TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2005. gada 10. martā *

Lieta C-196/02

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Eirinodikeio Athinon* (Grieķija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2002. gada 13. maijā un Tiesā reģistrēts 2002. gada 27. maijā, tiesvedībā

Vasiliki Nikoloudi

pret

Organismos Tilepikoinonion Ellados AE.

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs P. Janns [*P. Jann*], tiesneši A. Ross [*A. Rosas*] (referents), A. La Pergola [*A. La Pergola*], S. fon Bārs [*S. von Bahr*] un K. Šīmans [*K. Schiemann*],

* Tiesvedības valoda — grieķu.

ģenerāladvokāte K. Štiksa-Hakla [*C. Stix-Hackl*],
sekretārs R. Grass [*R. Grass*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— Nikoludi [*Nikoloudi*] vārdā — N. Zelioss [*N. Zelios*], *dikigoros*,

— *Organismos Tilepikoinonion Ellados AE* vārdā — P. Valis [*P. Vallis*] un A. Margariti [*A. Margariti*], *dikigori*,

— Grieķijas valdības vārdā — S. A. Spiropuls [*S. A. Spyropoulos*] un E. M. Mamuna [*E.-M. Mamouna*], pārstāvji,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — M. Patakja [*M. Patakia*] un N. Jerela [*N. Yerrell*], pārstāves,

noklausījusies ģenerāladvokātes secinājumus tiesas sēdē 2004. gada 29. aprīlī,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt EK līguma 119. pantu (EK līguma 117.–120. pantu aizstāj ar EKL 136.–143. pantu), kā arī Padomes 1975. gada 10. februāra Direktīvu 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm (OV L 45, 19. lpp.), un Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (OV L 39, 40. lpp.).

2 Šis lūgums tika iesniegts saistībā ar prāvu starp Nikoludi un viņas darba devēju — Grieķijā reģistrētu sabiedrību *Organismos Tilepikoinonion Ellados AE* (valsts telekomunikāciju organizācija, turpmāk tekstā — "*OTE*"), kurā viņa strādāja nepilna darba laika darbu par apkopēju, par to, ka viņai tika liegta koplīgumos paredzētā iespēja kļūt par štata darbinieku.

Atbilstošās tiesību normas

Kopienu tiesiskais regulējums

3 Līguma 119. pants nostiprina vienādas [vienlīdzīgas] darba samaksas principu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu.

4 Saskaņā ar Direktīvas 75/117 1. panta pirmo daļu šis princips paredz "likvidēt jebkādu dzimuma diskrimināciju attiecībā uz visiem atlīdzība [darba samaksas] aspektiem un nosacījumiem".

5 Direktīva 76/207 vērsta uz to, lai izskaustu jebkādu diskrimināciju dzimuma dēļ attiecībā uz darba apstākļiem un uz iespēju iegūt darba vietu vai amatu.

6 Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/80/EK par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu (OV 1998, L 14, 6. lpp.), dalībvalstīm bija jātransponē, vēlākais, līdz 2001. gada 1. janvārim. To piemēro situācijās, uz kurām tostarp attiecas Līguma 119. pants un Direktīvas 75/117 un 76/207.

7 Saskaņā ar šīs direktīvas 4. pantu "dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka gadījumos, kad personas, kuras uzskata, ka tām nodarīts kaitējums, nepiemērojot vienlīdzīgas attieksmes principu, tiesā vai citā kompetentā

iestādē paziņo faktus, pēc kuriem var uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, atbildētājam ir uzdevums pierādīt, ka vienlīdzīgas attieksmes princips nav pārkāpts".

Valsts tiesiskais regulējums

8 *OTE* Personāla vispārējā nolikuma 2. panta 1. punkts nosaka, ka minēto personālu veido štata darbinieki un pagaidu darbinieki. No lietas materiāliem izriet, ka *OTE* štata darbinieki ir tikai pilna darba laika darbinieki.

9 Pagaidu personālu veido darbinieki, kas tiek nodarbināti, pamatojoties uz līgumu, kas ir noslēgts uz noteiktu laiku, vai saskaņā ar minētā nolikuma 24.a panta 2. punktu un izņēmuma kārtā personas, ar kurām līgums noslēgts uz nenoteiktu laiku — pirmkārt, apkopējas, kas strādā nepilnu darba laiku [a) apakšpunkts], un, otrkārt, miruša darbinieka apgādājamās personas, kas tiek nodarbinātas šīs nāves rezultātā radušos ģimenes finansiālo problēmu dēļ [c) apakšpunkts].

10 *OTE* Personāla vispārējā nolikuma 3. panta v) punkta d) apakšpunkts paredz, ka apkopēja amatā var strādāt tikai sievietes.

11 *OTE* Personāla vispārējā nolikuma 5. panta 9. punkts redakcijā, kāda bija piemērojama līdz 1996. gada 1. janvārim, nemaz neņēma vērā nepilna darba laika darba periodus, aprēķinot darba stāžu, bet šajā datumā izdarīts grozījums paredz, ka nepilna darba laika darba periods ir jāieskaita aprēķinā proporcionāli. Attiecībā uz apkopējiem, kas ir pagaidu personāla locekļi, šis grozījums nosaka, ka nepilnu darba laiku strādājošo trīs stundas darba dienā tiek ņemtas vērā kā pilna darba laika darba puses ekvivalents.

12 1987. gada 2. novembra un 1991. gada 10. maija īpašie darba koplīgumi (turpmāk tekstā — "koplīgumi, par kuriem ir strīds"), kas noslēgti starp *OTE* un *Omospondia Ergazomenon OTE* (*OTE* Darbinieku federācija), ar konkrētiem nosacījumiem paredz *OTE* pagaidu personāla darbinieku iecelšanu par štata personāla darbiniekiem. No lietas materiāliem izriet, ka šo koplīgumu pamatā ir *OTE* Personāla vispārējā nolikuma 66. panta 1. punkts, kas paredz pilnu darba laiku strādājoša pagaidu personāla darbinieka "galīgu" pieņemšanu darbā.

13 Kā izriet no lēmuma par prejudiciālā jautājuma uzdošanu, pirmais no koplīgumiem, par kuriem ir strīds, paredz, ka iesniegumu iecelt par štata darbinieku var iesniegt tikai tāds pagaidu darbinieks, kas vismaz divus gadus nepārtraukti nostrādājis pilna darba laika darbu. Otro no šiem koplīgumiem, kas neprasa nekādu iepriekš nostrādātu darba laiku, *OTE* tomēr interpretēja un piemēroja kā tādu, kas attiecas tikai uz pagaidu darbiniekiem, kuri strādā pilna darba laika darbu.

Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

14 1978. gada 1. septembrī Nikoludi tika pieņemta darbā *OTE* par pagaidu darbinieku, pamatojoties uz darba līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku. Viņa tika nodarbināta par apkopēju, kas strādā nepilna darba laika darbu, līdz 1996. gada 27. novembrim. 1996. gada 28. novembrī viņas līgums tika pārveidots par pilna darba laika darba līgumu. Sasniedzot vecuma robežu, viņa 1998. gada 17. augustā aizgāja pensijā.

15 No lietas materiāliem izriet, ka neviens no koplīgumiem, par kuriem ir strīds, Nikoludi līdz pat viņas aiziešanai pensijā netika piemērots tāpēc, ka viņa strādāja nepilna darba laika darbu.

16 Tā kā viņai bija liegta minētajos koplīgumos paredzētā iespēja kļūt par štata darbinieku, Nikoludi vērsās ar prasību iesniedzējtiesā, apgalvojot, ka šis aizliegums veido ar Kopienu tiesībām aizliegtu diskrimināciju dzimuma dēļ.

17 Viņa arī uzskata, ka *OTE* Personāla vispārējā nolikuma 5. panta 9. punkts gan tā sākotnējā redakcijā, gan redakcijā pēc 1996. gada 1. janvāra grozījumiem ir pretrunā Kopienu tiesībām un tādējādi nav piemērojams.

18 Visbeidzot, Nikoludi uzskata — ja, aprēķinot viņas darba stāžu, būtu ņemts vērā viss viņas nepilna darba laika darba ilgums laika periodā no 1996. gada 28. novembra līdz 1998. gada 17. augustam, viņas algas starpība viņai par labu būtu EUR 5834,43.

19 Savā prasības pieteikumā Nikoludi lūdz, lai *OTE* tiek piespriests viņai samaksāt šo summu, kā arī [tai pieskaitītos] procentus.

20 *OTE* apgalvo, ka Nikoludi netika iecelta par štata darbinieci tādēļ, ka saskaņā ar piemērotajām prasībām, pēc *OTE* domām, bez diskriminācijas un neatkarīgi no darbinieka specialitātes vai dzimuma, pilna darba laika darbs ir priekšnoteikums

pagaidu darbinieka iecelšanai par štata darbinieku. Turklāt saskaņā ar *OTE* Personāla vispārējā nolikuma 5. panta 9. punktu tikai pēc 1996. gada 1. janvāra nepilna darba laika darbu varēja ņemt vērā, aprēķinot Nikoludi darba stāžu.

21 Šādos apstākļos *Eirinodikeio Athion*, uzskatīdama, ka tās izskatāmajā prāvā ir vajadzīga Kopienu tiesību normu interpretācija, nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai tiesiskā regulējuma norma, kas, kā šajā lietā [*OTE*] Personāla vispārējā nolikuma 24.a panta 2. punkta a) apakšpunkts, paredz, ka (tikai) sievietes var pieņemt darbā par apkopējām uz nepilnu vai neregulāru darba laiku, noslēdzot darba līgumu uz nenoteiktu laiku, un tās piemērošana jāuzskata par saderīgu ar prasībām, kas izriet no [Līguma 119. panta], un Direktīvu 75/117, un Direktīvu 76/207?

Saskaņā ar Tiesas judikatūru, un ņemot vērā faktu, ka nepilna darba laika darbs ir saistīts ar samazinātu darba samaksu, vai apstrīdēto normu var interpretēt tādējādi, ka tā uzreiz veido tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ, jo tā tieši saista nepilna darba laika darbu ar darbinieku (sieviešu) dzimumu un tādējādi ir nelabvēlīga tikai sievietēm?

2) Vai tas, ka īpašā darba koplīguma, kas noslēgts 1987. gada 2. novembrī starp *OTE* un *Omospondia Ergazomenon OTE* (*OTE* Darbinieku federācija), normas nepieļauj — kā šajā lietā —, ka pagaidu apkopējas, kuras strādā nepilna darba laika darbu, pamatojoties uz darba līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku,

kļūst par štata darbiniekiem (un neatkarīgi no nepilna darba laika darba līguma ilguma), pamatojoties uz to, ka šis koplīgums prasīja vismaz divus gadus pilna darba laika darba, ir pretrunā [Līguma 119. pantam] un iepriekš minētajām direktīvām vai kādai citai Kopienu tiesību normai kā netieša diskriminācija dzimuma dēļ, pieņemot, ka šī norma (neskatoties uz tās šķietamo neitralitāti — tā nesatur atsauci uz darbinieka dzimumu) izslēdza tikai un vienīgi apkopējas — sievietes, jo ne saimniecības daļā (kurā ietilpst apkopējas), ne arī kādā citā *OTE* personāla sektorā nebija vīriešu, kas strādātu nepilna darba laika darbu, pamatojoties uz darba līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku?

3) Piemērojot īpašo darba koplīgumu, kas noslēgts 1991. gada 10. maijā starp *OTE* un *Omospondia Ergazomenon OTE*, *OTE* nolūkā iecelt pagaidu darbiniekus par štata darbiniekiem (ar pārbaudes laiku) pieprasīja uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu par pilna darba laika darbu.

Vai ir jāuzskata, ka nepilna darba laika darbā nodarbinātu apkopēju izslēgšana (neatkarīgi no viņu darba līguma ilguma), kā šajā lietā, veido netiešu nepieļaujamu diskrimināciju dzimuma dēļ, uz ko attiecas Kopienu tiesību normas ([Līguma 119. pants], kā arī Direktīvas 75/117 un 76/207), ņemot vērā to, ka īpašais darba koplīgums izslēdz tikai apkopējas — sievietes, jo nevienā *OTE* personāla sektorā nebija vīriešu, kas strādātu nepilna darba laika darbu, pamatojoties uz darba līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku?

4) Saskaņā ar *OTE* Personāla vispārējā nolikuma 5. panta 9. punkta redakciju, kas bija piemērojama līdz 1996. gada 1. janvārim, nepilna darba laika darbs nemaz netika ņemts vērā, aprēķinot darba stāžu, lai noteiktu labākus darba samaksas nosacījumus. No 1996. gada 1. janvāra šī norma tika grozīta ar īpašu darba

koplīgumu, un tika noteikts, ka nepilna darba laika darbs tiek ņemts vērā kā tāda paša ilguma pilna darba laika darba puses ekvivalents.

Pieņemot, ka nepilna darba laika darbs attiecās tikai vai galvenokārt uz sievietēm, vai normas, kas paredzēja pilnīgu nepilna darba laika darba izslēgšanu (līdz 1996. gada 1. janvārim) vai tā "proporcionālu ņemšanu vērā" (no 1996. gada 1. janvāra) var, ņemot vērā arī Tiesas judikatūru, interpretēt tādējādi, ka tās veido netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ, kas ir aizliegta (saskaņā ar Kopienu tiesību normām), un ka tādējādi darba stāžā jāieskaita viss nepilna darba laika darba ilgums?

5) Ja Tiesa sniegs apstiprinošu atbildi uz iepriekš minēto 1.–4. jautājumu tādā nozīmē, ka tiesiskajā regulējumā un darba koplīgumos iekļautās normas, par kurām ir strīds, ir pretrunā Kopienu tiesiskajai kārtībai, tad kam ir pierādīšanas pienākums, ja darbinieks apgalvo, ka vienlīdzīgas attieksmes princips ir pārkāpts viņam par sliktu?"

Tiesas vērtējums

Ievada apsvērumi

22 Iesākumā ir jāveic divi precizējumi attiecībā uz iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem. Pirmkārt, jākonstatē, ka pamata prāvā jautājums ir par iespēju kļūt par štata darbinieku, ko paredz koplīgums par labu *OTE* pagaidu darbiniekam, kurš ir noslēdzis darba līgumu uz nenoteiktu laiku. Saistībā ar iecelšanu par štata

darbinieku ir acīmredzami, ka uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma raksturs būtiski atšķiras no darba līguma, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku, vai štata amata rakstura. Tādējādi darbinieki, kas ir noslēguši darba līgumu uz noteiktu laiku, attiecībā uz iecelšanu par štata darbiniekiem neatrodas salīdzināmā situācijā ar darbiniekiem, kuri ieņem amatus, pamatojoties uz līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku. Tādējādi prejudiciālo jautājumu analīze attieksies tikai uz šiem pēdējiem minētajiem darbiniekiem.

23 Otrkārt, neraugoties uz valsts tiesisko regulējumu, kas, kā šķiet, paredz, ka vienīgie pagaidu darbinieki, kas strādā nepilna darba laika darbu, ir apkopējas, *OTE* apgalvo, ka tā vairākkārt ir pieņēmusi nepilna darba laika darbā vīriešus, noslēdzot līgumu uz nenoteiktu laiku.

24 Tādējādi otrais un trešais jautājums, kuri skar netiešo diskrimināciju, ir jāsaprot kā tādi, kas attiecas uz situāciju, ja *OTE* apgalvojumi izrādītos patiesi un tādējādi arī šiem vīriešiem būtu bijusi liegta koplīgumos, par kuriem ir strīds, paredzētā iespēja kļūt par štata darbiniekiem. Pretēji tam, pirmais jautājums, kas skar tiešo diskrimināciju, pamatojas uz pieņēmumu, ka tikai apkopējām tika liegta iespēja kļūt par štata darbiniekiem. Tā kā šīs divas iespējas ir savstarpēji izslēdzošas, iesniedzējtiesai piekrīt noskaidrot, kurā no šiem ietvariem iekļaujas pamata prāva.

Par pirmo jautājumu

25 Ar savu pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Kopienu tiesības iestājas pret tiesību normu, kā *OTE* Personāla vispārējā nolikuma 24.a panta 2. punkta a) apakšpunkts, kas paredz, ka tikai apkopējas un tātad tikai sievietes var pieņemt nepilna darba laika darbā uz nenoteiktu laiku un jo īpaši — vai šāda tiesību norma

pati par sevi veido tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ, jo tā saista nepilna darba laika darbu ar sieviešu dzimuma personām, nostādot tās finansiāli neizdevīgā situācijā.

26 Pirmām kārtām ir jāuzdod jautājums par vienāda vai vienādas vērtības darba pastāvēšanu, lai identificētu situācijas, kas ir salīdzināmas ar Nikoludi situāciju, un tādējādi varētu piemērot šai lietai vienlīdzīgas attieksmes principu.

27 Pretēji tam, kā uzskata Komisija un Grieķijas valdība, fakts, ka *OTE* nav neviena vīrieša, kas veiktu to pašu darbu kā Nikoludi veiktais, nav šķērslis šī principa piemērošanai.

28 Attiecībā uz vienlīdzīgu darba samaksu, ņemot vērā Līguma 119. panta formulējumu, kā arī judikatūru, jāsecina, ka darbam, ko var izmantot salīdzinājumam, nav katrā ziņā jābūt tam pašam, ko veic persona, kura atsaucas uz vienlīdzības principu sev par labu (skat. jo īpaši 2000. gada 30. marta spriedumu lietā C-236/98 *JämO, Recueil*, I-2189. lpp., 49. punkts, un 2002. gada 17. septembra spriedumu lietā C-320/00 *Lawrence* u.c., *Recueil*, I-7325. lpp., 4. punkts). Tas, ka salīdzinājums tiek veikts saistībā ar Direktīvu 76/207, nemaina šo secinājumu.

29 Valsts tiesai, kas vienīgā ir kompetenta novērtēt faktus, piekrīt noteikt, vai, ņemot vērā faktoloģisko informāciju par veikto darbu raksturu un apstākļiem, kādos tie tiek veikti, *OTE* ietvaros eksistē tādas pašas vērtības darbs kā Nikoludi veiktais, bez nepieciešamības ņemt vērā darba laika organizāciju, saskaņā ar kuru darbs tiek veikts (šajā sakarā skat. 1995. gada 31. maija spriedumu lietā C-400/93 *Royal Copenhagen, Recueil*, I-1275. lpp., 43. punkts, un iepriekš minēto spriedumu lietā *JämO*, 20. un 49. punkts).

30 Ja tas tā ir un tātad situācijas, kas ir salīdzināmas ar Nikoludi situāciju, pastāv, ir jāpārliecinās par to, vai pastāv apgalvotā atšķirīgā attieksme, lai pārbaudītu, vai tā ir tieši pamatota uz dzimumu.

31 Šajā lietā ir runa par pagaidu personālu, kas tiek nodarbināts uz nenoteiktu laiku. No lietas materiāliem izriet, ka saskaņā ar *OTE* Personāla vispārējā nolikuma 24.a panta 2. punktu šāds līgums ir iespējams tikai divos gadījumos, uz kuriem ir atsauce šī sprieduma 9. punktā, proti, pirmkārt, attiecībā uz apkopējām, kas strādā nepilna laika darbu, un, otrkārt, nodarbinot miruša darbinieka apgādājamās personas. Tādējādi pamata prāvā atšķirīgās attieksmes pamatā ir tas, ka apkopējas darbs, pamatojoties uz darba līgumu, ko regulē minētā panta a) apakšpunkts, tiek veikts nepilnu darba laiku, tupretim līgumi, kas noslēgti saskaņā ar šī paša panta c) apakšpunktu, kas turklāt ir neitrāli attiecībā uz darbinieka dzimumu, šādu faktoru neparedz.

32 No lēmuma par prejudiciālā jautājuma uzdošanu izriet, ka, saskaņā ar *OTE* Personāla vispārējā nolikuma 3. panta v) punkta d) apakšpunktu, kam ir likuma spēks, nepilna darba laika darbā par apkopējām saskaņā ar minētā nolikuma 24. a panta 2. punkta a) apakšpunktu var pieņemt tikai sievietes, tātad tikai viņas varēja noslēgt līgumu uz nenoteiktu laiku par nepilna darba laika darbu.

33 Šajā gadījumā *OTE* apgalvo, ka apkopējas amats uz nepilna darba laika darbu, ko attaisno telpas ar nelielu uzkopjamo platību, tika rezervēts sievietēm, lai viņas atbalstītu un atbilstu viņu specifiskām vajadzībām.

34 Kaut arī ir taisnība, ka ir atļautas darbinieku kategorijas, kuras veido tikai viena dzimuma pārstāvji, un cita starpā to atļauj Direktīvas 76/207 2. panta 2. un 4. punkts, un ka tādējādi tikai sieviešu dzimuma darbinieku kategorijas izveidošana pati par sevi neveido tiešu sievietēm nelabvēlīgu diskrimināciju, tomēr jāsecina, ka sekojoša nelabvēlīgas attieksmes ieviešana attiecībā pret šo kategoriju vai nu jautājumā par vienlīdzīgu attieksmi vai vienlīdzīgu darba samaksu var veidot šādu diskrimināciju.

35 Kas attiecas pirmām kārtām uz vienlīdzīgu attieksmi, tad pamata prāvā visi darbinieki, kam bija uz nenoteiktu laiku noslēgti līgumi, tika iecelti par štata darbiniekiem, izņemot tos, kas strādā nepilna darba laika darbu, proti, apkopējas.

36 No tā izriet, ka kritērijs par pilna darba laika darbu kā priekšnoteikumu iecelšanai par štata darbinieku, lai arī šķietami neitrāls attiecībā uz darbinieka dzimumu, izslēdz darbinieku kategoriju, kurā, pamatojoties uz *OTE* Personāla vispārējā nolikuma 3. panta v) punkta d) apakšpunktu, aplūkojot to kopsakarā ar 24.a panta 2. punktu, var ietilpt tikai sievietes. Tā kā šāds kritērijs attiecībā uz iecelšanu par štata darbinieku nepadara nesalīdzināmas divas situācijas, kas citādā ziņā ir salīdzināmas, tas veido tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ.

37 Kas attiecas turklāt uz vienlīdzīgu darba samaksu, jāsecina, pirmkārt, ka nekas lietas materiālos neliek domāt, ka pastāv atšķirīga darba samaksas likme nepilna darba laika darbiniekiem, salīdzinot ar pilna darba laika darbiniekiem.

38 Jebkurā gadījumā jāatgādina, kā to atzīmējusi ģenerāladvokāte savu secinājumu 33. punktā, ka fakts, ka par nepilna darba laika darbu tiek samaksāts pēc stundas likmes, kas ir zemāka par pilna darba laika darba likmi, neļauj sistemātiski konstatēt,

ka pastāv diskriminācija, ciktāl atšķirību darba samaksā starp nepilna darba laika darbu un pilna darba laika darbu var attaisnot ar faktoriem, kas ir objektīvi pamatoti un nekādā veidā nav saistīti ar diskrimināciju dzimuma dēļ (šajā sakarā skat. 1981. gada 31. marta spriedumu lietā 96/80 *Jenkins*, *Recueil*, 911. lpp., 10. un 11. punkts). Šajā lietā Tiesai nav vajadzīgās informācijas, lai veiktu šādu pārbaudi.

39 Otrkārt, un atbildot uz iesniedzējtiesas veikto sava jautājuma precizējumu, šķiet, ka nekas neliedz sievietēm strādāt pilna darba laika darbu. Tik tiešām, tieši to darīja Nikoludi no 1996. gada 28. novembra līdz pat aiziešanai pensijā. Tādējādi fakts, ka sievietes, kas izvēlējušās izmantot iespēju strādāt nepilna darba laika darbu, ir zemāk atalgotas nekā viņu kolēģi, kas strādā pilna darba laika darbu, strādādamas mazāk par šiem pēdējiem, pats par sevi neveido tiešu diskrimināciju pat gadījumā, ja tikai sievietes strādā nepilna darba laika darbu.

40 Ņemot vērā šos apsvērumus, uz pirmo jautājumu jāatbild, ka Kopienu tiesības, proti, Līguma 119. pants un Direktīva 76/207, ir jāinterpretē tādējādi, ka tādas normas pastāvēšana un piemērošana kā *OTE* Personāla vispārējā nolikuma 24.a panta 2. punkta a) apakšpunkts, kas paredz, ka tikai apkopējas un tātad tikai sievietes var pieņemt nepilna darba laika darbā, noslēdzot līgumu uz nenoteiktu laiku, pati par sevi neveido sievietēm nelabvēlīgu tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ. Tomēr tas, ka pēc tam darbinieku kategorijām, ko saskaņā ar valsts tiesisko regulējumu, kam ir likuma spēks, veido vienīgi sievietes, tiek liegta iespēja tikt ieceltām par štata darbiniekiem ar atsauci, kas ir šķietami neitrāla attiecībā uz darbinieka dzimumu, veido tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ Direktīvas 76/207 nozīmē. Lai nepastāvētu tieša diskriminācija dzimuma dēļ, faktoram, kas raksturo kategoriju, kurai pieder izslēgtais darba ņēmējs, jābūt tādam, kas šo darbinieku nostāda objektīvi atšķirīgā situācijā attiecībā uz iecelšanu par štata darbinieku, salīdzinot ar tiem darbiniekiem, kuriem šāda iespēja ir.

Par otro un trešo jautājumu

41 Ar savu otro un trešo jautājumu, kas ir aplūkojami kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai koplīgumos, par kuriem ir strīds, paredzētais aizliegums pagaidu personālam, kas strādā nepilna darba laika darbu, kļūt par štata darbiniekiem veido netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ.

42 Uzdodama šos jautājumus, iesniedzējtiesa vadās pēc pieņēmuma, ka šis liegums attiecas tikai uz sieviešu dzimuma personālu, jo saskaņā ar tās teikto *OTE* nenodarbina nevienu vīriešu dzimuma darbinieku nepilna darba laika darbā uz nenoteiktu periodu. Ja tas tā ir, tad, ņemot vērā atbildi uz pirmo jautājumu, uz otro un trešo jautājumu nav jāatbild.

43 Tomēr no lietas materiāliem izriet, ka *OTE* apgalvo — tā ar šādiem līgumiem ir vairākkārt pieņēmusi vīriešus nepilna darba laika darbā. Turklāt iesniedzējtiesa ar savu ceturtā jautājuma formulējumu norāda, ka nepilna darba laika darbs varētu attiekties nevis tikai uz sievietēm, bet galvenokārt uz sievietēm. Tādējādi atbilde uz šiem diviem jautājumiem var būt noderīga, ciktāl darbinieku grupā, kam bija liegta iespēja kļūt par štata darbiniekiem, varētu ietilpt gan vīrieši, gan sievietes.

44 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru valsts pasākums veido netiešu diskrimināciju, ja, kaut arī neitrāli formulēts, tas faktiski nostāda nelabvēlīgā situācijā daudz lielāku procentu sieviešu nekā vīriešu (skat. 1997. gada 2. oktobra spriedumus lietā C-1/95 *Gerster*, *Recueil*, I-5253. lpp, 30. punkts, lietā C-100/95 *Kording*, *Recueil*, I-5289. lpp., 16. punkts, un 2004. gada 12. oktobra spriedumu lietā C-313/02 *Wippel*, Krājums, I-9483. lpp., 43. punkts).

45 Šajā lietā no lietas materiāliem skaidri izriet, ka koplīgumi, par kuriem ir strīds, no pagaidu darbiniekiem, kas noslēguši līgumu uz nenoteiktu laiku, nostāda nelabvēlīgā situācijā nepilna darba laika darbiniekus, salīdzinot ar pilna darba laika darbiniekiem, jo tikai šiem pēdējiem ir koplīgumos paredzētā iespēja kļūt par štata darbiniekiem.

46 Valsts tiesas kompetencē ir pārliecināties, vai *OTE* tiešām ir ar šādiem līgumiem pieņēmusi darbā vīriešus uz nepilna darba laika darbu, un vajadzības gadījumā konstatēt, vai nelabvēlīgajā situācijā nostādīto nepilna darba laika darbinieku uz nenoteiktu laiku vidū daudz lielākam procentam sieviešu nekā vīriešu ir bijusi liegta šī iespēja kļūt par štata darbiniekiem, piemērojot koplīgumu, par kuriem ir strīds, normas.

47 Šādā gadījumā jāsecina, ka normas, kādas tās ir pamata prāvā, faktiski noved pie sieviešu dzimuma darbinieku diskriminācijas, salīdzinot ar vīriešu dzimuma darbiniekiem, un principā ir jāuzskata par tādām, kas ir pretrunā Direktīvas 76/207 3. pantam attiecībā uz pieeju štata amatiem šīs direktīvas 3. panta izpratnē. Citādi tas būtu tikai gadījumā, ja atšķirīgo attieksmi pret šīm divām darbinieku kategorijām attaisnotu faktori, kam nav nekāda sakara ar diskriminmāciju dzimuma dēļ (šajā sakarā skat. 1989. gada 13. jūlija spriedumu lietā 171/88 *Rinner-Kühn*, *Recueil*, 2743. lpp., 12. punkts, un 2003. gada 11. septembra spriedumu lietā C-77/02 *Steinicke*, *Recueil*, I-9027. lpp., 57. punkts).

48 Valsts tiesai, kas vienīgā ir kompetenta novērtēt faktus un interpretēt valsts tiesību aktus, piekrīt noteikt, vai šāds attaisnojums pastāv. Šajā sakarā, ņemot vērā visus būtiskos faktorus un iespēju ar citu līdzekļu palīdzību sasniegt mērķus, uz ko vērstas attiecīgās normas, jāpārliecinās, vai šiem mērķiem nav nekāda sakara ar diskriminmāciju dzimuma dēļ un vai šīs normas kā līdzekļi noteiktu mērķu sasniegšanai ir tādi, kas spēj sekmēt šo mērķu sasniegšanu (šajā sakarā skat. iepriekš minētos spriedumus *Rinner-Kühn*, 15. punkts, un *Steinicke*, 58. punkts).

49 Tomēr, pat ja prejudiciāla nolēmuma procesa ietvaros valsts tiesas kompetencē ir pārliecināties par šādu objektīvu faktoru pastāvēšanu konkrētajā tās izskatāmajā lietā, Tiesa, kam ir jāsniedz valsts tiesai noderīgas atbildes, ir kompetenta dot no pamata prāvas lietas materiāliem, kā arī no tai sniegtajiem rakstveida un, attiecīgā gadījumā, mutvārdu apsvērumiem izrietošas vadlīnijas, kas ļautu valsts tiesai taisīt spriedumu (skat. 1993. gada 30. marta spriedumu lietā C-328/91 *Thomas* u.c., *Recueil*, I-1247. lpp., 13. punkts, un iepriekš minēto spriedumu *Steinicke*, 59. punkts).

50 Šajā sakarā jāatzīmē — lai gan tikai nepilna darba laika darbiniekiem to kopumā tika liegta iespēja kļūt par štata darbiniekiem, Tiesai nav darīts zināms nekāds attaisnojums, kas attiecas uz šādu izvēli.

51 Attiecībā uz *OTE* iesniegtajiem apsvērumiem jākonstatē, ka attaisnojumu, saskaņā ar kuru nepilna darba laika darba faktors ir pietiekams ar dzimumu nesaistīts pamats, lai izskaidrotu atšķirīgu attieksmi, nevar pieņemt. Tā tas ir arī attiecībā uz attaisnojumu, saskaņā ar kuru šī pati atšķirīgā attieksme ir pamatota ar objektīviem iemesliem, kas ir vispārējās sabiedrības un sociālās intereses, lai sabiedriska labuma valsts uzņēmumam nebūtu jānes nesamērīgs slogs.

52 Pat pieņemot, ka šis pēdējais *OTE* arguments atsaucas uz leģitīmu mērķi, kas ir saistīts ar ekonomiskās attīstības politiku un darba vietu radīšanu, tas tomēr ir vienkāršs vispārīga rakstura apgalvojums, kas ir nepietiekams, lai parādītu, ka attiecīgo pasākumu mērķim nav nekāda sakara ar diskrimināciju dzimuma dēļ (šajā sakarā skat. 1999. gada 9. februāra spriedumu lietā C-167/97 *Seymour-Smith* un *Perez*, *Recueil*, I-623. lpp., 76. punkts).

53 Turklāt, kaut arī budžetāra rakstura apsvērumi var būt dalībvalsts sociālās politikas izvēles pamatā un ietekmēt sociālās aizsardzības pasākumu, ko tā vēlas pieņemt,

raksturu vai apjomu, tie tomēr paši par sevi neveido mērķi, uz kura sasniegšanu šī politika ir vērsta, un tādējādi nevar attaisnot viena dzimuma diskrimināciju (skat. 1994. gada 24. februāra spriedumu lietā C-343/92 *Roks* u.c., *Recueil*, I-571. lpp., 35. punkts, un iepriekš minēto spriedumu *Steinicke*, 66. punkts).

54 Tādējādi, ja valsts tiesa lemj, ka nepastāv šāds attiecīgo normu attaisnojums, jāatbild uz jautājumu, vai Nikoludi būtu bijis jāpiemēro pirmais no šiem koplīgumiem, kas pieprasa divus gadus pilna darba laika darba, vai otrais.

55 Attiecībā uz darba stāža ilgumu, kas tiek īpaši apskatīts, atbildot uz ceturto jautājumu (skat. jo īpaši šī sprieduma 61.–65. punktu), ir pietiekami šeit atgādināt — kaut arī, kā to atzīmē ģenerāladvokāte savu secinājumu 50. punktā, darba stāža ilgums ir cieši saistīts ar pieredzi un pieredze savukārt ļauj darba ņēmējam labāk veikt savus pienākumus — šāda kritērija objektivitāte ir atkarīga no visiem konkrētas lietas apstākļiem (šajā sakarā skat. 1991. gada 7. februāra spriedumu lietā C-184/89 *Nimz*, *Recueil*, I-297. lpp., 14. punkts, un iepriekš minētos spriedumus *Gerster*, 39. punkts, un *Kording*, 23. punkts).

56 No tā izriet, ka valsts tiesai ir jāpārliecinās par mērķi, uz kura sasniegšanu vērsts pirmais no koplīgumiem, par kuriem ir strīds, pakļaujot iespēju kļūt par štata darbinieku nosacījumam par diviem gadiem pilna darba laika darba. Tai ir jāpārliecinās, vai, ņemot vērā šo mērķi, minētais nosacījums būtu bijis jāpiemēro arī nepilna darba laika darbiniekiem, vai arī lietas apstākļi pamata prāvā attaisnotu, ka šis nosacījums tiek piemērots proporcionāli darba laikam. Tādējādi nepilna darba laika darba gadījumā kā Nikoludi gadījumā šim darba stāža nosacījumam būtu bijis jābūt četriem gadiem. Izskatās, ka abos gadījumos Nikoludi būtu izpildījusi šo nosacījumu. Jebkurā gadījumā, otrais no koplīgumiem, par kuriem ir strīds, paredzēja iecelšanu par štata darbinieku bez nosacījuma par darba stāža ilgumu, un tādējādi to būtu bijis jāpiemēro arī nepilna darba laika darbiniekiem.

57 Ņemot vērā šos apsvērumus, uz otro un trešo jautājumu jāatbild, ka gadījumā, ja pieņēmums, saskaņā ar kuru tikai apkopējām, kas strādā nepilna darba laika darbu, tika liegta iespēja kļūt par štata darbiniekiem, izrādītos kļūdains un ja daudz lielāku procentu sieviešu dzimuma darba ņēmēju nekā vīriešu dzimuma darba ņēmēju skāra koplīgumu, par kuriem ir strīds, normas, tajos noteiktais aizliegums ieskaitīt štata darbiniekos pagaidu personālu, kas strādā nepilna darba laika darbu, veido netiešu diskrimināciju. Šāda situācija ir pretrunā Direktīvas 76/207 3. pantam, ja vien atšķirīgu attieksmi pret šiem darba ņēmējiem un darba ņēmējiem, kas strādā pilna darba laika darbu, neattaisno faktori, kam nav nekāda sakara ar diskrimināciju dzimuma dēļ. Valsts tiesas kompetencē ir novērtēt, vai tas tā ir.

Par ceturto jautājumu

58 Ar savu ceturto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai pilnīga vai proporcionāla nepilna darba laika darba izslēgšana, aprēķinot personāla darba stāžu, rada netiešu diskrimināciju, ņemot vērā, ka tā skar tikai vai galvenokārt sieviešu dzimuma personālu. Vai tādējādi aprēķinos jāņem vērā viss nepilna darba laika darba ilgums?

59 Ievadam jāatzīmē, ka šis jautājums attiecas uz Direktīvas 76/207 un, precīzāk, tās 5. panta piemērošanas jomu. No visa iepriekš minētā izriet, ka pamata prāvā jautājums ir par nosacījumiem, kādiem jāatbilst darba periodiem, lai darbiniekam ieskaitītu noteiktu darba stāža ilgumu. Tādējādi darbinieks var izmantot koplīgumu, par kuriem ir strīds, piešķirto iespēju kļūt par štata darbinieku, kā arī — kā to atzīmē valsts tiesa — iegūt labākus darba samaksas nosacījumus.

60 Attiecībā, pirmkārt, uz pilnīgu nepilna darba laika darba izslēgšanu, aprēķinot darba stāžu — izslēgšanu, ko paredz *OTE* Personāla vispārējā nolikuma 5. panta 9. punkts redakcijā pirms 1996. gada 1. janvāra, — jāatzīmē, kā tas ir norādīts šī sprieduma 44. un 47. punktā, ka netiešā diskriminācija pastāv, ja valsts pasākums, kaut arī neitrāli formulēts, faktiski nostāda nelabvēlīgā situācijā daudz lielāku procentu sieviešu nekā vīriešu. Šajā sakarā pats šī jautājuma formulējums norāda, ka "nepilna darba laika darbs [skar] tikai vai galvenokārt sievietes". Tādējādi šķiet, ka visu nepilna darba laika darba periodu izslēgšana, aprēķinot darba stāžu, ir pretrunā Direktīvai 76/207, ja vien *OTE* nevar pierādīt, ka attiecīgo normu pamato faktori, kas ir objektīvi attaisnoti un kam nav nekāda sakara ar diskrimināciju dzimuma dēļ.

61 Turpinājumā attiecībā uz nepilna darba laika darba proporcionālo ieskaitīšanu, aprēķinot darba stāžu, ko paredz minētā panta 1996. gada 1. janvāra grozījums, jāatgādina, kā tas jau ir darīts šī sprieduma 55. punktā (un minētajā judikatūrā), ka, kaut arī ir taisnība, ka darba stāža ilgums ir cieši saistīts ar pieredzi un pieredze savukārt ļauj darba ņēmējam labāk veikt savus pienākumus, šāda kritērija objektivitāte ir atkarīga no visiem konkrētas lietas apstākļiem un jo īpaši no saistības starp veikto pienākumu raksturu un pieredzi, ko šādu pienākumu veikšana dod pēc noteikta nostrādāto stundu skaita.

62 Pamata prāvā darba stāža ņemšanu vērā, saskaņā ar *OTE* teikto, pamato administrācijas nepieciešamība novērtēt darbinieku profesionālo pieredzi. Jākonstatē, ka šis mērķis nekādā veidā neizslēdz arī to darbinieku pieredzes novērtēšanu, kuri savus pienākumus veic nepilna darba laika darbā. Vienīgais jautājums, kā tas ir noteikts šī sprieduma 56. punktā, ir: vai proporcionāli nostrādātā darba laika samazinājumam jāpagarina periods, kādā šis novērtējums tiek veikts.

63 Kā to norāda ģenerāladvokāte savu secinājumu 62. punktā, šādas pieejas piemērotība ir atkarīga no mērķa, kādu vēlas sasniegt, ņemot vērā darba stāža ilgumu. Šis mērķis var būt atlīdzināt uzticību uzņēmumam vai atzīt iegūto pieredzi.

64 Tomēr, kā tas jau ir atgādināts, tikai valsts tiesa ir kompetenta izvērtēt faktus, un tai piekrīt, ņemot vērā visus apstākļus, noteikt, vai un kādā mērā attiecīgo normu attaisno objektīvi iemesli, kam nav nekāda sakara ar diskrimināciju dzimuma dēļ.

65 Ja šī tiesa konstatē, ka apkopējas nepilna darba laika darbā nostrādāto darba stundu proporcionālu ņemšanu vērā attaisno šādi iemesli, tikai apstākli, ka valsts tiesiskais regulējums skar daudz lielāku procentu darbinieku–sieviešu nekā darbinieku — vīriešu, nevar uzskatīt par Direktīvas 76/207 5. panta pārkāpumu (šajā sakarā skat. iepriekš minētos spriedumus *Rinner-Kühn*, 14. punkts, un *Seymour-Smith* un *Perez*, 69. punkts) .

66 Tādējādi uz ceturto jautājumu jāatbild — ja tā skar daudz lielāku procentu sieviešu dzimuma darbinieku nekā vīriešu dzimuma darbinieku, pilnīga nepilna darba laika darba izslēgšana, aprēķinot darba stāžu, veido netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ, kas ir pretrunā Direktīvai 76/207, ja vien šo izslēgšanu neizskaidro faktori, kas ir objektīvi attaisnoti un kam nav nekāda sakara ar diskrimināciju dzimuma dēļ. Valsts tiesas kompetencē ir novērtēt, vai tas tā ir. Nepilna darba laika darba proporcionāla ieskaitīšana, veicot šo aprēķināšanu, arī ir pretrunā šai direktīvai, ja vien darba devējs nepierāda, ka to attaisno faktori, kuru objektivitāte ir atkarīga it īpaši no mērķa, kādu

vēlas sasniegt, ņemot vērā darba stāža ilgumu, un gadījumā, ja runa ir par iegūtās pieredzes atzīšanu, — no saistības starp veikto pienākumu raksturu un pieredzi, ko šādu pienākumu veikšana dod pēc noteikta nostrādāto stundu skaita.

Par piekto jautājumu

67 Ar savu piekto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, uz kuru gulstas pierādīšanas nasta, ja darbinieks apgalvo, ka vienlīdzīgas attieksmes princips ir pārkāpts viņam par sliktu.

68 Direktīvas 97/80, kas tiek piemērota situācijām, uz kurām attiecas Līguma 119. pants, kā arī Direktīva 75/117 un Direktīva 76/207, 4. pants noteic, ka dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka gadījumos, kad personas, kuras uzskata, ka tām nodarīts kaitējums, nepiemērojot vienlīdzīgas attieksmes principu, tiesā vai citā kompetentā iestādē paziņo faktus, kuri ļauj secināt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, atbildētājam ir uzdevums pierādīt, ka vienlīdzīgas attieksmes princips nav pārkāpts.

69 Ar šo direktīvu tādējādi kodificēja un skaidri attiecināja uz vienlīdzīgas attieksmes principu Direktīvas 76/207 nozīmē agrāko judikatūru, saskaņā ar kuru pierādīšanas pienākumu, kas parasti ir darba ņēmējam, var pārlikt, ja tas ir nepieciešams, lai neliegtu darba ņēmējiem, kuri ir acīmredzami cietuši no diskriminācijas, jebkādu efektīvu līdzekli, lai liktu ievērot vienlīdzīgas darba samaksas principu. Tādējādi, ja pasākums, kas nošķir darbiniekus atkarībā no viņu darba laika, faktiski nelabvēlīgi skar daudz lielāku procentu viena vai otra dzimuma personu, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka pastāv objektīvi iemesli, kas attaisno konstatēto atšķirīgo

attieksmi (skat. 1993. gada 27. oktobra spriedumu lietā C-127/92 *Enderby, Recueil*, I-5535. lpp., 13., 14. un 18. punkts, kā arī 2001. gada 26. jūnija spriedumu lietā C-381/99 *Brunnhofer, Recueil*, I-4961. lpp., 52., 53. un 60. punkts).

70 Valsts tiesas kompetencē ir pārliecināties, vai Grieķijas tiesiskais regulējums atbilst Direktīvai 97/80. Ja šī pārbaude liek šaubīties par šī tiesiskā regulējuma atbilstību minētajai direktīvai, jāatgādina, pirmkārt, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru visos gadījumos, kuros direktīvas noteikumi no to satura viedokļa ir beznosacījuma un pietiekami precīzi, privātpersonas var uz tiem atsaukties valsts tiesā pret valsti, tai skaitā pret organizācijām un institūcijām neatkarīgi no to juridiskās formas, kas ir pakļautas valsts iestādēm vai to kontrolei, vai arī kurām ir plašas pilnvaras, salīdzinot ar tām, kas izriet no noteikumiem, kuri ir piemērojami attiecībās starp privātpersonām (šajā sakarā skat. 1990. gada 12. jūlija spriedumu lietā C-188/89 *Foster* u.c., *Recueil*, I-3313. lpp, 16., 18. un 20. punkts, kā arī 2003. gada 20. marta spriedumu lietā C-187/00 *Kutz-Bauer, Recueil*, I-2741. lpp., 69. punkts).

71 Tomēr direktīva pati par sevi nevar radīt pienākumus privātpersonām, un tādējādi uz to nevar atsaukties attiecībā pret privātpersonām (skat. jo īpaši 1994. gada 14. jūlija spriedumu lietā C-91/92 *Faccini Dori, Recueil*, I-3325. lpp., 20. punkts, un 2004. gada 5. oktobra spriedumu apvienotajās lietās no C-397/01 līdz C-403/01 *Pfeiffer* u.c., Krājums, I-8835. lpp., 108. punkts).

72 Tādējādi valsts tiesas kompetencē ir noskaidrot *OTE* juridisko formu un tās iekšējās organizācijas apstākļus, lai nodrošinātu, ka uz Direktīvu 97/80 neatsaucas attiecībā pret privātpersonu.

73 Otrkārt, jāatgādina, ka, jebkurā gadījumā un saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, ja situācija ietilpst direktīvas piemērošanas jomā, valsts tiesai, piemērojot valsts tiesības, tās jāinterpretē, cik vien tas ir iespējams, saskaņā ar attiecīgās direktīvas

tekstu un mērķi, lai panāktu tās sasniedzamo rezultātu (skat. jo īpaši 1990. gada 13. novembra spriedumu lietā C-106/89 *Marleasing, Recueil*, I-4135. lpp., 8. punkts, iepriekš minēto spriedumu *Faccini Dori*, 26. punkts, un iepriekš minēto spriedumu *Pfeiffer* u.c., 113. punkts).

74 Šajā sakarā ir jāatzīmē — ņemot vērā Direktīvas 97/80 septiņpadsmito un astoņpadsmito apsvērumu — tās sasniedzamais rezultāts jo īpaši ir nodrošināt efektīvāku vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu tādā ziņā, ka, ja pastāv acīmredzama diskriminācija, darba devējam ir jāpierāda, ka šis princips nav pārkāpts.

75 Tādējādi uz piekto jautājumu jāatbild — ja darbinieks apgalvo, ka vienlīdzīgas attieksmes princips ir pārkāpts viņam par sliktu un viņš uzrāda faktus, no kuriem var prezumēt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, Kopienu tiesības, proti, Direktīva 97/80, jāinterpretē tādējādi, ka atbildētajam ir jāpierāda, ka šis princips nav pārkāpts.

Par tiesāšanās izdevumiem

76 Attiecībā uz lietas dalībniekiem pamata prāvā šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par izdevumiem. Tiesāšanās izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, kas nav minēto lietas dalībnieku tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

1) Kopienu tiesības, jo īpaši EK līguma 119. pants (EK līguma 117.–120. pantu aizstāj ar EKL 136.–143. pantu) un Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, jāinterpretē tādējādi, ka tādas normas pastāvēšana un piemērošana kā *Organismos Tilepikoinonion Ellados* Personāla vispārējā nolikuma 24.a panta 2. punkta a) apakšpunkts, kas paredz, ka tikai apkopējas un tātad tikai sievietes var pieņemt nepilna darba laika darbā, noslēdzot līgumu uz nenoteiktu laiku, pati par sevi neveido sievietēm nelabvēlīgu tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ. Tomēr tas, ka pēc tam darbinieku kategorijām, ko saskaņā ar valsts tiesisko regulējumu, kam ir likuma spēks, veido vienīgi sievietes, tiek liegta iespēja tikt ieceltām par štata darbiniekiem ar atsauci, kas ir šķietami neitrāla attiecībā uz darbinieka dzimumu, veido tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ Direktīvas 76/207 nozīmē. Lai nepastāvētu tieša diskriminācija dzimuma dēļ, faktoram, kas raksturo kategoriju, kurai pieder izslēgtais darba ņēmējs, jābūt tādam, kas šo darbinieku nostāda objektīvi atšķirīgā situācijā attiecībā uz iecelšanu par štata darbinieku, salīdzinot ar tiem darbiniekiem, kuriem šāda iespēja ir;

2) gadījumā, ja pieņēmums, saskaņā ar kuru tikai apkopējām, kas strādā nepilna darba laika darbu, tika liegta iespēja kļūt par štata darbiniekiem, izrādītos kļūdains un ja daudz lielāku procentu sieviešu dzimuma darba ņēmēju nekā vīriešu dzimuma darba ņēmēju skāra 1987. gada 2. novembra un 1991. gada 10. maija īpašo koplīgumu normas, tajos noteiktais aizliegums iecelt par štata darbiniekiem pagaidu personālu, kas strādā nepilna darba laika darbu, veido netiešu diskrimināciju. Šāda situācija ir

pretrunā Direktīvas 76/207 3. pantam, ja vien atšķirīgu attieksmi pret šiem darba ņēmējiem un darba ņēmējiem, kas strādā pilna darba laiku darbu, neattaisno faktori, kam nav nekāda sakara ar diskrimināciju dzimuma dēļ. Valsts tiesas kompetencē ir novērtēt, vai tas tā ir;

3) **ja tā skar daudz lielāku procentu sieviešu dzimuma darbinieku nekā vīriešu dzimuma darbinieku, pilnīga nepilna darba laika darba izslēgšana, aprēķinot darba stāžu, veido netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ, kas ir pretrunā Direktīvai 76/207, ja vien šo izslēgšanu neizskaidro faktori, kas ir objektīvi attaisnoti un kam nav nekāda sakara ar diskrimināciju dzimuma dēļ. Valsts tiesas kompetencē ir novērtēt, vai tas tā ir. Nepilna darba laika darba proporcionāla ieskaitīšana, veicot šo aprēķināšanu, arī ir pretrunā šai direktīvai, ja vien darba devējs nepierāda, ka to attaisno faktori, kuru objektivitāte ir atkarīga it īpaši no mērķa, kādu vēlas sasniegt, ņemot vērā darba stāža ilgumu, un gadījumā, ja runa ir par iegūtās pieredzes atzīšanu, — no saistības starp veikto pienākumu raksturu un pieredzi, ko šādu pienākumu veikšana dod pēc noteikta nostrādāto stundu skaita.**

4) **ja darbinieks apgalvo, ka vienlīdzīgas attieksmes princips ir pārkāpts viņam par sliktu un viņš uzrāda faktus, no kuriem var prezumēt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, Kopienu tiesības, proti, Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/80/EK par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu, jāinterpretē tādējādi, ka atbildētajam ir jāpierāda, ka šis princips nav pārkāpts.**

[Paraksti]