TEISINGUMO TEISMO (pirmoji kolegija) SPRENDIMAS
2005 m. kovo 10 d. *

Byloje C-196/02

dėl *Eirinodikeio Athinon* (Graikija) 2002 m. gegužės 13 d. Sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2002 m. gegužės 27 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Vasiliki Nikoloudi

prieš

Organismos Tilepikoinonion Ellados AE,

TEISINGUMO TEISMAS (pirmoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas P. Jann, teisėjai A. Rosas (pranešėjas), A. La Pergola, S. von Bahr ir K. Schiemann,

* Proceso kalba: graikų.

generalinė advokatė C. Stix-Hackl,
kancleris R. Grass,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

atsižvelgęs į pastabas, pateiktas:

— V. Nikoloudi, atstovaujamos *dikigoros* N. Zelios,

— *Organismos Tilepikoinonion Ellados AE*, atstovaujamos *dikigoros* P. Vallis ir *dikigoros* A. Margariti,

— Graikijos vyriausybės, atstovaujamos S. A. Spyropoulos ir E.-M. Mamouna,

— Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos M. Patakia ir N. Yerrell,

susipažinęs su 2004 m. balandžio 29 d. posėdyje pateikta generalinės advokatės išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su EB sutarties 119 straipsnio (EB sutarties 117–120 straipsniai po pakeitimo — EB 136–143 straipsniai) ir 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyvos 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo (OL L 45, p. 19) bei 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvos 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 39, p. 40) išaiškinimu.

2 Šis prašymas pateiktas byloje V. Nikoloudi prieš darbdavį, pagal Graikijos teisę reglamentuojamą Nacionalinę telekomunikacijų tarnybą (*Organismos Tilepikoinonion Ellados AE*; toliau – OTE), kurioje ji dirbo ne visą darbo laiką valytoja, dėl kolektyvinėse sutartyse numatytos galimybės būti paskirta nuolatine darbuotoja šioje tarnyboje nesuteikimo.

Teisinis pagrindas

Bendrijos teisės aktai

3 Sutarties 119 straipsnis įtvirtina principą už vienodą ar vienodos vertės darbą vienos ir kitos lyties darbuotojams mokėti vienodą užmokestį.

4 Pagal Direktyvos 75/117 1 straipsnio pirmąją pastraipą šis principas reiškia „bet kokios diskriminacijos dėl lyties panaikinimą visų aspektų ir sąlygų atlyginant už <...> darbą atžvilgiu".

5 Direktyva 76/207 numato bet kokios diskriminacijos dėl lyties panaikinimą darbo sąlygų ir įsidarbinimo atžvilgiu.

6 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvą 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose (OL L 14, 1998, p. 6) valstybės narės turėjo perkelti vėliausiai 2001 m. sausio 1 dieną. Ji taikoma atvejams, kuriuos, *inter alia*, apima Sutarties 119 straipsnis bei Direktyvos 75/117/EEB ir 76/207/EEB.

7 Pagal minėtos direktyvos 4 straipsnį valstybės narės „taiko tokias priemones, kurios, <...> yra būtinos norint užtikrinti, jog tais atvejais, kai asmenys, manantys esą nuskriausti, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, nurodo

teismui ar kitai kompetentingai institucijai aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, atsakovas turėtų įrodyti, kad vienodo požiūrio principas nebuvo pažeistas".

Nacionalinės teisės aktai

8 OTE bendrųjų personalo nuostatų 2 straipsnio 1 dalis numato, kad jos personalą sudaro nuolatiniai ir laikinieji darbuotojai. Iš bylos medžiagos matyti, kad OTE nuolatiniai darbuotojai yra tik tie darbuotojai, kurie dirba visą darbo laiką.

9 Laikinieji darbuotojai yra pagal terminuotą darbo sutartį arba išimtiniais atvejais pagal šių nuostatų 24a straipsnio 2 dalį pagal neterminuotą darbo sutartį priimti darbuotojai, t. y., pirma, valytojos, dirbančios ne visą darbo laiką (a punktas) ir, antra, mirusio darbuotojo išlaikytiniai, kurie įdarbinami, nes dėl jo mirties šeima susiduria su ekonominėmis problemomis (c punktas).

10 OTE bendrųjų nuostatų 3 straipsnio v dalies d punktas numato, kad valytojomis dirba tik moterys.

11 Pagal OTE bendrųjų nuostatų iki 1996 m. sausio 1 d. galiojusios redakcijos 5 straipsnio 9 dalį apskaičiuojant darbo stažą neįskaičiuojami ne viso darbo laiko darbo laikotarpiai, tačiau 1996 m. sausio 1 d. pakeitimai numato, kad ne viso darbo laiko darbo laikotarpiai įskaičiuojami proporcingai dirbtam laikui. Dėl valytojų, kurios sudaro dalį laikinųjų darbuotojų, šiuose pakeitimuose pabrėžiama, kad trys ne visą darbo laiką dirbančių valytojų darbo dienos valandos prilyginamos pusei visos darbo dienos trukmės.

12 1987 m. lapkričio 2 d. ir 1991 m. gegužės 10 d. šakos lygio kolektyvinės sutartys (toliau – ginčijamos sutartys), sudarytos tarp OTE ir OTE darbuotojų federacijos (*Omospondia Ergazomenon OTE*), reglamentuoja OTE laikinųjų darbuotojų paskyrimą nuolatiniais darbuotojais, įgyvendinus tam tikras sąlygas. Iš bylos medžiagos matyti, kad šios sutartys buvo sudarytos remiantis OTE nuostatų 66 straipsnio 1 dalimi, kuri numato „galutinį" visą darbo laiką pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančių laikinųjų darbuotojų įdarbinimą.

13 Be to, iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad pagal pirmą ginčijamą sutartį laikinasis darbuotojas gali pateikti prašymą dėl paskyrimo nuolatiniu darbuotoju, jeigu jis ne mažiau nei dvejus metus nepertraukiamai dirbo visą darbo laiką. Be to, antrą sutartį, kuria iš anksto nereikalaujama tam tikro darbo stažo tarnyboje, OTE aiškina ir taiko tik visą darbo laiką dirbančių darbuotojų atžvilgiu.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

14 1978 m. rugsėjo 1 d. V. Nikoloudi pagal neterminuotą darbo sutartį įsidarbino laikinąja darbuotoja OTE. Iki 1996 m. lapkričio 27 d. ji dirbo valytoja ne visą darbo laiką. 1996 m. lapkričio 28 d. jos sutartis buvo pakeista į viso darbo laiko darbo sutartį. Sulaukusi reikiamo amžiaus, 1998 m. rugpjūčio 17 d. ji išėjo į pensiją.

15 Iš bylos medžiagos matyti, kad nė viena iš ginčijamų sutarčių nebuvo taikoma V. Nikoloudi atžvilgiu iki jos išėjimo į pensiją todėl, kad ji dirbo ne visą darbo laiką.

16 V. Nikoloudi, nesuteikus šiose sutartyse numatytos galimybės būti paskirtai nuolatine darbuotoja, kreipėsi į prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikusį teismą tvirtindama, kad toks galimybės nesuteikimas yra diskriminacija dėl lyties, draudžiama pagal Bendrijos teisę.

17 Be to, ji tvirtina, kad OTE bendrųjų nuostatų 5 straipsnio 9 dalies pirminė ir 1996 m. sausio 1 d. pakeista redakcija prieštarauja Bendrijos teisei, todėl ji negali būti taikoma.

18 Galiausiai V. Nikoloudi mano, kad jei apskaičiuojant darbo stažą būtų įskaičiuotas visas jos išdirbtas ne viso darbo laiko darbo laikotarpis, jai turėtų būti sumokėtas 5 834,43 eurų darbo užmokesčio skirtumas už laikotarpį nuo 1996 m. lapkričio 28 d. iki 1998 m. rugpjūčio 17 dienos.

19 Savo ieškinyje V. Nikoloudi prašo priteisti iš OTE šią sumą, priskaičiavus palūkanas.

20 OTE tvirtina, kad V. Nikoloudi nebuvo paskirta nuolatine darbuotoja, nes, jos manymu, pagal taikomus reikalavimus, nediskriminuojant ir nepriklausomai nuo darbuotojo specializacijos ar jo lyties, siekiant laikinąjį darbuotoją paskirti nuolatiniu

darbuotoju, pirmiausia jis turi atitikti sąlygą, t. y. dirbti visą darbo laiką. Be to, pagal OTE bendrųjų nuostatų 5 straipsnio 9 dalį tik nuo 1996 m. sausio 1 d. ne viso darbo laiko darbas gali būti įskaičiuojamas į V. Nikoloudi darbo stažą.

21 Šiomis aplinkybėmis, atsižvelgdamas į tai, kad norint priimti sprendimą jo nagrinėjamoje byloje yra būtinas Bendrijos teisės išaiškinimas, *Eirinodikeio Athinon* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar šioje byloje nagrinėjamo (OTE) bendrųjų personalo nuostatų 24a straipsnio 2 dalies a punkto, kuris numato, kad (tik) moterys įdarbinamos valytojomis pagal neterminuotą darbo sutartį darbui ne visą darbo laiką ar nepastoviai, egzistavimas ir taikymas atitinka (EB sutarties 119 straipsnio) bei Direktyvų 75/117 ir 76/207 reikalavimus?

Remiantis Teisingumo Teismo praktika ir atsižvelgiant į faktą, kad ne viso darbo laiko darbas yra mažiau apmokamas, ar ginčijamą nuostatą galima aiškinti kaip automatiškai tiesiogiai diskriminuojančią dėl lyties, atsižvelgiant į tai, kad ji ne viso darbo laiko darbą tiesiogiai sieja su darbuotojų lytimi (moterys) bei turi neigiamą poveikį tik moterų atžvilgiu?

2. Ar aplinkybė, kad pagal šakos lygio kolektyvinės sutarties, sudarytos 1987 m. lapkričio 2 d. tarp OTE ir OTE darbuotojų federacijos (*Omospondia Ergazomenon OTE*), nuostatos nenumato galimybės ne visą darbo laiką pagal neterminuotą sutartį laikinai dirbančių valytojų būti paskirtomis nuolatinėmis

darbuotojomis (nepriklausomai nuo ne viso darbo laiko darbo sutarties sudarymo termino), pavyzdžiui, kaip yra šioje byloje, nes ši kolektyvinė sutartis reikalauja ne mažiau dvejų metų darbo stažo dirbant visą darbo laiką, prieštarauja (EB sutarties 119 straipsniui) ir nurodytoms direktyvoms ar kitai Bendrijos teisės nuostatai, nes netiesiogiai diskriminuoja dėl lyties, jeigu daroma prielaida, kad ši nuostata (nepaisant savo neutralaus pobūdžio, nes nedaro nuorodos į darbuotojo lytį) netaikoma tik valytojų moterų atžvilgiu, nes nebuvo vyrų, dirbančių „bendrųjų reikalų" (kuriam priklauso valytojos) ar kitame OTE padalinyje ne visą darbo laiką pagal neterminuotą darbo sutartį?

3. OTE pagal šakos lygio kolektyvinę sutartį, sudarytą 1991 m. gegužės 10 d. tarp OTE ir *Omospondia Ergazomenon OTE*, paskirdama (išbandymo terminui) laikinuosius darbuotojus nuolatiniais, reikalavo, kad jie pagal neterminuotą darbo sutartį dirbtų visą darbo laiką.

Ar galimybės ne visą darbo laiką dirbančioms valytojoms būti paskirtomis nuolatinėmis darbuotojomis nesuteikimas (nepriklausomai nuo jų darbo sutarties termino), pavyzdžiui, kaip šioje byloje, yra nepateisinama netiesioginė diskriminacija dėl lyties pagal Bendrijos teisės nuostatas (EB sutarties 119 straipsnis bei Direktyvos 75/117 ir 76/207), atsižvelgiant į tai, kad šakos lygio kolektyvinė sutartis netaikoma tik valytojų moterų atžvilgiu, nes nebuvo vyrų, dirbančių OTE padalinyje ne visą darbo laiką pagal neterminuotą darbo sutartį?

4. Pagal OTE bendrųjų personalo nuostatų iki 1996 m. sausio 1 d. galiojančios redakcijos 5 straipsnio 9 dalį, nustatant geriausias darbo užmokesčio sąlygas, į darbo stažą visiškai neįskaičiuojamas ne viso darbo laiko darbas. Nuo 1996 m. sausio 1 d. ši nuostata pakeista šakos lygio kolektyvine sutartimi, nusprendžiant

ne viso darbo laiko darbą įskaičiuoti (į darbo stažą), prilyginant jį pusei to pačio laikotarpio viso darbo laiko darbui.

Jeigu daroma prielaida, kad ne viso darbo laiko darbas išimtinai arba didžiąja dalimi susijęs tik su moterimis, ar nuostatos, pagal kurias ne viso darbo laiko darbas yra visiškai neįskaičiuojamas (iki 1996 m. sausio 1 d.) arba „įskaičiuojamas proporcingai" viso darbo laiko darbui (nuo 1996 m. sausio 1 d.), atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką, gali būti aiškinamos kaip įtvirtinančios netiesioginę diskriminaciją dėl lyties, kuri yra draudžiama (pagal Bendrijos teisės nuostatas), ir todėl į darbo stažą turi būti įskaičiuojami visi ne viso darbo laiko darbo laikotarpiai?

5. Jeigu Teisingumo Teismo atsakymas į nurodytus 1–4 klausimus yra teigiamas, t. y. kad ginčijamos nuostatos, įtvirtintos teisės aktuose ir kolektyvinėse sutartyse, prieštarauja Bendrijos teisei, kam tenka įrodinėjimo pareiga, jei darbuotojas teigia, kad jo atžvilgiu buvo pažeistas vienodo požiūrio principas?"

Teisingumo Teismo vertinimas

Pirminės pastabos

22 Pirmiausia reikia pateikti dvi pastabas prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikusio teismo klausimų atžvilgiu. Pirma, reikia pripažinti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamoje kolektyvinėje sutartyje numatyta galimybė pagal neterminuotą darbo sutartį laikinajam OTE darbuotojui būti paskirtam nuolatiniu darbuotoju.

Paskiriant nuolatiniu darbuotoju akivaizdu, kad terminuota darbo sutartis savo pobūdžiu iš esmės skiriasi nuo neterminuotos darbo sutarties ar nuolatinio darbo. Todėl paskyrimo nuolatiniu darbuotoju atžvilgiu darbuotojų, sudariusių terminuotas darbo sutartis, padėtis nėra panaši į darbuotojų, sudariusių neterminuotas darbo sutartis, padėtį. Taigi prejudiciniai klausimai nagrinėjami tik darbuotojų, sudariusių neterminuotas darbo sutartis, atžvilgiu.

23 Antra, nepaisant nacionalinės teisės aktų, pagal kuriuos tik valytojos gali dirbti laikinosiomis darbuotojomis ne visą darbo laiką, OTE tvirtina, kad pagal neterminuotą darbo sutartį ne viso darbo laiko darbui nuolat priimdavo vyrus.

24 Taigi antrą ir trečią klausimus, kuriuose kalbama apie netiesioginę diskriminaciją, reikia suprasti kaip grindžiamus prielaida, kad OTE teiginiai teisingi, todėl vyrams taip pat nebuvo suteikta ginčijamose sutartyse numatyta galimybė būti paskirtiems nuolatiniais darbuotojais. Tačiau pirmas klausimas, kuriame kalbama apie tiesioginę diskriminaciją, remiasi prielaida, kad tik valytojoms nebuvo suteikta galimybė būti priimtomis nuolatinėmis darbuotojomis. Kadangi abi šios prielaidos prieštarauja viena kitai, nacionalinis teismas turi patikslinti, su kuria iš šių dviejų aplinkybių yra susijusi pagrindinė byla.

Dėl pirmojo klausimo

25 Pirmuoju kausimu prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Bendrijos teisė draudžia priimti nuostatas, pavyzdžiui, OTE bendrųjų nuostatų 24a straipsnio 2 dalies a punktą, kuris numato, kad tik moterys valytojos įdarbinamos į ne viso darbo laiko neterminuotą darbą, ir, konkrečiai kalbant, ar tokia

nuostata įtvirtina tiesioginę diskriminaciją dėl lyties, atsižvelgiant į tai, kad ji ne viso darbo laiko darbą sieja su moterimis, kurioms ji turi neigiamą finansinį poveikį.

26 Taigi, siekiant nustatyti į V. Nikoloudi situaciją panašias situacijas bei norint taikyti vienodo požiūrio principą nagrinėjamoje byloje, pirmiausia reikia išsiaiškinti, ar yra toks pats arba tokios pačios vertės darbas.

27 Priešingai nei tvirtina Komisija ir Graikijos vyriausybė, tai, kad OTE nėra vyrų, dirbančių tokio pačio darbo kaip V. Nikoloudi, nesudaro kliūties taikyti šio principo.

28 Dėl vienodo darbo užmokesčio ir atsižvelgiant į pačią EB sutarties 119 straipsnio formuluotę bei į teismų praktiką, reikia pripažinti, kad darbas, kurį norima palyginti, nebūtinai turi būti tas pats, kurį dirba asmuo, besiremiantis šiuo principu savo naudai (žr. 2000 m. kovo 30 d. Sprendimo *JämO*, C-236/98, Rink. p. I-2189, 49 punktą ir 2002 m. rugsėjo 17 d. Sprendimo *Lawrence ir kt.*, C-320/00, Rink. p. I-7325, 4 punktą). Tai, kad turi būti palyginama atsižvelgiant į Direktyvą 76/207, niekaip nepakeičia šios išvados.

29 Tik nacionalinis teismas, kompetentingas įvertinti faktus, gali nustatyti, ar atsižvelgiant į faktines su vykdomų darbų pobūdžiu susijusias aplinkybes ir į darbų vykdymo sąlygas tokios pačios vertės darbas kaip V. Nikoloudi yra OTE, nebūtinai atsižvelgiant į darbotvarkę, pagal kurią tas darbas atliekamas(žr. šiuo klausimu 1995 m gegužės 31 d. Sprendimo *Royal Copenhagen*, C-400/93, Rink. p. I-1275, 43 punktą ir pirmiau nurodyto sprendimo *JämO* 20 ir 49 punktus).

30 Jei šiuo atveju egzistuoja į V. Nikoloudi panašios situacijos, tuomet reikia išnagrinėti tariamą skirtingą požiūrį, siekiant nustatyti, ar jis tiesiogiai grindžiamas lytimi.

31 Šiuo atveju kalbama apie laikinuosius darbuotojus, kurie įdarbinti neterminuotai. Iš bylos medžiagos matyti, kad pagal OTE bendrųjų nuostatų 24a straipsnio 2 dalį tokią sutartį galima sudaryti tik dviem atvejais, kurie nurodyti šios bylos 9 punkte, tai yra, pirma, įdarbinant valytoją darbui ne visą darbo laiką ir, antra, įdarbinant mirusio darbuotojo išlaikytinius. Taigi skirtingas požiūris pagrindinėje byloje susijęs su tuo, kad valytojos darbas, reglamentuojamas sutartimi pagal šio straipsnio a punkto nuostatą, yra vykdomas ne visą darbo laiką, tačiau sutartyse, sudarytose pagal to paties straipsnio c punktą, kurios, beje, yra neutralios darbuotojo lyties atžvilgiu, nėra tokio patikslinimo.

32 Be to, iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad remiantis OTE bendrųjų nuostatų 3 straipsnio v dalies d punktu, įstatymo galią turinčia nuostata, tik moterys pagal šių nuostatų 24a straipsnio 2 dalies a punktą gali būti įdarbintos valytojomis ne visam darbo laikui, todėl tik jos gali sudaryti neterminuotą darbo sutartį ne visam darbo laikui.

33 Šiuo klausimu OTE tvirtina, kad ne viso darbo laiko valytojos darbas pateisinamas nedideliu valomų patalpų plotu, o valytojomis įdarbinamos tik moterys, siekiant joms padėti ir patenkinti specifinius jų poreikius.

34 Tiesa, kad tam tikros darbuotojų grupės, kurias sudaro tik vienos lyties atstovai, yra leidžiamos, pavyzdžiui, pagal Direktyvos 76/207 2 straipsnio 2 ir 4 dalis, ir todėl darbuotojų grupės, kurią sudaro tik moterys, įkūrimas pats savaime nėra tiesioginė diskriminacija moterų atžvilgiu; tačiau reikia pripažinti, kad nepalankus požiūris į šią grupę, kuris susijęs su vienodu požiūriu ar vienodu darbo užmokesčiu, gali sudaryti tokią diskriminaciją.

35 Kalbant apie vienodą požiūrį pagrindinėje byloje, reikia pastebėti, kad visi darbuotojai, sudarę neterminuotas sutartis, išskyrus dirbančius ne visą darbo laiką, tai yra valytojas, buvo paskirti nuolatiniais darbuotojais.

36 Iš to matyti, kad viso darbo laiko darbo kriterijus, kaip išankstinė paskyrimo nuolatiniu darbuotoju sąlyga, kuri yra neutrali darbuotojo lyties atžvilgiu, netaikomas tik darbuotojų grupei, kurią pagal kartu skaitomų OTE bendrųjų nuostatų 3 straipsnio v dalies d punktą ir 24a straipsnio 2 dalį gali sudaryti tik moterys. Kadangi dėl šio kriterijaus paskyrimo nuolatiniu darbuotoju atžvilgiu dvi situacijos nėra panašios, o visais kitais aspektais jas galima palyginti, jis yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties.

37 Dėl vienodo darbo užmokesčio reikia pripažinti, kad, pirma, remiantis bylos medžiaga negalima tvirtinti, jog darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, darbo užmokesčio koeficientas skiriasi nuo darbuotojų, dirbančių visą darbo laiką, darbo užmokesčio koeficiento.

38 Bet kuriuo atveju, kaip generalinė advokatė pabrėžė savo išvados 33 punkte, jog remiantis tuo, kad ne viso darbo laiko valandinis darbo užmokestis yra mažesnis už viso darbo laiko valandinį darbo užmokestį, ne visada galima teigti, kad yra

diskriminacija, nes ne viso ir viso laiko darbo užmokesčio skirtumą galima paaiškinti objektyviai pateisinamomis priežastimis, kurios nesusijusios su bet kokia diskriminacija dėl lyties (šiuo klausimu žr. 1981 m. kovo 31 d. Sprendimo *Jenkins*, 96/80, Rink. p. 911, 10 ir 11 punktus). Teisingumo Teismas šioje byloje neturi tokiam nagrinėjimui būtinos informacijos.

39 Antra, atsakant į patikslintą prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikusio teismo klausimą, atrodytų, kad niekas nekliudo moterims dirbti visą darbo laiką. Iš tiesų V. Nikoloudi dirbo visą darbo laiką nuo 1996 m. lapkričio 28 d. iki savo išėjimo į pensiją. Taigi paprasčiausia aplinkybė, kad moterys, pasirinkusios galimybę dirbti ne visą darbo laiką, yra mažiau apmokamos nei jų kolegos, dirbantys visą darbo laiką, nes jos dirba mažiau, pati savaime nėra tiesioginė diskriminacija net ir tuo atveju, kai tik moterys dirba ne visą darbo laiką.

40 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pirmą klausimą reikia atsakyti, kad Bendrijos teisė, būtent EB sutarties 119 straipsnis ir Direktyva 76/207, turi būti aiškinami, jog OTE bendrųjų nuostatų 24a straipsnio 2 dalies a punkto, kuris numato, kad tik moterys įdarbinamos valytojomis dirbti ne visą darbo laiką pagal neterminuotą sutartį, egzistavimas ir taikymas pats savaime nėra tiesioginė diskriminacija dėl lyties moterų atžvilgiu. Tačiau vėlesnis galimybės būti paskirtam nuolatiniu darbuotoju nesuteikimas, darbuotojo lyties atžvilgiu darant neutralaus pobūdžio nuorodą į darbuotojų kategoriją, kurią pagal įstatymo galią turinčius nacionalinės teisės aktus sudaro tik moterys, yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties Direktyvos 76/207 prasme. Kad nebūtų tiesioginės diskriminacijos dėl lyties, kriterijus, apibūdinantis kategoriją, kuriai priklauso darbuotojas, kuriam nesuteikta galimybė, turi būti toks, jog paskyrimo nuolatiniu darbuotoju atžvilgiu šis darbuotojas atsirastų objektyviai skirtingoje padėtyje, palyginti su ta, kurioje yra darbuotojas, galintis būti paskirtas nuolatiniu darbuotoju.

Dėl antrojo ir trečiojo klausimų

41 Antruoju ir trečiuoju klausimu, kurie turi būti nagrinėjami kartu, prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikęs teismas iš esmės klausia, ar galimybės laikiniesiems darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo laiką, būti paskirtiems nuolatiniais darbuotojais nesuteikimas, remiantis ginčijamomis sutartimis, yra netiesioginė diskriminacija dėl lyties.

42 Pateikdamas šiuos klausimus, prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikęs teismas remiasi prielaida, kad toks galimybės nesuteikimas susijęs tik su darbuotojomis moterimis, ir, jo teigimu, OTE neterminuotam laikotarpiui ne viso laiko darbui nebuvo priėmusi jokio vyro. Jei taip yra šiuo atveju, atsižvelgiant į pirmojo klausimo atsakymą, nereikia atsakyti į antrąjį ir trečiąjį klausimus.

43 Tačiau iš bylos medžiagos matyti, kad OTE tvirtina nuolat pagal tokias sutartis įdarbindavusi vyrus ne viso darbo laiko darbui. Be to, iš prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikusio teismo ketvirtojo klausimo formuluotės matyti, kad ne viso darbo laiko darbas tik didžiąja dalimi, o ne išimtinai susijęs su moterimis. Todėl atsakymas į šiuos du klausimus būtų naudingas tuo atveju, jei darbuotojų, kuriems nesuteikiama galimybė būti paskirtiems nuolatiniais darbuotojais, grupę sudarytų ir vyrai, ir moterys.

44 Remiantis nusistovėjusia teismo praktika, nacionalinė priemonė yra netiesioginė diskriminacija, jeigu ji, nors ir suformuluota neutraliai, turi neigiamą poveikį daug didesniam procentui moterų nei vyrų (žr. 1997 m. spalio 2 d. Sprendimo *Gerster*, C-1/95, Rink. p. I-5253, 30 punktą; 1997 m. spalio 2 d. Sprendimo *Kording*, C-100/95, Rink. p. I-5289, 16 punktą ir 2004 m. spalio 12 d. Sprendimo *Wippel*, C-313/02, Rink. p. I–9483, 43 punktą).

45 Šiuo atveju iš bylos medžiagos akivaizdu, kad ginčijamos sutartys laikinųjų darbuotojų, sudariusių neterminuotas darbo sutartis, grupės atžvilgiu turi nepalankų poveikį ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams, palyginti su visą laiką dirbančiais darbuotojais, tiek, kiek šiems darbuotojams suteikiama galimybė būti paskirtais nuolatiniais darbuotojais pagal šias sutartis.

46 Taigi nacionalinis teismas turi patikrinti, ar OTE priėmė vyrus pagal tokias darbo sutartis dirbti ne visą darbo laiką, ir prireikus nustatyti, ar darbuotojų, priimtų neterminuotam laikotarpiui dirbti ne visą darbo laiką, grupės, kuriai daromas neigiamas poveikis, atžvilgiu daug didesniam procentui moterų nei vyrų nebuvo suteikta galimybė būti paskirtomis nuolatinėmis darbuotojomis pagal ginčijamų sutarčių nuostatas.

47 Tokiu atveju reikia konstatuoti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamos nuostatos iš tiesų diskriminuoja darbuotojas moteris darbuotojų vyrų atžvilgiu ir iš esmės turi būti pripažintos prieštaraujančiomis Direktyvos 76/207 3 straipsniui tiek, kiek jos susijusios su galimybe būti paskirtiems nuolatiniais darbuotojais jos 3 straipsnio prasme. Kitaip būtų tuo atveju, jei nevienodas požiūris į šias dvi darbuotojų grupes būtų pateisinamas su bet kokia diskriminacija dėl lyties nesusijusiomis priežastimis (žr. šiuo klausimu 1989 m. liepos 13 d. Sprendimo *Rinner-Kühn*, 171/88, Rink. p. 2743, 12 punktą ir 2003 m. rugsėjo 11 d. Sprendimo *Steinicke*, C-77/02, Rink. p. I-9027, 57 punktą).

48 Tik nacionalinis teismas, kompetentingas įvertinti faktines aplinkybes ir išaiškinti nacionalinės teisės aktus, gali nustatyti, ar toks pateisinimas egzistuoja. Šiuo klausimu reikia patikrinti, atsižvelgiant į visus susijusius veiksnius ir į galimybę kitais būdais pasiekti nagrinėjamomis nuostatomis siekiamus tikslus, ar šie tikslai nesusiję su bet kokia diskriminacija dėl lyties, ir ar šios nuostatos, kaip priemonės tam tikriems tikslams pasiekti, padeda juos įgyvendinti (žr. šiuo klausimu pirmiau nurodytų sprendimų *Rinner-Kühn* 15 punktą ir *Steinicke* 58 punktą).

49 Nors tik pats nacionalinis teismas, kaip prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikęs teismas, turi nustatyti tokias objektyvias priežastis konkrečioje jo nagrinėjamoje byloje, Teisingumo Teismas, kuris turi pateikti tinkamus atsakymus nacionaliniam teismui, yra kompetentingas pateikti informaciją, grindžiamą pagrindinės bylos medžiaga, bei rašytines, o prireikus ir žodines pastabas, kurios jam buvo pateiktos, siekdamas padėti nacionaliniam teismui priimti sprendimą (žr. 1993 m. kovo 30 d. Sprendimo *Thomas ir kt.*, C-328/91, Rink. p. I-1247, 13 punktą ir pirmiau nurodyto sprendimo *Steinicke* 59 punktą).

50 Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad nors tik ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams negalėjo būti suteikta galimybė būti paskirtiems nuolatiniais darbuotojais, jokia tokį pasirinkimą pateisinanti priežastis nebuvo nurodyta Teisingumo Teismui.

51 Iš tikrųjų dėl OTE pateiktų pastabų reikia pripažinti, kad nagrinėjamo nevienodo požiūrio pateisinimo paaiškinimas tuo, jog ne viso darbo laiko veiksnys yra pakankama priežastis, nesusijusi su lytimi, nėra priimtinas. Tą patį galima pasakyti ir dėl nevienodo požiūrio pateisinimo tuo, kad jis yra pagrįstas objektyviomis bendrojo viešo ir socialinio intereso priežastimis, t. y. kad valstybinei komunalinei įstaigai neturėtų atitekti neproporcinga našta.

52 Net ir darant prielaidą, kad šiuo paskutiniu argumentu OTE siekia įrodyti teisėtą ekonominio vystymo ir darbo vietų kūrimo politikos tikslą, jis vis dėlto yra paprastas bendro pobūdžio tvirtinimas, kurio nepakanka įrodyti, kad nagrinėjamų priemonių tikslas yra nesusijęs su bet kokia diskriminacija dėl lyties (žr. šiuo klausimu 1999 m. vasario 9 d. Sprendimo *Seymour-Smith ir Perez*, C-167/97, Rink. p. I-623, 76 punktą).

53 Be to, nors biudžetinio pobūdžio argumentai gali būti valstybės narės socialinės politikos pasirinkimo pagrindas ir daryti įtaką socialinės apsaugos, kurią valstybė

siekia įgyvendinti, priemonių pobūdžiui bei taikymo sričiai, patys argumentai bet kuriuo atveju nėra šios politikos tikslas, todėl negali pateisinti diskriminacijos vienos lyties atžvilgiu (žr. 1994 m. vasario 24 d. Sprendimo *Roks ir kt.*, C-343/92, Rink. p. I-571, 35 punktą ir pirmiau nurodyto sprendimo *Steinicke* 66 punktą).

54 Taigi, jeigu nacionalinis teismas mano, kad nėra tinkamo pagrindinėje byloje nagrinėjamų nuostatų pateisinimo, dar reikia išnagrinėti, ar V. Nikoloudi atžvilgiu turėjo būti taikoma pirma iš šių ginčijamų sutarčių, kuri reikalavo ne mažiau nei dvejų metų darbo stažo dirbant visą darbo laiką, ar antra sutartis.

55 Dėl darbo stažo, kuris turi būti specialiai išnagrinėtas atsakant į ketvirtąjį klausimą (žr. šio sprendimo 61–65 punktus), pakanka pastebėti, kad jei iš tikrųjų, kaip generalinė advokatė pažymėjo savo išvados 50 punkte, darbo stažas įgyjamas kartu su patirtimi ir bendrąja prasme leidžia darbuotojui geriau atlikti užduotis, tokio kriterijaus tikslas priklauso nuo visų kiekvieno atvejo aplinkybių (žr. šiuo klausimu 1991 m. vasario 7 d. Sprendimo *Nimz*, C-184/89, Rink. p. I-297, 14 punktą; pirmiau nurodytų sprendimų *Gerster* 39 punktą ir *Kording* 23 punktą).

56 Todėl nacionalinis teismas turi išnagrinėti pirmos ginčijamos sutarties, kuri galimybei būti paskirtu nuolatiniu darbuotoju numato dvejų metų darbo stažo dirbant visą darbo laiką sąlygą, tikslą. Iš tikrųjų, atsižvelgdamas į šį tikslą, jis turi nustatyti, ar nurodyta sąlyga turėjo būti tai pat taikoma darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, atžvilgiu, ar pagrindinės bylos aplinkybės pateisino šios sąlygos taikymą proporcingai darbo laikui. Beje, V. Nikoloudi atveju, kai darbas dirbamas ne visą darbo laiką, turėjo būti taikoma ketverių metų darbo stažo sąlyga. Atrodytų, kad abiem šiais atvejais V. Nikoloudi įvykdo nurodytą sąlygą. Bet kuriuo atveju, antra ginčijama sutartis priėmimui į nuolatinį darbą netaikė darbo stažo sąlygos, todėl ji turėjo būti taikoma ir darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, atžvilgiu.

57 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į antrąjį ir trečiąjį klausimus reikia atsakyti, kad tuo atveju, kai prielaida, jog tik valytojoms, dirbančioms ne visą darbo laiką, nesuteikiama galimybė būti paskirtomis nuolatinėmis darbuotojomis, yra klaidinga, ir kai ginčijamų sutarčių nuostatos daro poveikį daug didesniam procentui darbuotojų moterų nei darbuotojų vyrų, kolektyvinėmis sutartimis grindžiamas galimybės laikiniesiems ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams būti paskirtiems nuolatiniais darbuotojais nesuteikimas yra netiesioginė diskriminacija. Tokia situacija prieštarauja Direktyvos 76/2073 straipsniui, nebent nevienodas požiūris į ne visą ir visą darbo laiką dirbančius darbuotojus pateisinamas priežastimis, nesusijusiomis su jokia diskriminacija dėl lyties. Nacionalinis teismas turi patikrinti, ar taip yra šioje byloje.

Dėl ketvirtojo klausimo

58 Ketvirtuoju klausimu prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikęs teismas iš esmės klausia, ar ne viso darbo laiko darbo neįskaičiavimas arba proporcingas įskaičiavimas į darbo stažą yra netiesioginė diskriminacija dėl lyties, atsižvelgiant į tai, kad jis turi poveikį tik (ar didžiąja dalimi) darbuotojų moterų atžvilgiu. Ar reikia įskaičiuoti visus ne viso darbo laiko darbo laikotarpius apskaičiuojant šį stažą?

59 Pirmiausia, reikia pabrėžti, kad šis klausimas susijęs su Direktyvos 76/207 ir būtent su jos 5 straipsnio taikymo sritimi. Be to, iš viso to, kas pasakyta, matyti, kad pagrindinė byla susijusi su sąlygomis, pagal kurias reikia išdirbti tam tikrą laikotarpį norint pripažinti tam tikrą darbuotojo darbo stažą. Todėl darbuotojas gali pasinaudoti, be kita ko, galimybe pagal ginčijamas sutartis būti paskirtu nuolatiniu darbuotoju bei, kaip pabrėžia nacionalinis teismas, geresnėmis darbo užmokesčio sąlygomis.

60 Dėl ne viso darbo laiko darbo neįtraukimo apskaičiuojant darbo stažą pagal OTE bendrųjų nuostatų ankstesnės nei 1996 m. sausio 1 d. redakcijos 5 straipsnio 9 dalį, reikia pabrėžti, kaip buvo paminėta šio sprendimo 44 ir 47 punktuose, kad tai yra netiesioginė diskriminacija, jeigu nacionalinė priemonė, nors ir suformuluota neutraliai, turi neigiamą poveikį daug didesniam procentui moterų nei vyrų. Šiuo atžvilgiu pati šio klausimo formuluotė nurodo, kad „ne viso darbo laiko darbas (susijęs) tik (ar didžiąja dalimi) su moterimis". Todėl visų ne viso darbo laiko darbo laikotarpių neįskaičiavimas apskaičiuojant darbo stažą prieštarauja Direktyvai 76/207, nebent OTE gali įrodyti, kad nagrinėjama nuostata paaiškinama objektyviai pateisinamomis bei nesusijusiomis su jokia diskriminacija dėl lyties priežastimis.

61 Dėl ne viso darbo laiko darbo proporcingo įskaičiavimo į darbo stažą, numatyto šio nurodyto straipsnio pakeitimais, padarytais 1996 m. sausio 1 d., reikia pabrėžti, kaip nurodyta šio sprendimo 55 punkte (ir pirmiau nurodytoje teismų praktikoje), kad jei iš tikrųjų darbo stažas įgyjamas kartu su patirtimi ir bendrąja prasme leidžia darbuotojui geriau atlikti užduotis, tokio kriterijaus tikslas priklauso nuo visų kiekvieno atvejo aplinkybių, būtent nuo vykdomų pareigų pobūdžio ir patirties, įgytos išdirbus tam tikrą valandų skaičių tokiose pareigose, santykio.

62 Pagrindinėje byloje darbo stažo apskaičiavimas, OTE manymu, pagrįstas administracijos poreikiu įvertinti darbuotojų profesinę patirtį. Reikia pripažinti, kad šis tikslas numato ir darbuotojų, vykdančių savo užduotis ne visą darbo laiką, įvertinimą. Tuomet tereikia išsiaiškinti vienintelį klausimą, numatytą šio sprendimo 56 punkte, ar laikotarpį, kurio metu vykdomas šis vertinimas, reikia pratęsti proporcingai darbo laiko sutrumpinimui.

63 Be to, kaip pastebėjo generalinė advokatė savo išvados 62 punkte, šio požiūrio tinkamumas priklauso nuo darbo trukmės apskaičiavimo tikslo. Šis tikslas gali būti atlyginimas už lojalumą įmonei ar įgytos patirties pripažinimas.

64 Tačiau, kaip jau buvo pastebėta, tik nacionalinis teismas kompetentingas įvertinti faktines aplinkybes, ir jis, atsižvelgdamas į visas aplinkybes, turi nustatyti, ar ir kiek nagrinėjama nuostata yra pateisinama objektyviomis ir nesusijusiomis su bet kokia diskriminacija dėl lyties priežastimis.

65 Jeigu šis teismas nusprendžia, kad proporcingas valytojų, dirbančių ne visą darbo laiką, darbo valandų įskaičiavimas yra pateisinamas tokiomis priežastimis, vienintelė aplinkybė, kad nacionalinės teisės aktai daro poveikį didesniam procentui darbuotojų moterų nei vyrų neturi būti laikoma pažeidžiančia Direktyvos 76/207 5 straipsnį (žr. šiuo klausimu pirmiau nurodytų sprendimų *Rinner-Kühn* 14 punktą bei *Seymour-Smith ir Perez* 69 punktą).

66 Taigi į ketvirtąjį klausimą reikia atsakyti, kad jeigu visiškas ne viso darbo laiko darbo neįtraukimas apskaičiuojant darbo stažą daro poveikį daug didesniam procentui darbuotojų moterų nei darbuotojų vyrų, jis yra netiesioginė diskriminacija dėl lyties, prieštaraujanti Direktyvai 76/207, nebent šis neįtraukimas pateisinamas objektyviomis ir su jokia diskriminacija dėl lyties nesusijusiomis priežastimis. Nacionalinis teismas turi patikrinti, ar taip yra šioje byloje. Ne viso darbo laiko darbo proporcingas įskaičiavimas apskaičiuojant darbo stažą taip pat prieštarauja šiai direktyvai, nebent darbdavys įrodo, kad jis pateisinamas priežastimis, kurių

objektyvumas priklauso būtent nuo darbo stažo įskaitymo tikslo, ir tais atvejais, kurie susiję su įgytos patirties pripažinimu, nuo vykdomų pareigų pobūdžio ir patirties, įgytos išdirbus tam tikrą darbo valandų skaičių tokiose pareigose, santykio.

Dėl penktojo klausimo

67 Penktuoju klausimu prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikęs teismas iš esmės klausia, kam tenka įrodinėjimo pareiga, kai darbuotojai tvirtina, kad jo atžvilgiu buvo pažeistas vienodo požiūrio principas.

68 Direktyva 97/80, taikoma atvejams, kuriuos apima Sutarties 119 straipsniai bei Direktyvos 75/117/EEB ir 76/207/EEB, savo 4 straipsnyje numato, kad valstybės narės taiko tokias priemones, kurios yra būtinos norint užtikrinti, jog tais atvejais, kai asmenys, manantys esą nuskriausti, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, nurodo teismui ar kitai kompetentingai institucijai aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, atsakovas turėtų įrodyti, kad vienodo požiūrio principas nebuvo pažeistas.

69 Ši direktyva kodifikavo ir aiškiai išplėtė vienodo požiūrio principo Direktyvos 76/207 prasme atžvilgiu ankstesnę teismo praktiką, pagal kurią įrodinėjimo pareiga, kuri paprastai tekdavo darbuotojui, gali būti perkelta (kitam asmeniui), jeigu tai būtina siekiant, kad darbuotojai, kurie akivaizdžiai patyrė diskriminaciją, neprarastų galimybės pasinaudoti visomis veiksmingomis priemonėmis, jog būtų laikomasi vienodo darbo užmokesčio principo. Taigi, kai priemonė, kuri darbuotojus išskiria pagal jų darbo laiką, iš tikrųjų turi neigiamą poveikį daug didesniam procentui vienos ar kitos lyties atstovų, darbdavys turi įrodyti, kad yra objektyvios priežastys,

pateisinančios nustatytą nevienodą požiūrį (žr. 1993 m. spalio 27 d. Sprendimo *Enderby*, C-127/92, Rink. p. I-5535, 13, 14 ir 18 punktus ir 2001 m. birželio 26 d. Sprendimo *Brunnhofer*, C-381/99, Rink. p. I-4961, 52, 53 ir 60 punktus).

70 Nacionalinis teismas turi nustatyti, ar Graikijos teisės aktai atitinka Direktyvą 97/80. Jeigu bus dvejojama dėl šių nuostatų atitikties nurodytai direktyvai, primintina, pirma, kad pagal nusistovėjusią teismo praktiką visais atvejais, kai direktyvos nuostatos, atsižvelgiant į jų turinį, yra besąlyginės ir pakankamai aiškios, asmenys jomis gali remtis nacionaliniame teisme prieš valstybę, įskaitant įstaigas ar įmones, nepriklausomai nuo jų teisinės formos, kurios yra pavaldžios valstybės valdžios institucijai arba yra valstybės kontroliuojamos, ar kurios turi didelę galią, palyginti su ta, kuri išplaukia iš taisyklių, taikomų santykiuose tarp asmenų (šiuo klausimu žr. 1990 m. liepos 12 d. Sprendimo *Foster ir kt.*, C-188/89, Rink., p. I-3313, 16, 18 ir 20 punktus ir 2003 m. kovo 20 d. Sprendimo *Kutz-Bauer*, C-187/00, Rink. p. I-2741, 69 punktą).

71 Tačiau direktyva pati savaime negali įpareigoti asmens ir dėl to ja negalima remtis prieš asmenį (žr. 1994 m. liepos 14 d. Sprendimo *Faccini Dori*, C-91/92, Rink. p. I-3325, 20 punktą ir 2004 m. spalio 5 d. Sprendimo *Pfeiffer ir kt.*, C-397/01—C-403/01, Rink. p. I–8835, 108 punktą).

72 Todėl nacionalinis teismas turi išnagrinėti OTE teisinį pobūdį ir jos vidinės struktūros ypatybes, norėdamas užtikrinti, kad Direktyva 97/80 nebūtų galima remtis prieš asmenį.

73 Antra, primintina, kad bet kuriuo atveju ir remiantis nusistovėjusia teismo praktika, kadangi nagrinėjama situacija patenka į direktyvos taikymo sritį, nacionalinis teismas, taikydamas nacionalinės teisės aktus, turi aiškinti juos kiek įmanoma

atsižvelgdamas į susijusios direktyvos formuluotę ir į jos tikslą, kad būtų pasiektas direktyvoje numatytas rezultatas (žr. 1990 m. lapkričio 13 d. Sprendimo *Marleasing*, C-106/89, Rink. p. I-4135, 8 punktą; pirmiau nurodytų sprendimų *Faccini Dori* 26 punktą ir *Pfeiffer ir kt.* 113 punktą).

74 Šiuo klausimu svarbu pabrėžti, kad atsižvelgiant į Direktyvos 97/80 septynioliktą ir aštuonioliktąją konstatuojamąsias dalis, direktyva siekiama, be kita ko, veiksmingo vienodo požiūrio principo įgyvendinimo ir tais atvejais, kai diskriminacija akivaizdžiai egzistuoja, darbdaviui tenka įrodinėti, kad šis principas nebuvo pažeistas.

75 Taigi į penktąjį klausimą reikia atsakyti, kad kai darbuotojas tvirtina, jog jo atžvilgiu buvo pažeistas vienodo požiūrio principas, ir jis įrodo faktus, leidžiančius daryti prielaidą, kad yra netiesioginė ar tiesioginė diskriminacija, Direktyva 97/80 turi būti aiškinama ta prasme, kad pareiga įrodyti, jog šis principas nebuvo pažeistas, tenka atsakovui.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

76 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Kitų šalių, pateikusių Teisingumo Teismui savo pastabas, bylinėjimosi išlaidos nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismo (pirmoji kolegija) nusprendžia:

1. Bendrijos teisė, būtent EB sutarties 119 straipsnis (EB sutarties 117–120 straipsniai po pakeitimo – EB 136–143 straipsniai) ir 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva 76/207/EED dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu, turi būti aiškinami, kad *Organismos Tilepikoinonion Ellados* bendrųjų nuostatų 24a straipsnio 2 dalies a punkto, kuris numato, kad tik moterys įdarbinamos valytojomis dirbti ne visą darbo laiką pagal neterminuotą sutartį, egzistavimas ir taikymas pats savaime nėra tiesioginė diskriminacija dėl lyties moterų atžvilgiu. Tačiau vėlesnis galimybės būti paskirtam nuolatiniu darbuotoju nesuteikimas, darbuotojo lyties atžvilgiu darant neutralaus pobūdžio nuorodą į darbuotojų kategoriją, kurią pagal įstatymo galią turinčius nacionalinės teisės aktus sudaro tik moterys, yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties Direktyvos 76/207 prasme. Kad nebūtų tiesioginės diskriminacijos dėl lyties, kriterijus, apibūdinantis kategoriją, kuriai priklauso darbuotojas, kuriam nesuteikta galimybė, turi būti toks, kad paskyrimo nuolatiniu darbuotoju atžvilgiu šis darbuotojas atsirastų objektyviai skirtingoje padėtyje, palyginti su ta, kurioje yra darbuotojas, galintis būti paskirtas nuolatiniu.

2. Tuo atveju, kai prielaida, kad tik valytojoms, dirbančioms ne visą darbo laiką, nesuteikiama galimybė būti paskirtomis nuolatinėmis darbuotojomis, yra klaidinga, ir kai 1987 m. lapkričio 27 d. ir 1991 m. gegužės 10 d. šakos lygio kolektyvinių sutarčių nuostatos daro poveikį daug didesniam procentui darbuotojų moterų nei darbuotojų vyrų, šiomis sutartimis grindžiamas galimybės laikiniesiems ne visą darbo laiką dirbantiems

darbuotojams būti paskirtiems nuolatiniais darbuotojais nesuteikimas yra netiesioginė diskriminacija. Tokia situacija prieštarauja Direktyvos 76/207 3 straipsniui, nebent nevienodas požiūris į ne visą ir visą darbo laiką dirbančius darbuotojus pateisinamas priežastimis, nesusijusiomis su jokia diskriminacija dėl lyties. Nacionalinis teismas turi patikrinti, ar taip yra šioje byloje.

3. **Jeigu visiškas ne viso darbo laiko darbo neįtraukimas apskaičiuojant darbo stažą daro poveikį daug didesniam procentui darbuotojų moterų nei darbuotojų vyrų, jis yra netiesioginė diskriminacija dėl lyties, prieštaraujanti Direktyvai 76/207, nebent šis neįtraukimas pateisinamas objektyviomis ir su jokia diskriminacija dėl lyties nesusijusiomis priežastimis. Nacionalinis teismas turi patikrinti, ar taip yra šioje byloje. Ne viso darbo laiko darbo proporcingas įskaičiavimas apskaičiuojant darbo stažą taip pat prieštarauja šiai direktyvai, nebent darbdavys įrodo, kad jis pateisinamas priežastimis, kurių objektyvumas priklauso būtent nuo darbo stažo įskaitymo tikslo, ir tais atvejais, kurie susiję su įgytos patirties pripažinimu, nuo vykdomų pareigų pobūdžio ir patirties, įgytos išdirbus tam tikrą darbo valandų skaičių tokiose pareigose, santykio.**

4. **Kai darbuotojas tvirtina, kad jo atžvilgiu buvo pažeistas vienodo požiūrio principas, ir jis įrodo faktus, leidžiančius daryti prielaidą, kad yra netiesioginė ar tiesioginė diskriminacija, 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/80 dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose turi būti aiškinama ta prasme, kad pareiga įrodyti, jog šis principas nebuvo pažeistas, tenka atsakovui.**

Parašai.