ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
JULIANE KOKOTT
της 18ης Μαΐου 2004 [1]

I — Εισαγωγή

1. Αντικείμενο της παρούσας υποθέσεως είναι η έννοια της «απασχολήσεως ανάλογα με τις ανάγκες». Κατ' ουσίαν, πρόκειται για το αν σύμβαση, η οποία δεν ορίζει εκ των προτέρων συγκεκριμένο ωράριο εργασίας, παραβιάζει την αρχή του κοινοτικού δικαίου σχετικά με την απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων.

2. Στο πλαίσιο αυτό, το αυστριακό Oberster Gerichtshof (στο εξής και ως: αιτούν δικαστήριο) θέτει με την αίτησή του για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως πλείονα ερωτήματα σχετικά με την ερμηνεία των κοινωνικού χαρακτήρα διατάξεων του κοινοτικού δικαίου και, ιδίως, σχετικά με την απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων με μερική απασχόληση έναντι των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση και σχετικά με την απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων λόγω φύλου.

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γερμανική.

II — Νομικό πλαίσιο

Α — *Το κοινοτικό δίκαιο*

3. Το άρθρο 141, παράγραφος 1, ΕΚ ορίζει:

«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.»

4. Το άρθρο 1, παράγραφος 1, 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] (στο εξής: οδηγία 75/117) προβλέπει τα εξής:

«Η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, που προβλέπεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης και που καλείται στο εξής "αρχή της ισότητος των αμοιβών", 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 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 [3] (στο εξής: οδηγία 76/207), είχε την εξής διατύπωση κατά τον κρίσιμο χρόνο των πραγματικών περιστατικών της υποθέσεως της κύριας δίκης:

«Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, όσον αφορά τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων απολύσεως, συνεπάγεται την εξασφάλιση σε άντρες και γυναίκες των αυτών όρων, χωρίς διάκριση βασιζόμενη στο φύλο» [4].

6. Το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 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 — Παράρτημα: Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης [5] (στο εξής: οδηγία 97/81) ορίζει:

«Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι απαραίτητες για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία το αργότερο στις 20 Ιανουαρίου 2000 ή διασφαλίζουν το αργότερο μέχρι την ημερομηνία αυτή ότι οι κοινωνικοί εταίροι λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα μέσω συμφωνίας. Τα κράτη μέλη οφείλουν να λαμβάνουν κάθε απαραίτητο μέτρο που να τους επιτρέπει ανά πάσα στιγμή να είναι σε θέση να διασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιβάλλει η παρούσα οδηγία [...]»

7. Το άρθρο 3 της οδηγίας 97/81 ορίζει:

«Η παρούσα οδηγία αρχίζει να ισχύει την ημέρα της δημοσίευσής της στην *Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων*» [6].

2 — ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42.

3 — ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70

4 — Εν τω μεταξύ το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 αντικαταστάθηκε από το τροποποιηθέν άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της ίδιας οδηγίας. Σύμφωνα με το άρθρο 3 της οδηγίας 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ (ΕΕ L 269, σ. 15), η τροποποίηση αρχίζει να ισχύει από 5 Οκτωβρίου 2002. Η προθεσμία για τη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο των τροποποιήσεων που επήλθαν διαρκεί ακόμη μέχρι τις 5 Οκτωβρίου 2005.

5 — ΕΕ 1998, L 14, σ. 9 (διορθωτικό στην ΕΕ 1998, L 128, σ. 71).

6 — Η οδηγία δημοσιεύθηκε στην Επίσημη Εφημερίδα στις 20 Ιανουαρίου 1998.

8. Σκοπός της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης, η οποία παρατίθεται στο παράρτημα της οδηγίας 97/81, είναι σύμφωνα με τη ρήτρα της 1:

«α) η εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας με μερική απασχόληση·

β) η προώθηση της εργασίας με μερική απασχόληση σε εθελοντική βάση και η συμβολή στην ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας, κατά τρόπο που θα λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων.»

9. Η ρήτρα 2, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης ορίζει:

«Η παρούσα συμφωνία εφαρμόζεται για όλους τους εργαζομένους με μερική απασχόληση, που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας προσδιοριζόμενη από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος.»

10. Η ρήτρα 3, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης ορίζει τον εργαζόμενο με μερική απασχόληση ως τον εργαζόμενο του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε εβδομαδιαία βάση ή κατά μέσο όρο για μια περίοδο απασχόλησης ενός έτους, είναι λιγότερες από τις κανονικές ώρες εργασίας ενός συγκρίσιμου εργαζομένου με πλήρη απασχόληση.

11. Η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης προβλέπει μεταξύ άλλων τα εξής:

«1. Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ' ό,τι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση για το λόγο και μόνον ότι εργάζονται με μερική απασχόληση, εκτός και αν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

2. Όπου κρίνεται αναγκαίο, εφαρμόζεται η αρχή pro rata temporis.

[...]»

12. Το άρθρο 6 της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης ορίζει μεταξύ άλλων τα εξής:

«1. Τα κράτη μέλη ή/και οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να διατηρήσουν ή να εισαγάγουν ευνοϊκότερες διατάξεις από αυτές που προβλέπονται στην παρούσα συμφωνία.

[...]

4. Η παρούσα συμφωνία δεν θίγει άλλες πιο εξειδικευμένες κοινοτικές διατάξεις και ιδιαίτερα τις κοινοτικές διατάξεις που αφορούν την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες ανδρών και γυναικών.

5. Η πρόληψη και η αντιμετώπιση των διαφορών και καταγγελιών που προκύπτουν από την εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας γίνονται σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες, συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές.»

13. Πέραν των ανωτέρω διατάξεων πρέπει επίσης να μνημονευθεί ο Κοινοτικός Χάρτης των Κοινωνικών Θεμελιωδών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων [7] ο οποίος εγκρίθηκε κατά τη σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της 9ης Δεκεμβρίου 1989 στο Στρασβούργο και ορίζει μεταξύ άλλων τα ακόλουθα:

«5. Κάθε απασχόληση πρέπει να αμείβεται δίκαια.

Για τον σκοπό αυτό, και σύμφωνα με τα ισχύοντα σε κάθε χώρα, πρέπει:

— είτε να καθιερωθεί μία δίκαιη αμοιβή, δηλαδή μία αμοιβή που εξασφαλίζει στους εργαζομένους ένα αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο,

— είτε να εξασφαλίζεται, για τους εργαζομένους που υπόκεινται σε καθεστώς εργασίας διαφορετικό από τη σύμβαση πλήρους απασχολήσεως και αορίστου χρόνου, δίκαιος μισθός αναφοράς,

[...]

7. Η δημιουργία της εσωτερικής αγοράς πρέπει να οδηγήσει σε βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Αυτό θα επιτευχθεί με την προοδευτική προσέγγιση των εν λόγω συνθηκών ιδίως όσον αφορά τη διάρκεια και τη [διαμόρφωση] του χρόνου εργασίας και τις μορφές εργασίας, εκτός της εργασίας αορίστου χρόνου, όπως η εργασία ορισμένου χρόνου, η εργασία με μερική απασχόληση, η προσωρινή εργασία και η εποχιακή εργασία.

[...]

9. Οι όροι εργασίας κάθε μισθωτού της Ευρωπαϊκής Κοινότητας θα πρέπει να καθορίζονται είτε με τον νόμο, είτε με συλλογική

7 — Περιλαμβάνεται στο έγγραφο της Επιτροπής COM(89) 471 της 2ας Οκτωβρίου 1989.

σύμβαση είτε με σύμβαση εργασίας, σύμφωνα με τα ισχύοντα σε κάθε κράτος μέλος.

[...]

10. Σύμφωνα με τα προβλεπόμενα σε κάθε χώρα:

— Κάθε εργαζόμενος της Ευρωπαϊκής Κοινότητας έχει δικαίωμα επαρκούς κοινωνικής προστασίας και πρέπει να έχει, ανεξάρτητα από το καθεστώς εργασίας του ή το μέγεθος της επιχείρησης στην οποία απασχολείται, επαρκή κοινωνική ασφάλιση [...]»

B — *Η εθνική νομοθεσία*

14. Από την αυστριακή νομοθεσία κρίσιμες είναι κυρίως οι διατάξεις του Gleichbehandlungsgesetz (νόμου για τήν ίση μεταχείριση, στο εξής: GlBG) και του Arbeitszeitgesetzes της 6ης Ιουνίου 1994 [8] (νόμου για τον χρόνο εργασίας, στο εξής: AZG).

15. Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, του GlBG ουδείς πρέπει να υφίσταται έμμεσα ή άμεσα δυσμενείς διακρίσεις λόγω του φύλου του, ιδίως κατά τη σύναψη της εργασιακής σχέσεως, κατά τον καθορισμό του μισθού και τον λοιπών όρων εργασίας. Σε περίπτωση δυσμενών διακρίσεων κατά τον καθορισμό του μισθού ο εργαζόμενος έχει έναντι του εργοδότη αξίωση για την καταβολή της διαφοράς (άρθρο 2a, παράγραφος 2, του GlBG).

16. Το άρθρο 3 του AZG ορίζει ότι ο κανονικός χρόνος εργασίας είναι κατ' αρχήν 40 ώρες την εβδομάδα και 8 ώρες την ημέρα.

17. Το άρθρο 19c του AZG ορίζει σε σχέση με τον κανονικό χρόνο εργασία τα εξής:

«(1) Το ωράριο του κανονικού χρόνου εργασίας καθώς και η τροποποίησή του πρέπει να συμφωνούνται εφόσον δεν καθορίζονται από κανόνες των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

(2) Κατά παρέκκλιση από την παράγραφο 1, το ωράριο του κανονικού χρόνου εργασίας μπορεί να τροποποιηθεί από τον εργοδότη στην περίπτωση που

1. αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους που αφορούν το είδος της παρεχομένης εργασίας,

8 — BGBl. 1994 I, σ. 1170.

2. ανακοινώνονται στον εργαζόμενο τα ωράρια του κανονικού χρόνου εργασίας για την εκάστοτε εβδομάδα τουλάχιστον δύο εβδομάδες νωρίτερα,

3. τα άξια προστασίας συμφέροντα του εργαζομένου δεν αντιτίθενται στην κατανομή αυτή, και

4. δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία.

(3) Απόκλιση από την παράγραφο 2, σημείο 2 μπορεί να υπάρξει σε απρόβλεπτες περιστάσεις, εφόσον τούτο είναι αναγκαίο για την αποτροπή δυσανάλογα μεγάλης οικονομικής ζημίας και εφόσον δεν είναι δυνατή η λήψη άλλων μέτρων. Μέσω κανόνων συλλογικών συμβάσεων εργασίας μπορούν να ισχύσουν ρυθμίσεις αποκλίνουσες από τα οριζόμενα στην παράγραφο 2, σημείο 2 εφόσον τούτο είναι επιβεβλημένο λόγω της ιδιαιτερότητας της ασκουμένης δραστηριότητας.»

18. Το άρθρο 19d του AZG προβλέπει μεταξύ άλλων τα εξής:

«(1) Υπάρχει μερική απασχόληση αν ο συμφωνηθείς εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας υπολείπεται του εκ του νόμου κανονικού χρόνου εργασίας ή του βραχύτερου κανονικού χρόνου εργασίας που καθορίζεται από τους κανόνες συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

(2) Η διάρκεια της εργασίας και τα ωράρια, καθώς και η τροποποίησή τους, πρέπει να συμφωνούνται εφόσον δεν καθορίζονται από κανόνες συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Το άρθρο 19c, παράγραφοι 2 και 3, εφαρμόζεται.

[...]

(6) Οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση δεν επιτρέπεται λόγω της μερικής απασχολήσεως να υφίστανται δυσμενή μεταχείριση έναντι των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση, εκτός αν αντικειμενικοί λόγοι δικαιολογούν διαφορετική μεταχείριση. [...] Σε περίπτωση αμφισβητήσεως, ο εργοδότης πρέπει να αποδείξει ότι η δυσμενής μεταχείριση δεν οφείλεται στη μερική απασχόληση.»

19. Περαιτέρω, από τη διάταξη περί παραπομπής προκύπτει ότι η συλλογική σύμβαση για τους εμποροϋπαλλήλους της Αυστρίας καθορίζει τον κανονικό χρόνο εργασίας σε 38,5 ώρες την εβδομάδα και περιλαμβάνει επίσης ρυθμίσεις για τον τρόπο ακριβούς υπολογισμού μεγαλύτερων χρονικών διαστημάτων.

III — Τα πραγματικά περιστατικά και η κύρια δίκη

20. Κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ Οκτωβρίου 1998 και Ιουνίου 2000, η N. Wippel, ενάγουσα στην κύρια δίκη, εργαζόταν σε επιχείρηση λιανικής πωλήσεως ειδών ρουχισμού, την Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG (στο εξής: P&C), εναγομένη στην κύρια δίκη. Η σχέση εργασίας στηριζόταν σε σύμβαση εργασίας-πλαίσιο της οποίας βάση ήταν η αρχή της απασχολήσεως ανάλογα με τις ανάγκες.

21. Αυτή η σύμβαση εργασίας-πλαίσιο δεν προέβλεπε, μεταξύ άλλων, συγκεκριμένο ωράριο εργασίας. Αντιθέτως, η διάρκεια και η κατανομή του χρόνου εργασίας θα καθοριζόταν κατά περίπτωση κατόπιν κοινής συμφωνίας μεταξύ των διαδίκων. Συγκεκριμένα, η P&C είχε το δικαίωμα ανάλογα με τον φόρτο εργασίας να αναζητεί τις υπηρεσίες της N. Wippel, αυτή δε μπορούσε να αποδεχθεί ή να απορρίψει την προτεινόμενη απασχόληση χωρίς να υποχρεούται να δικαιολογήσει την άρνησή της. Στην πράξη, ο διευθυντής πωλήσεων της P&C κατάρτιζε στην αρχή κάθε εβδομάδας το πρόγραμμα υπηρεσίας της επόμενης εβδομάδας. Οι εργαζόμενοι μπορούσαν να σημειώσουν σ' έναν πίνακα ποιες ημέρες της ερχόμενης κάθε φορά εβδομάδας δεν επιθυμούσαν να εργαστούν. Ακολούθως, το πρόγραμμα υπηρεσίας καταρτιζόταν από την P&C σύμφωνα με αυτές τις επιθυμίες των εργαζομένων. Από τη δικογραφία προκύπτει επίσης ότι η N. Wippel επανειλημμένως είχε ζητήσει να μην εργαστεί συγκεκριμένες ημέρες είτε διότι δεν μπορούσε είτε διότι δεν το επιθυμούσε.

22. Επίσης, η σύμβαση εργασίας-πλαίσιο προέβλεπε ότι δεν θα εξασφαλιζόταν στη N. Wippel σταθερό εισόδημα, διότι αμφότερες οι πλευρές είχαν ρητώς συμφωνήσει ότι δεν θα υπήρχε συγκεκριμένη διάρκεια απασχολήσεως. Η P&C υποσχέθηκε απλώς στην ενάγουσα ότι θα είχε τη δυνατότητα να εργάζεται περίπου τρεις ημέρες την εβδομάδα και δύο Σάββατα τον μήνα. Η αμοιβή της ανερχόταν σε 6,54 ευρώ την ώρα πλέον των τυχόν προμηθειών από τις πραγματοποιούμενες πωλήσεις.

23. Πράγματι, η N. Wippel εργάστηκε από τον Οκτώβριο του 1998 έως τον Ιούνιο του 2000 σε άτακτα χρονικά διαστήματα. Αντιστοίχως, το ύψος της αμοιβής της διέφερε από μήνα σε μήνα. Ο μήνας κατά τη διάρκεια του οποίου εργάστηκε τον μεγαλύτερο αριθμό ωρών ήταν ο Οκτώβριος του 1999 με 123,32 ώρες.

24. Πριν από τη σύναψη της συμβάσεως εργασίας-πλαίσιο η N. Wippel, η οποία στην αρχή της εργασιακής σχέσεως ήταν 19 ετών και μόλις είχε ολοκληρώσει τις σπουδές της στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ενημερώθηκε από την P&C σχετικά με τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της επιλεγείσας μορφής συμβάσεως. Στο πλαίσιο αυτό η N. Wippel ανέφερε ότι δεν είχε ανάγκη από κάποιο τακτικό εισόδημα.

25. Αντικείμενο της μεταξύ των διαδίκων διαφοράς στην κύρια δίκη είναι οι μισθολογικές απαιτήσεις της N. Wippel. Αυτή άσκησε τον Ιούνιο του 2000 ενώπιον του

Arbeits- und Sozialgericht Wien αγωγή κατά της P&C προκειμένου να της καταβληθεί το ποσό των 11 929,23 ευρώ πλέον τόκων και παρεπόμενων απαιτήσεων. Η N. Wippel υποστηρίζει ότι η P&C πρέπει να της καταβάλει αναδρομικώς μισθούς, και δη για τη διαφορά μεταξύ του ανώτατου αριθμού ωρών εργασίας, που μπορούσε να απαιτηθεί από αυτήν, και των πράγματι δεδουλευμένων μηνιαίως ωρών εργασίας. Η N. Wippel υποστηρίζει ότι η μεγαλύτερη διάρκεια χρόνου εργασίας της, η οποία σημειώθηκε τον μήνα Οκτώβριο του 1999, έπρεπε να αποτελέσει τη βάση της αμοιβής της για κάθε μήνα τον οποίον εργάστηκε για την P&C. Στηριζόμενη στην ανωτέρω νομική βάση η N. Wippel ζητεί να της καταβληθούν ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές ύψους 807,98 ευρώ για το χρονικό διάστημα μέχρι τον Δεκέμβριο του 1999 και 825,93 ευρώ για το χρονικό διάστημα από τον Ιανουάριο έως τον Ιούνιο του 2000.

26. Το Arbeits- und Sozialgericht Wien απέρριψε την αγωγή στηριζόμενο στο άρθρο 19d, παράγραφος 2, του AZG. Έκρινε ότι εν προκειμένω κάθε επιμέρους πρόταση για απασχόληση της N. Wippel αποτελούσε αντικείμενο συμφωνίας μεταξύ των διαδίκων. Το Oberlandesgericht Wien, δικάζοντας κατ' έφεσιν, ακύρωσε την πρωτόδικη απόφαση, παρέπεμψε τη διαφορά στο πρωτοβάθμιο δικαστήριο για να εξετάσει τα πραγματικά περιστατικά που αφορούσαν τον τρόπο απασχολήσεως και επέτρεψε την άσκηση αναιρέσεως. Αμφότεροι οι διάδικοι άσκησαν αναίρεση ενώπιον του Oberster Gerichtshof.

27. Το Oberster Gerichtshof επισημαίνει σε σχέση με το αυστριακό δίκαιο ότι σύμφωνα με τον AZG το κανονικό ωράριο εργασίας των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση καθορίζεται ως προς τη διάρκεια και την κατανομή του νομοθετικώς. Αντιθέτως, ο AZG ουδεμία νομοθετική ρύθμιση περιλαμβάνει —έστω και μόνον επικουρική— για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση σε σχέση με τη συγκεκριμένη διάρκεια και την κατανομή του ωραρίου εργασίας τους.

28. Το Oberster Gerichtshof έκρινε ότι βάσει του σκοπού των ρυθμίσεων του εργατικού δικαίου είναι ανίσχυρη μία συμφωνία όπως αυτή της παρούσας υποθέσεως. Η συμφωνία αυτή έχει ως αποτέλεσμα ότι ο εργαζόμενος παραιτείται από την εκ του νόμου προβλεπόμενη αξίωσή του για συμβατικό καθορισμό της διάρκειας του χρόνου εργασίας και αφήνει τη διαμόρφωση του ωραρίου εργασίας του στην αυθαιρεσία του εργοδότη.

29. Το Oberster Gerichtshof παραπέμπει επίσης σε στατιστικά στοιχεία σύμφωνα με τα οποία άνω του 90 % όλων των εργαζομένων με μερική απασχόληση είναι γυναίκες ενώ το ποσοστό των γυναικών μεταξύ των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση είναι περίπου 40 %. Δεδομένου ότι η P&C δεν προέβαλε ότι η αναλογία αυτή είναι σημαντικά διαφορετική στην επιχείρησή της, πρέπει να θεωρηθεί ότι όχι μόνο γενικώς, αλλά και στην επιχείρηση της P&C το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται ως μερικώς απασχολούμενες είναι σημαντικά μεγαλύτερο από το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται ως πλήρως απασχολούμενες.

IV — Αίτηση για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως και η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

30. Με διάταξη της 8ης Αυγούστου 2002 το αιτούν δικαστήριο υπέβαλε στο Δικαστήριο τα ακόλουθα ερωτήματα για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως:

«1) α) Έχουν την έννοια (έννοια του εργαζομένου) το άρθρο 141 ΕΚ, το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117 [...], η ρήτρα 2 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχολήσεως που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES [...] καθώς και το σημείο 9 του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων της 9ης Δεκεμβρίου 1989 ότι προστατεύουν συνεχώς και πρόσωπα, όπως εν προκειμένω η ενάγουσα, τα οποία, με περιεκτική σύμβαση-πλαίσιο απασχολήσεως, συμφωνούν περί της αμοιβής, των όρων καταγγελίας κ.λπ., αλλά δέχονται επίσης ότι η διάρκεια της εργασίας και τα ωράρια θα εξαρτώνται από τον ανακύπτοντα φόρτο εργασίας και θα καθορίζονται κατά περίπτωση από κοινού μεταξύ των μερών;

β) Θεωρείται "εργαζόμενος" κατά την έννοια του πρώτου ερωτήματος, στοιχείο α', πρόσωπο για το οποίο προβλέπεται, χωρίς δέσμευση της μιας ή της άλλης πλευράς, ότι θα εργάζεται περίπου τρεις ημέρες εβδομαδιαίως και δύο Σάββατα τον μήνα;

γ) Θεωρείται "εργαζόμενος" κατά την έννοια του πρώτου ερωτήματος, στοιχείο α', πρόσωπο που εργάζεται πράγματι περίπου τρεις ημέρες εβδομαδιαίως και δύο Σάββατα τον μήνα;

δ) Προσδίδεται στον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων [...] δεσμευτικός χαρακτήρας τουλάχιστον υπό την έννοια ότι αυτός πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για την ερμηνεία άλλων διατάξεων του κοινοτικού δικαίου;

2) Έχουν την έννοια το άρθρο 141 ΕΚ, το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117, το άρθρο 5 της οδηγίας 76/207 [...] και η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχολήσεως ότι υπάρχει αντικειμενικώς αδικαιολόγητη άνιση μεταχείριση, όταν για τους έχοντες πλήρη απασχόληση (εκ των οποίων περίπου 60 % είναι άντρες και 40 % γυναίκες) ο νόμος ή η συλλογική σύμβαση ρυθμίζει όχι μόνο τη διάρκεια

της εργασίας, αλλά εν μέρει και τα ωράρια, την εφαρμογή των οποίων ο εργαζόμενος με μερική απασχόληση δικαιούται να απαιτήσει ακόμη και ελλείψει σχετικής συμβατικής ρήτρας, αλλά τέτοιες ρυθμίσεις δεν υφίστανται για τους έχοντες μερική απασχόληση (εκ των οποίων το 90 % περίπου είναι γυναίκες και το 10 % άντρες), ακόμη και στην περίπτωση κατά την οποία τα συμβαλλόμενα μέρη δεν συνήψαν σχετική —εκ του νόμου απαιτουμένη— συμφωνία;

3) Έχουν την έννοια το άρθρο 141 ΕΚ, το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117, το άρθρο 5 της οδηγίας 76/207 και η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχολήσεως ότι συνιστά αντικειμενικώς αδικαιολόγητη άνιση μεταχείριση το γεγονός ότι εργοδότης αποκλείει ρητώς τη σύναψη συμφωνίας επί των ωραρίων και της διάρκειας εργασίας προκειμένου περί εργαζομένων με μερική απασχόληση —οι οποίοι πρέπει να υποτεθεί ότι είναι, στη μεγάλη πλειονότητά τους, γυναίκες (περίπου 90 % γυναίκες και 10 % άνδρες)—, ενώ, προκειμένου περί των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση —μεταξύ των οποίων πρέπει να υποτεθεί ότι δεν υπερτερούν εξίσου οι γυναίκες—, ο νόμος ή η συλλογική σύμβαση επιβάλλουν ήδη τόσο τη διάρκεια της εργασίας όσο και εν μέρει την κατανομή της;

4) Έχουν την έννοια το άρθρο 141 ΕΚ, το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117, το άρθρο 5 της οδηγίας 76/207 και η ρήτρα 4, αλλά και η ρήτρα 1, στοιχείο b (προώθηση της εργασίας με μερική απασχόληση) της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχολήσεως ότι, εν προκειμένω, για την άρση αντικειμενικώς αδικαιολόγητης άνισης μεταχειρίσεως, απαιτείται και είναι θεμιτό,

α) όσον αφορά τη διάρκεια της εργασίας, να ληφθεί ως βάση ορισμένη διάρκεια και, σε καταφατική περίπτωση,

— η κανονική διάρκεια της εργασίας, ή

— η μέγιστη, πράγματι συμπληρωθείσα, εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας, πλην εάν ο εργοδότης αποδείξει ότι αυτή οφειλόταν σε τότε υφισταμένη ιδιαιτέρως αυξημένη ανάγκη εργατικού δυναμικού, ή

— η ανάγκη εργατικού δυναμικού που υφίστατο κατά τη σύναψη της συμβάσεως εργασίας, ή

— η μέση εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας, και

β) όσον αφορά τα ωράρια εργασίας, προκειμένου να ανταμειφθεί ο εργαζόμενος για τα πρόσθετα βάρη που υφίσταται λόγω της ελαστικότητας του ωραρίου και για το πλεονέκτημα που παρέχει στον εργοδότη, να του παρασχεθεί

— "προσήκουσα" προσαύξηση του ωρομισθίου, καθοριστέα κατά περίπτωση, ή

— ελάχιστη προσαύξηση όπως η οφειλομένη στους έχοντες πλήρη απασχόληση που εργάζονται πέραν του κανονικού χρόνου εργασίας (8 ώρες ημερησίως ή 40 ώρες εβδομαδιαίως), ή

— ανεξαρτήτως της πράγματι συμπληρωθείσας διάρκειας εργασίας, αντιστάθμιση για τον χρόνο ο οποίος δεν αμείβεται ως χρόνος παρασχεθείσας εργασίας, αλλά κατά τη διάρκεια του οποίου, βάσει της συμβάσεως, θα μπορούσε να απασχολείται ο εργαζόμενος (δυνάμει χρόνος εργασίας), εάν η προθεσμία προειδοποιήσεως είναι βραχύτερη

— των 14 ημερών,

— εύλογης προθεσμίας;»

31. Η N. Wippel, η P&C, οι κυβερνήσεις της Αυστρίας και του Ηνωμένου Βασιλείου καθώς και η Επιτροπή κατέθεσαν παρατηρήσεις ενώπιον του Δικαστηρίου.

V — Εκτίμηση

Α — *Το παραδεκτό των προδικαστικών ερωτημάτων*

32. Με την αίτησή του περί παραπομπής το Oberster Gerichtshof επισημαίνει ότι η αυστριακή νομοθεσία δεν γνωρίζει την έννοια της απασχολήσεως ανάλογα με τις ανάγκες και ότι η σύμβαση εργασίας-πλαίσιο που συνήφθη μεταξύ της N. Wippel και της P&C είναι εν μέρει άκυρη. Ως εκ τούτου, η Επιτροπή διατυπώνει με τις γραπτές και προφορικές παρατηρήσεις της την άποψη ότι αντικείμενο της κύριας δίκης είναι κυρίως ζητήματα, που άπτονται του εθνικού αυστριακού δικαίου. Επομένως, η Επιτροπή αμφισβητεί εμμέσως και το παραδεκτό της αιτήσεως για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως βάσει του άρθρου 234 ΕΚ και την αρμοδιότητα του Δικαστηρίου να απαντήσει στα υποβληθέντα προδικαστικά ερωτήματα.

33. Στο πλαίσιο αυτό, πρέπει να τονιστεί ότι κατά πάγια νομολογία εναπόκειται αποκλειστικά στο εθνικό δικαστήριο να εκτιμά, ενόψει των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της εκάστοτε κρινομένης υποθέσεως, τόσο την αναγκαιότητα για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως, προκειμένου να είναι σε

θέση το ίδιο να αποφανθεί επί της υποθέσεως, όσο και τη λυσιτέλεια των ερωτημάτων που υποβάλλονται στο Δικαστήριο. Αίτηση εθνικού δικαστηρίου για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως μπορεί να απορριφθεί μόνον όταν είναι προφανές ότι η αιτούμενη ερμηνεία του κοινοτικού δικαίου ουδεμία σχέση έχει με το υποστατό ή το αντικείμενο της κύριας δίκης [9].

35. Επομένως, η αίτηση για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως δεν είναι προδήλως άσχετη με την κύρια δίκη. Τα προδικαστικά ερωτήματα είναι επομένως παραδεκτά.

Β — *Επί του ερωτήματος 1δ΄: ο νομικός χαρακτήρας του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων*

34. Στην παρούσα υπόθεση, το Oberster Gerichtshof ενδιαφέρεται για την εφαρμογή διατάξεων του εσωτερικού δικαίου όπως είναι ο AZG και ο GlBG με τις οποίες σε κάθε περίπτωση μεταφέρθηκαν εν μέρει στην αυστριακή έννομη τάξη νομικές πράξεις της Κοινότητας [10]. Σύμφωνα με την αρχή της σύμφωνης προς την οδηγία ερμηνείας [11] κατά την εφαρμογή του εθνικού δικαίου ενδέχεται να είναι κρίσιμη και η ερμηνεία του κοινοτικού δικαίου. Τούτο, εφαρμοζόμενο στην κύρια δίκη, ισχύει όχι μόνο για τις προϋποθέσεις των απαγορεύσεων των δυσμενών διακρίσεων που προβλέπει το κοινοτικό δίκαιο, αλλά και —όπως ορθώς σημειώνει η Επιτροπή— για τις έννομες συνέπειές τους, ήτοι για τις συνέπειες που πρέπει να συναχθούν βάσει του κοινοτικού δικαίου από μία οποιαδήποτε δυσμενή διάκριση.

36. Το ερώτημα 1δ΄ αφορά τον νομικό χαρακτήρα του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων. Το αιτούν δικαστήριο ερωτά αν ο Χάρτης αυτός έχει δεσμευτική ισχύ, ήτοι αν ο Χάρτης πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για την ερμηνεία του κοινοτικού δικαίου. Φρονώ ότι πρέπει να προταχθεί η απάντηση στο ερώτημα αυτό, διότι επηρεάζει την απάντηση σε όλα τα λοιπά ερωτήματα του αιτούντος δικαστηρίου.

37. Ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων εγκρίθηκε υπό τη μορφή διακηρύξεως κατά τη σύνοδο της 9ης Δεκεμβρίου 1989 του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στο Στρασβούργο [12]. Ο Χάρτης αυτός δεν έχει ως εκ τούτου τον δεσμευτικό χαρακτήρα που έχει το πρωτογενές δίκαιο όπως η Συνθήκη και, σύμφωνα με το άρθρο 311 ΕΚ, τα προσαρτώμενα σε αυτήν πρωτόκολλα. Επίσης, ο

9 — Βλ., μεταξύ άλλων, τις αποφάσεις της 15ης Δεκεμβρίου 1995, C-415/93, Bosman (Συλλογή, 1995, σ. I-4921, σκέψεις 59 έως 61), της 30ής Απριλίου 1998, C-230/96, Cabour (Συλλογή 1998, σ. I-2055, σκέψη 21), της 6ης Ιουνίου 2000, C-281/98, Angonese (Συλλογή 2000, σ. I-4139, σκέψη 18), και της 25ης Μαρτίου 2004, C-480/00, C-481/00, C-482/00, C-484/00, C-489/00, C-490/00, C-491/00, C-497/00, C-498/00 και C-499/00, Ribaldi (Συλλογή 2004, σ. I-2943, σκέψη 72).

10 — Στο πλαίσιο αυτό, πρέπει να αναφερθούν μεταξύ άλλων οι οδηγίες 76/207 και 97/81.

11 — Σχετικά με την αρχή της σύμφωνης προς την οδηγία ερμηνείας δυνάμει του άρθρου 249, παράγραφος 3, ΕΚ, σε συνδυασμό με το άρθρο 10 ΕΚ, βλ. μόνον την απόφαση της 14ης Ιουλίου 1994, C-91/92, Faccini Dori (Συλλογή 1994, σ. I-3325, σκέψεις 19 έως 26 και την εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

12 — Η διακήρυξη αυτή υπεγράφη από τους αρχηγούς κρατών και τους πρωθυπουργούς των έντεκα εκ των δώδεκα τότε κρατών μελών και δεν δημοσιεύθηκε στη Συλλογή. Βλ. συναφώς τα συμπεράσματα της Προεδρίας, *Δελτίο ΕΚ* 12-1989, αριθ. 1.1.10.

Χάρτης δεν μπορεί να θεωρηθεί ούτε ως δεσμευτική πράξη του παράγωγου δικαίου δεδομένου ότι το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο δεν έχει νομοθετική αρμοδιότητα. Στον Χάρτη αυτό απλώς διατυπώνονται ορισμένοι γενικοί στόχοι κοινωνικής πολιτικής προκειμένου να δοθεί ώθηση στην Ένωση για την ανάπτυξή της στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής [13].

38. Επομένως, έστω και αν ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων δεν έχει καθ' εαυτόν δεσμευτική νομική ισχύ [14], εντούτοις διάφορες διατάξεις του κοινοτικού δικαίου παρουσιάζουν στενή συνάφεια προς τον Χάρτη ο οποίος πρέπει να λαμβάνεται δεόντως υπόψη κατά την ερμηνεία και την εφαρμογή των διατάξεων αυτών. Σε σχέση με αυτού του είδους τις διατάξεις το Δικαστήριο έχει ήδη λάβει υπόψη του τον Χάρτη ως ερμηνευτικό βοήθημα [15].

39. Όσον αφορά το άρθρο 141 ΕΚ, πρέπει να λεχθεί ότι το άρθρο αυτό έχει τεθεί στο κεφάλαιο της Συνθήκης που αφορά την κοινωνική πολιτική, της οποίας η εισαγωγική διάταξη, ήτοι το άρθρο 136, παράγραφος 1, ΕΚ, από της ενάρξεως ισχύος της Συνθήκης του Άμστερνταμ [16], ρητώς μνημονεύει τον Χάρτη. Το ίδιο ισχύει για την οδηγία 97/81, της οποίας η τρίτη αιτιολογική σκέψη επίσης μνημονεύει ευθέως τον Χάρτη. Ακόμη και οι οδηγίες 75/117 και 76/207, οι οποίες άρχισαν να ισχύουν πριν από την έγκριση του Χάρτη, σκοπούν στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως των εργαζομένων στον επιχειρηματικό τομέα και, ως εκ τούτου, αφορούν επίσης ένα αντικείμενο του Χάρτη [17], βάσει του οποίου πρέπει, επομένως, να ερμηνεύονται και να εφαρμόζονται.

40. Ωστόσο, κι αν ακόμη δεν ληφθούν υπόψη οι διατάξεις αυτές, οι οποίες ήδη λόγω του ειδικού ρυθμιστικού περιεχομένου τους που άπτεται της κοινωνικής πολιτικής παρουσιάζουν στενή σχέση προς αυτόν, ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά την ερμηνεία και εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου. Πράγματι, οι σκοποί της κοινωνικής προόδου και της αυξημένης κοινωνικής προστασίας, όπως αυτοί διατυπώνονται στο άρθρο 2 ΕΚ, στη δεύτερη και την τρίτη αιτιολογική σκέψη του προοιμίου της Συνθήκης περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας καθώς και στην όγδοη αιτιολογική σκέψη του προοιμίου της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, ισχύουν για το σύνολο των δραστηριοτήτων της Κοινότητας. Ως εκ τούτου, η τέταρτη

13 — Βλ. επίσης το άρθρο 4 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση το οποίο δεν είχε μεν εισέτι τεθεί σε ισχύ το 1989, αλλά το οποίο μπορεί να θεωρηθεί ως έκφραση του ρόλου του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και των σε αυτό εκπροσωπούμενων αρχηγών κρατών και πρωθυπουργών των κρατών μελών ήδη πριν από τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση.

14 — Στην άποψη ότι ο Χάρτης δεν έχει νομική δεσμευτική ισχύ καταλήγει και ο γενικός εισαγγελέας Jacobs με τις προτάσεις του της 28ης Ιανουαρίου 1999 επί των συνεκδικασθεισών υποθέσεων C-67/96, C-115/97 έως C-117/97 και C-219/97, Albany κ.λπ. (Συλλογή 1999, σ. I-5751, σ. I-5754, σημείο 137).

15 — Απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, C-151/02, Jaeger (Συλλογή 2003, σ. I-8389, σκέψη 47), ομοίως απόφαση της 26ης Ιουνίου 2001, C-173/99, BECTU (Συλλογή 2001, σ. I-4881, σκέψη 39). Αμφότερες οι αποφάσεις αφορούσαν την οδηγία 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 307, σ. 18, στο εξής: οδηγία 93/104), της οποίας η τέταρτη αιτιολογική σκέψη ρητώς αναφέρεται στον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων.

16 — Από 1ης Μαΐου 1999.

17 — Βλ. το σημείο 16 του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων.

αιτιολογική σκέψη του προοιμίου της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση ρητώς αναφέρεται στον Χάρτη ο οποίος υλοποιεί τους στόχους αυτούς.

41. Επομένως, στο αιτούν δικαστήριο πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων, μολονότι δεν έχει νομική δεσμευτική ισχύ, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ως ερμηνευτικό βοήθημα κατά την ερμηνεία των διατάξεων του κοινοτικού δικαίου.

Γ — *Επί του ερωτήματος 1α΄ έως γ΄: η έννοια του εργαζομένου*

42. Με το ερώτημα 1 α΄ έως γ΄, το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν αν η έννοια του εργαζομένου, όπως αυτή χρησιμοποιείται στο άρθρο 141 ΕΚ, στην οδηγία 75/117, στη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης και στον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων, περιλαμβάνει και τα πρόσωπα τα οποία απασχολούνται ελάχιστα μόνον και τα οποία ασκούν τη δραστηριότητά τους ανάλογα με τις υπάρχουσες ανάγκες και δη χωρίς συγκεκριμένο, εκ των προτέρων καθοριζόμενο ωράριο εργασίας.

43. Στο κοινοτικό δίκαιο δεν υπάρχει ένας ενιαίος ορισμός του εργαζομένου, αλλά το περιεχόμενο της εννοίας αυτής εξαρτάται από την εκάστοτε εφαρμοζόμενη διάταξη [18]. Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να γίνει διάκριση μεταξύ της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης, αφενός, και του άρθρου 141 ΕΚ, της οδηγίας 75/117, της οδηγίας 76/207 καθώς και του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων, αφετέρου.

1. Η έννοια του εργαζομένου στη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης

44. Όσον αφορά κατ' αρχάς τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης, αυτή εφαρμόζεται σύμφωνα με το άρθρο της 2, παράγραφος 1, σε «όλους τους εργαζομένους με μερική απασχόληση, που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας προσδιοριζόμενη από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος».

45. Επομένως, κατά τη συμφωνία-πλαίσιο, η έννοια του εργαζομένου δεν αντλείται από το κοινοτικό δίκαιο. Αντιθέτως, το υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας-πλαίσιο καθορίζεται διά της παραπομπής στο εκάστοτε ισχύον εσωτερικό δίκαιο. Επομένως, η έννοια του εργαζομένου πρέπει να καθορίζεται βάσει των νομοθετικών διατάξεων, των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των πρακτικών που ισχύουν

18 — Αποφάσεις της 12ης Μαΐου 1998, C-85/96, Martínez Sala (Συλλογή 1998, σ. I-2691, σκέψη 31), και της 13ης Ιανουαρίου 2004, C-256/01, Allonby (Συλλογή 2004, σ. I-873, σκέψη 63).

σε κάθε κράτος μέλος. Συναφώς, τα κράτη μέλη διαθέτουν ευρεία διακριτική ευχέρεια. Το κοινοτικό δίκαιο μπορεί ως προς το σημείο αυτό να θέσει ενδεχομένως κάποια άκρα όρια. Έτσι, ενδεχομένως, θα παραβίαζε το καθήκον του καλόπιστης συνεργασίας (άρθρο 10 ΕΚ) το κράτος μέλος το οποίο θα όριζε την έννοια του εργαζομένου στην εσωτερική έννομη τάξη του τόσο στενά ώστε να καθίσταται άνευ οποιασδήποτε πρακτικής αποτελεσματικότητας η συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης και να δυσχεραίνεται υπέρμετρα η πραγματοποίηση των σκοπών που αναφέρονται στο άρθρο 1 της συμφωνίας αυτής. Ωστόσο, δεν υπάρχουν στοιχεία ότι αυτό συμβαίνει στην παρούσα υπόθεση.

46. Στην αίτησή του περί παραπομπής, το Oberster Gerichtshof αναφέρει ότι κατά την άποψή του η N. Wippel πρέπει να θεωρηθεί ως εργαζόμενη κατά την έννοια του αυστριακού δικαίου μολονότι δεν είχε εκ των προτέρων συμφωνηθεί συγκεκριμένο ωράριο εργασίας. Επομένως, εμπίπτει στο υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής της σύμφωνα με τη ρήτρα 2, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης.

2. Η έννοια του εργαζομένου στο άρθρο 141 ΕΚ, στις οδηγίες 75/117 και 76/207 καθώς και στον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων

47. Το άρθρο 141 ΕΚ, οι οδηγίες 75/117 και 76/207 καθώς και ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων δεν ορίζουν ρητώς την έννοια του εργαζομένου. Επομένως, η έννοια αυτή θα πρέπει να αναζητηθεί βάσει των γενικώς αναγνωρισμένων ερμηνευτικών αρχών, ενώ θα πρέπει μεταξύ άλλων να ληφθεί υπόψη το πλαίσιο στο οποίο η έννοια αυτή εντάσσεται καθώς και οι σκοποί της Συνθήκης [19].

48. Κατά το άρθρο 2 ΕΚ, η Κοινότητα έχει ως αποστολή να προωθεί, μεταξύ άλλων την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το άρθρο 141, παράγραφος 1, ΕΚ συνιστά ειδική έκφανση της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών η οποία αποτελεί μία από τις βάσεις της Κοινότητας και τμήμα των θεμελιωδών δικαιωμάτων που προστατεύει το κοινοτικό δίκαιο [20]. Σύμφωνα με το άρθρο 3, παράγραφος 2, ΕΚ η Κοινότητα επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αναφερόμενο στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη [21] και στον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων [22] το άρθρο 136, πρώτο εδάφιο, ΕΚ ορίζει ότι σκοπός της Κοινότητας είναι μεταξύ άλλων η βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας καθώς και της κατάλληλης κοινωνικής προστασίας.

49. Βάσει αυτού του κοινωνικού προστατευτικού σκοπού, η έννοια του εργαζομένου στο άρθρο 141 ΕΚ, στις οδηγίες 75/117 και 76/207 καθώς και στον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων πρέπει να θεωρηθεί έννοια

19 — Απόφαση Allonby (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 18, σκέψη 64).

20 — Απόφαση Allonby (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 18, σκέψη 65), βλ. περαιτέρω τις αποφάσεις της 8ης Απριλίου 1976, 43/75, Defrenne II (Συλλογή τόμος 1976, σ. 175, σκέψη 12), και της 10ης Φεβρουαρίου 2000, C-270/97 και C-271/97, Deutsche Post (Συλλογή 2000, σ. I-929, σκέψη 57).

21 — Που υπογράφηκε στο Τορίνο στις 18 Οκτωβρίου 1961.

22 — Βλ., μεταξύ άλλων, τα σημεία 7 έως 10 του Χάρτη.

του κοινοτικού δικαίου και να ερμηνεύεται διασταλτικά [23]. Συναφώς, ως βάση της εννοίας αυτής μπορεί να ληφθεί ο ορισμός τον οποίο ανέπτυξε το Δικαστήριο σε σχέση με την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων την οποία κατοχυρώνει το άρθρο 39 ΕΚ [24].

50. Σχετικά με το άρθρο 39 ΕΚ το Δικαστήριο, εκκινώντας από την ύπαρξη αμοιβαίων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσεως, έχει με πάγια νομολογία του κρίνει ότι ως εργαζόμενος πρέπει να θεωρείται όποιος παρέχει, κατά τη διάρκεια ορισμένου χρόνου, προς έτερον και υπό τη διεύθυνση αυτού του τελευταίου υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή [25]. Ωστόσο, η έννοια του εργαζομένου προϋποθέτει μια πραγματική και γνήσια δραστηριότητα, αποκλειομένων των δραστηριοτήτων που είναι τόσο περιορισμένες ώστε να είναι καθαρά περιθωριακές και παρεπόμενες [26].

51. Το αν στο πλαίσιο της κύριας δίκης πρέπει να θεωρηθεί ότι η δραστηριότητα της N. Wippel είναι πραγματική και γνήσια ή αν, αντιθέτως, η έκτασή της ήταν τόσο περιορισμένη ώστε η δραστηριότητα αυτή να θεωρείται καθαρά περιθωριακή και παρεπόμενη, αποτελεί ζήτημα που πρέπει να κρίνει το αιτούν δικαστήριο βάσει του συνόλου των περιστάσεων της συγκεκριμένης υποθέσεως [27]. Πάντως, προκειμένου να δώσει χρήσιμες απαντήσεις το αιτούν δικαστήριο, το Δικαστήριο μπορεί να παράσχει βάσει της δικογραφίας της κύριας δίκης και των γραπτών και προφορικών παρατηρήσεων που του κατατέθηκαν ορισμένα στοιχεία που θα διευκολύνουν το αιτούν δικαστήριο στην έκδοση της δικής του αποφάσεως [28].

52. Έτσι, το Δικαστήριο έκρινε ήδη στην υπόθεση Raulin ότι ένα πρόσωπο το οποίο απασχολείται αφού κληθεί προς τούτο και το οποίο έχει ελάχιστη απασχόληση μπορεί να θεωρηθεί ως εργαζόμενος [29]. Αυτή η υπόθεση παρουσιάζει εξάλλου ορισμένες ομοιότητες προς την υπόθεση που αποτελεί αντικείμενο της κύριας δίκης. Έτσι, και στην υπόθεση Raulin δεν υπήρχε καμία εξασφάλιση ως προς τις παρεχόμενες ώρες εργασίας, συχνά δε η εργασία διαρκούσε πολύ λίγες ημέρες την εβδομάδα ή πολύ λίγες ώρες την ημέρα. Ο εργοδότης όφειλε μισθό και κοινωνικοασφαλιστικές εισφορές μόνο στον βαθμό που ο απασχολούμενος είχε πράγματι εργαστεί. Αντιστρόφως, ο απασχολούμενος δεν είχε την υποχρέωση να ανταποκριθεί στην «κλήση» του εργοδότη.

23 — Απόφαση Allonby (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 18, σκέψη 66).

24 — Βλ. στο ίδιο πνεύμα και την απόφαση Allonby (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 18, σκέψη 67).

25 — Αποφάσεις της 3ης Ιουλίου 1986, 66/85, Lawrie-Blum (Συλλογή 1986, σ. 2121, σκέψη 17), της 31ης Μαΐου 1989, 344/87, Bettray (Συλλογή 1989, σ. 1621, σκέψη 12), της 8ης Ιουνίου 1999, C-337/97, Meeusen (Συλλογή 1999, σ. I-3289, σκέψη 13), και της 6ης Νοεμβρίου 2003, C-413/01, Ninni-Orasche (Συλλογή 2003, σ. I-13187, σκέψη 24). Βλ. περαιτέρω την απόφαση Martínez Sala (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 18, σκέψη 32).

26 — Βλ. την απόφαση της 26ης Φεβρουαρίου 1992, C-357/89, Raulin (Συλλογή 1992, σ. I-1027, σκέψεις 10 και 12), την απόφαση της 23ης Μαρτίου 1982, 53/81, Levin (Συλλογή 1982, σ. 1035, σκέψη 17), καθώς και τις προπαρατεθείσες στην υποσημείωση 25 αποφάσεις Lawrie-Blum (σκέψη 21), Meeusen (σκέψη 13) και Ninni-Orasche (σκέψη 26).

27 — Αποφάσεις Raulin (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 26, σκέψη 13) και Allonby (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 18, σκέψη 69).

28 — Πάγια νομολογία στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής, βλ., π.χ., τις αποφάσεις της 11ης Σεπτεμβρίου 2003, C-77/02, Steinicke (Συλλογή 2003, σ. I-9027, σκέψη 59), και της 23ης Οκτωβρίου 2003, C-4/02 και C-5/02, Schönheit και Becker (Συλλογή 2003, σ. I-12575, σκέψη 83).

29 — Απόφαση Raulin (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 26, σκέψεις 9 έως 11).

53. Η νομολογία επιτρέπει μεν να λαμβάνεται υπόψη η περιορισμένη διάρκεια των παρεχομένων υπηρεσιών καθώς και το γεγονός ότι οι υπηρεσίες αυτές δεν παρέχονται σε τακτά χρονικά διαστήματα προκειμένου να διαπιστωθεί αν ένα πρόσωπο έχει την ιδιότητα του εργαζομένου [30]. Ωστόσο, από τη δικογραφία προκύπτει ότι η εργασία της N. Wippel διήρκεσε μεγάλο χρονικό διάστημα και περιελάμβανε κατά μέσο όρο τρεις ημέρες την εβδομάδα καθώς και δύο Σάββατα το μήνα. Επιπλέον, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου και πρόσωπα τα οποία εργάζονται λίγες μόνο ώρες την εβδομάδα και των οποίων το εισόδημα υπολείπεται ενδεχομένως του ελάχιστου ορίου διαβιώσεως μπορούν να θεωρηθούν ως εργαζόμενοι [31].

54. Επομένως, ήδη η εφαρμογή της εννοίας του εργαζομένου που έχει αναπτυχθεί στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων που κατοχυρώνει το άρθρο 39 ΕΚ συνηγορεί υπέρ του χαρακτηρισμού της N. Wippel ως εργαζομένης. Ως εκ τούτου, μπορεί να μην εξεταστεί στην παρούσα υπόθεση το ζήτημα αν, επιπλέον, η έννοια του εργαζομένου στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής, ενόψει του κοινωνικού προστατευτικού σκοπού της, έχει ευρύτερο περιεχόμενο απ' ό,τι στο πεδίο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων βάσει του άρθρου 39 ΕΚ [32].

55. Τέλος, θα πρέπει στο αιτούν δικαστήριο να δοθεί η απάντηση ότι η έννοια του εργαζομένου στο πλαίσιο του άρθρου 141 ΕΚ, της οδηγίας 75/117, της οδηγίας 76/207 και του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων καλύπτει, εν πάση περιπτώσει, κάθε πρόσωπο το οποίο παρέχει υπηρεσίες σε έτερον υπό τις οδηγίες του και λαμβάνει αμοιβή έναντι αυτών, εκτός αν οι υπηρεσίες αυτές δεν αποτελούν πραγματικές και γνήσιες δραστηριότητες ή είναι τόσο μικρής εκτάσεως δραστηριότητες ώστε έχουν καθαρά περιθωριακό και παρεπόμενο χαρακτήρα. Ως προς το σημείο αυτό, δεν ασκεί επιρροή η ύπαρξη εκ των προτέρων συμφωνηθέντος, συγκεκριμένου ωραρίου εργασίας.

Δ — Εισαγωγική παρατήρηση επί του δευτέρου και τρίτου ερωτήματος: η δυνατότητα εφαρμογής των οδηγιών 97/81 και 76/207

56. Με το δεύτερο και τρίτο ερώτημά του το Oberster Gerichtshof αναφέρει το άρθρο 141 ΕΚ, τις οδηγίες 75/117 και 76/207 καθώς και τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης. Πριν εξεταστούν αναλυτικά τα ερωτήματα αυτά, φρονώ ότι πρέπει να διευκρινιστεί αν και σε ποια έκταση οι ανωτέρω διατάξεις μπορούν να εφαρμοστούν στην παρούσα υπόθεση.

1. Η δυνατότητα εφαρμογής της οδηγίας 97/81 και η συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης για χρονικές περιόδους πριν από την 20ή Ιανουαρίου 2000

57. Σε σχέση με την οδηγία 97/81 και την προσαρτώμενη σε αυτήν συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης

30 — Απόφαση Raulin (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 26, σκέψη 14).

31 — Αποφάσεις Levin (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 26, σκέψεις 15 και 16), και Lawrie-Blum (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 25, σκέψη 21).

32 — Η Επιτροπή και η P&C το υπαινίσσονται με τις γραπτές παρατηρήσεις τους.

πρέπει να παρατηρηθεί προκειμένου να απαντηθούν το δεύτερο και το τρίτο ερώτημα ότι η προθεσμία για τη μεταφορά της έληξε στις 20 Ιανουαρίου 2000 [33], ήτοι μετά την έναρξη της εργασιακής σχέσεως μεταξύ N. Wippel και P&C.

58. Επομένως, τίθεται το ερώτημα ποια σημασία έχει στην παρούσα υπόθεση αυτή η συμφωνία-πλαίσιο, στον βαθμό που πρόκειται για χρονικές περιόδους της εργασιακής σχέσεως προγενέστερες της 20ής Ιανουαρίου 2000 και, ιδίως, αν το εθνικό δίκαιο πρέπει ήδη και για αυτό το χρονικό διάστημα να ερμηνεύεται και να εφαρμόζεται κατά τρόπο σύμφωνο προς την οδηγία [34].

59. Κατ' αρχήν οι οδηγίες αρχίζουν να ισχύουν από την ημερομηνία που καθορίζεται σε αυτές ή, σε κάθε άλλη περίπτωση, είκοσι ημέρες μετά τη δημοσίευσή τους στην Επίσημη Εφημερίδα [35]. Ήδη από του χρονικού αυτού σημείου οι οδηγίες αναπτύσσουν έννομες συνέπειες [36]. Έτσι, τα κράτη μέλη υποχρεούνται ήδη κατά τη διάρκεια της προθεσμίας για τη μεταφορά της οδηγίας να απέχουν από κάθε μέτρο που δύναται να θέσει σοβαρά σε κίνδυνο την πραγματοποίηση των σκοπών που επιδιώκει μια οδηγία [37].

60. Ωστόσο, και πέραν αυτής της απαγορεύσεως τυχόν ματαιώσεως των σκοπών μιας οδηγίας, οι οδηγίες μπορούν να αναπτύξουν έννομες συνέπειες ήδη και πριν από τη λήξη της προθεσμίας για τη μεταφορά τους. Όσον αφορά την οδηγία 97/81, από τη διατύπωσή της προκύπτει ότι *άρχισε να ισχύει* από την ημέρα της δημοσιεύσεώς της στην Επίσημη Εφημερίδα, ήτοι από τις 20 Ιανουαρίου 1998 [38]. Στα κράτη μέλη είχε δοθεί μεν προθεσμία για τη μεταφορά της η οποία έληγε στις 20 Ιανουαρίου 2000, ωστόσο η προθεσμία αυτή αφορούσε μόνον την έκδοση των *αναγκαίων νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων* καθώς και τις *συμφωνίες των κοινωνικών εταίρων* [39]. Το νόημα και ο σκοπός αυτής της προθεσμίας για τη μεταφορά της οδηγίας είναι να παρασχεθεί επαρκής χρόνος για την απαιτούμενη νομοθετική διαδικασία και για τις διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων [40]. Ωστόσο, πλην της ειδικής αυτής

33 — Άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 97/81.

34 — Σχετικά με την έκταση της υποχρεώσεως της σύμφωνης προς την οδηγία ερμηνείας του εθνικού δικαίου πριν από τη λήξη της προθεσμίας για τη μεταφορά της έχουν διατυπωθεί διάφορες απόψεις. Ενώ, π.χ., ο γενικός εισαγγελέας Darmon τάσσεται υπέρ της γενικής υποχρεώσεως της σύμφωνης προς την οδηγία ερμηνείας του εθνικού δικαίου ήδη πριν από τη λήξη της προθεσμίας για τη μεταφορά της (προτάσεις της 14ης Νοεμβρίου 1989 επί των συνεκδικασθεισών υποθέσεων C-177/88 και C-179/88, Dekker κ.λπ., Συλλογή 1990, σ. I-3941, I-3956, σημείο 11), ο γενικός εισαγγελέας Jacobs προχωρεί λίγο περισσότερο θεωρώντας ωστόσο ότι τα εθνικά δικαστήρια υποχρεούνται να ερμηνεύουν κατά τρόπο σύμφωνο προς την οδηγία τα εθνικά μέτρα για την εκτέλεσή της, που έχουν ήδη αρχίσει να ισχύουν (προτάσεις της 25ης Ιουνίου 1992, C-156/91, Hansa Fleisch, Συλλογή 1992, σ. I-5567, σημεία 23 και 24).

35 — Άρθρο 254, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, και παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, ΕΚ. Οδηγίες οι οποίες δεν απευθύνονται προς όλα τα κράτη μέλη αρχίζουν να ισχύουν από της κοινοποιήσεώς τους στους αποδέκτες τους.

36 — Απόφαση της 18ης Δεκεμβρίου 1997, C-129/96, Inter-Environnement Wallonie (Συλλογή 1997, σ. I-7411, σκέψη 41). Βλ. επίσης τις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Alber της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, C-157/02, Rieser Internationale Transporte (απόφαση της 5ης Φεβρουαρίου 2004, σ. I-1477), σημείο 112.

37 — Άρθρο 249, παράγραφος 3, ΕΚ, σε συνδυασμό με το άρθρο 10, παράγραφος 2, ΕΚ. Προς αυτή την κατεύθυνση και —ως προς τη θέσπιση διατάξεων— η απόφαση Inter-Environnement Wallonie (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 36, σκέψη 45), καθώς και οι αποφάσεις της 8ης Μαΐου 2003, C-14/02, ATRAL (Συλλογή 2003, σ. I-4431, σκέψη 58), και Rieser Internationale Transporte (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 36, σκέψη 66).

38 — Άρθρο 3 της οδηγίας 97/81.

39 — Άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 97/81.

40 — Στο ίδιο πνεύμα και οι αποφάσεις Inter-Environnement Wallonie (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 36, σκέψη 43) και Rieser Internationale Transporte (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 36, σκέψη 68).

περιπτώσεως, η οδηγία έχει δεσμευτική ισχύ ως προς τον επιδιωκόμενο σκοπό από της ημερομηνίας ενάρξεως της ισχύος της και δεσμεύει και τα δικαιοδοτικά όργανα των κρατών μελών [41].

61. Ειδικότερα, ήδη με την έναρξη της ισχύος της οδηγίας 97/81 ήταν δεδομένες οι πολιτικές αξιολογικές εκτιμήσεις του κοινοτικού νομοθέτη όσον αφορά τη μερική εργασία και, ως εκ τούτου, ο σκοπός της οδηγίας αυτής. Αυτές οι αξιολογικές εκτιμήσεις πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κυρίως στην περίπτωση που ο εθνικός δικαστής καλείται να ερμηνεύσει και να εφαρμόσει γενικές ρήτρες ή αόριστες νομικές έννοιες του εσωτερικού δικαίου.

62. Κατά τα λοιπά, εφόσον ίσχυαν ήδη πριν από την έκδοση μιας οδηγίας εθνικές νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις με γενικές ρήτρες και αόριστες νομικές έννοιες, στερείται βάσεως και η επιφύλαξη [42] ότι τα δικαστήρια, κατά τη μεταφορά μιας οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο, δεν θα πρέπει να προκαταλαμβάνουν την απόφαση του νομοθέτη. Πράγματι, εφόσον ο εθνικός δικαστής προβαίνει απλώς σε σύμφωνη με την οδηγία ερμηνεία, βάσει της εξουσίας που του έχει αναγνωρίσει ο νομοθέτης με την κείμενη εσωτερική νομοθεσία, ασκεί απλώς τα καθήκοντα που ανήκουν αποκλειστικά σε αυτόν.

63. Ως εκ τούτου, φρονώ ότι διατάξεις του εθνικού δικαίου, ιδίως γενικές ρήτρες και αόριστες νομικές έννοιες, πρέπει να ερμηνεύονται και να εφαρμόζονται κατά τρόπο σύμφωνο προς την οδηγία και πριν από τη λήξη της προθεσμίας για τη μεταφορά της. Στην παρούσα υπόθεση, οι αξιολογικές εκτιμήσεις του κοινοτικού νομοθέτη σχετικά με την εργασία μερικής απασχόλησης επιδρά, μεταξύ άλλων, και στις εθνικές απαγορεύσεις των δυσμενών διακρίσεων που υπήρχαν ήδη πριν από τη λήξη της προθεσμίας για τη μεταφορά της οδηγίας και μπορούν να επηρεάσουν την ερμηνεία και την εφαρμογή τους [43]. Κατά τα λοιπά, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι ίδιες αξιολογικές εκτιμήσεις του κοινοτικού νομοθέτη και όσον αφορά, στο πλαίσιο της κύριας δίκης, την έννοια της αντιθέσεως προς τα χρηστά ήθη σύμφωνα με όσα προβλέπει η εθνική νομοθεσία. Η έννοια αυτή είχε σημασία στην Αυστρία, σύμφωνα με τα στοιχεία που παραθέτει το αιτούν δικαστήριο, για την εκτίμηση ορισμένων μορφών μερικής απασχολήσεως, εν πάση περιπτώσει πριν προστεθεί το άρθρο 19d στον AZG.

41 — Απόφαση Inter-Environnement Wallonie (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 36, σκέψεις 40 και 41), αποφάσεις της 13ης Νοεμβρίου 1990, C-106/89, Marleasing (Συλλογή 1990, σ. I-4135, σκέψη 8), και της 22ας Ιουνίου 2000, C-318/98, Fornasar κ.λπ. (Συλλογή 2000, σ. I-4785, σκέψεις 41 και 42). Η απόφαση Rieser Internationale Transporte (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 36, σκέψη 67) δεν ετάχθη κατά της υπάρξεως υποχρεώσεως για σύμφωνη προς την οδηγία ερμηνεία πριν από τη λήξη της προθεσμίας για τη μεταφορά της. Η απόφαση αυτή διευκρινίζει απλώς ότι μέχρι της λήξεως της προθεσμίας για τη μεταφορά της δεν τίθεται ζήτημα απευθείας εφαρμογής της οδηγίας και δεν πρέπει να μένει ανεφάρμοστη η κείμενη εθνική νομοθεσία. Αντιθέτως, στην περίπτωση της σύμφωνης προς την οδηγία ερμηνείας πρόκειται για εφαρμογή της κείμενης εθνικής νομοθεσίας.

42 — Βλ. το σημείο 24 των προτάσεων του γενικού εισαγγελέα Jacobs επί της υποθέσεως Hansa Fleisch (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 34).

43 — Ήδη ο AZG, όπως τροποποιήθηκε με τον ομοσπονδιακό νόμο BGBl. I 46/1997, απαγορεύει στο άρθρο 19d, παράγραφος 6, τη δυσμενή μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση. Βλ., πέραν τούτου, την απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων λόγω φύλου του άρθρου 2 του GlBG.

2. Το καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 76/207

64. Επιπλέον, εφόσον τίθεται ζήτημα πιθανής δυσμενούς διακρίσεως λόγω φύλου, πρέπει να διευκρινιστεί αν τυγχάνουν εφαρμογής το άρθρο 141 ΕΚ και το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117 ή, άλλως, η οδηγία 76/207 καθώς και ποια είναι η σχέση των ανωτέρω διατάξεων ή οδηγιών προς την οδηγία 97/81 συμπεριλαμβανομένης της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης.

65. Το άρθρο 141 ΕΚ και το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117 απαγορεύουν τις δυσμενείς διακρίσεις λόγω φύλου ως προς την *αμοιβή*, ενώ οι δυσμενείς διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά τους *όρους εργασίας* καλύπτονται από το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207. Το πεδίο εφαρμογής της μιας ρυθμίσεως αποκλείει το πεδίο εφαρμογής της άλλης [44].

66. Στην παρούσα υπόθεση, οι διάδικοι στην κύρια δίκη δεν ερίζουν πρωτίστως γι' αυτόν καθ' εαυτόν τον μισθό. Αντιθέτως, οι μισθολογικές αξιώσεις της N. Wippel αποτελούν συνέπεια της διαφοράς της με την P&C ως προς την κατανομή του χρόνου εργασίας, ήτοι ως προς έναν όρο εργασίας. Το γεγονός ότι διαφορές σε σχέση με τους όρους εργασίας ενδέχεται να έχουν πάντοτε και οικονομικές συνέπειες για τους εμπλεκόμενους εργαζομένους, οι οποίες δίνουν ενδεχομένως λαβή για δικαστικούς αγώνες, δεν εμποδίζει την εφαρμογή της οδηγίας 76/207 [45]. Σε τέτοιου είδους διαφορές, κρίσιμα δεν είναι τα άρθρα 141 ΕΚ και 1 της οδηγίας 75/117, αλλά το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 ως ειδικότερη διάταξη.

67. Περαιτέρω, η απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων της οδηγίας 76/207 πρέπει να εφαρμόζεται, σύμφωνα με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης, μαζί με την απαγόρευση της δυσμενούς μεταχειρίσεως των εργαζομένων με μερική απασχόληση [46], διότι αμφότερες οι διατάξεις ρυθμίζουν διαφορετικές καταστάσεις και επιδιώκουν διαφορετικούς σκοπούς. Οι εκάστοτε απαγορεύσεις τους των δυσμενών διακρίσεων συνδέονται με διαφορετικές προϋποθέσεις. Μεταξύ των διατάξεων αυτών δεν υπάρχει σχέση ειδικότερης προς γενικότερη διάταξη.

Ε — *Επί του δευτέρου ερωτήματος: δυσμενής διάκριση ex lege*

68. Με το δεύτερο ερώτημά του το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν αν υπό το πρίσμα του κοινοτικού δικαίου αποτελεί

44 — Βλ., π.χ., την απόφαση Steinicke (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 28, σκέψεις 48 έως 51), και τις προτάσεις μου της 1ης Απριλίου 2004, C-19/02, Hlozek (που δεν έχει δημοσιευθεί ακόμη στη Συλλογή, σκέψεις 96 και 97 με περαιτέρω παραπομπές).

45 — Απόφαση Steinicke (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 28, σκέψεις 49 έως 51).

46 — Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει ουσιαστικά και ο γενικός εισαγγελέας Tizzano στις προτάσεις του της 3ης Απριλίου 2003 επί της προπαρατεθείσας στην υποσημείωση 28 υποθέσεως Steinicke (σημεία 41, 42 και 58). Βλ. περαιτέρω το άρθρο 6, παράγραφος 4, της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης.

απαγορευμένη δυσμενή διάκριση το να ισχύουν συγκεκριμένες νομοθετικές διατάξεις ή διατάξεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας οι οποίες καθορίζουν μεν τον χρόνο εργασίας για τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση όχι όμως και αντίστοιχες διατάξεις —ενδεχομένως επικουρικώς εφαρμοζόμενες— για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση.

69. Ως προς το σημείο αυτό, πρέπει να ληφθεί υπόψη, αφενός, η (ουδέτερη από άποψη φύλου) απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων μεταξύ εργαζομένων με μερική και πλήρη απασχόληση και, αφετέρου, η απαγόρευση των (έμμεσων) δυσμενών διακρίσεων λόγω φύλου.

1. Η απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων με μερική απασχόληση

70. Η συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης απαγορεύει τις δυσμενείς διακρίσεις εις βάρος των εργαζομένων με μερική απασχόληση: σύμφωνα με τη ρήτρα 4, παράγραφος 1, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται, όσον αφορά τους όρους εργασίας, με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ' ό,τι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση για τον λόγο και μόνον ότι εργάζονται με μερική απασχόληση, εκτός και αν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

71. Προκειμένου να διαπιστωθεί αν η αυστριακή νομοθεσία εισάγει, υπό την ανωτέρω έννοια, δυσμενείς διακρίσεις πρέπει να εξεταστούν τα ακόλουθα δύο ζητήματα: κατ' αρχάς αν υπάρχει πράγματι δυσμενής μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση έναντι των συγκρίσιμων εργαζομένων με πλήρη απασχόληση, σε περίπτωση δε καταφατικής απαντήσεως, να εξεταστεί στη συνέχεια αν η δυσμενής αυτή μεταχείριση μπορεί να δικαιολογηθεί από αντικειμενικούς λόγους.

α) Απουσία δυσμενούς μεταχειρίσεως σε σχέση με την κατανομή του χρόνου εργασίας

72. Όσον αφορά κατ' αρχάς την *κατανομή του χρόνου εργασίας*[47], η αυστριακή νομοθεσία προβλέπει, σύμφωνα με τις αναπτύξεις του αιτούντος δικαστηρίου, τόσο για τους μερικώς όσο και για τους πλήρως απασχολουμένους, στο άρθρο 19c, παράγραφος 1, και 19d, παράγραφος 2, του AZG απλώς τη σύναψη συμβατικής συμφωνίας ή συλλογικής συμβάσεως εργασίας. Οι διατάξεις που παραθέτει το αιτούν δικαστήριο δεν περιέχουν ούτε στη μία ούτε στην άλλη περίπτωση αυτοτελείς ενδεχομένως επικουρικώς εφαρμοζόμενες διατάξεις σχετικά με την κατανομή του χρόνου εργασίας[48]. Δεδομένου ότι ο νόμος, ως εκ τούτου, δεν διακρίνει μεταξύ μερικώς και πλήρως απασχολουμένων, δεν έχει ως συνέπεια την λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των μερικών απασχολουμένων.

47 — Ως «κατανομή του χρόνου εργασίας» νοείται το *πότε* πρέπει να παρέχεται κάθε φορά η εργασία.

48 — Ειδικότερα, οι διατάξεις σχετικά με τυχόν υπερβάσεις του κανονικού ωραρίου εργασίας των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση δεν παρέχουν επαρκή στοιχεία σχετικά με την κατανομή του χρόνου εργασίας τους. Οι διατάξεις αυτές αφορούν ως επί το πλείστον τη διάρκεια του χρόνου εργασίας τους.

β) Απουσία δυσμενούς μεταχειρίσεως όσον αφορά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας

73. Ακολούθως, τίθεται το ερώτημα αν υπάρχει δυσμενής μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση όσον αφορά τη *διάρκεια του χρόνου εργασίας*[49]. Η αυστριακή νομοθεσία προβλέπει στο άρθρο 3 του AZG ότι ο κανονικός χρόνος εργασίας ανέρχεται σε 40 ώρες την εβδομάδα και σε 8 ώρες την ημέρα. Αν γίνει δεκτή η άποψη που προέβαλε η Αυστριακή Κυβέρνηση, τότε πρόκειται για μία ρύθμιση η οποία ουδόλως αποτελεί ειδική διάταξη εφαρμοζόμενη αποκλειστικώς στους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση. Αντιθέτως, τα προαναφερθέντα ανώτατα όρια εργασίας ισχύουν εξίσου τόσο για τους πλήρως όσο και για τους μερικώς απασχολουμένους. Για τους τελευταίους, εφόσον δεν δουλεύουν σε τακτά χρονικά διαστήματα, η διάταξη αυτή περιορίζει, μεταξύ άλλων, τον ημερήσιο χρόνο εργασίας.

74. Αντιθέτως προς όσα υποστηρίζει η Αυστριακή Κυβέρνηση, το αιτούν δικαστήριο και η N. Wippel φρονούν ότι ο προβλεπόμενος στο άρθρο 3 του AZG κανονικός χρόνος εργασίας των 40 ωρών την εβδομάδα και των οκτώ ωρών την ημέρα αποτελεί ειδική ρύθμιση για τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση, ενώ δεν υπάρχει αντίστοιχη διάταξη στην αυστριακή νομοθεσία για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση. Ειδικότερα, δεν υπάρχει στην αυστριακή νομοθεσία κάποια —ενδεχομένως επικουρικώς εφαρμοζόμενη— διάταξη για τον χρόνο εργασίας, όπως αυτή που απαντά π.χ. στη Γερμανία για την ειδική περίπτωση της εργασίας κατόπιν κλήσεως[50].

75. Ωστόσο, ακόμη και αν γίνει δεκτή η τελευταία άποψη, τίθεται το ερώτημα αν αυτή η *άνιση μεταχείριση* από τον νόμο αποτελεί *δυσμενή μεταχείριση* των εργαζομένων με μερική απασχόληση. Η απάντηση στο ερώτημα αυτό πρέπει να συναχθεί από την όλη συστηματική διάρθρωση της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης καθώς και από την τελολογική της ερμηνεία.

i) Οι σκοποί της κατάλληλης κοινωνικής προστασίας, της προωθήσεως της απασχολήσεως και της ευέλικτης οργανώσεως του χρόνου εργασίας

76. Στο άρθρο 136, παράγραφος 1, ΕΚ, η Κοινότητα και τα κράτη μέλη θέτουν ως σκοπό τους, μεταξύ άλλων, την προώθηση της απασχόλησης, τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας και την κατάλληλη κοινωνική προστασία. Το σημείο 7 του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων ζητεί

49 — Ως «διάρκεια του χρόνου εργασίας» νοείται το *πόσο* απασχολείται ο εργαζόμενος.

50 — Το άρθρο 12, παράγραφος 1, του γερμανικού νόμου για τη μερική εργασία και τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου της 21ης Δεκεμβρίου 2000 (Teilzeit- und Befristungsgesetz, BGBl. I, σ. 1966) προβλέπει τα εξής: «Εργοδότες και εργαζόμενοι μπορούν να συμφωνήσουν ότι ο εργαζόμενος πρέπει να παράσχει τις υπηρεσίες του ανάλογα με τον φόρτο εργασίας (εργασία κατόπιν κλήσεως). Η συμφωνία πρέπει να καθορίζει τη συγκεκριμένη διάρκεια του εβδομαδιαίου και του ημερήσιου χρόνου εργασίας. Στην περίπτωση που δεν ορίζεται η διάρκεια του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας, ως χρόνος εργασίας ισχύουν οι δέκα ώρες. Στην περίπτωση που δεν καθορίζεται η διάρκεια του ημερήσιου χρόνου εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να απασχολήσει τον εργαζόμενο για τουλάχιστον τρεις διαδοχικές ώρες κάθε φορά.»

για τη βελτίωση των όρων διαβίωσης και εργασίας την επίτευξη προόδου στο ζήτημα του χρόνου εργασίας και του τρόπου κατανομής του καθώς και την προσφυγή σε «άλλες μορφές εργασίας», όπως είναι η μερική απασχόληση ή επίσης η εποχιακή εργασία.

77. Τέλος, όσον αφορά τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης, οι γενικές παρατηρήσεις που προτάσσονται αυτής δείχνουν ότι η συμφωνία αυτή αποσκοπεί ιδιαιτέρως στην εναρμόνιση επαγγέλματος και οικογενειακής ζωής στην προώθηση της απασχολήσεως, στην αύξηση της απασχολήσεως και στην πλέον ευέλικτη οργάνωση της εργασίας[51]. Επιπλέον, ο σκοπός της πλέον ευέλικτης οργανώσεως του χρόνου εργασίας, κατά τρόπο που θα λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων, αναφέρεται σε περίοπτη θέση και στη ρήτρα 1, στοιχείο β', της συμφωνίας-πλαίσιο.

78. Από τη συνολική εξέταση αυτών των διατάξεων που θέτουν ορισμένους στόχους προκύπτει ότι κατά την ερμηνεία και εφαρμογή της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δίδεται πέραν της κατάλληλης κοινωνικής προστασίας και στην προώθηση της απασχολήσεως, της ευέλικτης οργανώσεως του χρόνου εργασίας καθώς και στις εκάστοτε ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων. Ευελιξία και νέες δυνατότητες διαμορφώσεως της απασχολήσεως στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσεως μπορούν να θεωρηθούν ως συμβολή στην προώθηση της απασχολήσεως καθώς και στη βελτίωση των όρων διαβιώσεως και εργασίας και όχι κατ' ανάγκην ως εμπόδιο για την επίτευξή τους.

ii) Δεν υπάρχουν αντίθετες εκτιμήσεις στις οδηγίες 93/104 και 91/533

79. Και από άλλες οδηγίες που άπτονται του εργατικού δικαίου, στις οποίες παραπέμπει το αιτούν δικαστήριο, δεν μπορεί να αντληθεί κάποια αντίθετη αξιολογική εκτίμηση του κοινοτικού νομοθέτη.

80. Το άρθρο 6, σημείο 1, της οδηγίας 93/104 απαιτεί μεν «η εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας να περιορίζεται με νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ή με συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων», ωστόσο, όπως προκύπτει ήδη από τον τίτλο και την εισαγωγική ημιπερίοδο της διατάξεως αυτής, με τα ανωτέρω σκοπείται απλώς η εισαγωγή ενός ανώτατου ορίου σε σχέση με τον χρόνο εργασίας προκειμένου να προστατευτεί η ασφάλεια και η υγεία των εργαζομένων[52].

51 — Σημεία 4 και 5 των γενικών παρατηρήσεων της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης. Βλ., επίσης, την πέμπτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 97/81.

52 — Η εκτίμηση αυτή επιβεβαιώνεται από την πέμπτη και την όγδοη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 93/104. Βλ., επίσης, την απόφαση της 12ης Νοεμβρίου 1996, C-84/94, Ηνωμένο Βασίλειο κατά Συμβουλίου (Συλλογή 1996, σ. I-5755, σκέψεις 12, 22, 29 και 45).

81. Η οδηγία 91/533 [53] ορίζει δε, αφετέρου, ότι ο εργαζόμενος πρέπει να ενημερώνεται εγγράφως σχετικά με τον κανονικό χρόνο ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας του [54]. Ωστόσο, σκοπός της ρυθμίσεως αυτής είναι απλώς να παρασχεθεί ενημέρωση στον εργαζόμενο σχετικά με τα υφιστάμενα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του, να τον διευκολύνει στην απόδειξη αυτών των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων καθώς και, γενικώς, να συμβάλει στην ύπαρξη μεγαλύτερης διαφάνειας στην αγορά εργασίας [55]. Η οδηγία 91/533 δεν θα πρέπει να ερμηνευτεί υπό την έννοια ότι αποσκοπεί, πέραν της απλής υποχρεώσεως προς ενημέρωση του εργαζομένου, και στην εναρμόνιση του περιεχόμενου του εθνικού δικαίου που διέπει τη σύναψη των συμβάσεων εργασίας, π.χ. υπό την έννοια μιας νομικής υποχρεώσεως να συμφωνείται επιτακτικώς εκ των προτέρων συγκεκριμένος χρόνος εργασίας σε κάθε είδους εργασιακή σχέση [56]. Αντιθέτως, στο πλαίσιο μιας εργασιακής σχέσεως χωρίς συγκεκριμένους χρόνους εργασίας πρέπει να υπάρχει η δυνατότητα εκπληρώσεως της υποχρεώσεως ενημερώσεως με άλλους πρόσφορους τρόπους, π.χ. με το να παραδίδει ο εργοδότης στον εργαζόμενο σε τακτά χρονικά διαστήματα τα προγράμματα εργασίας [57].

82. Εν κατακλείδι, για τους ανωτέρω λόγους δεν μπορεί να συναχθεί εξ αντιδιαστολής από την οδηγία 93/104 ούτε από την οδηγία 91/533 ούτε κατά τα λοιπά από το σημείο 9 του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων η εκτίμηση ότι είναι απαγορευμένες οι σχέσεις εργασίας στις οποίες η εργασία δεν παρέχεται σε τακτά χρονικά διαστήματα.

iii) Δεν υπάρχει δυσμενής μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση

83. Βάσει των ανωτέρω, το γεγονός ότι ο νόμος δεν περιλαμβάνει συγκεκριμένους, ενδεχομένως επικουρικώς εφαρμοζόμενους ορισμούς σχετικά με τη διάρκεια του χρόνου εργασίας των εργαζομένων με μερική απασχόληση και δεν προβλέπει, μεταξύ άλλων, κάποιον ελάχιστο χρόνο εργασίας γι' αυτούς, δεν πρέπει να θεωρηθεί ότι τούτο συνιστά άνευ ετέρου δυσμενή διάκριση εις βάρος των εργαζομένων με μερική απασχόληση. Πράγματι, όσο μεγαλύτερο περιθώριο ελευθερίας αφήνει ο νομοθέτης στους εργοδότες και στους εργαζομένους για την κατά τρόπο ευέλικτο διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων, τόσο περισσότερο διευκολύνεται η δημιουργία θέσεων εργασίας και τόσο αποτελεσματικότερα λαμβάνονται υπόψη οι ειδικές ανάγκες συγκεκριμένων κατηγοριών προσώπων.

84. Έτσι, π.χ., η απασχόληση ανάλογα με τις ανάγκες, στο πλαίσιο της οποίας λαμβάνονται σε μεγάλο βαθμό υπόψη οι επιθυμίες των ενδιαφερομένων ως προς την ένταση απασχολήσεώς τους, παρέχει και στον εργοδότη τη μεγαλύτερη δυνατή ελευθερία κινήσεων. Η απασχόληση ανάλογα με τις ανάγκες είναι ως εκ τούτου ιδιαίτερα πρακτική για εργαζομένους οι οποίοι δεν μπορούν ή δεν επιθυμούν να έχουν μία επαγγελματική δραστηριότητα παρά μόνο για μη τακτά

53 — Οδηγία 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Οκτωβρίου 1991, σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας (ΕΕ L 288, σ. 32, στο εξής: οδηγία 91/533).

54 — Άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο i, σε συνδυασμό με το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 91/533.

55 — Βλ. επίσης τη δεύτερη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 91/533.

56 — Έτσι, π.χ., η όγδοη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 91/533 καθώς και το άρθρο της 1, παράγραφος 2, στοιχείο β' («περιστασιακή εργασία») δείχνουν ότι σκοπός του κοινοτικού νομοθέτη δεν ήταν η θέσπιση μιας άκαμπτης ρυθμίσεως η οποία θα απέκλειε κάθε είδους παρέκκλιση.

57 — Αυτή την άποψη διατύπωσε και η Αυστριακή Κυβέρνηση με τις προφορικές παρατηρήσεις της.

χρονικά διαστήματα κυμαινόμενης διάρκειας ή οι οποίοι αναζητούν απλώς ένα επιπλέον εισόδημα. Τούτο ισχύει π.χ. για πρόσωπα τα οποία επιθυμούν κατά βάση να αφιερωθούν στη φροντίδα των τέκνων τους ή των χρηζόντων βοηθείας συγγενών τους, αλλά και για μαθητές και φοιτητές. Εξάλλου, επιθυμία και της N. Wippel ήταν, σύμφωνα με τα στοιχεία του αιτούντος δικαστηρίου, «να εργαστεί προσωρινώς για να εξοικονομήσει χρήματα».

85. Ενδέχεται μεν για εργαζομένους, οι οποίοι έχουν ανάγκη σε ορισμένο βαθμό από ένα τακτικό εισόδημα από εργασία ή οι οποίοι δίδουν ιδιαίτερη σημασία στη δυνατότητα προβλέψεως του ακριβούς χρόνου που θα κληθούν να παράσχουν τις υπηρεσίες τους, να είναι σημαντική η ύπαρξη επικουρικώς εφαρμοζόμενης νομοθετικής ρυθμίσεως σχετικά με τον καθορισμό του χρόνου εργασίας και σύμφωνη με τον σκοπό της κοινωνικής προστασίας, με την αρχή της δίκαιης αμοιβής [58] καθώς και με τις προσπάθειες για βελτίωση των όρων διαβιώσεως και εργασίας. Ταυτόχρονα όμως μπορεί μια τέτοια ρύθμιση να μειώσει τα κίνητρα για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας μέσω καινοτόμων μορφών συμβάσεων εργασίας και, με τον τρόπο αυτό, να καταστήσει δυσχερέστερη την άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας τουλάχιστον για τα πρόσωπα εκείνα που δεν μπορούν ή δεν επιθυμούν να έχουν απασχόληση της ίδιας πάντοτε διάρκειας. Επομένως, ο νομοθετικός καθορισμός του χρόνου εργασίας για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση δεν αποτελεί πάντοτε πλεονέκτημα, η δε απουσία ενός τέτοιου καθορισμού δεν αποτελεί μειονέκτημα για τους ενδιαφερομένους.

86. Ο διαφορετικός συσχετισμός δυνάμεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσεως και, ειδικότερα, η όποια κατάχρηση από τους εργοδότες των μορφών συμβάσεων εργασίας που δεν προβλέπουν συγκεκριμένους χρόνους εργασίας μπορεί να ληφθεί υπόψη στο πλαίσιο της in concreto εφαρμογής σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση της αρχής της απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων [59]. Η συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης δεν επιτάσσει άνευ ετέρου, ήδη στο επίπεδο της νομοθεσίας, τον περιορισμό της δυνατότητας των εργοδοτών και των εργαζομένων να διαμορφώνουν ελεύθερα τον χρόνο εργασίας.

87. Βεβαίως, τα κράτη μέλη εξακολουθούν να έχουν τη δυνατότητα να βαίνουν πέραν των καθορισθέντων σκοπών σχετικά με το επίπεδο προστασίας που προβλέπει το κοινοτικό δίκαιο και να θεσπίζουν με τη νομοθεσία τους αυστηρότερες διατάξεις για την προστασία των εργαζομένων με μερική απασχόληση, π.χ. μια ρύθμιση για τον ελάχιστο χρόνο εργασίας [60]. Ωστόσο το κοινοτικό δίκαιο δεν υποχρεώνει τα κράτη μέλη να θεσπίζουν αυστηρότερες διατάξεις. Και τούτο διότι οι διατάξεις του κοινοτικού δικαίου για τη μερική απασχόληση θέτουν απλώς ένα ελάχιστο επίπεδο προστασίας [61].

58 — Βλ. συναφώς το σημείο 5 του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων.

59 — Βλ. συναφώς τις αναπτύξεις μου επί του τρίτου ερωτήματος, ιδίως τα σημεία 108 έως 112.

60 — Έτσι, π.χ. στο Βέλγιο υπάρχει νομοθετική διάταξη η οποία προβλέπει τον ελάχιστο χρόνο εργασίας των μερικώς απασχολουμένων ο οποίος αντιστοιχεί στο 1/3 του χρόνου εργασίας των πλήρως απασχολουμένων με παρεμφερές αντικείμενο εργασίας (άρθρο 11bis του νόμου της 3ης Ιουλίου 1978 για τις συμβάσεις εργασίας, *Moniteur Belge* της 22ας Αυγούστου 1978). Στη Γερμανία, υπάρχει επικουρικώς εφαρμοζόμενη νομοθετική διάταξη για την ειδική περίπτωση της εργασίας κατόπιν κλήσεως (βλ. ανωτέρω υποσημείωση 50). Στα άλλα κράτη μέλη, ο ελάχιστος χρόνος εργασίας μπορεί να προβλεφθεί από τις ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

61 — Βλ. άρθρο 137, παράγραφος 2, πρώτο εδάφιο, στοιχείο β', ΕΚ (η διάταξη αυτή αντικαθιστά το άρθρο 2, παράγραφος 2, πρώτο εδάφιο, της συμφωνίας που υπεγράφη στο Μάαστριχτ για την κοινωνική πολιτική, της 7ης Φεβρουαρίου 1992), την ενδέκατη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 97/81 καθώς και το άρθρο 6, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης.

γ) Το μέχρι τούδε συναγόμενο συμπέρασμα

88. Ρύθμιση, όπως είναι αυτή του αυστριακού AZG, η οποία δεν περιλαμβάνει —ενδεχομένως επικουρικώς εφαρμοζόμενη— νομοθετική ρύθμιση σχετικά με τη διάρκεια και την κατανομή του χρόνου εργασίας σε σχέση με τους εργαζομένους με μερική απασχόληση, δεν περιέχει απαγορευμένη δυσμενή διάκριση σε σχέση με τα ισχύοντα για τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης.

2. Η απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων λόγω φύλου

89. Απομένει να εξεταστεί αν η έλλειψη στο αυστριακό δίκαιο —ενδεχομένως επικουρικώς εφαρμοζόμενης— νομοθετικής ρυθμίσεως σχετικά με τη διάρκεια και την κατανομή του χρόνου εργασίας των εργαζομένων με μερική απασχόληση οδηγεί σε απαγορευμένη δυσμενή διάκριση λόγω φύλου κατά την έννοια του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207.

90. Αν γίνει δεκτή η άποψη του αιτούντος δικαστηρίου [62], τότε το αυστριακό δίκαιο επιφυλάσσει διαφορετική μεταχείριση στους εργαζομένους με μερική και πλήρη απασχόληση. Με κανονικό χρόνο εργασίας τις 40 ώρες την εβδομάδα και 8 ώρες την ημέρα το άρθρο 3 του AZG περιέχει μία ειδική ρύθμιση για τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση, ενώ αντιθέτως δεν περιέχει καμία —ενδεχομένως επικουρικώς εφαρμοζόμενη— διάταξη σχετικά με τον χρόνο εργασίας των εργαζομένων με μερική απασχόληση.

91. Η διατύπωση του AZG είναι μεν ως προς το σημείο αυτό ουδέτερη όσον αφορά την αντιμετώπιση των δύο φύλων. Ωστόσο, κατά πάγια νομολογία ακόμη και μία εθνική ρύθμιση με ουδέτερη διατύπωση περιέχει έμμεση δυσμενή διάκριση στην περίπτωση που θέτει στην πραγματικότητα σε μειονεκτικότερη θέση ένα σημαντικό ποσοστό εκπροσώπων του ενός φύλου, μολονότι αυτή η διαφορετική μεταχείριση δεν δικαιολογείται από αντικειμενικούς και τελείως άσχετους προς οποιαδήποτε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου παράγοντες [63].

92. Σύμφωνα με τα στοιχεία που παραθέτει το αιτούν δικαστήριο, το 60 % των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση είναι άνδρες και το 40 % γυναίκες, ενώ στην περίπτωση των εργαζομένων με μερική απασχόληση το ποσοστό των γυναικών ανέρχεται σε 90 % και το ποσοστό των ανδρών μόνο σε 10 %. Η έλλειψη —ενδεχομένως επικουρικώς εφαρμοζόμενης— διατάξεως σχετικά με τον

62 — Σχετικά με την άποψη του αιτούντος δικαστηρίου βλ. το σημείο 74 των παρουσών προτάσεων. Σχετικά με την αντίθετη άποψη, την οποία υποστηρίζει η Αυστριακή Κυβέρνηση, βλ. το σημείο 73 των παρουσών προτάσεων.

63 — Αποφάσεις της 26ης Σεπτεμβρίου 2000, C-322/98, Kachelmann (Συλλογή 2000, σ. I-7505, σκέψη 23), και της 6ης Απριλίου 2000, C-226/98, Jørgensen (Συλλογή 2000, σ. I-2447, σκέψη 29). Βλ. περαιτέρω τις αποφάσεις της 13ης Μαΐου 1986, 170/84, Bilka Kaufhaus (Συλλογή 1986, σ. 1607, σκέψεις 29 έως 31), και της 13ης Ιουλίου 1989, 171/88, Rinner-Kühn (Συλλογή 1989, σ. 2743, σκέψη 12), την απόφαση Steinicke (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 28, σκέψη 57) καθώς και την απόφαση της 20ής Μαρτίου 2003, C-187/00, Kutz-Bauer (Συλλογή 2003, σ. I-2741, σκέψη 50). Εξάλλου, η απαγόρευση των έμμεσων διακρίσεων σε σχέση με τους όρους εργασίας προκύπτει και από το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207.

χρόνο εργασίας των εργαζομένων με μερική απασχόληση επηρεάζει επομένως πολύ περισσότερο τις γυναίκες παρά τους άνδρες.

93. Ωστόσο, όπως ορθώς παρατηρεί η Επιτροπή, δεν μπορεί να υπάρξει σύγκριση των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση με τους εργαζομένους με μερική απασχόληση ως προς το επίμαχο εν προκειμένω σημείο. Πράγματι, όσον αφορά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας, η πλήρης απασχόληση στην Αυστρία ουδόλως μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο ρυθμίσεως στο πλαίσιο ιδιωτικής συμβάσεως εργασίας: ο αριθμός των ωρών που πρέπει να εργαστεί ο εργαζόμενος καθορίζεται με τον νομοθετικώς προβλεπόμενο κανονικό χρόνο εργασίας του άρθρου 3, του AZG (ή τυχόν ευνοϊκότερης ρυθμίσεως συλλογικής συμβάσεως εργασίας). Αντιθέτως, η μερική απασχόληση προϋποθέτει συμβατική συμφωνία σχετικά με τον χρόνο εργασίας είτε υπό τη μορφή ενός συγκεκριμένου αριθμού ωρών για παρεχόμενη σε τακτικά διαστήματα εργασία είτε υπό τη μορφή ενός κυμαινόμενου αριθμού ωρών σύμφωνα με τη λογική της απασχολήσεως ανάλογα με τις ανάγκες.

94. Ωστόσο, έστω και αν θεωρηθεί —αντίθετα προς την άποψη που διατυπώνω εν προκειμένω— ότι μπορεί να υπάρξει σύγκριση ως προς το κρίσιμο εν προκειμένω σημείο μεταξύ των εργαζομένων με πλήρη και με μερική απασχόληση, αντικειμενικοί και άσχετοι με οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου παράγοντες θα μπορούσαν να δικαιολογήσουν την έλλειψη συγκεκριμένης νομοθετικής ρυθμίσεως του χρόνου εργασίας σε σχέση με τους εργαζομένους με μερική απασχόληση. Πράγματι, η προσπάθεια για ευέλικτους εργασιακούς όρους εξυπηρετεί την ενίσχυση της απασχολήσεως και, ως εκ τούτου, σε τελευταία ανάλυση τη βελτίωση των όρων διαβιώσεως και εργασίας. Επιπλέον, η έλλειψη νομοθετικής ρυθμίσεως για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση δεν έχει κατ' ανάγκην, όπως προελέχθη, δυσμενείς συνέπειες γι' αυτούς [64].

95. Συνοπτικώς, ισχύουν τα ακόλουθα: Ρύθμιση, όπως είναι αυτή του αυστριακού AZG, η οποία δεν περιέχει —ενδεχομένως επικουρικώς εφαρμοζόμενη— νομοθετική ρύθμιση σχετικά με τη διάρκεια και την κατανομή του χρόνου εργασίας των εργαζομένων με μερική απασχόληση, δεν περιέχει απαγορευμένη δυσμενή διάκριση λόγω φύλου κατά την έννοια του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207.

ΣΤ — *Επί του τρίτου ερωτήματος: Δυσμενής διάκριση στο επίπεδο της συμβάσεως εργασίας*

96. Το τρίτο ερώτημα του αιτούντος δικαστηρίου αφορά τη συγκεκριμένη διαμόρφωση της εργασιακής σχέσεως που αποτελεί αντικείμενο της κύριας δίκης. Κατ' ουσίαν, ερωτά αν υπάρχει απαγορευμένη δυσμενής διάκριση βάσει των διατάξεων του κοινοτικού δικαίου στην περίπτωση που σε μία σύμβαση, όπως είναι η σύμβαση εργασίας-πλαίσιο για απασχόληση ανάλογα με τις ανάγκες που χρησιμοποίησε η P&C, δεν συμφωνείται εκ των προτέρων συγκεκριμένος χρόνος εργασίας.

64 — Βλ. τα σημεία 83 έως 85 των παρουσών προτάσεων.

97. Και πάλι πρέπει να εξεταστεί, αφενός, η (ουδέτερη από άποψη φύλου) απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων μεταξύ εργαζομένων με πλήρη και μερική απασχόληση και, αφετέρου, η απαγόρευση των (έμμεσων) δυσμενών διακρίσεων λόγω φύλου.

1. Η απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων με μερική απασχόληση

98. Εκ πρώτης όψεως, η έννοια της απασχολήσεως ανάλογα με τις ανάγκες, την οποία εφαρμόζει στην πράξη η P&C, δεν έχει ακριβώς το ίδιο περιεχόμενο με την κλασική έννοια της μερικής απασχολήσεως. Ωστόσο, η έννοια του εργαζομένου με μερική απασχόληση, όπως ορίζεται στη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης, μπορεί να θεωρηθεί ότι έχει ευρύ περιεχόμενο. Έτσι, η ρήτρα 3, παράγραφος 1, της εν λόγω συμφωνίας-πλαίσιο ορίζει τον εργαζόμενο με μερική απασχόληση ως τον εργαζόμενο του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε εβδομαδιαία βάση ή κατά μέσο όρο για μια περίοδο απασχόλησης ενός έτους, είναι λιγότερες από τις κανονικές ώρες εργασίας ενός συγκρίσιμου εργαζομένου με πλήρη απασχόληση. Από τη δικογραφία προκύπτει ότι τούτο συνέβαινε στην περίπτωση της N. Wippel. Επομένως, μία εργαζόμενη όπως είναι η N. Wippel αποτελεί εργαζόμενη με μερική απασχόληση κατά την έννοια της συμφωνίας-πλαίσιο και εμπίπτει στο προστατευτικό πεδίο της.

99. Η ρήτρα 4, παράγραφος 1, της ανωτέρω συμφωνίας-πλαίσιο απαιτεί, όσον αφορά τους όρους εργασίας, να μην αντιμετωπίζονται οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ' ό,τι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση εκτός και αν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

100. Η συναφθείσα μεταξύ N. Wippel και της P&C σύμβαση εργασίας-πλαίσιο δεν προέβλεπε συγκεκριμένο ωράριο εργασίας, αλλά η διάρκεια και η κατανομή του χρόνου εργασίας θα καθορίζονταν κατά περίπτωση, σύμφωνα με την έννοια της απασχολήσεως ανάλογα με τις ανάγκες, κατόπιν κοινής συμφωνίας μεταξύ των μερών.

101. Αυτού του είδους η μορφή συμβάσεως διαφέρει μεν ουσιωδώς από τον κανονικό χρόνο εργασίας των 38,5 ωρών την εβδομάδα που καθορίζεται εκ των προτέρων από συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει για τους συγκρίσιμους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση [65]. Ωστόσο, απομένει να εξεταστεί αν αυτού του είδους η *άνιση μεταχείριση* συνιστά επίσης και *δυσμενή μεταχείριση* των εργαζομένων με μερική απασχόληση.

α) Σύνοψη των προβληθέντων επιχειρημάτων

102. Το αιτούν δικαστήριο, η N. Wippel και η Αυστριακή Κυβέρνηση υποστηρίζουν κατ' ουσίαν ότι η απασχόληση ανάλογα με τις

65 — Ως προς το σημείο αυτό, η αίτηση περί παραπομπής παραπέμπει στη συλλογική σύμβαση εργασίας που ισχύει για τους εμποροϋπαλλήλους της Αυστρίας. Εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να βεβαιωθεί, σύμφωνα με τη ρήτρα 3, παράγραφος 2, της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης, ότι αυτή η συλλογική σύμβαση εργασίας εφαρμόζεται επί των συγκρίσιμων εργαζομένων με πλήρη απασχόληση της επιχειρήσεως της P&C.

ανάγκες χωρίς εκ των προτέρων συμφωνηθέντα χρόνο εργασίας μετακυλίει τον επιχειρηματικό κίνδυνο του εργοδότη στον εργαζόμενο, ότι μεταξύ των δύο δημιουργείται μια κατάσταση διαρκών διαπραγματεύσεων και ότι η ρύθμιση της διάρκειας και της κατανομής του χρόνου εργασίας αφήνονται πλήρως στην αυθαιρεσία του εργοδότη.

103. Με τις γραπτές και τις προφορικές παρατηρήσεις της, η N. Wippel τονίζει επίσης τις ενδεχόμενες κοινωνικές συνέπειες της επιλεγείσας μορφής συμβάσεως εργασίας: στην περίπτωση που εργαζόμενος ο οποίος προσλήφθηκε προκειμένου να απασχολείται ανάλογα με τις ανάγκες δεν χρησιμοποιηθεί για μεγάλο χρονικό διάστημα, τότε αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μέσο προκειμένου να μην του καταβληθεί επίδομα αδείας, να διακοπεί η μισθοδοσία του σε περίπτωση ασθενείας ή εγκυμοσύνης καθώς και προκειμένου να μην του καταβληθεί η οφειλόμενη κατά τη λήξη της εργασιακής σχέσεως αποζημίωση (γνωστή ως «ποσό διεκπεραιώσεως»). Κατά την άποψη της N. Wippel, αν ουδόλως καταβληθεί αμοιβή για μία περίοδο μισθοδοσίας, ο εργαζόμενος πρέπει επιπλέον να διαγραφεί από το τοπικό ταμείο υγείας. Επίσης, αυτή η μορφή της συμβάσεως εργασίας στο πλαίσιο της οποίας ο εργαζόμενος απασχολείται ανάλογα με τις ανάγκες παρέχει τη δυνατότητα στον εργοδότη να καταστρατηγήσει την εκ του νόμου προβλεπόμενη προστασία κατά τυχόν απολύσεως.

104. Η P&C αντιτείνει ότι η έννοια της απασχολήσεως ανάλογα με τις ανάγκες είναι ιδιαιτέρως προσφιλής στους συνεργάτες της και υποστηρίζεται με έμφαση και από τα συνδικαλιστικά όργανα των εργαζομένων (συμβουλίου των εργαζομένων). Η χρονική διάρκεια απασχολήσεως καθορίζεται κάθε φορά από κοινού, ανάλογα με τη συγκεκριμένη περίπτωση, σύμφωνα με την αναμενόμενη εμπορική κίνηση ή τον φόρτο εργασίας, αφενός, και των επιθυμιών των εργαζομένων, αφετέρου. Κατά την πρόσληψη της ενάγουσας έγινε ρητή αναφορά στα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα μιας τέτοιας ρυθμίσεως. Επίσης, ρητώς ελέχθη ότι η συμφωνία-πλαίσιο δεν διασφαλίζει στην ενάγουσα σταθερό εισόδημα και ότι είναι απολύτως ελεύθερη να απορρίπτει κατά περίπτωση τις προτάσεις για απασχόλησή της χωρίς καμία δυσμενή συνέπεια για την ίδια. Επιπλέον, η ενάγουσα ουδέποτε υποχρεώθηκε να είναι σε ετοιμότητα προς εργασία. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται ανάλογα με τις ανάγκες έχουν απαίτηση για τριάντα εργάσιμες ημέρες διακοπών μετ' αποδοχών, για καταβολή των επιδομάτων που ορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθώς και για καταβολή της εκ του νόμου προβλεπόμενης αποζημιώσεως και, περαιτέρω, για εξακολούθηση της μισθοδοσίας τους σε περίπτωση ασθενείας. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται ανάλογα με τις ανάγκες έχουν κοινωνική ασφάλιση. Κατά την P&C, δεν μπορεί καν να γίνεται λόγος για αντίθετη προς τα χρηστά ήθη μετακύλιση του επιχειρηματικού κινδύνου στους εργαζομένους.

β) Ερμηνεία της απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων

105. Η απαγόρευση της δυσμενούς μεταχειρίσεως των εργαζομένων με μερική απασχόληση πρέπει, σύμφωνα με τη ρήτρα 4, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης, να ερμηνεύεται και να εφαρμόζεται βάσει της όλης συστηματικής καθώς και του περιεχομένου και του σκοπού αυτής της ρυθμίσεως [66].

66 — Βλ. συναφώς τις αναλυτικές αναπτύξεις μου στα σημεία 76 έως 78 των παρουσών προτάσεων.

i) Δεν υπάρχει γενική δυσμενής μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση

106. Σύμβαση εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας δεν έχει εκ των προτέρων συμφωνηθεί συγκεκριμένος χρόνος εργασίας, ενδέχεται να έχει δυσμενείς συνέπειες για τους εργαζομένους οι οποίοι έχουν ανάγκη σε ορισμένο βαθμό ενός τακτικού εισοδήματος από εργασία ή των εργαζομένων οι οποίοι δίδουν ιδιαίτερη σημασία στη δυνατότητα προβλέψεως του χρόνου που θα κληθούν να παράσχουν τις υπηρεσίες τους. Εντούτοις, η ίδια μορφή συμβάσεως ενδέχεται να έχει θετικές επιπτώσεις για τους εργαζομένους οι οποίοι μπορούν ή επιθυμούν να εργάζονται σε μη τακτά χρονικά διαστήματα και με κυμαινόμενη διάρκεια ή οι οποίοι απλώς χρειάζονται ένα επιπλέον εισόδημα [67]. Η θετική στάση που υιοθέτησε το συμβούλιο των εργαζομένων της P&C, ως εκλεγμένο όργανο εκπροσωπήσεως των εργαζομένων, σχετικά με την έννοια της απασχολήσεως ανάλογα με τις ανάγκες αποτελεί ένα πρόσθετο στοιχείο ότι αυτή η μορφή συμβάσεως δεν ευνοεί αποκλειστικά τους εργοδότες εις βάρος των εργαζομένων.

107. Βάσει των ανωτέρω, μία μορφή συμβάσεως εργασίας στο πλαίσιο της οποίας δεν συμφωνείται εκ των προτέρων συγκεκριμένο ωράριο εργασίας δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι είναι κατά κανόνα εις βάρος των εργαζομένων με μερική απασχόληση. Πράγματι, τούτο θα αντέβαινε στους σκοπούς της ευέλικτης οργανώσεως του χρόνου εργασίας και της προωθήσεως της απασχολήσεως, τους οποίους επιδιώκει η συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης και δεν θα ελάμβανε επαρκώς υπόψη τα συμφέροντα συγκεκριμένων εργαζομένων [68].

ii) Κατάλληλη κοινωνική προστασία και απαγόρευση των καταχρήσεων

108. Εντούτοις, θα πρέπει εξάλλου κατά την ερμηνεία και εφαρμογή της απαγορεύσεως της δυσμενούς μεταχειρίσεως να μην παραβιάζεται στη συγκεκριμένη περίπτωση ο σκοπός της παροχής της κατάλληλης κοινωνικής προστασίας [69] και, μεταξύ άλλων, η συνεκτίμηση κατά τον δέοντα τρόπο των συμφερόντων του εργαζομένου.

109. Αφετέρου, ο σκοπός αυτός απαιτεί από τον εργοδότη να βεβαιώνεται κατά την πρόσληψη ενός εργαζόμενου ότι αυτός έχει επαρκή εξοικείωση με τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα μιας μορφής συμβάσεως εργασίας στο πλαίσιο της οποίας δεν συμφωνείται εκ των προτέρων ο συγκεκριμένος χρόνος εργασίας και αν τούτο είναι προς το συμφέρον του. Αν χρειαστεί, ο εργοδότης πρέπει να παράσχει στον εργαζόμενο δεόντως όλες τις σχετικές πληροφορίες. Στην παρούσα υπόθεση, δεν αμφισβητείται ότι η N. Wippel είχε ενημερωθεί διεξοδικά πριν

67 — Βλ. το σημείο 84 των παρουσών προτάσεων και τα αναφερόμενα στο σημείο αυτό παραδείγματα.

68 — Για παραδείγματα βλ. το σημείο 84 των παρουσών προτάσεων.

69 — Άρθρο 136, παράγραφος 1, ΕΚ και σημείο 10 του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων.

από την πρόσληψή της και ότι είχε δηλώσει ότι δεν είχε ανάγκη από τακτικό εισόδημα. Εν γένει, σύμφωνα με τα στοιχεία που η ίδια παραθέτει και τα οποία δεν αντικρούστηκαν, η P&C χρησιμοποιεί το μοντέλο της απασχολήσεως ανάλογα με τις ανάγκες αποκλειστικά σε συνεργάτες της οι οποίοι δεν έχουν ανάγκη από τακτικό εισόδημα.

110. Αφετέρου, από τον σκοπό της παροχής της κατάλληλης κοινωνικής προστασίας μπορεί να συναχθεί επίσης και η απαγόρευση των καταχρήσεων για τη συνολική διάρκεια της εργασιακής σχέσεως. Πράγματι, στην περίπτωση που ο εργοδότης, στο πλαίσιο ενός συστήματος απασχολήσεως ανάλογα με τις ανάγκες, καταχρηστικώς δεν προσφέρει εργασία στον εργαζόμενο, τούτο ενδέχεται να έχει τις κοινωνικές συνέπειες που περιγράφει η N. Wippel, π.χ. για την ύπαρξη ή τον υπολογισμό συγκεκριμένων αξιώσεων που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας όπως είναι το επίδομα αδείας, η εξακολούθηση της μισθοδοσίας σε περίπτωση ασθενείας ή εγκυμοσύνης ή η κάλυψη που προσφέρει η ασφάλιση υγείας. Πράγματι, μια τέτοιου είδους κατάχρηση θα μπορούσε να διαπιστωθεί στην περίπτωση που άνευ αντικειμενικού λόγου προσφερόταν εργασία σε συγκεκριμένους εργαζομένους, ενώ δεν προσφερόταν εργασία, ή παρά μόνο σε πολύ μικρότερη έκταση, σε άλλους εργαζομένους παρά τη θέλησή τους.

111. Ωστόσο, από τον απλώς αφηρημένο κίνδυνο τυχόν καταχρήσεων εκ μέρους του εργοδότη δεν μπορεί να συναχθεί ως γενικός κανόνας ότι μία μορφή συμβάσεως εργασίας στο πλαίσιο της οποίας δεν συμφωνείται εκ των προτέρων συγκεκριμένος χρόνος εργασίας έχει δυσμενείς συνέπειες επί των εργαζομένων με μερική απασχόληση. Τυχόν καταχρηστική παράλειψη προσφοράς απασχολήσεως στη συγκεκριμένη περίπτωση πρέπει να κρίνεται ακριβώς με τον ίδιο τρόπο όπως κάθε άλλη καταχρηστική συμπεριφορά του εργοδότη στο πλαίσιο εργασιακής σχέσεως και θα μπορούσαν να του επιβληθούν οι κυρώσεις που προβλέπει προς τούτο το εργατικό δίκαιο του εκάστοτε κράτους μέλους[70]. Τα κράτη μέλη και τα δικαστήριά τους εξακολουθούν ως προς το σημείο αυτό, σύμφωνα με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης, να διαθέτουν ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως. Ανάλογα με τα ισχύοντα στην εσωτερική νομοθεσία των κρατών μελών, τυχόν καταχρήσεις εκ μέρους του εργοδότη μπορούν να θεμελιώσουν π.χ. αξίωση του εργαζομένου για καταβολή αποζημιώσεως, παράλειψη της καταχρηστικής συμπεριφοράς ή και άλλου είδους αξιώσεις.

112. Εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να βεβαιωθεί ότι στο πλαίσιο της συγκεκριμένης υποθέσεως που εκκρεμεί ενώπιόν του δεν υπήρξε τέτοιου είδους καταχρηστική συμπεριφορά. Πάντως, κατά την ενώπιον του Δικαστηρίου διαδικασία η N. Wippel δεν προέβαλε τέτοιο ισχυρισμό.

γ) Το μέχρι τούδε συναγόμενο συμπέρασμα

113. Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι το γεγονός ότι μια σύμβαση εργασίας-πλαίσιο στην οποία δεν συμφωνείται εκ των προτέρων συγκεκριμένος χρόνος εργασίας δεν αποτελεί απαγορευμένη δυσμενή διάκριση εις βάρος των εργαζομένων με μερική απασχόληση κατά την έννοια της ρήτρας 4,

70 — Βλ. τη ρήτρα 6, παράγραφος 5, της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης η οποία παραπέμπει στις εθνικές νομοθεσίες, συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές όσον αφορά την πρόληψη και την αντιμετώπιση των διαφορών που προκύπτουν από την εφαρμογή της.

παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης, εκτός και αν ο εργαζόμενος δεν γνωρίζει επαρκώς τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα αυτής της μορφής συμβάσεως εργασίας ή αν, στη συνέχεια, ο εργοδότης παραλείπει καταχρηστικώς να προσφέρει εργασίας στον εργαζόμενο.

2. Η απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων λόγω φύλου

114. Απομένει να εξεταστεί αν το χρησιμοποιούμενο από την P&C μοντέλο της απασχολήσεως ανάλογα με τις ανάγκες χωρίς εκ των προτέρων συμφωνία για τον καθορισμό συγκεκριμένου χρόνου εργασίας συνεπάγεται δυσμενείς διακρίσεις λόγω φύλου κατά την έννοια του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207.

115. Ο τρόπος οργανώσεως του μοντέλου αυτού είναι μεν ουδέτερος όσον αφορά την αντιμετώπιση των δύο φύλων, δεδομένου ότι η απασχόληση ανάλογα με τις ανάγκες απευθύνεται σε εργαζομένους και των δύο φύλων, ωστόσο, κατά πάγια νομολογία, ακόμη και μία ρύθμιση με ουδέτερη διατύπωση περιέχει έμμεση δυσμενή διάκριση στην περίπτωση που στην πραγματικότητα θέτει σε δυσμενέστερη μοίρα ένα σημαντικά υψηλότερο ποσοστό των εκπροσώπων ενός φύλου, μολονότι αυτή η διαφορετική μεταχείριση δεν δικαιολογείται από αντικειμενικούς και άσχετους με οποιαδήποτε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου παράγοντες [71].

α) Δεν υπάρχει δυσμενής μεταχείριση των γυναικών

116. Προκειμένου να γίνει δεκτό ότι υπάρχει δυσμενής μεταχείριση των γυναικών λόγω φύλου δεν αρκεί η απλή διαπίστωση ότι το ποσοστό τους —μεμονωμένως θεωρούμενο— σε μια απολύτως καθορισμένη ομάδα, π.χ. μεταξύ των απασχολουμένων ανάλογα με τις ανάγκες, είναι σαφώς ανώτερο εκείνου των ανδρών. Αντιθέτως, η έννοια της δυσμενούς μεταχειρίσεως προϋποθέτει τη σύγκριση με άλλες ομάδες εργαζομένων στην ίδια επιχείρηση.

117. Με τις γραπτές παρατηρήσεις της, η P&C διευκρίνισε, χωρίς να υπάρξει αντίκρουση των ισχυρισμών της, ότι στην επιχείρησή της το 88,88 % των απασχολουμένων ανάλογα με τις ανάγκες είναι γυναίκες, ενώ το ποσοστό των γυναικών μεταξύ των εργαζομένων με πλήρη και μερική απασχόληση που έχουν συγκεκριμένο ωράριο εργασίας είναι 75,82 %. Κατόπιν σχετικής ερωτήσεως κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, η P&C απάντησε συμπληρωματικώς ότι το ποσοστό των εργαζομένων γυναικών μεταξύ των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση —θεωρούμενο κατ' ιδίαν— ανέρχεται σε περίπου 65 %, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό μεταξύ των εργαζομένων με μερική απασχόληση —τόσο των εργαζομένων με μερική απασχόληση που έχουν συγκεκριμένο ωράριο εργασίας όσο και των εργαζομένων που απασχολούνται ανάλογα με τις ανάγκες— ανέρχεται σε περίπου 85 % [72].

71 — Βλ. το σημείο 91 των παρουσών προτάσεων και την προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 63 νομολογία.

72 — Τα τελευταία αυτά ποσοστά του 65 % και το 85 % αφορούν, σύμφωνα με τους ισχυρισμούς της P&C, το σύνολο των επιχειρήσεών της στη Γερμανία και την Αυστρία.

118. Εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να κρίνει αν αυτά τα στατιστικά στοιχεία είναι σημαντικά [73]. Ωστόσο, το Δικαστήριο μπορεί να δώσει στο αιτούν δικαστήριο, στα ερωτήματα του οποίου πρέπει να δώσει χρήσιμες απαντήσεις, ορισμένα στοιχεία τα οποία θα διευκολύνουν την έκδοση της δικής του αποφάσεως.

119. Στην πράξη, το ποσοστό των γυναικών μεταξύ των απασχολουμένων ανάλογα με τις ανάγκες και μεταξύ των εργαζομένων με μερική απασχόληση, οι οποίοι έχουν συγκεκριμένο ωράριο εργασίας, δεν διαφέρει και ανέρχεται περίπου σε 84 % έως 85 %. Αν συγκριθούν οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση που απασχολούνται ανάλογα με τις ανάγκες με τους εργαζομένους με πλήρη ή μερική απασχόληση που έχουν συγκεκριμένο ωράριο εργασίας, τότε το ποσοστό των εργαζομένων γυναικών μεταξύ των απασχολουμένων ανάλογα με τις ανάγκες είναι κατά δέκα περίπου ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο (84,84 % σε σχέση με 75,82 %). Η σύγκριση όλων των εργαζομένων με μερική απασχόληση με τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση άγει στο ακόλουθο αποτέλεσμα: οι εργαζόμενες γυναίκες αποτελούν μεν και μεταξύ των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση τη συντριπτική πλειοψηφία, ωστόσο το ποσοστό τους, το οποίο ανέρχεται σε 65 %, είναι κατά είκοσι περίπου ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο σε σχέση με το ποσοστό τους μεταξύ των εργαζομένων με μερική απασχόληση.

120. Από τους ανωτέρω αριθμούς προκύπτει ότι το ποσοστό των εργαζομένων γυναικών που απασχολούνται στην P&C είναι υψηλό ανεξαρτήτως κατηγορίας εργαζομένων. Επομένως, οποιαδήποτε μορφή συμβάσεως εργασίας που επιλέγει η P&C (πλήρης απασχόληση, μερική απασχόληση με συγκεκριμένο ωράριο εργασίας ή απασχόληση ανάλογα με τις ανάγκες) επηρεάζει ιδιαίτερα τις γυναίκες.

121. Δεδομένου ότι στην παρούσα υπόθεση παρουσιάζεται προβληματική κυρίως η έλλειψη εκ των προτέρων συμφωνηθέντος ωραρίου εργασίας, έχει ιδιαίτερη σημασία η σύγκριση μεταξύ των εργαζομένων με *συγκεκριμένο ωράριο εργασίας* (ανεξάρτητα από το αν είναι εργαζόμενοι με μερική ή πλήρη απασχόληση) και των εργαζομένων *χωρίς συγκεκριμένο ωράριο εργασίας*. Μεταξύ αυτών των δύο ομάδων το ποσοστό των γυναικών διαφέρει μόνον κατά δέκα περίπου ποσοστιαίες μονάδες. Το Δικαστήριο με την απόφαση Seymour-Smith και Perez έκρινε ότι μία τέτοια διαφορά δεν είναι σημαντική [74]. Βάσει των ανωτέρω, φρονώ ότι δεν μπορεί να γίνει λόγος για άνιση μεταχείριση λόγω φύλου επειδή στην επιχείρηση της P&C ισχύουν συγκεκριμένα ωράρια εργασίας για τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση και για ορισμένους εργαζομένους με μερική απασχόληση όχι όμως και για τους απασχολουμένους ανάλογα με τις ανάγκες.

122. Εν κατακλείδι: Αν μία ορισμένη μορφή συμβάσεως στο πλαίσιο της οποίας δεν συμφωνείται εκ των προτέρων συγκεκριμένο ωράριο εργασίας δεν επηρεάζει κατά πολύ περισσότερο τους εργαζομένους ενός φύλου σε σχέση με άλλες μορφές συμβάσεως εργασίας, τότε τούτο δεν συνεπάγεται απα-

73 — Απόφαση της 9ης Φεβρουαρίου 1999, C-167/97, Seymour-Smith και Perez (Συλλογή 1999, σ. I-623, σκέψη 62).

74 — Απόφαση προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 73, σκέψεις 63 και 64.

γορευμένη διάκριση λόγω φύλου κατά την έννοια του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207.

β) Επικουρικώς: Δικαιολόγηση

123. Ωστόσο, και αν ακόμη το αιτούν δικαστήριο καταλήξει στο συμπέρασμα ότι η μορφή συμβάσεως εργασίας της απασχολήσεως ανάλογα με τις ανάγκες επηρεάζει στην επιχείρηση της P&C πολύ περισσότερο τις γυναίκες απ' ό,τι άλλες μορφές συμβάσεων εργασίας και, ως εκ τούτου, έχει ως αποτέλεσμα την ύπαρξη δυσμενούς μεταχειρίσεως λόγω φύλου, θα έπρεπε να εξεταστεί περαιτέρω αν αυτή η άνιση μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς και άσχετους με οποιαδήποτε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου παράγοντες.

124. Όπως ήδη προελέχθη, η υπό εξέταση έννοια της απασχολήσεως ανάλογα με τις ανάγκες δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι αποβαίνει γενικώς εις βάρος των ενδιαφερομένων[75]. Αντιθέτως, αντικειμενικοί παράγοντες συνηγορούν υπέρ ορισμένων ευέλικτων μορφών συμβάσεως εργασίας, όπως είναι, μεταξύ άλλων, η επιθυμία του ίδιου του εργαζομένου να εργάζεται σε μη τακτά χρονικά διαστήματα και για κυμαινόμενη διάρκεια. Στην περίπτωση αυτή η έλλειψη εκ των προτέρων συμφωνημένου, σταθερού ωραρίου εργασίας είναι τελείως άσχετη με οποιαδήποτε (έμμεση) δυσμενή διάκριση λόγω φύλου.

125. Άλλως έχουν ενδεχομένως τα πράγματα στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι που ανήκουν στο ένα φύλο πλήττονται πολύ περισσότερο από την απασχόληση ανάλογα με τις ανάγκες απ' ό,τι από άλλες μορφές συμβάσεως εργασίας καθώς και στην περίπτωση που κατά την πρόσληψή τους δεν ενημερώθηκαν επαρκώς σχετικά με τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα αυτής της μορφής συμβάσεως εργασίας. Ειδικότερα, στις περιπτώσεις αυτές υπάρχει ο σημαντικός κίνδυνος οι συμφωνηθέντες όροι εργασίας, κατόπιν αντικειμενικής εξετάσεώς τους, να μην ανταποκρίνονται στο συμφέρον των ενδιαφερομένων και, ως εκ τούτου, να παραβιάζουν την απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων. Το ίδιο θα έπρεπε να γίνει δεκτό και στην περίπτωση που στην περαιτέρω εξέλιξη της εργασιακής σχέσεως δεν προσφέρεται κατά καταχρηστικό τρόπο εργασία στους εργαζομένους αυτούς[76].

Ζ — *Επί του τέταρτου ερωτήματος: Αποκατάσταση της οποιασδήποτε δυσμενούς διακρίσεως*

126. Με το τέταρτο ερώτημά του το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν με ποιο τρόπο πρέπει να αποκαθίσταται οικονομικά μία οποιαδήποτε δυσμενής διάκριση.

127. Αν το δεύτερο και το τρίτο ερώτημα απαντηθούν όπως προτείνω ανωτέρω, παρέλκει η απάντηση στο τέταρτο ερώτημα.

75 — Σημεία 106 και 107 των παρουσών προτάσεων.

76 — Σημεία 109 και 110 των παρουσών προτάσεων.

VI — Πρόταση

128. Βάσει των ανωτέρω εκτιμήσεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει ως εξής στα ερωτήματα που υπέβαλε το αυστριακό Oberster Gerichtshof με την αίτησή του για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως:

1) Ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων, ο οποίος εγκρίθηκε κατά τη σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της 9ης Δεκεμβρίου 1989, δεν είναι δεσμευτικός από νομικής απόψεως. Ωστόσο, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ως ερμηνευτικό βοήθημα για την ερμηνεία των διατάξεων του κοινοτικού δικαίου.

2) Στο πλαίσιο του άρθρου 141 ΕΚ, 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, 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, και του Κοινωνικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων, η έννοια του εργαζομένου περιλαμβάνει σε κάθε περίπτωση κάθε πρόσωπο το οποίο παρέχει τις υπηρεσίες του σε έτερον υπό τις οδηγίες του και λαμβάνει αμοιβή έναντι αυτών, εκτός εάν οι υπηρεσίες αυτές δεν αποτελούν πραγματικές και γνήσιες δραστηριότητες ή είναι τόσο μικρής εκτάσεως δραστηριότητες ώστε έχουν καθαρά περιθωριακό και παρεπόμενο χαρακτήρα. Ως προς το σημείο αυτό, δεν ασκεί επιρροή το αν έχει συμφωνηθεί εκ των προτέρων συγκεκριμένο ωράριο εργασίας.

Το περιεχόμενο της εννοίας του εργαζομένου, όπως η έννοια αυτή χρησιμοποιείται στο άρθρο 2, παράγραφος 1, του παραρτήματος της οδηγίας 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, πρέπει να καθορίζεται σε συνάρτηση με τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και τις πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος.

3) Ρύθμιση, όπως είναι αυτή του αυστριακού Arbeitszeitgesetz, η οποία δεν περιλαμβάνει —ενδεχομένως επικουρικώς εφαρμοζόμενη— νομοθετική ρύθμιση σχετικά με τη διάρκεια και την κατανομή του χρόνου εργασίας για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση, δεν περιέχει ούτε απαγορευμένη δυσμενή διάκριση εις βάρος των εργαζομένων με μερική απασχόληση κατά την έννοια της ρήτρας 4, παράγραφος 1, του παραρτήματος της οδηγίας 97/81 ούτε απαγορευμένη δυσμενή διάκριση λόγω φύλου κατά την έννοια του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207.

4) Αν σύμβαση εργασίας-πλαίσιο δεν προβλέπει συγκεκριμένο ωράριο εργασίας, τούτο δεν αποτελεί απαγορευμένη δυσμενή διάκριση εις βάρος των εργαζομένων με μερική απασχόληση κατά την έννοια της ρήτρας 4, παράγραφος 1, του παραρτήματος της οδηγίας 97/81 εκτός και αν ο εργαζόμενος δεν είχε επαρκώς ενημερωθεί για τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα αυτής της μορφής συμβάσεως εργασίας ή αν ο εργοδότης παραλείπει στη συνέχεια καταχρηστικώς να προσφέρει εργασία στον εργαζόμενο.

Αν μια μορφή συμβάσεως εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας δεν έχει συμφωνηθεί εκ των προτέρων συγκεκριμένο ωράριο εργασίας, δεν επηρεάζει πολύ περισσότερο τους εργαζομένους ενός φύλου σε σχέση με άλλες μορφές συμβάσεως εργασίας, αυτή η μορφή συμβάσεως εργασίας δεν συνιστά απαγορευμένη δυσμενή διάκριση λόγω φύλου κατά την έννοια του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207.