ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τμήμα μείζονος συνθέσεως)
της 12ης Οκτωβρίου 2004*

Στην υπόθεση C-313/02,

με αντικείμενο αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως, δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ,

την οποία υπέβαλε το Oberster Gerichtshof (Αυστρία), με απόφαση της 8ης Αυγούστου 2002, που περιήλθε στο Δικαστήριο στις 5 Σεπτεμβρίου 2002, στο πλαίσιο της διαδικασίας

Nicole Wippel

κατά

Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τμήμα μείζονος συνθέσεως),

συγκείμενο από τους B. Σκουρή, Πρόεδρο, P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, R. Silva de Lapuerta και K. Lenaerts, προέδρους τμημάτων, και τους J.-P. Puissochet, R. Schintgen, F. Macken (εισηγήτρια), J. N. Cunha Rodrigues και K. Schiemann, δικαστές,

γενική εισαγγελέας: J. Kokott
γραμματέας: M.-F. Contet, κύρια υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη τη γραπτή διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 23ης Μαρτίου 2004,

λαμβάνοντας υπόψη τις γραπτές παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

— η N. Wippel, εκπροσωπούμενη από τον A. Obereder, Rechtsanwalt,

— η Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG, εκπροσωπούμενη από τον T. Zottl, Rechtsanwalt, και τον T. Eilmansberger, Wissenschaftlicher Berater,

— η Αυστριακή Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους E. Riedl και G. Hesse,

— η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από τον J. Collins, επικουρούμενο από την K. Smith, barrister,

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τις N. Yerell και S. Fries, καθώς και τον F. Hoffmeister,

αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις της κατά τη συνεδρίαση της 18ης Μαΐου 2004,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 141 ΕΚ, του άρθρου 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 (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42), του άρθρου 5 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 (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70), και 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 (ΕΕ 1998, L 14, σ. 9).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο της διαφοράς, η οποία ανέκυψε μεταξύ της N. Wippel, εργαζομένης με μερική απασχόληση βάσει συμβάσεως-πλαισίου απασχολήσεως σύμφωνα με τις ανάγκες, και της εργοδότριάς της, Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG (στο εξής: P & C), με αντικείμενο την έλλειψη συμφωνίας, στη σύμβαση απασχολήσεώς της, ως προς τη διάρκεια της εργασίας και την οργάνωση του χρόνου εργασίας.

Το νομικό πλαίσιο

Οι κοινοτικές διατάξεις

Η οδηγία 76/207

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

4 Βάσει του άρθρου 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207:

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

5 Το άρθρο 5 της αυτής οδηγίας ορίζει:

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

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

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

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

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

Η οδηγία 93/104

6 Σύμφωνα με το άρθρο 1 αυτής, η οδηγία 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 307, σ. 18), καθορίζει τις στοιχειώδεις προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας και εφαρμόζεται σε όλους τους ιδιωτικούς ή δημόσιους τομείς δραστηριοτήτων, εξαιρουμένων των αεροπορικών, σιδηροδρομικών, οδικών, θαλάσσιων, ποτάμιων και λιμναίων μεταφορών, της θαλάσσιας αλιείας και λοιπών θαλασσίων δραστηριότητων, καθώς και των ασκουμένων ιατρών.

7 Το τμήμα ΙΙ της αυτής οδηγίας 93/104 καθορίζει τα μέτρα τα οποία οφείλουν να θεσπίσουν τα κράτη μέλη, ώστε κάθε εργαζόμενος να διαθέτει, ιδίως, ελάχιστες περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας αναπαύσεως, υπάγει δε επίσης σε ρύθμιση τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας.

8 Δυνάμει του άρθρου 3 της εν λόγω οδηγίας, το οποίο επιγράφεται «Ημερήσια ανάπαυση»:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε κάθε εργαζόμενος να διαθέτει, ανά εικοσιτετράωρο, περίοδο ανάπαυσης ελάχιστης διάρκειας ένδεκα συναπτών ωρών.»

9 Σε σχέση με τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας το άρθρο 6 της αυτής οδηγίας ορίζει:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε, σε συνάρτηση με τις επιταγές προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων:

[...]

2) ο χρόνος εργασίας να μην υπερβαίνει, ανά επταήμερο, τις 48 ώρες κατά μέσον όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών.»

Η οδηγία 97/81

10 Βάσει του άρθρου 1, η οδηγία 97/81 αποσκοπεί στην υλοποίηση της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης, η οποία συνήφθη στις 6 Ιουνίου 1997 από τις διεπαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα (UNICE, CEEP, CES) και η οποία περιέχεται στο παράρτημα της οδηγίας αυτής.

11 Η ρήτρα 2 της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου ορίζει:

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

[...]

2. Τα κράτη μέλη, ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές ή/και οι κοινωνικοί εταίροι στο αντίστοιχο επίπεδο, σύμφωνα με τις εθνικές εφαρμοζόμενες εργασιακές σχέσεις, μπορούν, για αντικειμενικούς λόγους, να εξαιρέσουν εντελώς ή εν μέρει από τις διατάξεις της παρούσας συμφωνίας εργαζόμενους με μερική απασχόληση που εργάζονται σε ευκαιριακή βάση. Οι εξαιρέσεις αυτές θα πρέπει να επανεξετάζονται περιοδικά, προκειμένου να διαπιστώνεται αν οι αντικειμενικοί λόγοι που συνέτρεχαν για τη θέσπισή τους εξακολουθούν να υφίστανται.»

12 Η ρήτρα 3 της ίδιας συμφωνίας πλαισίου, επιγραφομένη «Ορισμοί», προβλέπει:

«Για τους σκοπούς της παρούσας συμφωνίας, νοούνται ως:

1. "Εργαζόμενος με μερική απασχόληση": ο εργαζόμενος [μισθωτός] που οι ώρες εργασίας του, υπολογιζόμενες σε εβδομαδιαία βάση ή κατά μέσο όρο για μια περίοδο απασχόλησης ενός έτους, είναι λιγότερες από τις κανονικές ώρες εργασίας ενός συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση.

2. "Συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση": ο εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση που εργάζεται στην ίδια επιχείρηση, έχει την ίδια μορφή σύμβασης ή σχέσης απασχόλησης και εκτελεί τα ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, λαμβανομένων υπόψη και άλλων παραγόντων, όπως η αρχαιότητα και η ειδίκευση.

Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση ή, όπου δεν υφίσταται εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές.»

13 Σύμφωνα με τη ρήτρα 4, παράγραφος 1, της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου:

«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 τον λόγο και μόνον ότι εργάζονται με μερική απασχόληση, εκτός και αν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.»

Οι εθνικές διατάξεις

14 Βάσει του άρθρου 2, παράγραφος 1, του Gleichbehandlungsgesetz (νόμου περί ίσης μεταχειρίσεως, στο εξής: GlBG), απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση δυσμενής διάκριση λόγω φύλου, ιδίως κατά τη σύναψη της σχέσεως εργασίας, σύμφωνα με το σημείο 1 της διατάξεως αυτής, καθώς και κατά τον καθορισμό της αμοιβής, σύμφωνα με το σημείο 2 της αυτής διατάξεως, και ως προς τους λοιπούς όρους εργασίας, σύμφωνα με το σημείο 6 της εν λόγω διατάξεως. Σε περίπτωση διακρίσεως ως προς τον καθορισμό της αμοιβής, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα έναντι του εργοδότη να λάβει τη διαφορά, όπως προκύπτει από το άρθρο 2a, παράγραφος 2, του GlBG.

15 Σε σχέση με τη διάρκεια της εργασίας και την οργάνωση του χρόνου εργασίας, το άρθρο 3 του Arbeitszeitgesetz (νόμου περί του χρόνου εργασίας, στο εξής: AZG) ορίζει την κανονική διάρκεια σε, κατ' αρχήν, 40 ώρες εβδομαδιαίως και 8 ώρες ημερησίως.

16 Όσον αφορά, ειδικότερα, τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση, το άρθρο 19c του AZG ορίζει:

«(1) Τα ωράρια που αντιστοιχούν στην κανονική διάρκεια εργασίας και η τροποποίησή τους πρέπει να αποτελούν αντικείμενο συμφωνίας, εκτός εάν καθορίστηκαν με διατάξεις που προήλθαν από συλλογικές διαπραγματεύσεις.

(2) Κατά παρέκκλιση από την παράγραφο 1, ο εργοδότης μπορεί να τροποποιεί τα ωράρια που αντιστοιχούν στην κανονική διάρκεια εργασίας εάν:

1. η τροποποίηση δικαιολογείται αντικειμενικώς από λόγους που έγκεινται στη φύση της εργασίας,

2. ο εργαζόμενος ενημερώνεται για τα ωράρια που αντιστοιχούν στην κανονική διάρκεια εργασίας τουλάχιστον δύο εβδομάδες πιο πριν,

3. συμφέροντα του εργαζομένου που πρέπει να ληφθούν υπόψη δεν εμποδίζουν την κατανομή αυτή, και

4. καμία συμφωνία δεν αντιτίθεται.

(3) Από την παράγραφο 2, σημείο 2, χωρεί παρέκκλιση εάν αποδεικνύεται αναγκαία σε απρόβλεπτες περιπτώσεις, προκειμένου να αποφευχθεί δυσανάλογη οικονομική ζημία και εάν άλλα μέτρα δεν είναι δυνατά. Στο πλαίσιο των κανόνων που προήλθαν από συλλογικές διαπραγματεύσεις, μπορούν να θεσπιστούν παρεκκλίνουσες από την παράγραφο 2, σημείο 2, διατάξεις λόγω αναγκών που αφορούν ειδικώς τη δραστηριότητα.»

17 Για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση το άρθρο 19d του AZG ορίζει:

«(1) Υπάρχει μερική απασχόληση εάν η συμφωνηθείσα εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας υπολείπεται της εκ του νόμου κανονικής διάρκειας εργασίας ή βραχύτερης διάρκειας εργασίας καθορισθείσας με κανόνες που προήλθαν από συλλογικές διαπραγματεύσεις.

(2) Η διάρκεια της εργασίας και τα ωράρια, καθώς και η τροποποίησή τους, πρέπει να αποτελούν αντικείμενο συμβάσεως καθόσον δεν καθορίζονται με κανόνες που προήλθαν από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Το άρθρο 19c, παράγραφοι 2 και 3, έχει εφαρμογή.

(3) Οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση υποχρεούνται σε παροχή εργασίας πέραν της συμφωνηθείσας διάρκειας εργασίας (πρόσθετη εργασία) μόνο καθόσον

1. αυτό προβλέπεται από νομοθετικές διατάξεις, κανόνες που προήλθαν από συλλογικές διαπραγματεύσεις ή από τη σύμβαση εργασίας,

2. υπάρχει αυξημένη ανάγκη εργατικού δυναμικού ή η πρόσθετη εργασία απαιτείται για την εκτέλεση προκαταρκτικών ή τελικών εργασιών (άρθρο 8), και

3. συμφέροντα του εργαζομένου που πρέπει να ληφθούν υπόψη δεν εμποδίζουν αυτή την πρόσθετη εργασία.

[...]

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

18 Από την περί παραπομπής απόφαση προκύπτει ότι η αυστριακή συλλογική σύμβαση για τους εμποροϋπαλλήλους με πλήρη απασχόληση ορίζει την κανονική εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας σε 38,5 ώρες.

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

19 Στις 28 Σεπτεμβρίου 1998, η N. Wippel και η P & C συνήψαν σύμβαση απασχολήσεως, υπό τη μορφή «συμβάσεως-πλαισίου απασχολήσεως ανάλογα με τις ανάγκες», βάσει της οποίας η διάρκεια της εργασίας και η οργάνωση του χρόνου εργασίας καθορίζονταν κατά περίπτωση με συμφωνία μεταξύ των ενδιαφερομένων. Η P & C κατέφευγε στις υπηρεσίες της N. Wippel ανάλογα με τον υφιστάμενο φόρτο εργασίας, η δε N.Wippel μπορούσε πάντοτε να αρνηθεί χωρίς να χρειάζεται να δικαιολογείται. Το παράρτημα της συμβάσεως απασχολήσεως προέβλεπε ότι δεν διασφαλιζόταν σταθερό εισόδημα στη N. Wippel και ότι οι δύο συμβαλλόμενοι ρητώς απέφυγαν να ορίσουν συγκεκριμένη ποσότητα έργου. Σε αυτό το πλαίσιο, όπως προκύπτει από τη δικογραφία, η P & C άφησε να δημιουργηθεί η εντύπωση ότι η N. Wippel θα μπορούσε να εργάζεται τρεις περίπου ημέρες εβδομαδιαίως και δύο Σάββατα το μήνα. Η εργαζομένη αμειβόταν με 6,54 ευρώ ανά ώρα συν τις ενδεχόμενες προμήθειες πωλήσεων.

20 Σύμφωνα με την περί παραπομπής απόφαση, η N. Wippel, κατά το χρονικό διάστημα της απασχολήσεώς της, ήτοι από τον Οκτώβριο του 1998 έως τον Ιούνιο του 2000, εργάσθηκε κατ' ακανόνιστα χρονικά διαστήματα, η δε αμοιβή της διακυμάνθηκε αναλόγως. Κατ' αυτήν την περίοδο, ο ανώτατος αριθμός μηνιαίων ωρών εργασίας που πραγματοποίησε ήταν 123,32 ώρες τον Οκτώβριο του 1999. Από τη δικογραφία προκύπτει ότι επανειλημμένως δήλωσε ότι δεν μπορούσε ή δεν επιθυμούσε να εργασθεί ορισμένες ημέρες.

21 Τον Ιούνιο του 2000, η N. Wippel προσέφυγε στο Arbeits- und Sozialgericht Wien (δικαστήριο εργατικών διαφορών και υποθέσεων κοινωνικής ασφαλίσεως της Βιέννης) (Αυστρία), αξιώνοντας από την P & C το ποσόν των 11 929,23 ευρώ, πλέον τόκων και εξόδων. Υποστήριξε ότι η P & C έπρεπε να της καταβάλει τη διαφορά μεταξύ του ποσού που θα οφειλόταν για την ανώτατη διάρκεια εργασίας, η οποία θα μπορούσε να της είχε ζητηθεί, και του οφειλομένου για τις ώρες εργασίας τις οποίες όντως πραγματοποίησε. Προέβαλε τον ισχυρισμό ότι η μέγιστη διάρκεια εργασίας έπρεπε να αποτελέσει τη βάση της αμοιβής της για κάθε μήνα κατά τον οποίο εργάσθηκε στην P & C.

22 Υποστήριξε ότι, επειδή οι εργαζόμενοι απαντούσαν απλώς με ναι ή όχι στην πρόταση που τους γινόταν, δεν μπορούσε να γίνει λόγος για συναίνεση, η δε σύμβαση απασχολήσεως που συνήψε με την P & C ήταν αντίθετη στα χρηστά ήθη. Εξάλλου, η εργοδότρια P & C, δεδομένου ότι δεν απασχόλησε, για ορισμένο χρόνο, εργαζόμενο βάσει αυτής της μορφής συμβάσεως, δεν υποχρεώθηκε να καταβάλει σχεδόν κανένα επίδομα κανονικής αδείας, καμία αμοιβή σε ασθενούντα εργαζόμενο και καμία αποζημίωση λόγω απολύσεως. Η N. Wippel προέβαλε επίσης ότι η έλλειψη συμφωνίας, στη σύμβαση απασχολήσεώς της, ως προς τη διάρκεια της εργασίας και ως προς την οργάνωση του χρόνου εργασίας αποτελεί δυσμενή διάκριση λόγω φύλου.

23 Το Arbeits- und Sozialgericht Wien απέρριψε την αγωγή της, επικαλούμενο το άρθρο 19d, παράγραφος 2, του AZG, δυνάμει του οποίου, στο πλαίσιο εργασίας με μερική απασχόληση, η διάρκεια της εργασίας και η οργάνωση του χρόνου εργασίας πρέπει να έχουν αποτελέσει αντικείμενο συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, και διαπιστώνοντας ότι, εν πάση περιπτώσει, εν προκειμένω κάθε απασχόληση συμφωνήθηκε από κοινού μεταξύ των μερών.

24 Το Oberlandesgericht Wien (Εφετείο τη Βιέννης) (Αυστρία) εξαφάνισε την απόφαση του πρωτοβάθμιου δικαστηρίου, ανέπεμψε την υπόθεση ενώπιον του αυτού δικαστηρίου προκειμένου να εξετασθεί πώς εξελίχθηκε συγκεκριμένα η επίδικη σχέση εργασίας και επέτρεψε την άσκηση αναιρέσεως ενώπιον του Oberster Gerichtshof (Ανωτάτου Δικαστηρίου), το οποίο, ακολούθως, επελήφθη της κύριας διαφοράς.

25 Το αιτούν δικαστήριο φρονεί, αφενός, ότι, δυνάμει του αυστριακού δικαίου, στερείται εννόμων συνεπειών και, επομένως, πρέπει να διαπιστωθεί ότι είναι άκυρη μια συμβατική ρήτρα όπως αυτή της υποθέσεως στην κύρια δίκη, η οποία έχει ως αποτέλεσμα ο εργαζόμενος με μερική απασχόληση να παραιτηθεί, στο πλαίσιο της συμβάσεως εργασίας, από το εκ του άρθρου 19d, παράγραφος 2, του AZG δικαίωμά του, να καθορισθεί με σύμβαση η διάρκεια του χρόνου εργασίας του.

26 Το αιτούν δικαστήριο φρονεί, αφετέρου, ότι, ως προς τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση, ο AZG όχι μόνον προβλέπει, στο άρθρο 19c, ότι τα ωράρια που αντιστοιχούν στην κανονική διάρκεια εργασίας πρέπει να αποτελούν αντικείμενο συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, εκτός εάν έχουν καθοριστεί με κανόνες που προήλθαν από συλλογικές διαπραγματεύσεις, αλλά ορίζει επίσης, με το άρθρο 3, την κανονική διάρκεια εργασίας σε, κατ' αρχήν, 40 ώρες εβδομαδιαίως και 8 ώρες ημερησίως. Αντιθέτως, ως προς τους εργαζομένους με μερική απασχόληση, το άρθρο 19d, παράγραφος 2, του AZG, μολονότι ορίζει επίσης ότι η διάρκεια της εργασίας και η οργάνωση του χρόνου εργασίας πρέπει να αποτελέσουν αντικείμενο συμφωνίας, καθόσον δεν καθορίζονται με κανόνες προελθόντες από συλλογικές διαπραγματεύσεις, δεν περιλαμβάνει καμία άλλη διάταξη που να ρυθμίζει τη διάρκεια της εργασίας και την οργάνωση του χρόνου εργασίας με μερική απασχόληση. Εξάλλου, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι, σύμφωνα με τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία, πλέον του 90 % των εργαζομένων με μερική απασχόληση είναι γυναίκες.

27 Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο, διαπιστώνοντας ότι η διαφορά της κύριας δίκης εγείρει ζήτημα έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως, συνισταμένης στο γεγονός ότι η μη συμπερίληψη, στις συμβάσεις εργασίας με μερική απασχόληση σύμφωνα με τις ανάγκες, συμφωνίας ως προς τη διάρκεια της εργασίας και ως προς την οργάνωση του χρόνου εργασίας περιάγει σε μειονεκτική θέση μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών απ' ό,τι ανδρών. Έχει την άποψη ότι είναι αναγκαίες οι απαντήσεις σε ορισμένα ερωτήματα, προκειμένου να αποφανθεί, αφενός, επί της σύμφωνης προς το κοινοτικό δίκαιο ερμηνείας της επίδικης συμβατικής ρήτρας και, αφετέρου, επί της προσήκουσας αποζημιώσεως στην N. Wippel.

28 Υπ' αυτές τις συνθήκες, το Oberster Gerichtshof αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«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;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Προκαταρκτικές παρατηρήσεις

29 Προκειμένου να δοθούν χρήσιμες απαντήσεις στο αιτούν δικαστήριο, πρέπει να εξετασθεί, πρώτον, εάν σύμβαση εργασίας, όπως αυτή της προκειμένης υποθέσεως, η οποία ορίζει ότι η διάρκεια της εργασίας και η οργάνωση του χρόνου εργασίας εξαρτώνται από τις ανάγκες του ανακύπτοντος φόρτου εργασίας, καθορίζονται δε μόνον κατά περίπτωση, από κοινού μεταξύ των μερών, εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 76/207, η οποία θεσπίζει την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά, ιδίως, τις συνθήκες εργασίας ή εάν, αντιθέτως, τέτοια σύμβαση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 141 ΕΚ και της οδηγίας 75/117, περί της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών.

30 Σύμβαση εργασίας, όπως αυτή που αποτελεί αντικείμενο της κύριας δίκης, δεν καθορίζει την εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας, ούτε την οργάνωση του χρόνου εργασίας, οι οποίες εξαρτώνται από τις ανάγκες του φόρτου εργασίας, καθοριζόμενες κατά περίπτωση από κοινού μεταξύ των μερών. Σε αυτή την περίπτωση, η εν

λόγω σύμβαση επηρεάζει την άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας των οικείων εργαζομένων επανοργανώνοντας, σύμφωνα με τις ανάγκες, τον χρόνο εργασίας τους.

31 Ως εκ τούτου, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι τέτοια σύμβαση θεσπίζει κανόνες περί των συνθηκών εργασίας, κατά την έννοια, ιδίως, του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207.

32 Εξάλλου, οι εν λόγω κανόνες περί των συνθηκών εργασίας εμπίπτουν επίσης στο πεδίο εφαρμογής της έννοιας των συνθηκών απασχολήσεως, κατά τη ρήτρα 4, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλαισίου που επισυνάπτεται ως παράρτημα στην οδηγία 97/81.

33 Εντούτοις, το γεγονός ότι αυτή η μορφή συμβάσεως έχει χρηματικές συνέπειες για τον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο δεν αρκεί για να υπαχθεί αυτομάτως στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 141 ΕΚ ή της οδηγίας 75/117, δεδομένου ότι οι διατάξεις αυτές στηρίζονται στη στενή σχέση που υπάρχει μεταξύ της φύσεως της παρεχομένης εργασίας και του ύψους της αμοιβής του εργαζομένου (βλ., υπ' αυτό το πνεύμα, την απόφαση της 11ης Σεπτεμβρίου 2003, C-77/02, Steinicke, Συλλογή 2003, σ. I-9027, σκέψη 51).

34 Από τα προεκτεθέντα προκύπτει ότι, εν προκειμένω, παρέλκει η ερμηνεία του άρθρου 141 ΕΚ και της οδηγίας 75/117.

Επί του πρώτου ερωτήματος

35 Με το πρώτο του ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να μάθει, κατ' ουσίαν, εάν εργαζόμενος με σύμβαση εργασίας, η οποία ορίζει ότι η διάρκεια της εργασίας και η

οργάνωση του χρόνου εργασίας εξαρτώνται από τον ανακύπτοντα φόρτο εργασίας, καθορίζονται δε κατά περίπτωση από κοινού μεταξύ των μερών, όπως αυτή στην υπόθεση της κύριας δίκης, εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 76/207 καθώς και της συμφωνίας-πλαισίου που επισυνάπτεται ως παράρτημα στην οδηγία 97/81.

36 Προκειμένου περί της οδηγίας 76/207, όπως διαπίστωσε το Δικαστήριο με τη σκέψη 31 της παρούσας αποφάσεως, μια τέτοια σύμβαση εργασίας εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής αυτής της οδηγίας. Ως εκ τούτου, εργαζόμενος απασχολούμενος βάσει αυτής της συμβάσεως εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εν λόγω οδηγίας.

37 Σύμφωνα με τη ρήτρα 2, παράγραφος 1, της συνημμένης στην οδηγία 97/81 συμφωνίας-πλαισίου, η εν λόγω συμφωνία έχει εφαρμογή επί των εργαζομένων με μερική απασχόληση, οι οποίοι έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας προσδιορισμένη από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος. Δυνάμει της ρήτρας 3, παράγραφος 1, της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου, ως εργαζόμενος με μερική απασχόληση νοείται ο εργαζόμενος [μισθωτός] που οι ώρες εργασίας του, υπολογιζόμενες σε εβδομαδιαία βάση ή κατά μέσον όρον για περίοδο απασχόλησης ενός έτους, είναι λιγότερες από τις κανονικές ώρες εργασίας ενός συγκρίσιμου εργαζομένου με πλήρη απασχόληση.

38 Σύμφωνα με τη ρήτρα 2, παράγραφος 2, αυτής της συμφωνίας-πλαισίου, «τα κράτη μέλη, ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές ή/και οι κοινωνικοί εταίροι στο αντίστοιχο επίπεδο, σύμφωνα με τις εθνικές εφαρμοζόμενες εργασιακές σχέσεις, μπορούν για αντικειμενικούς λόγους, να εξαιρέσουν εντελώς ή εν μέρει από τις διατάξεις της παρούσας συμφωνίας εργαζομένους με μερική απασχόληση που εργάζονται σε ευκαιριακή βάση».

39 Όπως ορθώς επισήμανε η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να προβεί στους αναγκαίους ελέγχους προκειμένου να αποφανθεί εάν τούτο συμβαίνει στην υπόθεση της οποίας επελήφθη.

40 Κατόπιν των προεκτεθέντων, στο πρώτο ερώτημα προσήκει η απάντηση ότι εργαζόμενος με σύμβαση εργασίας, η οποία ορίζει ότι η διάρκεια της εργασίας και η οργάνωση του χρόνου εργασίας εξαρτώνται από τον ανακύπτοντα φόρτο εργασίας, καθορίζονται δε μόνον κατά περίπτωση από κοινού μεταξύ των μερών, όπως αυτή στην υπόθεση της κύριας δίκης, εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 76/207.

Ο εργαζόμενος αυτός εμπίπτει επίσης στο πεδίο εφαρμογής της συνημμένης στην οδηγία 97/81 συμφωνίας-πλαισίου, εάν:

— έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας προσδιορισμένη από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές που ισχύουν στο κράτος μέλος, και

— είναι εργαζόμενος [μισθωτός], του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε εβδομαδιαία βάση ή κατά μέσο όρο για μια περίοδο απασχολήσεως ενός έτους, είναι λιγότερες από τις ώρες εργασίας ενός συγκρίσιμου εργαζομένου με πλήρη απασχόληση, κατά την έννοια της ρήτρας 3, παράγραφος 2, της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου, και

— το κράτος μέλος δεν εξαίρεσε εντελώς ή εν μέρει, δυνάμει της ρήτρας 2, παράγραφος 2, αυτής της συμφωνίας-πλαισίου, τους εργαζομένους με μερική απασχόληση που εργάζονται σε ευκαιριακή βάση από τις ευεργετικές διατάξεις της εν λόγω συμφωνίας.

Επί του δευτέρου ερωτήματος

41 Με το δεύτερο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί κατ' ουσίαν να μάθει εάν, σε περίπτωση που οι ίδιες οι εθνικές διατάξεις δεν ορίζουν, για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση, τη διάρκεια της εργασίας ούτε την οργάνωση του χρόνου εργασίας, η ρήτρα 4 της συνημμένης στην οδηγία 97/81 συμφωνίας-πλαισίου καθώς και τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 έχουν την έννοια ότι αποκλείουν ρύθμιση, όπως αυτή του άρθρου 3 του AZG, η οποία καθορίζει την κανονική διάρκεια εργασίας σε, κατ' αρχήν, 40 ώρες εβδομαδιαίως και 8 ώρες ημερησίως.

42 Πρώτον, η ρήτρα 4 της συνημμένης στην οδηγία 97/81 συμφωνίας-πλαισίου ορίζει ότι, όσον αφορά τις συνθήκες απασχολήσεως, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται λιγότερο ευνοϊκά απ' ό,τι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση για τον λόγο και μόνον ότι εργάζονται με μερική απασχόληση, εκτός αν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

43 Δεύτερον, όσον αφορά τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207, κατά πάγια νομολογία, μια εθνική ρύθμιση ενέχει έμμεση διάκριση εις βάρος των γυναικών εργαζομένων όταν, μολονότι έχει διατυπωθεί κατά τρόπο ουδέτερο, στην πραγματικότητα, περιάγει σε μειονεκτική θέση ένα πολύ μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών απ' ό,τι ανδρών, εκτός εάν η διαφορετική αυτή μεταχείριση δικαιολογείται από παράγοντες αντικειμενικούς και άσχετους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου (βλ., ιδίως, τις αποφάσεις της 6ης Απριλίου 2000, C-226/98, Jørgensen, Συλλογή 2000, σ. I-2447, σκέψη 29· της 26ης Σεπτεμβρίου 2000, C-322/98, Kachelmann, Συλλογή 2000, σ. I-7505, σκέψη 23, και της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, C-25/02, Rinke, Συλλογή 2003, σ. I-8349, σκέψη 33).

44 Ως εκ τούτου, προκειμένου να δοθεί χρήσιμη απάντηση στο αιτούν δικαστήριο, πρέπει να εξετασθεί εάν η εφαρμογή του άρθρου 3 του AZG συνεπάγεται, αφενός, όσον αφορά τη ρήτρα 4 της συνημμένης στην οδηγία 97/81 συμφωνίας-πλαισίου, λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση σε σχέση προς τους συγκρίσιμους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση και, αφετέρου, όσον αφορά τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207, διαφορετική μεταχείριση μεταξύ αυτών των δύο κατηγοριών εργαζομένων.

45 Συναφώς, ο AZG, ο οποίος μεταφέρει στο εθνικό δίκαιο τις διατάξεις της οδηγίας 93/104, προβλέπει στο άρθρο 3 ότι η κανονική, ήτοι μέγιστη, διάρκεια εργασίας είναι, κατ' αρχήν, 40 ώρες εβδομαδιαίως και 8 ώρες ημερησίως. Εξάλλου, το άρθρο 19d του AZG προβλέπει ότι υπάρχει εργασία με μερική απασχόληση εάν η συμφωνηθείσα εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας υπολείπεται της εν λόγω μέγιστης διάρκειας εργασίας.

46 Καταρχάς, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι τόσο από το άρθρο 118 Α της Συνθήκης ΕΚ (τα άρθρα 117 έως 120 της Συνθήκης ΕΚ αντικαταστάθηκαν από τα άρθρα 136 ΕΚ έως 143 ΕΚ), που συνιστά τη νομική βάση της οδηγίας 93/104, όσο και από την πρώτη, την τέταρτη, την έβδομη και την όγδοη αιτιολογική σκέψη αυτής, καθώς και από το ίδιο το γράμμα του άρθρου 1, παράγραφος 1, προκύπτει ότι η οδηγία αυτή έχει ως στόχο τον καθορισμό των στοιχειωδών προδιαγραφών για την προώθηση της βελτιώσεως των συνθηκών διαβιώσεως και εργασίας των εργαζομένων με την προσέγγιση των εθνικών διατάξεων, ιδίως όσον αφορά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας (βλ. τις αποφάσεις της 26ης Ιουνίου 2001, C-173/99, BECTU, Συλλογή 2001, σ. I-4881, σκέψη 37, και της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, C-151/02, Jaeger, Συλλογή 2003, σ. I-8389, σκέψη 45).

47 Ακολούθως, σύμφωνα με τις ίδιες διατάξεις, αυτή η εναρμόνιση σε κοινοτικό επίπεδο όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας αποσκοπεί στην εξασφάλιση καλύτερης προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, παρέχοντας σε αυτούς, ιδίως, ελάχιστες περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας αναπαύσεως —καθώς και επαρκείς περιόδους διαλείμματος, προβλέποντας δε μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας (βλ. τις αποφάσεις της 3ης Οκτωβρίου

2000, C-303/98, Simap, Συλλογή 2000, σ. I-7963, σκέψη 49· BECTU, προπαρατεθείσα, σκέψη 38, και Jaeger, προπαρατεθείσα, σκέψη 46). Η προστασία αυτή αποτελεί κοινωνικό δικαίωμα, απονεμόμενο σε όλους τους εργαζομένους ως ελάχιστη αναγκαία προδιαγραφή προς διασφάλιση της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους (βλ., υπ' αυτό το πνεύμα, την προπαρατεθείσα απόφαση BECTU, σκέψη 47).

48 Τέλος, σε ορισμένες περιπτώσεις, η μέγιστη διάρκεια εργασίας και η οργάνωση του χρόνου εργασίας ενδέχεται να συμπίπτουν αντιστοίχως με τις εβδομαδιαίες ώρες πράγματι παρασχεθείσας εργασίας από εργαζόμενο με πλήρη απασχόληση, καθώς και με την οργάνωση του χρόνου εργασίας του εργαζομένου αυτού. Ωστόσο, η οδηγία 93/104 έχει εφαρμογή αδιακρίτως επί των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση και επί των μερικώς απασχολουμένων και, επομένως, ρυθμίζει, ιδίως, τη μέγιστη διάρκεια εργασίας και την οργάνωση του χρόνου εργασίας ως προς τις δύο αυτές κατηγορίες εργαζομένων.

49 Κατά συνέπεια, όπως ορθώς επισήμανε η Αυστριακή Κυβέρνηση, το άρθρο 3 του AZG, εφόσον επιβάλλει οργάνωση του χρόνου εργασίας και μέγιστη διάρκεια εργασίας, η οποία, εξ ορισμού, υπερβαίνει την εργασία με μερική απασχόληση, διέπει επίσης τη μέγιστη διάρκεια εργασίας και την οργάνωση του χρόνου εργασίας όσον αφορά τόσο τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση όσο και τους μερικώς απασχολουμένους.

50 Ως εκ τούτου, το άρθρο 3 του AZG δεν συνεπάγεται, όσον αφορά τη ρήτρα 4 της συνημμένης στην οδηγία 97/81 συμφωνίας-πλαισίου, λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση έναντι των συγκρίσιμων εργαζομένων με πλήρη απασχόληση, ούτε, όσον αφορά τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207, διαφορετική μεταχείριση μεταξύ αυτών των δύο κατηγοριών εργαζομένων.

51 Υπό το φως των προεκτεθέντων, στο δεύτερο ερώτημα προσήκει η απάντηση ότι η ρήτρα 4 της συνημμένης στην οδηγία 97/81 συμφωνίας-πλαισίου και τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 έχουν την έννοια ότι δεν απαγορεύουν διάταξη, όπως αυτή του άρθρου 3 του AZG, η οποία ορίζει τη μέγιστη διάρκεια εργασίας σε, κατ' αρχήν, 40 ώρες εβδομαδιαίως και 8 ώρες ημερησίως, ως εκ τούτου δε διέπει επίσης τη μέγιστη διάρκεια εργασίας και την οργάνωση του χρόνου εργασίας τόσο των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση όσο και των μερικώς απασχολουμένων.

Επί του τρίτου ερωτήματος

52 Με το τρίτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να μάθει εάν, αφενός, η ρήτρα 4 της συνημμένης στην οδηγία 97/81 συμφωνίας-πλαισίου και, αφετέρου, τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 έχουν την έννοια ότι αποκλείουν σύμβαση εργασίας μερικής απασχολήσεως, όπως αυτή στην υπόθεση της κύριας δίκης, βάσει της οποίας η εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας και η οργάνωση του χρόνου εργασίας δεν είναι σταθερές, αλλά εξαρτώνται από τις ανάγκες του φόρτου εργασίας, καθοριζόμενες κατά περίπτωση, οι δε ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι δύνανται να επιλέξουν να δεχθούν ή να απορρίψουν την εν λόγω εργασία.

53 Επιβάλλεται η υπόμνηση ότι το ζήτημα αυτό τίθεται στο πλαίσιο της υποθέσεως της κύριας δίκης, καθόσον, όπως προκύπτει από τη δικογραφία, η N. Wippel διατείνεται ότι η σύμβαση εργασίας της έπρεπε να περιλαμβάνει ρήτρα ορίζουσα σταθερή εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας με καθορισμένο μισθό, ανεξαρτήτως εάν η ενδιαφερόμενη εργαζομένη απασχολήθηκε ή όχι καθ' όλη αυτή τη διάρκεια.

54 Συναφώς, αφενός, όπως επισήμανε το Δικαστήριο στη σκέψη 42 της παρούσας αποφάσεως, η ρήτρα 4 της συνημμένης στην οδηγία 97/81 συμφωνίας-πλαισίου, όσον αφορά τις συνθήκες απασχολήσεως, απαγορεύει οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση να τυγχάνουν λιγότερο ευνοϊκής μεταχειρίσεως από τους συγκρίσι-

μους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση για τον λόγο και μόνον ότι εργάζονται με μερική απασχόληση, εκτός εάν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

55 Αφετέρου, κατά την πάγια νομολογία που παρατέθηκε με τη σκέψη 43 της παρούσας αποφάσεως περί των άρθρων 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207, μια εθνική ρύθμιση ενέχει έμμεση διάκριση εις βάρος των γυναικών εργαζομένων όταν, μολονότι έχει διατυπωθεί κατά τρόπο ουδέτερο, στην πραγματικότητα, περιάγει σε μειονεκτική θέση ένα πολύ μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών απ' ό,τι ανδρών, εκτός εάν η διαφορετική αυτή μεταχείριση δικαιολογείται από παράγοντες αντικειμενικούς και άσχετους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου. Τούτο ισχύει επίσης για σύμβαση εργασίας όπως αυτή στην υπόθεση της κύριας δίκης.

56 Η απαγόρευση δυσμενών διακρίσεων, περί της οποίας οι προπαρατεθείσες διατάξεις, δεν είναι παρά η ειδική έκφραση της γενικής αρχής της ισότητας που περιλαμβάνεται στις θεμελιώδεις αρχές του κοινοτικού δικαίου, βάσει της οποίας παρόμοιες καταστάσεις δεν πρέπει να τυγχάνουν διαφορετικής μεταχειρίσεως, εκτός εάν η διαφοροποίηση δικαιολογείται αντικειμενικώς (βλ. τις αποφάσεις της 26ης Ιουνίου 2001, C-381/99, Brunnhofer, Συλλογή 2001, σ. I-4961, σκέψη 28, και της 17ης Σεπτεμβρίου 2002, C-320/00, Lawrence κ.λπ., Συλλογή 2002, σ. I-7325, σκέψη 12). Επομένως, η αρχή αυτή έχει εφαρμογή μόνον σε πρόσωπα που ευρίσκονται σε παρόμοιες καταστάσεις (απόφαση της 31ης Μαΐου 2001, C-122/99 P και C-125/99 P, D και Σουηδία κατά Συμβουλίου, Συλλογή 2001, σ. I-4319, σκέψη 48).

57 Ως εκ τούτου, πρέπει να εξετασθεί πρώτον εάν σύμβαση εργασίας με μερική απασχόληση σύμφωνα με τις ανάγκες, όπως η επίδικη στην υπόθεση της κύριας δίκης, έχει ως συνέπεια εργαζόμενος όπως η N. Wippel να τυγχάνει λιγότερο ευνοϊκής μεταχειρίσεως από τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση που ευρίσκονται σε κατάσταση συγκρίσιμη προς τη δική της, κατά την έννοια της ρήτρας 4 της συνημμένης στην οδηγία 57/81 συμφωνίας-πλαισίου.

58 Συναφώς, η ρήτρα 3 της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου παρέχει κριτήρια για τον ορισμό του «συγκρίσιμου εργαζομένου με πλήρη απασχόληση». Ως τέτοιος νοείται ο «εργαζόμενος [μισθωτός] με πλήρη απασχόληση που εργάζεται στην ίδια επιχείρηση, έχει την ίδια μορφή σύμβασης ή σχέσης απασχόλησης και εκτελεί τα ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, λαμβανομένων υπόψη και άλλων παραγόντων, όπως η αρχαιότητα και η ειδίκευση». Σύμφωνα με την ίδια ρήτρα, όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση ή, όπου δεν υφίσταται εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές.

59 Αφενός, εργαζόμενος με μερική απασχόληση σύμφωνα με τις ανάγκες, όπως η N. Wippel, απασχολείται δυνάμει συμβάσεως η οποία δεν καθορίζει μεν την εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας ούτε την οργάνωση του χρόνου εργασίας, αλλά του παρέχει τη δυνατότητα να επιλέξει να δεχθεί ή να απορρίψει την εργασία που προτείνει η P & C. Ο εργαζόμενος αυτός πληρώνεται επί ωριαίας βάσεως μόνο για τις ώρες κατά τις οποίες πράγματι απασχολήθηκε.

60 Αφετέρου, ένας εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση εργάζεται βάσει συμβάσεως που ορίζει την εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας σε 38,5 ώρες, την οργάνωση του χρόνου εργασίας, καθώς και τον μισθό, η οποία τον υποχρεώνει δε να εργάζεται για την P & C καθ' όλη την ορισμένη με αυτόν τον τρόπο διάρκεια εργασίας, χωρίς να δικαιούται να αρνηθεί την εν λόγω εργασία, ακόμη και εάν ο εργαζόμενος δεν δύναται ή δεν επιθυμεί να την αναλάβει.

61 Υπ' αυτές τις συνθήκες, η σχέση εργασίας, περί της οποίας η προηγούμενη σκέψη της παρούσας αποφάσεως, έχει διαφορετικό αντικείμενο και νομική βάση από εκείνη της σχέσης εργασίας στην οποία ευρίσκεται εργαζόμενος όπως η N. Wippel. Κατ' ακολουθία, κανένας εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση στην ίδια επιχείρηση δεν έχει την ίδια μορφή συμβάσεως ή την ίδια σχέση εργασίας με την N. Wippel. Από τη δικογραφία προκύπτει ότι τούτο συμβαίνει με όλους τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση, υπό τις συνθήκες της υποθέσεως στην κύρια δίκη, ως προς τους οποίους η εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση ορίζει την εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας σε 38,5 ώρες.

62 Επομένως, υπό τις συνθήκες της υποθέσεως στην κύρια δίκη, δεν υπάρχει εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση συγκρίσιμος προς τη N. Wippel, κατά την έννοια της συνημμένης στην οδηγία 97/81 συμφωνίας-πλαισίου. Κατά συνέπεια, σύμβαση εργασίας με μερική απασχόληση σύμφωνα με τις ανάγκες, η οποία δεν ορίζει την εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας ούτε την οργάνωση του χρόνου εργασίας, δεν αποτελεί λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση, κατά την έννοια της ρήτρας 4 αυτής της συμφωνίας-πλαισίου.

63 Δεύτερον, όσον αφορά τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207, από τη δικογραφία προκύπτει ότι, σύμφωνα με τη N. Wippel, οι προς σύγκριση καταστάσεις εργαζομένων είναι, αφενός, αυτή στην οποία ευρίσκονται οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση σύμφωνα με τις ανάγκες της P & C και των οποίων οι συμβάσεις εργασίας δεν ορίζουν τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας ούτε την οργάνωση του χρόνου εργασίας και, αφετέρου, η κατάσταση στην οποία ευρίσκονται οι λοιποί εργαζόμενοι της P & C, είτε με μερική είτε με πλήρη απασχόληση, των οποίων οι συμβάσεις εργασίας ορίζουν τις προαναφερθείσες διάρκεια και οργάνωση του χρόνου εργασίας.

64 Δεδομένου ότι η τελευταία κατηγορία εργαζομένων χαρακτηρίζεται από την υποχρέωση παροχής εργασίας προς την P & C για ορισμένη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας χωρίς δικαίωμα αρνήσεως, στην περίπτωση κατά την οποία οι οικείοι εργαζόμενοι δεν μπορούν ή δεν επιθυμούν να εργασθούν, αρκεί η επισήμανση ότι, για τους λόγους που απαριθμούνται με τις σκέψεις 59 έως 61 της παρούσας αποφάσεως, η κατάσταση στην οποία ευρίσκονται οι εν λόγω εργαζόμενοι δεν προσομοιάζει προς αυτήν των εργαζομένων με μερική απασχόληση ανάλογα με τις ανάγκες.

65 Κατά συνέπεια, υπό συνθήκες όπως αυτές της υποθέσεως της κύριας δίκης όπου οι δύο κατηγορίες εργαζομένων δεν είναι συγκρίσιμες, σύμβαση εργασίας με μερική απασχόληση σύμφωνα με τις ανάγκες, η οποία δεν καθορίζει την εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας ούτε την οργάνωση του χρόνου εργασίας, δεν συνιστά έμμεση δυσμενή διάκριση, κατά την έννοια των άρθρων 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207.

66 Κατόπιν των προεκτεθέντων, στο τρίτο ερώτημα προσήκει η απάντηση ότι η ρήτρα 4 της συνημμένης στην οδηγία 97/81 συμφωνίας-πλαισίου και τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 έχουν την έννοια ότι, σε περίπτωση που οι συμβάσεις εργασίας όλων των λοιπών εργαζομένων επιχειρήσεως ορίζουν την εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας και την οργάνωση του χρόνου εργασίας, οι ως άνω διατάξεις δεν απαγορεύουν σύμβαση εργασίας με μερική απασχόληση εργαζομένων στην ίδια επιχείρηση, όπως αυτή της υποθέσεως της κύριας δίκης, δυνάμει της οποίας η εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας και η οργάνωση του χρόνου εργασίας δεν είναι σταθερές, αλλά εξαρτώνται από τις ανάγκες του ανακύπτοντος φόρτου εργασίας, καθοριζόμενες κατά περίπτωση, οι εργαζόμενοι δε αυτοί δικαιούνται να επιλέξουν να δεχθούν ή να αρνηθούν την εν λόγω εργασία.

67 Λαμβανομένων υπόψη των απαντήσεων που δόθηκαν στο δεύτερο και στο τρίτο ερώτημα, παρέλκει η απάντηση στο τέταρτο ερώτημα.

Επί των δικαστικών εξόδων

68 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει, ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης, τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σε αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι κατέθεσαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (τμήμα μείζονος συνθέσεως) αποφαίνεται:

1) Εργαζόμενος με σύμβαση εργασίας, η οποία ορίζει ότι η διάρκεια της εργασίας και η οργάνωση του χρόνου εργασίας εξαρτώνται από τον ανακύπτοντα φόρτο εργασίας, καθορίζονται δε μόνον κατά περίπτωση

από κοινού μεταξύ των μερών, όπως αυτή στην υπόθεση της κύριας δίκης, εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής 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.

Ο εργαζόμενος αυτός εμπίπτει επίσης στο πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας-πλαισίου που επισυνάπτεται ως παράρτημα στην οδηγία 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, εάν:

— έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας, προσδιοριζομένη από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές που ισχύουν στο κράτος μέλος·

— είναι εργαζόμενος [μισθωτός] 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, κατά την έννοια της ρήτρας 3, παράγραφος 2, της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου, και

— το κράτος μέλος δεν εξαίρεσε εντελώς ή εν μέρει δυνάμει της ρήτρας 2, παράγραφος 2, αυτής της συμφωνίας-πλαισίου, τους εργαζομένους με μερική απασχόληση που εργάζονται σε ευκαιριακή βάση από τις ευεργετικές διατάξεις της εν λόγω συμφωνίας.

2) Η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου που επισυνάπτεται ως παράρτημα στην οδηγία 97/81 και τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 έχουν την έννοια ότι:

— δεν απαγορεύουν διάταξη, όπως αυτή του άρθρου 3 του Arbeitszeitgesetz (νόμου περί του χρόνου εργασίας), η οποία ορίζει τη μέγιστη διάρκεια εργασίας σε, κατ' αρχήν, 40 ώρες εβδομαδιαίως και 8 ώρες ημερησίως, ως εκ τούτου δε διέπει επίσης τη μέγιστη διάρκεια εργασίας και την οργάνωση του χρόνου εργασίας τόσο των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση όσο και αυτών με μερική απασχόληση·

— σε περίπτωση που οι συμβάσεις εργασίας όλων των λοιπών εργαζομένων επιχειρήσεως ορίζουν τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας και την οργάνωση του χρόνου εργασίας οι ως άνω διατάξεις, δεν απαγορεύουν σύμβαση εργασίας με μερική απασχόληση εργαζομένων στην ίδια επιχείρηση, όπως αυτή της υποθέσεως της κύριας δίκης, δυνάμει της οποίας η διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας και η οργάνωση του χρόνου εργασίας δεν είναι σταθερές, αλλά εξαρτώνται από τις ανάγκες του ανακύπτοντος φόρτου εργασίας, καθοριζόμενες κατά περίπτωση, οι εργαζόμενοι δε αυτοί δικαιούνται να επιλέξουν να δεχθούν ή να αρνηθούν την εν λόγω εργασία.

(υπογραφές)