ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
της 6ης Φεβρουαρίου 1996 *

Στην υπόθεση C-457/93,

που έχει ως αντικείμενο αίτηση του Bundesarbeitsgericht προς το Δικαστήριο, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, με την οποία ζητείται, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου μεταξύ

Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV

και

Johanna Lewark,

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

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ,

συγκείμενο από τους G. C. Rodríguez Iglesias, Πρόεδρο, K. N. Κακούρη, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet και G. Hirsch, προέδρους τμήματος, G. F. Mancini,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

F. A. Schockweiler, J. C. Moitinho de Almeida, P. J. G. Kapteyn, C. Gulmann, J. L. Murray (εισηγητή), P. Jann και H. Ragnemalm, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: F. G. Jacobs,
γραμματέας: H. A. Rühl, κύριος υπάλληλος διοικήσεως,

λαμβάνοντας υπόψη τις γραπτές παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

— η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους Ernst Röder, Ministerialrat στο Ομοσπονδιακό Υπουργείο Οικονομίας, και Bernd Kloke, Regierungsrat στο ίδιο υπουργείο,

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από την Marie Wolfcarius, μέλος της Νομικής Υπηρεσίας, και από τον Horstpeter Kreppel, Γερμανό δημόσιο υπάλληλο αποσπασμένο στην Νομική Υπηρεσία της Επιτροπής,

έχοντας υπόψη την έκθεση ακροατηρίου,

αφού άκουσε τις προφορικές παρατηρήσεις της Γερμανικής Κυβερνήσεως και της Επιτροπής, κατά τη συνεδρίαση της 2ας Μαΐου 1995,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 29ης Ιουνίου 1995,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Με διάταξη της 20ής Οκτωβρίου 1993, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 7 Δεκεμβρίου 1993, το Bundesarbeitsgericht υπέβαλε, κατ' εφαρμογήν του

άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, ένα προδικαστικό ερώτημα ως προς την ερμηνεία του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42, στο εξής: οδηγία).

2 Το ερώτημα αυτό ανέκυψε στο πλαίσιο δίκης μεταξύ της Lewark (στο εξής: ενάγουσα της κύριας δίκης) και του Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV (κέντρου αιμοκαθάρσεως και μεταμοσχεύσεως νεφρών, στο εξής: εναγόμενο της κύριας δίκης), αφορώσας τη μη καταβολή από το εναγόμενο της κύριας δίκης αποζημιώσεως για τις ώρες που διέθεσε η ενάγουσα της κύριας δίκης εκτός του ατομικού χρόνου εργασίας της προς παρακολούθηση επιμορφωτικών μαθημάτων αναγκαίων για την άσκηση των καθηκόντων της στο συμβούλιο εργαζομένων.

3 Η ενάγουσα της κύριας δίκης απασχολείται, επί 30,8 ώρες την εβδομάδα, στη νοσηλευτική μονάδα του κέντρου αιμοκαθάρσεως του εναγομένου της κύριας δίκης. Επιπλέον, είναι μέλος του τριμελούς τοπικού συμβουλίου εργαζομένων. Σύμφωνα με το ωράριο εργασίας της, η ενάγουσα εργάζεται τέσσερις ημέρες την εβδομάδα επί 7,7 ώρες ημερησίως.

4 Το κέντρο αιμοκαθάρσεως απασχολεί στη νοσηλευτική του μονάδα είκοσι ένα μισθωτούς, και συγκεκριμένα επτά άνδρες και δεκατέσσερις γυναίκες. Από τους άνδρες, έξι εργάζονται με πλήρη και ένας με μερική απασχόληση. Από τις γυναίκες, τέσσερις εργάζονται με πλήρη και δέκα με μερική απασχόληση. Η ενάγουσα της κύριας δίκης είναι το μόνο μερικώς απασχολούμενο μέλος του συμβουλίου εργαζομένων.

5 Από τις 12 έως τις 16 Νοεμβρίου 1990, βάσει αποφάσεως του συμβουλίου εργαζομένων και με την έγκριση του εναγομένου της κύριας δίκης, η ενάγουσα της κύριας δίκης παρακολούθησε σειρά επιμορφωτικών μαθημάτων ημερησίας διαρκείας ενός πλήρους ωραρίου, προς απόκτηση των αναγκαίων για την άσκηση των καθηκόντων της στο συμβούλιο αυτό γνώσεων. Τα επιμορφωτικά μαθήματα της 13ης Νοεμβρίου 1990 διήρκεσαν 7,5 ώρες. Αν η ενάγουσα της

κύριας δίκης δεν τα είχε παρακολουθήσει, δεν θα εργαζόταν την ημέρα εκείνη λόγω της μερικής απασχολήσεώς της στην οικεία επιχείρηση. Παρά ταύτα, η επιχείρηση της κατέβαλε τον μισθό της βάσει του εβδομαδιαίου ωραρίου των 30,8 ωρών που προβλέπει η σύμβαση εργασίας της, χωρίς αποζημίωση για τις ώρες που διήρκεσαν τα επιμορφωτικά αυτά μαθήματα.

6 Πράγματι, δυνάμει των συνδυασμένων διατάξεων των παραγράφων 2 και 6 του άρθρου 37 του Betriebsverfassungsgesetz (καταστατικού νόμου των επιχειρήσεων, στο εξής: BetrVG), ο εργοδότης των μελών του συμβουλίου εργαζομένων τα οποία παρακολουθούν τέτοια επιμορφωτικά μαθήματα πρέπει να τα απαλλάσσει από τις επαγγελματικές υποχρεώσεις τους χωρίς μείωση του μισθού τους.

7 Η ενάγουσα της κύριας δίκης αξιώνει χρηματική αποζημίωση για τις 7,5 ώρες επιμορφωτικών μαθημάτων που παρακολούθησε στις 13 Νοεμβρίου 1990. Συγκεκριμένα, κατά την άποψή της, δεν μπορεί να απαιτούνται από τα μερικώς απασχολούμενα μέλη του συμβουλίου εργαζομένων ιδιαίτερες θυσίες σε σχέση με τα πλήρως απασχολούμενα μέλη. Η ενάγουσα φρονεί ότι η άρνηση του εναγομένου της κύριας δίκης συνιστά διάκριση ασυμβίβαστη τόσο με το άρθρο 119 της Συνθήκης όσο και με την οδηγία.

8 Πρωτοβαθμίως, το Arbeitsgericht δέχθηκε τα αιτήματα της ενάγουσας της κύριας δίκης. Η απόφαση αυτή επικυρώθηκε κατ' έφεση από το Landesarbeitsgericht.

9 Συγκεκριμένα, το Landesarbeitsgericht έκρινε ότι η άρνηση χορηγήσεως αποζημιώσεως προς την ενάγουσα της κύριας δίκης συνιστά έμμεση διάκριση που αντιβαίνει στις συνδυασμένες διατάξεις του άρθρου 119 της Συνθήκης και της οδηγίας. Το δευτεροβάθμιο δικαστήριο διαπίστωσε ότι, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του BetrVG, τα μερικώς απασχολούμενα μέλη του συμβουλίου εργαζομένων λαμβάνουν χαμηλότερες αποδοχές από τα πλήρως απασχολούμενα μέλη. Επομένως, η ρύθμιση αυτή θίγει περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες. Πράγματι, σύμφωνα με επίσημες στατιστικές των τελών Ιουνίου 1991, το 93,4 % του συνόλου των μερικώς απασχολουμένων μισθωτών ήσαν γυναίκες και μόνον το 6,6 % άνδρες. Ως εκ τούτου, το Landesarbeitsgericht θεώρησε ότι η

ποσοστιαία αναλογία μερικώς απασχολουμένων ανδρών και γυναικών είναι τουλάχιστον παρεμφερής στην περίπτωση των μελών του συμβουλίου εργαζομένων.

10 Τέλος, το Landesarbeitsgericht έκρινε ότι δεν υπήρχε κανένας αντικειμενικός λόγος ικανός να δικαιολογήσει τη διαφορετική μεταχείριση μεταξύ μερικώς απασχολουμένων και πλήρως απασχολουμένων εργαζομένων που μετέχουν στο συμβούλιο των εργαζομένων.

11 Πάντως, το Bundesarbeitsgericht διαφωνεί με τη συλλογιστική αυτή. Συγκεκριμένα, το Bundesarbeitsgericht φρονεί ότι, αντιθέτως προς την κρίση του Δικαστηρίου στην απόφαση της 4ης Ιουνίου 1992, C-360/90, Bötel (Συλλογή 1992, σ. I-3589), το άρθρο 37, παράγραφος 6, του BetrVG δεν εισάγει έμμεση διάκριση αντικειμένη στο άρθρο 119 της Συνθήκης και στην οδηγία.

12 Κατά το Bundesarbeitsgericht, δεν αποκλείεται η απόφαση που εξέδωσε το Δικαστήριο στην προπαρατεθείσα υπόθεση Bötel να στηρίζεται σε πεπλανημένη εκτίμηση της νομικής καταστάσεως των μελών του συμβουλίου εργαζομένων, όπως αυτή προβλέπεται με τη γερμανική νομοθεσία.

13 Το Bundesarbeitsgericht παρατηρεί ότι το άρθρο 119, πρώτο εδάφιο, της Συνθήκης αναφέρεται στην «ισότητα των αμοιβών (...) για όμοια εργασία». Κατά το δικαστήριο αυτό, η εργασία, υπό την έννοια της ανωτέρω διατάξεως, αποτελεί οφειλόμενη στα πλαίσια συμβάσεως εργασίας παροχή, για την εκπλήρωση της οποίας ο εργαζόμενος ενεργεί βάσει εντολών.

14 Όμως, τα καθήκοντα των μελών των συμβουλίων εργαζομένων είναι τιμητικά και άμισθα, ασκούνται δε με πλήρη ανεξαρτησία. Συνεπώς, τα καθήκοντα αυτά δεν εμπίπτουν στην κατά το άρθρο 119 έννοια της εργασίας, η δε αποζημίωση την οποία προβλέπει η γερμανική νομοθεσία ουδόλως αποτελεί αμοιβή, αλλά σκοπεί στο να αποφεύγεται να υφίστανται τα μέλη του συμβουλίου εργαζομένων απώλεια αποδοχών λόγω της παρακολουθήσεως επιμορφωτικών μαθημάτων που συνδέονται με τα καθήκοντά τους στα συμβούλια αυτά.

15 Εξάλλου, το Bundesarbeitsgericht φρονεί ότι η γερμανική νομοθεσία ουδόλως διακρίνει μεταξύ των πλήρως απασχολουμένων και των μερικώς απασχολουμένων μελών των συμβουλίων εργαζομένων. Πράγματι, όλα τα μέλη προστατεύονται κατά τον ίδιο τρόπο από τυχόν απώλειες αποδοχών συνεπεία της παρακολουθήσεως επιμορφωτικών μαθημάτων αναγκαίων για την άσκηση των καθηκόντων τους στα συμβούλια αυτά.

16 Τέλος, το αιτούν δικαστήριο εγείρει το ζήτημα της αντικειμενικής δικαιολογητικής βάσεως η οποία θα ήταν, κατ' αυτό, ικανή να νομιμοποιήσει ενδεχόμενη διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των πλήρως και των μερικώς απασχολουμένων μελών των συμβουλίων εργαζομένων. Πράγματι, οι αρχές του αμίσθου και της αποζημιώσεως λόγω απωλείας αποδοχών σκοπούν στη διασφάλιση της ανεξαρτησίας των μελών του συμβουλίου εργαζομένων με το να αποφεύγεται ο κίνδυνος να επηρεάζεται η άσκηση των καθηκόντων των μελών των συμβουλίων αυτών από το δέλεαρ ειδικής αμοιβής ή ακόμη και από τον φόβο απωλείας αποδοχών.

17 Ενόψει των στοιχείων αυτών, το Bundesarbeitsgericht αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Κωλύει η απαγόρευση των εμμέσων διακρίσεων λόγω φύλου ως προς τις αποδοχές, όπως αυτή διατυπώνεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και στην οδηγία 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 ανδρών και γυναικών, τον εθνικό νομοθέτη να προσδίδει στη θέση του μέλους συμβουλίου εργαζομένων τη μορφή τιμητικού και αμίσθου αξιώματος και να προστατεύει τα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων μόνον από τυχόν απώλειες αποδοχών που άλλως θα υφίσταντο λόγω του ότι η συμμετοχή τους στα συμβούλια αυτά έχει ως αποτέλεσμα να μην είναι σε θέση να παρέχουν εργασία καθ' όλον τον χρόνο που προβλέπει η σύμβαση εργασίας τους;»

18 Η Γερμανική Κυβέρνηση υπογραμμίζει ότι, κατά το γερμανικό σύστημα, τα καθήκοντα του μέλους συμβουλίου εργαζομένων και η παρακολούθηση των

αναγκαίων προς άσκησή τους μαθημάτων επιμορφώσεως και τελειοποιήσεως αποτελούν τιμητικές και άμισθες δραστηριότητες ασκούμενες ανεξάρτητα από τυχόν οδηγίες εκ μέρους του εργοδότη. Συνεπώς, οι δραστηριότητες αυτές δεν αποτελούν παροχή εργασίας επ' αμοιβή.

19 Όσον αφορά την αποζημίωση του άρθρου 37, παράγραφοι 2 και 6, του BetrVG, αυτή σκοπεί μόνο στο να αποφεύγεται να υφίστανται τα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων απώλειες αποδοχών λόγω της συμμετοχής τους, κατά τον χρόνο εργασίας τους, στα συμβούλια αυτά ή σε εκπαιδευτικά μαθήματα. Συνεπώς, ουδόλως αποτελεί αμοιβή οφειλόμενη λόγω εκπληρώσεως επαγγελματικών υποχρεώσεων τις οποίες υπέχει ο εργαζόμενος δυνάμει συμβάσεως εργασίας.

20 Υπενθυμίζεται, κατ' αρχάς, ότι οι νομικές έννοιες και οι νομικοί χαρακτηρισμοί του εθνικού δικαίου δεν μπορούν να επηρεάζουν την ερμηνεία ή την υποχρεωτική ισχύ του κοινοτικού δικαίου, ούτε, συνεπώς, το περιεχόμενο της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ των εργαζομένων ανδρών και των γυναικών, όπως αυτή διατυπώνεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης και στην οδηγία και εμπλουτίζεται μέσω της νομολογίας του Δικαστηρίου (βλ. την προπαρατεθείσα απόφαση Bötel και την απόφαση της 19ης Μαρτίου 1964, 75/63, Unger, Συλλογή τόμος 1954-1964, σ. 1069).

21 Στη συνέχεια, υπογραμμίζεται ότι, όπως προκύπτει από πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, η έννοια της «αμοιβής» του άρθρου 119 της Συνθήκης περιλαμβάνει όλα τα οφέλη σε χρήμα ή σε είδος, παρόντα ή μέλλοντα, εφόσον καταβάλλονται, έστω και εμμέσως, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο για παρεχόμενη, δυνάμει συμβάσεως εργασίας, νομοθετικών διατάξεων ή εκουσίως, εργασία (βλ. την προπαρατεθείσα απόφαση Bötel, σκέψη 12, και την απόφαση της 17ης Μαΐου 1990, C-262/88, Barber, Συλλογή 1990, σ. I-1889, σκέψη 12).

22 Όμως, όπως διαπίστωσε το Δικαστήριο με την προπαρατεθείσα απόφαση Bötel, σκέψη 14, παρόλον ότι μια αποζημίωση, όπως αυτή που αποτελεί αντικείμενο της κύριας δίκης, δεν απορρέει, ως τοιαύτη, από τη σύμβαση εργασίας, εντούτοις, καταβάλλεται από τον εργοδότη δυνάμει νομοθετικών διατάξεων

και λόγω της υφισταμένης εργασιακής σχέσεως μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Πράγματι, τα μέλη του συμβουλίου εργαζομένων πρέπει να έχουν την ιδιότητα του μισθωτού της επιχειρήσεως, προκειμένου να μπορούν να μετέχουν σ' αυτό.

23 Συνεπώς, η αποζημίωση που καταβάλλεται ως αντιστάθμιση της απωλείας μισθού λόγω της παρακολουθήσεως επιμορφωτικών μαθημάτων προς κτήση των αναγκαίων για την άσκηση των καθηκόντων στα συμβούλια εργαζομένων γνώσεων πρέπει να θεωρείται ως αμοιβή υπό την έννοια του άρθρου 119, δεδομένου ότι αποτελεί όφελος χορηγούμενο εμμέσως από τον εργοδότη λόγω της υφισταμένης σχέσεως εργασίας.

24 Η Γερμανική Κυβέρνηση φρονεί, όπως και το αιτούν δικαστήριο, ότι η επίδικη νομοθεσία δεν εισάγει διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των μερικώς και των πλήρως απασχολουμένων μελών του συμβουλίου εργαζομένων. Πράγματι, όλα τα μέλη απολαύουν της ίδιας προστασίας από τυχόν απώλειες αποδοχών λόγω της παρακολουθήσεως επιμορφωτικών μαθημάτων.

25 Συναφώς, το Δικαστήριο έκρινε, με την απόφαση της 15ης Δεκεμβρίου 1994 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 και C-78/93, Helmig κ.λπ. (Συλλογή 1994, σ. I-5727, σκέψη 26), ότι υφίσταται άνιση μεταχείριση κάθε φορά που η συνολική αμοιβή που καταβάλλεται στους εργαζομένους με πλήρες ωράριο είναι υψηλότερη, για ίσο χρόνο εργασίας, στα πλαίσια υφισταμένης εργασιακής σχέσεως μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, έναντι εκείνης που καταβάλλεται στους εργαζομένους με μειωμένο ωράριο.

26 Εν προκειμένω, είναι αναμφισβήτητο ότι, εφόσον τα επιμορφωτικά μαθήματα που είναι αναγκαία για την άσκηση των δραστηριοτήτων των συμβουλίων εργαζομένων οργανώνονται κατά τη διάρκεια του ισχύοντος στην επιχείρηση πλήρους χρόνου εργασίας, αλλά εκτός του ατομικού χρόνου εργασίας των

μερικώς απασχολουμένων μελών των συμβουλίων αυτών, η συνολική αμοιβή που εισπράττουν τα μέλη αυτά είναι κατώτερη από την αμοιβή που λαμβάνουν για ίσο χρόνο εργασίας τα πλήρως απασχολούμενα μέλη των εν λόγω συμβουλίων εργαζομένων.

27 Δεν μπορεί να αντιταχθεί ότι οι ώρες που αφιερώνουν τα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων σε τέτοια επιμορφωτικά μαθήματα δεν αποτελούν άμεση συνέπεια της συμβάσεως εργασίας, εφόσον αρκεί ότι η απασχόληση λαμβάνει χώρα κατά τις ώρες αυτές στα πλαίσια της υφισταμένης εργασιακής σχέσεως μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, και τούτο ισχύει πράγματι εν προκειμένω, όπως διαπιστώθηκε με τις σκέψεις 22 και 23 επ' ευκαιρία της εννοίας της αμοιβής.

28 Κατά πάγια νομολογία, με αποδεδειγμένη την ύπαρξη διαφορετικής μεταχειρίσεως, αν τυχόν προκύπτει ότι το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται με πλήρες ωράριο είναι σημαντικά χαμηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών, ο αποκλεισμός των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο από ορισμένα οφέλη αντιβαίνει προς το άρθρο 119 της Συνθήκης, οσάκις, ενόψει των δυσχερειών που συναντούν οι εργαζόμενες γυναίκες για να μπορούν να εργάζονται με πλήρες ωράριο, το μέτρο αυτό δεν μπορεί να δικαιολογηθεί από στοιχεία που αποκλείουν διάκριση βασιζόμενη στο φύλο (αποφάσεις της 31ης Μαρτίου 1981, 96/80, Jenkins, Συλλογή 1981, σ. 911, και της 13ης Μαΐου 1986, 170/84, Bilka, Συλλογή 1986, σ. 1607).

29 Από τη διάταξη περί παραπομπής προκύπτει ότι, σύμφωνα με επίσημες στατιστικές των τελών Ιουνίου 1991 σχετικά με την απασχόληση και την κοινωνική πολιτική, το 93,4 % όλων των μερικώς απασχολουμένων μισθωτών ήσαν γυναίκες και μόνον το 6,6 % άνδρες. Το Landesarbeitsgericht εκτίμησε επίσης ότι, λόγω της πολύ σημαντικής διαφοράς μεταξύ του αριθμού των μερικώς απασχολουμένων ανδρών και γυναικών, συντρέχει λόγος να θεωρηθεί ότι η ποσοστιαία αναλογία των μερικώς απασχολουμένων ανδρών και γυναικών είναι τουλάχιστον παρεμφερής στην περίπτωση των μελών των συμβουλίων εργαζομένων.

30 Δεδομένου ότι τα στοιχεία αυτά δεν αμφισβητήθηκαν, η εφαρμογή νομοθετικών διατάξεων, όπως οι επίδικες, συνεπάγεται κατ' αρχάς έμμεση διάκριση εις βάρος των εργαζομένων γυναικών, αντιβαίνουσα στο άρθρο 119 της Συνθήκης και στην οδηγία.

31 Διαφορετική συλλογιστική θα ήταν δυνατή μόνο στην περίπτωση που η διαπιστωθείσα διαφορετική μεταχείριση δικαιολογούνταν από αντικειμενικό στοιχείο ξένο προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου. Συναφώς, το Δικαστήριο έκρινε με την προπαρατεθείσα απόφαση Bötel ότι το κράτος μέλος δεν απώλεσε την ευχέρεια που του παρέχεται να αποδείξει ότι η εν λόγω νομοθεσία δικαιολογείται από τέτοια στοιχεία.

32 Εντούτοις, υπενθυμίζεται ότι, μολονότι εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο, στο πλαίσιο της προδικαστικής παραπομπής, να διαπιστώσει την ύπαρξη τέτοιων αντικειμενικών στοιχείων στη συγκεκριμένη υπόθεση της οποίας επελήφθη, το Δικαστήριο, καλούμενο να παράσχει στο εθνικό δικαστήριο λυσιτελείς απαντήσεις, είναι αρμόδιο να υποδείξει εκείνα τα στοιχεία τα οποία, αντλούμενα από τον φάκελο της υποθέσεως της κύριας δίκης καθώς και από τις υποβληθείσες γραπτές και προφορικές παρατηρήσεις, θα ήσαν ικανά να επιτρέψουν στο εθνικό δικαστήριο να αποφανθεί (βλ. την απόφαση της 30ής Μαρτίου 1993, C-328/91, Thomas κ.λπ., Συλλογή 1993, σ. I-1247, σκέψη 13).

33 Η Γερμανική Κυβέρνηση φρονεί ότι, ακόμη και αν υποτεθεί ότι έχει αποδειχθεί η διαφορετική μεταχείριση, αυτή δικαιολογείται από την αρχή του αμίσθου του αξιώματος του μέλους συμβουλίου εργαζομένων, η οποία σκοπεί στη διασφάλιση της ανεξαρτησίας των μελών του. Ο άμισθος και τιμητικός χαρακτήρας της θέσεως του μέλους του συμβουλίου εργαζομένων και η απαγόρευση κάθε πλεονεκτήματος ή μειονεκτήματος λόγω της θέσεως αυτής έχει ως σκοπό τη διασφάλιση της εν λόγω ανεξαρτησίας τόσον εντός όσο και εκτός του συμβουλίου.

34 Επιπλέον, από τη διάταξη περί παραπομπής της παρούσας υποθέσεως προκύπτει ότι το Bundesarbeitsgericht φρονεί ότι η βούληση του Γερμανού νομοθέτη να θέσει την ανεξαρτησία του συμβουλίου εργαζομένων υπεράνω του οικονομικού κινήτρου προς άσκηση καθηκόντων στο συμβούλιο αυτό, όπως η βούληση αυτή εκφράζεται στις επίδικες διατάξεις, έγκειται στην επίτευξη στόχου κοινωνικής πολιτικής.

35 Ένας τέτοιος στόχος κοινωνικής πολιτικής φαίνεται αφ' εαυτού ξένος προς κάθε διάκριση λόγω φύλου. Πράγματι, είναι αναμφισβήτητο ότι με τη δραστηριότητά τους τα συμβούλια εργαζομένων συμβάλλουν θετικά στην κοινωνική πολιτική στη Γερμανία, κατά το μέτρο που είναι επιφορτισμένα με την προώθηση αρμονικών σχέσεων εργασίας στο πλαίσιο των επιχειρήσεων και προς το

συμφέρον τους. Συνεπώς, και η μέριμνα για τη διασφάλιση της ανεξαρτησίας των μελών των συμβουλίων αυτών ανταποκρίνεται σε θεμιτό στόχο κοινωνικής πολιτικής.

36 Υπενθυμίζεται ότι, αν ένα κράτος μέλος είναι σε θέση να αποδείξει ότι τα επιλεγέντα μέτρα ανταποκρίνονται σε θεμιτό στόχο της κοινωνικής πολιτικής του, είναι κατάλληλα για την επίτευξη του επιδιωκόμενου με την πολιτική αυτή σκοπού και αναγκαία προς τούτο, το γεγονός και μόνον ότι η νομοθετική διάταξη θίγει πολύ μεγαλύτερο αριθμό γυναικών απ' ό,τι ανδρών εργαζομένων δεν μπορεί να θεωρηθεί ως παράβαση του άρθρου 119 (βλ. τις αποφάσεις της 24ης Φεβρουαρίου 1994, C-343/92, Roks κ.λπ., Συλλογή 1994, σ. I-571, και της 14ης Δεκεμβρίου 1995, C-444/93, Megner και Scheffel, Συλλογή 1995, σ. I-4741).

37 Πρέπει, εντούτοις, να λαμβάνεται υπόψη ότι, όπως έχει ήδη επισημάνει το Δικαστήριο με την προπαρατεθείσα απόφαση Bötel, σκέψη 25, νομοθεσίες όπως η επίδικη μπορεί να αποτρέπουν την κατηγορία των εργαζομένων με μερική απασχόληση, όπου η ποσοστιαία αναλογία των γυναικών είναι αναμφισβήτητα μεγαλύτερη, από την άσκηση των καθηκόντων του μέλους συμβουλίου εργαζομένων ή από την απόκτηση των αναγκαίων γνώσεων για την άσκηση των εν λόγω καθηκόντων, καθιστώντας έτσι ακόμα δυσκολότερη την εκπροσώπηση της κατηγορίας αυτής εργαζομένων από διαθέτοντα τα κατάλληλα προσόντα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων.

38 Ενόψει του συνόλου των σκέψεων αυτών και της δυνατότητας επιτεύξεως του επίδικου στόχου κοινωνικής πολιτικής με άλλα μέσα, η διαφορετική μεταχείριση θα μπορούσε να δικαιολογηθεί, υπό το φως του άρθρου 119 της Συνθήκης και της οδηγίας, μόνον αν παρίστατο ικανή και αναγκαία να διασφαλίσει την επίτευξη του σκοπού αυτού. Στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να ελέγξει αν τούτο ισχύει εν προκειμένω.

39 Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι, οσάκις η κατηγορία των μερικώς απασχολουμένων εργαζομένων περιλαμβάνει σημαντικά μεγαλύτερο αριθμό γυναικών απ' ό,τι ανδρών, η απαγόρευση των εμμέσων διακρίσεων ως προς τις αποδοχές,

όπως διατυπώνεται στο άρθρο 119 και στην οδηγία, δεν επιτρέπει εθνική νομοθεσία η οποία, χωρίς να είναι κατάλληλη για την επίτευξη θεμιτού στόχου κοινωνικής πολιτικής και αναγκαία προς τούτο, συνεπάγεται τον περιορισμό, μέχρι του ορίου του ατομικού χρόνου εργασίας τους, της αποζημιώσεως που οφείλει στα μερικώς απασχολούμενα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων ο εργοδότης τους, λόγω της συμμετοχής τους σε επιμορφωτικά μαθήματα τα οποία τους παρέχουν τις αναγκαίες γνώσεις για την άσκηση των δραστηριοτήτων των συμβουλίων εργαζομένων και τα οποία λαμβάνουν μεν χώρα κατά τη διάρκεια του ισχύοντος στην επιχείρηση πλήρους ωραρίου εργασίας, αλλ' υπερβαίνουν τον υπό καθεστώς μερικής απασχολήσεως ατομικό χρόνο εργασίας, τη στιγμή που τα πλήρως απασχολούμενα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων αποζημιώνονται λόγω της συμμετοχής τους στα ίδια επιμορφωτικά μαθήματα με βάση το ωράριο εργασίας τους.

Επί των δικαστικών εξόδων

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

Για τους λόγους αυτούς,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ

κρίνοντας επί του ερωτήματος που του υπέβαλε με διάταξη της 20ής Οκτωβρίου 1993 το Bundesarbeitsgericht, αποφαίνεται:

Οσάκις η κατηγορία των μερικώς απασχολουμένων εργαζομένων περιλαμβάνει σημαντικά μεγαλύτερο αριθμό γυναικών απ' ό,τι ανδρών, η απαγόρευση

των εμμέσων διακρίσεων ως προς τις αποδοχές, όπως διατυπώνεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και στην οδηγία 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, δεν επιτρέπει εθνική νομοθεσία η οποία, χωρίς να είναι κατάλληλη για την επίτευξη θεμιτού στόχου κοινωνικής πολιτικής και αναγκαία προς τούτο, συνεπάγεται τον περιορισμό, μέχρι του ορίου του ατομικού χρόνου εργασίας τους, της αποζημιώσεως που οφείλει στα μερικώς απασχολούμενα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων ο εργοδότης τους, λόγω της συμμετοχής τους σε επιμορφωτικά μαθήματα τα οποία τους παρέχουν τις αναγκαίες γνώσεις για την άσκηση των δραστηριοτήτων των συμβουλίων εργαζομένων και τα οποία λαμβάνουν μεν χώρα κατά τη διάρκεια του ισχύοντος στην επιχείρηση πλήρους ωραρίου εργασίας, αλλ' υπερβαίνουν τον υπό καθεστώς μερικής απασχολήσεως ατομικό χρόνο εργασίας, τη στιγμή που τα πλήρως απασχολούμενα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων αποζημιώνονται λόγω της συμμετοχής τους στα ίδια επιμορφωτικά μαθήματα με βάση το ωράριο εργασίας τους.

Rodríguez Iglesias Κακούρης Edward

Puissochet Hirsch

Mancini Schockweiler Moitinho de Almeida

Kapteyn Gulmann

Murray Jann Ragnemalm

Δημοσιεύθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 6 Φεβρουαρίου 1996.

Ο Γραμματέας

R. Grass

Ο Πρόεδρος

G. C. Rodríguez Iglesias