ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ F. G. JACOBS της 29ης Ιουνίου 1994 *

Κύριε Πρόεδρε,
Κύριοι δικαστές,

1. Στην παρούσα υπόθεση η ενάγουσα, Γερμανίδα εργαζόμενη με μειωμένο ωράριο εργασίας, προσέφυγε ενώπιον του Arbeitsgericht Bremen βάλλοντας κατά μιας γερμανικής διατάξεως που επιτρέπει στον εργοδότη της να καταβάλλει στους εργαζομένους με μειωμένο ωράριο που ασκούν παράλληλα και κύρια απασχόληση αναλογικά μικρότερη αμοιβή από αυτή που καταβάλλει στους εργαζομένους με πλήρες ωράριο. Το Arbeitsgericht, καίτοι θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο που θίγονται από τη διάταξη αυτή είναι στην πλειονότητά τους άνδρες, φρονεί, στηριζόμενο στη μάλλον περίπλοκη συλλογιστική που εκτίθεται κατωτέρω, ότι η ενάγουσα μπορεί ενδεχομένως να επικαλεστεί τις κοινοτικές διατάξεις περί ίσης μεταχειρίσεως και ισότητας των αμοιβών για να ζητήσει μεγαλύτερη αμοιβή.

2. Η Grau-Hupka είναι από την 1η Οκτωβρίου 1956 υπάλληλος του Stadtgemeinde Bremen (Δήμου Βρέμης) και εργάζεται ως καθηγήτρια μουσικής στην Jugend- und Volksmusikschule. Την 1η Οκτωβρίου 1991 έπαυσε να εργάζεται με πλήρες ωράριο, εξακολούθησε όμως να εργάζεται με μειωμένο ωράριο και σήμερα λαμβάνει επίσης την προβλεπόμενη από τον νόμο καθώς και επικουρική σύνταξη λόγω γήρατος. Ο εργοδότης της (ο εναγόμενος) υποστηρίζει ότι, επειδή η ενάγουσα λαμβάνει πλήρη σύνταξη, η Bundes-Angestellten-Tarifvertrag (συλλογική σύμβαση των ιδιωτικού δικαίου υπαλλήλων του Γερμανικού Δημοσίου, στο εξής: συλλογική σύμβαση) δεν εφαρμόζεται στην περίπτωσή της, αφού, κατά το άρθρο 3, στοιχείο n, της συλλογικής συμβάσεως, εξαιρούνται οι υπάλληλοι που έχουν παράλληλη προς το κύριο επάγγελμα απασχόληση. Κατά συνέπεια, η Grau-Hupka λαμβάνει μικρότερη αμοιβή από αυτή που θα ελάμβανε αν ενέπιπτε στη συλλογική σύμβαση και το ωρομίσθιό της είναι μικρότερο από αυτό των εργαζομένων με πλήρες ωράριο, πράγμα που ισχυρίζεται ότι είναι παράνομο.

3. Το άρθρο 2, παράγραφος 1, του Beschäftigungsförderungsgesetz (νόμου περί προστασίας της εργασίας, στο εξής: BeschFG), ορίζει ότι ο εργοδότης δεν δικαιούται να αντιμετωπίζει τον εργαζόμενο με μειωμένο ωράριο διαφορετικά απ' ό,τι τον εργαζόμενο με πλήρες ωράριο, εκτός αν υπάρχουν αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν τη διαφορετική αυτή μεταχείριση. Πάντως, σύμφωνα με τη νομολογία του Bundesarbeitsgericht, το γεγονός ότι ο εργαζόμενος με μειωμένο ωράριο έχει παράλληλα κύριο επάγγελμα που του παρέχει ασφαλιστική κάλυψη αποτελεί αντικειμενικό λόγο για τη διαφορετική μεταχείριση. Προφανώς αποτελεί πάγια νομολογία των γερμανικών δικαστηρίων ότι η λήψη συντάξεως γήρατος πρέπει να εξομοιώνεται με την ύπαρξη κυρίας απασχολήσεως.

* Γλώσσα του πρωτοτύπου: η αγγλική.

4. Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι η ενάγουσα, κατά τη διάρκεια της προηγούμενης σταδιοδρομίας της, που αποτελεί τη βάση για τον υπολογισμό της συντάξεώς της, εργάστηκε με μειωμένο ωράριο επί πέντε έτη λόγω ανατροφής των τέκνων της. Σύμφωνα με τις διατάξεις του Socialgesetzbuch (γερμανικού Κώδικα Εργατικού Δικαίου), τμήμα VI, κατά τον υπολογισμό της συντάξεως λαμβάνονται υπόψη και οι περίοδοι ανατροφής τέκνων. Εντούτοις, η ενάγουσα υπάγεται σε μία μεταβατική διάταξη του Κώδικα, βάσει της οποίας η περίοδος αυτή περιορίστηκε, για την ενάγουσα, σε ένα έτος. Το αιτούν δικαστήριο συνάγει ότι κατ' αυτόν τον τρόπο η Grau-Hupka περιέρχεται από συνταξιοδοτική άποψη σε δυσμενή μοίρα, συνεπεία του μειωμένου χρόνου εργασίας της κατά το διάστημα της ανατροφής των τέκνων της.

5. Ενόψει των ανωτέρω, αν ληφθούν υπόψη αυτά τα πραγματικά περιστατικά και οι κανόνες δικαίου, δεν φαίνεται να ανακύπτει ζήτημα που να αφορά τις κοινοτικές διατάξεις περί ίσης μεταχειρίσεως και ισότητας αμοιβών. Όμως, το Arbeitsgericht Bremen έχει διαφορετική γνώμη και γι' αυτό υπέβαλε στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Επιβάλλει η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, η οποία διακηρύσσεται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, και στο άρθρο 3 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, ότι ο εθνικός νόμος που απαγορεύει οποιαδήποτε μη δικαιολογούμενη αντικειμενικώς δυσμενή διάκριση σε βάρος των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο πρέπει να ερμηνεύεται υπό την έννοια ότι δεν συνιστά αντικειμενικό λόγο που δικαιολογεί την καταβολή χαμηλότερης αμοιβής για την εργασία με μειωμένο ωράριο το γεγονός ότι ο εργαζόμενος με μειωμένο ωράριο ασκεί άλλη κύρια επαγγελματική δραστηριότητα, λόγω της οποίας καλύπτεται ασφαλιστικά;

2) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα:

Απαγορεύει η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων, η οποία διακηρύσσεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και στην οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, να θεωρείται ότι η λήψη συντάξεως γήρατος ισοδυναμεί προς άσκηση κύριας επαγγελματικής δραστηριότητας, η οποία παρέχει ασφαλιστική κάλυψη, όταν η σύνταξη είναι μειωμένη λόγω μη καταβολής αμοιβής κατά το χρονικό διάστημα που αφιέρωσε ο ενδιαφερόμενος στην ανατροφή τέκνου;»

6. Τα ερωτήματα αυτά, και ιδιαίτερα το πρώτο, μπορούν να γίνουν αντιληπτά μόνον κατόπιν παρουσιάσεως της συλλογιστικής του αιτούντος δικαστηρίου. Εντούτοις, πριν εξετάσω τη συλλογιστική αυτή, θα ήθελα να αναφέρω ότι η Επιτροπή προτείνει στο Δικαστήριο να μην απαντήσει στα ερωτήματα αυτά. Η Επιτροπή φρονεί ότι το αιτούν δικαστήριο δεν εκθέτει επαρκώς τα πραγματικά περιστατικά που αφορά το πρώτο ερώτημα και ότι το δεύτερο ερώτημα ουδεμία σχέση έχει με την αγωγή που ασκήθηκε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου. Θεωρώ σκοπιμότερο να ασχοληθώ με τις παρατηρήσεις αυτές ταυτόχρονα με την επί της ουσίας εξέταση των ερωτημάτων.

Το πρώτο ερώτημα

7. Το Arbeitsgericht ισχυρίζεται ότι το άρθρο 2, παράγραφος 1, του BeschFG, κατά το οποίο απαιτείται η ύπαρξη αντικειμενικού λόγου που να δικαιολογεί τη διαφορετική μεταχείριση αφενός των εργαζομένων με πλήρες και αφετέρου των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο, πρέπει να ερμηνεύεται σύμφωνα με το κοινοτικό δίκαιο. Στη συνέχεια, το Arbeitsgericht αναπτύσσει εμπεριστατωμένη επιχειρηματολογία για να καταλήξει στο συμπέρασμα ότι το να θεωρείται η εκ μέρους των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο παράλληλη άσκηση κυρίας απασχολήσεως ως αντικειμενικός λόγος — όπως θεωρεί ο εναγόμενος, σύμφωνα με πάγια γερμανική νομολογία — δεν συνάδει προς το κοινοτικό δίκαιο, διότι συνεπάγεται έμμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου. Πράγματι, συνεχίζει το δικαστήριο, στη σημερική κοινωνία η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο που ασκούν παράλληλα και κύρια απασχόληση είναι άνδρες, δεδομένου ότι ο παραδοσιακός ρόλος των γυναικών στην οικογένεια γενικά δεν τους επιτρέπει να εργάζονται τόσο σκληρά εκτός σπιτιού. Αν οι κρίσιμες διατάξεις ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι επιτρέπεται να καταβάλλεται στους εργαζομένους με μειωμένο ωράριο που ασκούν παράλληλα κύρια απασχόληση μικρότερη αμοιβή απ' ό,τι σε άλλους εργαζομένους με μειωμένο ωράριο, οι εργοδότες θα επιδιώκουν κυρίως να προσλαμβάνουν εργαζομένους με μειωμένο ωράριο που ανήκουν στην πρώτη κατηγορία. Αφού η κατηγορία αυτή αποτελείται, καθ' υπόθεση, κυρίως από άνδρες, η ερμηνεία αυτή αποτελεί έμμεση δυσμενή διάκριση σε βάρος των γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, η οποία αντιβαίνει προς τα άρθρα 1, παράγραφος 1, 2, παράγραφος 1, και 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, 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 εργασίες [1].

8. Η συλλογιστική αυτή ενισχύεται, κατά το Arbeitsgericht, από το γεγονός ότι οι εργοδότες του δημοσίου τομέα, όπως ο Δήμος Βρέμης, υποχρεούνται να λειτουργούν βάσει υγιών οικονομικών αρχών, δυνάμει των κανόνων που περιέχονται στον νόμοπλαίσιο περί προϋπολογισμού, που ισχύει για την ομοσπονδία και τα ομόσπονδα κράτη, και στην κανονιστική απόφαση περί του προϋπολογισμού της Βρέμης. Οι εργοδότες αυτοί, επομένως, έχουν την υποχρέωση να προσλαμβάνουν, κατά το δυνατόν, εργαζομένους στους οποίους μπορούν να καταβάλλουν μικρότερη αμοιβή, όπως π.χ. εργαζομένους με μειωμένο ωράριο που ασκούν παράλληλα και κύρια απασχόληση.

9. Ο εναγόμενος πάντως ισχυρίζεται ότι οι συνταγματικοί κανόνες δεν επιτρέπουν να λαμβάνεται υπόψη η αμοιβή κατά την πρόσληψη ενός εργαζομένου. Οι κανόνες αυτοί παρέχουν ίσα δικαιώματα σε όλους τους Γερμανούς, όσον αφορά την πρόσβαση σε θέσεις απασχολήσεως του δημοσίου τομέα. Με τις παρατηρήσεις της η Γερμανική Κυβέρνηση προσθέτει ότι, προς διευκόλυνση των υπολογισμών, οι περισσότεροι εργοδότες του δημοσίου τομέα καταβάλλουν πάντως ίση αμοιβή σε όλους τους εργαζομένους με μειωμένο ωράριο.

1 — ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70.

10. Στο σημείο αυτό θεωρώ χρήσιμο να υπενθυμίσω το αίτημα της αγωγής της ενάγουσας ενώπιον του Arbeitsgericht και το ερώτημα που υπέβαλε το δικαστήριο αυτό στο Δικαστήριο. Η ενάγουσα ισχυρίζεται ότι πρέπει να λάβει υψηλότερη αμοιβή, δηλαδή αμοιβή ανάλογη με αυτή που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι με πλήρες ωράριο. Για να ευδοκιμήσει η αγωγή, βασιζόμενη σε δυσμενή διάκριση ως προς την αμοιβή, η ενάγουσα θα έπρεπε να αποδείξει ότι λαμβάνει μικρότερη αμοιβή λόγω του φύλου της. Εντούτοις, η ενάγουσα δεν ισχυρίστηκε κάτι τέτοιο. Αντίθετα, το Arbeitsgericht αναφέρει ότι οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο που έχουν παράλληλα και κύρια απασχόληση και, ως εκ τούτου, λαμβάνουν αναλογικά μικρότερη αμοιβή από τους εργαζομένους με πλήρες ωράριο είναι στην πλειοψηφία τους άνδρες. Επομένως, διερωτώμαι πώς μπορεί να γίνει επίκληση του κοινοτικού δικαίου προς στήριξη της αξιώσεως της ενάγουσας.

11. Πάντως, το ερώτημα του Arbeitsgericht δεν αναφέρεται στην οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών [2], αλλά στην οδηγία 76/207 περί ίσης μεταχειρίσεως.Το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν αν η δεύτερη αυτή οδηγία απαγορεύει να στηρίζεται ο εργοδότης στην ύπαρξη κυρίας απασχολήσεως για να δικαιολογήσει τη διαφορετική μεταχείριση ως προς την αμοιβή. Με τη διάταξη περί παραπομπής τονίζει ότι, αν το Δικαστήριο δώσει καταφατική απάντηση στο ερώτημα αυτό, ο εναγόμενος της κύριας δίκης δεν θα μπορεί πλέον να στηριχθεί στο άρθρο 3, στοιχείο η, της συλλογικής συμβάσεως, το οποίο, εξαιρώντας στους εργαζομένους που έχουν και άλλη απασχόληση από το πεδίο εφαρμογής της συμβάσεως, επιτρέπει να καταβάλλεται μικρότερη αμοιβή στην ενάγουσα. Εντούτοις, η ενάγουσα, που εργάζεται με μειωμένο ωράριο, εκτός από το ότι δεν υπέστη η ίδια, κατά παράβαση της οδηγίας 76/207, δυσμενή διάκριση όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, δεν μπορεί, κατά τη γνώμη μου, να στηριχθεί εμμέσως στην οδηγία αυτή για να βάλει κατά δυσμενούς διακρίσεως προς την αμοιβή. Πράγματι, από το προοίμιο της οδηγίας 76/207 καθίσταται σαφές ότι το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας αυτής είναι διαφορετικό από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 75/117, περί της ισότητας των αμοιβών. Σκοπός της οδηγίας 76/207 είναι η συμπλήρωση της οδηγίας 75/117 με την επέκταση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως και στην πρόσβαση σε απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και στις συνθήκες εργασίας: βλ. τη δεύτερη και τρίτη αιτιολογική σκέψη. Επιπλέον, οι δύο οδηγίες στηρίζονται σε διαφορετικές διατάξεις της Συνθήκης. Η οδηγία 75/117, για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών, που προβλέπεται ειδικά στο άρθρο 119 της Συνθήκης, βασίζεται στο άρθρο 100, ενώ η οδηγία 76/207 βασίζεται στο άρθρο 235, που προβλέπει τη θέσπιση διατάξεων για την πραγματοποίηση ενός από τους στόχους της Κοινότητας, σε περίπτωση που η Συνθήκη δεν προβλέπει τις απαιτούμενες προς τον σκοπό αυτό εξουσίες.

12. Η κατάσταση θα ήταν διαφορετική, αν ο Δήμος Βρέμης αρνούνταν να προσλάβει την ενάγουσα για εργασία με μειωμένο ωράριο, επειδή δεν είχε παράλληλα και κύρια απασχόληση και επειδή, συνεπώς, δεν μπο-

2 — ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42.

ρούσε να της καταβάλλει μικρότερη αμοιβή. Στην περίπτωση εκείνη η ενάγουσα θα μπορούσε ενδεχομένως να ισχυριστεί ότι οι διατάξεις που επιτρέπουν την καταβολή σε εργαζόμενους με μειωμένο ωράριο που έχουν παράλληλα και κύρια απασχόληση μικρότερης αμοιβής απ' ό,τι σε άλλους συνεπάγονται έμμεση δυσμενή διάκριση σε βάρος των γυναικών.

13. Η Επιτροπή φρονεί ότι το Δικαστήριο δεν πρέπει να απαντήσει στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα του Arbeitsgericht. Η Επιτροπή αναφέρεται στην απόφαση του Δικαστηρίου επί της υποθέσεως Telemarsicabruzzo με την οποία έγινε δεκτό ότι το αιτούν δικαστήριο πρέπει τουλάχιστον να προσδιορίσει το πραγματικό και νομικό πλαίσιο εντός του οποίου ανακύπτουν τα υποβαλλόμενα προδικαστικά ερωτήματα καθώς και τις συγκεκριμένες πραγματικές καταστάσεις τις οποίες αφορούν τα προδικαστικά ερωτήματα [3]. Κατά την Επιτροπή, το Arbeitsgericht δεν παρέσχε επαρκείς πληροφορίες σχετικά με τα πραγματικά περιστατικά, ώστε το Δικαστήριο να μπορεί να κρίνει αν υφίσταται πράγματι έμμεση δυσμενής διάκριση. Εντούτοις, κατά τη γνώμη μου η απόφαση Telemarsicabruzzo δεν είναι εν προκειμένω κρίσιμη. Στην υπόθεση εκείνη δεν είχε εκτεθεί επαρκώς το πραγματικό και νομικό πλαίσιο της κύριας δίκης. Από την άποψη αυτή, το Arbeitsgericht έχει παράσχει όλα τα αναγκαία στοιχεία. Αν και δεν απέδειξε μέχρι ποιου σημείου υφίσταται πράγματι η φερόμενη ως έμμεση δυσμενής διάκριση σε βάρος των γυναικών, παρ' όλ' αυτά εκθέτει τις συγκεκριμένες πραγματικές περιστάσεις στις οποίες στηρίζεται το ερώτημα που υποβάλλει. Επιπλέον, η παροχή περαιτέρω στοιχείων από το Arbeitsgericht δεν θα εξυπηρετούσε κανένα σκοπό, αφού το Δικαστήριο θα έπρεπε, ούτως ή άλλως, να αποφανθεί ότι η οδηγία 76/207 δεν μπορεί να στηρίξει αξίωση καταβολής μεγαλύτερης αμοιβής. Είναι φυσικό βέβαια να γεννώνται αμφιβολίες σχετικά με την κρισιμότητα του ερωτήματος του Arbeitsgericht, ενόψει της φύσεως της αγωγής και των περιστατικών της κύριας δίκης. Πάντως, νομίζω ότι αρκεί, προκειμένου να παρασχεθεί στο Arbeitsgericht η βοήθεια που ζητεί, να δοθεί αρνητική απάντηση στο υποβληθέν ερώτημα.

14. Επομένως, φρονώ ότι στο πρώτο ερώτημα πρέπει να δοθεί αρνητική απάντηση.

Το δεύτερο ερώτημα

15. Ως προς το δεύτερο ερώτημα, που τίθεται ενόψει του ισχυρισμού της ενάγουσας ότι δεν ελήφθη επαρκώς υπόψη για τον υπολογισμό της συντάξεώς της η περίοδος ανατροφής των τέκνων της, πιστεύω ότι η συλλογιστική του Arbeitsgericht είναι μάλλον εξεζητημένη και ως προς το σημείο αυτό. Το δικαστήριο αυτό εκκινεί από τη λογική παραδοχή ότι περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες μένουν στο σπίτι για ορισμένο χρονικό διάστημα για να ασχοληθούν με την ανατροφή των παιδιών και ότι, κατά συνέπεια, περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες λαμβάνουν «μειωμένη» σύνταξη κατ' εφαρμογή των σχετικών γερμανικών διατάξεων, οι οποίες, θα ήθελα να υπενθυμίσω, ήσαν μεταβατικές. Στη συνέχεια το δικαστήριο αυτό εκθέτει ότι, εφόσον η «μειωμένη» αυτή σύνταξη θεωρείται ως εισόδημα από κύρια απασχόληση και επιτρέπει, κατά συνέπεια, την καταβολή από τον εργοδότη

3 — Συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-320/90, C-321/90 και C-322/90, Telemarsicabruzzo (Συλλογή 1993, σ. I-393, σκέψη 6).

μικρότερης αμοιβής για την εργασία με μειωμένο ωράριο, υφίσταται έμμεση δυσμενής διάκριση ως προς την αμοιβή αυτή, αντιβαίνουσα προς το άρθρο 119 της Συνθήκης και προς την οδηγία 75/117.

16. Η Επιτροπή υποστηρίζει ότι το δεύτερο αυτό ερώτημα δεν έχει σχέση με την αγωγή της ενάγουσας, αφού στην περίπτωσή της η «μείωση» της συντάξεως είναι ελάχιστη. Δεν πιστεύω, όμως, ότι αυτή είναι η απάντηση που πρέπει να δοθεί στο ερώτημα.

17. Κατά τη γνώμη μου, δεν υφίσταται καμία δυσμενής διάκριση σε βάρος της Grau-Hupka όσον αφορά την αμοιβή της. Μπορεί βεβαίως το συνολικό της εισόδημα να είναι μικρότερο, όμως αυτό οφείλεται στη «μείωση» της συντάξεώς της και όχι σε ανισότητα ως προς την αμοιβή της. Το μόνο που θα μπορούσε να ισχυριστεί είναι ότι η μείωση της συντάξεώς της δεν συνάδει προς τους κοινοτικούς κανόνες περί ίσης μεταχειρίσεως. Πάντως, όσον αφορά τη σύνταξή της, είναι σαφές ότι δεν υφίσταται δυσμενής διάκριση αντιβαίνουσα προς τις διατάξεις της οδηγίας 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, περί της ίσης μεταχειρίσεως σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως [4]. Το άρθρο 7, στοιχείο β', της οδηγίας αυτής επιτρέπει στα κράτη μέλη, κατά παρέκκλιση από τους κανόνες περί ίσης μεταχειρίσεως, να χορηγούν «πλεονεκτήματα που παρέχονται επί ασφαλίσεως γήρατος στα πρόσωπα που έχουν αναθρέψει τέκνα» και «δικαιώματα επί παροχών μετά από περιόδους διακοπής της εργασίας λόγω μορφώσεως των τέκνων». Όμως η οδηγία ουδαμώς υποχρεώνει τα κράτη μέλη να προβούν στη χορήγηση αυτή.

18. Κατά συνέπεια, φρονώ ότι και στο δεύτερο ερώτημα πρέπει να δοθεί αρνητική απάντηση.

Πρόταση

19. Κατόπιν των ανωτέρω, προτείνω να δοθεί η εξής απάντηση στα ερωτήματα που υπέβαλε το Arbeitsgericht Bremen:

«1) Δεν αντιβαίνει προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, η οποία διακηρύσσεται στο

4 — ΕΕ ειδ. έκδ. 05/003, σ. 160.

άρθρο 1, παράγραφος 1, και στο άρθρο 3 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, η ερμηνεία του εθνικού νόμου που απαγορεύει οποιαδήποτε μη δικαιολογούμενη αντικειμενικώς δυσμενή διάκριση σε βάρος των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο υπό την έννοια ότι συνιστά αντικειμενικό λόγο που δικαιολογεί την καταβολή χαμηλότερης αμοιβής για την εργασία με μειωμένο ωράριο το γεγονός ότι ο εργαζόμενος με μειωμένο ωράριο ασκεί άλλη κύρια επαγγελματική δραστηριότητα, λόγω της οποίας καλύπτεται ασφαλιστικά.

2) Η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων, η οποία διακηρύσσεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και στην οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, δεν απαγορεύει την εξομοίωση της λήψεως συντάξεως γήρατος προς άσκηση κύριας επαγγελματικής δραστηριότητας, όταν η σύνταξη είναι μειωμένη λόγω μη καταβολής αμοιβής κατά το χρονικό διάστημα που αφιέρωσε ο ενδιαφερόμενος στην ανατροφή τέκνου, με συνέπεια να λαμβάνει ο ενδιαφερόμενος χαμηλότερο μισθό για την εργασία του με μειωμένο ωράριο απ' ό,τι αυτός που δεν έχει κύρια απασχόληση.»