ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
της 13ης Μαΐου 1986 *

Στην υπόθεση 170/84,

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

Bilka-Kaufhaus GmbH

και

Karin Weber von Hartz,

η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ

συγκείμενο από τους Mackenzie Stuart, πρόεδρο, T. Koopmans, U. Everling, K. Bahlmann και R. Joliet, προέδρους τμήματος, G. Bosco, O. Due, Y. Galmot και K. Κακούρη, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: M. Darmon
γραμματέας: D. Louterman, υπάλληλος διοικήσεως

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

— η Bilka-Kaufhaus GmbH, ασκούσα τη révision στην κύρια δίκη, εκπροσωπούμενη από τους K. H. Koch, J. Burkardt και G. Haberer, δικηγόρους Φρανκφούρτης επί του Μάιν,

— η Karin Weber von Hartz, καθής η révision στην κύρια δίκη, εκπροσωπούμενη από τον H. Thon, δικηγόρο Φρανκφούρτης επί του Μάιν,

— η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από τον S. H. Hay του Treasury Solicitor' s Department,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τους J. Pipkorn και M. Beschel, μέλη της νομικής της υπηρεσίας,

αφού άκουσε το γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις τού κατά τη συνεδρίαση της 15ης Οκτωβρίου 1985,

εκδίδει την ακόλουθη

ΑΠΟΦΑΣΗ

(Το μέρος που περιέχει τα περιστατικά παραλείπεται)

Σκεπτικό

1 Με Διάταξη της 5ης Ιουνίου 1984, που περιήλθε στο Δικαστήριο στις 2 Ιουλίου 1984, το Bundesarbeitsgericht υπέβαλε, δυνάμει του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, τρία προδικαστικά ερωτήματα ως προς την ερμηνεία του άρθρου 119 της εν λόγω Συνθήκης.

2 Τα ερωτήματα αυτά ανέκυψαν στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ της εταιρίας Bilka-Kaufhaus GmbH (στο εξής: Bilka) και της τέως υπαλλήλου της Karin Weber von Hartz, σχετικά με το δικαίωμα της τελευταίας να λάβει, λόγω αποχωρήσεως, σύνταξη από το σύστημα επικουρικών συντάξεων που έχει δημιουργήσει η Bilka υπέρ των υπαλλήλων της.

3 Όπως προκύπτει από τη δικογραφία, η Bilka, η οποία ανήκει σε όμιλο πολυκαταστημάτων που είναι εγκατεστημένος στην Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας και απασχολεί χιλιάδες εργαζομένων, δημιούργησε, πριν από πολλά χρόνια, ένα σύστημα επικουρικών συντάξεων (στο εξής: συντάξεων επιχειρήσεως) για τους υπαλλήλους της. Το σύστημα αυτό, το οποίο τροποποιήθηκε επανειλημμένα, θεωρείται ότι αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα των συμβάσεων εργασίας που συνάπτονται μεταξύ της Bilka και των υπαλλήλων της.

4 Σύμφωνα με τη ρύθμιση που ισχύει από τις 26 Οκτωβρίου 1973, οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο μπορούν να υπαχθούν σ' αυτό το σύστημα μόνο αν έχουν εργαστεί με πλήρες ωράριο επί 15 τουλάχιστον έτη επί συνόλου 20 ετών.

5 Η Weber εργάστηκε στην Bilka ως πωλήτρια από το 1961 μέχρι το 1976. Αφού εργάστηκε με πλήρες ωράριο, επέλεξε το μειωμένο ωράριο από την 1η Οκτωβρίου 1972 και μέχρι τη λήξη της εργασιακής της σχέσης. Δεδομένου ότι η Weber δεν είχε συμπληρώσει δεκαπενταετή απασχόληση με πλήρες ωράριο, η Bilka αρνήθηκε να της χορηγήσει σύνταξη επιχειρήσεως.

6 Η Weber αμφισβήτησε, ενώπιον των γερμανικών δικαστηρίων εργατικών διαφορών, τη νομιμότητα της άρνησης της Bilka, υποστηρίζοντας μεταξύ άλλων, ότι το συνταξιοδοτικό σύστημα της επιχειρήσεως συνιστούσε παραβίαση της αρχής της ισότητας αμοιβών μεταξύ των εργαζομένων ανδρών και γυναικών, η οποία κατοχυρώνεται από το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ. Η Weber υποστήριξε σχετικώς ότι η προϋπόθεση ελαχίστης περιόδου απασχολήσεως με πλήρες ωράριο, για τη χορήγηση συντάξεως επιχειρήσεως, περιάγει σε μειονεκτική θέση τις εργαζόμενες γυναίκες, οι οποίες ευκολότερα οδηγούνται στην επιλογή της απασχόλησης με μειωμένο ωράριο από ό,τι οι άνδρες συνάδελφοί τους, για να μπορέσουν να επιμεληθούν της οικογένειας και των τέκνων τους.

7 Η Bilka προέβαλε, αντιθέτως, ότι δεν μπορούσε να της προσαφθεί παραβίαση της αρχής της ισότητας αμοιβών, εφόσον η απόφαση να αποκλειστούν οι απασχολούμενοι με μειωμένο ωράριο από το συνταξιοδοτικό σύστημα της επιχειρήσεως στηριζόταν σε οικονομικούς λόγους που δικαιολογούνται αντικειμενικά. Τόνισε, σχετικά, ότι η απασχόληση εργαζομένων με πλήρες ωράριο συνεπάγεται, σε σύγκριση προς την απασχόληση εργαζομένων με μειωμένο ωράριο, χαμηλότερες παρεπόμενες δαπάνες, παρέχει δε τη δυνατότητα αξιοποιήσεως του προσωπικού καθόλη τη διάρκεια των ωρών λειτουργίας των καταστημάτων. Επικαλούμενη στατιστικές του ομίλου στον οποίο ανήκει, η Bilka ισχυρίστηκε ότι 81,3 % των συντάξεων επιχειρήσεως που καταβλήθηκαν μέχρι το 1980 σε γυναίκες, ενώ αυτές αντιπροσωπεύουν το 72 % μόνο του προσωπικού. Τα στοιχεία αυτά καταδεικνύουν την έλλειψη οποιασδήποτε διακρίσεως λόγω φύλου στο επίδικο συνταξιοδοτικό σύστημα.

8 Αφού η διαφορά μεταξύ της Weber και της Bilka ήχθη, με την άσκηση « révision », ενώπιον του Bundesarbeitsgericht, το δικαστήριο αυτό αποφάσισε να αναβάλει την έκδοση οριστικής αποφάσεως και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα ερωτήματα:

« 1) Υπάρχει παράβαση του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ υπό τη μορφή " έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως ", όταν μία εταιρία πολυκαταστημάτων που απασχολεί κυρίως γυναίκες αποκλείει από την επικουρική σύνταξη που παρέχει στους μερικώς απασχολούμενους εργαζόμενους, παρά το γεγονός ότι ο αποκλεισμός αυτός πλήττει δυσανάλογα περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες;

2) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα:

α) μπορεί η επιχείρηση να δικαιολογήσει τη δυσμενή αυτή μεταχείριση με τον ισχυρισμό ότι σκοπό της είναι να απασχολεί όσο το δυνατό λιγότερους μερικώς απασχολούμενους εργαζόμενους, ενώ μια τέτοια πολιτική σχετικά με το προσωπικό δεν είναι επιβεβλημένη στον τομέα των πολυκαταστημάτων για λόγους εμπορικής σκοπιμότητας;

β) πρέπει η επιχείρηση να διαμορφώσει το συνταξιοδοτικό της σύστημα έτσι ώστε να λαμβάνονται δεόντως υπόψη οι ιδιαίτερες δυσχέρειες που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις για να συγκεντρώσουν τις προϋποθέσεις για τη χορήγηση επικουρικής συντάξεως που παρέχεται από την επιχείρηση; »

9 Σύμφωνα με το άρθρο 20 του Πρωτοκόλλου περί του Οργανισμού του Δικαστηρίου της ΕΟΚ, κατέθεσαν γραπτές παρατηρήσεις η Bilka, η Weber, η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου και η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Επί της εφαρμογής του άρθρου 119

10 Η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου υποστηρίζει προκαταρκτικά ότι οι προϋποθέσεις, από την τήρηση των οποίων ο εργοδότης εξαρτά την υπαγωγή των υπαλλήλων του σε ένα συνταξιοδοτικό σύστημα επιχειρήσεως, όπως αυτό στο οποίο αναφέρεται με τα ερωτήματά του το εθνικό δικαστήριο, δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119 της Συνθήκης.

11 Προς στήριξη της άποψης αυτής, αναφέρει την απόφαση της 15ης Ιουνίου 1978 (Defrenne, 149/77, Slg. 1978, σ. 1365), με την οποία το Δικαστήριο δέχτηκε ότι το άρθρο 119 αφορά αποκλειστικά τις μισθολογικές διακρίσεις μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών και ότι η έννοια του άρθρου αυτού δεν μπορεί να επεκταθεί ώστε να καλύψει και άλλα στοιχεία της εργασιακής σχέσης, έστω και αν τα στοιχεία αυτά μπορεί να έχουν στην πράξη οικονομικές επιπτώσεις για τους ενδιαφερόμενους.

12 Η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου αναφέρει, προς στήριξη της ίδιας άποψης, την απόφαση της 16ης Φεβρουαρίου 1982 (Burton, 19/81, Συλλογή 1982, σ. 555), με την οποία το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η προσαπτόμενη διάκριση, που προκύπτει από την ηλικία που ορίζεται ως προϋπόθεση για την παροχή αποζημιώσεως εθελουσίας εξόδου και καθορίζεται διαφορετικά για τους άνδρες και διαφορετικά για τις

γυναίκες, δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119, αλλά της οδηγίας 76/207 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).

13 Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου προέβαλε, εξάλλου, το κείμενο της πρότασης οδηγίας του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφαλίσεως, την οποία υπέβαλε η Επιτροπή στις 5 Μαΐου 1983 (ΕΕ C 134, σ. 7). Κατά την εν λόγω κυβέρνηση, το γεγονός ότι η Επιτροπή θεώρησε ότι όφειλε να υποβάλει μια τέτοια πρόταση δείχνει ότι τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα, όπως αυτό στο οποίο αναφέρεται το εθνικό δικαστήριο, δεν καλύπτονται από το άρθρο 119, αλλά από τα άρθρα 117 και 118, και ότι επομένως η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών εξαρτάται, στον τομέα αυτό, από τη θέσπιση ειδικών διατάξεων από τα όργανα.

14 Η Επιτροπή, αντιθέτως, υποστηρίζει ότι το συνταξιοδοτικό σύστημα επιχειρήσεως, στο οποίο αναφέρεται το εθνικό δικαστήριο, εμπίπτει στην έννοια της αμοιβής, όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 119, δεύτερη παράγραφος. Προς στήριξη της άποψής της, κάνει μνεία της απόφασης της 11ης Μαρτίου 1981 (Worringham, 69/80, Συλλογή 1981, σ. 767).

15 Προς επίλυση του ερμηνευτικού προβλήματος που ήγειρε η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, πρέπει να υπομνηστεί ότι, κατά το άρθρο 119, πρώτη παράγραφος, τα κράτη μέλη υποχρεούνται να εξασφαλίσουν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Στη δεύτερη παράγραφο του άρθρου 119, παρέχεται ο ορισμός της « αμοιβής », με την οποία πρέπει, κατά την έννοια του εν λόγω άρθρου, να νοούνται « οι συνήθεις βασικοί ή ελάχιστοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας ».

16 Με την απόφαση της 25ης Μαΐου 1971 (Defrenne, 80/70, Slg. 1971, σ. 445), το Δικαστήριο εξέτασε το ζήτημα αν μια σύνταξη λόγω αποχωρήσεως, που εντάσσεται στο πλαίσιο συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως που έχει θεσπιστεί εκ του νόμου, συνιστά ή όχι όφελος που παρέχεται έμμεσα από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σχέσεως εργασίας, κατά την έννοια του άρθρου 119, δεύτερη παράγραφος.

17 Το Δικαστήριο έδωσε στο ερώτημα αυτό αρνητική απάντηση, κρίνοντας ότι, μολονότι τα οφέλη που έχουν και χαρακτήρα παροχών κοινωνικής ασφαλίσεως δεν είναι καταρχήν ξένα προς την έννοια της αμοιβής, όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 119, δεν μπορούν, ωστόσο, να περιληφθούν στην έννοια αυτή τα συστήματα ή οι παροχές κοινωνικής ασφαλίσεως, ιδίως οι συντάξεις λόγω αποχωρήσεως, που ρυθμίζονται απευθείας από το νόμο χωρίς οποιοδήποτε στοιχείο διαβουλεύσεως εντός της ενδιαφερόμενης επιχειρήσεως ή του ενδιαφερόμενου επαγγελματικού κλάδου και που ισχύουν υποχρεωτικά για γενικές κατηγορίες εργαζομένων.

18 Σχετικώς, το Δικαστήριο δέχθηκε ότι τα συστήματα κοινωνικής ασφαλίσεως εξασφαλίζουν στους εργαζομένους την υπαγωγή σε ένα σύστημα που έχει θεσπιστεί εκ του νόμου και στη χρηματοδότηση του οποίου συνεισφέρουν οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες και ενδεχομένως το δημόσιο σε αναλογία που είναι λιγότερο συνάρτηση της σχέσης εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου από ό,τι λόγων κοινωνικής πολιτικής· επομένως, το μέρος της χρηματοδότησης των συστημάτων αυτών που αναλογεί στους εργοδότες δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι συνιστά άμεση ή έμμεση παροχή προς τον εργαζόμενο κατά την έννοια του άρθρου 119, δεύτερη παράγραφος.

19 Πρέπει, επομένως, να εξεταστεί αν αυτά που έγιναν δεκτά από το Δικαστήριο στην προαναφερθείσα απόφαση μπορούν να ισχύσουν και στην περίπτωση στην οποία αναφέρεται το εθνικό δικαστήριο.

20 Πρέπει σχετικώς να τονιστεί ότι, όπως προκύπτει από τη δικογραφία, το συνταξιοδοτικό σύστημα επιχειρήσεως που αμφισβητείται στην κύρια δίκη, έστω και αν θεσπίστηκε σύμφωνα με τις διατάξεις που έχουν οριστεί από το γερμανό νομοθέτη για τέτοιου είδους συστήματα, πηγάζει από συμφωνία, η οποία συνήφθη μεταξύ της Bilka και του συμβουλίου της επιχειρήσεως που εκπροσωπεί τους υπαλλήλους της· η συμφωνία αυτή έχει ως αποτέλεσμα να συμπληρώνονται οι κοινωνικές παροχές που οφείλονται δυνάμει της γενικής ισχύος εθνικής νομοθεσίας από παροχές, η χρηματοδότηση των οποίων βαρύνει αποκλειστικά τον εργοδότη.

21 Το ότι το επίδικο σύστημα πηγάζει από σύμβαση και όχι από το νόμο επιβεβαιώνεται από το γεγονός ότι το εν λόγω σύστημα και η σχετική ρύθμιση θεωρούνται, όπως αναφέρθηκε πιο πάνω, ως αναπόσπαστο τμήμα των συμβάσεων εργασίας μεταξύ της Bilka και των υπαλλήλων της.

22 Υπ' αυτές τις συνθήκες, πρέπει να συναχθεί ότι το συνταξιοδοτικό σύστημα επιχειρήσεως, στο οποίο αναφέρεται η κύρια δίκη, δεν αποτελεί σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως που ρυθμίζεται απευθείας από το νόμο και εκφεύγει, ως εκ τούτου, του πεδίου εφαρμογής του άρθρου 119, οι δε παροχές που καταβάλλονται στους υπαλλήλους δυνάμει του επίδικου συστήματος συνιστούν όφελος που παρέχει ο εργοδότης στον εργαζόμενο λόγω της σχέσεως εργασίας, κατά την έννοια του άρθρου 119, δεύτερη παράγραφος.

23 Επομένως, η περίπτωση στην οποία αναφέρεται το εθνικό δικαστήριο εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119.

Επί του πρώτου ερωτήματος

24 Με το πρώτο από τα ερωτήματα που υπέβαλε στο Δικαστήριο, το εθνικό δικαστήριο ερωτά αν η πολιτική την οποία ακολουθεί μια εταιρία πολυκαταστημάτων σχετικά με το προσωπικό, βάσει της οποίας αποκλείει τους απασχολούμενους με μειωμένο ωράριο από συνταξιοδοτικό σύστημα επιχειρήσεως, συνιστά ή όχι διάκριση που απαγορεύεται από το άρθρο 119, όταν ο αποκλεισμός αυτός πλήττει ένα πολύ σημαντικότερο αριθμό εργαζομένων γυναικών παρά ανδρών.

25 Για να δοθεί απάντηση στο ερώτημα αυτό,πρέπει να γίνει παραπομπή στην απόφαση της 31ης Μαρτίου 1981 (Jenkins, 96/80, Συλλογή 1981, σ. 911).

26 Με την απόφαση αυτή, το Δικαστήριο εξέτασε το ζήτημα αν η μισθολογική πρακτική που συνίσταται στον καθορισμό χαμηλότερης ωριαίας αμοιβής για την εργασία με μειωμένο ωράριο από ό,τι για την εργασία με πλήρες ωράριο συμβιβάζεται ή όχι προς το άρθρο 119.

27 Η πρακτική αυτή είναι ανάλογη με την πρακτική στην οποία αναφέρεται το εθνικό δικαστήριο στην υπό κρίση υπόθεση, δεδομένου ότι η Bilka ναι μεν δεν διαφοροποιεί την αμοιβή ανά ώρα αναλόγως του αν πρόκειται για εργαζομένους με μειωμένο ή με πλήρες ωράριο, παρέχει όμως μόνο στους εργαζομένους που ανήκουν στη δεύτερη κατηγορία το ευεργέτημα της σύνταξης επιχειρήσεως. Εφόσον η σύνταξη αυτή εμπίπτει, όπως έγινε δεκτό παραπάνω, στην έννοια της αμοιβής, όπως αυτή ορίζεται στη δεύτερη παράγραφο του άρθρου 119, έπεται ότι η συνολική αμοιβή την οποία καταβάλλει η Bilka στους εργαζομένους με πλήρες ωράριο είναι υψηλότερη, ανά ώρα παρεχόμενης εργασίας, από εκείνη την οποία καταβάλλει στους εργαζομένους με μειωμένο ωράριο.

28 Επομένως, ό,τι δέχθηκε το Δικαστήριο με την απόφαση της 31ης Μαρτίου 1981 ισχύει και στο πλαίσιο της υπό κρίση υποθέσεως.

29 Κατά συνέπεια, 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 το συνταξιοδοτικό σύστημα επιχειρήσεως αντιβαίνει προς το άρθρο 119 της Συνθήκης, όταν, ενόψει των δυσχερειών που συναντούν οι εργαζόμενες γυναίκες για να μπορούν να εργάζονται με πλήρες ωράριο, το μέτρο αυτό δεν μπορεί να εξηγηθεί βάσει παραγόντων που αποκλείουν διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

30 Αν, ωστόσο, η επιχείρηση είναι σε θέση να αποδείξει ότι η μισθολογική της πρακτική μπορεί να εξηγηθεί από παράγοντες που δικαιολογούνται αντικειμενικά και είναι ξένοι προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο, δεν μπορεί να στοιχειοθετηθεί καμία παράβαση του άρθρου 119.

31 Πρέπει, επομένως, στο πρώτο ερώτημα του εθνικού δικαστηρίου να δοθεί η απάντηση ότι υπάρχει παράβαση του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ από εταιρία πολυκαταστημάτων που αποκλείει τους απασχολούμενους με μειωμένο ωράριο από το σύστημα συντάξεων επιχειρήσεως, όταν το μέτρο αυτό πλήττει πολύ υψηλότερο αριθμό γυναικών παρά ανδρών, εκτός αν η επιχείρηση αποδείξει ότι το μέτρο αυτό εξηγείται από παράγοντες που δικαιολογούνται αντικειμενικά και είναι ξένοι προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

Επί του ερωτήματος 2 α)

32 Με το δεύτερό του ερώτημα, το εθνικό δικαστήριο ζητεί, στην ουσία να πληροφορηθεί αν οι λόγοι που προέβαλε η Bilka για να εξηγήσει τη μισθολογική της πολιτική μπορούν να θεωρηθούν ως « οικονομικοί λόγοι που δικαιολογούνται αντικειμενικά », σύμφωνα με την απόφαση της 31ης Μαρτίου 1981, όταν μια τέτοια πολιτική δεν παρίσταται επιβεβλημένη προς το συμφέρον των επιχειρήσεων του τομέα των πολυκαταστημάτων.

33 Η Bilka υποστηρίζει, με τις παρατηρήσεις της, ότι ο αποκλεισμός των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο από την υπαγωγή στο συνταξιοδοτικό σύστημα επιχειρήσεως σκοπεί αποκλειστικά στο να αποθαρρύνει την προσφυγή τους στην απασχόληση με μειωμένο ωράριο. Η Bilka ισχυρίζεται, σχετικώς, ότι συνήθως οι εργαζόμενοι με μειωμένο

ωράριο αρνούνται να εργάζονται αργά τα απογεύματα και τα Σάββατα. Κατά συνέπεια, αναγκάστηκε, για να εξασφαλίσει την παρουσία επαρκούς αριθμού εργαζομένων κατ' αυτά τα τμήματα του ωραρίου, να καταστήσει την εργασία με πλήρες ωράριο πιο ελκυστική από την εργασία με μειωμένο ωράριο, περιορίζοντας το δικαίωμα υπαγωγής στο συνταξιοδοτικό σύστημα μόνο στους εργαζομένους με πλήρες ωράριο. Η Bilka συμπεραίνει ότι, βάσει της προαναφερθείσας αποφάσεως της 31ης Μαρτίου 1981, δεν μπορεί να της προσαφθεί παράβαση του άρθρου 119.

34 Η Weber παρατηρεί, σχετικά με τους λόγους που προβάλλονται προς δικαιολόγηση του εν λόγω αποκλεισμού, ότι η Bilka δεν έχει καμιά υποχρέωση να προσλαμβάνει εργαζόμενους με μειωμένο ωράριο· αν όμως αποφασίσει να το πράξει, δεν δικαιούται να περιορίσει μεταγενεστέρως τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα των εργαζομένων αυτών, οι οποίοι ήδη υφίστανται μείωση των δικαιωμάτων τους λόγω της μικρότερης διάρκειας της εργασίας τους.

35 Κατά την Επιτροπή, η απόδειξη αυτή καθαυτή ότι ο εργοδότης ακολουθώντας ορισμένη μισθολογική πρακτική, που είναι στην πράξη δυσμενής για τις εργαζόμενες γυναίκες, επιδιώκει σκοπούς άλλους από τη δυσμενή διάκριση σε βάρος των γυναικών δεν αρκεί για να αποκλείει παράβαση του άρθρου 119. Η Επιτροπή φρονεί ότι, για να δικαιολογήσει, σχετικά με τη διάταξη αυτή, μια τέτοια μισθολογική πρακτική, ο εργοδότης οφείλει να επικαλεστεί, όπως δέχτηκε το Δικαστήριο με την προαναφερθείσα απόφαση της 31ης Μαρτίου 1981, αντικειμενικούς οικονομικούς λόγους σχετικούς με τη διαχείριση της επιχείρησής του. Πρέπει, εξάλλου, να εξεταστεί αν η επίδικη μισθολογική πρακτική είναι αναγκαία και ανάλογη προς τους στόχους που επιδιώκει ο εργοδότης.

36 Στο εθνικό δικαστήριο, που είναι το μόνο αρμόδιο να εκτιμήσει τα πραγματικά περιστατικά, εναπόκειται να προσδιορίσει αν και σε ποιο βαθμό οι λόγοι τους οποίους προβάλλει ο εργοδότης — για να εξηγήσει γιατί ακολουθεί μισθολογική πρακτική που εφαρμόζεται μεν ανεξάρτητα από το φύλο του εργαζομένου, πλήττει όμως στην πράξη περισσότερες γυναίκες παρά άνδρες — μπορούν να θεωρηθούν ως οικονομικοί λόγοι που δικαιολογούνται αντικειμενικά. Αν το εθνικό δικαστήριο κρίνει ότι τα μέσα που επέλεξε η Bilka ανταποκρίνονται σε πραγματική ανάγκη της επιχείρησης και ότι είναι πρόσφορα αλλά και αναγκαία για την επίτευξη του στόχου που επιδιώκει, το γεγονός ότι τα εν λόγω μέτρα πλήττουν πολύ μεγαλύτερο αριθμό εργαζόμενων γυναικών παρά ανδρών δεν αρκεί για να συναχθεί το συμπέρασμα ότι στοιχειοθετούν παράβαση του άρθρου 119.

37 Πρέπει, επομένως, στο ερώτημα 2 α) του εθνικού δικαστηρίου να δοθεί η απάντηση ότι μια εταιρία πολυκαταστημάτων μπορεί να δικαιολογήσει, σύμφωνα με το άρθρο 119, την υιοθέτηση μισθολογικής πολιτικής που συνεπάγεται τον αποκλεισμό των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο από το σύστημα συντάξεων επιχειρήσεως, ανεξάρ-

τητα από το φύλο τους, προβάλλοντας ότι η πολιτική αυτή αποσκοπεί στην πιο περιορισμένη δυνατή απασχόληση εργαζομένων με μειωμένο ωράριο, όταν διαπιστώνεται ότι τα μέσα τα οποία επιλέγει για την επίτευξη του στόχου αυτού ανταποκρίνονται σε πραγματική ανάγκη της επιχείρησης και ότι είναι πρόσφορα και αναγκαία για την επίτευξη του στόχου αυτού.

Επί του ερωτήματος 2 β)

38 Τέλος, το εθνικό δικαστήριο ερωτά, με το ερώτημα 2 β), αν ο εργοδότης υποχρεούται, δυνάμει του άρθρου 119 της Συνθήκης, να οργανώνει το συνταξιοδοτικό σύστημα επιχειρήσεως που προβλέπει για τους υπαλλήλους του έτσι ώστε να λαμβάνει υπόψη το γεγονός ότι τα οικογενειακά βάρη που φέρουν οι εργαζόμενες γυναίκες τις εμποδίζουν να συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις για να αξιώσουν τη χορήγηση τέτοιας συντάξεως.

39 Η Weber υποστηρίζει, με τις παρατηρήσεις της, ότι πρέπει να δοθεί καταφατική απάντηση στο ερώτημα αυτό. Προβάλλει ότι τα δυσμενή αποτελέσματα που υφίστανται οι γυναίκες λόγω του αποκλεισμού των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο από το συνταξιοδοτικό σύστημα επιχειρήσεως πρέπει τουλάχιστον να αμβλύνονται με την επιβολή υποχρεώσεως στον εργοδότη να υπολογίζει ως περιόδους εργασίας με πλήρες ωράριο τις περιόδους κατά τις οποίες οι εργαζόμενες γυναίκες υποχρεώθηκαν να εκπληρώσουν οικογενειακά καθήκοντα.

40 Κατά την Επιτροπή, αντιθέτως, η αρχή που τίθεται από το άρθρο 119 δεν επιβάλλει στους εργοδότες να λαμβάνουν υπόψη, κατά τη δημιουργία συνταξιοδοτικών συστημάτων επιχειρήσεως για τους υπαλλήλους τους, τις οικογενειακές υποχρεώσεις που βαρύνουν του τελευταίους. Ο σκοπός αυτός πρέπει, κατά τη γνώμη της Επιτροπής, να επιδιώκεται με μέτρα που λαμβάνονται κατ' εφαρμογή του άρθρου 117. Αναφέρει, σχετικά, την πρόταση οδηγίας του Συμβουλίου (που δεν έχει ακόμη εγκριθεί), για την εθελοντική μερική απασχόληση, που υποβλήθηκε στις 4 Ιανουαρίου 1982 (ΕΕ C 62, σ. 7) και τροποποιήθηκε στις 5 Ιανουαρίου 1983 (ΕΕ C 18, σ. 5).

41 Πρέπει να υπομνηστεί, όπως άλλωστε έχει γίνει δεκτό με την προαναφερθείσα απόφαση της 15ης Ιουνίου 1978, ότι το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119 περιορίζεται στο πρόβλημα των μισθολογικών διακρίσεων μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Αντιθέτως, τα προβλήματα που συνδέονται με τους λοιπούς όρους της εργασιακής σχέσης και τις συνθήκες εργασίας αντιμετωπίζονται γενικά από άλλες διατάξεις του κοινοτικού δικαίου, και ιδίως από τα άρθρα 117 και 118 της Συνθήκης, στην προοπτική της εναρμόνισης των συστημάτων κοινωνικής πολιτικής των κρατών μελών και της προσέγγισης των νομοθεσιών τους στον τομέα αυτό.

42 Η επιβολή υποχρεώσεως όπως αυτή που αναφέρει το εθνικό δικαστήριο με το ερώτημά του βαίνει πέραν του πεδίου εφαρμογής του άρθρου 119 και δεν βρίσκει, στην παρούσα φάση εξελίξεως του κοινοτικού δικαίου, κανένα άλλο έρεισμα στο εν λόγω δίκαιο.

43 Πρέπει, επομένως, στο ερώτημα 2 β) του εθνικού δικαστηρίου να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 119 δεν έχει ως αποτέλεσμα να υποχρεώνει τον εργοδότη να οργανώνει το συνταξιοδοτικό σύστημα επιχειρήσεως, το οποίο προβλέπει για τους υπαλλήλους του, κατά τρόπο που να λαμβάνει υπόψη τις ιδιαίτερες δυσχέρειες που συναντούν οι εργαζόμενοι που φέρουν οικογενειακά βάρη για να συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις κτήσεως δικαιώματος επί τέτοιας συντάξεως.

Επί των δικαστικών εξόδων

44 Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου 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 το 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 των ερωτημάτων που του υπέβαλε με Διάταξη της 5ης Ιουνίου 1984 το Bundesarbeitsgericht, αποφαίνεται:

1) Υπάρχει παράβαση του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ από εταιρία πολυκαταστημάτων που αποκλείει τους απασχολουμένους με μειωμένο ωράριο από το συνταξιοδοτικό σύστημα επιχειρήσεως, όταν το μέτρο αυτό πλήττει πολύ υψηλότερο αριθμό γυναικών παρά ανδρών, εκτός αν η επιχείρηση αποδείξει ότι το μέτρο αυτό εξηγείται από παράγοντες που δικαιολογούνται αντικειμενικά και είναι ξένοι προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

2) Μία εταιρία πολυκαταστημάτων μπορεί να δικαιολογήσει, σύμφωνα με το άρθρο 119, την υιοθέτηση μιας μισθολογικής πολιτικής που συνεπάγεται τον αποκλεισμό των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο από το συνταξιοδοτικό σύστημα επιχειρήσεως, ανεξάρτητα από το φύλο τους, προβάλλοντας ότι η πολιτική αυτή αποσκοπεί στην πιο περιορισμένη δυνατή απασχόληση εργαζομένων με μειωμένο ωράριο, όταν διαπιστώνεται ότι τα μέσα τα οποία επιλέγει για την επίτευξη του στόχου αυτού ανταποκρίνονται σε πραγματική ανάγκη της επιχείρησης και ότι είναι πρόσφορα αλλά και αναγκαία για την επίτευξη του στόχου αυτού.

3) Το άρθρο 119 δεν έχει ως αποτέλεσμα να υποχρεώνει τον εργοδότη να οργανώνει το συνταξοδοτικό σύστημα επιχειρήσεως, το οποίο προβλέπει για τους υπαλλήλους του, κατά τρόπο που να λαμβάνει υπόψη τις ιδιαίτερες δυσχέρειες που συναντούν οι εργαζόμενοι που φέρουν οικογενειακά βάρη για να συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις κτήσεως δικαιώματος επί τέτοιας συντάξεως.

Mackenzie Stuart Koopmans Everling Bahlmann

Joliet Bosco Due Galmot Κακούρης

Δημοσιεύτηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο σιτς 13 Μαΐου 1986.

Ο γραμματέας

P. Heim

Ο πρόεδρος

A. J. Mackenzie Stuart