ΕΚΘΕΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠ' ΑΚΡΟΑΤΗΡΙΟΥ ΣΥΖΗΤΗΣΗ
στην υπόθεση 171/88 *

I — Τα πραγματικά περιστατικά

1. *Νομικό πλαίσιο*

Σύμφωνα με το άρθρο 1, παράγραφος 1, εδάφιο 1, του Lohnfortzahlungsgeset (γερμανικού νόμου της 27ης Ιουλίου 1969 περί εξακολουθήσεως της καταβολής του μισθού σε περίπτωση ασθενείας, BGBl I, σ. 946), ο εργοδότης υποχρεούται να εξακολουθεί να καταβάλλει το μισθό εργαζομένου ο οποίος, μετά την έναρξη της απασχολήσεώς του, κωλύεται λόγω ανυπαίτιας ανικανότητας προς εργασία συνεπεία ασθενείας να παράσχει εργασία, καθόσον χρόνο διαρκεί η ανικανότητα αυτή, με ανώτατο όριο τις έξι εβδομάδες. Κατά το άρθρο 1, παράγραφος 3, αριθμός 2, του Lohnfortzahlungsgeset οι εργαζόμενοι κατά τη σχέση εργασίας των οποίων ο συνήθης χρόνος απασχολήσεως δεν υπερβαίνει τις δέκα ώρες εβδομαδιαίως ή τις σαράντα πέντε ώρες μηνιαίως δεν εξακολουθούν να εισπράττουν το μισθό τους κατά το άρθρο 1, παράγραφος 1, εδάφιο 1, του εν λόγω νόμου σε περίπτωση ασθενείας. Το άρθρο 10, παράγραφος 1, του ίδιου νόμου ορίζει ότι το 80 % του κόστους της εξακολουθούσας καταβολής του μισθού αποδίδεται από τα ταμεία ασφαλίσεως υγείας στους εργοδότες που δεν απασχολούν κατά κανόνα περισσότερους από 20 εργαζομένους.

Το άρθρο 1 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) έχει ως εξής:

«Η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών που προβλέπεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης και που καλείται στο εξής "αρχής της ισότητας των αμοιβών", συνεπάγεται, για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, την κατάργηση για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής κάθε διακρίσεως βασιζομένης στο φύλο.»

Το άρθρο 3 ορίζει:

«Τα κράτη μέλη καταργούν τις διακρίσεις μεταξύ των ανδρών και γυναικών που απορρέουν από νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις και είναι αντίθετες στην αρχή της ισότητας των αμοιβών.»

2. *Το ιστορικό της διαφοράς της κύριας δίκης*

Η ενάγουσα Rinner-Kühn απασχολείται από το Μάιο 1985 ως καθαρίστρια από την εναγομένη ιδιοκτήτρια επιχειρήσεως καθαρισμού κτιρίων. Το καθαρό ωρομίσθιό της ανέρχεται σε 8,77 γερμανικά μάρκα (DM), ο δε χρόνος απασχολήσεώς της σε 10 ώρες εβδομαδιαίως. Κατά το χρονικό διάστημα από 11ης μέχρι 16ης Δεκεμβρίου 1987 η ενάγουσα περιήλθε σε ανικανότητα προς εργασία συνεπεία ασθε-

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

νείας. Για το χρονικό αυτό διάστημα προσκόμισε αμέσως στην εναγομένη σχετική βεβαίωση ανικανότητας προς εργασία για την εν λόγω περίοδο. Με έγγραφο της 16ης Ιανουαρίου 1988 ήγειρε κατά της εναγομένης αξίωση εξακολουθήσεως της καταβολής του μισθού σε περίπτωση ασθενείας για οκτώ ώρες, συνολικού ύψους 70,16 DM. Με σημείωμα της 19ης Ιανουαρίου 1988 η εναγομένη αρνήθηκε την καταβολή του εν λόγω ποσού, επικαλούμενη τη μειωμένη απασχόληση της ενάγουσας. Κατά την εναγομένη η ενάγουσα δεν έχει αξίωση εξακολουθήσεως της καταβολής του μισθού κατά το άρθρο 1, παράγραφος 3, αριθμός 2, του Lohnfortzahlungsgesetz.

Με αγωγή που ασκήθηκε ενώπιον του Arbeitsgericht του Oldenburg, στις 28 Ιανουαρίου 1988 η ενάγουσα ζητεί την καταβολή του μισθού που αντιστοιχεί στην περίοδο ασθενείας της, καθαρού ύψους 70,16 DM, εντόκως προς 4 %. Θεωρεί ότι ο αποκλεισμός των αποσχολουμένων με μειωμένο ωράριο από την υποχρεωτική εξακολούθηση της καταβολής του μισθού συνιστά άνιση μεταχείριση σε βάρος των γυναικών, επειδή μεταξύ των απασχολουμένων με μειωμένο ωράριο και μικρό χρόνο απασχολήσεως το ποσοστό των γυναικών είναι δυσανάλογα υψηλό. Η διάκριση αυτή απαγορεύεται από το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ.

Με διάταξη της 5ης Μαΐου 1988 το Arbeitsgericht του Ολδεμβούργου υπέβαλε στο Δικαστήριο, κατ' εφαρμογή του άρθρου 177 της Συνθήκης, το ακόλουθο ερώτημα:

« Συμβιβάζεται με το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και την οδηγία 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 (νομοθετική ρύθμιση η οποία εξαιρεί από την εφαρμογή της αρχής, κατά την οποία ο εργοδότης εξακολουθεί να καταβάλλει το μισθό εργαζομένου σε περίπτωση ασθενείας, εκείνες 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; »

3. *Σκέψεις του εθνικού δικαστηρίου*

Κατά το παραπέμπον δικαστήριο πολλά επιχειρήματα συνηγορούν υπέρ της απόψεως ότι η εξαίρεση των απασχολουμένων για μικρό χρονικό διάστημα από την εξακολούθηση της καταβολής του μισθού σε περίπτωση ασθενείας μέσω νομοθετικής διατάξεως συνιστά άνιση μεταχείριση των γυναικών υπό τη μορφή εμμέσου διακρίσεως. Η απασχόληση με μειωμένο ωράριο συνιστά κυρίως τη μορφή επαγγελματικής δραστηριότητας κυρίως των εγγάμων γυναικών, οι οποίες θεωρούν τη μορφή αυτή εργασίας ως δυνατότητα συμβιβασμού μεταξύ επαγγέλματος και οικογένειας. Μεταξύ του μειωμένου ωραρίου και των καθηκόντων που ανατίθενται κατά παράδοση στο γυναικείο φύλο υφίσταται, επομένως, στενή σχέση.

Κατά το παραπέμπον δικαστήριο δεν υφίστανται αντικειμενικοί λόγοι που θα μπορούσαν να δικαιολογήσουν τη διάκριση αυτή. Δεν μπορεί ιδίως να προβληθεί ως επιχείρημα η εξοικονόμηση του κόστους που συνεπάγεται εξακολούθηση της καταβολής του μισθού ούτε να ληφθεί υπόψη το κριτήριο της υποχρεωτικής ή μη κοινωνικής ασφαλίσεως των απασχολουμένων με μικρό χρόνο απασχολήσεως.

II — Διαδικασία

Η Διάταξη παραπομπής πρωτοκολλήθηκε στη γραμματεία του Δικαστηρίου στις 22 Ιουνίου 1988.

Κατά το άρθρο 20 του πρωτοκόλλου περί του οργανισμού του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν η δανική κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τη νομικό της σύμβουλο Wermuth, καθώς και η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τον Grunwald, μέλος της νομικής της υπηρεσίας.

Κατόπιν εκθέσεως του εισηγητή δικαστή και μετά από ακρόαση του γενικού εισαγγελέα το Δικαστήριο αποφάσισε να προχωρήσει στην προφορική διαδικασία χωρίς προηγούμενη διεξαγωγή αποδείξεων. Με Διάταξη του Δικαστηρίου της 23ης Νοεμβρίου 1988 η υπόθεση ανατέθηκε στο έκτο τμήμα.

III — Ερωτήσεις του Δικαστηρίου

Το *Δικαστήριο* υπέβαλε τις ακόλουθες ερωτήσεις.

1) Η γερμανική κυβέρνηση καλείται να προσκομίσει στο Δικαστήριο τους λόγους που οδήγησαν το γερμανό νομοθέτη να ορίσει σε 10 ώρες εβδομαδιαίως και 45 ώρες μηνιαίως το όριο του χρόνου απασχολήσεως κάτω από το οποίο αποκλείεται η υποχρέωση του εργοδότη να εξακολουθεί να καταβάλει το μισθό του εργαζομένου σε περίπτωση ασθενείας.

2) Η Επιτροπή καλείται να γνωστοποιήσει στο Δικαστήριο τον αριθμό των εργαζομένων ανδρών και γυναικών των οποίων η συνήθης διάρκεια απασχολήσεως δεν υπερβαίνει τις δέκα ώρες εβδομαδιαίως (περιλαμβανομένης της ποσοστιαίας σχέσεώς τους προς το σύνολο των εργαζομένων ανδρών και γυναικών), σε κάθε κράτος μέλος.

Στις 5 Ιανουαρίου 1989 η *Επιτροπή* απάντησε στην ερώτηση του Δικαστηρίου. Προσκόμισε στο Δικαστήριο τους στατιστικούς πίνακες 37, 38 και 51 της *Έρευνας για το εργατικό δυναμικό της Στατιστικής Υπηρεσίας των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων* (ΣΥΕΚ) του 1987. Διαπιστώνει ότι σε επτά κράτη μέλη η κατηγορία των εργαζομένων των οποίων η συνήθης διάρκεια απασχολήσεως δεν υπερβαίνει τις 10 ώρες εβδομαδιαίως αποτελείται από πολύ περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες:

— 89 % γυναίκες στην Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας,

— 88 % γυναίκες στη Γαλλία,

— 86 % γυναίκες στην Ισπανία,

— 85 % γυναίκες στο Ηνωμένο Βασίλειο,

— 83 % γυναίκες στις Κάτω Χώρες,

— 62 % γυναίκες στην Ιταλία.

Στις χώρες αυτές πρέπει να προστεθούν επίσης οι τέσσερις χώρες για τις οποίες τα αριθμητικά στοιχεία είναι λιγότερο αξιόπιστα, λόγω του

μικρού μεγέθους των δειγμάτων που οφείλεται στον σχετικά μικρό αριθμό των εργαζομένων ανδρών της εν λόγω κατηγορίας (Ελλάδα, Ιρλανδία, Λουξεμβούργο και Πορτογαλία). Μόνο στη Δανία τα αντίστοιχα ποσοστά έχουν το ίδιο περίπου ύψος: το ποσοστό των γυναικών της εν λόγω κατηγορίας ανέρχεται σε 54 %.

Στις 9 Ιανουαρίου 1985, η *γερμανική κυβέρνηση* απάντησε στην ερώτηση του Δικαστηρίου ότι οι εργαζόμενοι που εμπίπτουν στην επίμαχη νομοθετική διάταξη δεν είναι ενταγμένοι ούτε συνδέονται με την εκμετάλλευση κατά τον τρόπο που μπορεί να συγκριθεί με τους λοιπούς εργαζομένους και δεν συντρέχουν έναντί τους οι προϋποθέσεις για την αναγνώριση υποχρεώσεως αρωγής εκ μέρους του εργοδότη, η οποία να συμπεριλαμβάνει την υποχρέωση προς εξακολούθηση της καταβολής του μισθού. Κατά τα λοιπά ο αποκλεισμός των εργαζομένων με μικρό χρόνο απασχολήσεως από την εξακολούθηση της καταβολής του μισθού ανάγεται στο προϊσχύσαν δίκαιο.

IV — Περίληψη των γραπτών παρατηρήσεων που κατατέθηκαν ενώπιον του Δικαστηρίου

1. Καταρχάς η *Επιτροπή* υπογραμμίζει το γεγονός ότι η εξακολούθηση της καταβολής του μισθού σε περίπτωση ασθενείας συνιστά όφελος συνδεόμενο προς την εργασία και παρεχόμενο από τον εργοδότη στον εργαζόμενο υπό την έννοια του άρθρου 119, δεύτερο εδάφιο. Πράγματι, η εν λόγω καταβολή πραγματοποιείται « λόγω της σχέσεως εργασίας », δεδομένου ότι οι προϋποθέσεις χορηγήσεως και το ύψος του εν λόγω δικαιώματος καθορίζονται από το περιεχόμενο της σχέσεως εργασίας. Αντίθετα απ' ό,τι συμβαίνει στην περίπτωση των από το νόμο προβλεπομένων συστημάτων συνταξιοδοτήσεως, ο σκοπός των οποίων υπερβαίνει τα όρια της σχέσεως εργασίας, η επίμαχη εθνική διάταξη αποβλέπει στη διαμόρφωση της ίδιας της σχέσεως εργασίας και γεννά βάσει της σχέσεως αυτής δικαιώματα και υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών. Πρέπει να αναφερθεί κατά τα λοιπά ότι το Δικαστήριο αναγνώρισε επανειλημμένα τη δυνατότητα εφαρμογής του άρθρου 119 στους υπαλλήλους του Δημοσίου (αποφάσεις της 8ης Απριλίου 1976 στην υπόθεση 43/75, Defrenne II, Slg. 1976, σ. 455, της 9ης Ιουνίου 1982 στην υπόθεση 58/81, Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου, Συλλογή 1982, σ. 2175, και της 21ης Μαΐου 1985 στην υπόθεση 248/83, Επιτροπή κατά Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας, Συλλογή 1985, σ. 1459), και να τονιστεί ότι στο υπαλληλικό δίκαιο η υπηρεσιακή σχέση μπορεί να ρυθμιστεί στο σύνολό της με νόμο.

Η Επιτροπή παρατηρεί στη συνέχεια ότι στην παρούσα περίπτωση συντρέχει μόνο έμμεση διάκριση σε βάρος των εργαζομένων γυναικών, επειδή ο επίμαχος αποκλεισμός ισχύει εξίσου για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες. Αναφερόμενη στα στοιχεία που περιέχονται στην έρευνα του ΣΥΕΚ για το εργατικό δυναμικό, αποτελέσματα 1986, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η κατηγορία των εργαζομένων των οποίων η συνήθης διάρκεια απασχολήσεως δεν υπερβαίνει τις δέκα ώρες εβδομαδιαίως αποτελείται σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες.

Η άνιση αυτή μεταχείριση ανδρών και γυναικών δεν στηρίζεται σε παράγοντες αντικειμενικά δικαιολογημένους και σχετιζόμενους με κάποια διάκριση λόγω φύλου. Δεν είναι πράγματι προφανές γιατί πρέπει να είναι οικονομικά υποστηρίξιμο και κοινωνικά επιβεβλημένο να εξακολουθεί να καταβάλλεται ο μισθός επί έξι εβδομάδες στους απασχολουμένους με πλήρες ωράριο, ενώ δεν πρέπει να καταβάλλεται ο μισθός ακριβώς στους απορότερους εργαζομένους με μικρό χρόνο απασχολήσεως. Θα εστερούντο έτσι κοινωνικής προστασίας ακριβώς εκείνοι, οι οποίοι την χρειάζονται στην πράξη περισσότερο. Ούτε το επιχείρημα ότι η υποχρέωση του εργοδότη προς εξακολούθηση της καταβολής του μισθού σε περίπτωση ασθενείας συνιστά απόρροια της υποχρεώσεως αρωγής η οποία δεν θεμελιώνεται πουθενά προκειμένου για τους εργαζόμενους με μικρό χρόνο απασχολήσεως, είναι πειστικό, δεδομένου ότι κατά την αναγνώριση

της υποχρεώσεως αρωγής ο νομοθέτης πρέπει να αποβλέψει όχι μόνο στην προθυμία του εργοδότη να παράσχει αρωγή αλλά και στη σχετική ανάγκη του εργαζομένου.

Η Επιτροπή είναι τέλος της γνώμης ότι το προδικαστικό ερώτημα μπορεί να απαντηθεί βάσει του άρθρου 119, έτσι ώστε να παρέλκει η ερμηνεία της οδηγίας 75/117 του Συμβουλίου της 10ης Φεβρουαρίου 1975. Η Επιτροπή προτείνει επομένως στο Συμβούλιο να απαντήσει στο προδικαστικό ερώτημα ως εξής:

« Νομοθετική ρύθμιση που υποχρεώνει τον εργοδότη να εξακολουθεί να καταβάλει το μισθό, εξαιρώντας όμως από την εξακολουθούσα καταβολή του μισθού τους εργαζομένους, των οποίων ο συνήθης χρόνος απασχολήσεως δεν υπερβαίνει τις 10 ώρες εβδομαδιαίως ή τις 45 ώρες μηνιαίως, δεν συμβιβάζεται προς το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, εφόσον το ποσοστό των γυναικών που πλήττονται από την εξαίρεση αυτή είναι σημαντικά υψηλότερο από αυτό των ανδρών. »

2. Η *δανική κυβέρνηση* αντιτάσσει ότι το ζήτημα ποιος θίγεται από ένα μέτρο που φέρεται ότι συνιστά έμμεση διάκριση εξαρτάται κυρίως από την προϋπόθεση της σημαντικής αριθμητικής υπεροχής του ενός φύλου. Είναι επίσης αναγκαίο το εν λόγω μέτρο να παράγει τα αποτελέσματα αυτά σε όλους κατά βάση τους κλάδους της οικονομίας και η διάκριση αυτή να διαρκεί επί σειρά ετών στην ίδια κατά βάση έκταση. Από την άποψη της ασφάλειας του δικαίου θα προέκυπτε μια απαράδεκτη κατάσταση αν μια σαφής, γενική νομοθετική οριοθέτηση του πεδίου εφαρμογής διατάξεως του εργατικού δικαίου και του δικαίου των κοινωνικών ασφαλίσεων, εθεωρείτο παράνομη για έναν κλάδο της οικονομίας, νόμιμη όμως για έναν άλλο κλάδο. Μία εξίσου απαράδεκτη κατάσταση θα προέκυπτε αν η διάταξη αυτή ήταν παράνομη τον ένα χρόνο και νόμιμη τον επόμενο. Η δανική κυβέρνηση αναφέρει ως παράδειγμα ότι το 1985 το ποσοστό των εργαζομένων γυναικών με χρόνο απασχολήσεως κατώτερο των δέκα ωρών εβδομαδιαίως ανερχόταν στη Δανία σε 5 %, ενώ το ποσοστό των εργαζομένων ανδρών ανερχόταν σε ποσοστό 2,8. Το 1986 η διαφορά αυτή μειώθηκε, αφού τα αντίστοιχα ποσοστά ήταν 4 % για τις γυναίκες έναντι 3 % για τους άνδρες.

Η δανική κυβέρνηση προτείνει επομένως να δοθεί καταφατική απάντηση στο παρόν προδικαστικό ερώτημα.

T. F. O'Higgins
εισηγητής δικαστής