ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)
z 10. marca 2005 *

Vo veci C-196/02,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Eirinodikeio Athinon (Grécko) z 13. mája 2002 a doručený Súdnemu dvoru 27. mája 2002, ktorý súvisí s konaním:

Vasiliki Nikoloudi

proti

Organismos Tilepikoinonion Ellados AE,

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory P. Jann, sudcovia A. Rosas (spravodajca), A. La Pergola, S. von Bahr a K. Schiemann,

* Jazyk konania: gréčtina.

generálna advokátka: C. Stix-Hackl,
tajomník: R. Grass,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Vasiliki Nikoloudi, v zastúpení: N. Zelios, dikigoros,

— Organismos Tilepikoinonion Ellados AE, v zastúpení: P. Vallis a A. Margariti, dikigori,

— grécka vláda, v zastúpení: S. A. Spyropoulos a E.-M. Mamouna, splnomocnení zástupcovia,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: M. Patakia a N. Yerrell, splnomocnené zástupkyne,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 29. apríla 2004,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 119 Zmluvy ES (články 117 až 120 Zmluvy ES boli nahradené článkami 136 ES až 143 ES), ako aj smerníc Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy (Ú. v. ES L 45, s. 19; Mim. vyd. 05/001, s. 179) a 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 39, s. 40; Mim. vyd. 05/001, s. 187).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Nikoloudi a jej zamestnávateľom, gréckou spoločnosťou Organismos Tilepikoinonion Ellados AE (národný telekomunikačný úrad, ďalej len „OTE"), pre ktorý pracovala na kratší pracovný čas ako pracovná sila na čistenie plôch, pretože bola zbavená možnosti stanovenej kolektívnymi zmluvami zaradenia do stálej služby v tejto spoločnosti.

Právny rámec

Právo Spoločenstva

3 Článok 119 Zmluvy stanovuje zásadu rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

4 Podľa článku 1 prvého odseku smernice 75/117 táto zásada znamená „odstránenie akejkoľvek diskriminácie z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými aspektmi a podmienkami odmeňovania".

5 Smernica 76/207 smeruje k odstráneniu akejkoľvek diskriminácie z dôvodu pohlavia, pokiaľ ide o pracovné podmienky a o prístup k pracovným miestam alebo pozíciám.

6 Smernica Rady 97/80/ES z 15. decembra 1997 o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia (Ú. v. ES 1998 L 14, s. 6; Mim. vyd. 05/003, s. 264) mala byť prebratá členskými štátmi najneskôr do 1. januára 2001. Vzťahuje sa predovšetkým na situácie upravené článkom 119 Zmluvy a smernicami 75/117 a 76/207.

7 Podľa článku 4 uvedenej smernice členské štáty „prijmú v súlade so svojimi vnútroštátnymi súdnymi systémami také nevyhnutné opatrenia, ktorými sa zaistí, že ak osoby, ktoré sa považujú za poškodené tým, že v ich prípade nebola uplatnená

zásada rovnakého zaobchádzania [rovnosti zaobchádzania — *neoficiálny preklad*], uvedú pred súdom alebo iným príslušným orgánom skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, bude na odporcovi dokázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania [rovnosti zaobchádzania — *neoficiálny preklad*]".

Vnútroštátne právo

8 Služobný poriadok zamestnancov OTE stanovuje vo svojom článku 2 ods. 1, že k zamestnancom patria zamestnanci v stálej službe a dočasní zamestnanci. Zo spisu vyplýva, že k zamestnancom v stálej službe patria len osoby, ktoré pracujú na pracovný čas v rozsahu ustanoveného pracovného času.

9 K dočasným zamestnancom patria pracovníci, ktorí sú zamestnaní na základe zmluvy na dobu určitú, alebo podľa článku 24a ods. 2 uvedeného služobného poriadku a výnimočne na základe zmluvy na dobu neurčitú, pokiaľ ide jednak o pracovnú pozíciu pracovnej sily na čistenie plôch, ktorá pracuje na kratší pracovný čas [písm. a)], a jednak o zamestnávanie osôb závislých na zosnulom zamestnancovi z dôvodu ekonomických problémov rodiny spôsobených týmto úmrtím [písm. c)].

10 Článok 3 ods. V písm. d) služobného poriadku OTE vyhradzuje pracovnú pozíciu pracovnej sily na čistenie plôch ženám.

11 Článok 5 ods. 9 služobného poriadku OTE, v znení platnom do 1. januára 1996, úplne vylúčil obdobia práce na kratší pracovný čas z výpočtu odpracovaných služobných rokov, zatiaľ čo zmena, ktorá nastala k tomuto dátumu ráta s tým, že pre tento výpočet bude primerane započítané obdobie zamestnania na kratší pracovný čas. Pokiaľ ide o pracovné sily na čistenie plôch, ktoré patria k dočasným zamestnancom, táto zmena upresňuje, že tri hodiny každodennej práce vykonávané na kratší pracovný čas sa berú do úvahy ako ekvivalent polovice pracovnej doby na pracovný čas v rozsahu ustanoveného pracovného času.

12 Odvetvové kolektívne zmluvy z 2. novembra 1987 a 10. mája 1991 (ďalej len „sporné zmluvy") uzavreté medzi OTE a Omospondia Ergazomen OTE (federácia zamestnancov OTE) upravujú, za určitých podmienok, zaradenie dočasných zamestnancov k zamestnancom v stálej službe. Zo spisu vyplýva, že zmluvy vychádzajú z článku 66 ods. 1 služobného poriadku OTE, ktorý stanovuje zamestnanie „definitívnym spôsobom" dočasných zamestnancov, ktorí pracujú na pracovný čas v rozsahu ustanoveného pracovného času na základe zmluvy na dobu neurčitú.

13 Ako vyplýva z rozhodnutia vnútroštátneho súdu, prvá zo sporných zmlúv predvída len žiadosť o vymenovanie do stálej služby tých dočasných zamestnancov, ktorí odpracovali bez prerušenia aspoň dva roky na pracovný čas v rozsahu ustanoveného pracovného času. Teda druhá z vyššie uvedených zmlúv, ktorá nepožaduje predbežne žiadnu dobu výkonu práce, bola uplatňovaná a vykladaná OTE ako zmluva, ktorá sa týka len zamestnancov, ktorí pracujú na pracovný čas v rozsahu ustanoveného pracovného času.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

14 Pani Nikoloudi bola 1. septembra 1978 prijatá do zamestnania v OTE ako dočasný zamestnanec na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú. Bola zamestnaná ako pracovná sila na čistenie plôch a pracovala na kratší pracovný čas až do 27. novembra 1996. Dňa 28. novembra 1996 bola jej pracovná zmluva zmenená na zmluvu na pracovný čas v rozsahu ustanoveného pracovného času. Po dosiahnutí dôchodkového veku 17. augusta 1998 odišla do dôchodku.

15 Zo spisu vyplýva, že žiadna zo sporných zmlúv nebola uplatňovaná voči pani Nikoloudi až do jej odchodu do dôchodku z toho dôvodu, že pracovala na kratší pracovný čas.

16 Keďže pani Nikoloudi bola zbavená možnosti zaradenia do stálej služby stanovenej vyššie uvedenými zmluvami, obrátila sa na vnútroštátny súd, tvrdiac, že toto vylúčenie predstavuje diskrimináciu na základe pohlavia zakázanú právom Spoločenstva.

17 Taktiež sa domnieva, že článok 5 ods. 9 služobného poriadku OTE tak vo svojom pôvodnom znení, ako aj v pozmenenom znení z 1. januára 1996 je v rozpore s právom Spoločenstva, a teda ho nemožno uplatňovať.

18 Nakoniec sa pani Nikoloudi domnieva, že keby bola pre výpočet odpracovaných služobných rokov vzatá do úvahy celková doba trvania zamestnania na kratší pracovný čas, požívala by výhodu mzdového rozdielu 5 834 eur vo svoj prospech za obdobie od 28. novembra 1996 do 17. augusta 1998.

19 Pani Nikoloudi vo svojej žalobe požaduje, aby OTE bol zaviazaný zaplatiť jej túto čiastku, ako aj úroky, ktoré sa na ňu vzťahujú.

20 OTE tvrdí, že pani Nikoloudi nebola vymenovaná do stálej služby, pretože v súlade s uplatňovanou požiadavkou, bez akejkoľvek diskriminácie a nezávisle na odbornosti zamestnancov alebo ich pohlaví, predstavuje zamestnanie na pracovný čas v rozsahu

ustanoveného pracovného času predbežnú podmienku pre vymenovanie dočasných zamestnancov do stálej služby. Okrem toho podľa článku 5 ods. 9 služobného poriadku OTE zamestnanie na kratší pracovný čas mohlo byť vzaté do úvahy pre výpočet odpracovaných služobných rokov pani Nikoloudi len od 1. januára 1996.

21 Za týchto okolností Eirinodikeio Athinon, domnievajúc sa, že spor, ktorý mu bol predložený, si vyžaduje výklad ustanovení práva Spoločenstva, rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Možno považovať existenciu a uplatňovanie právneho ustanovenia, v danom prípade ustanovenia článku 24a ods. 2a služobného poriadku zamestnancov [OTE], ktoré stanovuje, že (len) ženy sú zamestnávané ako pracovné sily na čistenie plôch na základe zmluvy na dobu neurčitú pre prácu na kratší pracovný čas alebo príležitostne za zlučiteľnú s požiadavkami, ktoré vyplývajú z [článku 119 Zmluvy] a zo smerníc 75/117 a 76/207?

So zreteľom na judikatúru Súdneho dvora a berúc do úvahy skutočnosť, že práca na kratší pracovný čas je spojená so zníženou odmenou, možno vykladať sporné ustanovenie v tom zmysle, že na prvý pohľad vytvára priamu diskrimináciu na základe pohlavia, keďže priamo spája prácu na kratší pracovný čas s pohlavím pracovníkov (ženy), a tak znevýhodňuje len ženy?

2. Je skutočnosť, že ustanovenia odvetvovej kolektívnej zmluvy, uzavretej 2. novembra 1987 medzi OTE a Omospondia Ergazomenon OTE (federácia zamestnancov OTE) vylúčili, ako v danom prípade, dočasné pracovné sily na čistenie plôch zamestnané na kratší pracovný čas na základe pracovnej zmluvy

na dobu neurčitú z možnosti zaradenia do stálej služby (a to nezávisle na dobe trvania pracovnej zmluvy na kratší pracovný čas), z toho dôvodu, že vyššie uvedená zmluva požaduje odpracovať aspoň dva roky v zamestnaní na pracovný čas v rozsahu ustanoveného pracovného času v rozpore s [článkom 119 Zmluvy] a s vyššie uvedenými smernicami alebo s inými pravidlami práva Spoločenstva z dôvodu nepriamej diskriminácie na základe pohlavia, ak predpokladáme, že toto ustanovenie (napriek svojmu zdanlivo neutrálnemu zneniu — neobsahuje žiadny odkaz na pohlavie zamestnancov) vylúčilo jedine ženy, pracovné sily na čistenie plôch, pretože žiadny muž nebol zamestnaný na kratší pracovný čas na základe zmluvy na dobu neurčitú ani v odbore ‚všeobecné služby' (do ktorého patria pracovné sily na čistenie plôch), ani v žiadnom inom odbore zamestnancov OTE?

3. Pri uplatňovaní odvetvovej kolektívnej zmluvy uzavretej 10. mája 1991 medzi OTE a Omospondia Ergazomenon OTE, s ohľadom na zaradenie dočasných zamestnancov (povinnosť absolvovať skúšobnú dobu), OTE požadovalo pracovnú zmluvu na dobu neurčitú v zamestnaní na pracovný čas v rozsahu ustanoveného pracovného času.

Je možné sa domnievať, že vylúčenie pracovných síl na čistenie plôch (nezávisle od doby trvania pracovnej zmluvy), tak ako v tomto prípade, predstavuje neprípustnú nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia, spadajúcu pod ustanovenia práva Spoločenstva ([článok 119 Zmluvy] ako aj smernice 75/117 a 76/207), vzhľadom na skutočnosť, že odvetvová kolektívna zmluva vylúčila jedine ženy, pracovné sily na čistenie plôch a vzhľadom na to, že žiaden muž nebol zamestnaný na kratší pracovný čas na dobu neurčitú v žiadnom odbore zamestnancov OTE?

4. Podľa ustanovení článku 5 ods. 9 služobného poriadku zamestnancov OTE v znení platnom do 1. januára 1996 zamestnanie na kratší pracovný čas vôbec nebolo vzaté do úvahy pre odpracované služobné roky v rámci vytvorenia lepších mzdových podmienok pre zamestnancov. Od 1. januára 1996 sa toto

ustanovenie zmenilo na základe odvetvovej kolektívnej zmluvy a rozhodlo sa, že zamestnanie na kratší pracovný čas bude vzaté do úvahy ako ekvivalent polovice zamestnania na pracovný čas v rozsahu ustanoveného pracovného času v rovnakom trvaní.

Ak predpokladáme, že zamestnanie na kratší pracovný čas sa týka výlučne alebo hlavne žien, majú sa ustanovenia, ktoré stanovujú úplné vylúčenie zamestnania na kratší pracovný čas (do 1. januára 1996) alebo jeho „pomerné vzatie do úvahy" vo vzťahu k zamestnaniu na pracovný čas v rozsahu ustanoveného pracovného času (od 1. januára 1996), vykladať v tom zmysle, berúc do úvahy judikatúru Súdneho dvora, že zakladajú zakázanú nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia (podľa pravidiel práva Spoločenstva), a následne, je potrebné zahrnúť do odpracovaných služobných rokov celú dobu zamestnania na kratší pracovný čas?

5. Ak Súdny dvor odpovie na prvú až štvrtú už citovanú otázku v tom zmysle, že sporné ustanovenia obsiahnuté v právnej úprave a kolektívnych zmluvách sú skutočne v rozpore s právnym poriadkom Spoločenstva, kto znáša dôkazné bremeno, keď zamestnanec tvrdí, že zásada rovnosti zaobchádzania bola vo vzťahu k nemu porušená?"

Posúdenie Súdnym dvorom

Úvodné poznámky

22 Na úvod je potrebné urobiť dve upresnenia vzhľadom na položené otázky vnútroštátnym súdom. Po prvé je potrebné uviesť, že v spore pred vnútroštátnym súdom ide o možnosť vymenovania do stálej služby priznanej kolektívnou zmluvou dočasným zamestnancom OTE, ktorí uzavreli pracovnú zmluvu na dobu neurčitú.

V kontexte vymenovania do stálej služby je zrejmé, že povaha zmluvy na dobu určitú je podstatne rozdielna ako zmluva na dobu neurčitú alebo pracovná pozícia v stálej službe. V dôsledku toho, pracovníci, ktorí uzatvorili pracovnú zmluvu na dobu určitú, nie sú v porovnateľnej situácii vzhľadom na vymenovanie do stálej služby, ako pracovníci, ktorí zastávajú pracovnú pozíciu na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú. Skúmanie prejudiciálnych otázok sa teda bude týkať len týchto posledne menovaných pracovníkov.

23 Po druhé napriek vnútroštátnej právnej úprave stanovujúcej, že dočasnými zamestnancami, ktorí pracujú na kratší pracovný čas sú len pracovné sily na čistenie plôch, OTE tvrdí, že opakovane zamestnalo mužov na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú na prácu na kratší pracovný čas.

24 Je preto potrebné chápať druhú a tretiu otázku, ktoré sa týkajú nepriamej diskriminácie, ako týkajúce sa prípadu, ak by sa tvrdenia OTE ukázali byť správne, a teda muži by boli taktiež vylúčení z možnosti vymenovania do stálej služby, ktorú umožňujú sporné kolektívne zmluvy. Naproti tomu prvá otázka, ktorá sa týka priamej diskriminácie, spočíva na predpoklade, že len pracovné sily na čistenie plôch boli vylúčené z uvedenej možnosti vymenovania do stálej služby. Keďže tieto dva predpoklady sa navzájom vylučujú, náleží vnútroštátnemu sudcovi preskúmať, do ktorej z týchto dvoch kategórií možno zaradiť spor vo veci samej.

O prvej prejudiciálnej otázke

25 Vo svojej prvej otázke sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či právo Spoločenstva vylučuje ustanovenie článku 24a ods. 2 písm. a) služobného poriadku OTE, ktoré vyhradzuje len pracovným silám na čistenie plôch, a teda ženám, zamestnávanie na

dobu neurčitú, pokiaľ ide o prácu na kratší pracovný čas, a osobitne, či takéto ustanovenie predstavuje samo osebe priamu diskrimináciu na základe pohlavia, keďže spája zamestnanie na kratší pracovný čas s osobami ženského pohlavia, a finančne ich znevýhodňuje.

26 Je potrebné si najskôr položiť otázku, či existuje rovnaká práca alebo práca rovnakej hodnoty, aby bolo možné identifikovať situácie porovnateľné so situáciou pani Nikoloudi, a tak bolo možné uplatňovať zásadu rovnosti zaobchádzania na daný prípad.

27 Teda v rozpore s tým, čo tvrdí Komisia a grécka vláda, skutočnosť, že žiadny muž v OTE nevykonáva rovnakú prácu ako pani Nikoloudi, nie je prekážkou uplatnenia tejto zásady.

28 Pokiaľ ide o rovnakú odmenu a so zreteľom na znenie článku 119 Zmluvy, ako aj na judikatúru, treba uviesť, že porovnateľná práca nemusí byť nevyhnutne rovnaká ako práca, ktorú vykonáva osoba dovolávajúca sa vyššie uvedenej zásady rovnosti (pozri najmä rozsudky z 30. marca 2000, JämO, C-236/98, Zb. s. I-2189, bod 49 a zo 17. septembra 2000, Lawrence a i., C-320/00, Zb. s. I-7325, bod 4). Skutočnosť, že takéto porovnanie nájdeme v smernici 76/207, nemení nič na tomto závere.

29 Vnútroštátny súd, ktorý jediný je príslušný posúdiť skutkový stav, musí určiť, berúc do úvahy skutočnosti týkajúce sa podstaty vykonávaných prác alebo podmienok, za ktorých sú tieto vykonávané, či v rámci OTE existuje práca rovnakej hodnoty ako práca, ktorú vykonávala pani Nikoloudi, a to bez toho, aby bolo potrebné vziať do úvahy rozvrh hodín, podľa ktorého sa práca vykonáva (pozri v tomto zmysle rozsudky z 31. mája 1995, Royal Copenhagen, C-400/93, Zb. s. I-1275, bod 43, a JämO, už citovaný, body 20 a 49).

30 Ak ide o tento prípad, a teda, ak existujú situácie porovnateľné so situáciou pani Nikoloudi, potom je potrebné si položiť otázku o údajnom rozdiele v zaobchádzaní na overenie si toho, či je priamo založený na pohlaví.

31 V danom prípade ide o dočasných zamestnancov zamestnaných na dobu neurčitú. Zo spisu vyplýva, že takáto pracovná zmluva je povolená, v súlade s článkom 24a ods. 2 služobného poriadku OTE, len v dvoch prípadoch uvedených v bode 9 tohto rozsudku, a to jednak pre pracovnú pozíciu odborníčok na čistenie plôch, ktoré pracujú na kratší pracovný čas, a jednak pre zamestnávanie osôb závislých na zosnulom zamestnancovi. Rozdiel v zaobchádzaní vo veci samej má pôvod v skutočnosti, že práca pracovnej sily na čistenie plôch, ktorá sa riadi zmluvou podľa ustanovenia písm. a) uvedeného článku je vykonávaná na kratší pracovný čas, zatiaľ čo zmluvy uzavreté podľa ustanovenia písm. c) toho istého článku, ktoré sú ostatne neutrálne, čo sa týka pohlavia zamestnancov, neobsahujú takéto upresnenie.

32 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že podľa článku 3 ods. V písm. d) služobného poriadku OTE, ktoré má silu zákona, len ženy môžu byť zamestnávané podľa článku 24a ods. 2 písm. a) uvedeného služobného poriadku ako pracovné sily na čistenie plôch na kratší pracovný čas, a že teda len ony môžu uzavrieť pracovnú zmluvu na dobu neurčitú pre prácu na kratší pracovný čas.

33 V danom prípade OTE tvrdí, že pracovná pozícia pracovnej sily na čistenie plôch na kratší pracovný čas odôvodnená existenciou priestorov, ktoré majú malú plochu na čistenie, je vyhradená ženám, aby ich uprednostnila a vyhovela ich osobitným potrebám.

34 Ak je pravda, že skupiny pracovníkov zložené z osôb toho istého pohlavia sú povolené najmä článkami 2 ods. 2 a 4 smernice 76/207 a že vytvorenie skupiny pracovníkov len zo žien nepredstavuje samo osebe, priamu diskrimináciu žien, je potrebné následne konštatovať, že zavedenie nepriaznivého zaobchádzania voči tejto skupine, či sa týka rovnosti zaobchádzania alebo odmeny, by mohlo vytvoriť takúto diskrimináciu.

35 Pokiaľ ide o rovnosť zaobchádzania, v spore pred vnútroštátnym súdom bol do stálej služby vymenovaný každý pracovník, ktorý mal pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, s výnimkou tých, ktorí pracujú na kratší pracovný čas, a to odborníčok na čistenie plôch.

36 Z toho vyplýva, že kritérium zamestnania na pracovný čas v rozsahu ustanoveného pracovného času ako predbežná podmienka pre vymenovanie do stálej služby, hoci je na prvý pohľad neutrálna, čo sa týka pohlavia pracovníkov, vedie k vylúčeniu skupiny pracovníkov, ktorou môžu byť podľa článku 3 ods. V písm. d) v spojení s článkom 24a ods. 2 služobného poriadku OTE len ženy. Keďže takéto kritérium nespôsobí, pokiaľ ide o vymenovanie do stálej služby, že dve situácie, ktoré sú inak porovnateľné, sa stanú neporovnateľnými, vytvára priamu diskrimináciu na základe pohlavia.

37 Pokiaľ ide o rovnakú odmenu, treba uviesť po prvé, že nič v spise neumožňuje sa domnievať, že existuje rozdiel vo výške odmeny pracovníkov na kratší pracovný čas vo vzťahu k tým, ktorí pracujú na pracovný čas v rozsahu ustanoveného pracovného času.

38 V každom prípade je potrebné pripomenúť, ako to robí generálna advokátka v bode 33 svojich návrhov, že zo skutočnosti, že práca na kratší pracovný čas je odmeňovaná nižšou hodinovou mzdou, ako je odmeňovaná práca na pracovný čas v rozsahu

ustanoveného pracovného času, nemožno vyvodiť záver, že existuje systematická diskriminácia, ak rozdiel v odmeňovaní medzi prácou na kratší pracovný čas a prácou na pracovný čas v rozsahu ustanoveného pracovného času, možno vysvetliť pôsobením objektívnych faktorov, ktoré vylučujú každú diskrimináciu na základe pohlavia (pozri v tomto zmysle rozsudok z 31. marca 1981, Jenkins, 96/98, Zb. s. 911, body 10 a 11). V danom prípade Súdny dvor nemá k dispozícii prvky potrebné pre takéto preskúmanie.

39 Po druhé a ako odpoveď, ktorú k tejto otázke priniesol vnútroštátny súd, zdá sa, že nič nebráni ženám, aby pracovali na pracovný čas v rozsahu ustanoveného pracovného času. Taký bol aj prípad pani Nikoloudi od 28. novembra 1996 až do jej odchodu do dôchodku. Teda skutočnosť, že sa ženy rozhodli využiť možnosť pracovať na kratší pracovný čas, aj keď dostávajú nižšiu mzdu, ako ich kolegovia, ktorí pracujú na pracovný čas v rozsahu ustanoveného pracovného času, pretože pracujú menej ako títo, nepredstavuje samo osebe priamu diskrimináciu, dokonca ani v tom prípade, keď len ženy pracujú na kratší pracovný čas.

40 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba odpovedať na prvú otázku, že právo Spoločenstva, predovšetkým článok 119 Zmluvy a smernica 76/207, má byť vykladané v tom zmysle, že existencia a uplatňovanie takého ustanovenia, ako je článok 24a ods. 2 písm. a) služobného poriadku OTE, ktorý vyhradzuje len pracovným silám na čistenie plôch, a teda jedine ženám, zamestnávanie na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú pre prácu na kratší pracovný čas, nepredstavuje samo osebe priamu diskrimináciu na základe pohlavia voči ženám. No následné vylúčenie z možnosti zaradenia do stálej služby prostredníctvom odkazu, ktorý je na prvý pohľad neutrálny v súvislosti s pohlavím pracovníka, vo vzťahu ku skupine pracovníkov, ktorá podľa vnútroštátnej právnej úpravy so silou zákona, je zložená výlučne zo žien, predstavuje priamu diskrimináciu na základe pohlavia v zmysle smernice 76/207. O priamu diskrimináciu na základe pohlavia nejde v prípade, ak prvok, ktorý charakterizuje pracovníka vylúčeného z vymenovania do stálej služby, ho stavia do objektívne odlišnej situácie od situácie pracovníkov vymenovaných do stálej služby.

O druhej a tretej prejudiciálnej otázke

41 Vo svojej druhej a tretej otázke, ktoré je potrebné skúmať spolu, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či vylúčenie dočasných zamestnancov, ktorí pracujú na kratší pracovný čas, z možnosti zaradenia do stálej služby na základe sporných zmlúv predstavuje nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia.

42 Kladúc tieto otázky, vnútroštátny súd vychádza z predpokladu, že uvedené vylúčenie sa týka jedine žien, keďže podľa tohto súdu žiadny muž nebol zamestnaný v OTE na kratší pracovný čas na dobu neurčitú. Ak je to tak, vzhľadom na odpoveď danú na prvú otázku nie je potrebné odpovedať na druhú a tretiu otázku.

43 Zo spisu však vyplýva, že OTE tvrdí, že opakovane pristúpilo k zamestnávaniu mužov na základe takejto pracovnej zmluvy na prácu na kratší pracovný čas. Okrem toho vnútroštátny sudca znením svojej štvrtej otázky poukazuje na to, že práca na kratší pracovný čas sa týka hlavne, nie výlučne žien. Preto je potrebné dať odpoveď na tieto dve otázky, pretože skupina pracovníkov, ktorí boli vylúčení z možnosti vymenovania do stálej služby, by mohla byť zložená tak z mužov, ako aj zo žien.

44 Podľa ustálenej judikatúry vnútroštátny predpis obsahuje nepriamu diskrimináciu v prípade, ak je síce jeho znenie neutrálne, ale v skutočnosti znevýhodňuje oveľa vyššie percento žien ako mužov (pozri rozsudky z 2. októbra 1997, Gerster, C-1/95, Zb. s. I-5253, bod 30; z 2. októbra 1997, Kording, C-100/95, Zb. s. I-5289, bod 16, a z 12. októbra 2004, Wippel, C-313/02, Zb. s. I-9483, bod 43).

45 V danom prípade zo spisu jasne vyplýva, že sporné zmluvy znevýhodňujú v skupine dočasných zamestnancov, ktorí uzavreli pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, pracovníkov na kratší pracovný čas vo vzťahu k pracovníkom na pracovný čas v rozsahu ustanoveného pracovného času tak, že len títo posledne menovaní majú možnosť vymenovania do stálej služby, čo im umožňujú uvedené zmluvy.

46 Náleží vnútroštátnemu sudcovi overiť, či OTE skutočne pristúpilo k zamestnávaniu mužov na základe takýchto pracovných zmlúv na kratší pracovný čas a prípadne konštatovať, či v znevýhodnenej skupine pracovníkov zamestnaných na kratší pracovný čas na dobu neurčitú bolo vylúčené z možnosti vymenovania do stálej služby oveľa vyššie percento žien ako mužov pri uplatňovaní ustanovení sporných zmlúv.

47 V takom prípade je potrebné konštatovať, že ustanovenia, o ktoré ide v spore pred vnútroštátnym súdom, vedú v skutočnosti k diskriminácii žien vo vzťahu k mužom a v zásade musia byť chápané tak, že sú v rozpore s článkom 3 smernice 76/207, pokiaľ sa týkajú prístupu k pracovným pozíciám v stálej službe v zmysle jej článku 3. Inak by to bolo iba v prípade, keby rozdiel v zaobchádzaní medzi dvomi skupinami pracovníkov bol odôvodniteľný pôsobením faktorov, ktoré sa netýkajú žiadnej diskriminácie na základe pohlavia (pozri v tomto zmysle rozsudky z 13. júla 1989, Rinner-Kühn, 171/88, Zb. s. 2743, bod 12, a z 11. septembra 2003, Steinicke, C-77/02, Zb. s. I-9027, bod 57).

48 Vnútroštátny súd, ktorý jediný je príslušný posúdiť skutkový stav a vykladať vnútroštátny právny poriadok, musí určiť, či takéto odôvodnenie existuje. Je potrebné v tomto ohľade overiť, vzhľadom na všetky podstatné prvky a berúc do úvahy možnosť dosiahnuť ciele sledované spornými ustanoveniami inými prostriedkami, či vyššie uvedené ciele sa netýkajú žiadnej diskriminácie na základe pohlavia a či tieto ustanovenia, ktoré predstavujú prostriedky na dosiahnutie určitých cieľov, môžu prispieť k ich realizácii (pozri v tomto zmysle už citované rozsudky, Rinner-Kühn, bod 15, a Steinicke, bod 58).

49 Aj keď v rámci prejudiciálneho konania prináleží vnútroštátnemu súdu konštatovať existenciu takýchto objektívnych dôvodov v konkrétnom prípade, ktorý mu bol predložený, Súdny dvor, ktorý bol požiadaný poskytnúť potrebné odpovede, má právomoc poskytnúť také potrebné informácie na základe spisu konania vo veci samej, ako aj písomných a prípadne i ústnych vyjadrení, ktoré mu boli predložené, ktoré pomôžu vnútroštátnemu súdu rozhodnúť (pozri rozsudky z 30. septembra 1993, Thomas a i., C-328/91, Zb. s. I-1247, bod 13, a Steinicke, už citovaný, bod 59).

50 V tomto ohľade je potrebné uviesť, že aj keď z možnosti vymenovania do stálej služby boli ako celok vylúčení len pracovníci na kratší pracovný čas, Súdnemu dvoru nebolo predložené žiadne odôvodnenie, pokiaľ ide o tento výber.

51 Pokiaľ ide o vyjadrenia predložené OTE, je potrebné konštatovať, že odôvodnenie, podľa ktorého zamestnanie na kratší pracovný čas je dostatočným dôvodom, ktorý nemá nič spoločné s pohlavím, pre vysvetlenie rozdielu v zaobchádzaní v danom prípade, nemôže byť prijaté. Taktiež nemožno prijať odôvodnenie, podľa ktorého tento rozdiel v zaobchádzaní sa opiera o objektívne dôvody všeobecného verejného a spoločenského záujmu, pretože národný podnik verejnoprospešného charakteru, by nemal znášať neprimerané náklady.

52 Aj keby bolo možné predpokladať, že tento posledný argument OTE smeruje k presadzovaniu zákonného cieľa, ktorý súvisí s politikou hospodárskeho rozvoja a tvorbou nových pracovných príležitostí, je len všeobecným tvrdením, ktoré je nepostačujúce na vysvetlenie toho, že cieľ sporných opatrení nemá nič spoločné s každou diskrimináciou na základe pohlavia (pozri v tomto zmysle rozsudok z 9. februára 1999, Seymour-Smith a Perez, C-167/97, Zb. s. I-623, bod 76).

53 Okrem toho, ak úvahy týkajúce sa rozpočtu môžu ovplyvniť sociálnu politiku členského štátu a tiež podstatu alebo rozsah opatrení sociálneho zabezpečenia, ktoré

chce prijať, nepredstavujú samé osebe cieľ, ktorý táto politika sleduje, a teda nemôžu odôvodniť diskrimináciu niektorého pohlavia (pozri rozsudky z 24. februára 1994, Roks a i., C-343/92, Zb. s. I-571, bod 35, a Steinicke, už citovaný, bod 66).

54 Ak sa vnútroštátny sudca domnieva, že odôvodnenie ustanovení sporných vo veci samej nie je správne, zostáva rozhodnúť, či bolo potrebné uplatniť voči pani Nikoloudi prvú zo sporných zmlúv, ktorá požadovala ako odpracované služobné roky, dva roky práce na pracovný čas v rozsahu ustanoveného pracovného času, alebo druhú zmluvu.

55 Pokiaľ ide o odpracované služobné roky, ktoré sú osobitne posudzované v rámci odpovede na štvrtú otázku (pozri najmä body 61 až 65 tohto rozsudku), stačí pripomenúť, že ak je pravda, ako to zdôrazňuje aj generálna advokátka v bode 50 svojich návrhov, že odpracované služobné roky idú ruka v ruke so skúsenosťou a že vo všeobecnosti umožňujú pracovníkovi lepšie zvládnuť jeho úlohy, objektívnosť tohto kritéria závisí vždy od okolností každého prípadu (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 7. februára 1991, Nimz, C-184/89, Zb. s. I-297, bod 14; Gerster, už citovaný, bod 39, a Kording, už citovaný, bod 23).

56 Z toho vyplýva, že vnútroštátny súd si musí položiť otázku, aký je cieľ prvej zo sporných zmlúv, keď podriadila možnosť vymenovania do stálej služby podmienke dvoch rokov práce na pracovný čas v rozsahu ustanoveného pracovného času. Musí overiť, so zreteľom na tento cieľ, či vyššie uvedená podmienka mala byť taktiež uplatňovaná aj voči pracovníkom pracujúcim na kratší pracovný čas alebo, či podmienky sporu pred vnútroštátnym súdom odôvodňujú, že táto podmienka bude uplatňovaná pomerne v závislosti od pracovného času. Takto by v prípade práce na kratší pracovný čas, ako u pani Nikoloudi, podmienka odpracovaných služobných rokov predstavovala štyri roky. Zdá sa, že za obidvoch predpokladov by pani Nikoloudi splnila vyššie uvedenú podmienku. V každom prípade druhá zo sporných zmlúv počítala s vymenovaním do stálej služby bez toho, že by stanovila podmienku trvania služobného pomeru, a teda mala byť tiež uplatňovaná na pracovníkov pracujúcich na kratší pracovný čas.

57 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba odpovedať na druhú a tretiu otázku tak, že v prípade, ak by sa predpoklad, že z možnosti vymenovania do stálej služby boli vylúčené len pracovné sily na čistenie plôch pracujúce na kratší pracovný čas ukázal ako mylný, a teda spornými zmluvami bolo dotknuté oveľa vyššie percento žien ako mužov, vylúčenie z možnosti zaradenia do stálej služby dočasných zamestnancov, pracujúcich na kratší pracovný čas, predstavuje nepriamu diskrimináciu. Takáto situácia je v rozpore s článkom 3 smernice 76/207, s výnimkou ak takýto rozdiel v zaobchádzaní medzi týmito pracovníkmi a tými, ktorí pracujú na pracovný čas v rozsahu ustanoveného pracovného času, je odôvodniteľný faktormi, ktoré nemajú nič spoločné so žiadnou diskrimináciou na základe pohlavia. Je na vnútroštátnom súde overiť, či ide o takýto prípad.

O štvrtej prejudiciálnej otázke

58 Vo svojej štvrtej otázke sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či úplné alebo pomerné vylúčenie zamestnania na kratší pracovný čas pre výpočet odpracovaných služobných rokov zamestnancov predstavuje nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia, keďže sa dotýka výlučne alebo hlavne žien. Je následne potrebné pre tento výpočet vziať do úvahy celú dobu zamestnania na kratší pracovný čas?

59 Na úvod je potrebné upresniť, že táto otázka spadá do rozsahu pôsobnosti smernice 76/207, presnejšie jej článku 5. Z doteraz povedaného vyplýva, že spor vo veci samej sa týka podmienok, za akých majú byť práce ukončené, aby pracovníkovi mohli byť uznané odpracované služobné roky. Môže sa teda domáhať predovšetkým možnosti vymenovania do stálej služby, ktorú mu ponúkajú sporné zmluvy, ako aj, ako zdôrazňuje vnútroštátny sudca, lepších mzdových podmienok.

60 Pokiaľ ide o úplné vylúčenie zamestnania na kratší pracovný čas pre výpočet odpracovaných služobných rokov stanovené článkom 5 ods. 9 služobného poriadku OTE v znení platnom pred 1. januárom 1996, treba pripomenúť, ako je to uvedené v bodoch 44 a 47 tohto rozsudku, že o nepriamu diskrimináciu ide vtedy, keď napriek tomu, že sú formulované neutrálne, vnútroštátne opatrenia v skutočnosti znevýhodňujú oveľa vyššie percento žien ako mužov. V tomto ohľade aj znenie tejto otázky naznačuje, že „zamestnanie na kratší pracovný čas sa (týka) výlučne alebo hlavne žien". Teda vylúčenie každého zamestnania na kratší pracovný čas pre výpočet odpracovaných služobných rokov sa zdá byť v rozpore so smernicou 76/207, ibaže OTE môže dokázať, že sporné ustanovenie možno vysvetliť faktormi, ktoré možno objektívne odôvodniť a ktoré nemajú nič spoločné so žiadnou diskrimináciou na základe pohlavia.

61 Pokiaľ ide o pomerné započítanie zamestnania na kratší pracovný čas pre výpočet odpracovaných služobných rokov, s čím počíta zmena vyššie uvedeného článku od 1. januára 1996, je potrebné pripomenúť, čo bolo urobené v bode 55 tohto rozsudku (a v citovanej judikatúre), že, ak je pravda, že odpracované služobné roky idú ruka v ruke so skúsenosťou a že vo všeobecnosti umožňujú pracovníkovi lepšie zvládnuť jeho úlohy, objektívnosť tohto kritéria závisí vždy od okolností každého prípadu, a predovšetkým od vzťahu medzi podstatou vykonávanej funkcie a skúsenosťou, ktorú výkon tejto funkcie prináša, po odpracovaní určitého počtu hodín.

62 V spore vo veci samej vzatie do úvahy odpracovaných služobných rokov je podľa OTE založené na potrebe administratívy posúdiť odbornú skúsenosť pracovníkov. Je potrebné uviesť, že tento cieľ vôbec nevylučuje posúdenie pracovníkov, ktorí vykonávajú svoje úlohy na kratší pracovný čas. Jedinou otázkou zostáva, ako sa uvádza v bode 56 tohto rozsudku, zistiť, či by bolo vhodné rozšíriť, úmerne so znižovaním pracovného času, dobu, počas ktorej sa toto posudzovanie uskutoční.

63 Ako uvádza generálna advokátka v bode 62 svojich návrhov, správnosť tohto prístupu závisí od cieľa, ktorý sa sleduje vzatím do úvahy doby trvania služobného pomeru. Takýmto cieľom by mohla byť odmena vernosti podniku alebo uznanie získanej skúsenosti.

64 Ako už bolo uvedené, jedine vnútroštátny súd je kompetentný posúdiť skutkový stav a náleží mu určiť, vzhľadom na všetky okolnosti, či a do akej miery je sporné ustanovenie odôvodniteľné objektívnymi dôvodmi, ktoré nemajú nič spoločné so žiadnou diskrimináciou na základe pohlavia.

65 Ak tento súd skonštatuje, že úmerné vzatie do úvahy odpracovaných hodín pracovnými silami na čistenie plôch vykonávané na kratší pracovný čas, je odôvodnené takýmito dôvodmi, jediná okolnosť, že vnútroštátna právna úprava sa dotýka oveľa vyššieho percenta žien ako mužov by nemala byť chápaná ako porušenie článku 5 smernice 76/207 (pozri v tomto zmysle už citované rozsudky, Rinner-Kühn, bod 14, ako aj Seymour-Smith a Perez, bod 69).

66 Na štvrtú prejudiciálnu otázku je preto potrebné odpovedať tak, že ak sa úplné vylúčenie každého zamestnania na kratší pracovný čas pre výpočet odpracovaných služobných rokov oveľa vyššieho percenta pracovníkov ženského pohlavia, ako pracovníkov mužského pohlavia, predstavuje nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia, ktorá je v rozpore so smernicou 76/207, s výnimkou ak možno toto vylúčenie vysvetliť faktormi, ktoré možno objektívne odôvodniť a ktoré nemajú nič spoločné so žiadnou diskrimináciou na základe pohlavia. Je na vnútroštátnom súde overiť, či ide o takýto prípad. Pomerné započítanie zamestnania na kratší pracovný čas pre vyššie uvedený výpočet je taktiež v rozpore s vyššie uvedenou smernicou, ibaže zamestnávateľ preukáže, že je odôvodnené faktormi, ktorých objektívnosť závisí predovšetkým od sledovaného cieľa vzatím do úvahy odpracovaných

služobných rokov a v prípade, že by išlo o uznanie získanej skúsenosti, o vzťah medzi podstatou vykonávanej funkcie a skúsenosťou, ktorú výkon tejto funkcie prináša po odpracovaní určitého počtu hodín.

O piatej prejudiciálnej otázke

67 Vo svojej piatej otázke sa vnútroštátny súd v podstate pýta, komu pripadá dôkazné bremeno, keď niektorý zamestnanec tvrdí, že zásada rovnosti zaobchádzania bola voči nemu porušená.

68 Smernica 97/80, ktorá sa uplatňuje na situácie upravené článkom 119 Zmluvy ako aj smernicami 75/117 a 76/207, stanovuje v článku 4, že členské štáty prijmú také nevyhnutné opatrenia, ktorými sa zaistí, že ak osoby, ktoré sa považujú za poškodené tým, že v ich prípade nebola uplatnená zásada rovnosti zaobchádzania, uvedú pred súdom alebo iným príslušným orgánom skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, bude na odporcovi dokázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnosti zaobchádzania.

69 Táto smernica tak uzákonila a výslovne rozšírila na zásadu rovnosti zaobchádzania v zmysle smernice 76/207 predchádzajúcu judikatúru, podľa ktorej dôkazné bremeno pripadajúce v zásade na pracovníka, môže byť obrátené, ak je to nevyhnutné, aby pracovníci, ktorí sú obeťami zjavnej diskriminácie, neboli zbavení všetkých účinných prostriedkov, ktoré zabezpečia rešpektovanie zásady rovnakej odmeny. Len čo sa opatrenie, ktoré rozlišuje pracovníkov podľa dĺžky pracovnej doby, v skutočnosti dotýka nepriaznivo vyššieho percenta osôb jedného alebo druhého pohlavia, je to zamestnávateľ, ktorý musí preukázať, že existujú objektívne

dôvody, ktoré odôvodňujú zistený rozdiel v zaobchádzaní (pozri rozsudky z 27. októbra 1993, Enderby, C-127/92, Zb. s. I-5535, body 13, 14 a 18, ako aj z 26. júna 2001, Brunnhofer, C-381/99, Zb. s. I-4961, body 52, 53 a 60).

70 Je na vnútroštátnom súde overiť, či grécka právna úprava je v súlade so smernicou 97/80. Ak toto preskúmanie ukáže pochybnosť o súlade tejto právnej úpravy s vyššie uvedenou smernicou, treba pripomenúť po prvé, že podľa ustálenej judikatúry vo všetkých prípadoch, keď sa ustanovenia smernice zdajú z hľadiska ich obsahu nepodmienečné a dostatočne presné, jednotlivci sú oprávnení sa ich dovolávať pred vnútroštátnym súdom proti členskému štátu, vrátane úradov a agentúr alebo iných jednotiek, bez ohľadu na ich právnu formu, ktoré sú podriadené právomoci alebo kontrole tohto štátu alebo ktoré majú rozsiahlejšie právomoci, vo vzťahu k právomociam, ktoré vyplývajú z pravidiel uplatňujúcich sa vo vzťahoch medzi jednotlivcami (pozri v tomto zmysle rozsudky z 12. júla 1990, Foster a i., C-188/89, Zb. s. I-3313, body 16, 18 a 20, ako aj z 20. marca 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Zb. s. I-2741, bod 69).

71 Je zrejmé, že smernica nemôže sama osebe zakladať povinnosti pre jednotlivca a nemožno sa jej teda dovolávať proti nemu (pozri najmä rozsudky zo 14. júla 1994, Faccini Dori, C-91/92, Zb. s. I-3325, bod 20, a z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, Zb. s. I-8835, bod 108).

72 Je na vnútroštátnom sudcovi, aby preskúmal právnu povahu OTE a okolnosti jeho vnútornej organizácie a aby dbal o to, že sa nebude dovolávať smernice 97/80 proti jednotlivcovi.

73 Po druhé je potrebné pripomenúť, že v každom prípade a v súlade s ustálenou judikatúrou, keď situácia spadá do rozsahu pôsobnosti smernice, vnútroštátny súd je viazaný, uplatňujúc svoje vnútroštátne právo, vykladať ho v medziach možností

vzhľadom na znenie a účel spornej smernice, aby dosiahol výsledok, ktorý táto sleduje (pozri najmä rozsudky z 13. novembra 1990, Marleasing, C-106/89, Zb. s. I-4135, bod 8; Faccini Dori, už citovaný, bod 26, a Pfeiffer a i., už citovaný, bod 113).

74 V tomto ohľade treba uviesť, že vzhľadom na odôvodnenia č. 17 a 18 smernice 97/80 výsledok, ktorý sleduje, je to, aby bola zásada rovnosti zaobchádzania uplatňovaná efektívne tým, že v prípadoch, kde ide na prvý pohľad o prípad diskriminácie, pripadá zamestnávateľovi dokázať, že nedošlo k porušeniu vyššie uvedenej zásady.

75 Je teda potrebné odpovedať na piatu otázku, že keď zamestnanec tvrdí, že zásada rovnosti zaobchádzania bola voči nemu porušená, a uvedie skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, právo Spoločenstva, predovšetkým smernica 97/80, má byť vykladané v tom zmysle, že je na odporcovi dokázať, že nedošlo k porušeniu vyššie uvedenej zásady.

O trovách

76 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (prvá komora) rozhodol takto:

1. **Právo Spoločenstva, predovšetkým článok 119 Zmluvy (články 117 až 120 Zmluvy ES boli nahradené článkami 136 ES až 143 ES) a smernica Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, má byť vykladané v tom zmysle, že existencia a uplatňovanie takého ustanovenia, ako je článok 24a ods. 2 písm. a) služobného poriadku Organismos Tilepikoinonion Ellados, ktorý vyhradzuje len pracovným silám na čistenie plôch, a teda jedine ženám zamestnávanie na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú pre prácu na kratší pracovný čas, nepredstavuje samo osebe priamu diskrimináciu na základe pohlavia voči ženám. No následné vylúčenie z možnosti zaradenia do stálej služby prostredníctvom odkazu, ktorý je na prvý pohľad neutrálny v súvislosti s pohlavím pracovníka vo vzťahu ku skupine pracovníkov, ktorá podľa vnútroštátnej právnej úpravy so silou zákona je zložená výlučne zo žien, predstavuje priamu diskrimináciu na základe pohlavia v zmysle smernice 76/207. O priamu diskrimináciu na základe pohlavia nejde v prípade, ak prvok, ktorý charakterizuje pracovníka vylúčeného z vymenovania do stálej služby, ho stavia do objektívne odlišnej situácie od situácie pracovníkov vymenovaných do stálej služby.**

2. **V prípade, ak by sa predpoklad, že z možnosti vymenovania do stálej služby boli vylúčené len pracovné sily na čistenie plôch pracujúce na kratší pracovný čas ukázal ako mylný, a teda odvetvovými kolektívnymi zmluvami z 27. novembra 1987 a 10. mája 1991 bolo dotknuté oveľa vyššie percento žien ako mužov, vylúčenie z možnosti zaradenia do stálej služby dočasných zamestnancov pracujúcich na kratší pracovný čas predstavuje nepriamu**

diskrimináciu. Takáto situácia je v rozpore s článkom 3 smernice 76/207, s výnimkou ak takýto rozdiel v zaobchádzaní medzi týmito pracovníkmi a tými, ktorí pracujú na pracovný čas v rozsahu ustanoveného pracovného času, je odôvodniteľný faktormi, ktoré nemajú nič spoločné so žiadnou diskrimináciou na základe pohlavia. Je na vnútroštátnom súde overiť, či ide o takýto prípad.

3. Ak sa úplné vylúčenie každého zamestnania na kratší pracovný čas pre výpočet odpracovaných služobných rokov dotýka oveľa vyššieho percenta pracovníkov ženského pohlavia ako pracovníkov mužského pohlavia, predstavuje nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia, ktorá je v rozpore so smernicou 76/207, s výnimkou ak možno toto vylúčenie vysvetliť faktormi, ktoré možno objektívne odôvodniť a ktoré nemajú nič spoločné so žiadnou diskrimináciou na základe pohlavia. Je na vnútroštátnom súde overiť, či ide o takýto prípad. Pomerné započítanie zamestnania na kratší pracovný čas pre vyššie uvedený výpočet je taktiež v rozpore s vyššie uvedenou smernicou, ibaže zamestnávateľ preukáže, že toto je odôvodnené faktormi, ktorých objektívnosť závisí predovšetkým od sledovaného cieľa vzatím do úvahy odpracovaných služobných rokov a v prípade, že by išlo o uznanie získanej skúsenosti, o vzťah medzi podstatou vykonávanej funkcie a skúsenosťou, ktorú výkon tejto funkcie prináša po odpracovaní určitého počtu hodín.

4. Keď zamestnanec tvrdí, že zásada rovnosti zaobchádzania bola voči nemu porušená, a uvedie skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, právo Spoločenstva, predovšetkým smernica Rady 97/80/ES z 15. decembra 1997 o dôkaznom bremene v prípade diskriminácie na základe pohlavia, má byť vykladané v tom zmysle, že je na odporcovi dokázať, že nedošlo k porušeniu vyššie uvedenej zásady.

Podpisy