

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πέμπτο τμήμα)

της 26ης Σεπτεμβρίου 2000*

Στην υπόθεση C-322/98,

που έχει ως αντικείμενο αίτηση του Landesarbeitsgericht Hamburg (Γερμανία) προς το Δικαστήριο, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΚ (νυν άρθρου 234 ΕΚ), με την οποία ζητείται, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου μεταξύ

Bärbel Kachelmann

και

Bankhaus Hermann Lampe KG,

η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και πρόωθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70),

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πέμπτο τμήμα),

συγκείμενο από τους D. A. O. Edward, πρόεδρο τμήματος, L. Sevón, P. J. G. Karpteyn (εισηγητή), H. Ragnemalm και M. Wathelet, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: A. Saggio

γραμματέας: L. Hewlett, υπάλληλος διοικήσεως,

λαμβάνοντας υπόψη τις γραπτές παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

- η B. Kachelmann, εκπροσωπούμενη από τον K. Bertelsmann, δικηγόρο Αμβούργου,
- η Bankhaus Hermann Lampe KG, εκπροσωπούμενη από τον I. Heydasch, δικηγόρο Αμβούργου,
- η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους W.-D. Plessing, Ministerialrat στο Ομοσπονδιακό Υπουργείο Οικονομικών, και C.-D. Quassowski, Regierungsdirektor στο ίδιο Υπουργείο,
- η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τους P. Hillenkamp, νομικό σύμβουλο, και A. Aresu, μέλος της Νομικής Υπηρεσίας, επικουρούμενους από τους C. Jacobs και R. Karpenstein, δικηγόρους Αμβούργου,

έχοντας υπόψη την έκθεση ακροατηρίου,

αφού άκουσε τις προφορικές παρατηρήσεις της B. Kachelmann, της Bankhaus Hermann Lampe KG και της Επιτροπής, κατά τη συνεδρίαση της 20ής Ιανουαρίου 2000,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 14ης Μαρτίου 2000,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Με διάταξη της 24ης Ιουλίου 1998, που περιήλθε στο Δικαστήριο στις 20 Αυγούστου 1998, το Landesarbeitsgericht Hamburg (Γερμανία) υπέβαλε, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΚ (νυν άρθρου 234 ΕΚ), προδικαστικό ερώτημα ως προς την ερμηνεία του άρθρου 5, παράγραφος 1, 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, στο εξής: οδηγία).
- 2 Το ερώτημα αυτό ανέκυψε κατά την εκδίκαση διαφοράς μεταξύ της B. Kachelmann και της Bankhaus Hermann Lampe KG (στο εξής: Bankhaus), του πρώην εργοδότη της, με αντικείμενο την απόλυσή της για οικονομικούς λόγους.

Νομικό πλαίσιο

Το κοινοτικό δίκαιο

- 3 Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, υπό την έννοια των διατάξεων της οδηγίας, συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό, ιδίως, με την οικογενειακή κατάσταση.
- 4 Το άρθρο 5 της οδηγίας έχει ως εξής:

«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 στις ατομικές συμβάσεις εργασίας, στους εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων, καθώς και στα καταστατικά των ελευθέρων επαγγελματιών,

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

Το εθνικό δίκαιο

- 5 Το άρθρο 1, παράγραφοι 1 έως 3, του Kündigungsschutzgesetz [του γερμανικού νόμου περί προστασίας από τις απολύσεις, *BGBI.* (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Γερμανίας) 1969 I, σ. 1317], όπως ίσχυε κατά τον επίδικο χρόνο (στο εξής: *KSchG*), ορίζει τα εξής:

«1. Η απόλυση εργαζομένου ο οποίος εργάστηκε αδιαλείπτως στον ίδιο εργοδότη επί διάστημα μεγαλύτερο των έξι μηνών είναι ανίσχυρη, εφόσον είναι κοινωνικώς αδικαιολόγητη.

2. Η απόλυση είναι κοινωνικώς αδικαιολόγητη όταν δεν οφείλεται σε λόγους αναγόμενους στην προσωπικότητα ή τη συμπεριφορά του εργαζομένου ή σε επιτακτικές ανάγκες της επιχειρήσεως που κωλύουν τη συνέχιση της απασχολήσεως του εργαζομένου στην εν λόγω επιχείρηση (...).

3. Αν ο εργαζόμενος απολυθεί για λόγους αναγόμενους σε επιτακτικές ανάγκες της επιχειρήσεως, υπο την έννοια της παραγράφου 2, η απόλυση είναι εντούτοις κοινωνικώς αδικαιολόγητη, εφόσον ο εργοδότης, κατά την επιλογή του προς απόλυση εργαζόμενου, δεν λαμβάνει υπόψη του ή δεν λαμβάνει επαρκώς υπόψη του κοινωνικά κριτήρια: ο εργοδότης οφείλει να εκθέσει στον εργαζόμενο, εφόσον ο εργαζόμενος του το ζητήσει, τους λόγους της επιλογής του βάσει των κοινωνικών κριτηρίων. Το ανωτέρω εδάφιο δεν εφαρμόζεται σε περίπτωση κατά την οποία υπάρχουν λειτουργικές, οικονομικές ή άλλες εύλογες ανάγκες της επιχειρήσεως που καθιστούν αναγκαία τη συνέχιση της απασχολήσεως στην επιχείρηση ενός συγκεκριμένου ή πλειόνων συγκεκριμένων εργαζομένων και που συνεπώς κωλύουν τη βάσει κοινωνικών κριτηρίων επιλογή. Ο εργαζόμενος φέρει το βάρος αποδείξεως των περιστατικών από τα οποία προκύπτει ότι η απόλυση είναι κοινωνικώς αδικαιολόγητη, υπο την έννοια του πρώτου εδαφίου.»
- 6 Το άρθρο 611a του Bürgerliches Gesetzbuch (γερμανικού Αστικού Κώδικα) προβλέπει ότι ο εργοδότης, κατά τη σύναψη οποιασδήποτε συμφωνίας ή τη λήψη οποιουδήποτε μέτρου, και ιδίως κατά την απόλυση, δεν μπορεί να περιάγει τον εργαζόμενο σε μειονεκτική θέση λόγω του φύλου του.
- 7 Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, του Beschäftigungsförderungsgesetz (γερμανικού νόμου για την προστασία της εργασίας), απαγορεύεται στους εργοδότες να μεταχειρίζονται διαφορετικά τους εργαζόμενους με μειωμένο ωράριο απ' ό,τι τους εργαζόμενους με πλήρες ωράριο, εκτός αν υπάρχουν αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν τη διαφορετική μεταχείριση.

Η διαφορά της κύριας δίκης

- 8 Η B. Kachelmann προσελήφθη την 1η Απριλίου 1991 από την Bankhaus ως ειδικευμένη τραπεζική υπάλληλος και διπλωματούχος υπάλληλος εμπορικής αλληλογραφίας σε δύο γλώσσες (γερμανικά/αγγλικά) και εργάστηκε στο υποκατάστημα Αμβούργου, όπου της ανατέθηκε η επεξεργασία φακέλων στο τμήμα εισπράξεως απαιτήσεων της υπηρεσίας αξιογράφων. Εργαζόταν με μειωμένο ωράριο τριάντα ώρες εβδομαδιαίως (76,92 %), ενώ το πλήρες ωράριο εργασίας που πρόβλεπε η συλλογική σύμβαση εργασίας ήταν 38 ώρες εβδομαδιαίως.

- 9 Λόγω της μειώσεως του όγκου των διεθνών δραστηριοτήτων της, η Bankhaus αποφάσισε να συγχωνεύσει το αυτόνομο μέχρι τότε τμήμα εισπράξεως απαιτήσεων με τα λοιπά τμήματα της υπηρεσίας αξιογράφων. Το μέτρο αυτό συνοδεύθηκε από μερική ανακατανομή καθηκόντων. Η Bankhaus, κρίνοντας ότι ο αριθμός των υπαλλήλων της ήταν υπερβολικός, κατάγγειλε για οικονομικούς λόγους, με επιστολή της 21ης Ιουνίου 1996, τη σύμβαση εργασίας της B. Kachelmann από 30 Σεπτεμβρίου 1996.
- 10 Η B. Kachelmann προσέφυγε ενώπιον του Arbeitsgericht Hamburg κατά της απόλυσής της. Ισχυρίστηκε ότι η Bankhaus δεν προέβη, κατά τη διαδικασία που οδήγησε στην απόλυσή της για οικονομικούς λόγους, σε επιλογή με κοινωνικά κριτήρια μεταξύ των εργαζομένων που εκτελούσαν τα ίδια καθήκοντα. Συγκεκριμένα, η Bankhaus παρέλειψε να συγκρίνει την B. Kachelmann, που εργαζόταν με εβδομαδιαίο ωράριο 30 ωρών, με τους μισθωτούς που εργάζονταν με πλήρες ωράριο, δηλαδή 38 ώρες εβδομαδιαίως, μολονότι μάλιστα η B. Kachelmann είχε δηλώσει, πριν της κοινοποιηθεί η απόλυσή της, ότι ήταν διατεθειμένη να αρχίσει να εργάζεται με πλήρες ωράριο.
- 11 Με απόφαση της 18ης Φεβρουαρίου 1997, το Arbeitsgericht απέρριψε την αγωγή της B. Kachelmann. Κατά το εν λόγω δικαστήριο, η B. Kachelmann δεν μπορούσε να τοποθετηθεί σε θέση εργασίας με πλήρες ωράριο χωρίς να τροποποιηθεί η σύμβαση εργασίας της, πράγμα που σημαίνει ότι η εργασία της δεν ήταν συγκρίσιμη με την εργασία των εργαζομένων με πλήρες ωράριο. Επιπλέον, η Bankhaus δεν είχε την υποχρέωση να αυξήσει τον όγκο εργασίας της ενάγουσας, τροποποιώντας τη σύμβαση εργασίας της, ώστε να είναι σε θέση να την απασχολεί σε θέση εργασίας με πλήρες ωράριο, με μοναδικό σκοπό την αποφυγή της απόλυσής της.
- 12 Η ενάγουσα, θεωρώντας ότι η εξαίρεση των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο από την κατηγορία των εργαζομένων μεταξύ των οποίων ο εργοδότης πρέπει να προβαίνει, σε περίπτωση απόλυσεως για οικονομικούς λόγους, στη βάση κοινωνικών κριτηρίων επιλογή αποτελεί έμμεση διάκριση και συνεπώς αντιβαίνει στην οδηγία, άσκησε ενώπιον του Landesarbeitsgericht Hamburg έφεση κατά της ανωτέρω απόφασεως.

- 13 Από τη διάταξη περί παραπομπής προκύπτει ότι η Bankhaus συνεχίζει να απασχολεί μια υπάλληλό της με πλήρες ωράριο, της οποίας τα καθήκοντα είναι ανάλογα με εκείνα της ενάγουσας και ότι η B. Kachelmann, αν ληφθεί υπόψη η κοινωνική της κατάσταση, πρέπει να θεωρηθεί ότι έχει κατά προτεραιότητα ανάγκη προστασίας της εργασίας της. Το Landesarbeitsgericht φρονεί επίσης ότι, αν το γεγονός ότι η εν λόγω υπάλληλος δεν θεωρήθηκε συγκρίσιμη με την B. Kachelmann οφείλεται στο ότι η μία εργαζόταν με πλήρες και η άλλη με μειωμένο ωράριο, τότε ενδέχεται να υπάρχει έμμεση διάκριση σε βάρος της ενάγουσας της κύριας δίκης.

Το προδικαστικό ερώτημα

- 14 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Landesarbeitsgericht Hamburg αποφάσισε να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Έχει το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ την έννοια ότι κατά την εφαρμογή του άρθρου 1, παράγραφος 3, του γερμανικού νόμου περί προστασίας από τις απολύσεις (Kündigungsschutzgesetz), όπως ίσχυε μέχρι τις 30 Σεπτεμβρίου 1996, οι εργαζόμενες με μειωμένο ωράριο πρέπει να θεωρούνται, κατά την επιλογή των προς απόλυση εργαζομένων βάσει κοινωνικών κριτηρίων, ότι τελούν σε συγκρίσιμη κατάσταση με τους εργαζόμενους/τις εργαζόμενες με πλήρες ωράριο, όταν σ' ένα κλάδο εργάζονται με μειωμένο ωράριο πολύ περισσότερες γυναίκες παρά άνδρες;»

Επί του παραδεκτού

- 15 Η Γερμανική Κυβέρνηση θεωρεί το προδικαστικό ερώτημα απαράδεκτο. Ισχυρίζεται, πρώτον, ότι το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας δεν είναι λυσιτελές για την επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης, καθόσον η κατά το άρθρο 1, παράγραφος 3, του KSchG επιλογή βάσει κοινωνικών κριτηρίων αφορά εν προκειμένω δύο εργα-

ζομένους του ίδιου φύλου, και συγκεκριμένα δύο εργαζόμενες. Δεύτερον, τα πραγματικά περιστατικά που παρατίθενται στη διάταξη περί παραπομπής του Landesarbeitsgericht δεν αρκούν, κατά την κυβέρνηση αυτή, για να επιτρέψουν στο Δικαστήριο να αποφανθεί.

- 16 Όσον αφορά τα επιχειρήματα αυτά, επιβάλλεται να υπενθυμιστεί ότι, κατά πάγια νομολογία, μόνο στα εθνικά δικαστήρια, τα οποία έχουν επιληφθεί της διαφοράς και τα οποία οφείλουν να αναλάβουν την ευθύνη της δικαστικής αποφάσεως που πρόκειται να εκδοθεί, εναπόκειται να εκτιμούν, εν όψει των ιδιομορφιών κάθε υποθέσεως, τόσο την αναγκαιότητα της εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως για την έκδοση της δικής τους αποφάσεως, όσο και το λυσιτελές των ερωτημάτων που υποβάλλουν στο Δικαστήριο (βλ. ιδίως απόφαση της 14ης Δεκεμβρίου 1995, C-387/93, *Banchero*, Συλλογή 1995, σ. I-4663, σκέψη 15). Συνεπώς, εφόσον τα υποβληθέντα ερωτήματα αφορούν την ερμηνεία του κοινοτικού δικαίου, το Δικαστήριο υποχρεούται, καταρχήν, να απαντήσει (βλ. ιδίως απόφαση της 15ης Δεκεμβρίου 1995, C-415/93, *Bosman*, Συλλογή 1995, σ. I-4921, σκέψη 59).
- 17 Εντούτοις, το Δικαστήριο έχει επίσης δεχθεί ότι, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, πρέπει να ερευνά τις συνθήκες υπό τις οποίες του έχουν υποβληθεί τα ερωτήματα από τον εθνικό δικαστή, προκειμένου να ελέγξει κατά πόσον είναι αρμόδιο να απαντήσει (βλ. συναφώς απόφαση της 16ης Δεκεμβρίου 1981, 244/80, *Foglia*, Συλλογή 1981, σ. 3045, σκέψη 21). Δεν είναι δυνατόν να προβληθεί άρνηση απαντήσεως σε προδικαστικό ερώτημα εθνικού δικαστηρίου παρά μόνον όταν προδήλως προκύπτει ότι η ερμηνεία του κοινοτικού δικαίου την οποία ζητεί το εθνικό δικαστήριο δεν έχει καμία σχέση με το υποστατό ή το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης, όταν το πρόβλημα είναι υποθετικής φύσεως ή ακόμα όταν το Δικαστήριο δεν διαθέτει τα πραγματικά ή νομικά στοιχεία που είναι αναγκαία προκειμένου να δώσει χρήσιμη απάντηση στα ερωτήματα που του υποβλήθηκαν (βλ., ιδίως, προπαρατεθείσα απόφαση *Bosman*, σκέψη 61, και απόφαση της 13ης Ιουλίου 2000, C-36/99, *Idéal Tourisme*, Συλλογή 2000, σ. I-6049, σκέψη 20).
- 18 Τούτο δεν συμβαίνει εν προκειμένω. Δεν αμφισβητείται ότι η οδηγία αποσκοπεί, κατά το άρθρο 1, στην εφαρμογή, εντός των κρατών μελών, της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, περιλαμβανομένων των όρων απολύσεως.

- 19 Από τη διάταξη περί παραπομπής και τις παρατηρήσεις που κατατέθηκαν στο Δικαστήριο προκύπτει όμως, πρώτον, ότι το προδικαστικό ερώτημα αφορά τις διακρίσεις που ενδέχεται να συνεπάγεται γενικά η εφαρμογή του KSchG σε περίπτωση απολύσεως για οικονομικούς λόγους.
- 20 Δεύτερον, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι, παρά τη λακωνική διατύπωση της διατάξεως περί παραπομπής, το Δικαστήριο διαθέτει εν προκειμένω επαρκή πραγματικά και νομικά στοιχεία προκειμένου να δώσει χρήσιμη απάντηση στο ερώτημα που του έχει υποβληθεί.
- 21 Από τα ανωτέρω προκύπτει επομένως ότι το προδικαστικό ερώτημα είναι παραδεκτό.

Επί της ουσίας

- 22 Με το ερώτημά του το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν αν αντιβαίνει προς τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας η ερμηνεία διατάξεως του εθνικού δικαίου, όπως είναι το άρθρο 1, παράγραφος 3, του KSchG, κατά την οποία οι εργαζόμενοι με πλήρες ωράριο δεν είναι συγκρίσιμοι με τους εργαζομένους με μειωμένο ωράριο, όσον αφορά τη βάση κοινωνικών κριτηρίων επιλογή στην οποία καλείται να προβεί ο εργοδότης σε περίπτωση καταργήσεως, για οικονομικούς λόγους, θέσεως εργασίας με μειωμένο ωράριο.
- 23 Συναφώς επιβάλλεται να υπενθυμιστεί εκ προοιμίου ότι, κατά πάγια νομολογία, μια εθνική ρύθμιση ενέχει έμμεση διάκριση σε βάρος των εργαζομένων γυναικών 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 αντικειμενι-

κούς και άσχετους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου (βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 6ης Απριλίου 2000, C-226/98, Jørgensen, Συλλογή 2000, σ. I-2447, σκέψη 29).

- 24 Δεν αμφισβητείται ότι στη Γερμανία εργάζονται με μειωμένο ωράριο πολύ συχνότερα γυναίκες παρά άνδρες.
- 25 Προκειμένου να δοθεί χρήσιμη απάντηση στο αιτούν δικαστήριο, πρέπει επομένως να εξακριβωθεί κατά πόσον η εφαρμογή μιας εθνικής διατάξεως όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη διάταξη οδηγεί σε διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο έναντι των εργαζομένων με πλήρες ωράριο. Αν αποδειχθεί ότι τούτο όντως συμβαίνει, τότε τίθεται το ζήτημα αν η διαφορετική αυτή μεταχείριση δικαιολογείται από παράγοντες αντικειμενικούς και άσχετους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου.
- 26 Συναφώς επιβάλλεται κατ' αρχάς η διαπίστωση ότι η μη δυνατότητα συγκρίσεως των εργαζομένων με πλήρες ωράριο προς τους εργαζομένους με μειωμένο ωράριο, οσάκις πρέπει να πραγματοποιηθεί η βάσει κοινωνικών κριτηρίων επιλογή κατ' εφαρμογή του άρθρου 1, παράγραφος 3, τουKSchG, δεν περιάγει άμεσα σε μειονεκτική θέση την τελευταία αυτή κατηγορία εργαζομένων. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι με πλήρες ωράριο και οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο περιάγονται εξίσου σε πλεονεκτική ή μειονεκτική θέση, ανάλογα με το αν η συγκεκριμένη θέση που καταργείται σε μια επιχείρηση είναι θέση εργασίας με πλήρες ή με μειωμένο ωράριο.
- 27 Επισημαίνεται εντούτοις ότι, όπως τόνισε ήδη η Επιτροπή, στη Γερμανία, και πιθανώς σε ολόκληρη την Κοινότητα, ο αριθμός των εργαζομένων με πλήρες ωράριο είναι, σε όλους τους τομείς, κατά πολύ μεγαλύτερος του αριθμού των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο. Συνεπώς, σε περίπτωση καταργήσεως θέσεων εργασίας, οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο περιέρχονται γενικά σε μειονεκτική θέση, διότι έχουν λιγότερες πιθανότητες να βρουν παρόμοια θέση εργασίας.

- 28 Κατά συνέπεια, η μη δυνατότητα συγκρίσεως των εργαζομένων με πλήρες ωράριο προς τους εργαζομένους με μειωμένο ωράριο, οσάκις πρέπει να πραγματοποιηθεί η βίασει κοινωνικών κριτηρίων επιλογή κατ' εφαρμογή του άρθρου 1, παράγραφος 3, του KSchG, μπορεί να οδηγήσει σε δυσμενή μεταχείριση των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο και να τους περιαγάγει έμμεσα σε μειονεκτική θέση.
- 29 Υπό τις συνθήκες αυτές, επιβάλλεται να εξακριβωθεί εάν η διαφορετική αυτή μεταχείριση δικαιολογείται από παράγοντες αντικειμενικούς και άσχετους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου.
- 30 Συναφώς επισημαίνεται ότι, κατά το παρόν στάδιο της εξέλιξης του κοινοτικού δικαίου, η κοινωνική πολιτική απόκειται στα κράτη μέλη, τα οποία διαθέτουν εύλογο περιθώριο εκτιμήσεως, όσον αφορά τη φύση των μέτρων κοινωνικής προστασίας και τους συγκεκριμένους τρόπους εφαρμογής τους. Εάν τα μέτρα αυτά ανταποκρίνονται σε θεμιτό σκοπό κοινωνικής πολιτικής, είναι κατάλληλα για την επίτευξη του σκοπού αυτού και αναγκαία προς τον σκοπό αυτό και εάν, επομένως, δικαιολογούνται από λόγους άσχετους προς διάκριση λόγω φύλου, δεν μπορούν να θεωρηθούν ως παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως (βλ. προπαρατεθείσα απόφαση Jørgensen, σκέψη 41).
- 31 Από τη δικογραφία προκύπτει ότι σκοπός της επίμαχης γερμανικής νομοθεσίας είναι η προστασία των εργαζομένων στις περιπτώσεις απολύσεων, ενώ παράλληλα λαμβάνονται υπόψη οι λειτουργικές και οικονομικές ανάγκες της επιχείρησεως.
- 32 Από τις παρατηρήσεις που υποβλήθηκαν στο Δικαστήριο προκύπτει συναφώς ότι η συγκρισιμότητα των θέσεων εργασίας συναρτάται προς το ουσιαστικό περιεχόμενο των σχετικών συμβάσεων εργασίας και πρέπει να εκτιμάται κατά πόσον ο εργαζόμενος του οποίου η θέση καταργείται για λόγους αναγόμενους στην επιχείρηση θα

μπορούσε να παράσχει, αν ληφθούν υπόψη τα επαγγελματικά του προσόντα και οι μέχρι την κατάργηση της θέσεώς του δραστηριότητές του εντός της επιχειρήσεως, τη διαφορετική, αλλά ισοδύναμη εργασία που παρέχουν οι άλλοι εργαζόμενοι.

- 33 Η εφαρμογή των κριτηρίων αυτών μπορεί βέβαια να περιάγει έμμεσα σε μειονεκτική θέση τους εργαζομένους με μειωμένο ωράριο, αφού αποκλείεται η συγκρισιμότητα των θέσεων εργασίας τους προς τις θέσεις εργασίας των εργαζομένων με πλήρες ωράριο. Εντούτοις, όπως τόνισε η Γερμανική Κυβέρνηση, αν γίνει δεκτό ότι οι εργαζόμενοι με πλήρες ωράριο είναι συγκρίσιμοι με τους εργαζομένους με μειωμένο ωράριο, οσάκις πρέπει να πραγματοποιηθεί η βάσει κοινωνικών κριτηρίων επιλογή κατ' εφαρμογή του άρθρου 1, παράγραφος 3, του KSchG, θα ευνοούνται οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο, ενώ θα περιάγονται σε μειονεκτική θέση οι εργαζόμενοι με πλήρες ωράριο. Σε περίπτωση δηλαδή καταργήσεως θέσεως εργασίας εργαζομένου με μειωμένο ωράριο, θα έπρεπε να προσφέρεται στον εργαζόμενο αυτό θέση εργασίας με πλήρες ωράριο, μολονότι ο εργαζόμενος αυτός δεν μπορεί να αξιώσει, βάσει της συμβάσεώς του εργασίας, την τοποθέτησή του σε τέτοια θέση.
- 34 Το ζήτημα αν πρέπει να δοθεί τέτοιο πλεονέκτημα στους εργαζομένους με μειωμένο ωράριο απόκειται στην εκτίμηση του εθνικού νομοθέτη, ο οποίος είναι και ο μόνος αρμόδιος να εξισορροπήσει τα διάφορα συμφέροντα που εμπλέκονται στο πλαίσιο του εργατικού δικαίου, η δε εκτίμηση αυτή στηρίζεται εν προκειμένω σε λόγους άσχετους προς το φύλο των εργαζομένων.
- 35 Υπό τις συνθήκες αυτές, πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας έχουν την έννοια ότι δεν αντιβαίνει προς αυτά η ερμηνεία διατάξεως του εθνικού δικαίου, όπως είναι το άρθρο 1, παράγραφος 3, του KSchG, κατά την οποία οι εργαζόμενοι με πλήρες ωράριο δεν είναι γενικά συγκρίσιμοι με τους εργαζομένους με μειωμένο ωράριο, όσον αφορά τη βάσει κοινωνικών κριτηρίων επιλογή στην οποία καλείται να προβεί ο εργοδότης σε περίπτωση καταργήσεως, για οικονομικούς λόγους, θέσεως εργασίας με μειωμένο ωράριο.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 36 Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν η Γερμανική Κυβέρνηση και η Επιτροπή, που κατέθεσαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, δεν αποδίδονται. Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπύπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό ενάποκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων.

Για τους λόγους αυτούς,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πέμπτο τμήμα),

κρίνοντας επί του ερωτήματος που του υπέβαλε με διάταξη της 24ης Ιουλίου 1998 το Landesarbeitsgericht Hamburg, αποφαινεται:

Τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, 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, έχουν την έννοια ότι δεν αντιβαίνει προς αυτά η ερμηνεία διατάξεως του εθνικού δικαίου, όπως είναι το άρθρο 1, παράγραφος 3, του Kündigungsschutzgesetz, όπως ίσχυε μέχρι τις 30 Σεπτεμβρίου 1996, κατά την οποία οι εργαζόμενοι με πλήρες ωράριο δεν είναι γενικά συγκρίσιμοι με τους εργαζομένους με μειωμένο ωράριο, όσον αφορά την βάση κοινωνικών κριτηρίων επιλογή στην οποία καλείται να προβεί ο εργοδότης σε περίπτωση καταργήσεως, για οικονομικούς λόγους, θέσεως εργασίας με μειωμένο ωράριο.

Edward

Sevón

Kapteyn

Ragnemalm

Wathelet

Δημοσιεύθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 26 Σεπτεμβρίου 2000.

Ο Γραμματέας

Ο Πρόεδρος του πέμπτου τμήματος

R. Grass

D. A. O. Edward