WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)
z dnia 10 marca 2005 r. *

W sprawie C-196/02

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Eirinodikeio Athinon (Grecja) postanowieniem z dnia 13 maja 2002 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 27 maja 2002 r., w postępowaniu:

Vasiliki Nikoloudi

przeciwko

Organismos Tilepikoinonion Ellados AE,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: P. Jann, prezes izby, A. Rosas (sprawozdawca), A. La Pergola, S. von Bahr i K. Schiemann, sędziowie,

* Język postępowania: grecki.

rzecznik generalny: C. Stix-Hackl,
sekretarz: R. Grass,

uwzględniając procedurę pisemną,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu V. Nikoloudi przez N. Zeliosa, dikigoros,

— w imieniu Organismos Tilepikoinonion Ellados AE przez P. Vallisa i A. Margaritiego, dikigori,

— w imieniu rządu greckiego przez S. A. Spyropoulosa i E.-M. Mamounę, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez M. Patakię i N. Yerrell, działające w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 29 kwietnia 2004 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 119 traktatu WE (art. 117–120 WE zostały zastąpione art. 136–143 WE), jak również dyrektyw Rady: 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (Dz.U. L 45, str. 19) oraz 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. L 39, str. 40).

2 Wniosek ten złożony został w ramach sporu pomiędzy V. Nikoloudi a jej pracodawcą, spółką prawa greckiego Organismos Tilepikoinonion Ellados AE (krajową organizacją telekomunikacji, zwaną dalej „OTE"), dla której pracowała ona w niepełnym wymiarze czasu pracy w charakterze członka personelu sprzątającego, dotyczącego pozbawienia jej, przewidzianej przez mające zastosowanie układy zbiorowe pracy, możliwości włączenia do personelu etatowego tej ostatniej.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

3 Artykuł 119 traktatu ustanawia zasadę równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości.

4 Zgodnie z art. 1 akapit pierwszy dyrektywy 75/117 zasada ta oznacza „zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia".

5 Dyrektywa 76/207 ma na celu zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do warunków pracy i dostępu do zatrudnienia lub stanowisk pracy.

6 Dyrektywa Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz.U. 1998, L 14, str. 6) powinna była zostać przetransponowana przez państwa członkowskie najpóźniej do dnia 1 stycznia 2001 r. Ma ona zastosowanie do sytuacji objętych w szczególności art. 119 traktatu i dyrektywami 75/117 i 76/207.

7 Zgodnie z art. 4 tej dyrektywy „państwa członkowskie podejmą takie działania, jakie są niezbędne, zgodnie z ich systemami prawnymi, w celu zapewnienia, że, jeśli osoby, które uznają się za skrzywdzone, ponieważ nie została do nich zastosowana zasada

równości traktowania, przedstawią przed sądem lub innym właściwym organem fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, zadaniem strony pozwanej będzie udowodnienie, że zasada równości traktowania nie została naruszona".

Uregulowania krajowe

8 Ogólny regulamin pracowniczy OTE przewiduje w art. 2 ust. 1, że jego personel składa się z pracowników etatowych i pracowników tymczasowych. Z akt sprawy wynika, że personel etatowy OTE obejmuje jedynie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.

9 Personel tymczasowy składa się z pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony lub, w wyjątkowych przypadkach, zgodnie z art. 24a ust. 2 wspomnianego regulaminu, zatrudnionych na podstawie umowy na czas nieokreślony, co dotyczy — z jednej strony — stanowisk personelu sprzątającego pracującego w niepełnym wymiarze czasu pracy [lit. a)] i — z drugiej strony — osób będących na utrzymaniu zmarłego pracownika ze względu na rodzinne trudności ekonomiczne powstałe na skutek tego zgonu [lit. c)].

10 Artykuł 3 ust. 5 lit. d) ogólnego regulaminu pracowniczego OTE zastrzega stanowisko członka personelu sprzątającego dla kobiet.

11 Artykuł 5 ust. 9 ogólnego regulaminu pracowniczego OTE, w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 stycznia 1996 r., całkowicie wykluczał zaliczenie okresów zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy do stażu pracy, podczas gdy zmiana, która weszła w życie w tym dniu, przewiduje proporcjonalne zaliczenie okresu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. W odniesieniu do personelu sprzątającego, należącego do personelu tymczasowego, zmiana ta uściśla, że dzienny trzygodzinny czas pracy zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy uwzględnia się jako równorzędny z połową etatu w pełnym wymiarze czasu pracy.

12 Układy zbiorowe pracy dla określonej kategorii pracowników z dnia 2 listopada 1987 r. i z dnia 10 maja 1991 r. (zwane dalej „spornymi układami zbiorowymi") zawarte pomiędzy OTE i Omospondia Ergazomenon OTE (związek pracowników OTE) regulują, pod pewnymi warunkami, włączenie personelu tymczasowego OTE do personelu etatowego. Z akt sprawy wynika, że podstawą tych układów zbiorowych jest art. 66 ust. 1 ogólnego regulaminu pracowniczego OTE, który przewiduje zatrudnienie „stałe" personelu tymczasowego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony.

13 Jak to również wynika z postanowienia odsyłającego, pierwszy z tych spornych układów zbiorowych umożliwiał złożenie wniosku o zatrudnienie na etacie jedynie tym pracownikom tymczasowym, którzy ukończyli co najmniej dwuletni okres nieprzerwanego zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Natomiast drugi ze wspomnianych układów zbiorowych, w którym żaden wcześniejszy okres zatrudnienia nie był wymagany, był mimo to interpretowany i stosowany przez OTE jako dotyczący wyłącznie personelu zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

14 W dniu 1 września 1978 r. V. Nikoloudi została zatrudniona przez OTE jako członek personelu tymczasowego na umowę o pracę na czas nieokreślony. Do dnia 27 listopada 1996 r. była ona zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy jako członek personelu sprzątającego. W dniu 28 listopada 1996 r. jej umowa o pracę została zmieniona na umowę w pełnym wymiarze czasu pracy. Po osiągnięciu wieku emerytalnego przeszła na emeryturę od dnia 17 sierpnia 1998 r.

15 Z akt sprawy wynika, że żaden ze spornych układów zbiorowych nie został zastosowany do V. Nikoloudi do chwili jej przejścia na emeryturę ze względu na to, że wykonywała ona pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.

16 Ponieważ V. Nikoloudi została pozbawiona przewidzianej przez wspomniane układy zbiorowe możliwości włączenia do personelu etatowego, wniosła ona do sądu krajowego powództwo, utrzymując, że wykluczenie to stanowiło zabronioną prawem wspólnotowym dyskryminację ze względu na płeć.

17 V. Nikoloudi uważa również, że art. 5 ust. 9 ogólnego regulaminu pracowniczego OTE, zarówno w brzmieniu pierwotnym, jak i zmienionym od dnia 1 stycznia 1996 r., jest sprzeczny z prawem wspólnotowym i w konsekwencji nie podlega zastosowaniu.

18 Wreszcie V. Nikoloudi ocenia, że wskutek uwzględnienia w jej stażu pracy całego okresu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, przysługiwałaby jej różnica w wynagrodzeniu w wysokości 5 834,43 EUR za okres od dnia 28 listopada 1996 r. do dnia 17 sierpnia 1998 r.

19 W swym pozwie V. Nikoloudi zażądała zapłaty przez OTE tej kwoty wraz z odsetkami.

20 OTE podnosi, że V. Nikoloudi nie została zatrudniona na etacie, ponieważ zgodnie z mającymi według niej zastosowanie wymogami, bez dyskryminacji i niezależnie od specjalizacji personelu lub jego płci, zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy

stanowi wstępny wymóg zatrudnienia na etacie personelu tymczasowego. Ponadto zgodnie z art. 5 ust. 9 ogólnego regulaminu pracowniczego OTE zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy mogło zostać zaliczone na poczet stażu pracy V. Nikoloudi jedynie od dnia 1 stycznia 1996 r.

21 W tych okolicznościach Eirinodikeio Athinon, stwierdzając, że zawisły przed nim spór wymaga dokonania wykładni prawa wspólnotowego, postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy istnienie i stosowanie przepisu prawnego, jak w niniejszym przypadku art. 24a ust. 2 lit. a) ogólnego regulaminu pracowniczego [OTE], zgodnie z którym (jedynie) kobiety są zatrudniane jako członkowie personelu sprzątającego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy lub o pracę dorywczą, pozostaje w zgodzie z zasadami wynikającymi z [art. 119 traktatu WE] oraz dyrektyw 75/117 i 76/207?

Czy w świetle orzecznictwa Trybunału i ze względu na to, że zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy związane jest z niższym wynagrodzeniem, sporny przepis może być interpretowany w ten sposób, że stanowi on automatycznie bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć, ponieważ łączy on zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy bezpośrednio i wprost z płcią pracowników (kobiety) i w ten sposób działa na niekorzyść jedynie kobiet?

2) Czy pozbawienie — tak jak w niniejszym przypadku — na podstawie przepisów dotyczącego określonej kategorii pracowników układu zbiorowego pracy z dnia 2 listopada 1987 r. zawartego pomiędzy OTE a Omospondia Ergazomenon OTE (związkiem pracowników OTE), tymczasowego personelu sprzątającego,

zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony, możliwości włączenia do personelu etatowego (i to niezależnie od okresu, na który została zawarta umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy), z uzasadnieniem, że ten układ zbiorowy wymaga przynajmniej dwuletniego okresu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, narusza jako dyskryminacja pośrednia ze względu na płeć przepisy [art. 119 traktatu] i ww. dyrektyw lub też inne przepisy prawa wspólnotowego, przy założeniu, że przepis ten (pomimo swego pozornie neutralnego charakteru — mianowicie nie zawiera on odniesienia do płci pracownika) wykluczył wyłącznie i jedynie personel sprzątający płci żeńskiej, ponieważ nie ma mężczyzn zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony ani w dziale »służb ogólnych« (do których zalicza się personel sprzątający), ani w żadnym innym dziale personelu OTE?

3) Stosując dotyczący określonej kategorii pracowników układ zbiorowy pracy zawarty w dniu 10 maja 1991 r. pomiędzy OTE a Omospondia Ergazomenon OTE, OTE wymagała — do zatrudnienia na etacie pracowników tymczasowych (do rozpoczęcia przez nich okresu próbnego) — umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Czy wyłączenie, takie jak w niniejszym przypadku, przewidziane w stosunku do personelu sprzątającego zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy (niezależnie od okresu, na który zawarto ich umowy o pracę), stanowi niedopuszczalną w świetle przepisów prawa wspólnotowego (art. 119 traktatu, jak również dyrektyw 75/117 i 76/207) dyskryminację pośrednią ze względu na płeć, mając na uwadze fakt, że układ zbiorowy pracy dotyczący określonej kategorii pracowników wyklucza tylko i wyłącznie personel sprzątający płci żeńskiej, ponieważ żaden mężczyzna nie był zatrudniony na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy w żadnym z działów personelu OTE?

4) Zgodnie z przepisami art. 5 ust. 9 ogólnego regulaminu pracowniczego OTE, w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 stycznia 1996 r., zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w ogóle nie było wliczane do stażu pracy dla celów ustalenia lepszych warunków wynagrodzenia. Ze skutkiem od dnia

1 stycznia 1996 r. przepis ten został zmieniony układem zbiorowym pracy dotyczącym określonej kategorii pracowników i stanowi, że zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy zostaje uwzględnione jako równorzędne z połową etatu w pełnym wymiarze czasu pracy.

Przyjmując, że zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy dotyczyło wyłącznie lub głównie kobiet, czy przepisy przewidujące całkowite wyłączenie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy (do dnia 1 stycznia 1996 r.) lub jego »uwzględnienie pro rata« w stosunku do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy (począwszy od dnia 1 stycznia 1996 r.) mogą — również w świetle orzecznictwa Trybunału — być interpretowane w ten sposób, że na ich podstawie wprowadzono zabronioną (zgodnie z przepisami prawa wspólnotowego) dyskryminację pośrednią ze względu na płeć oraz że wskutek tego do ich stażu pracy należy zaliczyć cały okres zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy?

5) Jeśli Trybunał udzieli odpowiedzi twierdzącej na powyższe pytania 1–4, uznając, że sporne przepisy zawarte w uregulowaniu i układach zbiorowych pracy faktycznie naruszają wspólnotowy porządek prawny, na kim spoczywa ciężar dowodu, jeśli pracownik powołuje się na naruszenie zasady równości traktowania na jego niekorzyść?".

Ocena Trybunału

Uwagi wstępne

22 Na wstępie należy dokonać dwóch uściśleń w odniesieniu do pytań przedłożonych przez sąd krajowy. Po pierwsze, należy stwierdzić, że postępowanie przed sądem krajowym dotyczy możliwości zatrudnienia na etacie, zgodnie z układem zbiorowym, członków personelu tymczasowego OTE, z którymi zawarta została umowa na

czas nieokreślony. W kontekście zatrudnienia na etacie oczywiste jest, że charakter umowy na czas określony jest całkowicie odmienny od charakteru umowy na czas nieokreślony, a jeszcze bardziej od stanowiska, na którym następuje zatrudnienie na etacie. W konsekwencji pracownicy, którzy zawarli umowę na czas określony, nie znajdują się w sytuacji porównywalnej, jeżeli chodzi o zatrudnienie na etacie, w stosunku do pracowników zajmujących stanowiska na podstawie umowy na czas nieokreślony. W związku z tym analiza pytań prejudycjalnych dotyczyć będzie jedynie tych ostatnich.

23 Po drugie, pomimo uregulowania krajowego, które wydaje się przewidywać jako personel tymczasowy zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy jedynie personel sprzątający, OTE twierdzi, że wielokrotnie zatrudniała mężczyzn na podstawie umowy na czas nieokreślony do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

24 A zatem pytania drugie i trzecie, które dotyczą pośredniej dyskryminacji, należy rozumieć jako zawierające hipotezę, że twierdzenia OTE są słuszne i stąd mężczyźni ci byli również pozbawieni możliwości mianowania przewidzianej przez sporne układy zbiorowe. Natomiast pierwsze pytanie, które dotyczy bezpośredniej dyskryminacji, oparte jest na założeniu, że jedynie personel sprzątający pozbawiony jest wspomnianej możliwości zatrudnienia na etacie. Ponieważ te dwie hipotezy wzajemnie się wykluczają, to do sądu krajowego należy weryfikacja, w jakich ramach mieści się zawisłe przed nim postępowanie.

W przedmiocie pytania pierwszego

25 Poprzez swoje pierwsze pytanie sąd krajowy pragnie się zasadniczo dowiedzieć, czy prawo wspólnotowe sprzeciwia się takiemu przepisowi jak ten art. 24a ust. 2 lit. a) ogólnego regulaminu pracowniczego OTE, który zastrzega jedynie dla personelu sprzątającego, a co za tym idzie kobiet, zatrudnienie na czas nieokreślony

w niepełnym wymiarze czasu pracy, a dokładniej, czy taki przepis stanowi sam w sobie bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć, mając na uwadze, że wiąże on zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy z osobami płci żeńskiej, wywołując dla nich niekorzystne skutki finansowe.

26 W celu ustalenia sytuacji porównywalnych z sytuacją V. Nikoloudi i stwierdzenia, czy w niniejszym przypadku można było zatem stosować zasadę równego traktowania, należy przede wszystkim zbadać, czy istnieje taka sama praca lub praca tej samej wartości.

27 Jednakże w przeciwieństwie do tego, co utrzymywała Komisja i rząd grecki, fakt, że w OTE nie ma mężczyzn wykonujących taką samą pracę jak V. Nikoloudi, nie stanowi przeszkody w stosowaniu tej zasady.

28 W odniesieniu do zasady równości wynagrodzeń i przy uwzględnieniu samego brzmienia art. 119 traktatu, a także orzecznictwa, należy stwierdzić, że pracą mogącą służyć do porównania nie musi być wcale taka sama praca jak ta wykonywana przez osobę, która powołuje się na wspomnianą zasadę równości na swoją korzyść (zob. w szczególności wyroki: z dnia 30 marca 2000 r. w sprawie C-236/98 JämO, Rec. str. I-2189, pkt 49 oraz z dnia 17 września 2002 r. w sprawie C-320/00 Lawrence i in., Rec. str. I-7325, pkt 4). Fakt, że porównania należy dokonać w świetle dyrektywy 76/207, nie ma wpływu na to stwierdzenie.

29 Do sądu krajowego, który jest jedynie właściwy do oceny stanu faktycznego, należy określenie, czy wewnątrz OTE, mając na uwadze okoliczności faktyczne związane z charakterem wykonywanych prac i z warunkami ich wykonywania, występuje praca tej samej wartości co praca V. Nikoloudi, i to bez konieczności uwzględnienia czasu pracy, w którym praca jest wykonywana (zob. podobnie wyrok z dnia 31 maja 1995 r. w sprawie C-400/93 Royal Copenhagen, Rec. str. I-1275, pkt 43 oraz ww. wyrok w sprawie JämO, pkt 20 i 49).

30 Jeśli tak jest i tym samym sytuacje porównywalne z sytuacją V. Nikoloudi istnieją, należy następnie rozważyć kwestię rzekomego odmiennego traktowania, aby stwierdzić, czy dokonuje się ono ze względu na płeć.

31 Niniejszy przypadek dotyczy personelu tymczasowego zatrudnionego na czas nieokreślony. Z akt sprawy wynika, że tego typu umowa o pracę jest dopuszczalna na podstawie art. 24a ust. 2 ogólnego regulaminu pracowniczego OTE jedynie w dwóch przypadkach wspomnianych w pkt 9 niniejszego wyroku, a mianowicie — z jednej strony — w przypadku osób zatrudnionych jako członkowie personelu sprzątającego w niepełnym wymiarze pracy i — z drugiej strony — w przypadku zatrudnienia osób będących na utrzymaniu zmarłego pracownika. Zatem odmienne traktowanie w przypadku rozpatrywanym przed sądem krajowym znajduje swoje źródło w tym, że praca personelu sprzątającego uregulowana umową na podstawie przepisu lit. a) wspomnianego powyżej artykułu jest wykonywana w niepełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy umowy zawarte na podstawie przepisu lit. c) tego artykułu, które są zresztą neutralne pod względem płci pracownika, nie zawierają tego uściślenia.

32 Z postanowienia odsyłającego wynika wszakże, że zgodnie z art. 3 ust. 5 lit. d) ogólnego regulaminu pracowniczego OTE, który ma moc ustawy, jedynie kobiety mogą zostać zatrudnione na podstawie art. 24a ust. 2 lit. a) tego regulaminu w charakterze personelu sprzątającego w niepełnym wymiarze czasu pracy, i że w związku z tym jedynie one mogły zawrzeć umowę o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy.

33 W niniejszym przypadku OTE podnosi, że stanowisko członka personelu sprzątającego w niepełnym wymiarze czasu pracy, uzasadnione istnieniem lokali o małej powierzchni do sprzątania, zostało zastrzeżone dla kobiet w celu ich uprzywilejowania i spełnienia ich specyficznych potrzeb.

34 Wprawdzie dopuszczalne są kategorie pracowników składające się z osób jednej płci, w szczególności na podstawie art. 2 ust. 2 i 4 dyrektywy 76/207, wobec czego stworzenie kategorii pracowników wyłącznie płci żeńskiej nie stanowi samo w sobie dyskryminacji bezpośredniej na niekorzyść kobiet, jednakże należy stwierdzić, że wprowadzenie w następstwie tego niekorzystnego traktowania w stosunku do tej kategorii w odniesieniu do równości traktowania lub równości wynagrodzeń, może doprowadzić do takiej dyskryminacji.

35 Przede wszystkim, w odniesieniu do równości traktowania, w sprawie rozpatrywanej przed sądem krajowym, zatrudnieni na etacie zostali wszyscy pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy na czas nieokreślony, z wyłączeniem tych pracowników, którzy pracowali w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. członków personelu sprzątającego.

36 Z powyższego wynika, że kryterium zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy jako wstępny warunek dla zatrudnienia na etacie, będące z pozoru neutralne, jeżeli chodzi o płeć pracownika, prowadzi do wykluczenia kategorii pracowników, która zgodnie z art. 3 ust. 5 lit. d) w związku z art. 24a ust. 2 ogólnego regulaminu pracowniczego OTE może składać się jedynie z kobiet. Ponieważ takie kryterium nie prowadzi do tego, że dwie sytuacje stają się nieporównywalne — jeżeli chodzi o zatrudnienie na etacie — podczas gdy w pozostałym zakresie są one porównywalne, kryterium to stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć.

37 Następnie, w odniesieniu do równości wynagrodzeń, po pierwsze należy stwierdzić, że z akt sprawy nie wynika, by istniała różnica w stawkach wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze.

38 W każdym razie należy przypomnieć, jak również zauważyła w pkt 33 swej opinii rzecznik generalna, że okoliczność, iż praca w niepełnym wymiarze czasu pracy jest wynagradzana na podstawie niższej stawki godzinowej niż praca w pełnym wymiarze

czasu pracy nie pozwala na automatyczne stwierdzenie istnienia dyskryminacji, zwłaszcza gdy różnicę w wynagrodzeniu między pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy a pracą w pełnym wymiarze czasu pracy można wyjaśnić wystąpieniem obiektywnych przyczyn niemających nic wspólnego z dyskryminacją ze względu na płeć (zob. podobnie wyrok z dnia 31 marca 1981 r. w sprawie 96/80 Jenkins, Rec. str. 911, pkt 10 i 11). Trybunał nie dysponuje w niniejszej sprawie danymi koniecznymi dla przeprowadzenia takiej analizy.

39 Po drugie — i w odpowiedzi na uściślenie pytania dokonane przez sąd krajowy — wydaje się, że nic nie stoi na przeszkodzie temu, aby kobiety pracowały w pełnym wymiarze czasu pracy. Miało to bowiem miejsce w przypadku V. Nikoloudi od dnia 28 listopada 1996 r. do chwili jej przejścia na emeryturę. Ponadto sama okoliczność, że kobiety, które zdecydowały się na skorzystanie z możliwości pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, są niżej wynagradzane niż ich koledzy pracujący w pełnym wymiarze czasu pracy, mając na uwadze, że pracują one mniej niż ci ostatni, nie stanowi sama w sobie dyskryminacji bezpośredniej, nawet w przypadku gdy w niepełnym wymiarze czasu pracy zatrudniane są jedynie kobiety.

40 Mając na uwadze powyższe uwagi, na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, że wykładni prawa wspólnotowego, a w szczególności art. 119 traktatu i dyrektywy 76/207, należy dokonać w ten sposób, że istnienie i stosowanie przepisu takiego jak art. 24a ust. 2 lit. a) ogólnego regulaminu pracowniczego OTE, który zastrzega zatrudnienie na umowę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy jedynie dla personelu sprzątającego, a zatem wyłącznie dla kobiet, nie stanowi samo w sobie bezpośredniej dyskryminacji ze względu na płeć na niekorzyść kobiet. Jednakże pozbawienie w konsekwencji możliwości zatrudnienia na etacie przez pozornie neutralne pod względem płci pracownika odniesienie do kategorii pracowników, która zgodnie z uregulowaniem krajowym mającym moc ustawy składa się wyłącznie z kobiet, stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć w rozumieniu dyrektywy 76/207. Aby nie miała miejsca bezpośrednia dyskryminacja ze względu na płeć, cecha charakteryzująca kategorię, do której należy wykluczony pracownik, musi stawiać go w sytuacji, która — jeżeli chodzi o zatrudnienie na etacie — różni się obiektywnie od sytuacji tych pracowników, którzy mogą w taki sposób być zatrudnieni.

W przedmiocie pytania drugiego i trzeciego

41 Poprzez swoje drugie i trzecie pytanie, które należy rozpatrywać wspólnie, sąd krajowy zasadniczo pragnie się dowiedzieć, czy wynikające ze spornych układów zbiorowych pozbawienie możliwości włączenia do personelu etatowego personelu tymczasowego zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na płeć.

42 Stawiając te pytania, sąd krajowy wychodzi z założenia, że wspomniane wykluczenie uderza wyłącznie w personel płci żeńskiej, gdyż jego zdaniem, żaden pracownik płci męskiej nie został zatrudniony przez OTE w niepełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony. Jeśli faktycznie ma to miejsce, w świetle odpowiedzi udzielonej na pytanie pierwsze nie ma potrzeby udzielać odpowiedzi na pytanie drugie i trzecie.

43 Jednakże z akt sprawy wynika, że OTE utrzymuje, iż wielokrotnie zatrudniała mężczyzn na tego typu umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Nadto sąd krajowy, poprzez sformułowanie swego pytania czwartego, wskazuje, że praca w niepełnym wymiarze czasu pracy może dotyczyć jedynie głównie, a nie wyłącznie, kobiet. A zatem odpowiedź na te dwa pytania pozostaje przydatna o tyle, o ile grupa pracowników, którzy zostali pozbawieni możliwości mianowania, mogłaby składać się zarówno z mężczyzn, jak i z kobiet.

44 Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem, uregulowanie krajowe stanowi dyskryminację pośrednią, pomimo neutralnego sformułowania, jeśli faktycznie działa ono na niekorzyść znacznie większego odsetka kobiet niż mężczyzn (zob. wyroki z dnia 2 października 1997 r.: w sprawie C-1/95 Gerster, Rec. str. I-5253, pkt 30; w sprawie C-100/95 Kording, Rec. str. I-5289, pkt 16 oraz wyrok z dnia 12 października 2004 r. w sprawie C-313/02 Wippel, Zb.Orz. str. I-9483, pkt 43).

45 W niniejszym przypadku jasno wynika z akt sprawy, że sporne układy zbiorowe, w ramach kategorii członków personelu tymczasowego, którzy zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony, są niekorzystne dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, ponieważ jedynie ci ostatni mogą skorzystać z możliwości zatrudnienia na etacie przewidzianej przez wspomniane układy zbiorowe.

46 Jednakże to do sądu krajowego należy weryfikacja, czy OTE faktycznie zatrudniała mężczyzn na tego typu umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy i, w danym przypadku, stwierdzenie, czy w ramach poszkodowanej kategorii pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy znacznie większy odsetek kobiet niż mężczyzn został pozbawiony możliwości zatrudnienia na etacie w wyniku stosowania przepisów spornych układów zbiorowych.

47 W takich okolicznościach należy stwierdzić, że przepisy takie, jak te omawiane w postępowaniu przed sądem krajowym, faktycznie prowadzą do dyskryminacji pracowników płci żeńskiej w stosunku do pracowników płci męskiej i zasadniczo należy je uznać za sprzeczne z art. 3 dyrektywy 76/207 w zakresie, w jakim dotyczą one dostępu do stanowisk etatowych w rozumieniu art. 3 wspomnianej dyrektywy. Inaczej byłoby jedynie w przypadku, gdyby odmienne traktowanie dwóch kategorii pracowników uzasadnione było okolicznościami niemającymi nic wspólnego z dyskryminacją ze względu na płeć (zob. podobnie wyroki: z dnia 13 lipca 1989 r. w sprawie 171/88 Rinner-Kühn, Rec. str. 2743, pkt 12 oraz z dnia 11 września 2003 r. w sprawie C-77/02 Steinicke, Rec. str. I-9027, pkt 57).

48 Do sądu krajowego, który jest jedynie właściwy dla dokonania oceny stanu faktycznego i wykładni prawa krajowego, należy ustalenie, czy takie uzasadnienie występuje. W odniesieniu do tego należy sprawdzić, w świetle wszelkich istotnych okoliczności sprawy i mając na uwadze możliwość osiągnięcia w inny sposób celów, którym służą omawiane przepisy, czy wspomniane cele wydają się nie mieć nic wspólnego z dyskryminacją ze względu na płeć oraz czy przepisy te, jako środki zmierzające do osiągnięcia określonych celów, są w stanie przyczynić się do ich realizacji (zob. podobnie ww. wyroki w sprawach: Rinner-Kühn, pkt 15 i Steinicke, pkt 58).

49 Jednakże, nawet jeśli do sądu krajowego w ramach odesłania prejudycjalnego należy stwierdzenie istnienia w konkretnym zawisłym przed nim przypadku tego typu przyczyn o charakterze obiektywnym, Trybunał, poproszony przez sąd krajowy o udzielenie pomocnych odpowiedzi, jest właściwy dla przedstawienia wskazówek opartych na aktach postępowania przed sądem krajowym, jak również na uwagach przedstawionych mu na piśmie i ewentualnie ustnie, tak by umożliwić sądowi krajowemu wydanie orzeczenia (zob. wyrok z dnia 30 marca 1993 r. w sprawie C-328/91 Thomas i in., Rec. str. I-1247, pkt 13 oraz ww. wyrok w sprawie Steinicke, pkt 59).

50 W tej kwestii należy wskazać, że chociaż jedynie ogół pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy został pozbawiony możliwości zatrudnienia na etacie, do wiadomości Trybunału nie zostało podane żadne uzasadnienie takiego wyboru.

51 Jeżeli bowiem chodzi o uwagi przedłożone przez OTE, to należy stwierdzić, że uzasadnienie, zgodnie z którym zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowi wystarczającą, niemającą nic wspólnego z płcią podstawę dla wyjaśnienia odmiennego traktowania w niniejszym przypadku, nie może zostać przyjęte. Dotyczy to również uzasadnienia, zgodnie z którym to odmienne traktowanie oparte jest na obiektywnych przyczynach leżących w ogólnym interesie publicznym i społecznym, gdyż krajowe przedsiębiorstwo użyteczności publicznej nie może ponosić nadmiernych ciężarów.

52 Nawet przy założeniu, że ostatni z argumentów OTE ma na celu wskazanie uzasadnionego celu polityki na rzecz rozwoju gospodarczego i stworzenia miejsc pracy, niemniej stanowi on ogólne twierdzenie niewystarczające dla wykazania, że cel omawianych środków nie ma nic wspólnego z dyskryminacją ze względu na płeć (zob. podobnie wyrok z dnia 9 lutego 1999 r. w sprawie C-167/97 Seymour-Smith i Perez, Rec. str. I-623, pkt 76).

53 Ponadto, o ile rozważania dotyczące budżetu mogą występować u podstawy wyboru polityki społecznej państwa członkowskiego i wpływać na charakter lub zakres

środków zabezpieczenia społecznego, które to państwo pragnie przyjąć, o tyle nie stanowią one jednakże same w sobie celu, do którego osiągnięcia zmierza ta polityka i, tym samym, nie mogą uzasadniać dyskryminacji na niekorzyść jednej z płci (zob. wyroki z dnia 24 lutego 1994 r. w sprawie C-343/92 Roks i in., Rec. str. I-571, pkt 35 oraz ww. wyrok w sprawie Steinicke, pkt 66).

54 Stąd też, jeśli sąd krajowy stwierdzi, że brak jest uzasadnienia dla przepisów omawianych w zawisłym przed nim postępowaniu, pozostaje rozważyć kwestię, czy w stosunku do V. Nikoloudi powinien był zostać zastosowany pierwszy ze spornych układów zbiorowych, który wymagał dwuletniego okresu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, czy też drugi.

55 W odniesieniu do stażu pracy, który stanowi przedmiot szczególnej oceny w ramach udzielenia odpowiedzi na pytanie czwarte (zob. w szczególności pkt 61–65 niniejszego wyroku), wystarczy przypomnieć tutaj, że wprawdzie, jak to również wskazała rzecznik generalna w pkt 50 swojej opinii, staż pracy idzie w parze z doświadczeniem, które zazwyczaj umożliwia pracownikowi lepiej wykonywać powierzone mu obowiązki, jednakże obiektywny charakter takiego kryterium zależy od wszystkich okoliczności danego przypadku (zob. podobnie wyrok z dnia 7 lutego 1991 r. w sprawie C-184/89 Nimz, Rec. str. I-297, pkt 14 oraz ww. wyroki: w sprawie Gerster, pkt 39 oraz w sprawie Kording, pkt 23).

56 Z powyższego wynika, że sąd krajowy musi postawić sobie pytanie, jaki cel zamierzał osiągnąć pierwszy ze spornych układów zbiorowych poprzez uzależnienie możliwości zatrudnienia na etacie od spełnienia wymogu zatrudnienia przez okres dwóch lat w pełnym wymiarze czasu pracy. Zatem na ten sąd spada obowiązek zbadania w świetle tego celu, czy wspomniany wymóg powinien był być stosowany również w stosunku do zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy lub czy też okoliczności sprawy przed sądem krajowym uzasadniają zastosowanie tego wymogu proporcjonalnie do czasu pracy. Zatem, w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, tak jak w przypadku V. Nikoloudi, wymóg stażu pracy wynosiłby cztery lata. Wydaje się, że w obu przypadkach V. Nikoloudi spełniła ten wymóg. W każdym razie drugi ze spornych układów zbiorowych przewidywał zatrudnienie na etacie bez konieczności spełnienia wymogu długości zatrudnienia i, tym samym, powinien on był zostać zastosowany również do zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

57 Mając na uwadze powyższe rozważania, na pytanie drugie i trzecie należy odpowiedzieć w ten sposób, że w sytuacji, w której założenie, zgodnie z którym jedynie personel sprzątający zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy został pozbawiony możliwości zatrudnienia na etacie, okazało się błędne, i w której przepisami spornych układów zbiorowych dotknięty jest znacznie większy odsetek kobiet niż mężczyzn, przewidziane w tych przepisach pozbawienie możliwości włączenia personelu tymczasowego zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy do personelu etatowego stanowi dyskryminację pośrednią. Taka sytuacja jest niezgodna z art. 3 dyrektywy 76/207, chyba że odmienne traktowanie tych pracowników oraz pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy jest uzasadnione przyczynami niemającymi nic wspólnego z dyskryminacją ze względu na płeć. Do sądu krajowego należy zbadanie, czy ma to miejsce w niniejszym przypadku.

W przedmiocie pytania czwartego

58 Poprzez swoje pytanie czwarte, sąd krajowy pragnie się zasadniczo dowiedzieć, czy całkowite lub proporcjonalne wykluczenie zaliczenia zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy do stażu pracy personelu stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na płeć, mając na uwadze, że dotyka to wyłącznie lub głównie personelu płci żeńskiej. Czy w konsekwencji w ramach takiego zaliczenia należy uwzględnić cały okres zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy?

59 Przede wszystkim należy uściślić, że pytanie to wchodzi w zakres stosowania dyrektywy 76/207 i, precyzyjniej, jej art. 5. Z rozważań przedstawionych powyżej wynika bowiem, że postępowanie przed sądem krajowym dotyczy warunków, które muszą być spełnione przez pracownika, by możliwe było zaliczenie mu okresów zatrudnienia na poczet określonego stażu pracy. W konsekwencji może on skorzystać w szczególności z możliwości zatrudnienia na etacie, przewidzianej przez sporne układy zbiorowe, jak również, na co wskazuje sąd krajowy, z lepszych warunków wynagrodzenia.

60 Przede wszystkim w odniesieniu do całkowitego wykluczenia zaliczenia zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy na poczet stażu pracy, przewidzianego w art. 5 ust. 9 ogólnego regulaminu pracowniczego OTE w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 stycznia 1996 r., należy wskazać, jak zostało wspomniane w pkt 44 i 47 niniejszego wyroku, że dyskryminacja pośrednia występuje wtedy, gdy środek krajowy, który został sformułowany w sposób neutralny, w rzeczywistości działa na niekorzyść znacznie większego odsetka kobiet niż mężczyzn. W odniesieniu do tego samo brzmienie tego pytania wskazuje, że „zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy [dotyczy] wyłącznie lub głównie kobiet". W konsekwencji wykluczenie zaliczenia całego okresu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy na poczet stażu pracy wydaje się być niezgodne z dyrektywą 76/207, chyba że OTE może wykazać, że omawiany przepis jest uzasadniony obiektywnymi przyczynami niemającymi nic wspólnego z dyskryminacją ze względu na płeć.

61 Następnie w odniesieniu do proporcjonalnego zaliczenia zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy na poczet stażu pracy, przewidzianego zmianą wspomnianego artykułu obowiązującą od dnia 1 stycznia 1996 r., należy przypomnieć, jak również wskazano w pkt 55 niniejszego wyroku (i w powołanym tam orzecznictwie), że wprawdzie staż pracy idzie w parze z doświadczeniem, które zazwyczaj umożliwia pracownikowi lepiej wykonywać powierzone mu obowiązki, niemniej obiektywny charakter tego kryterium zależy od wszystkich okoliczności danego przypadku, a w szczególności od zależności pomiędzy charakterem wykonywanej działalności a doświadczeniem wynikającym z wykonywania tej działalności przez określoną liczbę godzin pracy.

62 W postępowaniu przed sądem krajowym uwzględnienie stażu pracy uzasadnione jest, zdaniem OTE, potrzebą dokonywania przez administrację oceny doświadczenia zawodowego pracowników. Należy stwierdzić, że ten cel w żaden sposób nie wyklucza oceny również pracowników wykonujących swoje obowiązki w niepełnym wymiarze czasu pracy. W związku z tym pojawia się jedynie pytanie, które zostało sformułowane w pkt 56 niniejszego wyroku, czy należy wydłużyć, proporcjonalnie do skrócenia czasu pracy, okres, w którym ocena ta jest dokonywana.

63 Czy podejście to jest właściwe, zależy, jak również wskazał rzecznik generalny w pkt 62 swojej opinii, od celu, któremu ma służyć uwzględnienie okresu zatrudnienia. Celem tym może być nagrodzenie lojalności wobec pracodawcy lub uhonorowanie nabytego doświadczenia.

64 Tymczasem, jak zostało wspomniane już powyżej, jedynie sąd krajowy jest właściwy dla dokonania oceny stanu faktycznego i do niego należy ustalenie w świetle wszystkich okoliczności, czy i w jakim zakresie omawiany przepis jest uzasadniony obiektywnymi przyczynami niemającymi nic wspólnego z dyskryminacją ze względu na płeć.

65 Jeśli sąd ten stwierdzi, że proporcjonalne uwzględnienie godzin pracy personelu sprzątającego zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy jest uzasadnione przyczynami tego typu, sama okoliczność, że uregulowanie krajowe dotyka znacznie większego odsetka pracowników płci żeńskiej niż pracowników płci męskiej, nie może zostać uznana za naruszenie art. 5 dyrektywy 76/207 (zob. podobnie ww. wyroki: w sprawie Rinner-Kühn, pkt 14 oraz w sprawie Seymour-Smith i Perez, pkt 69).

66 W konsekwencji na pytanie czwarte należy udzielić odpowiedzi w ten sposób, że całkowite wykluczenie zaliczenia zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy na poczet stażu pracy, w przypadku gdy dotyka ono znacznie wyższego odsetka pracowników płci żeńskiej niż pracowników płci męskiej, stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na płeć, co narusza dyrektywę 76/207, chyba że wykluczenie to uzasadnione jest obiektywnymi przyczynami niemającymi nic wspólnego z dyskryminacją ze względu na płeć. Do sądu krajowego należy zbadanie, czy ma to miejsce w niniejszym przypadku. Proporcjonalne zaliczenie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy na poczet stażu pracy jest również niezgodne z tą dyrektywą, chyba że pracodawca jest w stanie wykazać, że jest ono uzasadnione przyczynami, których obiektywny charakter zależy w szczególności od celu, któremu służy uwzględnienie stażu pracy oraz, w przypadku gdy chodzi o uhonorowanie

nabytego doświadczenia, zależności pomiędzy charakterem wykonywanej działalności a doświadczeniem wynikającym z wykonywania tej działalności przez określoną liczbę godzin pracy.

W przedmiocie pytania piątego

67 Poprzez swoje piąte pytanie sąd krajowy pragnie się zasadniczo dowiedzieć, na kim spoczywa ciężar dowodu, jeśli pracownik podnosi, że zasada równości traktowania została naruszona na jego niekorzyść.

68 Dyrektywa 97/80, którą stosuje się w sytuacjach objętych art. 119 traktatu oraz dyrektywami 75/117 i 76/207, przewiduje w art. 4, że państwa członkowskie podejmą takie działania, jakie są niezbędne, zgodnie z ich systemami prawnymi, w celu zapewnienia, że, jeśli osoby, które uznają się za skrzywdzone, ponieważ nie została do nich zastosowana zasada równości traktowania, przedstawią przed sądem lub innym właściwym organem fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, zadaniem strony pozwanej będzie udowodnienie, że zasada równości traktowania nie została naruszona.

69 Dyrektywa ta dokonała kodyfikacji i wyraźnie rozszerzyła na zasadę równości traktowania w rozumieniu dyrektywy 76/207 wcześniejsze orzecznictwo, zgodnie z którym ciężar dowodu spoczywający co do zasady na pracowniku, może zostać przesunięty, jeśli okazuje się to konieczne, ażeby pracownicy będący ofiarami pozornej dyskryminacji nie zostali pozbawieni skutecznych środków domagania się poszanowania zasady równego wynagradzania. A zatem, jeśli uregulowanie, które dokonuje rozróżnienia pracowników ze względu na ich wymiar czasu pracy, działa faktycznie na niekorzyść znacznie większego odsetka osób takiej lub innej płci, to na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania, że istnieją obiektywne przyczyny, które

uzasadniają stwierdzoną odmienność traktowania (zob. wyroki: z dnia 27 października 1993 r. w sprawie C-127/92 Enderby, Rec. str. I-5535, pkt 13, 14 i 18 oraz z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie C-381/99 Brunnhofer, Rec. str. I-4961, pkt 52, 53 i 60).

70 Do sądu krajowego należy zbadanie, czy greckie uregulowanie jest zgodne z dyrektywą 97/80. Jeśli w wyniku tego badania pojawią się wątpliwości co do zgodności tego uregulowania ze wspomnianą dyrektywą, należy przypomnieć, że, po pierwsze, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, we wszystkich przypadkach, w których przepisy dyrektywy wydają się być z punktu widzenia ich treści bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne, podmioty prywatne mogą powołać się na nie przed sądem krajowym przeciwko państwu, w tym organizacjom lub jednostkom, bez względu na ich formę prawną, które podlegają władzy lub kontroli tego państwa lub które posiadają uprawnienia wykraczające poza te wynikające z zasad mających zastosowanie w stosunkach między podmiotami prywatnymi (zob. podobnie wyroki: z dnia 12 lipca 1990 r. w sprawie C-188/89 Foster i in., Rec. str. I-3313, pkt 16, 18 i 20 oraz z dnia 20 marca 2003 r. w sprawie C-187/00 Kutz-Bauer, Rec. str. I-2741, pkt 69).

71 Jednakże dyrektywa sama w sobie nie może tworzyć zobowiązań po stronie podmiotu prywatnego, zatem nie można się wobec niego powołać na dyrektywę jako taką (zob. w szczególności wyroki: z dnia 14 lipca 1994 r. w sprawie C-91/92 Faccini Dori, Rec. str. I-3325, pkt 20 oraz z dnia 5 października 2004 r. w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01 Pfeiffer i in., Zb.Orz. str. I-8835, pkt 108).

72 Wobec tego do sądu krajowego należy rozpatrzenie charakteru prawnego OTE i okoliczności dotyczących jej organizacji wewnętrznej, aby zadbać o to, żeby dyrektywa 97/80 nie była powoływana przeciwko podmiotowi prywatnemu.

73 Po drugie, należy przypomnieć, że w każdym razie i zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, jeśli sytuacja objęta jest zakresem stosowania dyrektywy, sąd krajowy w ramach stosowania prawa krajowego jest zobowiązany dokonać jej

wykładni tak dalece, jak to możliwe w świetle brzmienia i celów danej dyrektywy, aby osiągnąć zamierzony przez nią rezultat (zob. w szczególności wyrok z dnia 13 listopada 1990 r. w sprawie C-106/89 Marleasing, Rec. str. I-4135, pkt 8 oraz ww. wyroki: w sprawie Faccini Dori, pkt 26 oraz w sprawie Pfeiffer i in., pkt 113).

74 Wobec tego należy zauważyć, że w świetle siedemnastego i osiemnastego motywu dyrektywy 97/80 rezultatem przez nią zamierzonym jest, w szczególności, zapewnienie skuteczniejszego zastosowania zasady równości traktowania w ten sposób, iż w przypadku pozornej dyskryminacji na pracodawcy ciąży obowiązek dowiedzenia, że naruszenie tej zasady nie miało miejsca.

75 Na pytanie piąte należy zatem odpowiedzieć w ten sposób, że, w przypadku gdy pracownik powołuje się na naruszenie zasady równego traktowania na jego niekorzyść i gdy przedstawi on fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, wykładni prawa wspólnotowego, a w szczególności dyrektywy 97/80, należy dokonać w ten sposób, że na stronie pozwanej ciąży obowiązek udowodnienia, że naruszenie tej zasady nie miało miejsca.

W przedmiocie kosztów

76 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

1) Wykładni prawa wspólnotowego, a w szczególności art. 119 traktatu WE (art. 117–120 traktatu WE zostały zastąpione art. 136–143 WE) i dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy należy dokonać w ten sposób, że istnienie i stosowanie przepisu takiego jak art. 24a ust. 2 lit. a) ogólnego regulaminu pracowniczego Organismos Tilepikoinonion Ellados, który zastrzega jedynie dla personelu sprzątającego, a zatem wyłącznie dla kobiet, zatrudnienie na umowę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy, nie stanowi samo w sobie bezpośredniej dyskryminacji ze względu na płeć na niekorzyść kobiet. Jednakże pozbawienie w konsekwencji możliwości zatrudnienia na etacie przez pozornie neutralne pod względem płci pracownika odniesienie do kategorii pracowników, która zgodnie z uregulowaniem krajowym mającym moc ustawy -składa się wyłącznie z kobiet, stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć w rozumieniu dyrektywy 76/207. Aby nie miała miejsca bezpośrednia dyskryminacja ze względu na płeć, okoliczność charakteryzująca kategorię, do której należy wykluczony pracownik, musi prowadzić do tego, że pracownik ten znajduje się w sytuacji, która — jeżeli chodzi o zatrudnienie na etacie — różni się obiektywnie od sytuacji tych pracowników, którzy mogą w taki sposób być zatrudnieni.

2) W sytuacji, w której założenie, zgodnie z którym jedynie personel sprzątający zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy został pozbawiony możliwości zatrudnienia na etacie, okazało się błędne, i w której przepisami układów zbiorowych dotyczących określonej kategorii pracowników z dnia 27 listopada 1987 r. i z dnia 10 maja 1991 r. dotknięty jest znacznie większy odsetek kobiet niż mężczyzn, przewidziane w tych przepisach pozbawienie możliwości włączenia personelu tymczasowego

zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy do personelu etatowego stanowi dyskryminację pośrednią. Taka sytuacja jest niezgodna z art. 3 dyrektywy 76/207, chyba że odmienne traktowanie tych pracowników oraz pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy jest uzasadnione przyczynami niemającymi nic wspólnego z dyskryminacją ze względu na płeć. Do sądu krajowego należy zbadanie, czy ma to miejsce w niniejszym przypadku.

3) Całkowite wykluczenie zaliczenia zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy na poczet stażu pracy, w przypadku gdy dotyka ono znacznie wyższego odsetka pracowników płci żeńskiej niż pracowników płci męskiej, stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na płeć, co narusza dyrektywę 76/207, chyba że wykluczenie to jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami niemającymi nic wspólnego z dyskryminacją ze względu na płeć. Do sądu krajowego należy zbadanie, czy ma to miejsce w niniejszym przypadku. Proporcjonalne zaliczenie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy na poczet stażu pracy jest również niezgodne z tą dyrektywą, chyba że pracodawca jest w stanie wykazać, że jest ono uzasadnione przyczynami, których obiektywny charakter zależy w szczególności od celu, któremu służy uwzględnienie stażu pracy oraz, w przypadku gdy chodzi o uhonorowanie nabytego doświadczenia, zależności pomiędzy charakterem wykonywanej działalności a doświadczeniem wynikającym z wykonywania tej działalności przez określoną liczbę godzin.

4) W przypadku gdy pracownik powołuje się na naruszenie zasady równego traktowania na jego niekorzyść i gdy przedstawi on fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, wykładni prawa wspólnotowego, a w szczególności dyrektywy Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć, należy dokonać w ten sposób, że na stronie pozwanej ciąży obowiązek udowodnienia, że naruszenie tej zasady nie miało miejsca.

Podpisy