ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
MARCO DARMON
της 5ης Ιουλίου 1994 *

1. Θα ήταν εύλογη η σκέψη ότι η απόφαση του Δικαστηρίου της 4ης Ιουνίου 1992, Bötel [1], ρύθμισε το λεπτό ζήτημα του συμβιβαστού του καθεστώτος αποζημιώσεως των μελών των επιτροπών εργαζομένων επιχειρήσεως στη Γερμανία προς το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και την οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975 [2].

2. Από την έντονη συζήτηση που προκάλεσε η απόφαση αυτή στη Γερμανία προέρχονται δύο νέες προδικαστικές παραπομπές [3]. Θα εξετάσω την πρώτη από αυτές που προέρχεται από το Arbeitsgericht Bremen.

3. Είναι σαφές ότι αυτό που αναμένεται από το Δικαστήριο είναι μια πραγματική επανεξέταση και, όσον αφορά τη Γερμανική Κυβέρνηση, μια αναθεώρηση της νομολογίας.

4. Κατά το άρθρο 46 του νόμου περί εκπροσωπήσεως του προσωπικού των ομοσπονδιακών υπηρεσιών, της 15ης Μαρτίου 1974 (Bundespersonalvertretungsgesetz, στο εξής: BPersVG) [4]:

— «Τα μέλη της επιτροπής προσωπικού (Personalrat) ασκούν τα καθήκοντά τους οικειοθελώς» (παράγραφος 1).

— «Ο χρόνος εργασίας που αφιερώνουν τα μέλη της επιτροπής προσωπικού στην εκπλήρωση της αποστολής τους δεν συνεπάγεται μείωση ούτε του μισθού ούτε άλλων αποδοχών. Εάν για την εκπλήρωση των καθηκόντων, με τα οποία είναι επιφορτισμένα τα μέλη της επιτροπής προσωπικού, απασχολούνται επί χρόνο μεγαλύτερο του κανονικού ωραρίου εργασίας τους, δικαιούνται απαλλαγής από την εργασία με παράλληλη καταβολή μισθού για τον αντίστοιχο αριθμό ωρών» (παράγραφος 2).

— «Στα μέλη της επιτροπής προσωπικού που απαλλάσσονται πλήρως των επαγ-

* Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

1 — C-360/90, Συλλογή 1992, σ. I-3589.

2 — Οδηγία 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).

3 — Στην υπόθεση C-457/93, Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation κατά Lewark, της οποίας η διαδικασία βρίσκεται σε εξέλιξη, το προδικαστικό ερώτημα που υπέβαλε το Bundesarbeitsgericht, έχει ως αντικείμενο το ίδιο θέμα.

4 — BGBl, I, σ. 693, όπως τροποποιήθηκε στις 16 Ιανουαρίου 1991, BGBl, I, σ. 47.

γελματικών τους υποχρεώσεων καταβάλλεται μηνιαία αποζημίωση εκπροσωπήσεως» (παράγραφος 5).

— «Τα μέλη της επιτροπής προσωπικού απαλλάσσονται χωρίς στέρηση των αποδοχών από τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις, προκειμένου να συμμετέχουν σε μαθήματα τελειοποιήσεως και επιμορφώσεως που παρέχουν τις γνώσεις που είναι αναγκαίες για την άσκηση των καθηκόντων τους στην επιτροπή προσωπικού» (παράγραφος 6).

5. Ο νόμος περί οργανώσεως των επιχειρήσεων της 15ης Ιανουαρίου 1972 (Betriebsverfassungsgesetz, στο εξής: BetrVG) [5] περιέχει παρόμοιες διατάξεις που εφαρμόζονται επί των επιτροπών εργαζομένων επιχειρήσεως (Betriebsrat) [6].

6. Με την απόφαση Bötel, εκδοθείσα αναφορικώς προς το BetrVG, το Δικαστήριο έκρινε ότι

1) η καταβαλλόμενη στους εκπροσώπους των εργαζομένων αποζημίωση αποτελεί αμοιβή κατά την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης και της οδηγίας 75/117,

2) ως προς την αποζημίωση λόγω επιμορφωτικών μαθημάτων, στα μέλη των επιτροπών επιχειρήσεως που εργάζονται με μερική απασχόληση επιφυλάσσεται δυσμενέστερη μεταχείριση σε σχέση με τα μέλη που εργάζονται με πλήρη απασχόληση. Λαμβανομένου υπόψη ότι υπάρχει πολύ μεγαλύτερος αριθμός γυναικών απ' ό,τι ανδρών μεταξύ των μελών των επιτροπών επιχειρήσεως που εργάζονται με μερική απασχόληση, προκύπτει από αυτό «(...) σε θέματα αμοιβής, έμμεση διάκριση των εργαζομένων γυναικών σε σχέση προς τους εργαζομένους άνδρες, αντίθετη προς το άρθρο 119 της Συνθήκης και προς την οδηγία 75/117» [7],

3) η διαφορετική αυτή μεταχείριση «(...) δεν μπορεί να θεωρηθεί ως δικαιολογημένη από στοιχεία αντικειμενικά και ξένα προς κάθε διάκριση στηριζομένη στο φύλο, εκτός εάν το συγκεκριμένο κράτος μέλος αποδεικνύει το αντίθετο ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου» [8].

7. Τα υπό κρίση προδικαστικά ερωτήματα στηρίζονται στα κάτωθι πραγματικά περιστατικά.

8. Η E. Freers και η H. Speckmann, ενάγουσες της κυρίας δίκης, είναι υπάλληλοι στο Deutsche Bundespost και μέλη της επιτροπής προσωπικού στο ταχυδρομείο του Bremerhaven. Μολονότι η συλλογική σύμβαση

5 — BGBl, I, σ. 13, όπως τροποποιήθηκε στις 23 Δεκεμβρίου 1988, BGBl, I, σ. 1 και 902.

6 — Το νομοθέτημα αυτό αποτελεί αντικείμενο της υποθέσεως Bötel.

7 — Σκέψη 20.

8 — Σκέψη 26.

εργασίας στην οποία υπάγονται προβλέπει ότι ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας του εργαζομένου πλήρους απασχολήσεως είναι 38,5 ώρες, και οι δύο εργάζονται με μερική απασχόληση (18 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας) [9].

9. Τον Φεβρουάριο 1992 παρακολούθησαν επιμορφωτικό σεμινάριο με τίτλο «Εισαγωγή στον νόμο περί εκπροσωπήσεως του προσωπικού».

10. Κατά τη διάρκεια του σεμιναρίου αυτού, τους καταβλήθηκε ο συνήθης μισθός τους, υπολογιζόμενος βάσει εργασίας μερικής απασχολήσεως, χωρίς πρόσθετες αποδοχές για τις ώρες πέραν του κανονικού ωραρίου εργασίας τους.

11. Για να ζητήσουν απαλλαγή από τα καθήκοντά τους χωρίς στέρηση αποδοχών (Bezahlte Freistellung) για τον επιπλέον αυτόν χρόνο, δεν στηρίχθηκαν επί του εθνικού τους δικαίου το οποίο δεν θα μπορούσε να τους παράσχει ικανοποίηση [10].

12. Διαπιστώνοντας ότι τα μέλη των επιτροπών προσωπικού που εργάζονται με μερική απασχόληση είναι κατά πλειοψηφία γυναίκες, ισχυρίζονται, στηριζόμενες επί της αποφάσεως του Δικαστηρίου Bötel, ότι η γερμανική νομοθεσία είναι αντίθετη προς το άρθρο 119 της Συνθήκης και την οδηγία 75/117.

13. Το αιτούν δικαστήριο γνωρίζει την απόφαση αυτή. Ωστόσο διερωτάται εάν συμβιβάζεται με «ουσιώδεις αρχές του γερμανικού δικαίου» [11] και εκφράζει ορισμένες αμφιβολίες που δεν διασκεδάζονται με την απόφαση:

14. Πρώτον, η δραστηριότητα του μέλους της επιτροπής προσωπικού είναι οικειοθελής.

15. Ο νόμος μάλιστα προβλέπει ότι οι εκπρόσωποι του προσωπικού, σε ορισμένες περιπτώσεις, «απαλλάσσονται των επαγγελματικών τους υποχρεώσεων» (άρθρο 46, παράγραφοι 3 και 4, του BPersVG και άρθρο 38 του BetrVG). Δεδομένου ότι δεν αμείβονται για τη δραστηριότητά τους αυτή, τους χορηγείται ως αντιστάθμιση ποσόν ίσο προς τις αποδοχές που θα τους είχαν καταβληθεί εάν είχαν εργασθεί κανονικά. Προκύπτουν επομένως αναπόφευκτες διαφορές ως προς την αμοιβή, που δεν έχουν σχέση με την ιδιότητα του εκπροσώπου του προσωπικού και συνδέονται με την εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας που προβλέπεται στην ατομική σύμβαση εργασίας.

9 — Διάταξη περί παραπομπής, σκέψη 1 του σκεπτικού.

10 — Ibidem, σ. 6 της ελληνικής μεταφράσεως.

11 — Ibidem, σ. 7.

16. Ο χαρακτηρισμός της αντισταθμίσεως ως αμοιβής δεν θα ισοδυναμούσε με το να θεωρηθεί η δραστηριότητα του εκπροσώπου του προσωπικού ως *αμειβόμενη δραστηριότητα*, πράγμα προς το οποίο υπήρξε πάντοτε αντίθετος ο Γερμανός νομοθέτης για τον λόγον ότι ο εθελοντικός χαρακτήρας θα μπορούσε να αποτελεί εγγύηση της ανεξαρτησίας των εκπροσώπων του προσωπικού;

17. Επιπλέον, το μέλος της επιτροπής προσωπικού εκπροσωπεί κατ' ουσίαν τα συμφέροντα των μισθωτών εργαζομένων και, κατά κύριο λόγο, δεν ασκεί καθήκοντα ούτε αναλαμβάνει υπηρεσία προς το συμφέρον του εργοδότη για την οποία αυτός θα έπρεπε να καταβάλει αμοιβή.

18. Δεύτερον, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται μήπως οι αρχές αυτές του εθελοντικού χαρακτήρα και της αντισταθμίσεως του μισθού συνιστούν αντικειμενικούς λόγους διαφοροποιήσεως, που δεν έχουν καμία σχέση με οποιαδήποτε διάκριση εις βάρος των γυναικών.

19. Τρίτον, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι, εάν ο εργοδότης έπρεπε να χορηγήσει στον εργαζόμενο με μερική απασχόληση αποζημίωση ίση με αυτή που χορηγείται στον εργαζόμενο με πλήρη απασχόληση, η αποζημίωση αυτή δεν θα εξηρτάτο πλέον από τον κανονικό χρόνο εργασίας, αλλά από τον χρόνο που διανύθηκε στα επιμορφωτικά μαθήματα. Το γεγονός αυτό, προστιθέμενο στην υποχρέωση που τον βαρύνει να συνεχίσει να καταβάλλει την αμοιβή στους μισθωτούς για τις πρόσθετες ώρες για τις οποίες απασχολήθηκαν κανονικά επιπλέον κατά τη συγκεκριμένη εβδομάδα, θα κατέληγε σε σώρευση χρηματοοικονομικών βαρών τα οποία δεν αντιστοιχούν σε καμία αντιπαροχή και τα οποία υπερβαίνουν το ανώτατο όριο που συνιστά ο συμβατικός χρόνος εργασίας. Δεν επιτρέπει ακριβώς το αντικειμενικό κριτήριο της αντισταθμίσεως της απωλείας του μισθού να αποφευχθεί μια τέτοια σώρευση;

20. Εντεύθεν τα τρία ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Αποτελεί αμοιβή κατά την έννοια των κοινοτικών διατάξεων περί ισότητας αμοιβών ανδρών και γυναικών (άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975) η καταβαλλομένη σε άνδρες ή γυναίκες εργαζομένους αποζημίωση λόγω συμμετοχής τους σε προβλεπόμενα εκ του νόμου όργανα εκπροσωπήσεως των εργαζομένων;

2) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα: αποτελεί αντικειμενικό λόγο που δικαιολογεί διαφορετική μεταχείριση και δεν έχει σχέση με διάκριση εις βάρος των γυναικών το γεγονός ότι κατά την εθνική νομοθεσία δεν καταβάλλεται αμοιβή για συμμετοχή σε όργανα εκπροσωπήσεως των εργαζομένων, αλλά ισχύει σχετικώς η αρχή της αντισταθμίσεως της απωλείας του μισθού (Lohnausfallprinzip);

3) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο δεύτερο ερώτημα: αποτελεί τέτοιο λόγο διαφορετικής μεταχειρίσεως το γεγονός ότι σε μερικώς απασχολουμένους εργαζομένους, σε περίπτωση συμμετοχής τους σε σεμινάριο που διαρκεί ολόκληρη την εργάσιμη ημέρα, εξακολουθεί βεβαίως να καταβάλλεται ο μισθός μόνον κατ' αναλογίαν του χρόνου μερικής απασχολήσεώς τους, ενώ στους εργαζομένους, οι οποίοι παρέχουν τακτικώς υπερωριακή εργασία, εξακολουθεί η καταβολή της υπερωριακής αποζημιώσεως, ακόμα και όταν η διάρκεια του σεμιναρίου αντιστοιχεί στη διάρκεια μιας κανονικής ημέρας εργασίας;»

Επί του πρώτου ερωτήματος

21. Ως προς την έννοια της αμοιβής έχω ήδη παράσχει διευκρινίσεις στις προτάσεις μου επί της υποθέσεως Bötel [12].

22. Με την απόφαση της 4ης Ιουνίου 1992, το Δικαστήριο απάντησε καταφατικά στο ερώτημα «(...) αν η αποζημίωση, υπό τη μορφή αδειών μετ' αποδοχών ή υπερωριακής αμοιβής, για εκπαιδευτικά μαθήματα που παρέχουν τις αναγκαίες γνώσεις για τη δραστηριότητα επιτροπών εργαζομένων επιχειρήσεως, εμπίπτει στην έννοια της "αμοιβής" κατά την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης και της οδηγίας 75/117» [13], στηριζόμενο επί τεσσάρων στοιχείων:

i) Τον παραδοσιακό ορισμό της εννοίας της αμοιβής:

«(...) η έννοια της "αμοιβής" του άρθρου 119 της Συνθήκης 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, άσχετα αν αυτό συμβαίνει δυνάμει συμβάσεως εργασίας, δυνάμει νομοθετικών διατάξεων ή εκουσίως» [14].

ii) Την ύπαρξη έμμισθης εργασιακής σχέσεως:

Η αποζημίωση καταβάλλεται «δυνάμει νομοθετικών διατάξεων» και«λόγω της

12 — Σημεία 4 έως 7.

13 — Σκέψη 11.

14 — Σκέψη 12. Βλ. επίσης τις αποφάσεις της 9ης Φεβρουαρίου 1982, 12/81, Garland κατά British Rail Engineering (Συλλογή 1982, σ. 359, σκέψη 5), και της 17ης Μαΐου 1990, C-262/88, Barber (Συλλογή 1990, σ. I-1889, σκέψη 12). Η νομολογία του Δικαστηρίου είναι παγία ως προς τον ορισμό της εννοίας της αμοιβής. Παροχές καταβαλλόμενες *μετά* το πέρας της σχέσεως εργασίας μπορούν να έχουν τον χαρακτήρα αμοιβής κατά την έννοια του άρθρου 119: βλ. την απόφαση της 17ης Φεβρουαρίου 1993, C-173/91, Επιτροπή κατά Βελγίου (Συλλογή 1993, σ. I-673, σκέψη 13).

υπάρξεως έμμισθης εργασιακής σχέσεως», ακόμα και αν δεν προκύπτει από την ίδια την εργασιακή σχέση [15].

iii) Την άσκηση της δραστηριότητας προς το γενικό συμφέρον της επιχειρήσεως:

«(...) τα μέλη επιτροπής εργαζομένων επιχειρήσεως (...) είναι επιφορτισμένα με τη μέριμνα των συμφερόντων του προσωπικού, ευνοώντας έτσι την ύπαρξη αρμονικών σχέσεων εργασίας εντός της επιχειρήσεως και προς το γενικό συμφέρον αυτής» [16].

iv) Το αντικείμενο της αποζημιώσεως:

«(...) η αποζημίωση (...) έχει ως σκοπό να διασφαλίζει μια πηγή εισοδημάτων στα μέλη των επιτροπών εργαζομένων επιχειρήσεως, ακόμη και αν, κατά τη διάρκεια των εκπαιδευτικών μαθημάτων, δεν ασκούν καμία δραστηριότητα προβλεπομένη από τη σύμβαση εργασίας» [17].

23. Στην προκειμένη περίπτωση η συζήτηση επ' αυτής της εννοίας της αμοιβής διευρύνεται διττώς.

24. Πρώτον, το αιτούν δικαστήριο δεν περιορίζεται στο ερώτημα εάν η αποζημίωση των *επιμορφωτικών μαθημάτων* ισοδυναμεί με αμοιβή κατά την έννοια του κοινοτικού δικαίου [18] αλλά, γενικότερα, εάν «αποτελεί αμοιβή (...) η καταβαλλόμενη σε (...) εργαζομένους αποζημίωση λόγω συμμετοχής τους σε προβλεπόμενο εκ του νόμου όργανο εκπροσωπήσεως των εργαζομένων».

25. Δεύτερον, παρουσιάζονται νέα επιχειρήματα και στοιχεία τα οποία θα μπορούσαν να οδηγήσουν το Δικαστήριο να επανεξετάσει τον χαρακτήρα της αμοιβής που αποδίδει στην αποζημίωση αυτή.

26. Θα εξετάσω τα δύο αυτά στοιχεία.

27. Το Δικαστήριο επομένως καλείται να εξετάσει όχι μόνο το καθεστώς αποζημιώσεως λόγω επιμορφωτικών μαθημάτων αλλά και το καθεστώς αποζημιώσεως λόγω των κανονικών καθηκόντων των εκπροσώπων του προσωπικού, όπως η συμμετοχή στις συνεδριάσεις της επιτροπής.

28. Καταρχήν, η δραστηριότητα των εκπροσώπων του προσωπικού πρέπει να λαμβάνει χώρα κατά τη διάρκεια των εργασίμων ωρών.

15 — Σκέψη 14.
16 — Ibidem.
17 — Σκέψη 15.
18 — Βλ. τη σκέψη 11 της αποφάσεως Bötel.

29. Κατά τον χρόνο που είναι αναγκαίος για την εκπλήρωση της αποστολής του, καταβάλλονται στον εκπρόσωπο οι αποδοχές που θα του είχαν καταβληθεί εάν είχε εργασθεί, περιλαμβανομένης τυχόν προβλεπομένης παροχής υπερωριακής εργασίας: δεν υπάρχει επομένως ούτε κέρδος ούτε απώλεια μισθού.

30. Ωστόσο, κατά το άρθρο 46, παράγραφος 2, δεύτερη περίοδος, του BPersVG (και το άρθρο 37, παράγραφος 3, του BetrVG), στην περίπτωση που οι δραστηριότητες εκπροσωπήσεως λαμβάνουν χώρα εκτός του ατομικού χρόνου εργασίας, οι εκπρόσωποι του προσωπικού τυγχάνουν απαλλαγής από τα καθήκοντά τους ως προς τις αντίστοιχες επιπλέον ώρες, χωρίς απώλεια μισθού.

31. Ο BetrVG διευκρινίζει ότι οι πλέον του ωραρίου εργασίας τους ώρες που αφιερώνονται στην επιτροπή εργαζομένων επιχειρήσεως δεν αμείβονται παρά μόνον εάν δικαιολογούνται «από συνδεομένους προς την επιχείρηση λόγους» [19]. Κατά τον BPersVG, οι επιπλέον αυτές ώρες πρέπει να έχουν χρησιμοποιηθεί για «την εκπλήρωση των καθηκόντων με τα οποία είναι επιφορτισμένοι» [20] υπό την ιδιότητα αυτή.

32. Έτσι, μολονότι τα καθήκοντα του μέλους της επιτροπής προσωπικού χαρακτηρίζονται «εθελοντικά», συνεπάγονται εντούτοις αποζημίωση διαφόρων μορφών:

— στο πλαίσιο του κανονικού εβδομαδιαίου ωραρίου: με τη διατήρηση του μισθού,

— επιπλέον του ωραρίου αυτού: με απαλλαγή από τα καθήκοντά τους και καταβολή αποζημιώσεως, εφόσον πρόκειται για την εκπλήρωση καθηκόντων με τα οποία είναι επιφορτισμένος ο ενδιαφερόμενος. Η αποζημίωση συναρτάται εδώ όχι μόνο με τον συμβατικό χρόνο εργασίας αλλά και με τον χρόνο που δαπανά ο εκπρόσωπος του προσωπικού για την εκπλήρωση της αποστολής του.

33. Η παρακολούθηση μαθημάτων επιμορφώσεως και τελειοποιήσεως υπάγεται σε διαφορετικό καθεστώς.

34. Ο Γερμανός νομοθέτης ορίζει ότι για τη συμμετοχή στα μαθήματα αυτά «τα μέλη της επιτροπής προσωπικού απαλλάσσονται των επαγγελματικών τους υποχρεώσεων, διατηρώντας την αμοιβή τους» (άρθρα 46, παράγραφος 6, του BPersVG και 37, παράγραφος 6, του BetrVG).

35. Οι διατάξεις αυτές ερμηνεύονται από το Bundesarbeitsgericht και το Bundesverwaltungs-

19 — Άρθρο 37, παράγραφος 3, του BetrVG.
20 — Άρθρο 46, παράγραφος 2, του BPersVG.

gericht [21] ως μη παρέχουσες στα μέλη των επιτροπών εργαζομένων επιχειρήσεως ή των επιτροπών προσωπικού δικαίωμα αποζημιώσεως μεγαλύτερης του ύψους των αποδοχών που θα τους είχαν κανονικά καταβληθεί εάν είχαν εργασθεί, ασχέτως διαρκείας των εν λόγω μαθημάτων.

37. Έτσι, για τον ίδιο κύκλο επιμορφωτικών μαθημάτων διαρκείας 38,5 ωρών ανά εβδομάδα καταβάλλεται αποζημίωση πάντοτε ίση προς τον μισθό που θα είχε καταβληθεί στον εκπρόσωπο του προσωπικού εάν είχε εργασθεί, επομένως ποσού διαφορετικού ανάλογα με το αν ο ενδιαφερόμενος είναι εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση ή με μερική απασχόληση.

36. Η διαφορά πρέπει να προσδιορισθεί με σαφήνεια· πέραν του προσωπικού χρόνου εργασίας:

1) για τις ώρες που δαπανώνται σε συνεδρίαση επιτροπής προσωπικού ή σε σχετικές με αυτήν δραστηριότητες καταβάλλεται αποζημίωση πλέον της αντισταθμίσεως της απωλείας του μισθού ο οποίος θα είχε καταβληθεί εάν ο ενδιαφερόμενος είχε εργασθεί (άρθρο 46, παράγραφος 2, του BPersVG)·

2) για τις ώρες που δαπανώνται σε *επιμορφωτικά μαθήματα* προκειμένου να αποκτηθούν οι γνώσεις που είναι αναγκαίες για την άσκηση των καθηκόντων στα πλαίσια της επιτροπής προσωπικού δεν καταβάλλεται *καμία άλλη αποζημίωση* πλην της αντισταθμίσεως της απωλείας του μισθού ο οποίος αντιστοιχεί στον εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας (άρθρο 46, παράγραφος 6, του BPersVG).

38. Για να αποκλείσει εν προκειμένω εντελώς την έννοια της αμοιβής, η Γερμανική Κυβέρνηση ισχυρίζεται κυρίως ότι, «(...) κατ' εφαρμογήν της αρχής της αντισταθμίσεως της απωλείας του μισθού, η δραστηριότητα των μελών της επιτροπής προσωπικού δεν αποζημιώνεται ως τοιαύτη, αλλ' αντισταθμίζεται μόνον η απώλεια εισοδήματος την οποία υφίσταται κάθε εκπρόσωπος του προσωπικού λόγω μη πραγματοποιηθείσας παροχής εργασίας» [22].

39. Σε κάθε εκπρόσωπο καταβάλλεται μόνο μία «χρηματική εγγύηση» [23], η οποία συναρτάται μόνο με τον κανονικό χρόνο εργασίας του, αλλά είναι ανεξάρτητη από την ίδια τη δραστηριότητά του ως εκπροσώπου του προσωπικού, η οποία δεν *αμείβεται* ως τοιαύτη: πρόκειται για την αρχή της εγγυήσεως της απωλείας του μισθού (Lohnausfallprinzip).

21 — Νομολογία παρατιθέμενη στη σ. 5 της ελληνικής μεταφράσεως της διατάξεως περί παραπομπής.

22 — Παρατηρήσεις της Γερμανικής Κυβερνήσεως, σημείο 7. Βλ. κατά την ίδια επίσης έννοια, B. Schiefer: «Gegenstand der im Falle der Schulungsteilnahme gezahlten Vergütung ist also nicht die Schulungsteilnahme, sondern die versäumte Arbeitsleistung (...)», στο «Die Rechtsprechung des EuGH zur Vergütung teilzeitbeschäftigter Betriebsratsmitglieder bei ganztägiger Schulungsteilnahme», *DB*, 1993, σ. 1822, 1823.

23 — Διάταξη περί παραπομπής, II, 1.

40. Συναφώς, θα κάνω δύο παρατηρήσεις.

41. Πρώτον, επισήμανα ήδη ότι η αποζημίωση αυτή δεν είναι άσχετη με την άσκηση των καθηκόντων του από τον εκπρόσωπο του προσωπικού εφόσον μπορεί επίσης να εξαρτάται από τη διάρκειά τους [24].

42. Δεύτερον, βεβαίως, η αντιστάθμιση αυτή δεν αποτελεί αντιπαροχή μιας *παροχής εργασίας που πραγματοποιείται άμεσα για λογαριασμό του εργοδότη*. Το κοινοτικό δίκαιο όμως δεν απαιτεί μια τέτοια παροχή προκειμένου να χαρακτηρίσει ένα εισόδημα ως αμοιβή κατά την έννοια του άρθρου 119. Η τελευταία αυτή έννοια — το είπα ήδη — περιλαμβάνει, γενικότερα, *κάθε όφελος που αποκτάται επ' ευκαιρία της εργασιακής σχέσεως*.

43. Το Δικαστήριο υπενθύμισε με την απόφαση Bötel ότι:

«(...) οι νομικές έννοιες και οι νομικοί χαρακτηρισμοί του εθνικού δικαίου δεν μπορούν να επηρεάσουν την ερμηνεία ή την υποχρεωτική ισχύ του κοινοτικού δικαίου ούτε, συνεπώς, το περιεχόμενο της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ των εργαζομένων ανδρών και των εργαζομένων γυναικών (...)» [25].

44. Έτσι, το Δικαστήριο δέχθηκε ότι ο διατηρούμενος μισθός σε περίπτωση ασθενείας έπρεπε να χαρακτηρισθεί ως αμοιβή [26]. Στην περίπτωση αυτή τα ποσά καταβάλλονται χωρίς αντιπαροχή άμεση προς όφελος του εργοδότη εφόσον, εξ υποθέσεως, ο μισθωτός δεν εργάζεται. Η αντιστάθμιση λόγω απωλείας του μισθού του άρθρου 46, παράγραφος 2, του BPersVG συνδέεται πολύ πιο στενά με την εργασία, δεδομένου ότι οφείλεται στη συνεισφορά του μισθωτού στη λειτουργία ενός *οργάνου της επιχειρήσεως*. Η συμμετοχή σε επιμορφωτικά μαθήματα, εάν αυτά είναι αναγκαία για να μπορούν οι εκπρόσωποι του προσωπικού να ασκούν τα καθήκοντά τους, συνδέεται επίσης — αν και εμμέσως — με την εργασία. Όπως το είχα τονίσει στις προτάσεις μου επί της υποθέσεως Bötel, σχετικά με την αποζημίωση των ωρών επιμορφώσεως, «(...) πρόκειται ακριβώς για ποσά που καταβάλλει ο εργοδότης λόγω της εργασιακής σχέσεως (...)» [27].

45. Κατά μείζονα λόγο, η αποζημίωση του μισθωτού που εκπληροί *κατά τρόπο άμεσο* την αποστολή του ως εκπροσώπου του προσωπικού πρέπει επίσης να χαρακτηρίζεται ως αμοιβή.

46. Ας προσθέσω ότι η αντιστάθμιση λόγω απωλείας του μισθού, είτε λόγω συμμετοχής σε επιμορφωτικά μαθήματα, είτε λόγω της εκπληρώσεως από τον εκπρόσωπο του προσωπικού της αποστολής του αυτής καθαυτής, παρουσιάζει ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά.

24 — Βλ. το άρθρο 46, παράγραφος 2, δεύτερη περίοδος, του BPersVG και ανωτέρω, σημεία 30 και κυρίως 32.

25 — Σκέψη 23.

26 — Απόφαση της 13ης Ιουλίου 1989, 171/88, Rinner-Kühn (Συλλογή 1989, σ. 2743, σκέψη 7).

27 — Σημείο 6.

47. Καταβάλλεται από τον εργοδότη και είναι ακριβώς ίση προς το ύψος του μισθού που θα είχε καταβληθεί εάν ο εκπρόσωπος είχε εργασθεί κανονικά [28]. Επιπλέον, τόσο από φορολογικής όσο και από κοινωνικοασφαλιστικής απόψεως, η εν λόγω αντιστάθμιση εξομοιώνεται προς τον μισθό [29].

Επί του δευτέρου ερωτήματος

48. Κατέστη φανερό ανωτέρω ότι ο εργαζόμενος με μερική απασχόληση δεν υφίσταται δυσμενή διάκριση όσον αφορά την εκπλήρωση αυτών καθαυτών των καθηκόντων του ως εκπροσώπου του προσωπικού: του καταβάλλεται αποζημίωση για τις ώρες που υπερβαίνουν τον εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας που ορίζεται στην ατομική του σύμβαση εργασίας [30].

49. Αντιθέτως, όταν συμμετέχει σε επιμορφωτικά μαθήματα των οποίων η διάρκεια υπερβαίνει τον χρόνο εργασίας που προβλέπει η ατομική του σύμβαση εργασίας, υφίσταται δυσμενή διάκριση κατά το μέτρο που δεν του καταβάλλεται, ως αντιστάθμιση, παρά το απωλεσθέν μέρος του μισθού του ενώ, για μαθήματα ίδιας διάρκειας, στον εργαζόμενο με πλήρη απασχόληση μπορεί να καταβληθεί μεγαλύτερη αποζημίωση εφόσον αυτή μπορεί να είναι ίση με την αμοιβή του.

50. Στη διαπίστωση αυτή προέβη το Δικαστήριο με την απόφαση Bötel:

«Φαίνεται ότι οι δύο κατηγορίες μελών των επιτροπών εργαζομένων επιχειρήσεως αφιερώνουν τον ίδιο αριθμό ωρών για τη συμμετοχή στα εν λόγω μαθήματα. Πάντως, εφόσον η διάρκεια των διοργανουμένων μαθημάτων κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας πλήρους απασχολήσεως που ισχύει στην επιχείρηση υπερβαίνει τον ατομικό χρόνο εργασίας των μελών με μερική απασχόληση, τα τελευταία αυτά μέλη λαμβάνουν από τον εργοδότη κατώτερη αποζημίωση από αυτή των μελών που εργάζονται με πλήρη απασχόληση και αποτελούν, συνεπώς, αντικείμενο διαφορετικής μεταχειρίσεως» [31].

51. Δικαιολογείται αντικειμενικώς η διαφορά αυτή;

52. Κατά γενικό κανόνα, το Δικαστήριο θεωρεί ότι εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εκτιμά εάν διάταξη εφαρμοζόμενη ανεξαρτήτως του φύλου του εργαζομένου, αλλά πλήττουσα στην πραγματικότητα περισσότερο τις γυναίκες από τους άνδρες, δικαιολογείται από λόγους αντικειμενικούς και ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο [32]. Αυτό έπραξε το Δικαστήριο με την απόφαση Bötel [33]. Σε άλλες αποφάσεις, το Δικαστήριο έκρινε ότι αποκλείεται οι δικαιολογίες που προβάλλονται από τους παρεμβαίνοντες στην διαδικασία εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως

28 — Υπό την επιφύλαξη της εφαρμογής του άρθρου 46, παράγραφος 2, δεύτερη περίοδος, του BPersVG.

29 — Γραπτή απάντηση της Γερμανικής Κυβερνήσεως στα ερωτήματα που έθεσε το Δικαστήριο στις 13 Απριλίου 1994, σ. 1.

30 — Άρθρο 46, παράγραφος 2, δεύτερη περίοδος, του BPersVG.

31 — Σκέψη 17.

32 — Βλ. τις προτάσεις μου στην υπόθεση Bötel, σημείο 18.

33 — Σκέψη 26.

να μπορούν να συνιστούν «λόγους αντικειμενικούς και ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο» [34].

53. Στην προκειμένη περίπτωση το ερώτημα τίθεται ρητώς στο Δικαστήριο: συνιστά η εφαρμογή της αρχής της αντισταθμίσεως της απωλείας του μισθού αντικειμενικό λόγο δυσμενούς διακρίσεως;

54. Η Επιτροπή το τόνισε στις παρατηρήσεις της [35]: η αρχή του εθελοντικού χαρακτήρα εγγυάται την εσωτερική ανεξαρτησία των εκπροσώπων των εργαζομένων, οι οποίοι δεν πρέπει να υφίστανται λόγω των καθηκόντων τους ούτε ευνοϊκότερη ούτε δυσμενέστερη μεταχείριση. Στην περί παραπομπής διάταξή του της 20ής Οκτωβρίου 1993, από την οποία προκέκυψε η υπόθεση C-457/93, το Bundesarbeitsgericht υπογράμμιζε ότι,

«Ο Γερμανός νομοθέτης, προς τον σκοπό της εξασφαλίσεως της ορθής λειτουργίας των επιτροπών εργαζομένων επιχειρήσεων, θεώρησε ότι έπρεπε να προσδώσει πολύ μεγαλύτερη αξία στην ανεξαρτησία των επιτροπών αυτών απ' ό,τι στα οικονομικά κίνητρα για την ανάληψη του αξιώματος του μέλους της επιτροπής εργαζομένων επιχειρήσεως» [36].

55. Η αρχή της αντισταθμίσεως της απωλείας του μισθού θεωρείται ότι αποτελεί εγγύηση της ανεξαρτησίας αυτής.

56. Σε περίπτωση επιμορφωτικών μαθημάτων, το γερμανικό δίκαιο εφαρμόζει αυστηρώς την αρχή αυτή, οποιαδήποτε και αν είναι η πραγματική διάρκεια των μαθημάτων.

57. Εξ αυτού προκύπτει ότι, επί παραδείγματι, οι ενάγουσες της κυρίας δίκης παρακολουθούν τα μαθήματα των 38,5 ωρών χωρίς αποζημίωση, τουλάχιστον μερικώς, εφόσον τους καταβλήθηκε, ως αντιστάθμιση, μόνον ο κανονικός μισθός υπολογιζόμενος βάσει εργασίας μερικής απασχολήσεως. Μπορεί να λεχθεί το ίδιο ως προς εργαζόμενο πλήρους απασχολήσεως στον οποίο καταβλήθηκε αποζημίωση αντιστοιχούσα σε 38,5 ώρες;

58. Ο εργαζόμενος πλήρους απασχολήσεως δεν παρακολουθεί κανένα τμήμα της διάρκειας των μαθημάτων χωρίς αποζημίωση. Αντιθέτως, στον εργαζόμενο μερικής απασχολήσεως δεν καταβάλλεται αποζημίωση για τη διάρκεια των μαθημάτων που υπερβαίνει τον εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας. Σε απόφαση της 30ής Ιανουαρίου 1990, το Landesarbeitsgericht Berlin [37] το εξέφραζε ως εξής: «Um ein Freizeitopfer außerhalb der individuellen Arbeitszeit geht es auch bei der Schulung teilzeitbeschäftigter Betriebsratmiglieder» [38].

34 — Βλ. τις προτάσεις μου στην υπόθεση Bötel, σημείο 19. Βλ., ως πλέον πρόσφατη, την απόφαση της 24ης Φεβρουαρίου 1994, C-343/92, Roks κ.λπ. (Συλλογή 1994, σ. I-571, σκέψεις 31 επ.).

35 — Σημείο 36.

36 — Βλ. σ. 18 της ελληνικής μεταφράσεως.

37 — *DB*, 1991, σ. 50.

38 — Ελεύθερη μετάφραση: «Τα μέλη της επιτροπής επιχειρήσεως που εργάζονται με μερική απασχόληση και παρακολουθούν επιμορφωτικά μαθήματα θυσιάζουν ένα μέρος του ελεύθερου χρόνου τους προκειμένου να καλύψουν τη χρονική διάρκεια της επιμορφώσεως που υπερβαίνει τον ατομικό χρόνο εργασίας τους».

59. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, ο εκπρόσωπος της Γερμανικής Κυβερνήσεως ισχυρίστηκε ότι η ιδιότητα του μέλους της επιτροπής προσωπικού προϋπέθετε προσωπική στράτευση και θυσία του ελεύθερου χρόνου. Για να είναι πειστικό ένα τέτοιο επιχείρημα, πρέπει να συνεπάγεται ότι τη θυσία αυτή την υφίστανται κατά το ίδιο μέτρο όλοι οι μισθωτοί εργαζόμενοι [39].

60. Τέτοια περίπτωση δεν ισχύει και το εν λόγω σύστημα ενεργεί, προφανώς, *αποτρεπτικώς* ως προς τον εργαζόμενο μερικής απασχολήσεως — άρα, κατά πλειοψηφίαν ως προς τις γυναίκες — εφόσον του καταβάλλεται μισθός που αντιστοιχεί στον εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας που προβλέπεται στην ατομική του σύμβαση εργασίας, χρόνο μικρότερης διάρκειας του χρόνου που πράγματι δαπάνησε στα μαθήματα.

61. Έτσι, ο εργαζόμενος μερικής απασχολήσεως ωθείται να μη συμμετέχει στα μαθήματα που είναι αναγκαία για την άσκηση των καθηκόντων του εκπροσώπου, να μην αναλαμβάνει επομένως τα καθήκοντα αυτά, και τοσούτον μάλιστα όσο μικρότερος είναι ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας του.

62. Η εφαρμογή της αρχής της αντισταθμίσεως της απωλείας του μισθού συνεπάγεται διαφοροποιήσεις ως προς την αποζημίωση των εργαζομένων, η οποία συναρτάται ευθέως με τον αντίστοιχο χρόνο εργασίας τους.

63. Είναι θεμιτό, για τα ίδια μαθήματα, να καταβάλλεται μικρότερη αποζημίωση στον εκπρόσωπο του προσωπικού που εργάζεται με μερική απασχόληση από αυτήν που καταβάλλεται στον εργαζόμενο πλήρους απασχολήσεως; Είναι μικρότερη η στράτευσή του για την προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων; Δεν πρέπει η επιμόρφωσή του να είναι το ίδιο σοβαρή και αποτελεσματική όσο αυτή που παρέχεται στον εργαζόμενο πλήρους απασχολήσεως [40]; Επιπλέον, δεν πρέπει επίσης να μπορεί να εκφράζει την εμπειρία του ως προς τα ειδικά προβλήματα που θέτει η εργασία μερικής απασχολήσεως;

64. Έχω ήδη τονίσει τις αρνητικές συνέπειες ενός τέτοιου συστήματος που θα μπορούσε να ωθεί τους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως να αρνούνται να αναλάβουν τέτοια καθήκοντα και να έχει ως αποτέλεσμα να σπανίζουν υποψηφιότητες προερχόμενες από αυτή την κατηγορία μισθωτών.

65. Το Δικαστήριο τόνισε επ' αυτού στην απόφαση Bötel τα εξής:

«(...) αυτή η κατάσταση μπορεί να αποτρέπει την κατηγορία των εργαζομένων με μερική απασχόληση, όπου η αναλογία των γυναικών είναι αναμφισβήτητα μεγαλύτερη, από το να ασκούν τα καθήκοντα του μέλους επιτροπής εργαζομένων επιχειρήσεως ή να αποκτούν τις αναγκαίες γνώσεις για την άσκηση των εν λόγω καθηκόντων, καθιστώντας έτσι ακόμα δυσκολότερη την εκπροσώπηση αυτής της κατηγορίας εργαζομένων από έχοντα την ιδιότητα αυτή μέλη των επιτροπών εργαζομένων επιχειρήσεως» [41].

39 — Έχει συνεπώς ενδιαφέρον να επισημανθεί ότι κατά το αιτούν δικαστήριο, «μερικώς απασχολούμενοι άνδρες που να είναι μέλη επιτροπής προσωπικού δεν υπάρχουν στα όρια της διευθύνσεως Βρέμης» (σκεπτικό της διατάξεως περί παραπομπής, I, 1, τρίτο εδάφιο).

40 — Βλ., επί του σημείου αυτού, τις προτάσεις μου στην απόφαση Bötel, σημείο 24.

41 — Σκέψη 25.

66. Η αρχή αυτή της αντισταθμίσεως της απωλείας του μισθού, μολονότι θεωρείται ότι αποτελεί εγγύηση της ανεξαρτησίας των εκπροσώπων του προσωπικού, καταλήγει ωστόσο σε δυσμενή μεταχείριση του εργαζομένου μερικής απασχολήσεως ο οποίος επιθυμεί να προετοιμαστεί επαρκώς προκειμένου να ασκήσει τα καθήκοντα αυτά, δεδομένου επιπλέον ότι η χρονική διάρκεια της προετοιμασίας αυτής δεν έχει καμία σχέση με την ιδιότητα του εργαζομένου ως πλήρους ή μερικής απασχολήσεως.

67. Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, νομοθετική διάταξη που πλήττει πολύ μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων γυναικών απ' ό,τι εργαζομένων ανδρών δεν συνιστά παράβαση του άρθρου 119

«(...) αν το κράτος μέλος είναι σε θέση να αποδείξει ότι τα επιλεγόμενα μέσα εξυπηρετούν επιτακτικό σκοπό της κοινωνικής του πολιτικής και ότι είναι πρόσφορα και αναγκαία για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού (...)» [42].

68. Η αρχή της αντισταθμίσεως της απωλείας του μισθού αποσκοπεί στην τήρηση μιας *θεμελιώδους αρχής* του κοινωνικού δικαίου της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας: την ανεξαρτησία των εκπροσώπων του προσωπικού έναντι του εργοδότη τους.

42 — Απόφαση Rinner-Kühn, προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 26, σκέψη 14. Βλ., επίσης, τις αποφάσεις της 19ης Νοεμβρίου 1992, C-226/91, Molenbroek (Συλλογή 1992, σ. I-5943, σκέψη 13), και Roks κ.λπ., προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 34, σκέψη 34.

69. Οι εκπρόσωποι αυτοί βρίσκονται, από άποψη εισοδημάτων, στην ίδια κατάσταση με τους εργαζομένους τους οποίους εκπροσωπούν. Δεν υπάρχει κανένα οικονομικό κίνητρο για την άσκηση των καθηκόντων του εκπροσώπου του προσωπικού.

70. Ο εργοδότης δεν έχει άλλες οικονομικές υποχρεώσεις πέραν της καταβολής του κανονικού μισθού.

71. Όπως προείπα, όσον αφορά τους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως, η αυστηρή εφαρμογή της αρχής αυτής σε θέματα επιμορφώσεως είναι ικανή να διακυβεύσει την απόκτηση από αυτούς *των ειδικών προσόντων* που απαιτεί η ιδιότητα του εκπροσώπου του προσωπικού (δεδομένου ότι ορισμένοι από αυτούς αρνούνται να παρακολουθήσουν πλήρως μια επιμόρφωση που θα τους υποχρέωνε να θυσιάσουν χωρίς αποζημίωση τον ελεύθερο χρόνο τους) και να αποτελέσει εμπόδιο στην *εκπροσώπησή τους* (δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι μερικής απασχολήσεως μπορούν να ωθούνται στο να αρνούνται την παρακολούθηση των επιμορφωτικών μαθημάτων, επομένως να αρνούνται να υποβάλλουν υποψηφιότητα). Η αντιπροσωπευτικότητα όμως και η ικανότητα των εκπροσώπων του προσωπικού δεν είναι λιγότερο σημαντικές από την ανεξαρτησία τους. Πρόκειται για μη δυνάμενες να διαχωριστούν προϋποθέσεις απαραίτητες για την άσκηση τέτοιων καθηκόντων.

72. Η αυστηρή εφαρμογή της αρχής της αντισταθμίσεως, όπως απορρέει από το άρθρο 46, παράγραφος 6, του BPersVG, εμφανίζεται ακόμη λιγότερο δικαιολογημένη εάν ληφθεί υπόψη ότι η γερμανική νομοθεσία περιέχει ήδη, στο άρθρο 46, παράγραφος 2, δεύτερη περίοδος, του ίδιου κειμένου, αποχρώσεις της αρχής αυτής.

73. Τέλος, φαίνεται ότι δεν *είναι αναγκαία* για να εξασφαλιστεί η τήρηση της αρχής της ανεξαρτησίας: προς τον σκοπό αυτό μπορούν να χρησιμοποιηθούν άλλα μέσα που σέβονται περισσότερο την αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Σκέφτομαι, μεταξύ άλλων, μια επιμήκυνση του χρόνου των επιμορφωτικών μαθημάτων προκειμένου να προσαρμοστούν στα ωράρια των εργαζομένων μερικής απασχολήσεως.

74. Αυτός ο έλεγχος της αναλογικότητας το αποδεικνύει: η αρχή της αντισταθμίσεως της απωλείας του μισθού δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως λόγος αντικειμενικός και ξένος προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

Επί του τρίτου ερωτήματος

75. Οι εργαζόμενοι μερικής απασχολήσεως, έχοντας υποστεί δυσμενή διάκριση απαγορευόμενη από το άρθρο 119 της Συνθήκης, δικαιούνται αποζημιώσεως για την παρακολούθηση των επιμορφωτικών μαθημάτων ίση προς αυτή των εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως.

76. Κατ' εφαρμογήν του γερμανικού δικαίου, ο εργοδότης οφείλει, επιπλέον, να καταβάλλει στον εργαζόμενο μερικής απασχολήσεως την αμοιβή λόγω υπερωριακής εργασίας· εάν προεβλέπετο ότι ο εργαζόμενος αυτός έπρεπε να παράσχει υπερωριακή εργασία κατά τη διάρκεια της συγκεκριμένης εβδομάδας.

77. Συνιστούν αντικειμενικό λόγο δυσμενούς διακρίσεως τα επιπλέον χρηματοοικονομικά βάρη που απορρέουν για τον εργοδότη [43];

78. Ο συνδυασμός των απαιτήσεων τόσο του κοινοτικού δικαίου όσο και του εθνικού δικαίου δεν οδηγεί σε σώρευση βαρών; Δεν θα ήταν προτιμότερο να προκριθεί μια απλή και αντικειμενική αρχή: η αποφυγή της απωλείας του μισθού;

79. Σχετικά με τα κράτη μέλη, το Δικαστήριο έχει ήδη κρίνει ότι

«(...) το να γίνει δεκτό ότι *θεωρήσεις αναγόμενες στον προϋπολογισμό* μπορούν να δικαιολογούν διαφορά μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών η οποία, ελλείψει αυτών, θα συνιστούσε έμμεση διάκριση λόγω φύλου, απαγορευόμενη από το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 79/7, 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» [44].

43 — Βλ. την διάταξη περί παραπομπής, σ. 13 της ελληνικής μεταφράσεως.

44 — Σκέψη 36 της αποφάσεως Roks κ.λπ., προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 34· η υπογράμμιση δική μου.

80. Κατά την ίδια λογική, φρονώ ότι, στο μέτρο που μπορεί να είναι πραγματικά σημαντικός, ο κίνδυνος μήπως επιβληθούν στους εργοδότες υπερβολικά χρηματοοικονομικά βάρη δεν μπορεί να δικαιολογεί τη διατήρηση συστήματος αποζημιώσεων που εμπεριέχει διακρίσεις [45].

81. Συνεπώς, προτείνω στο Δικαστήριο να αποφανθεί ως εξής:

«1) Η χρηματική αντιστάθμιση που καταβάλλεται από τον εργοδότη στα μέλη της επιτροπής προσωπικού, είτε λόγω της εκπληρώσεως της αποστολής τους αυτής καθαυτής είτε λόγω της συμμετοχής τους σε επιμορφωτικά μαθήματα, αποτελεί "αμοιβή" κατά την έννοια του άρθρου 119, δεύτερο εδάφιο, της Συνθήκης ΕΟΚ 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.

2) Κατά τις ίδιες διατάξεις, απαγορεύεται εθνική νομοθεσία έχουσα εφαρμογή σε πολύ μεγαλύτερο αριθμό γυναικών απ' ό,τι ανδρών να περιορίζει, μέχρι του ύψους που αντιστοιχεί στο ατομικό τους ωράριο εργασίας, την αποζημίωση που πρόκειται να καταβληθεί από τον εργοδότη τους στα μέλη επιτροπών προσωπικού εργαζόμενα με μερική απασχόληση, λόγω συμμετοχής τους σε επιμορφωτικά μαθήματα παρέχοντα γνώσεις που είναι αναγκαίες για την άσκηση της δραστηριότητας των επιτροπών αυτών, ενώ στα μέλη των εν λόγω επιτροπών που εργάζονται με πλήρη απασχόληση καταβάλλεται αποζημίωση, λόγω της συμμετοχής τους στα ίδια αυτά μαθήματα, που αντιστοιχεί στο ωράριο εργασίας τους.

Ούτε η αρχή της αντισταθμίσεως της απωλείας του μισθού ούτε ο κίνδυνος να επιβαρυνθεί ο εργοδότης με πρόσθετα χρηματοοικονομικά βάρη δεν μπορούν να αποτελούν λόγους αντικειμενικούς και ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.»

45 — Όσον αφορά την επίττωση, στο σύνολο των καταβαλλομένων μισθών, μιας αυστηρής εφαρμογής της αρχής της ισότητας αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, από τη διάταξη περί παραπομπής προκύπτει ότι αυτή θα αφορούσε, στην περιφερειακή διεύθυνση της Βρέμης, λιγότερο από 30 άτομα επί συνόλου πλέον των 14 000 μισθωτών, δηλαδή μια αναλογία κατά τι μεγαλύτερη του 0,2 % του συνόλου αυτού.