ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (έκτο τμήμα)
της 27ης Ιουνίου 1990 *

Στην υπόθεση C-33/89,

που έχει ως αντικείμενο αίτηση του Arbeitsgericht Hamburg (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

Maria Kowalska

και

Freie und Hansestadt Hamburg,

η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, καθώς και της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42),

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έκτο τμήμα),

συγκείμενο από τους K. N. Κακούρη, πρόεδρο τμήματος, F. A. Schockweiler, G. F. Mancini, T. F. O' Higgins και M. Díez de Velasco, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: M. Darmon
γραμματέας: D. Louterman, κύρια υπάλληλος διοικήσεως

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

— η Kowalska, προσφεύγουσα της κύριας δίκης, εκπροσωπούμενη από τον δικηγόρο Αμβούργου Klaus Bertelsmann και τον καθηγητή Heide Pfarr,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

— η Freie und Hansestadt Hamburg, καθής της κύριας δίκης, εκπροσωπούμενη από τους δικηγόρους Αμβούργου Wolfgang W. Scheer και Rolf Stahmer,

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τον Bernhard Jansen, μέλος της νομικής της υπηρεσίας,

έχοντας υπόψη την έκθεση για την επ' ακροατηρίου συζήτηση,

αφού άκουσε τις προφορικές παρατηρήσεις της Kowalska, της Freie und Hansestadt Hamburg και της Επιτροπής, κατά τη συνεδρίαση της 7ης Μαρτίου 1990,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 28ης Μαρτίου 1990,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Με Διάταξη της 12ης Δεκεμβρίου 1988, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 9 Φεβρουαρίου 1989, το Arbeitsgericht Hamburg υπέβαλε, δυνάμει του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, δύο προδικαστικά ερωτήματα ως προς την ερμηνεία του άρθρου 119 της Συνθήκης και της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητος των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42).

2 Τα ερωτήματα αυτά ανέκυψαν στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ της Kowalska και της πρώην εργοδότριάς της, της ελεύθερης και χανσεατικής πόλεως του Αμβούργου, σχετικά με το δικαίωμα της προσφεύγουσας να λάβει προσωρινή αποζημίωση (« Übergangsgeld ») κατά τη συνταξιοδότησή της.

3 Όπως προκύπτει από τη δικογραφία, η συγκεκριμένη σχέση εργασίας διεπόταν από τις διατάξεις της συλλογικής συμβάσεως των επί συμβάσει δημοσίων υπαλλήλων (Bundesangestelltentarifvertrag, στο εξής: BAT). Κατά το άρθρο 62 της BAT, οι εργαζόμενοι πλήρους απασχολήσεως, οι οποίοι συγκεντρώνουν τις απαιτούμενες προς τούτο προϋποθέσεις, δικαιούνται να λάβουν, την ημέρα διακοπής της σχέσεως εργασίας, προσωρινή αποζημίωση.

4 Βάσει της διατάξεως αυτής και με την αιτιολογία ότι η Kowalska είχε εργαστεί ως μερικώς απασχολούμενη, ο εργοδότης αρνήθηκε να της καταβάλει την εν λόγω αποζημίωση.

5 Κρίνοντας ότι αποτελεί θύμα έμμεσης διάκρισης, απαγορευόμενης από τον νόμο, η Kowalska άσκησε προσφυγή ενώπιον του Arbeitsgericht Hamburg. Το εθνικό δικαστήριο έκρινε ότι το αίτημά της έθετε προβλήματα ερμηνείας των άρθρων 117 και 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, καθώς και της προαναφερθείσας οδηγίας 75/117. Κατόπιν αυτού, αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

« 1) Συντρέχει παράβαση του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, του 1957, υπό μορφή " έμμεσης διάκρισης εις βάρος των γυναικών ", στην περίπτωση κατά την οποία συλλογική σύμβαση που αφορά τον δημόσιο τομέα στην Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας προβλέπει ότι χορηγείται προσωρινή αποζημίωση (Übergangsgeld), ύψους τεσσάρων μηνιαίων μισθών κατ' ανώτατο όριο, η ιστορική προέλευση της οποίας ανάγεται στις διατάξεις του υπαλληλικού δικαίου, όταν διακόπτεται η εργασιακή σχέση χωρίς ευθύνη του εργαζομένου (ιδίως, σε περίπτωση συμπληρώσεως του ορίου ηλικίας, συνταξιοδοτήσεως, ανικανότητας προς εργασία, ή σημαντικής μειώσεως της ικανότητας προς εργασία), αλλά δεν προβλέπει χορήγηση της εν λόγω αποζημιώσεως στους επί συμβάσει υπαλλήλους οι οποίοι, βάσει των όρων προσλήψεώς τους, δεν απασχολούνται με πλήρες ωράριο εργασίας (38 ώρες εργασίας την εβδομάδα), το δε ποσοστό των μερικώς απασχολουμένων γυναικών σε σχέση με το σύνολο των μερικώς απασχολουμένων υπαλλήλων που υπόκεινται στη συλλογική σύμβαση είναι σημαντικώς υψηλότερο από το ποσοστό των γυναικών σε σχέση με το σύνολο των υπαλλήλων πλήρους απασχολήσεως που υπόκεινται στη συλλογική σύμβαση εργασίας;

2) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα: το άρθρο 119, σε συνδυασμό με το άρθρο 117 της Συνθήκης ΕΟΚ, ή/και η οδηγία του Συμβουλίου

75/117/ΕΟΚ, παρέχουν στους υπαλλήλους μερικής απασχολήσεως, παρά τη ρύθμιση που προβλέπει η συλλογική σύμβαση, δικαίωμα αποζημιώσεως (ανάλογης προς τη διάρκεια της απασχολήσεώς τους), ή μήπως η παροχή παρομοίου δικαιώματος προσκρούει στην αρχή της δικαιοπρακτικής ελευθερίας των μερών μιας συλλογικής συμβάσεως εργασίας; »

6 Στην έκθεση για την επ' ακροατηρίου συζήτηση αναπτύσσονται διεξοδικώς τα πραγματικά περιστατικά, οι σχετικές κοινοτικές διατάξεις, η εξέλιξη της διαδικασίας 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 πρώτου ερωτήματος

7 Με το πρώτο του ερώτημα το εθνικό δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, αν αντίκειται προς το άρθρο 119 της Συνθήκης ρήτρα συλλογική συμβάσεως που αφορά τους εργαζομένους στον δημόσιο τομέα, κατά την οποία οι εργοδότες καταβάλλουν προσωρινή αποζημίωση, σε περίπτωση διακοπής της σχέσεως εργασίας, μόνο στους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως, όταν η ομάδα των εργαζομένων μερικής απασχολήσεως περιλαμβάνει πολύ σημαντικότερο αριθμό γυναικών παρά ανδρών.

8 Προκειμένου να υπάρξουν χρήσιμα στοιχεία στην απάντηση που θα δοθεί στο ερώτημα αυτό, πρέπει, πρώτα, να εξεταστεί αν οι προσωρινές αποζημιώσεις που χορηγούνται στους εργαζομένους κατά τη διακοπή της σχέσεως εργασίας εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119 της Συνθήκης.

9 Όπως έχει αποφανθεί το Δικαστήριο, ο όρος αμοιβή, κατά την έννοια του δευτέρου εδαφίου του άρθρου 119, περιλαμβάνει όλα τα οφέλη, σε χρήμα ή σε είδος, τωρινά ή μελλοντικά, αρκεί να καταβάλλονται, έστω και εμμέσως, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της εργασίας του τελευταίου (βλέπε πρόσφατα την απόφαση της 17ης Μαΐου 1990, Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group, C-262/88, Συλλογή 1990, σ. I-1889, σκέψη 12). Συνεπώς, το γεγονός ότι ορισμένες παροχές καταβάλλονται μετά τη διακοπή της σχέσεως εργασίας δεν αποκλείει τον χαρακτηρισμό τους ως αμοιβών, κατά την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης.

10 Σε ό,τι αφορά, ειδικότερα, τις αποζημιώσεις που χορηγούνται στον εργαζόμενο κατά τη διακοπή της σχέσεως εργασίας, επιβάλλεται να τονιστεί ότι αποτελούν μορφή ετεροχρονισμένης αμοιβής, την οποία δικαιούται ο εργαζόμενος λόγω της εργασίας του, η οποία όμως του καταβάλλεται κατά τον χρόνο της διακοπής της σχέσεως εργασίας, προκειμένου να διευκολύνει την προσαρμογή του στις νέες καταστάσεις που προκύπτουν εξ αυτής (βλέπε, ομοίως, απόφαση της 17ης Μαΐου 1990, C-262/88, προαναφερθείσα).

11 Συνεπώς, οι αποζημιώσεις που χορηγούνται στους εργαζομένους κατά τη διακοπή της σχέσεως εργασίας περιλαμβάνονται, καταρχήν, στο περιεχόμενο του όρου αμοιβή, κατά την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης.

12 Ως προς την τελευταία αυτή διάταξη, επιβάλλεται να τονιστεί ότι, δεδομένου του επιτακτικού της χαρακτήρα, η απαγόρευση των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων επιβάλλεται όχι μόνο έναντι της δημοσίας εξουσίας, αλλά εκτείνεται και σε όλες τις συμβάσεις που ρυθμίζουν συλλογικώς την έμμισθη εργασία, καθώς και στις μεταξύ ιδιωτών συμβάσεις (βλέπε απόφαση της 8ης Απριλίου 1976, Defrenne, 43/75, Slg. 1976, σ. 455, σκέψη 39).

13 Όπως προκύπτει από τη δικογραφία, κατά τη συγκεκριμένη διάταξη της συλλογικής συμβάσεως, η προσωρινή αποζημίωση χορηγείται μόνο στους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως κατά τον χρόνο της διακοπής της σχέσεως εργασίας. Συλλογική σύμβαση παρέχουσα τη δυνατότητα στους εργοδότες να παρέχουν συνολικώς διαφέρουσες αμοιβές σε δύο κατηγορίες εργαζομένων, σε εκείνους που συμπληρώνουν το ελάχιστο όριο ωρών εργασίας ανά εβδομάδα ή ανά μήνα και σε εκείνους οι οποίοι, μολονότι προσφέρουν την ίδια εργασία, δεν συμπληρώνουν το ελάχιστο αυτό όριο ωρών, καταλήγει στην πράξη σε διάκριση εις βάρος των γυναικών εργαζομένων, σε σχέση με τους άνδρες εργαζομένους, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες οι μερικώς απασχολούμενοι εργαζόμενοι αντιπροσωπεύουν σημαντικά μικρότερο ποσοστό ανδρών παρά γυναικών. Μια τέτοια σύμβαση πρέπει, καταρχήν, να κριθεί αντίθετη προς το άρθρο 119 της Συνθήκης, εκτός αν η διαφορετική μεταχείριση των δύο αυτών κατηγοριών εργαζομένων οφείλεται σε αντικειμενικούς παράγοντες, ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου (βλέπε απόφαση της 13ης Μαΐου 1986, Bilka-Kaufhaus, 170/84, Συλλογή 1986, σ. 1607).

14 Κατά τη διαδικασία, η πόλη του Αμβούργου προέβαλε, κατ' ουσίαν, τον ισχυρισμό ότι οι μερικώς απασχολούμενοι εργαζόμενοι δεν καλύπτουν τις ανάγκες τους και τις

ανάγκες της οικογενείας τους αποκλειστικώς με τα εισοδήματα που αποκομίζουν από τη συγκεκριμένη εργασία και, συνεπώς, ο εργοδότης δεν υπέχει υποχρέωση χορηγήσεως μεταβατικής ενισχύσεως στους μερικώς απασχολουμένους εργαζομένους.

15 Πρέπει, σχετικώς, να τονιστεί ότι στο εθνικό δικαστήριο, το οποίο και μόνο είναι αρμόδιο να εκτιμήσει τα πραγματικά περιστατικά, εναπόκειται να αποφανθεί εάν και κατά πόσο διάταξη συλλογικής συμβάσεως, εφαρμοζόμενη αδιακρίτως εφ' όλων των εργαζομένων αλλά θίγουσα περισσότερο τις γυναίκες παρά τους άνδρες, δικαιολογείται από λόγους αντικειμενικούς και ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου.

16 Πρέπει, κατά συνέπεια, να δοθεί ως απάντηση στο πρώτο ερώτημα του εθνικού δικαστηρίου ότι το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ έχει την έννοια ότι αποκλείει την εφαρμογή διατάξεως συλλογικής συμβάσεως συναφθείσας για τις δημόσιες υπηρεσίες των κρατών μελών, η οποία παρέχει τη δυνατότητα στους εργοδότες να μη χορηγούν προσωρινή αποζημίωση, κατά τη διακοπή της σχέσεως εργασίας, στους μερικώς απασχολουμένους εργαζόμενους, όταν διαπιστώνεται ότι οι μερικώς απασχολούμενοι εργαζόμενοι αντιπροσωπεύουν πολύ μικρότερο ποσοστό ανδρών παρά γυναικών, εκτός αν ο εργοδότης αποδείξει ότι η συγκεκριμένη διάταξη οφείλεται σε αντικειμενικούς παράγοντες ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου.

Επί του δευτέρου ερωτήματος

17 Το δεύτερο ερώτημα αναφέρεται στις συνέπειες που έχει η διαπίστωση, εκ μέρους του εθνικού δικαστηρίου, του ασυμβιβάστου μιας διατάξεως συλλογικής συμβάσεως, όπως η συγκεκριμένη, προς το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, λαμβανομένης, ιδίως, υπόψη της δικαιοπρακτικής ελευθερίας των μερών που συνάπτουν μια τέτοια σύμβαση.

18 Πρέπει, σχετικώς, να τονιστεί, όπως αποφάνθηκε το Δικαστήριο στην απόφαση της 8ης Απριλίου 1976 (43/75, προαναφερθείσα), ότι το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ έχει διατυπωθεί με αρκετή ακρίβεια ώστε να μπορούν να το επικαλούνται οι πολίτες ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων προκειμένου να αποκλείεται η εφαρμογή οποιασδήποτε διατάξεως της εθνικής νομοθεσίας, περιλαμβανομένης, ενδεχομένως, συλλογικής συμβάσεως, μη σύμφωνης προς το εν λόγω άρθρο.

19 Όπως προκύπτει από την απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 1989, Ruzius-Wilbrink, (C-102/88, Συλλογή 1989, σ. 4311), σε περίπτωση έμμεσης διάκρισης, τα μέλη της θιγόμενης ομάδας, άνδρες ή γυναίκες, έχουν δικαίωμα να ζητήσουν την εφαρμογή του ιδίου συστήματος που ισχύει για τους υπολοίπους εργαζομένους, κατ' αναλογία του χρόνου εργασίας τους. Η ίδια λύση επιβάλλεται να δοθεί και για τις διατάξεις συλλογικών συμβάσεων που εισάγουν διακρίσεις.

20 Επομένως, στο δεύτερο ερώτημα πρέπει να δοθεί ως απάντηση ότι, σε περίπτωση έμμεσης διάκρισης, που εισάγεται με διάταξη συλλογικής συμβάσεως, τα μέλη της ομάδας που θίγονται από τη διάκριση αυτή, πρέπει να αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο και να υπόκεινται στο ίδιο καθεστώς με τους υπόλοιπους εργαζομένους, κατ' αναλογία του χρόνου εργασίας τους, καθεστώς το οποίο, ελλείψει ορθής μεταφοράς του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ στην εσωτερική νομοθεσία, παραμένει το μόνο έγκυρο σύστημα αναφοράς.

Επί των δικαστικών εξόδων

21 Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκε η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, η οποία κατέθεσε παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, δεν αποδίδονται. Δεδομένου ότι η 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 (έκτο τμήμα),

κρίνοντας επί των ερωτημάτων που του υπέβαλε το Arbeitsgericht Hamburg, με Διάταξη της 7ης Φεβρουαρίου 1989, αποφαίνεται:

1) Το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ έχει την έννοια ότι αποκλείει την εφαρμογή διάταξεως συλλογικής συμβάσεως συναφθείσας για τις δημόσιες υπηρεσίες των κρατών μελών, η οποία παρέχει τη δυνατότητα στους εργοδότες να μη χορηγούν προσωρινή αποζημίωση, κατά τη διακοπή της σχέσεως εργασίας, στους μερικώς απασχολουμένους εργαζόμενους, όταν διαπιστώνεται ότι οι μερικώς απασχολούμενοι εργαζόμενοι αντιπροσωπεύουν πολύ μικρότερο ποσοστό ανδρών παρά γυναικών, εκτός αν ο εργοδότης αποδείξει ότι η συγκεκριμένη διάταξη οφείλεται σε αντικειμενικούς παράγοντες ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου.

2) Σε περίπτωση έμμεσης διάκρισης, που εισάγεται με διάταξη συλλογικής συμβάσεως, τα μέλη της ομάδας που θίγονται από τη διάκριση αυτή, πρέπει να αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο και να υπόκεινται στο ίδιο καθεστώς με τους υπόλοιπους εργαζομένους, κατ' αναλογία του χρόνου εργασίας τους, καθεστώς το οποίο, ελλείψει ορθής μεταφοράς του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ στην εσωτερική νομοθεσία, παραμένει το μόνο έγκυρο σύστημα αναφοράς.

Κακούρης Schockweiler

Mancini O'Higgins Díez de Velasco

Δημοσιεύθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 27 Ιουνίου 1990.

Ο γραμματέας

J.-G. Giraud

Ο πρόεδρος του έκτου τμήματος

K. N. Κακούρης