

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (έκτο τμήμα)
της 15ης Δεκεμβρίου 1994 *

Στις συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 και C-78/93,

που έχουν ως αντικείμενο αιτήσεις του Landesarbeitsgericht Hamm (C-399/92), του Arbeitsgericht Hamburg (C-409/92 και C-425/92), του Arbeitsgericht Bochum (C-34/93), του Arbeitsgericht Elmshorn (C-50/93) και του Arbeitsgericht Neumünster (C-78/93) προς το Δικαστήριο, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, με τις οποίες ζητείται, στο πλαίσιο των διαφορών που εκκρεμούν ενώπιον των αιτούντων δικαστηρίων μεταξύ

Stadt Lengerich

και

Angelika Helmig (C-399/92)

και μεταξύ

Waltraud Schmidt

και

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

Deutsche Angestellten-Krankenkasse (C-409/92)

και μεταξύ

Elke Herzog

και

Arbeiter-Samariter-Bund Landesverband Hamburg eV (C-425/92)

και μεταξύ

Dagmar Lange

και

Bundesknappschaft Bochum (C-34/93)

και μεταξύ

Angelika Kussfeld

και

Detlef Bogdol GmbH (C-50/93)

και μεταξύ

Ursula Ludewig

και

Kreis Segeberg (C-78/93),

η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και της οδηγίας 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 (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42),

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έκτο τμήμα),

συγκείμενο από τους F. A. Schockweiler, πρόεδρο τμήματος, P. J. G. Kapteyn, G. F. Mancini, K. N. Κακούρη και J. L. Murray (εισηγητή), δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: M. Darmon

γραμματέας: H. A. Rühl, κύριος υπάλληλος διοικήσεως,

λαμβάνοντας υπόψη τις γραπτές παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

- η Elke Herzog (υπόθεση C-425/92), εκπροσωπούμενη από τον Max Gussone, «υπεύθυνο» του σωματίου Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Bezirksverwaltung Hamburg,
- η Arbeiter-Samariter-Bund Landesverband Hamburg e. V. (υπόθεση C-425/92), εκπροσωπούμενη από τον Tay Eich, δικηγόρο Αμβούργου,
- η Bundesknappschaft Bochum (υπόθεση C-34/93), εκπροσωπούμενη από τον U. Bielefeld, δικηγόρο της πόλεως Hamm,
- η Ursula Ludewig (υπόθεση C-78/93), εκπροσωπούμενη από την Dorothea Goergens, δικηγόρο Αμβούργου,
- το Kreis Segeberg (υπόθεση C-78/93), εκπροσωπούμενο από τον Gerion Mihr, σύμβουλο του Kreisausschuß,
- η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από την Karen Banks, μέλος της νομικής υπηρεσίας, και τον Horstpeter Kreppel, δημόσιο υπάλληλο, αποσπασμένο στη νομική υπηρεσία της Επιτροπής (υποθέσεις: C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 και C-78/93),
- η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον Ernst Röder, Ministerialrat στο Ομοσπονδιακό Υπουργείο Οικονομίας, και τον Claus-Dieter Quassowski, Regierungsdirektor στο ίδιο Υπουργείο (υποθέσεις: C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 και C-78/93),

- η Γαλλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον Claude Chavance, κύριο επιτετραμμένο στην κεντρική διοίκηση του Υπουργείου Εξωτερικών, και τον Jean-Pierre Puissochet, διευθυντή νομικών υπηρεσιών στο Υπουργείο Εξωτερικών (υπόθεση C-78/93),
- η Ελληνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον Νικόλαο Μαυρίκα, πάρεδρο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, και την Κυριακή Γρηγορίου, δικαστικό αντιπρόσωπο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (υπόθεση C-399/92), τον Φωκίωνα Γεωργακόπουλο, πάρεδρο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (υπόθεση C-409/92), τον Δημήτριο Ράπτη, σύμβουλο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (υπόθεση C-425/92), τον Βασίλειο Κοντόλαιμο, πάρεδρο του Νομικού του Συμβουλίου του Κράτους, και τη Μαρία Βασδέκη, δικαστικό αντιπρόσωπο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (υπόθεση C-34/93),
- η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από τη S. Lucinda Hudson, Treasury Solicitor και τον David Pannick, barrister (υποθέσεις C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-50/93), τον John Collins, Treasury Solicitor και τον David Pannick, barrister (υπόθεση C-34/93), και τη S. Lucinda Hudson, Treasury Solicitor (υπόθεση C-78/93),

έχοντας υπόψη την έκθεση ακροατηρίου,

αφού άκουσε τις προφορικές παρατηρήσεις της Elke Herzog, της Dagmar Lange, εκπροσωπούμενης από τον Max Gussone, «υπεύθυνο» του σωματείου Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, ÖTV, Bezirksverwaltung Hamburg, της Angelika Kussfeld, εκπροσωπούμενης από την Ute Lorenz, Rechtssekretärin του σωματείου DGB Deutscher Gewerkschaftsbund Düsseldorf, της εταιρείας Detlef Bogdol GmbH, εκπροσωπούμενης από τον Johannes Bungart, δικηγόρο Βόννης, της Ursula Ludewig, της Γερμανικής Κυβερνήσεως, της Ελληνικής Κυβερνήσεως, της Γαλλικής Κυβερνήσεως, της Κυβερνήσεως του Ηνωμένου Βασιλείου και της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, κατά τη συνεδρίαση της 10ης Μαρτίου 1994,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 19ης Απριλίου 1994,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Με έξι διατάξεις από 22 Οκτωβρίου, 4 και 6 Νοεμβρίου, 18 Δεκεμβρίου 1992, 21 Ιανουαρίου και 1η Φεβρουαρίου 1993, τα δικαστήρια Landesarbeitsgericht Hamm, Arbeitsgericht Hamburg, Arbeitsgericht Elmshorn, Arbeitsgericht Bochum και Arbeitsgericht Neumünster υπέβαλαν, κατ' εφαρμογή του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, διάφορα προδικαστικά ερωτήματα ως προς την ερμηνεία του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και της οδηγίας 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 (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42, στο εξής: οδηγία).
- 2 Τα ερωτήματα αυτά ανέκυψαν στο πλαίσιο ενδίκων διαφορών μεταξύ γυναικών εργαζομένων με μειωμένο ωράριο και των εργοδοτών τους. Οι εργαζόμενες αυτές ζητούν να καταβάλλεται προσαύξηση για τις υπερωρίες που πραγματοποιούνται πέραν του ατομικού τους ωραρίου εργασίας με τον ίδιο τρόπο όπως και οι υπερωρίες των εργαζομένων με πλήρες ωράριο οι οποίοι εργάζονται πέραν του κανονικού ωραρίου. Όμως, οι ισχύουσες εν προκειμένω συλλογικές συμβάσεις προβλέπουν προσαύξηση μισθού για τους εργαζόμενους με πλήρες ή με μειωμένο ωράριο, όσον αφορά τις υπερωρίες, μόνο για τις πραγματοποιούμενες πέραν του κανονικού ωραρίου εργασίας, όπως αυτό καθορίζεται από τις εν λόγω συμβάσεις, χωρίς ωστόσο να παρέχεται στους εργαζόμενους με μειωμένο ωράριο το δικαίωμα να λάβουν προσαύξηση για τις υπερωρίες που πραγματοποιούν πέραν του ατομικού τους ωραρίου εργασίας.
- 3 Οι ενάγουσες της κύριας δίκης θεωρούν ότι οι διατάξεις των εν λόγω συλλογικών συμβάσεων εισάγουν δυσμενή διάκριση αντίθετη προς το άρθρο 119 της Συνθήκης και προς την οδηγία, καθόσον δεν προβλέπουν προσαύξηση μισθού παρά μόνον για τις υπερωρίες που πραγματοποιούνται πέραν του κανονικού ωραρίου εργασίας.

- 4 Εκτιμώντας ότι από τις αγωγές ανακύπτουν προβλήματα ερμηνείας του κοινοτικού δικαίου, τα εθνικά δικαστήρια αποφάσισαν να υποβάλουν στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

— Στην υπόθεση C-399/92:

«1. Συνιστά παράβαση του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, υπό τη μορφή της “έμμεσης διακρίσεως”, η περίπτωση κατά την οποία μία συλλογική σύμβαση εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας προβλέπει την καταβολή προσαυξήσεων λόγω υπερωριακής εργασίας μόνο κατά την υπέρβαση του από τη συλλογική σύμβαση προβλεπόμενου κανονικού χρόνου εργασίας και, επομένως, εξαιρεί από κάθε προσαύξηση λόγω υπερωριακής εργασίας τους υπαλλήλους με τους οποίους, βάσει ατομικής συμβάσεως, έχει συμφωνηθεί άλλος χρόνος εργασίας σε σχέση με τον πλήρη χρόνο που προβλέπει η συλλογική σύμβαση, η εν λόγω δε εξαίρεση θίγει δυσανάλογα περισσότερες γυναίκες απ’ ό,τι άνδρες;

2. Σε περίπτωση που δοθεί καταφατική απάντηση στο πρώτο ερώτημα:

Δικαιολογείται αντικειμενικά ο βάσει της συλλογικής συμβάσεως αποκλεισμός των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο από κάθε δυνατότητα καταβολής προσαυξήσεων λόγω υπερωριακής εργασίας μόνον επειδή

α) αφενός, θα πρέπει επίσης να αντισταθμιστεί με επιδόματα υπερωριακής εργασίας βάσει της συλλογικής συμβάσεως η αυξημένη καταπόνηση και να εμποδιστεί η υπερβολική απασχόληση του εργαζομένου, οπότε, με βάση τα διδάγματα της κοινής πείρας, διαπιστώνεται εξαρχής ότι η καταπόνηση αυτή λόγω εκτελέσεως υπερωριακής εργασίας είναι μεγαλύτερη στην περίπτωση εργαζομένου με πλήρες ωράριο βάσει συλλογικής συμβάσεως απ’ ό,τι στην περίπτωση εργαζομένου με μειωμένο ωράριο, και

β) αφετέρου, χωρίς να εξεταστούν οι κατ’ ιδίαν περιπτώσεις, πρέπει να γίνει δεκτό ότι ο περιορισμός της δυνατότητας διαθέσεως του ελεύθερου χρόνου

είναι εντονότερος για τον βάσει της συλλογικής συμβάσεως απασχολούμενο με πλήρες ωράριο υπάλληλο, ο οποίος πρέπει να εργασθεί πέραν του βάσει της συλλογικής συμβάσεως κανονικού χρόνου εργασίας, σε σχέση με τον εργαζόμενο με μειωμένο ωράριο;

3. Σε περίπτωση που δοθεί αρνητική απάντηση στο δεύτερο ερώτημα:

Επιτάσσει το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ ότι πρέπει να καταβάλλεται και στους εργαζόμενους με μειωμένο ωράριο για κάθε ώρα εργασίας, πέραν του συμφωνηθέντος με την ατομική σύμβαση χρόνου εργασίας, το προβλεπόμενο από τη συλλογική σύμβαση επίδομα υπερωριακής εργασίας, όπως αυτό προβλέπεται για την υπερωριακή εργασία των εργαζομένων με πλήρες ωράριο βάσει της συλλογικής συμβάσεως εργασίας, ή δικαιούνται οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο μέρος μόνον του ποσοστού του προβλεπόμενου για εργαζόμενους με πλήρες ωράριο επιδόματος υπερωριακής εργασίας, βάσει της σχέσεως του ατομικού τους χρόνου εργασίας προς τον κανονικό από τη συλλογική σύμβαση προβλεπόμενο χρόνο εργασίας;»

— Στην υπόθεση C-409/92:

«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), μία βάσει συλλογικής συμβάσεως εργασίας διάταξη η οποία προβλέπει προσαυξήσεις, που πρέπει να καταβάλλονται από τον εργοδότη, μόνον για τις υπερωρίες οι οποίες πραγματοποιούνται πέραν του κανονικού βάσει της συλλογικής συμβάσεως χρόνου εργασίας, αλλά δεν προβλέπει την πληρωμή προσαυξήσεων για τις υπερωρίες τις οποίες πραγματοποιούν επιπλέον του ατομικού τους ωραρίου εργασίας, χωρίς όμως να υπερβαίνουν τον εκ της συλλογικής συμβάσεως προβλεπόμενο κανονικό χρόνο εργασίας οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο, δεδομένου ότι το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται με πλήρες ωράριο είναι σημαντικά υψηλότερο από αυτό των ανδρών;»

— Στην υπόθεση C-425/92:

«1. Συμβιβάζεται με το κοινοτικό δίκαιο (άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ) διάταξη συλλογικής συμβάσεως (το άρθρο 34 της συλλογικής συμβάσεως των υπαλλήλων που εργάζονται στον ομοσπονδιακό δημόσιο τομέα — BAT) η οποία, βάσει της ακολουθούμενης από τον εργοδότη πρακτικής ή βάσει δεσμεύσεως απορρέουσας από την ίδια τη συλλογική σύμβαση, εφαρμόζεται επί μιας συγκεκριμένης σχέσεως εργασίας και η οποία προβλέπει την καταβολή αμοιβής σε απασχολούμενους πέραν του συμφωνηθέντος χρόνου εργασίας υπαλλήλους με μειωμένο ωράριο, η οποία αποτελεί τμήμα μόνον της αντίστοιχης αμοιβής που καταβάλλεται σε υπαλλήλους με πλήρες ωράριο (χωρίς επίδομα υπερωριών), αν ληφθεί υπόψη ότι η διάταξη αυτή αφορά μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών παρά ανδρών;

2. Δικαιολογείται η διαφορετική αυτή μεταχείριση των δύο κατηγοριών εργαζομένων από αντικειμενικούς παράγοντες οι οποίοι δεν σχετίζονται με δυσμενή λόγω φύλου διάκριση;

3. Υφίσταται λόγος που να δικαιολογεί τη διαφορετική αυτή μεταχείριση των δύο φύλων όταν η εν λόγω διαφορετική μεταχείριση εξυπηρετεί πραγματικές ανάγκες της εργοδότης επιχείρησης, πρόσφορες για την επίτευξη του επιχειρηματικού της στόχου και απαραίτητες, βάσει του κριτηρίου της αρχής της αναλογικότητας, εάν ληφθεί υπόψη ότι ο προβαλλόμενος σχετικά λόγος προς δικαιολόγηση της διαφορετικής μεταχειρίσεως είναι το ότι με τα υπερωριακά επιδόματα ανταμείβεται μια αυξημένη σωματική καταπόνηση του εργαζομένου και εμποδίζεται η υπερβολική εκμετάλλευσή του, ενώ παρόμοια καταπόνηση του απασχολούμενου με μειωμένο ωράριο δεν υφίσταται, καθόσον αυτός υπερβαίνει απλώς τον συμφωνηθέντα χρόνο εργασίας, χωρίς όμως να συμπληρώνει τον κανονικό χρόνο εργασίας (πλήρους απασχολήσεως), ο οποίος ανέρχεται κατά μέσον όρο σε 38,5 ώρες εβδομαδιαίως (βλ. άρθρα 17, παράγραφος 1, 15, παράγραφος 1, της BAT);»

— Στην υπόθεση C-34/93:

«1. Αντιβαίνει προς το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και την οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 10 Φεβρουαρίου 1975 (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42), και ειδικότερα προς τα άρθρα 1 και 4 της οδηγίας αυτής, διάταξη συλλογικής συμβάσεως εργασίας για έναν οργανισμό δημοσίου δικαίου (το ασφαλιστικό ταμείο Bundesknappschaft) και προβλέπει την καταβολή προσαυξήσεων του μισθού μόνο σε περίπτωση υπερβάσεως του προβλεπόμενου από τη συλλογική σύμβαση κανονικού χρόνου εργασίας και επομένως εξαιρεί από κάθε καταβολή επιδόματος υπερωριακής εργασίας, μέχρι τη συμπλήρωση του ανωτέρω κανονικού χρόνου, τους υπαλλήλους με τους οποίους έχει συμφωνηθεί, με την ατομική σύμβαση εργασίας τους, μικρότερος από τον προβλεπόμενο στη συλλογική σύμβαση χρόνος εργασίας, όταν η εν λόγω εξαίρεση αφορά περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες και η εν λόγω διάταξη δεν δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες που να μην έχουν καμία σχέση με διακρίσεις λόγω φύλου;

2. Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα:

Αποτελούν τα ακόλουθα στοιχεία αντικειμενικούς παράγοντες που δεν έχουν καμία σχέση με διακρίσεις λόγω φύλου και μπορούν να δικαιολογήσουν τη διάταξη που περιγράφεται ανωτέρω στο πρώτο ερώτημα;

α) Σκοπός της διατάξεως είναι η καταβολή αμοιβής για την αυξημένη σωματική καταπόνηση και η αποφυγή υπερβολικής απασχολήσεως του εργαζομένου, είναι δε εκ των προτέρων γνωστό ότι η καταπόνηση λόγω υπερωριών είναι μεγαλύτερη στην περίπτωση των εργαζομένων με πλήρες ωράριο απ' ό,τι στην περίπτωση των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο.

β) Ο περιορισμός της δυνατότητας διαθέσεως του ελευθέρου χρόνου πλήττει, κατά κανόνα, τον υπάλληλο, ο χρόνος εργασίας του οποίου είναι ο κανονικός προβλεπόμενος από τη συλλογική σύμβαση, περισσότερο απ' ό,τι τους υπαλλήλους που εργάζονται με μειωμένο ωράριο.

3. Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο δεύτερο ερώτημα:

Επιτάσσει το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ την καταβολή στους εργαζομένους με μειωμένο ωράριο, για κάθε ώρα εργασίας που παρέχουν πέραν του συμφωνηθέντος με την ατομική σύμβαση εργασίας χρόνου απασχολήσεως, του προβλεπομένου στη συλλογική σύμβαση πλήρους επιδόματος υπερωριακής εργασίας, το οποίο καταβάλλεται για την υπερωριακή εργασία που παρέχεται πέραν του κανονικού εβδομαδιαίου πλήρους ωραρίου το οποίο καθορίζει η συλλογική σύμβαση;»

— Στην υπόθεση C-50/93:

«Αντιβαίνει προς το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και την οδηγία του Συμβουλίου, της 10.2.1975, 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), διάταξη συλλογικής συμβάσεως εργασίας και κατά την οποία προβλέπεται η καταβολή επιδόματος υπερωριακής εργασίας μόνο σε περίπτωση υπερβάσεως του προβλεπομένου από τη συλλογική σύμβαση κανονικού χρόνου εργασίας και η οποία επομένως εξαιρεί, κατά κανόνα, από την καταβολή επιδόματος υπερωριακής εργασίας τους απασχολούμενους με μειωμένο ωράριο, όταν το ποσοστό των γυναικών που αφορά η εν λόγω διάταξη είναι σημαντικά υψηλότερο από το ποσοστό των ανδρών;»

— Στην υπόθεση C-78/93:

«1. Τελείται παράβαση του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, υπό τη μορφή της “έμμεσης διακρίσεως”, όταν μια συλλογική σύμβαση εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας προβλέπει την καταβολή επιδομάτων υπερωριακής εργασίας μόνον κατά την υπέρβαση του από τη συλλογική σύμβαση προβλεπομένου κανονικού χρόνου εργασίας και, επομένως, εξαιρεί από την καταβολή του επιδόματος υπερωριακής εργασίας τους υπαλλήλους με τους οποίους, βάσει ατομικής συμβάσεως, δεν έχει συμφω-

νηθεί πλήρες ωράριο εργασίας, η εν λόγω δε εξαίρεση θίγει δυσανάλογα περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες;

2. Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα:

Δικαιολογείται αντικειμενικά ο βάσει της συλλογικής συμβάσεως αποκλεισμός των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο από την καταβολή επιδόματος υπερωριακής εργασίας, επειδή

α) αφενός, θα πρέπει να αντισταθμιστεί με επιδόματα υπερωριακής εργασίας βάσει της συλλογικής συμβάσεως η αυξημένη καταπόνηση και να εμποδιστεί η υπερβολική απασχόληση του εργαζομένου, οπότε, με βάση τα διδάγματα της κοινής πείρας, διαπιστώνεται εξ αρχής ότι η καταπόνηση αυτή λόγω εκτελέσεως υπερωριακής εργασίας είναι μεγαλύτερη στην περίπτωση εργαζομένου με πλήρες ωράριο βάσει συλλογικής συμβάσεως απ' ό,τι στην περίπτωση εργαζομένου με μειωμένο ωράριο, και

β) αφετέρου, χωρίς να εξεταστούν οι κατ' ιδίαν περιπτώσεις, πρέπει να γίνει δεκτό ότι ο περιορισμός της δυνατότητας διαθέσεως του ελεύθερου χρόνου είναι εντονότερος για τον βάσει της συλλογικής συμβάσεως απασχολούμενο με πλήρες ωράριο υπάλληλο, ο οποίος πρέπει να εργασθεί πέραν του βάσει της συλλογικής συμβάσεως κανονικού χρόνου εργασίας, σε σχέση με τον εργαζόμενο με μειωμένο ωράριο;»

5 Με δύο διατάξεις της 5ης Μαρτίου και της 15ης Ιουλίου 1993 το Δικαστήριο αποφάσισε, σύμφωνα προς το άρθρο 43 του Κανονισμού Διαδικασίας, να ενώσει και να συνεκδικάσει τις υποθέσεις C-399/92, C-409/92, C-425/92 και C-34/93 και τις υποθέσεις C-50/93 και C-78/93 προς διευκόλυνση της προφορικής διαδικασίας και προς έκδοση κοινής αποφάσεως.

Επί της αρμοδιότητας του Δικαστηρίου

- 6 Η εναγομένη της κύριας δίκης στην υπόθεση C-78/93 ισχυρίζεται εκ προοιμίου ότι η αίτηση προς έκδοση προδικαστικής αποφάσεως είναι απαράδεκτη. Πράγματι, θεωρεί ότι, ακόμα και αν οι εν λόγω διατάξεις αντιβαίνουν προς το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, η ενάγουσα της κύριας δίκης δεν θα μπορούσε να επιτύχει την καταβολή των ζητούμενων προσανυξήσεων. Η ακύρωση από το εθνικό δικαστήριο των προσβαλλομένων διατάξεων θα δημιουργούσε ένα κενό δικαίου, το οποίο δεν θα μπορούσε να πληρωθεί, καθόσον το Δικαστήριο δεν θα μπορούσε να εξακριβώσει τον τρόπο με τον οποίο οι διάδικοι θα ήθελαν να διευθετήσουν το σχετικό ζήτημα αν γνώριζαν την προβαλλόμενη παραβίαση του κοινοτικού δικαίου.
- 7 Πρέπει να υπομνησθεί καταρχάς ότι, δυνάμει του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, όταν ανακύπτει ενώπιον εθνικού δικαστηρίου κράτους μέλους ζήτημα ερμηνείας της Συνθήκης ή διατάξεως του παραγώγου δικαίου που θεσπίζεται από τα όργανα της Κοινότητας, το εθνικό δικαστήριο μπορεί να ζητήσει από το Δικαστήριο να αποφανθεί επί του ζητήματος αυτού εφόσον θεωρεί ότι τούτο είναι απαραίτητο για την έκδοση της δικής του αποφάσεως.
- 8 Στο πλαίσιο της διαδικασίας αυτής προς έκδοση προδικαστικής αποφάσεως το εθνικό δικαστήριο, το οποίο είναι το μόνο που μπορεί να έχει άμεση γνώση των πραγματικών περιστατικών της υποθέσεως, είναι το πλέον πρόσφορο όργανο για να εκτιμήσει, ενόψει των ιδιοτεροτήτων της, αν είναι αναγκαία η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως για να μπορέσει και το ίδιο να αποφανθεί (βλ. την απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 1978, 83/78, Pigs Marketing Board, Συλλογή τόμος 1978, σ. 739, και την απόφαση της 28ης Νοεμβρίου 1991, C-186/90, Durighello, Συλλογή 1991, σ. I-5773).
- 9 Συνεπώς, εφόσον τα ερωτήματα που υπέβαλε το εθνικό δικαστήριο αφορούν την ερμηνεία διατάξεως του κοινοτικού δικαίου, το Δικαστήριο είναι, καταρχήν, υποχρεωμένο να αποφανθεί (βλ. την απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 1990, C-231/89, Gmurzynska, Συλλογή 1990, σ. I-4003, σκέψη 20).

- 10 Εν προκειμένω, είναι αναμφισβήτητο ότι τα ερωτήματα τόσο στην υπόθεση C-78/93 όσο και στις υποθέσεις C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93 και C-50/93 έχουν οπωσδήποτε χρησιμότητα στο πλαίσιο των διαφορών των οποίων έχουν επιληφθεί τα γερμανικά δικαστήρια.
- 11 Επομένως, το Δικαστήριο δεν μπορεί να αρνηθεί να παράσχει στα δικαστήρια που υπέβαλαν αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως τα στοιχεία εκείνα του κοινοτικού δικαίου τα οποία χρειάζονται, επειδή δήθεν η εκ μέρους των δικαστηρίων αυτών ακύρωση των εν λόγω διατάξεων θα μπορούσε να δημιουργήσει «κενό δικαίου».
- 12 Όσον αφορά την ύπαρξη αυτού του «κενού δικαίου», πρέπει να σημειωθεί κατά τα λοιπά ότι η απαγόρευση διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων επιβάλλεται, ως επιτακτική αρχή, όσον αφορά όχι μόνο τις ενέργειες των δημοσίων αρχών αλλά και κάθε σύμβαση που προβλέπει συλλογική ρύθμιση της παροχής έμμοιθης εργασίας, καθώς και κάθε σύμβαση μεταξύ ιδιωτών (βλ. την απόφαση της 8ης Απριλίου 1976, 43/75, Defrenne, Συλλογή τόμος 1976, σ. 175). Επιπλέον, το άρθρο 119 είναι διάταξη επαρκώς σαφής ώστε να μπορούν να την επικαλούνται οι ιδιώτες ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων για να ζητούν από τα εν λόγω δικαστήρια τη μη εφαρμογή εθνικών διατάξεων, έστω κι αν αυτές περιλαμβάνονται ενδεχομένως σε συλλογική σύμβαση η οποία διαπιστώνεται ότι δεν είναι σύμφωνη προς το άρθρο αυτό (βλ. την προαναφερθείσα υπόθεση 43/75, Defrenne).
- 13 Όπως υπογράμμισε το Δικαστήριο με την απόφαση της 27ης Ιουνίου 1990, C-33/89, Kowalska (Συλλογή 1990, σ. I-2591), αν το εθνικό δικαστήριο θεωρήσει ως ανεφάρμοστες τις διατάξεις συλλογικής συμβάσεως, επειδή αυτή αντιβαίνει προς το άρθρο 119 της Συνθήκης, τότε τα μέλη της υφιστάμενης δυσμενείς διακρίσεις ομάδας θα έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν την εφαρμογή της ίδιας ρυθμίσεως που ισχύει για τους υπόλοιπους εργαζομένους, κατ' αναλογία προς τον χρόνο εργασίας τους.
- 14 Επομένως, σε αντίθεση προς όσα υποστηρίζει η εναγομένη της κύριας δίκης στην υπόθεση C-78/93, ενδεχόμενη ακύρωση των εν λόγω διατάξεων από τα εθνικά δικαστήρια δεν θα δημιουργούσε κενό δικαίου.

- 15 Από τις ανωτέρω σκέψεις προκύπτει ότι πρέπει να δοθεί απάντηση στα ερωτήματα των αιτούντων δικαστηρίων.

Επί της υπάρξεως δυσμενούς διακρίσεως, αντίθετης προς το άρθρο 119 της Συνθήκης και προς την οδηγία

- 16 Τα αιτούντα δικαστήρια εκφράζουν αρχικά αμφιβολίες ως προς το αν συμβιβάζονται προς το άρθρο 119 της Συνθήκης και την οδηγία διατάξεις συλλογικών συμβάσεων που δεν προβλέπουν προσαυξήσεις μισθού για υπερωρίες παρά μόνο για την υπερωριακή εργασία που πραγματοποιείται πέραν του κανονικού ωραρίου εργασίας, όπως αυτό καθορίζεται από τις εν λόγω συμβάσεις (το οποίο αντιστοιχεί στον χρόνο εργασίας των εργαζομένων με πλήρες ωράριο) και που αποκλείουν κάθε δυνατότητα καταβολής προσαυξήσεων όσον αφορά τις υπερωρίες που πραγματοποιούν οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο πέραν του ατομικού τους ωραρίου, εφόσον οι υπερωρίες αυτές δεν υπερβαίνουν το καθοριζόμενο από τις ως άνω συμβάσεις όριο.
- 17 Η Επιτροπή και οι ενάγουσες της κύριας δίκης θεωρούν ότι η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων, που θεσπίζεται με το άρθρο 119 της Συνθήκης, ισχύει για τις συλλογικές συμβάσεις όπως και για τις νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις· η αρχή αυτή εμποδίζει την εφαρμογή κάθε διατάξεως η οποία, αν και διατυπώνεται και εφαρμόζεται με ουδέτερο τρόπο όσον αφορά το φύλο, εισάγει στην πραγματικότητα έμμεσες διακρίσεις διότι προβλέπει τη δυσμενέστερη μεταχείριση πολύ περισσότερων γυναικών από ό,τι ανδρών, δεδομένου ότι οι γυναίκες αποτελούν το μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο.
- 18 Όπως ήδη υπενθυμίστηκε στο πλαίσιο της εξετάσεως του παραδεκτού, το άρθρο 119 της Συνθήκης έχει εφαρμογή όχι μόνον στις νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις αλλά και στις συλλογικές συμβάσεις και στις συμβάσεις εργασίας, καθόσον το άρθρο αυτό έχει επιτακτικό χαρακτήρα.

- 19 Το άρθρο 119 της Συνθήκης θεσπίζει την αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων για την ίδια εργασία. Το άρθρο 1 της οδηγίας ορίζει ειδικότερα ότι η αρχή αυτή προϋποθέτει την εξάλειψη κάθε διακρίσεως με βάση το φύλο όσον αφορά το σύνολο των στοιχείων και των όρων αμοιβής, για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία προσδίδεται ίση αξία. Όπως υπογράμμισε το Δικαστήριο με την απόφαση της 31ης Μαρτίου 1981, 96/80, Jenkins (Συλλογή 1981, σ. 911), ουσιαστικός σκοπός αυτού του τελευταίου άρθρου είναι η διευκόλυνση της συγκεκριμένης εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής, περί της οποίας γίνεται λόγος στο άρθρο 119 της Συνθήκης, δεν επηρεάζει όμως καθόλου το περιεχόμενο ή την έκταση της εν λόγω αρχής, όπως αυτά καθορίζονται από την ως άνω διάταξη.
- 20 Η αρχή της ίσης αμοιβής εμποδίζει όχι μόνο την εφαρμογή διατάξεων που εισάγουν διακρίσεις οι οποίες βασίζονται άμεσα στο φύλο, αλλά επίσης την εφαρμογή διατάξεων οι οποίες διατηρούν σε ισχύ τη διαφορετική μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων βάσει κριτηρίων που δεν βασίζονται στο φύλο, εφόσον αυτή η διαφορετική μεταχείριση δεν μπορεί να εξηγηθεί από αντικειμενικά δικαιολογημένους παράγοντες ξένους προς κάθε διάκριση με βάση το φύλο.
- 21 Όσον αφορά τις διατάξεις κατά των οποίων στρέφεται η Επιτροπή και η ενάγουσες της κύριας δίκης, δεν υπάρχει αμφιβολία ότι οι διατάξεις αυτές δεν εισάγουν άμεσες διακρίσεις με βάση το φύλο.
- 22 Επομένως, πρέπει να εξακριβωθεί αν οι εν λόγω διατάξεις μπορούν να εισάγουν έμμεσες διακρίσεις αντίθετες προς το άρθρο 119 της Συνθήκης.
- 23 Προς τούτο πρέπει να διευκρινιστεί, αφενός, αν οι εν λόγω διατάξεις θάλπουν μια διαφορετική μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων με πλήρες και με μειωμένο ωράριο και, αφετέρου, αν αυτή η διαφορετική μεταχείριση επηρεάζει σημαντικά υψηλότερο αριθμό γυναικών απ' ό,τι ανδρών.

- 24 Αυτή ακριβώς είναι η φύση του ελέγχου τον οποίο ασκεί παραδοσιακά το Δικαστήριο στον τομέα αυτό (βλ. ιδίως την προαναφερθείσα απόφαση Kowalska και την απόφαση της 13ης Μαΐου 1986, 170/84, Bilka, Συλλογή 1986, σ. 1607).
- 25 Αν οι απαντήσεις σ' αυτά τα δύο ερωτήματα είναι καταφατικές, τότε μόνον τίθεται το ζήτημα της υπάρξεως αντικειμενικών παραγόντων, ξένων προς κάθε είδους διάκριση, δυνάμενων να δικαιολογήσουν τη διαπιστωθείσα διαφορετική μεταχείριση.
- 26 Άνιση μεταχείριση υφίσταται κάθε φορά που η συνολική αμοιβή που καταβάλλεται στους εργαζομένους με πλήρες ωράριο είναι υψηλότερη, για ίσο χρόνο εργασίας, υφισταμένης εργασιακής σχέσεως μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, έναντι εκείνης που καταβάλλεται σε εργαζομένους με μειωμένο ωράριο.
- 27 Όμως, στην παρούσα περίπτωση, οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο λαμβάνουν πράγματι, για τις ίδιες ώρες εργασίας, την ίδια συνολική αμοιβή σε σχέση με εκείνη που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι με πλήρες ωράριο.
- 28 Έτσι, ο εργαζόμενος με μειωμένο ωράριο, η συμβατική διάρκεια εργασίας του οποίου είναι δεκαοκτώ ώρες, λαμβάνει εργαζόμενος τη δεκάτη ενάτη ώρα την ίδια συνολική αμοιβή με εκείνη του εργαζομένου με πλήρες ωράριο, ο οποίος εργάστηκε επί δεκαεννέα ώρες.
- 29 Ο εργαζόμενος με μειωμένο ωράριο λαμβάνει επίσης την ίδια συνολική αμοιβή με τον εργαζόμενο με πλήρες ωράριο όταν υπερβαίνει το όριο της κανονικής διάρκειας της εργασίας, όπως αυτό ορίζεται από τις συλλογικές συμβάσεις, καθόσον τότε λαμβάνει προσαύξηση μισθού λόγω υπερωριών.

30 Επομένως, συνάγεται το συμπέρασμα ότι οι εν λόγω διατάξεις δεν εισάγουν διαφορετική μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων με μειωμένο και με πλήρες ωράριο και ότι, κατά συνέπεια, δεν υφίσταται δυσμενής διάκριση αντίθετη προς τα άρθρα 119 της Συνθήκης και 1 της οδηγίας.

31 Κατά συνέπεια, στο πρώτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ, 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, δεν εμποδίζουν διάταξη συλλογικής συμβάσεως κατά την οποία προσαύξηση λόγω υπερωριών καταβάλλεται μόνο σε περίπτωση υπερβάσεως του κανονικού ωραρίου εργασίας το οποίο η συλλογική αυτή σύμβαση καθορίζει για τους εργαζομένους με πλήρες ωράριο.

Επί των άλλων ερωτημάτων που υποβλήθηκαν στο Δικαστήριο

32 Δεδομένης της απαντήσεως που δόθηκε στο πρώτο ερώτημα, παρέλκει η απάντηση στα ερωτήματα τα οποία αφορούν, αφενός, το αν υφίστανται αντικειμενικοί παράγοντες, ξένοι προς κάθε διάκριση με βάση το φύλο, δυνάμενοι να δικαιολογήσουν ενδεχόμενη διαφορετική μεταχείριση και, αφετέρου, τον καθορισμό της μεθόδου υπολογισμού της προσαυξήσεως την οποία θα εδικαιοούτο ο εργαζόμενος με μειωμένο ωράριο.

Επί των δικαστικών εξόδων

33 Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν η Γερμανική Κυβέρνηση, η Γαλλική Κυβέρνηση, η Ελληνική Κυβέρνηση και η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, καθώς 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 τον 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 των ερωτημάτων που του υπέβαλαν τα δικαστήρια Landesarbeitsgericht Hamm, Arbeitsgericht Hamburg, Arbeitsgericht Elmshorn, Arbeitsgericht Bochum, και Arbeitsgericht Neumünster, με διατάξεις της 22ας Οκτωβρίου 1992 (υπόθεση C-399/92), της 4ης Νοεμβρίου 1992 (υπόθεση C-425/92), της 6ης Νοεμβρίου 1992 (υπόθεση C-409/92), της 18ης Δεκεμβρίου 1992 (υπόθεση C-50/93), της 21ης Ιανουαρίου 1993 (υπόθεση C-34/93), και της 1ης Φεβρουαρίου 1993 (υπόθεση C-78/93), αποφαίνεται:

Το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ, 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, δεν εμποδίζουν διάταξη συλλογικής συμβάσεως κατά την οποία προσαύξηση λόγω υπερωριών καταβάλλεται μόνο σε περίπτωση υπερβάσεως του κανονικού ωραρίου εργασίας το οποίο η συλλογική αυτή σύμβαση καθορίζει για τους εργαζομένους με πλήρες ωράριο.

Schockweiler

Kapteyn

Mancini

Κακούρης

Murray

Δημοσιεύθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 15 Δεκεμβρίου 1994.

Ο Γραμματέας

Ο Πρόεδρος του έκτου τμήματος

R. Grass

F. A. Schockweiler