ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
της 30ής Νοεμβρίου 1993 *

Στην υπόθεση C-189/91,

που έχει ως αντικείμενο αίτηση του Arbeitsgericht Reutlingen (Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας) προς το Δικαστήριο, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, με την οποία ζητείται, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου μεταξύ

Petra Kirsammer-Hack

και

Nurham Sidal,

η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία του άρθρου 92, παράγραφος 1, της Συνθήκης ΕΟΚ και των άρθρων 2 και 5 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70),

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ,

συγκείμενο από τους O. Due, Πρόεδρο, G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida και M. Díez de Velasco, προέδρους τμήματος, K. N. Κακούρη, M. Zuleeg και J. L. Murray, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: M. Darmon
γραμματέας: L. Hewlett, υπάλληλος διοικήσεως,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

λαμβάνοντας υπόψη τις γραπτές παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

— η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους Ernst Röder, Ministerialrat στο Ομοσπονδιακό Υπουργείο Οικονομίας, και Joachim Karl, Regierungsdirektor στο ίδιο υπουργείο,

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τον Michel Nolin, μέλος της Νομικής Υπηρεσίας, επικουρούμενο από τον Claus-Michael Happe, δημόσιο υπάλληλο κράτους μέλους αποσπασμένο στην Επιτροπή,

έχοντας υπόψη την έκθεση ακροατηρίου,

αφού άκουσε τις προφορικές παρατηρήσεις της Petra Kirsammer-Hack, εκπροσωπουμένης από τον Wolfgang Däubler, καθηγητή στο Πανεπιστήμιο της Βρέμης, της Γερμανικής Κυβερνήσεως, εκπροσωπουμένης από τον Claus-Dieter Quassowski, Regierungsdirektor στο Ομοσπονδιακό Υπουργείο Οικονομίας, και της Επιτροπής κατά τη συνεδρίαση της 22ας Σεπτεμβρίου 1992,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 25ης Νοεμβρίου 1992,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Με διάταξη της 3ης Μαΐου 1991, που περιήλθε στο Δικαστήριο στις 25 Ιουλίου 1991, το Arbeitsgericht Reutlingen υπέβαλε, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, δύο προδικαστικά ερωτήματα ως προς την ερμηνεία του άρθρου 92 της Συνθήκης αυτής και των άρθρων 2 και 5 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70, στο εξής: οδηγία).

2 Τα ερωτήματα αυτά ανέκυψαν στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ της P. Kirsammer-Hack και της εργοδότριάς της, N. Sidal.

3 Από τη δικογραφία προκύπτει ότι η P. Kirsammer-Hack εργαζόταν ως βοηθός οδοντιάτρου στο οδοντιατρείο της N. Sidal, η οποία απασχολούσε εν συνόλω δύο μισθωτούς με πλήρες ωράριο εργασίας, δύο μισθωτούς με μειωμένο ωράριο, οι οποίοι εργάζονταν πλέον των 10 ωρών εβδομαδιαίως και εκ των οποίων η μία ήταν η P. Kirsammer-Hack, και τέσσερις μισθωτούς οι οποίοι εργάζονταν με μειωμένο ωράριο λιγότερο από 10 ώρες εβδομαδιαίως ή από 45 ώρες μηνιαίως.

4 Στις 13 Φεβρουαρίου 1991 η εργοδότρια απέλυσε την P. Kirsammer-Hack, για τον λόγο ότι ήταν ασυνεπής, δεν είχε επιδείξει επαρκή επαγγελματική συνείδηση και η ποιότητα της εργασίας που είχε παράσχει δεν ήταν ικανοποιητική.

5 Η P. Kirsammer-Hack άσκησε αγωγή κατά της αποφάσεως αυτής ενώπιον του Arbeitsgericht Reutlingen (στο εξής: Arbeitsgericht), με την οποία ζήτησε να αναγνωριστεί ότι η απόλυσή της ήταν αδικαιολόγητη από κοινωνικής απόψεως κατά την έννοια του Kündigungsschutzgesetz (γερμανικού νόμου της 25ης Αυγούστου 1969, περί της προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις, BGBl. I, σ. 1317, στο εξής: KSchG).

6 Βάσει των άρθρων 9 και 10 του KSchG, ο μισθωτός πρέπει να επαναπροσλαμβάνεται στην επιχείρηση, εφόσον απολύθηκε για λόγους άσχετους προς τη συμπεριφορά του ή προς επιτακτικές ανάγκες της επιχειρήσεως που κωλύουν τη συνέχιση της εργασιακής σχέσεως. Ωστόσο, εάν από τις συγκεκριμένες περιστάσεις προκύπτει ότι η συνέχιση της εργασιακής σχέσεως δεν είναι δυνατή, το δικαστήριο μπορεί να αποφασίσει ότι ο μισθωτός δεν πρέπει να επαναπροσληφθεί, αλλά δικαιούται αποζημιώσεως.

7 Στο πλαίσιο της διαφοράς του με την P. Kirsammer-Hack, η εργοδότρια ισχυρίστηκε ότι το ανωτέρω περιγραφέν καθεστώς προστασίας δεν ισχύει για το οδοντιατρείο της, βάσει του άρθρου 23, παράγραφος 1, δεύτερη και τρίτη περίοδος, του KSchG.

8 Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, το εν λόγω καθεστώς προστασίας δεν ισχύει

«για τις επιχειρήσεις ή τις διοικητικές υπηρεσίες στις οποίες απασχολούνται κατά κανόνα πέντε ή λιγότεροι από πέντε εργαζόμενοι, εξαιρέσει των απασχολουμένων προς τον σκοπό επαγγελματικής εκπαιδεύσεως. Για τον καθορισμό του αριθμού των εργαζομένων, προκειμένου να εφαρμοστεί η δεύτερη περίοδος, λαμβάνονται υπόψη μόνον οι εργαζόμενοι των οποίων το κανονικό ωράριο εργασίας υπερβαίνει τις 10 ώρες εβδομαδιαίως ή τις 45 ώρες μηνιαίως.»

9 Το εθνικό δικαστήριο συμμερίζεται την άποψη του εργοδότη, πλην όμως διερωτάται μήπως δεν επιτρέπεται η εφαρμογή του άρθρου 23, παράγραφος 1, του KSchG, για τον λόγο ότι η διάταξη αυτή συνιστά ενίσχυση ασυμβίβαστη προς την κοινή αγορά, κατά την έννοια του άρθρου 92, παράγραφος 1, της Συνθήκης, και για τον λόγο ότι είναι αντίθετο προς την αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών, η οποία απορρέει από τα άρθρα 2 και 5 της οδηγίας.

10 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Arbeitsgericht υπέβαλε στο δικαστήριο τα εξής δύο προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Συμβιβάζεται με το άρθρο 92, παράγραφος 1, της Συνθήκης ΕΟΚ η εξαίρεση των λεγομένων μικρών επιχειρήσεων από το καθεστώς προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις, εξαίρεση που προβλέπεται από το άρθρο 23, παράγραφος 1, δεύτερη περίοδος, του Kündigungsschutzgesetz (νόμου περί προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις, KSchG), όπως τροποποιήθηκε με τον πρώτο Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz (νόμο περί εκσυγχρονισμού του εργατικού δικαίου, της 25ης Αυγούστου 1969, BGBl.I, σ. 1317);

2) Συνιστά η διάταξη του άρθρου 23, παράγραφος 1, τρίτη περίοδος, του KSchG [όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 3 του Beschäftigungsförderungsgesetz (νόμου περί προωθήσεως της απασχολήσεως) της 26ης Απριλίου 1985, BGBl. I, σ. 710 επ.] έμμεση διάκριση εις βάρος των γυναικών, η οποία αντιβαίνει προς τα άρθρα 5 και 2 της οδηγίας του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (76/207/ΕΟΚ);»

11 Στην έκθεση ακροατηρίου αναπτύσσονται διεξοδικώς τα πραγματικά περιστατικά και το νομικό πλαίσιο της διαφοράς της κυρίας δίκης, η εξέλιξη της διαδικασίας, καθώς και οι γραπτές παρατηρήσεις που κατατέθηκαν στο Δικαστήριο. Τα στοιχεία αυτά της δικογραφίας δεν επαναλαμβάνονται κατωτέρω παρά μόνον καθόσον απαιτείται για τη συλλογιστική του Δικαστηρίου.

Επί του παρεχομένου στις μικρές επιχειρήσεις πλεονεκτήματος

12 Με το πρώτο ερώτημα το εθνικό δικαστήριο ερωτά αν η μη υπαγωγή των μικρών επιχειρήσεων στο εθνικό καθεστώς προστασίας των εργαζομένων από τις καταχρηστικές απολύσεις συνιστά ενίσχυση κατά την έννοια του άρθρου 92, παράγραφος 1, της Συνθήκης.

13 Σχετικά με το ερώτημα αυτό, η Γερμανική Κυβέρνηση υποστηρίζει εκ προοιμίου ότι η εφαρμογή των κοινοτικών κανόνων που αφορούν κρατικές ενισχύσεις εμπίπτει στην αρμοδιότητα της Επιτροπής υπό τον έλεγχο του Δικαστηρίου και ότι, συνεπώς, η P. Kirsammer-Hack δεν μπορούσε να επικαλεστεί ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου το ασυμβίβαστο της γερμανικής ρυθμίσεως προς τους κανόνες αυτούς.

14 Επί του σημείου αυτού αρκεί να υπενθυμιστεί ότι, κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, η αρμοδιότητα της Επιτροπής δεν κωλύει τους ιδιώτες να προσφεύγουν στα εθνικά δικαστήρια με αίτημα να εξακριβωθεί εάν ένα μη κοινοποιηθέν κρατικό μέτρο έπρεπε να έχει κοινοποιηθεί κατ' εφαρμογήν του άρθρου 93, παράγραφος 3, της Συνθήκης ΕΟΚ, δεδομένου ότι τα δικαστήρια αυτά μπορούν να υποβάλλουν προδικαστικά ερωτήματα στο Δικαστήριο ως προς την ερμηνεία της εννοίας της ενισχύσεως (βλ. απόφαση της 17ης Μαρτίου 1993, C-72/91 και C-73/91, Sloman Neptun, Συλλογή 1993, σ. I-887, σκέψη 12).

15 Το εθνικό δικαστήριο τονίζει ότι στις μικρές επιχειρήσεις παρέχεται σημαντικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε σχέση με τις άλλες επιχειρήσεις, δεδομένου ότι δεν είναι υποχρεωμένες να καταβάλουν αποζημίωση σε περίπτωση αδικαιολόγητης από κοινωνικής απόψεως απολύσεως ούτε να υποβληθούν στα δικαστικά έξοδα που συνεπάγονται οι σχετικές με την απόλυση εργαζομένων διαφορές.

16 Πρέπει συναφώς να υπενθυμιστεί ότι ως ενισχύσεις κατά την έννοια του άρθρου 92, παράγραφος 1, πρέπει να θεωρούνται μόνον τα πλεονεκτήματα που χορηγούνται αμέσως ή εμμέσως με κρατικούς πόρους. Συγκεκριμένα, η διάκριση που γίνεται στη διάταξη αυτή μεταξύ των «ενισχύσεων που χορηγούνται από τα κράτη» και των ενισχύσεων που χορηγούνται «με κρατικούς πόρους» δεν σημαίνει ότι όλα τα πλεονεκτήματα που χορηγούνται από τα κράτη συνιστούν ενισχύσεις, ανεξαρτήτως του αν χρηματοδοτούνται από κρατικούς πόρους, αλλά σκοπό έχει να περιλάβει απλώς στην έννοια αυτή τα πλεονεκτήματα που χορηγούνται απευθείας από το κράτος, καθώς και τα πλεονεκτήματα που χορηγούνται από δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς, τους οποίους έχει ορίσει ή ιδρύσει το κράτος (βλ. προπαρατεθείσα απόφαση Sloman Neptun, σκέψη 19).

17 Εν προκειμένω, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η μη υπαγωγή μιας κατηγορίας επιχειρήσεων στο επίμαχο καθεστώς προστασίας δεν συνεπάγεται καμία άμεση ή έμμεση μεταβίβαση κρατικών πόρων προς τις επιχειρήσεις αυτές, αλλά αποτελεί απλώς απόρροια της βουλήσεως του νομοθέτη να προβλέψει ένα ειδικό νομοθετικό πλαίσιο για τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και μισθωτών στις μικρές επιχειρήσεις και να αποφευχθεί η επιβολή στις επιχειρήσεις αυτές χρηματοοικονομικών επιβαρύνσεων δυναμένων να εμποδίσουν την ανάπτυξή τους.

18 Επομένως, ένα μέτρο όπως αυτό περί του οποίου πρόκειται στο πλαίσιο της διαφοράς της κυρίας δίκης δεν συνιστά μέσο άμεσης ή έμμεσης χορηγήσεως πλεονεκτήματος από κρατικούς πόρους.

19 Υπό τις συνθήκες αυτές, στο πρώτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η μη υπαγωγή των μικρών επιχειρήσεων σε εθνικό καθεστώς προστασίας των εργαζομένων από τις καταχρηστικές απολύσεις δεν συνιστά ενίσχυση κατά την έννοια του άρθρου 92, παράγραφος 1, της Συνθήκης.

Επί του ερωτήματος σχετικά με την έμμεση διάκριση εις βάρος των γυναικών εργαζομένων

20 Με το δεύτερο ερώτημα το εθνικό δικαστήριο ερωτά εάν η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως εργαζομένων ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις συνθήκες

απολύσεως, η οποία απορρέει από τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας, απαγορεύει την εφαρμογή εθνικής διατάξεως η οποία, όπως το άρθρο 23, παράγραφος 1, τρίτη περίοδος, του KSchG, δεν λαμβάνει υπόψη τους μισθωτούς που εργάζονται με ωράριο ίσο με ή κατώτερο από 10 ώρες εβδομαδιαίως ή 45 ώρες μηνιαίως, προκειμένου να καθοριστεί εάν μια επιχείρηση οφείλει να εφαρμόσει το καθεστώς προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις.

21 Το εθνικό δικαστήριο υποστηρίζει συναφώς ότι η προπαρατεθείσα διάταξη έχει ως αποτέλεσμα οι μισθωτοί με μειωμένο ωράριο να στερούνται του ευεργετήματος του εθνικού καθεστώτος προστασίας από τις απολύσεις. Δεδομένου ότι το 90 % περίπου του συνόλου των μισθωτών με μειωμένο ωράριο στην Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας είναι γυναίκες, ο κανόνας αυτός ενέχει έμμεση δυσμενή διάκριση αντιβαίνουσα προς την οδηγία.

22 Κατά πάγια νομολογία, μια εθνική ρύθμιση ενέχει έμμεση διάκριση εις βάρος των γυναικών εργαζομένων όταν, μολονότι έχει διατυπωθεί κατά τρόπο ουδέτερο, αντιμετωπίζει δυσμενώς στην πραγματικότητα ένα πολύ μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών απ' ό,τι ανδρών, εκτός εάν η διαφορετική αυτή μεταχείριση δικαιολογείται από παράγοντες αντικειμενικούς και άσχετους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου (απόφαση της 13ης Ιουλίου 1989, 171/88, Rinner-Kühn, Συλλογή 1989, σ. 2743, σκέψη 12).

23 Εν προκειμένω, πρέπει να τονιστεί ότι η δεύτερη περίοδος του προπαρατεθέντος άρθρου 23, παράγραφος 1, περιορίζει την εφαρμογή του καθεστώτος προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις στις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από πέντε εργαζομένους, ενώ η τρίτη περίοδος διευκρινίζει ότι οι μισθωτοί με μειωμένο ωράριο δεν λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό του προσωπικού των επιχειρήσεων για την εφαρμογή της δευτέρας περιόδου.

24 Πρέπει να παρατηρηθεί συναφώς ότι το γεγονός και μόνον ότι οι μισθωτοί με μειωμένο ωράριο δεν λαμβάνονται υπόψη προκειμένου να καθοριστεί εάν η επιχείρηση πρέπει να υπαχθεί στο εθνικό καθεστώς προστασίας δεν συνεπάγεται, καθεαυτό, τη δυσμενή αντιμετώπιση μισθωτών αυτών.

25 Μόνον η συνδυασμένη εφαρμογή των διατάξεων της δευτέρας και τρίτης περιόδου του άρθρου 23, παράγραφος 1, του KSchG έχει ως αποτέλεσμα ότι οι επιχειρήσεις που απασχολούν αριθμό εργαζομένων υπολειπόμενο του προβλεπομένου από τον νόμο ορίου δεν υπάγονται στο εθνικό καθεστώς προστασίας και ότι, συνεπώς, οι μισθωτοί τους υφίστανται τη δυσμενή μεταχείριση να εξαιρούνται από το καθεστώς αυτό.

26 Ο συνδυασμός των δύο εν λόγω περιόδων συνεπάγεται συνεπώς διαφορετική μεταχείριση όχι μεταξύ των μισθωτών με μειωμένο ωράριο και των άλλων μισθωτών, αλλά μεταξύ, αφενός, όλων των εργαζομένων που απασχολούνται στις μικρές επιχειρήσεις που δεν υπάγονται στο καθεστώς προστασίας και, αφετέρου, όλων των εργαζομένων που απασχολούνται στις επιχειρήσεις οι οποίες, λόγω του ότι απασχολούν μεγαλύτερο αριθμό μισθωτών, υπάγονται στο καθεστώς αυτό.

27 Επομένως, η εξαίρεση από το εθνικό καθεστώς προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις δεν θίγει ειδικώς τους μισθωτούς με μειωμένο ωράριο, αλλά το σύνολο των μισθωτών των επιχειρήσεων οι οποίες δεν υπάγονται στο καθεστώς αυτό, όποιο και αν είναι το ωράριο εργασίας τους: πλήρες, μερικό ή μειωμένο.

28 Συνακόλουθα, ορισμένοι εργαζόμενοι, όπως η ενάγουσα της κυρίας δίκης, δεν απολαύουν της προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις, μολονότι δεν εργάζονται με μειωμένο ωράριο. Αντιστρόφως, ορισμένοι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο απολαύουν του καθεστώτος προστασίας, όταν απασχολούνται σε επιχειρήσεις που υπάγονται στο καθεστώς αυτό.

29 Επομένως, η αναλογία των γυναικών μεταξύ των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο στη Γερμανία, την οποία παραθέτει το αιτούν δικαστήριο, δεν επιτρέπει τη συναγωγή του συμπεράσματος ότι η επίμαχη διάταξη ενέχει έμμεση διάκριση εις βάρος των εργαζομένων γυναικών που αντιβαίνει προς τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας.

30 Μια τέτοια δυσμενής διάκριση θα υφίστατο μόνον εάν αποδεικνυόταν ότι οι μικρές επιχειρήσεις απασχολούν κατά πολύ μεγαλύτερο ποσοστό γυναίκες απ' ό,τι άνδρες.

31 Εν προκειμένω, πρέπει να γίνει δεκτό ότι από τα παρασχεθέντα στο Δικαστήριο στοιχεία δεν αποδεικνύεται η δυσαναλογία αυτή.

32 Πρέπει εξάλλου να προστεθεί ότι, ακόμη και αν είχε αποδειχθεί μια τέτοια δυσαναλογία, θα έπρεπε επιπροσθέτως να εξακριβωθεί εάν το βαλλόμενο μέτρο μπορεί να δικαιολογηθεί από λόγους αντικειμενικούς και άσχετους προς το φύλο των εργαζομένων.

33 Όπως ορθώς ισχυρίζονται τόσο η Γερμανική Κυβέρνηση όσο και η Επιτροπή, αυτό ισχύει στην περίπτωση μιας ρυθμίσεως η οποία, όπως η υπό κρίση εν προκειμένω, εντάσσεται σ' ένα σύνολο μέτρων που σκοπό έχουν να ελαφρύνουν τις υποχρεώσεις που βαρύνουν τις μικρές επιχειρήσεις, οι οποίες διαδραματίζουν ουσιώδη ρόλο στην οικονομική ανάπτυξη και στη δημιουργία θέσεων απασχολήσεως εντός της Κοινότητας.

34 Πρέπει συναφώς να τονιστεί ότι το προστεθέν από την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη στο κεφάλαιο περί κοινωνικών διατάξεων της Συνθήκης ΕΟΚ άρθρο 118 Α, καθόσον προβλέπει ότι στις θεσπιζόμενες επί θεμάτων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων οδηγίες πρέπει να αποφεύγεται η επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών οι οποίοι θα εμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, υποδηλώνει ότι επιτρέπεται η λήψη ιδιαίτερων οικονομικών μέτρων για τις επιχειρήσεις αυτές.

35 Επομένως, στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών εργαζομένων όσον αφορά τις συνθήκες απολύσεως, η οποία απορρέει από τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας, δεν απαγορεύει την εφαρμογή εθνικής διατάξεως η οποία, όπως το άρθρο 23, παράγραφος 1, τρίτη περίοδος, του KSchG, δεν λαμβάνει υπόψη τους μισθωτούς που εργάζονται με ωράριο εργασίας ίσο με ή κατώτερο από 10 ώρες εβδομαδιαίως ή 45 ώρες μηνιαίως,

προκειμένου να καθοριστεί εάν μια επιχείρηση οφείλει να εφαρμόσει το καθεστώς προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις, εφόσον δεν αποδεικνύεται ότι οι μη υπαγόμενες στο καθεστώς αυτό επιχειρήσεις απασχολούν πολύ μεγαλύτερο αριθμό γυναικών απ' ό,τι ανδρών. Ακόμη και αν συνέβαινε αυτό, το μέτρο θα μπορούσε να δικαιολογείται από λόγους αντικειμενικούς και άσχετους προς το φύλο των εργαζομένων, καθόσον σκοπό έχει να ελαφρύνει τις υποχρεώσεις που βαρύνουν τις μικρές επιχειρήσεις.

Επί των δικαστικών εξόδων

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

Για τους λόγους αυτούς,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ,

κρίνοντας επί των ερωτημάτων που του υπέβαλε με διάταξη της 3ης Μαΐου 1991 το Arbeitsgericht Reutlingen, αποφαίνεται:

1) Η μη υπαγωγή των μικρών επιχειρήσεων σε εθνικό καθεστώς προστασίας των εργαζομένων από τις καταχρηστικές απολύσεις δεν συνιστά ενίσχυση κατά την έννοια του άρθρου 92, παράγραφος 1, της Συνθήκης.

2) Η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών εργαζομένων όσον αφορά τις συνθήκες απολύσεως, η οποία απορρέει από τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, δεν απαγορεύει την εφαρμογή εθνικής διατάξεως η οποία, όπως το άρθρο 23, παράγραφος 1, τρίτη περίοδος, του Kündigungsschutzgesetz (γερμανικού νόμου της 25ης Αυγούστου 1969, περί της προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις), δεν λαμβάνει υπόψη τους

μισθωτούς που εργάζονται με ωράριο εργασίας ίσο με ή κατώτερο από 10 ώρες εβδομαδιαίως ή 45 ώρες μηνιαίως, προκειμένου να καθοριστεί εάν μια επιχείρηση οφείλει να εφαρμόσει το καθεστώς προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις, εφόσον δεν αποδεικνύεται ότι οι μη υπαγόμενες στο καθεστώς αυτό επιχειρήσεις απασχολούν πολύ μεγαλύτερο αριθμό γυναικών απ' ό,τι ανδρών. Ακόμη και αν συνέβαινε αυτό, το μέτρο θα μπορούσε να δικαιολογείται από λόγους αντικειμενικούς και άσχετους προς το φύλο των εργαζομένων, καθόσον σκοπό έχει να ελαφρύνει τις υποχρεώσεις που βαρύνουν τις μικρές επιχειρήσεις.

Due Mancini Moitinho de Almeida

Díez de Velasco Κακούρης Zuleeg Murray

Δημοσιεύθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 30 Νοεμβρίου 1993.

Ο Γραμματέας

J.-G. Giraud

Ο Πρόεδρος

O. Due