άμεσων<sup>31</sup> ή έμμεσων διακρίσεων στον επαγγελματικό χώρο και των επιτρεπόμενων εξαιρέσεων, όπου λόγω της φύσης ή των ειδικών συνθηκών της δραστηριότητας, το φύλο αποτελεί καθοριστικό παράγοντα στην άσκησή του.<sup>32</sup>

Ακολούθως παρουσιάζονται ενδεικτικές περιπτώσεις έμμεσων διακρίσεων, όπως εξετάστηκαν από τη νομολογία και συνδέονται με την πρόσβαση στην απασχόληση, την ισότητα αμοιβής και τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

### **3.1 Απαγόρευση των έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση**

Στην υπόθεση *Brigitte Kording*<sup>33</sup> η προσφεύγουσα ασκούσε καθήκοντα φορολογικού υπαλλήλου με μειωμένο ωράριο και ζήτησε να απαλλαγεί από τις εξετάσεις πρόσβασης στο επάγγελμα του φορολογικού συμβούλου. Το αίτημά της δεν έγινε δεκτό με το αιτιολογικό ότι ο τίτλος αυτός απονέμεται μόνο σε πρόσωπα ή ενώσεις που έχουν επιτύχει στις εξετάσεις πρόσβασης για το επάγγελμα ή έχουν απαλλαγεί από αυτές, ενώ απαλλαγή επιτρέπεται μόνο για τους φορολογικούς υπαλλήλους που έχουν εργαστεί τουλάχιστον επί δεκαπέντε έτη σε φορολογικές υπηρεσίες ως ειδικοί φορολογικοί υπάλληλοι ή τουλάχιστον σε ισοδύναμη θέση. Η απαραίτητη προϋπηρεσία για τις εξετάσεις πρόσβασης στο επάγγελμα μπορούσε, επίσης, να έχει αποκτηθεί στο πλαίσιο απασχόλησης με μειωμένο ωράριο, σε αυτή, όμως, την περίπτωση οι αντίστοιχες χρονικές περίοδοι παρατείνονταν, λαμβανομένης υπόψη της αναλογίας μεταξύ του ατομικού χρόνου εργασίας και του κανονικού χρόνου εργασίας. Σημειωτέον ότι το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων με μειωμένο χρόνο εργασίας στην εν λόγω θέση ήταν γυναίκες (110 από τους 119). Όπως έγινε δεκτό, από την εθνική αυτή ρύθμιση δεν προέκυπτε άμεση διάκριση λόγω φύλου, καθώς στην περίπτωση απασχόλησης με μειωμένο ωράριο το συνολικό χρονικό διάστημα προϋπηρεσίας παρατείνεται καθ' όμοιο τρόπο τόσο ως προς τους άνδρες όσο και ως προς τις γυναίκες. Όμως, δεν αμφισβητήθηκε από το ΔΕΕ ότι οι διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας θίγουν τους εργαζόμενους με μειωμένο ωράριο και τους θέτουν σε μειονεκτική θέση σε σχέση με αυτούς που εργάζονται με πλήρες ωράριο, εφόσον οι πρώτοι πρέπει να εργαστούν επιπρόσθετα πολλά έτη σε σχέση με τους τελευταίους για να τους χορηγηθεί απαλλαγή από τις εξετάσεις. Με δεδομένο, επίσης, ότι 92,4% των επηρεαζόμενων ήταν γυναίκες, το ΔΕΕ αποφάνθηκε ότι διατάξεις καταλήγουν στην πράξη σε δυσμενή διάκριση των γυναικών εργαζομένων σε σχέση με τους άνδρες εργαζόμενους και πρέπει κατ' αρχήν να θεωρηθούν ως αντίθετες προς το ενωσιακό δίκαιο εκτός εάν μπορεί να δικαιολογηθεί από αντικειμενικό στοιχείο ξένο προς

<sup>31</sup> Ενδεικτικά, ΔΕΕ, *MB*, C-451/16, όπου κρίθηκε ότι το ενωσιακό δίκαιο αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση, η οποία επιβάλλει σε πρόσωπο, το οποίο έχει προβεί σε αλλαγή φύλου να πληροί όχι μόνο σωματικά, κοινωνικά και ψυχολογικά κριτήρια, αλλά και την προϋπόθεση ότι δεν είναι έγγαμο με πρόσωπο του φύλου που απέκτησε και το ίδιο κατόπιν της εν λόγω αλλαγής φύλου, προκειμένου να δικαιούται να λάβει κρατική σύνταξη γήρατος από τη νόμιμη ηλικία συνταξιοδότησεως των προσώπων του εν λόγω επίκτητου φύλου.

<sup>32</sup> ΔΕΚ, *Johnston*, 222/84.

<sup>33</sup> ΔΕΚ, C-100/95.

οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου. Εν προκειμένω, ως αιτιολογία της ρύθμισης είχε τεθεί ο χρόνος εξάσκησης του επαγγέλματος ως τεκμήριο επαρκούς πείρας. Το ΔΕΕ επεσήμανε ότι ο ισχυρισμός περί ιδιαίτερης σχέσης μεταξύ της διάρκειας της επαγγελματικής δραστηριότητας και της απόκτησης ορισμένου επιπέδου γνώσεων ή πείρας αποτελεί απλή γενίκευση και όχι αντικειμενικό κριτήριο ανεξάρτητο προς το φύλο αρκετό για να δικαιολογήσει τη διαφορετική μεταχείριση που προκύπτει έμμεσα εις βάρος του ενός σε σχέση με το άλλο φύλο.

Στην υπόθεση *Νικολούδη*<sup>34</sup> το ΔΕΕ εξέτασε εάν ο αποκλεισμός των εκτάκτων καθαριστριών μειωμένης απασχόλησης αορίστου χρόνου από την ένταξη στο μόνιμο προσωπικό ως αποτέλεσμα συλλογικής σύμβασης που απαιτούσε τουλάχιστον διετή υπηρεσία πλήρους απασχόλησης, στοιχειοθετεί έμμεση διάκριση λόγω φύλου. Επίσης, εξέτασε εάν ο μη υπολογισμός της μειωμένης απασχόλησης για σκοπούς αρχαιότητας, ώστε να προσδιοριστούν καλύτεροι όροι αμοιβής, μπορεί να στοιχειοθετήσει έμμεση διάκριση λόγω φύλου. Και στις δύο περιπτώσεις, οι επίδικες ρυθμίσεις έπληξαν αποκλειστικά γυναίκες, καθώς μόνο αυτές προσλαμβάνονταν σε θέση καθαριστριών. Το ΔΕΕ έλαβε υπόψη του ότι μονιμοποιήθηκε κάθε εργαζόμενος που είχε σύμβαση αορίστου χρόνου, εκτός από όσους εργάζονταν με μειωμένο ωράριο, δηλαδή τις καθαρίστριες. Το κριτήριο της πλήρους απασχόλησης ως αναγκαίας προϋπόθεσης για τη μονιμοποίηση, μολονότι ήταν φαινομενικά ουδέτερο σε σχέση με το φύλο του εργαζομένου, κατέληγε στον αποκλεισμό μιας κατηγορίας εργαζομένων που αποτελείτο μόνο από γυναίκες με αποτέλεσμα τη στοιχειοθέτηση έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου. Ως εκ τούτου, το ΔΕΕ επεσήμανε ότι δεν μπορούσε να γίνει δεκτός ο ισχυρισμός ότι το στοιχείο της μειωμένης απασχόλησης συνιστά επαρκή και άσχετο προς το φύλο λόγο για να δικαιολογήσει τη διαφορετική μεταχείριση ούτε ο ισχυρισμός ότι η διαφορετική αυτή μεταχείριση στηρίζεται σε αντικειμενικούς λόγους δημόσιου και κοινωνικού συμφέροντος, διότι ήταν πολύ γενικοί και αόριστοι.

Εξάλλου, στην απόφαση *Gerster* κρίθηκε ότι το ενωσιακό δίκαιο εμποδίζει την εφαρμογή εθνικής νομοθεσίας, η οποία προβλέπει το μη πλήρη υπολογισμό του χρονικού διαστήματος εργασίας με μειωμένο ωράριο κατά τον υπολογισμό της αρχαιότητας στην υπηρεσία για προαγωγή σε θέση με υψηλότερο μισθό, εκτός αν η εν λόγω νομοθεσία δικαιολογείται από κριτήρια αντικειμενικά και ξένα προς κάθε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.<sup>35</sup>

Στην απόφαση *Nadežda Riežniece* κρίθηκε ότι η Οδηγία 76/207/ΕΟΚ έχει την έννοια ότι κατά την αξιολόγηση των υπαλλήλων ενόψει της κατάργησης θέσεων εργασίας λόγω εθνικών οικονομικών δυσχερειών, δεν επιτρέπεται ο εργαζόμενος που βρίσκεται σε γονική άδεια να αξιολογείται κατά την απουσία του βάσει αρχών και κριτηρίων, λόγω των οποίων περιέρχεται σε δυσμενέστερη θέση σε σχέση με τους εργαζομένους που δεν πήραν τέτοια άδεια. Τούτο ισχύει, σε περίπτωση που ο αριθμός των γυναικών που κάνει χρήση του δικαιώματος γονικής άδειας είναι υψηλότερος από αυτόν των ανδρών. Προκειμένου να διαπιστώσει εάν ο εργαζόμενος όντως περιέρχεται σε δυσμενέστερη θέση, το εθνικό δικαστήριο οφείλει να εξετάσει εάν η αξιολόγηση αφορά όλους τους εργαζομένους, εάν αυτή στηρίζεται σε κριτήρια απολύτως όμοια με αυτά που εφαρμόζονται για τους εργαζομένους που ασκούν κανονικά τα καθήκοντά τους και εάν η εκπλήρωση των κριτηρίων αυτών προϋποθέτει φυσική παρουσία των εργαζομένων. Την τελευταία προϋπόθεση δεν είναι δυνατόν να πληροί ο εργαζόμενος που βρίσκεται σε γονική άδεια και κατ' επέκταση δεν επιτρέπεται να απολυθεί

<sup>34</sup> ΔΕΚ, C-196/02.

<sup>35</sup> ΔΕΚ, C-1/95.

εργαζομένη λόγω κατάργησης της νέας θέσης εργασίας, στην οποία τοποθετήθηκε μετά τη λήξη της γονικής άδειάς της και κατόπιν αξιολόγησης, εφόσον ο εργοδότης ήταν σε θέση να την επαναφέρει στην αρχική θέση εργασίας της ή εφόσον η εργασία που της ανατέθηκε δεν ήταν ισοδύναμη ή ανάλογη σύμφωνα με τη σύμβασή της ή την εργασιακή της σχέση. Τούτο, ιδίως, επειδή ο εργοδότης γνώριζε, όταν τη μετέθεσε, ότι η νέα θέση εργασίας πρόκειται να καταργηθεί.<sup>36</sup>

Στην υπόθεση *Καλλίρη* τέθηκε υπό εξέταση εθνική διάταξη που προέβλεπε ότι προϋπόθεση για την εισαγωγή υποψηφίων στη σχολή αστυνομίας ανεξαρτήτως φύλου είναι το ανάστημά τους να υπερβαίνει το 1,70 μ. Όπως έγινε δεκτό, μολονότι η εκπλήρωση αστυνομικών καθηκόντων που αφορούν στην προστασία των προσώπων και των αγαθών, τη σύλληψη και την επιτήρηση των αυτουργών εγκληματικών πράξεων καθώς και τις προληπτικές περιπολίες ενδέχεται να απαιτούν τη χρήση σωματικής δύναμης και να προϋποθέτουν ιδιαίτερη φυσική κατάσταση, εντούτοις ορισμένα άλλα αστυνομικά καθήκοντα, όπως η συνδρομή προς τους πολίτες ή η ρύθμιση της κυκλοφορίας, δεν φαίνεται να απαιτούν σημαντική σωματική προσπάθεια.<sup>37</sup> Εξάλλου, ακόμη και εάν υποθεθεί ότι για όλα τα καθήκοντα της αστυνομίας απαιτείται ιδιαίτερη φυσική κατάσταση, αυτή δεν φαίνεται να συνδέεται κατ' ανάγκη με ορισμένο ελάχιστο ανάστημα ούτε είναι αυτονόητο ότι όσοι έχουν ανάστημα μικρότερο από αυτό τη στερούνται. Σε κάθε περίπτωση, ο σκοπός, τον οποίο επιδιώκει η κανονιστική ρύθμιση θα μπορούσε να επιτευχθεί με μέτρα που θα συνεπάγονταν λιγότερα μειονεκτήματα για τις γυναίκες, όπως η προκαταρκτική επιλογή των υποψηφίων για το διαγωνισμό κατάταξης σπουδαστών βάσει ειδικών δοκιμασιών για τη διαπίστωση των σωματικών ικανοτήτων τους. Εντέλει κρίθηκε ότι οι διατάξεις της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ είναι αντίθετες σε νόμο κράτους μέλους, ο οποίος φέρνει σε μειονεκτική θέση πολύ μεγαλύτερο αριθμό γυναικών παρά ανδρών και ο συγκεκριμένος λόγος δεν θεωρείται ούτε πρόσφορος ούτε αναγκαίος για την επίτευξη του νόμιμου σκοπού που επιδιώκει και αυτό υπόκειται στην απόφαση του εθνικού δικαστηρίου.<sup>38</sup> Εξάλλου, όπως είχε ήδη κριθεί στην υπόθεση *Johnston*<sup>39</sup> εάν ένα κράτος μέλος, θεωρεί ότι λόγω των συνθηκών ασκήσεως της δραστηριότητας του αστυνομικού οργάνου το φύλο αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την επαγγελματική αυτή δραστηριότητα, μπορεί να λαμβάνει υπόψη τις απαιτήσεις της προστασίας της δημόσιας ασφάλειας προκειμένου να αναθέτει στο πλαίσιο μιας εσωτερικής κατάστασης που χαρακτηρίζεται από συχνές επιθέσεις, τα γενικά καθήκοντα της αστυνομίας μόνο με ένοπλους άνδρες. Οι διαφορές μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών που η Οδηγία 76/207/ΕΟΚ δέχεται χάριν της προστασίας της γυναίκας δεν περιλαμβάνουν κινδύνους, όπως αυτοί, στους οποίους εκτίθεται κάθε ένοπλος αστυνομικός κατά την άσκηση των καθηκόντων του σε μια δεδομένη κατάσταση και δεν αφορούν ειδικώς τις γυναίκες υπό αυτή τους την ιδιότητα. Οι ιδιώτες μπορούν να επικαλούνται κατά κρατικής αρχής, επιφορτισμένης με την τήρηση της τάξης και της δημόσιας ασφάλειας και ενεργούσας ως εργοδότη, την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, θέματα των όρων πρόσβασης σε απασχολήσεις και στην επαγγελματική εκπαίδευση και επιμόρφωση προκειμένου να αποφεύγεται μια προβλεπόμενη από την εθνική νομοθεσία παρέκκλιση από την αρχή αυτή, καθόσον η παρέκκλιση αυτή θα υπερέβαινε τα όρια των επιτρεπόμενων εξαιρέσεων.

<sup>36</sup> ΔΕΕ, C-7/12.

<sup>37</sup> ΔΕΕ, *Vital Pérez*, C-416/13, σκ. 39 και 40.

<sup>38</sup> ΔΕΕ, C-409/16.

<sup>39</sup> ΔΕΚ, 222/84.



### 3.2 Απαγόρευση των έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου σε σχέση με την ισότητα της αμοιβής

Κατά πάγια νομολογία η αρχή της ισότητας της αμοιβής δεν αποκλείει μόνο την εφαρμογή διατάξεων που εισάγουν δυσμενείς διακρίσεις στηριζόμενες ευθέως στο φύλο, αλλά και την εφαρμογή διατάξεων που διατηρούν εμμέσως τη διαφορετική μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζόμενων κατ' εφαρμογή κριτηρίων μη στηριζόμενων στο φύλο.<sup>40</sup>

Στην υπόθεση *Voß* εξετάστηκε εθνική ρύθμιση περί της αμοιβής των δημοσίων υπαλλήλων, η οποία είχε ως αποτέλεσμα όσον αφορά στις ώρες υπερωριακής εργασίας οι υπάλληλοι που εργάζονται με μερική απασχόληση να αμείβονται λιγότερο απ' ό,τι οι υπάλληλοι που εργάζονται με πλήρη απασχόληση. Με την απόφαση κρίθηκε ότι η αρχή της ισότητας της αμοιβής έχει την έννοια ότι δεν επιτρέπει τέτοια εθνική ρύθμιση στην περίπτωση, κατά την οποία μεταξύ του συνόλου των εργαζομένων που υπόκεινται στην εν λόγω ρύθμιση θίγεται σημαντικά υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων γυναικών απ' ό,τι εργαζομένων ανδρών και η διαφορετική μεταχείριση δεν δικαιολογείται από παράγοντες αντικειμενικούς και ξένους προς κάθε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου.<sup>41</sup>

Η υπόθεση *Enderby* αφορούσε στην αμοιβή των λογοθεραπευτών, η οποία ήταν σημαντικά χαμηλότερη από αυτή των φαρμακοποιών. Οι πρώτοι ήταν σχεδόν αποκλειστικά γυναίκες, ενώ οι δεύτεροι κατά κύριο λόγο άνδρες με αποτέλεσμα να εγείρεται θέμα πιθανολογούμενης διάκρισης λόγω φύλου, τουλάχιστον εφόσον τα δύο υπό θεώρηση επαγγέλματα είναι ίσης αξίας. Όπως κρίθηκε, το γεγονός ότι οι αμοιβές καθορίζονταν από διαδικασίες συλλογικής διαπραγμάτευσης, οι οποίες έχουν διενεργηθεί ξεχωριστά για κάθε μία από τις εν λόγω επαγγελματικές ομάδες χωρίς καμία διακριτική επίδραση σε κάποια από τις δύο ομάδες, δεν απέκλεισε πιθανολογούμενη διάκριση. Εάν το εθνικό δικαστήριο είναι σε θέση να ορίσει επακριβώς την αναλογία της αύξησης της αμοιβής που αποδίδεται στις δυνάμεις της αγοράς, οφείλει αναγκαστικά να αποδεχτεί ότι η διαφορά μεταξύ των αμοιβών δικαιολογείται αντικειμενικά στον βαθμό της εν λόγω αναλογίας. Όταν οι εθνικές αρχές πρέπει να εφαρμόσουν το ενωσιακό δίκαιο, οφείλουν να εφαρμόσουν την αρχή της αναλογικότητας.<sup>42</sup>

Στην απόφαση *Rinner-Kühn* κρίθηκε ότι αντίκειται προς το ενωσιακό δίκαιο εθνική νομοθεσία που επιτρέπει στους εργοδότες να αποκλείουν από την εξακολουθούσα καταβολή της αμοιβής σε περίπτωση ασθενείας τους εργαζομένους, των οποίων η συνήθης διάρκεια απασχόλησης δεν υπερβαίνει τις 10 ώρες την εβδομάδα ή τις 45 ώρες το μήνα, όταν το μέτρο αυτό πλήττει πολύ μεγαλύτερο αριθμό γυναικών παρά ανδρών, εκτός αν το οικείο κράτος μέλος αποδείξει ότι η εν λόγω νομοθεσία δικαιολογείται από παράγοντες αντικειμενικούς και ξένους προς κάθε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.<sup>43</sup>

<sup>40</sup> ΔΕΕ, C-173/13, *Leone and Leone*, σκ. 40, ΔΕΚ, *Seymour-Smith* και *Perez*, C-167/97, σκ. 52 και *Voß*, C-300/06, σκ. 25.

<sup>41</sup> ΔΕΚ, C-300/06.

<sup>42</sup> ΔΕΚ, C-127/92.

<sup>43</sup> ΔΕΚ, 171/88.

Περαιτέρω, όπως έχει κριθεί στην απόφαση *Barber*<sup>44</sup> οι επαγγελματικές συντάξεις κάθε είδους συνιστούν αμοιβή υπό την έννοια της Συνθήκης και ως εκ τούτου, η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται και σε αυτές. Στην υπόθεση αυτή κρίθηκε ότι οι άνδρες πρέπει να μπορούν να απολαμβάνουν των δικαιωμάτων τους ως προς τη σύνταξη ή τη σύνταξη επιζώντος συζύγου στην ίδια ηλικία με τις γυναίκες συναδέλφους τους. Στην απόφαση *Bilka*<sup>45</sup> 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 οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου. Εξάλλου, στην υπόθεση *Leone and Leone*<sup>46</sup> διαπιστώθηκε ότι διάταξη αυτή καθεαυτή που προβλέπει ότι ευεργέτημα προσαύξησης των συντάξιμων ετών χορηγείται στους υπαλλήλους και των δύο φύλων υπό την προϋπόθεση ότι αυτοί έχουν διακόψει τη σταδιοδρομία τους για συνεχή ελαχίστη περίοδο δύο μηνών για να αφοσιωθούν στην ανατροφή ενός τέκνου, είναι φαινομενικά ουδέτερη όσον αφορά το φύλο του ενδιαφερομένου, εφόσον, ιδίως, τις δυνατότητες διακοπής της σταδιοδρομίας που προβλέπει η νομοθεσία, δεν φαίνεται να τις διαθέτουν νομίμως μόνον οι υπάλληλοι ενός εκ των δύο φύλων. Όμως, παρά την φαινομενική αυτή ουδετερότητα το κριτήριο που χρησιμοποιείται στην εθνική διάταξη, έχει ως αποτέλεσμα το οικείο πλεονέκτημα να εφαρμόζεται σε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών απ' ό,τι ανδρών. Εντέλει, κρίθηκε ότι από το εξετασθέν σύστημα εισάγεται έμμεση διάκριση ως προς τις αμοιβές μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων, εκτός εάν μπορεί να δικαιολογηθεί λόγω αντικειμενικών παραγόντων ξένων προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου, όπως είναι ένας θεμιτός σκοπός κοινωνικής πολιτικής και είναι κατάλληλο να διασφαλίσει την επίτευξη του προβαλλόμενου σκοπού και αναγκαίο προς τούτο, πράγμα το οποίο απαιτεί να εξυπηρετεί όντως την επίτευξη του τελευταίου και να τίθεται σε εφαρμογή κατά τρόπο συνεπή και συστηματικό προς την κατεύθυνση αυτή. Στην απόφαση *Villar Láiz* κρίθηκε ότι η ενωσιακή νομοθεσία αντιτίθεται σε νομοθεσία κράτους μέλους, κατά την οποία το ποσό της ανταποδοτικής σύνταξης γήρατος ενός εργαζομένου μερικής απασχόλησης στο μέτρο που η εν λόγω νομοθεσία θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τις γυναίκες εργαζομένους σε σχέση με τους άνδρες εργαζομένους.<sup>47</sup> Στην απόφαση *Brachner* κρίθηκε ότι αντιβαίνει στο ενωσιακό δίκαιο ρύθμιση του εθνικού δικαίου που καταλήγει να αποκλείει από μια κατ' εξαίρεση αύξηση των συντάξεων ένα σημαντικά μεγαλύτερο ποσοστό συνταξιούχων γυναικών από ό,τι συνταξιούχων ανδρών. Εάν το εθνικό δικαστήριο καταλήξει κατόπιν της εξέτασης, στην οποία πρέπει να προβεί, στο συμπέρασμα ότι ενδέχεται ο αποκλεισμός των κατώτατων συντάξεων από την κατ' εξαίρεση αύξηση που προβλέπει το σύστημα αναπροσαρμογής να έχει περιαγάγει στην πράξη σε δυσμενέστερη θέση πολύ μεγαλύτερο ποσοστό συνταξιούχων γυναικών παρά συνταξιούχων ανδρών, για τη δυσμενέστερη αυτή μεταχείριση δεν μπορεί να προβληθεί ως δικαιολογητικός λόγος το γεγονός ότι για τις εργαζόμενες γυναίκες ισχύει χαμηλότερο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης ή ότι οι γυναίκες αυτές λαμβάνουν τη σύνταξη επί μακρότερο χρονικό διάστημα ή ότι το βασικό ποσό του αντισταθμιστικού επιδόματος αυξήθηκε επίσης κατ' εξαίρεση για το ίδιο έτος.<sup>48</sup>

---

<sup>44</sup> ΔΕΚ, C-262/88.

<sup>45</sup> ΔΕΚ, 170/84.

<sup>46</sup> ΔΕΕ, C-173/13.

<sup>47</sup> ΔΕΕ, C-161/18.

<sup>48</sup> ΔΕΕ, C-123/10.

### **3.3 Απαγόρευση των έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου σε σχέση με τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης - Η απόφαση του ΔΕΕ της 24ης Φεβρουαρίου 2022 στην υπόθεση C-389/20, CJ κατά Γενικού Ταμείου Κοινωνικής Ασφάλισης**

Στις 29 Ιουλίου 2020 διοικητικό δικαστήριο της Ισπανίας απέστειλε προδικαστικά ερωτήματα στο ΔΕΕ, εκφράζοντας αμφιβολίες ως προς τη συμβατότητα με το δίκαιο της ΕΕ εθνικής διάταξης, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι που υπάγονται στο ειδικό καθεστώς των οικιακών βοηθών, δεν έχουν τη δυνατότητα να καταβάλλουν εισφορές προκειμένου να αποκτήσουν δικαίωμα λήψης παροχών ανεργίας. Στο πλαίσιο της δίκης δεν αμφισβητήθηκε από τους διαδίκους ότι η ομάδα εργαζομένων που είναι ασφαλισμένοι στο ειδικό καθεστώς των οικιακών βοηθών, αποτελείται σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες. Στην εν λόγω υπόθεση το ΔΕΕ εξέδωσε την απόφαση της 24ης Φεβρουαρίου 2022.<sup>49</sup>

Συναφώς, διαπιστώθηκε ότι η επίδικη εθνική διάταξη δεν εισάγει διάκριση βασιζόμενη άμεσα στο φύλο, δεδομένου ότι εφαρμόζεται αδιακρίτως στους εργαζομένους, άνδρες και γυναίκες, που υπάγονται στο ειδικό καθεστώς των οικιακών βοηθών.

Στη συνέχεια, εξετάστηκε κατά πόσον η εθνική διάταξη μπορεί να εισάγει έμμεση διάκριση. Προς τούτο, λήφθηκαν υπόψη όχι μόνον οι ασφαλισμένοι στο ειδικό καθεστώς των οικιακών βοηθών, αλλά και το σύνολο των εργαζομένων που υπάγονται στο γενικό ισπανικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.<sup>50</sup> Από τα στατιστικά στοιχεία που προβλήθηκαν ενώπιον του ΔΕΕ προέκυψε ότι κατά την κρίσιμη ημερομηνία (31.5.2021) ο αριθμός των μισθωτών που υπάγονταν στο εν λόγω γενικό σύστημα ήταν 15.872.720, εκ των οποίων 7.770.798 γυναίκες (48,96 % των μισθωτών) και 8.101.899 άνδρες (51,04 % των μισθωτών). Αφετέρου, κατά την ίδια ημερομηνία, η ομάδα μισθωτών που ήταν ασφαλισμένοι στο ειδικό καθεστώς των οικιακών βοηθών αριθμούσε 384.175 εργαζομένους, εκ των οποίων 366.991 ήταν γυναίκες (95,53 % των ασφαλισμένων στο ειδικό αυτό καθεστώς, ήτοι 4,72 % των γυναικών μισθωτών) και 17.171 ήταν άνδρες (4,47 % των ασφαλισμένων στο ειδικό καθεστώς, ήτοι 0,21 % των ανδρών μισθωτών). Επομένως, από τα στατιστικά αυτά στοιχεία προέκυψε ότι το ποσοστό των γυναικών μισθωτών, οι οποίες υπάγονται στο γενικό ισπανικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και θίγονται από τη διαφορετική μεταχείριση που απορρέει από την επίμαχη εθνική διάταξη είναι σημαντικά μεγαλύτερο από εκείνο των ανδρών μισθωτών. Συνεπώς, εάν κατόπιν της εκτίμησης, στην οποία οφείλει να προβεί το εθνικό δικαστήριο, καταλήξει στο συμπέρασμα ότι τα εν λόγω στατιστικά στοιχεία είναι αξιόπιστα, αντιπροσωπευτικά και σημαντικά, πρέπει να γίνει δεκτό ότι το άρθρο του εθνικού νόμου θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τις γυναίκες εργαζόμενες σε σύγκριση με τους άνδρες εργαζομένους.

Επ' αυτού, η ισπανική κυβέρνηση και το οικείο Ταμείο υποστήριξαν ότι η απόφαση νομοθετικής πολιτικής περί αποκλεισμού των οικιακών βοηθών από την προστασία έναντι της ανεργίας συνδέεται με τις ιδιαιτερότητες του επαγγελματικού αυτού κλάδου, προβάλλοντας τα ακόλουθα. Στον τομέα εργασίας των οικιακών βοηθών παρατηρούνται υψηλά ποσοστά απασχόλησης, χαμηλό επίπεδο προσόντων και, ως εκ τούτου, αμοιβής, καθώς και σημαντικό ποσοστό εργαζομένων, οι οποίοι δεν

<sup>49</sup> ΔΕΕ, CJ κατά *Tesorería General de la Seguridad Social*, C-389/20.

<sup>50</sup> ΔΕΕ, *INSS*, C-843/19, σκ. 28.

υπάγονται στο καθεστώς κοινωνικής ασφάλισης. Εξάλλου, η σχέση εργασίας των οικιακών βοηθών χαρακτηρίζεται από τη μη επαγγελματική ιδιότητα του εργοδότη τους, ο οποίος είναι επικεφαλής οικογένειας που δεν αντλεί όφελος από τη μισθωτή εργασία των εν λόγω εργαζομένων και από το γεγονός ότι η σχέση αυτή εκτυλίσσεται στην οικογενειακή εστία, πράγμα που καθιστά δυσχερή τόσο την εξακρίβωση των προϋποθέσεων για την πρόσβαση στις παροχές ανεργίας όσο και τους ελέγχους λόγω του απαραβίαστου της κατοικίας. Στο πλαίσιο αυτό η αύξηση του μισθολογικού κόστους και των εξόδων που θα προέκυπτε από την αύξηση των εισφορών για την κάλυψη του κινδύνου ανεργίας, θα μπορούσε να οδηγήσει στην ελάττωση των επιπέδων απασχόλησης στον εν λόγω τομέα εργασίας υπό τη μορφή μείωσης των νέων προσλήψεων και διακοπής σχέσεων απασχόλησης, καθώς και σε καταστάσεις παράνομης εργασίας και απάτης στον τομέα των κοινωνικών ασφαλίσεων με αποτέλεσμα την ενδεχόμενη μείωση της προστασίας των οικιακών βοηθών. Επομένως, η επίμαχη εθνική διάταξη αποσκοπεί στη διασφάλιση των επιπέδων απασχόλησης και στην καταπολέμηση της παράνομης εργασίας και της απάτης στον τομέα των κοινωνικών ασφαλίσεων με σκοπό την κοινωνική προστασία των εργαζομένων. Η ισπανική κυβέρνηση προσέθεσε ότι η εθνική αυτή διάταξη είναι ανάλογη προς την επίτευξη των θεμιτών σκοπών κοινωνικής πολιτικής, τους οποίους επιδιώκει. Ειδικότερα, αφενός με μόνη εξαίρεση τις παροχές ανεργίας, οι οικιακοί βοηθοί απολαύουν κατ' αρχήν όλων των παροχών που χορηγεί το γενικό ισπανικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, παρά το γεγονός ότι συνεισφέρουν λιγότερο στη χρηματοδότηση του συστήματος αυτού λόγω μειωμένων ποσοστών εισφορών. Επιπλέον, ο αποκλεισμός της προστασίας από την ανεργία αφορά κίνδυνο, ο οποίος δεν είναι γενικευμένος στην εν λόγω ομάδα εργαζομένων. Αφετέρου, κατά την κυβέρνηση, ο αποκλεισμός των παροχών ανεργίας από τις παροχές που χορηγούνται δυνάμει του ειδικού καθεστώτος των οικιακών βοηθών δεν συνεπάγεται πλήρη έλλειψη προστασίας έναντι του κινδύνου ανεργίας, δεδομένου ότι είχε προβλεφθεί υπέρ των εργαζομένων αυτών ένα έκτακτο και προσωρινό επίδομα λόγω έλλειψης δραστηριότητας σε περίπτωση παύσης ή μείωσης της δραστηριότητάς τους στο πλαίσιο της υγειονομικής κρίσης που συνδέεται με την πανδημία της COVID-19.

Επί των ισχυρισμών αυτών επισημάνθηκε από το ΔΕΕ ότι όσον αφορά στους σκοπούς που επιδιώκει η επίμαχη εθνική διάταξη, οι στόχοι που συνίστανται στη διασφάλιση των επιπέδων απασχόλησης και στην προώθηση των προσλήψεων και στην καταπολέμηση της παράνομης εργασίας και της απάτης στον τομέα των κοινωνικών ασφαλίσεων με σκοπό την κοινωνική προστασία των εργαζομένων, συνιστούν πράγματι γενικούς σκοπούς της ΕΕ (άρθρα 3 παρ. 3 ΣΕΕ και 9 ΣΛΕΕ). Επιπλέον, οι στόχοι αυτοί έχουν αναγνωριστεί από το ΔΕΕ, αντίστοιχα ως θεμιτός σκοπός κοινωνικής πολιτικής<sup>51</sup> και ως επιτακτικός λόγος γενικού συμφέροντος, ο οποίος δύναται να δικαιολογήσει περιορισμό της άσκησης των θεμελιωδών ελευθεριών που αναγνωρίζονται από την ΕΕ.<sup>52</sup> Εξάλλου, το ΔΕΕ έχει κρίνει ότι οι εν λόγω στόχοι μπορούν να δικαιολογήσουν διαφορετική μεταχείριση που πλήττει σαφώς περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες όσον αφορά στην πρόσβαση σε εκ του νόμου προβλεπόμενο σύστημα ασφάλισης κατά της ανεργίας.<sup>53</sup> Ειδικότερα, στην απόφαση *Megner* και *Scheffel* εξετάστηκε εθνική ρύθμιση, η οποία εξαιρεί από την υποχρέωση ασφάλισης στο πλαίσιο των από τον νόμο προβλεπομένων συστημάτων ασφάλισης ασθενείας και ασφάλισης γήρατος τις μισθωτές δραστηριότητες που συνεπάγονται

<sup>51</sup> ΔΕΕ, *Palacios de la Villa*, C-411/05, σκ. 64 έως 66, *Comune di Gesturi*, C-670/18, σκ. 36 και 37.

<sup>52</sup> ΔΕΕ, *Las*, C-202/11, σκ. 28 και *Čepelnik*, C-33/17, σκ. 44.

<sup>53</sup> ΔΕΚ, *Megner* και *Scheffel*, C-444/93, σκ. 27, 28 και 32.

κατά κανόνα ωρARIO κατώτερο των δεκαπέντε ωρών την εβδομάδα και αμοιβή κατά κανόνα μη υπερβαίνουσα το ένα έβδομο του μηνιαίου ποσού αναφοράς, καθώς και εθνική ρύθμιση, η οποία εξαιρεί από την υποχρέωση καταβολής εισφορών στο πλαίσιο του από τον νόμο προβλεπόμενου συστήματος ασφάλισης κατά της ανεργίας τις μισθωτές δραστηριότητες που περιορίζεται συνήθως από τη φύση τους σε ωρARIO κατά κανόνα κατώτερο των δεκαοκτώ ωρών την εβδομάδα ή που έχουν εξαρχής περιοριστεί μέχρι αυτό το όριο βάσει σύμβασης εργασίας. Στην απόφαση κρίθηκε ότι δεν συνιστούν δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, ακόμη και αν οι διατάξεις αυτές πλήττουν σαφώς περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες, εφόσον ο εθνικός νομοθέτης μπορούσε εύλογα να θεωρήσει ότι η επίμαχη νομοθεσία ήταν αναγκαία για την επίτευξη σκοπού της κοινωνικής πολιτικής άσχετου προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου.<sup>54</sup> Υπό τις συνθήκες αυτές, έγινε δεκτό ότι οι σκοποί που επιδιώκονται με τη θέσπιση της εθνικής ρύθμισης είναι κατ' αρχήν θεμιτοί σκοποί κοινωνικής πολιτικής ικανοί να δικαιολογήσουν την έμμεση διάκριση λόγω φύλου, την οποία εισάγει η εθνική αυτή διάταξη.

Περαιτέρω, όσον αφορά στην καταλληλότητα της εν λόγω εθνικής διάταξης για την υλοποίηση των ως άνω σκοπών και, ιδίως, το ζήτημα εάν η διάταξη εφαρμόζεται κατά τρόπο συνεπή και συστηματικό, επισημαίνεται ότι η προστασία των εργαζομένων μέσω συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης συνεπάγεται ως εκ της φύσης της αύξηση του κόστους που συνδέεται με τον εν λόγω συντελεστή παραγωγής, η οποία μπορεί ανάλογα με τις περιστάσεις που χαρακτηρίζουν την αγορά εργασίας να επηρεάσει το επίπεδο απασχόλησης σε κάθε τομέα της αγοράς αυτής. Εξάλλου, η ίδια η ύπαρξη τέτοιων συστημάτων ενέχει τον κίνδυνο ανεξάρτητα από τον οικείο τομέα να γίνει δόλια χρήση της προστασίας που αυτά παρέχουν. Ως εκ τούτου, για να μπορεί να γίνει δεκτό ότι η επίμαχη εθνική διάταξη εφαρμόζεται κατά τρόπο συνεπή και συστηματικό υπό το πρίσμα των προαναφερθέντων σκοπών, πρέπει να αποδειχθεί ότι η κατηγορία εργαζομένων, την οποία η εν λόγω διάταξη αποκλείει από την προστασία κατά της ανεργίας διαφέρει σημαντικά από άλλες κατηγορίες εργαζομένων που δεν αποκλείονται από την προστασία αυτή. Από τις παρατηρήσεις του Ταμείου και της ισπανικής κυβέρνησης προέκυψε ότι άλλες κατηγορίες εργαζομένων, των οποίων η σχέση εργασίας εκτυλίσσεται κατοίκον για μη επαγγελματίες εργοδότες ή των οποίων ο τομέας εργασίας παρουσιάζει τις ίδιες ιδιαιτερότητες με τον τομέα των οικιακών βοηθών όσον αφορά στο ποσοστό απασχόλησης, τα προσόντα και την αμοιβή, όπως είναι οι κηπουροί και οι ιδιώτες οδηγοί ή οι εργαζόμενοι στον γεωργικό τομέα και οι εργαζόμενοι που απασχολούνται από επιχειρήσεις καθαρισμού, καλύπτονται στο σύνολό τους από την προστασία κατά της ανεργίας, τούτο δε παρά το ότι τα ποσοστά εισφορών είναι ενίοτε χαμηλότερα από εκείνα που ισχύουν για τους οικιακούς βοηθούς. Επομένως, κρίθηκε ότι η νομοθετική επιλογή αποκλεισμού των οικιακών βοηθών από τις παροχές ανεργίας που χορηγούνται δυνάμει του γενικού ισπανικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης δεν εφαρμόζεται κατά τρόπο συνεπή και συστηματικό σε σχέση με άλλες κατηγορίες εργαζομένων, οι οποίες απολαύουν των ίδιων παροχών, ενώ παρουσιάζουν χαρακτηριστικά και συνθήκες εργασίας ανάλογες με εκείνες που μνημονεύονται ως προς τους οικιακούς βοηθούς και, ως εκ τούτου, ανάλογους κινδύνους όσον αφορά τη μείωση των επιπέδων απασχόλησης, την απάτη στον τομέα των κοινωνικών ασφαλίσεων και την παράνομη εργασία. Υπό τις συνθήκες αυτές, έγινε δεκτό ότι από τα στοιχεία που προσκομίστηκαν δεν προέκυψε ότι τα μέσα που επέλεξε το κράτος μέλος ήταν κατάλληλα για την επίτευξη των επιδιωκόμενων

---

<sup>54</sup> ΔΕΚ, C-444/93.

θεμιτών σκοπών κοινωνικής πολιτικής, ενώ σε κάθε περίπτωση, τούτο εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εκτιμήσει.

Εξάλλου, σε περίπτωση που το εθνικό δικαστήριο διαπιστώσει παρά ταύτα ότι η επίμαχη εθνική διάταξη εξυπηρετεί θεμιτούς σκοπούς κοινωνικής πολιτικής και είναι κατάλληλη για την επίτευξη των σκοπών αυτών, οφείλει ακόμη να εξακριβώσει αν η διάταξη υπερβαίνει το αναγκαίο για την επίτευξη των εν λόγω σκοπών μέτρο. Στο πλαίσιο αυτό, από την απόφαση περί παραπομπής καθώς και από τις παρατηρήσεις της προσφεύγουσας προέκυψε ότι ο αποκλεισμός της προστασίας κατά της ανεργίας συνεπάγεται την αδυναμία των οικιακών βοηθών να λάβουν άλλες παροχές κοινωνικής ασφάλισης, τις οποίες δικαιούνται και των οποίων η χορήγηση εξαρτάται από την απόσβεση του δικαιώματος λήψης παροχών ανεργίας, όπως είναι τα επιδόματα λόγω μόνιμης ανικανότητας ή οι παροχές κοινωνικής αρωγής για τους ανέργους. Δεδομένου ότι ο αποκλεισμός αυτός επιτείνει την έλλειψη κοινωνικής προστασίας των οικιακών βοηθών, η οποία οδηγεί σε κοινωνικά δυσχερή κατάσταση, η επίμαχη εθνική διάταξη, υπό την επιφύλαξη της εξακρίβωσης από το αιτούν δικαστήριο των συνεπειών που φέρεται να έχει ο εν λόγω αποκλεισμός επί της χορήγησης άλλων κοινωνικών παροχών, δεν είναι αναγκαία για την επίτευξη των ως άνω σκοπών.

Κατόπιν όλων των ανωτέρω, στα υποβληθέντα προδικαστικά ερωτήματα δόθηκε από το ΔΕΕ η απάντηση ότι το ενωσιακό δίκαιο αντιτίθεται σε εθνική διάταξη, η οποία αποκλείει τις παροχές ανεργίας από τις παροχές κοινωνικής ασφάλισης που χορηγούνται στους οικιακούς βοηθούς δυνάμει συστήματος κοινωνικής ασφάλισης προβλεπόμενου εκ του νόμου. Τούτο, εφόσον η διάταξη αυτή θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τις γυναίκες εργαζόμενες σε σχέση με τους άνδρες εργαζομένους και δεν δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες άσχετους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου.

#### 4. Συμπέρασμα

Οι διατάξεις του πρωτογενούς ενωσιακού δικαίου προωθούν ευθέως 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 περιλαμβάνεται στις βάσεις της ΕΕ.<sup>55</sup> Άλλωστε, το άρθρο 23 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ 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.<sup>56</sup> Με την απαγόρευση ειδικά των έμμεσων διακρίσεων επιδιώκεται να περιοριστούν τα θεσμικά εμπόδια στην επίτευξη πραγματικής ισότητας. Όπως επισημάνθηκε, το ΔΕΚ και εν συνεχεία το ΔΕΕ έχουν διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και ειδικότερα εν προκειμένω, την απαγόρευση των έμμεσων διακρίσεων, όπως συνάγεται από τις προεκτεθείσες αποφάσεις σχετικά με τους όρους πρόσβασης στην εργασία, τη μερική απασχόληση και την ως αποτέλεσμα αυτής μειωμένη αμοιβή υπερωριών και συνταξιοδοτικών αποδοχών. Μάλιστα, στην προσφάτως εκδοθείσα απόφαση *CJ κατά Γενικού Ταμείου Κοινωνικής Ασφάλισης*, το ΔΕΕ έκρινε ότι εθνική διάταξη, η οποία αποκλείει συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων από παροχές

<sup>55</sup> ΔΕΚ, *Cadman*, C-17/05, σκ. 28.

<sup>56</sup> ΔΕΕ, *Nadezda Riezniece*, C-7/12.

κοινωνικής ασφάλισης δυνάμει συστήματος κοινωνικής ασφάλισης προβλεπόμενου εκ του νόμου, αντιτίθεται στο ενωσιακό δίκαιο, εφόσον η διάταξη αυτή θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τις γυναίκες εργαζόμενες σε σχέση με τους άνδρες εργαζομένους και δεν δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες άσχετους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου. Διαπιστώνεται, πάντως, όπως αναφέρθηκε και εισαγωγικά, ότι δυστυχώς και για την περίπτωση των έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου και παρά το γεγονός ότι κάποιες αποφάσεις αφορούν σε έμμεση διάκριση εις βάρος του ανδρικού φύλου, η συντριπτική πλειονότητα των υποθέσεων αφορά καταφανώς σε έμμεση διακριτική μεταχείριση εις βάρος του γυναικείου φύλου. Η συνεπής εφαρμογή της ενωσιακής νομοθεσίας και η εμπέδωση της σαφούς οικείας νομολογίας του ΔΕΕ μπορούν να διαδραματίσουν κομβικό ρόλο στη στόχευση για πλήρη εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου ως θεμελιώδη αρχή του κράτους δικαίου.