

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ

MARCO DARMON

της 28ης Ιανουαρίου 1992 \*

*Κύριε Πρόεδρε,  
Κύριοι δικαστές,*

1. Με το παρόν προδικαστικό ερώτημα, το Landesarbeitsgericht Berlin ζητεί από το Δικαστήριο να εξετάσει την κατάσταση των εργαζομένων με μερική απασχόληση έναντι της κοινοτικής αρχής της ίσης μεταχείρισης εργαζομένων ανδρών και γυναικών στον ειδικό τομέα που μπορούμε να αποκαλέσουμε « κοινωνική πολιτική εντός της επιχειρήσεως ».

2. Τα πραγματικά περιστατικά σας είναι γνωστά. Η Monika Bötzel εργάζεται από τον Ιούλιο του 1981 με μερική απασχόληση ως οικιακή νοσοκόμος στην Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin, ένωση της οποίας ο σκοπός έγκειται στη διασφάλιση των αποστολών κοινωνικής βοήθειας εντός του ομοσπόνδου κράτους του Βερολίνου. Ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας της ανέρχεται σε 29,25 ώρες. Από το 1985, η Bötzel είναι πρόεδρος της επιτροπής εργαζομένων επιχειρήσεως του Kreisverband (περιφέρειας) του Neukölln που υπάρχει στην Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin. Από τις 6 Σεπτεμβρίου έως τις 8 Δεκεμβρίου 1989 συμμετείχε σε έξι εκπαιδευτικά μαθήματα, διοργανωθέντα από το συνδικάτο της δημοσίας υπηρεσίας των μεταφορών και των συγκοινωνιών, που αφορούσαν ιδίως το εργατικό δίκαιο, το δίκαιο επιχειρήσεων και την οργάνωση των συσκέψεων εργασίας των επιτροπών εργαζομένων επιχειρήσεως. Για τα μαθήματα αυτά της χορηγήθηκε άδεια από τον εργοδότη κατ' εφαρμογή του άρθρου 37, παράγραφος 2, του Καταστατικού Νόμου των Επιχειρήσεων (Betriebsverfassungsgesetz), της

15ης Ιανουαρίου 1972<sup>1</sup> (στο εξής: BetrVG), που ορίζει ότι « τα μέλη της επιτροπής εργαζομένων επιχειρήσεως πρέπει να απαλλάσσονται από τις επαγγελματικές υποχρεώσεις τους χωρίς μείωση του μισθού τους εάν και στον βαθμό που, ανάλογα με το μέγεθος και τη φύση της επιχειρήσεως, αυτό αποδεικνύεται αναγκαίο για την καλή διεκπεραίωση της αποστολής τους ». Επειδή η διάρκεια των μαθημάτων ήταν μεγαλύτερη απ' αυτή του χρόνου εργασίας της, η Bötzel διήλθε επίσης μέρος του ελεύθερου χρόνου της παρακολουθώντας τα μαθήματα αυτά, αλλά από τον εργοδότη της αποζημιώθηκε μόνο για το διάστημα που αντιστοιχούσε με τον χρόνο εργασίας της. Αντιθέτως, δεδομένου ότι η διάρκεια των μαθημάτων ήταν κατώτερη από τις 40 ώρες εβδομαδιαίως, δηλαδή τον εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας που ίσχυε τότε για τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση, αυτοί οι τελευταίοι έλαβαν κανονικά τον μισθό τους. Δεν αμφισβητείται ότι, αν η Bötzel είχε αποζημιωθεί μέχρι του ποσού που αντιστοιχεί στον χρόνο εργασίας που ισχύει για τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση, θα είχε επίσης λάβει τον μισθό της για περίοδο 50,3 ωρών που αντιστοιχεί με τις ώρες ελεύθερου χρόνου που διήλθε συμμετέχοντας στα εν λόγω μαθήματα. Την αποζημίωση αυτή ακριβώς ζήτησε ενώπιον του Arbeitsgericht Berlin, είτε υπό τη μορφή αδείας μετ' αποδοχών, πληρωτέων εκ των υστέρων, είτε υπό τη μορφή καταβολής του ποσού των 765,06 γερμανικών μάρκων (DM) λόγω υπερωριών. Με απόφαση της 18ης Μαΐου 1990, το εν λόγω Δικαστήριο δέχθηκε το αίτημά της υποχρεώνοντας τον εργοδότη να της χορηγήσει αποζημίωση υπό τη μορφή αδείας μετ' αποδοχών. Κατά της αποφάσεως αυτής ασκήθηκε έφεση.

3. Το Landesarbeitsgericht Berlin, ενώπιον του οποίου ασκήθηκε η έφεση, υπέβαλε στο Δικασ-

\* Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

1 — Bundesgesetzblatt, I, σ. 13.

στήριο προδικαστικό ερώτημα, με το οποίο κατ' ουσίαν ερωτάται αν το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και η οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου<sup>2</sup> αντιτίθενται σε εθνική νομοθεσία η οποία αρνείται στα εργαζομένα με μερική απασχόληση μέλη επιτροπής εργαζομένων επιχειρήσεως, τα οποία οφείλουν να συμμετάσχουν σε εκπαιδευτικά μαθήματα διαρκείας μεγαλύτερης από τον χρόνο εργασίας τους, οιονδήποτε συμψηφισμό με άδεια ή μισθό εντός του ορίου του χρόνου εργασίας πλήρους απασχολήσεως, καθόσον ένας σημαντικά μεγαλύτερος αριθμός γυναικών απ' ό,τι ανδρών κατέχουν τις θέσεις αυτές μερικής απασχολήσεως.

4. Προηγουμένως πρέπει να εξεταστεί ένα δυσχερές σημείο. Ασφαλώς, ο αιτών δικαστής ανέφερε το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και την οδηγία 75/117, αλλά τόσο η Επιτροπή όσο και η Γερμανική Κυβέρνηση διερωτώνται αν ο εν λόγω συμψηφισμός μετέχει της αμοιβής ή των συνθηκών εργασίας. Δεδομένου ότι η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως επ' αυτών των τελευταίων θεσπίστηκε με την οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου<sup>3</sup>, πρόκειται, επομένως, ουσιαστικά για τον καθορισμό του εφαρμοστέου νομικού κειμένου.

5. Η νομολογία του Δικαστηρίου ορίζει εκ παραδόσεως την αμοιβή, στον τομέα της ίσης μεταχειρίσεως εργαζομένων ανδρών και γυναικών, ως

« όλα τα οφέλη, σε χρήμα ή σε είδος, τωρινά ή μελλοντικά, αρκεί να καταβάλλονται, έστω

2 — Οδηγία 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).

3 — Οδηγία 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 εμμέσως, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της εργασίας του τελευταίου»<sup>4</sup>.

6. Το Δικαστήριο έχει ήδη κρίνει ότι η εξακολούθηση της καταβολής του μισθού σε περίπτωση ασθένειας, παρόλον ότι μέρος του μισθού αυτού, σε ορισμένες περιπτώσεις, αποδίδεται από τα ταμεία κοινωνικής ασφάλισης, εμπίπτει στην έννοια της αμοιβής<sup>5</sup>. Όμως, εν προκειμένω, η Bötel δεν ζητεί την άδεια να παρακολουθήσει εκπαιδευτικά μαθήματα και δεν πρόκειται κατά κανένα τρόπο για την εξέταση των συνθηκών υπό τις οποίες ένας εργοδότης μπορεί ή όχι να μεταχειριστεί διαφορετικά τους εργαζομένους με μερική απασχόληση και τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση ως προς τη χορήγηση αδειας για την παρακολούθηση αυτών των μαθημάτων. Αυτές οι δυσχέρειες ασφαλώς πρέπει να εκτιμηθούν υπό το πρίσμα των συνθηκών εργασίας. Αντιθέτως, στην προκειμένη περίπτωση πρόκειται μόνο για την *αποζημίωση* για τις ώρες που συμπληρώθηκαν κατά τη συμμετοχή στα εν λόγω εκπαιδευτικά μαθήματα, είτε υπό τη μορφή της καταβολής συμπληρωματικού μισθού λόγω υπερωριών ή υπό τη μορφή αδειας που ο ενδιαφερόμενος θα πάρει και που θα πληρωθεί από τον εργοδότη. Δεν μου φαίνεται σκόπιμο, ως προς το σημείο αυτό, να αποδοθεί υπερβολική σημασία στην ύπαρξη των δύο αυτών μορφών αποζημιώσεως. Αν η καταβολή συμπληρωματικού μισθού μετέχει κατά τρόπο φυσικό της εννοίας της αποζημιώσεως, το ίδιο ισχύει, κατά την άποψή μου, για τη χορήγηση αδειας μετ' αποδοχών. Στην τελευταία αυτή περίπτωση πρόκειται βεβαίως για ποσά που πληρώνονται από τον εργοδότη λόγω της σχέσεως εργασίας, χωρίς να υπάρχει ως αντιπαροχή παροχή εργασίας εκτελεσθείσα από τον μισθωτό. Πρόκειται εδώ για μια κατάσταση που μοιάζει πολύ με αυτή της εξακο-

4 — Για παράδειγμα, απόφαση της 17ης Μαΐου 1990, C-262/88, Barber (Συλλογή 1990, σ. I-1889).

5 — Απόφαση της 13ης Ιουλίου 1989, 171/88, Rinner-Kühn (Συλλογή 1989, σ. 2743, σκέψη 7), οι προτάσεις μου, παράγραφος 15 (Συλλογή 1989, σ. 2751).

λουθήσεως της καταβολής του μισθού σε περίπτωση ασθενείας — πραγματική κατάσταση στην οποία ανάγεται η απόφαση του Δικαστηρίου Rinner-Kühn<sup>6</sup> — ή με αυτή της πληρωμής αποζημιώσεως λόγω απολύσεως. Με την απόφαση Barber<sup>7</sup>, το Δικαστήριο έκρινε ότι

« το γεγονός ότι ορισμένες παροχές καταβάλλονται μετά τη λήξη της σχέσεως εργασίας δεν αποκλείει ότι μπορούν να έχουν χαρακτήρα αμοιβής, κατά την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης »<sup>8</sup>

και ότι όσον αφορά ειδικότερα τις αποζημιώσεις λόγω απολύσεων.

« αυτές αποτελούν μορφή αμοιβής την οποία δικαιούται ο εργαζόμενος λόγω της εργασίας του, η οποία (...) του εξασφαλίζει πηγή εισοδήματος κατά την περίοδο αναζητήσεως νέας εργασίας »<sup>9</sup>.

7. Η αποζημίωση για ώρες εκπαίδευσής έχει ως σκοπό να διασφαλίζει στο εργαζόμενο μέλος επιτροπής εργαζομένων επιχειρήσεως μια πηγή εισοδήματος ενώ, κατά τη διάρκεια των ωρών αυτών, δεν προβαίνει σε καμία παροχή εργασίας. Οι αρχές που κατ' αυτόν τον τρόπο καθοδήγησαν τη νομολογία του Δικαστηρίου οδηγούν, μου φαίνεται, στο συμπέρασμα ότι και η αποζημίωση για τις ώρες εκπαίδευσής μετέχει της εννοίας της αμοιβής.

8. Ας εξετάσουμε τώρα το ίδιο το προδικαστικό ερώτημα, αφού διευκρινιστεί ότι οι σκέψεις που θα ακολουθήσουν, ως προς την

ύπαρξη ή όχι διακρίσεως, θα ήταν πανομοιότυπες αν το Δικαστήριο αποφάσιζε να εξετάσει το ερώτημα υπό το πρίσμα της ίσης μεταχειρίσεως όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας.

9. Ας διαχωρίσουμε αμέσως από τη συζήτηση την παράγραφο 3 του άρθρου 37 του BetrVG στο οποίο αναφέρονται ορισμένες γραπτές παρατηρήσεις και που ο αιτών δικαστής φαίνεται έτοιμος να εφαρμόσει κατ' αναλογία στην περίπτωση της Bötzel. Η διάταξη αυτή προβλέπει ότι « ως αντιστάθμισμα στις ώρες που αφιέρωσε στην επιτροπή εργαζομένων επιχειρήσεως εκτός του χρόνου της εργασίας για λόγους συνδεομένους με την επιχείρηση, το μέλος επιτροπής εργαζομένων επιχειρήσεως δικαιούται αντίστοιχης αδείας και καταβολής του μισθού του »<sup>10</sup>.

10. Φαίνεται ότι, κατά την επικρατούσα γερμανική νομολογία, το άρθρο 37, παράγραφος 3, του BetrVG δεν μπορεί να εφαρμοστεί κατ' αναλογία στις εκπαιδευτικές εκδηλώσεις<sup>11</sup>. Δεν εναπόκειται στο Δικαστήριο να αποφανθεί εάν συντρέχει λόγος παρόμοιας εφαρμογής κατ' αναλογία· πράγματι, αυτό εναπόκειται στον εθνικό δικαστή. Το προδικαστικό ερώτημα, επιπλέον, δεν αφορά τη διάταξη αυτή και περιορίζεται, πολύ φυσικά, στο να ερωτά το Δικαστήριο ως προς την ερμηνεία των κοινοτικών κανόνων και, ακριβέστερα, ως προς τα όσα αυτοί επιτρέπουν ή ως προς τα όσα αυτοί απαγορεύουν. Επομένως, πρέπει να περιοριστούμε στο να λάβουμε υπόψη τις διατάξεις του άρθρου 37, παράγραφος 2, του BetrVG.

6 — Προαναφερθείσα υπόθεση 171/88.

7 — Προαναφερθείσα υπόθεση C-262/88.

8 — Όπ.π., σκέψη 12.

9 — Όπ.π., σκέψη 13.

10 — Η υπογράμμιση είναι δική μου.

11 — Απόφαση του Bundesarbeitsgericht της 19ης Ιουλίου 1977, I AZR 302/74, Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts AP 1978, αριθ. 31, άρθρο 37 του BetrVG 1972, σ. 89.

11. Η νομολογία του Δικαστηρίου είναι πολύ σαφής ως προς την κατάσταση των εργαζομένων με μερική απασχόληση. Από τις αποφάσεις του Δικαστηρίου Jenkins<sup>12</sup> και Bilka<sup>13</sup>, έχει γίνει αποδεκτό ότι

« 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 ορισμένα πλεονεκτήματα) 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 βασισμένη στο φύλο »<sup>14</sup>.

12. Με την απόφαση του Δικαστηρίου Rinner-Kühn<sup>15</sup>, η νομολογία αυτή επεκτάθηκε στις περιπτώσεις κατά τις οποίες η διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση στηρίζεται σε νομοθετική διάταξη.

13. Ο εργοδότης ή ο νομοθέτης μπορεί να αποδείξει ότι η διαφορετική μεταχείριση, θύματα της οποίας είναι οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση, εξηγείται από αντικειμενικά στοιχεία που είναι ξένα προς κάθε διάκριση στηριζόμενη στο φύλο<sup>16</sup>.

14. Με τη Διάταξη περί παραπομπής, το αιτούν δικαστήριο διαπιστώνει ότι το 1987 οι γυναίκες αντιπροσώπευαν 89,2% των εργαζομένων με μερική απασχόληση και 86% το 1989. Η κατάσταση αυτή δεν αμφισβητείται από τους συμμετέχοντες στην παρούσα δίκη.

12 — Απόφαση της 31ης Μαρτίου 1981, 96/80 (Συλλογή 1981, σ. 911).

13 — Απόφαση της 13ης Μαΐου 1986, 170/84 (Συλλογή 1986, σ. 1607).

14 — Όπ.π., σκέψη 29.

15 — Προαναφερθείσα υπόθεση 171/88.

16 — Για παράδειγμα, προαναφερθείσα απόφαση της 13ης Μαΐου 1986, σκέψη 30.

15. Προκειμένου να εξακριβωθεί η ύπαρξη ή όχι διακρίσεως, της οποίας θύματα είναι οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση, πρέπει καταρχάς να αποδειχθεί αν αυτοί αποτελούν το αντικείμενο διαφορετικής μεταχείρισεως σε σχέση προς τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση.

16. Όποιος και αν είναι ο χρόνος εργασίας του, ο μισθωτός, μέλος επιτροπής εργαζομένων επιχειρήσεως, λαμβάνει τον μισθό που θα είχε λάβει αν δεν είχε παρακολουθήσει εκπαιδευτικά μαθήματα. Η μόνη διαφορά έγκειται στο ότι, στην περίπτωση που η διάρκεια των μαθημάτων είναι ανώτερη του χρόνου εργασίας εργαζομένου με μερική απασχόληση, αυτός πρέπει να χρησιμοποιήσει ώρες από τον ελεύθερο χρόνο του προκειμένου να ακολουθήσει τα ίδια εκπαιδευτικά μαθήματα με εργαζόμενο με πλήρη απασχόληση του οποίου ο ελεύθερος χρόνος δεν θα μειωθεί λόγω της ανάγκης να παρακολουθήσει τα εν λόγω μαθήματα. Εντούτοις, ως παρατηρήθηκε ότι η κατάσταση αυτή θα ήταν επίσης η ίδια για εργαζόμενο με πλήρη απασχόληση αν η διάρκεια των μαθημάτων ήταν ανώτερη από αυτήν του χρόνου εργασίας του. Κατά τη γνώμη μου, η περίπτωση αυτή δεν πρέπει να ληφθεί υπόψη αφού, προκειμένου να αποδειχθεί η ύπαρξη ή όχι διακρίσεως, πρέπει να συγκριθεί η κατάσταση των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση και αυτή των εργαζομένων με μερική απασχόληση *υπό τους ίδιους όρους* και να περιγραφεί ακριβώς το υπό συζήτηση αντικείμενο ώστε να γίνει γνωστό αν ο εργαζόμενος με μερική απασχόληση μπορεί ή όχι να απαιτήσει, βάσει της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, την αποζημίωση για τις ώρες του ελεύθερου χρόνου του που διήλθε παρακολουθώντας εκπαιδευτικό μάθημα *εντός του ορίου του ισχύοντος στην επιχείρηση χρόνου εργασίας για τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση*, αφού αυτοί οι τελευταίοι αποζημιούνται μέχρι του ιδίου αυτού ορίου, ακόμη και αν τα παρακολουθούμενα μαθήματα έχουν μεγαλύτερη διάρκεια.

17. Επομένως, η διαφορετική μεταχείριση έγκειται στην υποχρέωση για τους εργαζομέ-

νους με μερική απασχόληση να θυσιάζουν μέρος του ελεύθερου χρόνου τους για τη συμμετοχή σε εκπαιδευτικά μαθήματα, υποχρέωση που, δεν βαρύνει εξίσου τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση. Η διαφορά αυτή δεν στερείται πρακτικής σημασίας, δεδομένου ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων με μερική απασχόληση είναι γυναίκες των οποίων οι ελεύθερες ώρες, μέχρι τώρα, εξακολουθούν ακόμη να διατίθενται για την ανατροφή των παιδιών και τα καθήκοντα του νοικοκυριού. Δικαιολογείται αντικειμενικά αυτή η διαφορετική μεταχείριση;

18. Ασφαλώς, η νομολογία του Δικαστηρίου αφήνει, κατά γενικό κανόνα, στον εθνικό δικαστή τη μέριμνα να κρίνει αν η συγκεκριμένη διάταξη, που εφαρμόζεται ανεξάρτητα από το φύλο του εργαζομένου αλλά που πλήττει στην πραγματικότητα περισσότερο τις γυναίκες απ' ό,τι τους άνδρες, δικαιολογείται από λόγους αντικειμενικούς και ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση στηριζόμενη στο φύλο<sup>17</sup>.

19. Πάντως, φαίνεται ότι, με πολλές από τις αποφάσεις του, το ίδιο το Δικαστήριο απέκλεισε το να μπορούν οι προβληθείσες από τους παρεμβαίνοντες στην προδικαστική διαδικασία αιτιολογίες να συνιστούν « λόγους αντικειμενικούς και ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση στηριζόμενη στο φύλο ». Έτσι, με την απόφαση Rinner-Kühn, το Δικαστήριο απέρριψε το επιχείρημα της Γερμανικής Κυβέρνησης κατά το οποίο οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση δεν εμφανίζουν, έναντι της επιχείρησης, βαθμό ενσωματώσεως και σχέση οικονομικής εξαρτήσεως συγκρίσιμες προς αυτές των άλλων εργαζομένων κρίνοντας 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 »<sup>18</sup>.

20. Ομοίως, με την απόφαση του Δικαστηρίου Ruzius-Wilbrink, το ίδιο το Δικαστήριο απέρριψε τη δικαιολογία που προβλήθηκε για να εξηγηθεί η διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των ατόμων που εργάζονταν με καθεστώς μερικής απασχολήσεως πριν από την επέλευση της αναπηρίας τους και των άλλων δικαιούχων επιδόματος και η οποία συνίστατο στον φερόμενο άδικο χαρακτήρα της χορηγήσεως στους εργαζομένους με μερική απασχόληση επιδόματος υψηλότερου από τις προηγούμενες ληφθείσες αποδοχές<sup>19</sup>.

21. Επίσης, με την απόφαση Nimz, το Δικαστήριο έκρινε ότι ο ισχυρισμός, κατά τον οποίο οι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση ή με απασχόληση τριών τετάρτων του χρόνου εργασίας αποκτούν γρηγορότερα απ' ό,τι οι άλλοι τις ικανότητες και τις αρμοδιότητες που ανάγονται στη δραστηριότητά τους, δεν καθιστά δυνατή τη συναγωγή κριτηρίων αντικειμενικών και ξένων προς κάθε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο<sup>20</sup>.

22. Επομένως, μπορεί μεν να εναπόκειται στον εθνικό δικαστή να κρίνει αν υφίστανται, στην προκειμένη περίπτωση, στοιχεία αντικειμενικά και ξένα προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζο-

17 — Για παράδειγμα, προαναφερθείσα υπόθεση 171/88, σκέψη 15.

18 — Προαναφερθείσα υπόθεση 171/88, σκέψη 14.

19 — Απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 1989, C-102/88, Ruzius-Wilbrink (Συλλογή 1989, σ. 4311, σκέψη 16).

20 — Απόφαση της 7ης Φεβρουαρίου 1991, C-184/89, Nimz (Συλλογή 1991, σ. I-297, σκέψεις 13 και 14).

μένη στο φύλο, όμως το Δικαστήριο μπορεί να του υποδείξει ποιες δικαιολογίες δεν μπορούν, σε καμία περίπτωση, να αποτελούν αυτά τα στοιχεία. Ακριβώς, αυτό καλώς το Δικαστήριο να πράξει στην παρούσα υπόθεση, ώστε να δώσει στον εθνικό δικαστή μια χρήσιμη απάντηση που δεν περιορίζεται μόνο στο ζήτημα της υπέρβασης διαφορετικής μεταχειρίσεως, η οποία, εν προκειμένω, δεν μου φαίνεται ότι είναι πολύ δύσκολο να αποδειχθεί.

23. Κατά τη Γερμανική Κυβέρνηση, η εν λόγω διαφορετική μεταχείριση είναι η συνέπεια της διαφοράς των χρόνων εργασίας και η διάκριση θα μπορούσε να θεωρηθεί ως αποδειχθείσα μόνο υπό την προϋπόθεση ότι θα κριθεί η δραστηριότητα στην επιτροπή εργαζομένων επιχειρήσεως ως ειδική μορφή εργασίας που πρέπει να παρασχεθεί δυνάμει της συμβάσεως εργασίας.

24. Η απαίτηση γι' αυτή την προϋπόθεση δεν είναι κατά τη γνώμη μου αλυσιτελής. Πράγματι, ο μισθωτός, εν προκειμένω, είναι μέλος της επιτροπής εργαζομένων επιχειρήσεως, δηλαδή, για να επαναλάβω τους όρους που χρησιμοποιήθηκαν από τη Γερμανική Κυβέρνηση στις γραπτές παρατηρήσεις της, είναι δικαιούχος « εντολής απονεμηθείσας από τους εργαζομένους της επιχείρησης που εξέλεξαν την επιτροπή και η οποία συνίσταται στην κατά τρόπο συλλογικό και ανεξάρτητο μέριμνα των συμφερόντων του προσωπικού ». Εξάλλου, τα εν λόγω μαθήματα αφορούν τη διδασκαλία θεμάτων των οποίων η γνώση είναι αναγκαία για τα μέλη της επιτροπής εργαζομένων επιχειρήσεως προκειμένου να διεκπεραιώνουν ορθώς την αποστολή τους. Επομένως, μου φαίνεται ότι οποιαδήποτε διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση και αυτών με μερική απασχόληση έχει ως αποτέλεσμα τη διάκριση σε βάρος αυτών των τελευταίων που θα εξωθηθούν είτε να αρνηθούν οποιοδήποτε καθήκον υπερασπίσεως των συμφερόντων του προσωπικού είτε θα παραιτηθούν από την από-

κτηση των αναγκαιών για τον σκοπό αυτό γνώσεων. Πρέπει όμως να αναγνωριστεί ότι ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα, όσον αφορά το εργατικό δίκαιο ή το δίκαιο επιχειρήσεων, απαιτεί, για να είναι σοβαρό και αποτελεσματικό, την ίδια διάρκεια και την ίδια προσπάθεια συμμετοχής, είτε πραγματοποιείται από εργαζόμενο με μερική απασχόληση είτε από εργαζόμενο με πλήρη απασχόληση.

25. Μπορεί μεν, για να κυριολεκτούμε, αυτά τα προγράμματα εκπαίδευσως να μη συγκαταλέγονται μεταξύ των παροχών που απαιτούνται από τη σύμβαση εργασίας, όμως τα καθήκοντα του μέλους της επιτροπής εργαζομένων επιχειρήσεως δεν είναι εντελώς ξένα προς τη σχέση εργασίας, αφού ευνοούν την υπεράσπιση των μισθωτών και, συνεπώς, τον κοινωνικό διάλογο εντός της επιχείρησης, για τον οποίο ο ίδιος ο εργοδότης έχει συμφέρον να διεξάγεται με ικανούς και ενήμερους εκπροσώπους του προσωπικού.

26. Τέλος, δεν μπορεί να αποκλειστεί και το ότι η διάκριση, της οποίας γίνονται θύματα, κατ' αυτόν τον τρόπο, τα εργαζόμενα με μερική απασχόληση μέλη επιτροπής εργαζομένων επιχειρήσεως, στην πραγματικότητα αφορά το σύνολο των εργαζομένων στην επιχείρηση με μερική απασχόληση, οι οποίοι όχι μόνο εξωθούνται, όπως το ανέφερα, στο να αρνούνται αυτά τα καθήκοντα, αλλά επίσης θα έχουν ορισμένες δυσκολίες για να βρουν μεταξύ τους έναν εκπρόσωπο της δικής τους ειδικής κατηγορίας μισθωτών. Στον βαθμό που οι εργαζόμενοι αυτοί, όπως η Γερμανική Κυβέρνηση το είχε εξάλλου επισημάνει στην υπόθεση Rinner-Kühn<sup>21</sup>, ενσωματώνονται ολιγότερο στην επιχείρηση απ' ό,τι οι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση, πρέπει, κατά τη γνώμη μου, να μεριμνούν ώστε να μπορούν να διεκδικούν τα συμφέροντά τους, ιδίως μέσω εκπροσώπων στην επιτροπή εργαζομένων επιχειρήσεως. Επομένως, η διαφορε-

21 — Προαναφερθείσα υπόθεση 171/88.

τική μεταχείριση την οποία κατέδειξα δεν μου φαίνεται, κατά την έννοια της νομολογίας του Δικαστηρίου, ξένη προς οποιαδήποτε εκτίμηση βασιζόμενη στο φύλο.

27. Πάντως, το συγκεκριμένο κράτος μέλος είναι ελεύθερο να αποδείξει, ενώπιον του εθνικού δικαστή, την ύπαρξη άλλων στοιχείων που θα μπορούσαν, ενδεχομένως, να θεωρηθούν ως αντικειμενικά και ξένα προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

28. Δύο διευκρινίσεις ακόμη. Προκειμένου να αποζημιωθούν οι εργαζόμενοι με μερική απα-

σχόληση μέχρι του χρόνου εργασίας που εφαρμόζεται στην επιχείρηση για τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση, είναι αναμφίβολα σκοπιμότερο να ληφθούν υπόψη μάλλον οι εβδομαδιαίοι ή μηνιαίοι χρόνοι εργασίας παρά οι ημερήσιοι, λαμβανομένης υπόψη της εξαιρετικής ποικιλίας των χρόνων εργασίας από τη μία ημέρα στην άλλη. Εντούτοις, στον εθνικό δικαστή εναπόκειται να προβεί στην επιλογή αυτή, καθορίζοντας τη λύση που είναι η πλέον κατάλληλη για να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα της κοινοτικής αρχής της ίσης μεταχείρισης. Το ίδιο ισχύει όσον αφορά τη μορφή της αποζημίωσης, είτε τη χορήγηση μεταγενέστερης αδείας μετ' αποδοχών είτε την καταβολή συμπληρωματικού μισθού για τις επιπλέον ώρες.

29. Επομένως, προτείνω το Δικαστήριο να αποφανθεί ως εξής:

« Το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και η οδηγία 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, αντιτίθενται στην εφαρμογή εθνικής νομοθετικής διατάξεως η οποία αρνείται στα εργαζόμενα με μερική απασχόληση μέλη επιτροπής εργαζομένων επιχειρήσεως, που συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά μαθήματα διαρκείας μεγαλύτερης από τον χρόνο εργασίας τους και τα οποία συμβάλλουν στο να μπορούν να εκπληρώσουν με αποτελεσματικότητα τα καθήκοντά τους, οποιαδήποτε αποζημίωση υπό τη μορφή αδείας μετ' αποδοχών ή συμπληρωματικού μισθού, εντός των ορίων του χρόνου εργασίας που εφαρμόζεται στην ίδια επιχείρηση στους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση, εφόσον σημαντικά μεγαλύτερος αριθμός γυναικών απ' ό,τι ανδρών κατέχουν τις θέσεις αυτές των εργαζομένων με μερική απασχόληση, εκτός εάν το κράτος μέλος αποδεικνύει ότι η εν λόγω νομοθεσία δικαιολογείται λόγω παραγόντων αντικειμενικών και ξένων προς κάθε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο. »