ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (έκτο τμήμα)
της 13ης Ιουλίου 1989 *

Στην υπόθεση 171/88,

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

Ingrid Rinner-Kühn

και

FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG,

η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και της οδηγίας 75/117 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 (έκτο τμήμα)

συγκείμενο από τους T. Koopmans, πρόεδρο τμήματος, T. F. O'Higgins, G. F. Mancini, K. N. Κακούρη και F. A. Schockweiler, δικαστές

γενικός εισαγγελέας: M. Darmon
γραμματέας: J. A Pompe, βοηθός γραμματέας

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

— η Ingrid Rinner-Kühn, ενάγουσα της κύριας δίκης, εκπροσωπούμενη από την U. Heiser-Jesky, γραμματέα της συνομοσπονδίας των γερμανικών συνδικάτων,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

— η δανική κυβέρνηση, μόνο κατά την έγγραφη διαδικασία, εκπροσωπούμενη από τη νομικό της σύμβουλο K. Wermuth,

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από το νομικό της σύμβουλο J. Grunwald,

αφού έλαβε υπόψη την έκθεση για την επ' ακροατηρίου συζήτηση και κατόπιν της προφορικής διαδικασίας της 2ας Μαρτίου 1989,

αφού άκουσε το γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 19ης Απριλίου 1989,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Με Διάταξη της 5ης Μαΐου 1988, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 22 Ιουνίου του ίδιου έτους, το Arbeitsgericht του Oldenburg υπέβαλε, δυνάμει του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, προδικαστικό ερώτημα ως προς την ερμηνεία του άρθρου 119 της Συνθήκης και της οδηγίας 75/117 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).

2 Το υπό κρίση ερώτημα ανέκυψε στα πλαίσια διαφοράς μεταξύ της Rinner-Kühn και του εργοδότη της FWW Spezial—Gebäudereinigung GmbH, επιχειρήσεως καθαρισμού κτιρίων, λόγω του ότι ο τελευταίος αρνήθηκε να εξακολουθήσει να καταβάλλει το μισθό της ενδιαφερομένης κατά την απουσία της λόγω ασθενείας.

3 Ο γερμανικός νόμος περί εξακολουθήσεως της καταβολής του μισθού (Lohnfortzahlungsgesetz) της 27ης Ιουλίου 1969 προβλέπει ότι ο εργοδότης υποχρεούται να εξακολουθεί να καταβάλλει το μισθό εργαζομένου, ο οποίος, μετά την έναρξη της απασχολήσεώς του, κωλύεται να παράσχει εργασία λόγω ανυπαίτιας ανικανότητας προς εργασία, καθόσον χρόνο διαρκεί η ανικανότητα αυτή, με ανώτατο όριο τις έξι

εβδομάδες. Από το ευεργέτημα των διατάξεων αυτών αποκλείονται, εντούτοις, οι εργαζόμενοι, των οποίων η σύμβαση εργασίας προβλέπει συνήθη χρόνο απασχολήσεως που δεν υπερβαίνει τις 10 ώρες εβδομαδιαίως ή τις 45 ώρες μηνιαίως.

4 Βάσει της διατάξεως αυτής και λόγω του ότι η Rinner-Kühn εργάζεται συνήθως δέκα ώρες εβδομαδιαίως, ο εργοδότης της αρνήθηκε να της καταβάλει την αμοιβή για εργασία οκτώ ωρών, διάστημα που αντιστοιχεί στη διάρκεια της απουσίας της λόγω ασθενείας.

5 Η Rinner-Kühn προσέφυγε κατά της αποφάσεως αυτής ενώπιον του Arbeitsgericht του Oldenburg, ζητώντας την καταβολή μισθού για το χρόνο της απουσίας της λόγω ασθενείας. Το εθνικό δικαστήριο θεώρησε ότι το αίτημα αυτό έθετε ζητήματα ερμηνείας του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, καθώς και της προαναφερθείσας οδηγίας 75/117. Κατά συνέπεια, ανέστειλε τη διαδικασία και υπέβαλε προς το Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

« Συμβιβάζεται με το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και την οδηγία 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, 75/117/ΕΟΚ, νομοθετική ρύθμιση η οποία εξαιρεί από την εφαρμογή της αρχής, κατά την οποία ο εργοδότης εξακολουθεί να καταβάλλει το μισθό εργαζομένου σε περίπτωση ασθενείας, τις σχέσεις εργασίας στις οποίες ο συνήθης χρόνος εργασίας δεν υπερβαίνει τις 10 ώρες εβδομαδιαίως ή τις 45 ώρες μηνιαίως, παρά το γεγονός ότι το ποσοστό των γυναικών, τις οποίες επηρεάζει δυσμενώς η διάταξη αυτή, είναι σημαντικά υψηλότερο από το ποσοστό των ανδρών; »

6 Στην έκθεση για την επ' ακροατηρίου συζήτηση αναπτύσσονται διεξοδικώς τα πραγματικά περιστατικά της κύριας δίκης, η διαδικασία, καθώς και οι γραπτές παρατηρήσεις που κατατέθηκαν ενώπιον του Δικαστηρίου. Τα στοιχεία αυτά της δικογραφίας δεν επαναλαμβάνονται κατωτέρω, παρά μόνο καθόσον απαιτείται για τη συλλογιστική του Δικαστηρίου.

7 Πρέπει να γίνει δεκτό, όπως ορθώς παρατηρεί το εθνικό δικαστήριο, ότι η εξακολουθούσα καταβολή της αμοιβής του εργαζομένου σε περίπτωση ασθενείας εμπίπτει στην έννοια της αμοιβής κατά το άρθρο 119 της Συνθήκης.

8 Από τη διατύπωση του υποβληθέντος ερωτήματος και το αιτιολογικό της Διατάξεως περί παραπομπής προκύπτει ότι το εθνικό δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν αν εθνική νομοθεσία που επιτρέπει στους εργοδότες να αποκλείουν από την εξακολουθούσα καταβολή της αμοιβής σε περίπτωση ασθενείας τους εργαζομένους των οποίων η συνήθης διάρκεια απασχολήσεως δεν υπερβαίνει τις 10 ώρες εβδομαδιαίως ή τις 45 ώρες μηνιαίως προσκρούει στο άρθρο 119 της Συνθήκης και στην οδηγία 75/117 του Συμβουλίου, καθόσον αυτή η κατηγορία εργαζομένων περιλαμβάνει προεχόντως εργαζόμενες γυναίκες.

9 Πρέπει να υπομνηστεί ότι δυνάμει του άρθρου 119, πρώτο εδάφιο, κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει κατά τη διάρκεια του πρώτου σταδίου την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Από αυτό συνάγεται ότι το άρθρο 119 επιβάλλει στα κράτη μέλη υποχρέωση ως προς το αποτέλεσμα, η οποία έπρεπε να εκπληρωθεί υποχρεωτικά εντός ορισμένης προθεσμίας (βλέπε απόφαση της 8ης Απριλίου 1976, Defrenne, 43/75, Rec. 1975, σ. 455).

10 Από τη δικογραφία προκύπτει ότι η εν λόγω γερμανική νομοθετική διάταξη θεσπίζει την ευεργετική αρχή της εξακολουθήσεως της καταβολής της αμοιβής από τον εργοδότη σε περίπτωση ασθενείας μόνο χάριν των εργαζομένων των οποίων οι συμβάσεις εργασίας προβλέπουν συνήθη χρόνο απασχολήσεως ανώτερο των 10 ωρών εβδομαδιαίως ή των 45 ωρών μηνιαίως. Από το γεγονός ότι η καταβολή αυτή εμπίπτει στην έννοια της αμοιβής υπό την έννοια του δευτέρου εδαφίου του άρθρου 119, προκύπτει ότι η εν λόγω γερμανική νομοθετική διάταξη παρέχει στους εργοδότες τη δυνατότητα να διατηρήσουν μια διάκριση ως προς τη συνολική αμοιβή μεταξύ δύο κατηγοριών εργαζομένων· εκείνων που απασχολούνται επί τον ελάχιστο αριθμό ωρών εβδομαδιαίως ή μηνιαίως και εκείνων που, μολονότι παρέχουν όμοια εργασία, δεν απασχολούνται επί το ελάχιστο αυτό χρονικό διάστημα.

11 Από τη Διάταξη περί παραπομπής προκύπτει επίσης ότι το ποσοστό των γυναικών που απασχολείται εβδομαδιαίως ή μηνιαίως επί το ελάχιστο χρονικό διάστημα που απαιτείται για να γεννηθεί το δικαίωμα διατηρήσεως του μισθού σε περίπτωση ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθενείας είναι σημαντικά χαμηλότερο από εκείνο των ανδρών.

12 Στην περίπτωση αυτή πρέπει να γίνει δεκτό ότι μια διάταξη, όπως η επίμαχη, καταλήγει στην πράξη σε διάκριση σε βάρος, των εργαζομένων γυναικών σε σχέση με τους εργαζομένους άνδρες και πρέπει, καταρχήν, να θεωρηθεί αντίθετη προς το σκοπό του άρθρου 119 της Συνθήκης. Διαφορετικά έχουν τα πράγματα μόνον εφόσον η διαφορετική μεταχείριση των δύο κατηγοριών εργαζομένων δικαιολογείται από παράγοντες

αντικειμενικούς και ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο (βλέπε απόφαση της 13ης Μαΐου 1986, Bilka, 170/84, Συλλογή 1986, σ. 1607).

13 Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας η γερμανική κυβέρνηση ισχυρίστηκε, απαντώντας σε ερώτηση του Δικαστηρίου, ότι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται λιγότερο από 10 ώρες εβδομαδιαίως ή 45 ώρες μηνιαίως δεν μπορούν να συγκριθούν με τους λοιπούς εργαζομένους, όσον αφορά το βαθμό εντάξεώς τους στην επιχείρηση και την οικονομική τους εξάρτηση από αυτήν.

14 Πρέπει να διευκρινιστεί εντούτοις ότι οι σκέψεις αυτές, επειδή αποτελούν απλές γενικεύσεις που αφορούν ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, δεν καθιστούν δυνατή τη συναγωγή κριτηρίων αντικειμενικών και ξένων προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο. Αντίθετα, αν το κράτος μέλος είναι σε θέση να αποδείξει ότι τα επιλεγόμενα μέσα εξυπηρετούν επιτακτικό σκοπό της κοινωνικής του πολιτικής και ότι είναι πρόσφορα και αναγκαία για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού, το γεγονός και μόνο ότι η νομοθετική διάταξη πλήττει πολύ μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων γυναικών απ' ό,τι εργαζομένων ανδρών δεν μπορεί να θεωρηθεί παράβαση του άρθρου 119.

15 Στο εθνικό δικαστήριο, που είναι το μόνο αρμόδιο να εκτιμήσει τα πραγματικά περιστατικά και να ερμηνεύσει την εθνική νομοθεσία, απόκειται να προσδιορίσει αν και σε ποιο βαθμό μια νομοθετική διάταξη που εφαρμόζεται ανεξαρτήτως φύλου του εργαζομένου, πλήττει όμως στην πράξη περισσότερο τις γυναίκες παρά τους άνδρες, δικαιολογείται από λόγους αντικειμενικούς και ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

16 Στο ερώτημα του εθνικού δικαστηρίου πρέπει, επομένως, να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αντίκειται προς αυτό εθνική νομοθεσία που επιτρέπει στους εργοδότες να αποκλείουν από την εξακολουθούσα καταβολή της αμοιβής, σε περίπτωση ασθενείας, τους εργαζομένους, των οποίων η συνήθης διάρκεια απασχολήσεως δεν υπερβαίνει τις 10 ώρες εβδομαδιαίως ή τις 45 ώρες μηνιαίως, όταν το μέτρο αυτό πλήττει πολύ μεγαλύτερο αριθμό γυναικών παρά ανδρών, εκτός αν το οικείο κράτος μέλος αποδείξει ότι η εν λόγω νομοθεσία δικαιολογείται από παράγοντες αντικειμενικούς και ξένους προς κάθε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

Επί των δικαστικών εξόδων

17 17 Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν η δανική 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 το χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων.

Για τους λόγους αυτούς

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έκτο τμήμα),

κρίνοντας επί του ερωτήματος που του υπέβαλε με Διάταξη της 5ης Μαΐου 1988 το Arbeitsgericht Oldenburg, αποφαίνεται:

Το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αντίκειται προς αυτό εθνική νομοθεσία που επιτρέπει στους εργοδότες να αποκλείουν από την εξακολουθούσα καταβολή της αμοιβής, σε περίπτωση ασθενείας, τους εργαζομένους των οποίων η συνήθης διάρκεια απασχολήσεως δεν υπερβαίνει τις 10 ώρες εβδομαδιαίως ή τις 45 ώρες μηνιαίως, όταν το μέτρο αυτό πλήττει πολύ μεγαλύτερο αριθμό γυναικών παρά ανδρών, δκτός αν το οικείο κράτος μέλος αποδείξει ότι η εν λόγω νομοθεσία δικαιολογείται από παράγοντες αντικειμενικούς και ξένους προς κάθε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

Koopmans O'Higgins

Mancini Κακούρης Schockweiler

Δημοσιεύθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 13 Ιουλίου 1989.

Ο γραμματέας

J.-G. Giraud

Ο πρόεδρος του έκτου τμήματος

T. Koopmans