ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (έκτο τμήμα)
της 11ης Σεπτεμβρίου 2003 *

Στην υπόθεση C-77/02,

που έχει ως αντικείμενο αίτηση του Verwaltungsgericht Sigmaringen (Γερμανία) προς το Δικαστήριο, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 234 ΕΚ, με την οποία ζητείται, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου μεταξύ

Erika Steinicke

και

Bundesanstalt für Arbeit,

η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία του άρθρου 141 ΕΚ και των οδηγιών 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 L 45, σ. 19), 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ L 39, σ. 40), και 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES (ΕΕ 1998, L 14, σ.9),

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έκτο τμήμα),

συγκείμενο από τους J.-P. Puissochet, πρόεδρο τμήματος, R. Schintgen, B. Σκουρή, F. Macken (εισηγήτρια) και J. N. Cunha Rodrigues, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: A. Tizzano
γραμματέας: R. Grass

λαμβάνοντας υπόψη τις γραπτές παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

— η E. Steinicke, εκπροσωπούμενη από τον T. Lenz, Rechtsanwalt,

— η Πορτογαλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους L. Fernandes, A. Seiça Neves και A. J. Simões,

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από από τη N. Yerrell και τον H. Kreppel,

έχοντας υπόψη την έκθεση του εισηγητή δικαστή,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 3ης Απριλίου 2003,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Με διάταξη της 10ης Δεκεμβρίου 2001, η οποία περιήλθε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου στις 7 Μαρτίου 2002, το Verwaltungsgericht Sigmaringen υπέβαλε, κατ' εφαρμογή του άρθρου 234 ΕΚ, προδικαστικό ερώτημα ως προς την ερμηνεία του άρθρου 141 ΕΚ και των οδηγιών 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 L 45, σ. 19), 76/207/ΕΟΚ 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 (ΕΕ L 39, σ. 40), και 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES (ΕΕ 1998, L 14, σ. 9).

2 Το ερώτημα αυτό ανέκυψε στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ της E. Steinicke και του Bundesanstalt für Arbeit (οργανισμού αντίστοιχου του ελληνικού Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού) ως προς το ότι η E. Steinicke δεν μπορούσε να υπαχθεί στο ευνοϊκό σύστημα απσχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας.

Η κοινοτική κανονιστική ρύθμιση

3 Το άρθρο 141 ΕΚ έχει ως εξής:

«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 οδηγία 75/117

4 Δυνάμει του άρθρου 1 της οδηγίας 75/117, η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών συνεπάγεται, για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, την κατάργηση, για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής, κάθε διακρίσεως βασιζομένης στο φύλο.

5 Το άρθρο 3 της οδηγίας 75/117 προβλέπει ότι τα κράτη μέλη καταργούν τις διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών που απορρέουν από νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις και είναι αντίθετες στην αρχή της ισότητας των αμοιβών.

Η οδηγία 76/207

6 Από το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 προκύπτει ότι αυτή αποσκοπεί στην εφαρμογή, εντός των κρατών μελών, της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, περιλαμβανομένης και της επαγγελματικής προωθήσεως, την επαγγελματική εκπαίδευση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας και, υπό τους όρους που προβλέπονται στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου, την κοινωνική ασφάλιση.

7 Το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 έχει ως εξής:

«Κατά την έννοια των κατωτέρω διατάξεων, η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό, ιδίως, με την οικογενειακή κατάσταση.»

8 Το άρθρο 5 της οδηγίας 76/207 προβλέπει τα εξής:

«1. Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, όσον αφορά τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων απολύσεως, συνεπάγεται την εξασφάλιση σε άνδρες και γυναίκες των αυτών όρων, χωρίς διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

2. Για τον σκοπό αυτό, τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε:

α) να καταργηθούν οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως·

β) να ακυρωθούν, να δύνανται να κηρυχθούν άκυρες ή να δύνανται να τροποποιηθούν οι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως διατάξεις που περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις ή τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, στους εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων, καθώς και στα καταστατικά των ελευθέρων επαγγελμάτων·

γ) να αναθεωρηθούν εκείνες οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως όταν δεν υφίστανται πλέον οι λόγοι προστασίας που τις δικαιολογούν· να κληθούν οι κοινωνικοί εταίροι να προβούν στις επιθυμητές αναθεωρήσεις των συμβατικών διατάξεων της ιδίας φύσεως.»

Η οδηγία 97/81

9 Η πρώτη ρήτρα, στοιχείο α', του παραρτήματος της οδηγίας 97/81 προβλέπει ότι στόχος της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία με μειωμένο ωράριο είναι η εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο και η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας με μειωμένο ωράριο.

10 Η ρήτρα 4, παράγραφος 1, του παραρτήματος της οδηγίας 97/81 έχει ως εξής:

«Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι με [μειωμένο ωράριο] δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ' ό,τι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με [πλήρες ωράριο], για τον λόγο και μόνον ότι εργάζονται με [μειωμένο ωράριο], εκτός και αν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.»

Η εθνική κανονιστική ρύθμιση

Εθνικές διατάξεις ισχύσασες μέχρι τις 30 Ιουνίου 2000

11 Το άρθρο 72 b, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, του Bundesbeamtengesetz (νόμου περί του κώδικα των ομοσπονδιακών δημοσίων υπαλλήλων), της 14ης Ιουλίου 1953 (BGBl. I, σ. 551, στο εξής: BBG), όπως δημοσιεύθηκε στις 31 Μαρτίου 1999 και ίσχυε μέχρι τις 30 Ιουνίου 2000 (BGBl. I, σ. 675, στο εξής: επίδικη διάταξη), προβλέπει τα εξής:

«Είναι δυνατό να παρασχεθεί στους δημοσίους υπαλλήλους, κατόπιν αιτήσεώς τους και μέχρι την έναρξη της συνταξιοδοτήσεώς τους, η δυνατότητα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο ίσο προς το ήμισυ του κανονικού χρόνου εργασίας, εφόσον

1. ο υπάλληλος έχει συμπληρώσει το πεντηκοστό πέμπτο έτος της ηλικίας του,

2. έχει εργαστεί με πλήρες ωράριο τουλάχιστον επί τρία συνολικά έτη κατά τα πέντε τελευταία έτη πριν από την έναρξη της απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας,

3. η απασχόληση με μειωμένο ωράριο αρχίζει πριν από την 1η Αυγούστου 2004 και

4. η παροχή της ανωτέρω δυνατότητας δεν αντιβαίνει προς τη διεκπεραίωση επειγουσών υπηρεσιακών υποθέσεων [...].»

12 Το δυνάμει του BBG σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας μπορεί να έχει τη μορφή είτε της απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο σε μόνιμη βάση, οπότε ο χρόνος εργασίας αντιστοιχεί στο ήμισυ του κανονικού εργάσιμου χρόνου (σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο, Teilzeitmodell), είτε ενός συστήματος σε δύο φάσεις (Blockmodell), στο πλαίσιο του οποίου υπάρχει μια πρώτη «φάση εργασίας» με πλήρη απασχόληση (ή, εν πάση περιπτώσει, με απασχόληση που υπερβαίνει το ήμισυ του κανονικού χρόνου εργασίας) και έπεται μια «φάση αποδεσμεύσεως» κατά την οποία δεν παρέχεται εργασία (Freistellungsphase).

13 Κατά το άρθρο 6, παράγραφος 1, του Bundesbesoldungsgesetz (νόμου περί των αποδοχών σε ομοσπονδιακό επίπεδο), της 23ης Μαΐου 1975 (BGBl. I, σ. 1173), όπως δημοσιεύθηκε στις 3 Δεκεμβρίου 1998 (BGBl. I, σ. 3434, στο εξής: BBesG), σε περίπτωση απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο η αμοιβή μειώνεται αναλογικά προς τον χρόνο εργασίας.

14 Όσον αφορά την απασχόληση με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, το άρθρο 2, παράγραφος 1, του Verordnung über die Gewährung eines Zuschlags bei Altersteilzeit (κανονισμού περί επιδόματος απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας), της 21ης Οκτωβρίου 1998 (BGBl. I, σ. 3191, στο εξής: ATZV), προέβλεπε ότι το ποσό του χορηγούμενου επιδόματος ήταν ίσο προς τη διαφορά μεταξύ των καθαρών αποδοχών που προκύπτουν από το άρθρο 6, παράγραφος 1, του BBesG και του 83% των καθαρών αποδοχών που καταβάλλονται για εργασία με πλήρες ωράριο.

15 Το άρθρο 6, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, του Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern (νόμου περί των συντάξεων των υπαλλήλων και των δικαστών στο ομοσπονδιακό κράτος και τα ομόσπονδα κράτη), της 24ης Αυγούστου 1976 (BGBl. I, σ. 3839), όπως δημοσιεύθηκε στις 16 Μαρτίου 1999 (BGBl. I, σ. 322, διορθωμένος στις σ. 847 και 2033, στο εξής: BeamtVG), προέβλεπε ότι ο χρόνος υπηρεσίας ενός υπαλλήλου από την ημερομηνία του πρώτου διορισμού του στο δημόσιο παρέχει δικαίωμα συντάξεως.

16 Βάσει του άρθρου 6, παράγραφος 1, τρίτο εδάφιο, του BeamtVG, οι περίοδοι απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο παρέχουν δικαίωμα συντάξεως μόνον κατά το μέρος που αντιστοιχεί στο ποσοστό της εργασίας με μειωμένο ωράριο σε σχέση με τον κανονικό χρόνο εργασίας· οι περίοδοι απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, τους οποίους αφορά η επίδικη διάταξη, παρέχουν δικαίωμα συντάξεως μόνο για τα εννέα δέκατα του κανονικού χρόνου εργασίας.

Εθνικές διατάξεις ισχύουσες από 1ης Ιουλίου 2000

17 Η επίδικη διάταξη τροποποιήθηκε, από 1ης Ιουλίου 2000, με τον Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Bund und Ländern (νόμο περί προσαρμογής των μισθών και των συντάξεων στο ομοσπονδιακό κράτος και τα ομόσπονδα κράτη), της 19ης Απριλίου 2001 (BGBl. I, σ. 618).

18 Η επίδικη διάταξη, κατόπιν της τροποποιήσεώς της, έχει ως εξής:

«Είναι δυνατό να παρασχεθεί στους δημοσίους υπαλλήλους, κατόπιν αιτήσεώς τους και μέχρι την έναρξη της συνταξιοδοτήσεώς τους, η δυνατότητα μερικής απα-

σχολήσεως ως απασχόληση με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας (Altersteilzeit), για το ήμισυ του μέχρι τότε πραγματοποιουμένου χρόνου εργασίας, χωρίς να υπερβαίνει το ήμισυ του χρόνου εργασίας που συμπληρώθηκε, κατά μέσον όρο, τα δύο τελευταία έτη που προηγήθηκαν της απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, εφόσον

1. ο υπάλληλος έχει συμπληρώσει το πεντηκοστό πέμπτο έτος της ηλικίας του,

2. έχει εργαστεί με μειωμένο ωράριο επί τρία τουλάχιστον έτη κατά τα πέντε τελευταία έτη πριν από την έναρξη της απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας,

3. η απασχόληση με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας αρχίζει πριν από την 1η Ιανουαρίου 2010 και

4. η παροχή της ανωτέρω δυνατότητας δεν αντιβαίνει προς τη διεκπεραίωση επειγουσών υπηρεσιακών υποθέσεων [...].»

19 Το τροποποιημένο άρθρο 2 του ATZV (BGBl. 2001, I, σ. 2239) προβλέπει ότι το ποσό του χορηγούμενου επιδόματος είναι ίσο προς τη διαφορά μεταξύ των καθαρών αποδοχών που προκύπτουν για την απασχόληση με μειωμένο ωράριο και του 83% των καθαρών αποδοχών που δικαιούται ο ενδιαφερόμενος για τον πραγματικό χρόνο εργασίας του, που ελήφθη ως βάση για τον υπολογισμό του μειωμένου χρόνου εργασίας στο πλαίσιο του συστήματος απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας.

20 Το άρθρο 6, παράγραφος 1, τρίτο εδάφιο, της νέας διατυπώσεως του BeamtVG προβλέπει ότι οι περίοδοι απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας παρέχουν δικαίωμα συντάξεως μόνο για εννέα δέκατα του κανονικού χρόνου εργασίας που ελήφθη ως βάση για τον υπολογισμό του μειωμένου χρόνου εργασίας στο πλαίσιο του συστήματος απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας.

Η διαφορά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

21 Η E. Steinicke, γεννηθείσα το 1944, εργάζεται από το 1962 στον Bundesanstalt für Arbeit. Από το 1973, έχει το καθεστώς δημοσίου υπαλλήλου αρμόδιου για την υπόδειξη θέσεων εργασίας. Μέχρι το 1976 εργαζόταν με πλήρες ωράριο.

22 Μετά τη γέννηση του τέκνου της, κατόπιν αιτήσεώς της, ο χρόνος εργασίας της μειώθηκε, από τις 19 Νοεμβρίου 1996, στο ήμισυ του κανονικού χρόνου εργασίας. Κατά το χρονικό διάστημα από την 1η Φεβρουαρίου 1985 μέχρι τις 13 Απριλίου 1986, ο κανονικός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας της μειώθηκε στις 30 ώρες. Από τις 14 Απριλίου 1986 η E. Steinicke εργάζεται κατά κανόνα κατά το ήμισυ του κανονικού χρόνου εργασίας.

23 Κατόπιν αιτήσεώς της, επετράπη στην E. Steinicke να εργαστεί με μειωμένο ωράριο επί μηνιαίας μόνο βάσεως, καθότι το επέτρεπαν ο όγκος εργασίας και οι διατάξεις του προϋπολογισμού.

24 Η αίτηση που υπέβαλε την 1η Δεκεμβρίου 1998 για να αυξηθεί, μονίμως πλέον, ο κανονικός χρόνος εργασίας της, λόγω του φόρτου εργασίας και της επιθυμίας της να υπαχθεί μελλοντικά στο σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας,

απορρίφθηκε από το Arbeitsamt (οργανισμός απασχολήσεως) (Γερμανία) του Reutlingen, με έγγραφο της 27ης Ιουλίου 1999, για λόγους προϋπολογισμού. Δεν ήταν εξάλλου δυνατό, ελλείψει αντίστοιχης ελεύθερης θέσεως, να της προσφερθεί εκείνη τη χρονική στιγμή θέση πλήρους απασχολήσεως.

25 Στις 30 Ιουνίου 1999, η E. Steinicke ζήτησε από το Bundesanstalt für Arbeit να υπαχθεί στο ευνοϊκό σύστημα της απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, σύμφωνα με την επίδικη διάταξη, για το χρονικό διάστημα από 1ης Οκτωβρίου 1999 μέχρι 30 Σεπτεμβρίου 2007, σύμφωνα με το σύστημα των δύο φάσεων, ήτοι μία φάση με χρόνο εργασίας ίσο προς τον κανονικό μέχρι τότε χρόνο εργασίας, από 1ης Οκτωβρίου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου 2003, και ακολούθως μία φάση κατά την οποία δεν παρέχεται εργασία, από 1ης Οκτωβρίου 2003 μέχρι 30 Σεπτεμβρίου 2007. Η προσφεύγουσα εκδήλωσε περαιτέρω την πρόθεσή της να συνταξιοδοτηθεί από 1ης Οκτωβρίου 2007.

26 Με απόφαση της 12ης Ιουλίου 1999, το Arbeitsamt του Reutlingen απέρριψε την αίτηση αυτή για τον λόγο ότι η E. Steinicke δεν πληρούσε την προβλεπόμενη από την επίδικη διάταξη προϋπόθεση, ήτοι να έχει εργαστεί με πλήρες ωράριο επί τρία συνολικά έτη κατά τα πέντε τελευταία έτη πριν από την έναρξη της απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας.

27 Στις 28 Ιουλίου 1999, η E. Steinicke υπέβαλε ένσταση κατά της αποφάσεως αυτής.

28 Με απόφαση της 10ης Αυγούστου 1999, το Landesarbeitsamt (περιφερειακός οργανισμός απασχολήσεως) της Βάδης-Βυρτεμβέργης (Γερμανία) απέρριψε την ένστασή της.

29 Στις 8 Σεπτεμβρίου 1999, η E. Steinicke άσκησε προσφυγή ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου.

30 Κατόπιν της τροποποιήσεως, κατά τη διάρκεια της δίκης, της επίμαχης διατάξεως και των λοιπών προαναφερθεισών διατάξεων του γερμανικού δικαίου, το Arbeitsamt του Reutlingen, με απόφαση της 24ης Αυγούστου 2001, παρέσχε στην E. Steinicke τη δυνατότητα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας για το χρονικό διάστημα από 1ης Ιουλίου 2000 μέχρι 30 Σεπτεμβρίου 2007, σύμφωνα με το σύστημα των δύο φάσεων.

31 Ο χρόνος εργασίας της μέχρι εκείνη την ημέρα μειώθηκε από το ήμισυ στο ένα τέταρτο του κανονικού χρόνου εργασίας, για την περίοδο από 1ης Ιουλίου 2000 μέχρι 30 Σεπτεμβρίου 2007. Η φάση κατά την οποία παρέχεται χρόνος εργασίας ίσος προς το 50 % του προηγούμενου κανονικού χρόνου εργασίας ισχύει από 1ης Ιουλίου 2000 μέχρι 14 Φεβρουαρίου 2004 και η φάση κατά την οποία δεν παρέχεται εργασία από 15 Φεβρουαρίου 2004 μέχρι 30 Σεπτεμβρίου 2007.

32 Εκτός από τον μισθό της, ο οποίος μειώνεται αναλογικά προς τον χρόνο εργασίας της, η E. Steinicke λαμβάνει επίδομα που δεν παρέχει δικαίωμα συντάξεως και που δεν μπορεί να υπερβεί το 83 % των καθαρών αποδοχών που δικαιούται για το 50 % του κανονικού χρόνου εργασίας, κατά το οποίο εργάζεται.

33 Υπό τις περιστάσεις αυτές, οι διάδικοι δήλωσαν ότι η διαφορά διευθετήθηκε για την περίοδο από 1ης Ιουλίου 2000 και ο φάκελος της υποθέσεως τέθηκε στο αρχείο.

34 Εντούτοις, η E. Steinicke ζητεί να ακυρωθεί η απόφαση του Arbeitsamt του Reutlingen, της 12ης Ιουλίου 1999, και η επί της ενστάσεως απόφαση του Landesarbeitsamt της Βάδης-Βυρτεμβέργης, της 10ης Αυγούστου 1999, να υποχρεωθεί δε το Bundesanstalt für Arbeit, σε συμπλήρωση της αποφάσεως του Arbeitsamt του Reutlingen της 24ης Αυγούστου 2001, να της επιτρέψει επίσης, για το χρονικό διάστημα από 1ης Οκτωβρίου 1999 μέχρι 30 Ιουνίου 2000, να υπαχθεί στο ευνοϊκό σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, σύμφωνα με το σύστημα των δύο φάσεων.

35 Το Bundesanstalt für Arbeit κατέληξε στην απόρριψη της αιτήσεως αυτής για τον λόγο ότι η E. Steinicke δεν πληρούσε, για το εν λόγω χρονικό διάστημα, τις προϋποθέσεις της επίδικης διατάξεως. Η διάταξη αυτή δεν είναι, εξάλλου, αντίθετη προς το άρθρο 141 ΕΚ, καθότι ο προβλεπόμενος από την επίδικη διάταξη αποκλεισμός των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο δικαιολογείται αντικειμενικά από τον σκοπό του συστήματος αυτού.

36 Το εν λόγω σύστημα αποβλέπει στην καθιέρωση ειδικού συστήματος διαχειρίσεως του προσωπικού, το οποίο παρέχει επίσης στη δημόσια διοίκηση τη δυνατότητα να συμβάλει στην πολιτική της απασχολήσεως και, μεταξύ άλλων, στην πολιτική της αποσυμφορήσεως της αγοράς εργασίας. Σκοπός του συστήματος της απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας είναι να ενθαρρύνει τους εργαζομένους με πλήρες ωράριο να δεχθούν μειώσεις του χρόνου εργασίας τους. Το Bundesanstalt für Arbeit θεωρεί, περαιτέρω, ότι ο αποκλεισμός των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο δικαιολογείται, επίσης, λόγω του ουδέτερου χαρακτήρα του κόστους και των δαπανών για τον σχεδιασμό και την κατανομή των θέσεων εργασίας.

37 Υπ' αυτές τις συνθήκες, το Verwaltungsgericht Sigmaringen αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Απαγορεύουν το άρθρο 141 ΕΚ, οι οδηγίες 75/117/ΕΟΚ, 76/207/ΕΟΚ και/ή η οδηγία 97/81/ΕΚ τη ρύθμιση του άρθρου 72 b, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, σημείο

2, του Bundesbeamtengesetz (νόμου περί του κώδικα των ομοσπονδιακών δημοσίων υπαλλήλων), κατά τη διατύπωση της 31ης Μαρτίου 1999 η οποία ίσχυσε μέχρι τις 30 Ιουνίου 2000, κατά την οποία η υπαγωγή στο σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας μπορεί να επιτραπεί μόνο σε υπάλληλο ο οποίος, κατά τα πέντε τελευταία έτη πριν από την έναρξη της απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο, εργάστηκε με πλήρες ωράριο τουλάχιστον επί τρία συνολικά έτη, αν, κατ' ουσίαν, περισσότερες γυναίκες από άνδρες εργάζονται με μειωμένο ωράριο και επομένως, σύμφωνα με την εν λόγω διάταξη, αποκλείονται από τη χορήγηση του συστήματος απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας;»

Επί του προδικαστικού ερωτήματος

Παρατηρήσεις που υποβλήθηκαν στο Δικαστήριο

38 Η E. Steinicke υποστηρίζει ότι ο αποκλεισμός των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο από το σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας είναι αντίθετος προς το κοινοτικό δίκαιο.

39 Κατά την άποψή της, το επιχείρημα ότι η υπαγωγή των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο στο σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας δεν επιτυγχάνει, στο πλαίσιο της πολιτικής της απασχολήσεως, αποτέλεσμα συγκρίσιμο με αυτό της υπαγωγής στο σύστημα μόνον των εργαζομένων με πλήρες ωράριο δεν δικαιολογεί την επίδικη διάταξη. Δεδομένου ότι η προσπάθεια συμβιβασμού μεταξύ οικογενειακού και επαγγελματικού βίου είναι ίδιον των γυναικών, η ανάγκη υπάρξεως θέσεων εργασίας με μειωμένο ωράριο πρέπει να θεωρείται εξίσου σημαντική. Επιπλέον, είναι ακριβώς οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο που συμβάλλουν στην πραγματοποίηση οικονομιών και στην αποσυμφόρηση της αγοράς εργασίας.

40 Δεν είναι εξάλλου πειστικό το επιχείρημα ότι οι δαπάνες για τον σχεδιασμό και την κατανομή των θέσεων εργασίας είναι υψηλές. Αν ένας εργαζόμενος με μειωμένο ωράριο υπαχθεί στο ευνοϊκό σύστημα της απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, η αναζήτηση στη συνέχεια ετέρου εργαζομένου με μειωμένο ωράριο συνεπάγεται την ίδια δαπάνη. Περαιτέρω, η δαπάνη διπλασιάζεται αν ο εργαζόμενος με πλήρες ωράριο καθότι υπάγεται σε σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας πρέπει να αντικατασταθεί από δύο εργαζομένους με μειωμένο ωράριο. Εν πάση περιπτώσει, το γεγονός ότι, μετά την τροποποίηση της επίδικης διατάξεως, μπορούν και επωφελούνται άμεσα του συστήματος αυτού και οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο δείχνει ότι μπορούσε να βρεθεί λύση για τα προβλήματα σχεδιασμού και κατανομής των θέσεων εργασίας.

41 Η Πορτογαλική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου σε θέματα εμμέσων διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών, ούτε οι σχετικές με τον ουδέτερο χαρακτήρα του κόστους εκτιμήσεις ούτε οι σχετικοί με την πολιτική απασχολήσεως προβληματισμοί συνιστούν επαρκείς αντικειμενικούς λόγους για να δικαιολογήσουν τη διαφορά μεταχειρίσεως που φαίνεται να συντρέχει στην παρούσα υπόθεση. Επικαλούμενη την απόφαση της 17ης Ιουνίου 1998, C-234/95, Hill και Stapleton (Συλλογή 1998, σ. I-3739), ισχυρίζεται ότι η εξάλειψη των διακρίσεων πρέπει να υπερισχύει των οικονομικής φύσεως προβληματισμών, διότι άλλως δεν επιτυγχάνεται ο σκοπός της ίσης μεταχειρίσεως και της παροχής ίσων ευκαιριών σε άνδρες και γυναίκες.

42 Η Επιτροπή ισχυρίζεται, κατ' αρχάς, ότι ένας κανόνας όπως η επίδικη διάταξη συνιστά κανόνα σχετικό με τις «συνθήκες εργασίας» υπό την έννοια του άρθρου 5 της οδηγίας 76/207 και δεν αφορά την «αμοιβή» υπό την έννοια του άρθρου 141 ΕΚ και του άρθρου 1 της οδηγίας 75/117. Η καθιέρωση του συστήματος απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας αποβλέπει στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και, κατ' επέκταση, στην αποσυμφόρηση της αγοράς εργασίας, παρακινώντας όλο και περισσότερους υπαλλήλους να υπαχθούν στο σύστημα της απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, προκειμένου να καταστούν δυνατές νέες προσλήψεις στο δημόσιο. Τα χρηματοοικονομικά πλεονεκτήματα που χορηγεί, συναφώς, ο νομοθέτης προς τους υπαλλήλους που επωφελούνται του εν λόγω συστήματος συνιστούν απλώς και μόνον κίνητρα που καθιστούν δυνατή την επίτευξη των εν λόγω στόχων της πολιτικής απασχολήσεως.

43 Ακολούθως, η Επιτροπή ισχυρίζεται ότι, σύμφωνα με τα στοιχεία που παρέχει το αιτούν δικαστήριο, η επίδικη διάταξη είναι δυσμενέστερη για τις γυναίκες απ' ό,τι για τους άνδρες εργαζομένους, δεδομένου ότι το ποσοστό των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο γυναικών είναι σημαντικά υψηλότερο από αυτό των ανδρών. Επομένως, είναι πολύ πιθανότερο οι γυναίκες υπάλληλοι να μην πληρούν την προϋπόθεση της επίδικης διατάξεως που αφορά την απαίτηση απασχολήσεως με πλήρες ωράριο για τρία από τα πέντε τελευταία έτη που προηγούνται της απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας. Συνεπώς, εκ πρώτης όψεως φαίνεται να υπάρχει διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

44 Τέλος, όσον αφορά τη δυνατότητα δικαιολογήσεως μιας τέτοιας διακρίσεως, η Επιτροπή υπενθυμίζει ότι τα κράτη μέλη μπορούν να επιλέγουν τα μέσα για την επίτευξη των στόχων της κοινωνικής τους πολιτικής και ότι θεωρήσεις αναγόμενες στον προϋπολογισμό μπορούν να αποτελούν το έρεισμα των επιλογών κοινωνικής πολιτικής ενός κράτους μέλους και να επηρεάζουν τη φύση ή την έκταση των μέτρων κοινωνικής προστασίας που επιθυμεί να θεσπίσει το κράτος αυτό. Πάντως, οι θεωρήσεις αυτές δεν συνιστούν, αυτές καθαυτές, σκοπό επιδιωκόμενο με την πολιτική αυτή και, επομένως, δεν μπορούν να δικαιολογούν διάκριση σε βάρος ενός από τα δύο φύλα (βλ. απόφαση της 24ης Φεβρουαρίου 1994, C-343/92, Συλλογή 1994, σ. I-571, σκέψη 35).

45 Εν προκειμένω, η Επιτροπή υποστηρίζει ότι οι εκτιμήσεις ως προς τον ουδέτερο χαρακτήρα του κόστους και των δαπανών σχεδιασμού και κατανομής των θέσεων εργασίας στις οποίες στηρίζεται ο Bundesanstalt für Arbeit σχετίζονται με λόγους αμιγώς οικονομικούς και, ως εκ τούτου, δεν συνιστούν επαρκή δικαιολογία για άνιση μεταχείριση βασιζόμενη στο φύλο (βλ., επίσης, υπ' αυτή την έννοια, προπαρατεθείσα απόφαση Hill και Stapleton, σκέψη 40).

46 Επιπλέον, κατά την Επιτροπή, τα διοικητικά και δημοσιονομικά προβλήματα που επικαλείται ο Bundesanstalt für Arbeit δεν πείθουν. Αφενός, δυνάμει της επίδικης διατάξεως, ενδέχεται να υπαχθούν στο προβλεπόμενο σύστημα υπάλληλοι που είχαν εργαστεί με πλήρες ωράριο για τρία τουλάχιστον από τα πέντε τελευταία έτη

που προηγήθηκαν της αιτήσεώς τους και που, ως εκ τούτου, έχουν δικαίωμα να υπαχθούν στο σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, οι οποίοι όμως εργάζονταν με μειωμένο ωράριο ακριβώς πριν υπαχθούν στο εν λόγω σύστημα, οπότε, και σ' αυτές τις περιπτώσεις, οι προβαλλόμενες από τον Bundesanstalt für Arbeit δαπάνες που σχετίζονται με εκτιμήσεις σχετικές με τον προϋπολογισμό και την πολιτική προσωπικού είναι αναπόφευκτες. Αφετέρου, η τροποποίηση της επίδικης διατάξεως το 2000, ώστε να μπορέσουν να επωφεληθούν του συστήματος αυτού και οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο, δείχνει ότι οι επίφοβες αρνητικές συνέπειες δεν ήταν τόσο σοβαρές όσο υποστηρίζει.

47 Όσον αφορά την πολιτική της αποσυμφορήσεως της αγοράς εργασίας, την οποία επικαλείται ο Bundesanstalt für Arbeit για να δικαιολογήσει την επίδικη διάταξη, η Επιτροπή υποστηρίζει ότι ένα κράτος μέλος πρέπει να δικαιολογεί επαρκώς το ότι τα επιλεγέντα μέτρα ήταν πρόσφορα και αναγκαία για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού. Κατά την άποψη της Επιτροπής, η επίδικη διάταξη είναι αντιφατική ως προς το σημείο αυτό, στο μέτρο που υπάρχει ο κίνδυνος να αποτραπούν αυτοί ακριβώς οι εργαζόμενοι που συμβάλλουν στην αποσυμφόρηση της αγοράς εργασίας από το σύστημα της απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο, καθότι δεν θα μπορούσαν πλέον, ενδεχομένως, να υπαχθούν στο σύστημα της απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας.

Απάντηση του Δικαστηρίου

48 Προκειμένου να δοθεί χρήσιμη απάντηση στο αιτούν δικαστήριο, πρέπει εκ προοιμίου να εξεταστεί αν το επίδικο στην κύρια δίκη σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας εμπίπτει στην οδηγία 76/207 ή αν, αντιθέτως, εμπίπτει στο άρθρο 141 ΕΚ και στην οδηγία 75/117.

49 Συναφώς, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι η απασχόληση με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας αποσκοπεί στη μείωση του χρόνου πλήρους απασχολήσεως, είτε με ομοιόμορφη μείωση της διάρκειας εργασίας καθ' όλο το σκοπούμενο χρονικό διάστημα

(σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο) είτε με πρόωρη αποχώρηση από τον επαγγελματικό βίο (σύστημα σε δύο φάσεις). Σε αμφότερες τις περιπτώσεις, η εν λόγω απασχόληση επηρεάζει την άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας των οικείων εργαζομένων αναδιοργανώνοτας τον χρόνο εργασίας τους (βλ., υπ' αυτήν την έννοια, απόφαση της 20ής Μαρτίου 2003, C-187/00, Kutz-Bauer, που δεν έχει δημοσιευθεί ακόμη στη Συλλογή, σκέψη 44).

50 Επομένως, το επίδικο στην κύρια δίκη σύστημα θεσπίζει κανόνες σχετικούς με τις συνθήκες εργασίας υπό την έννοια του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207.

51 Το γεγονός ότι η υπαγωγή στο εν λόγω σύστημα μπορεί να έχει χρηματικές συνέπειες για τον ενδιαφερόμενο υπάλληλο δεν αρκεί για να υπαχθεί το εν λόγω σύστημα στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 141 ΕΚ ή της οδηγίας 75/117, δεδομένου ότι οι διατάξεις αυτές στηρίζονται στη στενή σχέση που υπάρχει μεταξύ της φύσεως της παρεχομένης εργασίας και του ύψους της αμοιβής του εργαζομένου (βλ., υπ' αυτή την έννοια, αποφάσεις 30ής Μαρτίου 2000, C-236/98, JämO, Συλλογή 2000, σ. I-2189, σκέψη 59, και της 19ης Μαρτίου 2002, C-476/99, Lommers, Συλλογή 2002, σ. I-2891, σκέψη 28).

52 Δεδομένου ότι το επίδικο στην κύρια δίκη σύστημα θεσπίζει κανόνες σχετικούς με τις συνθήκες εργασίας υπό την έννοια του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207, δεν χρειάζεται εν προκειμένω να εξεταστεί αν η οδηγία 97/81 τυγχάνει εν προκειμένω εφαρμογής.

53 Υπ' αυτές τις συνθήκες, το προδικαστικό ερώτημα πρέπει να θεωρηθεί ως αποβλέπον στο να διευκρινιστεί αν τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι απαγορεύουν διάταξη όπως η επίδικη, κατά την οποία η υπαγωγή στο σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο

ωράριο λόγω ηλικίας μπορεί να επιτραπεί μόνο σε υπάλληλο ο οποίος, κατά τα πέντε τελευταία έτη πριν από την έναρξη της απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο, εργάστηκε με πλήρες ωράριο τουλάχιστον επί τρία συνολικά έτη, εφόσον πολύ περισσότερες γυναίκες από άνδρες εργάζονται με μειωμένο ωράριο και επομένως, σύμφωνα με την εν λόγω διάταξη, αποκλείονται από τη χορήγηση του συστήματος απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας.

54 Από τη δικογραφία προκύπτει ότι η υπαγωγή στο προβλεπόμενο με την επίδικη διάταξη σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας επιτρέπεται μόνο στους υπαλλήλους που, κατά τα πέντε τελευταία έτη που προηγήθηκαν της απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, εργάστηκαν τουλάχιστον επί τρία συνολικά έτη με πλήρες ωράριο.

55 Η διάταξη περί παραπομπής διευκρινίζει ότι, στη Γερμανία, οι εργαζόμενες με μειωμένο ωράριο γυναίκες είναι αναμφιβόλως περισσότερες από τους άνδρες και ότι το 90 % περίπου των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο του γερμανικού δημοσίου είναι γυναίκες.

56 Συνεπώς, τα πρόσωπα που εργάστηκαν με μειωμένο ωράριο κατά το αναφερόμενο στην επίδικη διάταξη χρονικό διάστημα και που, λόγω αυτού, αποκλείονται από το προβλεπόμενο σύστημα είναι στην πλειονότητά τους γυναίκες.

57 Υπό αυτές τις συνθήκες, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι μια διάταξη όπως η επίδικη καταλήγει στην πράξη σε διακρίσεις σε βάρος των γυναικών εργαζομένων σε σχέση με τους άνδρες εργαζομένους και πρέπει, κατ' αρχήν, να θεωρηθεί ότι αντιβαίνει προς τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207. Τα πράγματα έχουν διαφορετικά μόνον εφόσον η διαφορετική μεταχείριση των δύο κατηγοριών εργαζομένων δικαιολογείται από παράγοντες αντικειμενικούς και ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο (βλ., επ' αυτού, τις αποφάσεις της 13ης Ιουλίου 1989, 171/88, Rinner-Kühn, Συλλογή 1989, σ. 2743, σκέψη 12· της 6ης Φεβρουαρίου 1996, C-457/93, Lewark, Συλλογή 1996, σ. I-243, σκέψη 31· την προπαρατεθείσα απόφαση Hill και Stapleton, σκέψη 34· της 6ης Απριλίου 2000, C-226/98, Jørgensen, Συλλογή 2000, σ. I-2447, σκέψη 29, και την προπαρατεθείσα απόφαση Kutz-Bauer, σκέψη 50).

58 Στο εθνικό δικαστήριο, που είναι το μόνο αρμόδιο για την εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών και για την ερμηνεία της εθνικής νομοθεσίας, απόκειται να κρίνει εάν τούτο συμβαίνει. Πρέπει να εξεταστεί, συναφώς, ενόψει όλων των συναφών στοιχείων και λαμβάνοντας υπόψη τη δυνατότητα επιτεύξεως των στόχων που επιδιώκουν οι εν λόγω διατάξεις, αν οι εν λόγω στόχοι είναι ξένοι προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζομένη στο φύλο και αν αυτές οι διατάξεις ως μέσα προς επίτευξη ορισμένων στόχων μπορούν να συμβάλουν στην υλοποίησή τους (βλ., υπό αυτή την έννοια, την απόφαση της 9ης Φεβρουαρίου 1999, Seymour-Smith και Perez, C-167/97, Συλλογή 1999, σ. I-623, σκέψη 72, και την προπαρατεθείσα απόφαση Kutz-Bauer, σκέψη 51).

59 Πάντως, μολονότι απόκειται στο εθνικό δικαστήριο να διαπιστώσει, στο πλαίσιο προδικαστικής παραπομπής, την ύπαρξη τέτοιων αντικειμενικών λόγων στη συγκεκριμένη υπόθεση που εκκρεμεί ενώπιόν του, το Δικαστήριο, καλούμενο να παράσχει στο εθνικό δικαστήριο χρήσιμες απαντήσεις, είναι αρμόδιο να παράσχει, με βάση τη δικογραφία της κύριας δίκης και τις γραπτές και προφορικές παρατηρήσεις που του υποβλήθηκαν, στοιχεία που θα επιτρέψουν στο εθνικό δικαστήριο να εκδώσει την απόφασή του (βλ. τις προπαρατεθείσες αποφάσεις Hill και Stapleton, σκέψη 36, Seymour-Smith και Perez, σκέψη 68, και Kutz-Bauer, σκέψη 52).

60 Ο Bundesanstalt für Arbeit ισχυρίστηκε, όπως προκύπτει από τη διάταξη περί παραπομπής, ότι εκτιμήσεις σχετικά με την πολιτική απασχολήσεως και τον ουδέτερο χαρακτήρα του κόστους και των δαπανών που αφορούν τον σχεδιασμό και την κατανομή των θέσεων εργασίας στη δημόσια διοίκηση πρέπει να χαρακτηριστούν ως αντικειμενικές εκτιμήσεις ικανές να δικαιολογήσουν την άνιση μεταχείριση στην οποία καταλήγει η επίδικη διάταξη.

61 Όσον αφορά το επιχείρημα που αντλεί ο Bundesanstalt für Arbeit από την πολιτική απασχολήσεως και, μεταξύ άλλων, από την προώθηση των προσλήψεων, πρέπει να υπομνησθεί ότι εναπόκειται στα κράτη μέλη να επιλέξουν τα μέτρα που είναι πρό-

σφορα για την υλοποίηση των σκοπών της πολιτικής τους για την απασχόληση. Το Δικαστήριο αναγνώρισε ότι τα κράτη μέλη διαθέτουν ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως κατά την άσκηση της αρμοδιότητάς τους αυτής (βλ. προπαρατεθείσα απόφαση Seymour-Smith και Perez, σκέψη 74).

62 Επιπλέον, όπως έχει επισημάνει το Δικαστήριο, δεν μπορεί να αμφισβητηθεί ότι η προώθηση της απασχολήσεως συνιστά θεμιτό στόχο κοινωνικής πολιτικής (βλ. προπαρατεθείσες αποφάσεις Seymour-Smith και Perez, σκέψη 71, και Kutz-Bauer, σκέψη 56).

63 Πάντως, το περιθώριο εκτιμήσεως που τα κράτη μέλη διαθέτουν στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής δεν μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα να καταστεί κενή περιεχομένου η εφαρμογή μιας θεμελιώδους αρχής του κοινοτικού δικαίου όπως είναι αυτή της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων (βλ. προπαρατεθείσες αποφάσεις Seymour-Smith και Perez, σκέψη 75, και Kutz-Bauer, σκέψη 57).

64 Απλοί γενικοί ισχυρισμοί που αφορούν την καταλληλότητα του επίδικου στην κύρια δίκη συστήματος για την προώθηση της απασχολήσεως δεν αρκούν για να αποδείξουν ότι ο στόχος των επίδικων διατάξεων είναι ξένος προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζομένη στο φύλο, ούτε για να παράσχουν στοιχεία επιτρέποντα ευλόγως να κριθεί ότι τα επιλεγέντα μέσα ήταν πρόσφορα για την υλοποίηση του στόχου αυτού (προπαρατεθείσα απόφαση Kutz-Bauer, σκέψη 58).

65 Επιπλέον, όπως παρατήρησαν το αιτούν δικαστήριο και η Επιτροπή, η επίδικη διάταξη αποκλείει από το ευνοϊκό σύστημα της απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας ακριβώς εκείνα τα πρόσωπα, ήτοι τους εργαζόμενους με μειωμένο ωράριο, που συμβάλλουν σημαντικά στην αποσυμφόρηση της αγοράς εργασίας. Συνεπώς, μια εθνική διάταξη που ενδέχεται να αποτρέψει του εργαζομένους από το να δεχθούν θέση με μειωμένο ωράριο για τον λόγο ότι, στη συνέχεια, δεν θα μπορούν

ενδεχομένως να υπαχθούν στο ευνοϊκό σύστημα της απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας δεν μπορεί εκ των προτέρων να θεωρηθεί ως μέσο ικανό ή πρόσφορο για την επίτευξη του σκοπού της αποσυμφορήσεως της αγοράς εργασίας.

66 Όσον αφορά τις εκτιμήσεις του Bundesanstalt für Arbeit ως προς τον ουδέτερο χαρακτήρα του κόστους και των δαπανών σχεδιασμού και κατανομής των θέσεων εργασίας στη γερμανική δημόσια διοίκηση, επιβάλλεται να υπομνησθεί ότι, καίτοι θεωρήσεις αναγόμενες στον προϋπολογισμό μπορούν να αποτελούν το έρεισμα των επιλογών κοινωνικής πολιτικής ενός κράτους μέλους και να επηρεάζουν τη φύση ή την έκταση των μέτρων κοινωνικής προστασίας που επιθυμεί να θεσπίσει το κράτος αυτό, δεν συνιστούν πάντως, αυτές καθαυτές, σκοπό επιδιωκόμενο με την πολιτική αυτή και, επομένως, δεν μπορούν να δικαιολογήσουν διάκριση σε βάρος ενός από τα δύο φύλα (προπαρατεθείσες αποφάσεις Roks κ.λπ., σκέψη 35, και Kutz-Bauer, σκέψη 59).

67 Εξάλλου, το να γίνει δεκτό ότι θεωρήσεις αναγόμενες στον προϋπολογισμό μπορούν να δικαιολογήσουν διαφορά μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών η οποία, ελλείψει αυτών, θα συνιστούσε έμμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου συνεπάγεται ότι η εφαρμογή και το περιεχόμενο ενός τόσο θεμελιώδους κανόνα του κοινοτικού δικαίου, όπως της ισότητας ανδρών και γυναικών, μπορούν να ποικίλλουν, από πλευράς χρόνου και τόπου, ανάλογα με την κατάσταση των δημοσίων οικονομικών των κρατών μελών (προπαρατεθείσες αποφάσεις Roks κ.λπ., σκέψη 36, και Kutz-Bauer, σκέψη 60).

68 Πρέπει επίσης να υπομνησθεί ότι ο Bundesanstalt für Arbeit, τόσο ως δημόσια αρχή όσο και ως εργοδότης, δεν μπορεί να δικαιολογεί διάκριση αφορώσα απασχόληση με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας με τη μόνη δικαιολογία ότι η εξάλειψη της διακρίσεως αυτής θα οδηγούσε σε αύξηση των εξόδων του (βλ. προπαρατεθείσα απόφαση Kutz-Bauer, σκέψη 61).

69 Εν πάση περιπτώσει, όπως παρατήρησαν η E. Steinicke και η Επιτροπή, από το γεγονός ότι, μετά την τροποποίηση της επίδικης διατάξεως το 2000, οι εργαζόμενοι

με μειωμένο ωράριο μπορούν επίσης να υπαχθούν στο ευνοϊκό σύστημα της απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας προκύπτει ότι οι αρνητικές χρηματοοικονομικές επιπτώσεις που επικαλέστηκε ο Bundesanstalt für Arbeit όσον αφορά την υπαγωγή των εργαζομένων αυτών στο εν λόγω σύστημα δεν ήταν τόσο σοβαρές όσο υποστηρίζει.

70 Επομένως, εναπόκειται στον Bundesanstalt für Arbeit να αποδείξει ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου ότι η διαφορετική μεταχείριση που απορρέει από το σύστημα της απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας δικαιολογείται από λόγους αντικειμενικούς και ανεξάρτητους από οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο. Αν αυτό αποδειχθεί, το γεγονός και μόνον ότι, βάσει των διατάξεων του συστήματος αυτού, μπορούν να υπαχθούν σ' αυτό μόνον οι εργαζόμενοι που εργάστηκαν με πλήρες ωράριο για τρία τουλάχιστον έτη κατά τα πέντε τελευταία έτη που προηγήθηκαν της απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο δεν μπορεί να θεωρηθεί, στο παρόν πλαίσιο, ως παράβαση των άρθρων 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207.

71 Από τη διάταξη περί παραπομπής προκύπτει επίσης ότι το αιτούν δικαστήριο διερωτάται, επιπλέον, αν, στο μέτρο που το εθνικό δικαστήριο κρίνει ότι τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 απαγορεύουν την επίδικη διάταξη, καθότι δεν δικαιολογείται βάσει αντικειμενικών κριτηρίων ανεξάρτητων από οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο, η E. Steinicke έχει δικαίωμα, για το επίδικο χρονικό διάστημα, στα συναφή πλεονεκτήματα που προέβλεπε η κανονιστική ρύθμιση που ίσχυε μέχρι τις 30 Ιουνίου 2000 ή σε αυτά που προβλέπει η επίδικη κανονιστική ρύθμιση από 1ης Ιουλίου 2000.

72 Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι, στην περίπτωση κατά την οποία νομοθετικές διατάξεις συνιστούν παράβαση της οδηγίας 76/207, εισάγοντας δυσμενή διάκριση αντίθετη προς την οδηγία αυτή, τα εθνικά δικαστήρια υποχρεούνται να μη λάβουν υπόψη την εν λόγω διάκριση κατά την εφαρμογή αυτών των διατάξεων υπέρ της ζημιουμένης κατηγορίας προσώπων, με κάθε δυνατό τρόπο, χωρίς να χρειάζεται να ζητήσουν ή να περιμένουν την προηγούμενη κατάργησή τους από τον νομοθέτη, από τα μέρη της συλλογικής συμβάσεως ή με άλλο τρόπο (βλ. προπαρατεθείσα απόφαση Kutz-Bauer, σκέψη 75).

73 Πάντως, δεν απόκειται στο Δικαστήριο, αλλά στο εθνικό δικαστήριο, να εκτιμήσει, βάσει των περί των πραγματικών περιστατικών στοιχείων που διαθέτει, ποιες εθνικές διατάξεις πρέπει να εφαρμοστούν στη συγκεκριμένη περίπτωση για να εξασφαλιστεί η προβλεπόμενη στην οδηγία 76/207 τήρηση της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων.

74 Κατόπιν των προεκτεθέντων, στο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι απαγορεύουν διάταξη όπως η επίδικη, κατά την οποία η υπαγωγή στο σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας μπορεί να επιτραπεί μόνο σε υπάλληλο ο οποίος, κατά τα πέντε τελευταία έτη πριν από την έναρξη της απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο, εργάστηκε με πλήρες ωράριο τουλάχιστον επί τρία συνολικά έτη, εφόσον πολύ περισσότερες γυναίκες από άνδρες εργάζονται με μειωμένο ωράριο και, επομένως, σύμφωνα με την εν λόγω διάταξη, αποκλείονται από το σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, εκτός αν αυτή δικαιολογείται βάσει αντικειμενικών κριτηρίων ανεξάρτητων από οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

Επί των δικαστικών εξόδων

75 Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν η Πορτογαλική Κυβέρνηση και η Επιτροπή που 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 (έκτο τμήμα),

κρίνοντας επί του ερωτήματος που του υπέβαλε, με διάταξη της 10ης Δεκεμβρίου 2001, το Verwaltungsgericht Sigmaringen, αποφαίνεται:

Τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ 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, πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι απαγορεύουν διάταξη όπως το άρθρο 72 b, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, σημείο 2, του Bundesbeamtengesetz (νόμου περί του κώδικα των ομοσπονδιακών δημοσίων υπαλλήλων), όπως δημοσιεύθηκε την 31η Μαρτίου 1999 και ίσχυε μέχρι τις 30 Ιουνίου 2000, κατά την οποία η υπαγωγή στο σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας μπορεί να επιτραπεί μόνο σε υπάλληλο ο οποίος, κατά τα πέντε τελευταία έτη πριν από την έναρξη της απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο, εργάστηκε με πλήρες ωράριο τουλάχιστον επί τρία συνολικά έτη, εφόσον πολύ περισσότερες γυναίκες από άνδρες εργάζονται με μειωμένο ωράριο και, επομένως, σύμφωνα με την εν λόγω διάταξη, αποκλείονται από το σύστημα απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο λόγω ηλικίας, εκτός αν αυτή δικαιολογείται βάσει αντικειμενικών κριτηρίων ανεξάρτητων από οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

Puissochet Schintgen Σκουρής

Macken Cunha Rodrigues

Δημοσιεύθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 11 Σεπτεμβρίου 2003.

Ο Γραμματέας

R. Grass

Ο Πρόεδρος του έκτου τμήματος

J.-P. Puissochet