SODBA SODIŠČA (prvi senat)
z dne 10. marca 2005*

V zadevi C-196/02,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Eirinodikeio Athinon (Grčija) z odločbo z dne 13. maja 2002, ki je prispela na Sodišče 27. maja 2002, v postopku:

Vasiliki Nikoloudi

proti

Organismos Tilepikoinonion Ellados AE,

SODIŠČE (prvi senat)

v sestavi P. Jann, predsednik senata, A. Rosas (poročevalec), A. La Pergola, S. von Bahr in K. Schiemann, sodniki

* Jezik postopka: grščina.

generalna pravobranilka: C. Stix-Hackl,
sodni tajnik: R. Grass,

na podlagi pisnih stališč, ki so jih predložili:

— za V. Nikoloudi N. Zelios, dikigoros,

— za Organismos Tilepikoinonion Ellados AE P. Vallis in A. Margariti, dikigori,

— za grško vlado S. A. Spyropoulos in E.-M. Mamouna, zastopnika,

— za Komisijo Evropskih Skupnosti M. Patakia in N. Yerrell, zastopnici,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na javni obravnavi 29. aprila 2004

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 119 Pogodbe ES (člene od 117 do 120 Pogodbe ES so zamenjali členi od 136 ES do 143 ES), Direktive Sveta 75/117/EGS z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske (UL L 45, str. 19) ter Direktive Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (UL L 39, str. 40).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med V. Nikoloudi in njenim delodajalcem, družbo grškega prava, Organismos Tilepikoinonion Ellados AE (nacionalni organ za telekomunikacije, v nadaljevanju: OTE), v kateri je bila kot čistilni tehnik zaposlena s krajšim delovnim časom, zaradi izključitve možnosti, predvidene v upoštevnih kolektivnih pogodbah, da se jo zaposli za nedoločen čas.

Pravni okvir

Skupnostna ureditev

3 V členu 119 Pogodbe je zapisano načelo enakega plačila za moške in ženske za enako delo ali delo enake vrednosti.

4 V skladu s členom 1(1) Direktive 75/117 to načelo pomeni, da je treba „odpraviti vsakršno diskriminacijo na podlagi spola glede na vse vidike in pogoje plačila".

5 Direktiva 76/207 določa odpravo vsakršne diskriminacije na podlagi spola glede delovnih pogojev ali v zvezi z dostopom do zaposlitve ali delovnih mest.

6 Direktivo Sveta 97/80/ES z dne 15. decembra 1997 o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije zaradi spola (UL 1998 L 14, str. 6) so morale države članice prenesti najkasneje do 1. januarja 2001. Nanaša se na položaje, ki jih urejajo predvsem člen 119 Pogodbe ter direktivi 75/117/EGS in 76/207/EGS.

7 Na podlagi člena 4 navedene direktive države članice „sprejmejo ukrepe, potrebne v skladu z njihovimi nacionalnimi pravosodnimi sistemi za zagotovitev, da kadar osebe, ki menijo, da se jim je zgodila krivica, ker načelo enakega obravnavanja zanje

ni bilo uporabljeno, predložijo sodišču ali drugemu pristojnemu organu dejstva, iz katerih je mogoče sklepati, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije, tožena stranka mora dokazati, da ni bilo kršitve načela enakopravnosti."

Nacionalna ureditev

8 Splošni kadrovski predpisi zaposlenih v družbi OTE v členu 2(1) določajo, da zaposlene v podjetju sestavljajo delavci, zaposleni na sistematiziranih in nesistematiziranih delovnih mestih. Treba je navesti, da so osebe, zaposlene na sistematiziranih delovnih mestih, v družbi OTE le osebe, ki so zaposlene s polnim delovnim časom.

9 Osebe, zaposlene na nesistematiziranih delovnih mestih, so delavci, ki so zaposleni na podlagi pogodbe za določen čas ali v skladu s členom 24a(2) kadrovskih predpisov izjemoma na podlagi pogodbe za nedoločen čas, če gre za delovno mesto čistilnega tehnika s krajšim delovnim časom (točka a) in za zaposlovanje oseb, odvisnih od pokojnega delavca, zaradi družinskih finančnih težav, ki so nastale zaradi njegove smrti (točka c).

10 Člen 3(v)(d) splošnih kadrovskih predpisov družbe OTE pridržuje naloge čistilnega tehnika ženskam.

11 Člen 5(9) splošnih kadrovskih predpisov družbe OTE je v različici, ki se je uporabljala do 1. januarja 1996, popolnoma izvzel zaposlitev s krajšim delovnim časom iz izračuna delovne dobe, medtem ko sprememba, do katere je prišlo na ta datum, določa, da se pri izračunu sorazmerno všteje doba zaposlitve s krajšim delovnim časom. Glede čistilnih tehnikov, ki spadajo med osebje, zaposleno na nesistematiziranih delovnih mestih, ta sprememba podrobneje določa, da se štejejo tri opravljene ure vsakodnevnega dela tega delavca s krajšim delovnim časom kot polovica trajanja zaposlitve s polnim delovnim časom.

12 Kolektivni pogodbi z dne 2. novembra 1987 in z dne 10. maja 1991 (v nadaljevanju: sporni kolektivni pogodbi), sklenjeni med družbo OTE in Omospondia Ergazomenon OTE (združenje zaposlenih pri družbi OTE), urejata pod določenimi pogoji prehod od zaposlitve na nesistematiziranem delovnem mestu k zaposlitvi na nesistematizirano delovno mesto. Iz spisa izhaja, da ti pogodbi temeljita na členu 66(1) splošnih kadrovskih predpisov družbe OTE, ki določa, da bo zaposlene na nesistematiziranih delovnih mestih ki delajo za nedoločen čas, „dokončno" zaposlila s pogodbo za nedoločen čas.

13 Kot izhaja iz odločbe predložitvenega sodišča, prva od teh spornih kolektivnih pogodb predvideva zahtevo za zaposlitev na sistematizirano delovno mesto le za zaposlene na nesistematiziranih delovnih mestih, ki so bili zaposleni najmanj dve leti s polnim delovnim časom. Drugo od omenjenih pogodb, na podlagi katere se predhodno ni zahtevala najkrajše trajanje delovnega časa, je družba OTE kljub temu razlagala in uporabljala, kot da zadeva le zaposlene za polni delovni čas.

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

14 Družba OTE je 1. septembra 1978 zaposlila V. Nikoloudi na nesistematizirano delovno mesto na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Do 27. septembra 1996 je bila zaposlena kot čistilni tehnik s krajšim delovnim časom. Njena pogodba je bila spremenjena v pogodbo s polnim delovnim časom 28. septembra 1996. Ker je dosegla starostno mejo, je bila upokojena 17. avgusta 1998.

15 Iz spisa izhaja, da se za V. Nikoloudi do njene upokojitve ni uporabljala nobena od spornih kolektivnih pogodb, ker je delala s krajšim delovnim časom.

16 Ker je bila V. Nikoloudi odvzeta možnost, da se zaposli na nesistematizirano delovno mesto, ki jo določata navedeni pogodbi, je zadevo predložila predložitvenem sodišču z utemeljitvijo, da taka izključitev pomeni diskriminacijo na podlagi spola, ki je prepovedana s pravom Skupnosti.

17 Prav tako meni, da naj bi bil člen 5(9) splošnih kadrovskih predpisov družbe OTE tako v prvotni kot tudi v spremenjeni različici z dne 1. januarja 1996 v nasprotju s pravom Skupnosti in se zato naj ne bi uporabljal.

18 Nazadnje V. Nikoloudi meni, da če bi se v izračunu njenega trajanja zaposlitve upoštevala celotna doba zaposlitve s krajšim delovnim časom, bi bila za obdobje od 28. novembra 1996 do 17. avgusta 1998 upravičena do razlike v plači v svojo korist v znesku 5.834, 43 EUR.

19 S tožbo je V. Nikoloudi predlagala, naj se družbi OTE naloži plačilo tega zneska ter pripadajoče obresti.

20 Družba OTE navaja, da V. Nikoloudi ni bila zaposlena na sistematizirano delovno mesto, ker po njenem mnenju v skladu z zahtevami, ki se uporabljajo, brez diskriminacije in neodvisno od kategorij zaposlenih ali njihovega spola, zaposlitev s

polnim delovnim časom pomeni predhodni pogoj za to, da se osebe, zaposlene na nesistematiziranih delovnih mestih, zaposli na nesistematizirana delovna mesta. Poleg tega se naj podlagi člena 5(9) splošnih kadrovskih predpisov družbe OTE zaposlitev s krajšim delovnim časom, razen od 1. januarja 1996, V. Nikoloudi ne bi mogla upoštevati pri izračunu trajanja zaposlitve.

21 V teh okoliščinah je Eirinodikeio Athinon ob ugotovitvi, da je za rešitev spora, ki mu je bil predložen, potrebna razlaga predpisov Skupnosti, prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali sta obstoj in uporaba določbe, kot je v tej zadevi člen 24(a), odstavek 2a, splošnih kadrovskih predpisov [OTE], ki določa, da so lahko (samo) ženske zaposlene kot čistilni tehniki na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s krajšim delovnim časom ali za občasno delo, združljiva z zahtevami, ki izhajajo iz [člena 119 Pogodbe] ter direktiv 75/117 in 76/207?

Ali je glede na sodno prakso Sodišča in ob upoštevanju dejstva, da je zaposlitev s krajšim delovnim časom povezana z nižjim plačilom, sporno določbo možno razlagati tako, da v samem bistvu pomeni neposredno diskriminacijo na podlagi spola, glede na to, da zaposlitev s krajšim delovnim časom neposredno navezuje na spol zaposlenih (žensk) in da tako zapostavlja izključno ženske?

2. Ali je dejstvo, da so določbe kolektivne pogodbe, sklenjene 2. novembra 1987 med družbo OTE in l'Omospondia Ergazomenon OTE (združenje zaposlenih v družbi OTE), kot so te v obravnavani zadevi, čistilne tehnike, zaposlene na nesistematiziranih delovnih mestih, ki so na podlagi pogodbe za nedoločen čas

zaposleni s krajšim delovnim časom, izključile iz možnosti zaposliti se na sistematizirana delovna mestiha (in to neodvisno od trajanja pogodbe o zaposlitvi za krajši čas), ker navedena kolektivna pogodba zahteva vsaj dve leti zaposlitve s polnim delovni časom, v nasprotju s [členom 119 Pogodbe] in zgoraj navedenimi direktivami ali kakim drugim pravilom prava Skupnosti zaradi neposredne diskriminacije na podlagi spola, če predpostavljamo, da ta določba (kljub njeni navidezni nevtralnosti – ne navaja namreč dejansko spola zaposlenih) izključuje zgolj in izključno ženske čistilne tehnike, glede na to, da moških, zaposlenih s krajšim delovnim časom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ni bilo niti v oddelku ‚splošne službe' (kamor spadajo čistilni tehniki) niti v katerem koli drugem oddelku osebja družbe OTE?

3. Ko je družba OTE uporabila kolektivno pogodbo, sklenjeno 10. maja 1991 med njo in Omospondia Ergazomenon OTE, je za prehod (poskusno delo) od zaposlitve na nesistematiziranih delovnih mestih k zaposlitvi na nesistematizirana delovna mesta zahtevala pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

Ali je treba izključitev čistilnih tehnikov, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom (ne glede na trajanje njihove pogodbe), kot je ta v obravnavani zadevi, glede na določbe prava Skupnosti (člen 119 Pogodbe ter direktivi 75/117 in 76/207) obravnavati kot nedovoljeno neposredno diskriminacijo na podlagi spola glede na dejstvo, da kolektivna pogodba izključuje zgolj ženske čistilne tehnike, ker noben moški ni bil zaposlen za nedoločen čas s krajšim delovnim časom v nobenem od oddelkov družbe OTE?

4. V skladu z določbami člena 5(9) splošnih kadrovskih predpisov družbe OTE, v različici, ki se ga je uporabljalo do 1. januarja 1996, se zaposlitev s krajšim delovnim časom sploh ni upoštevala v trajanje zaposlitve za določitev boljših pogojev pri plačilu. Od 1. januarja 1996 je to določbo spremenila kolektivna

pogodba in odločeno je bilo, da se zaposlitev s krajšim delovnim časom upošteva kot polovica zaposlitve s polnim delovnim časom enakega trajanja.

Če predpostavimo, da zaposlitev s krajšim delovnim časom zadeva izključno ali predvsem ženske, ali se lahko ob upoštevanju sodne prakse Sodišča določbe, s katerimi je popolnoma izključena možnost zaposlitve s krajšim delovnim časom (do januarja 1996) ali možnost njenega ‚sorazmernega preračuna' glede na zaposlitev s polnim delovnim časom (od januarja 1996 dalje), razlagajo tako, da vpeljujejo neposredno diskriminacijo na podlagi spola, ki je prepovedana (glede na pravo Skupnosti) in je zato treba v trajanje zaposlitve všteti ves čas trajanja zaposlitve s krajšim delovnim časom?

5. Če bo Sodišče na zgornja vprašanja od 1 do 4 odgovorilo pritrdilno, da so sporne določbe iz kadrovskih predpisov in kolektivnih pogodb dejansko v nasprotju s pravnim redom Skupnosti, kdo je tisti, ki nosi dokazno breme, kadar zaposleni trdi, da je bilo načelo enakega obravnavanja kršeno v njegovo škodo?"

Presoja Sodišča

Uvodne ugotovitve

22 Uvodno je treba glede vprašanj, ki ju je zastavilo predložitveno sodišče, pojasniti dvoje. Prvič, treba je ugotoviti, da gre v postopku v glavni stvari za vprašanje možnosti zaposlitve na sistematizirano delovno mesto, ki jo predvideva kolektivna pogodba, za osebe, v družbi OTE zaposlene na nesistematiziranih delovnih mestih,

ki so sklenile pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. V okviru zaposlitve na sistematizirana delovna mesta je očitno, da je narava pogodbe za določen čas bistveno drugačna od tiste za nedoločen čas ali od sistematiziranega delovnega mesta. Zato delavci, ki so sklenili pogodbo za določen čas, glede možnosti zaposlitve za nedoločen čas niso v položaju, ki bi bil primerljiv s položajem zaposlenih, ki so na delovnih mestih na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Tako se bo presoja vprašanj za predhodno odločanje nanašala le na slednje.

23 Drugič, kljub nacionalni ureditvi, ki kot kaže, določa, da so osebe, zaposlene na nesistematiziranih delovnih mestih s krajšim delovnim časom le ženski čistilni tehniki, družba OTE trdi, da je večkrat zaposlila moške s krajšim delovnim časom na podlagi pogodb za nedoločen čas.

24 Tako je treba razumeti drugo in tretje vprašanje, ki se nanašata na posredno diskriminacijo, tako da sta zastavljeni za primer, da se trditve družbe OTE izkažejo za pravilne in da bi ti moški prav tako bili izključeni od možnosti zaposlitve na sistematizirana delovna mesta, ki jim jo ponujajo sporne kolektivne pogodbe. V nasprotju prvo vprašanje, ki se nanaša na neposredno diskriminacijo, temelji na predpostavki, da so bili od možnosti zaposlitve na nesistematizirana delovna mesta izključeni zgolj čistilni tehniki. Ker sta ti dve predpostavki medsebojno izključujoči, mora predložitveneno sodišče preveriti, za katerega od obeh primerov gre v postopku o glavni stvari.

Prvo vprašanje

25 S prvim vprašanjem predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali pravo Skupnosti nasprotuje določba, kot je člen 24a(2), točka a, splošnih kadrovskih predpisov družbe OTE, ki zaposlitev za nedoločen čas s krajšim delovnim časom določa zgolj za čistilne tehnike, torej ženske, in natančneje, ali taka določba samo po sebi pomeni

neposredno diskriminacijo na podlagi spola, ob upoštevanju dejstva, da povezuje zaposlitev s krajšim delovnim časom z osebami ženskega spola, s čimer te zadnje finančno zapostavlja.

26 Najprej se je treba vprašati, ali obstaja enako delo ali delo enake vrednosti, da bi opredelili položaje, podobne tistemu, v katerem je V. Nikoloudi, in nato, ali se lahko v tem primeru uporabi načelo enakosti.

27 V nasprotju s trditvami Komisije in grške vlada dejstvo, da v družbi OTE ni moškega, ki bi opravljal enako delo kot ga opravlja V. Nikoloudi, ne ovira uporabe tega načela.

28 Glede enakega plačila in ob upoštevanju samega besedila člena 119 Pogodbe in sodne prakse je treba ugotoviti, da delo, ki lahko služi za primerjavo, ni nujno enako tistemu, ki ga opravlja oseba, ki se v svojo korist sklicuje na zgoraj navedeno načelo enakosti (glej zlasti sodbi z dne 30. marca 2000 v zadevi JämO, C-236/98, Recueil, str. I-2189, točka 49, in z dne 17. septembra 2002 v zadevi Lawrence in drugi, C-320/00, Recueil, str. I-2189, točka 4). Dejstvo, da je primerjava izpeljana v okviru Direktive 76/207, v ničemer ne spremeni tega sklepa.

29 Nacionalno sodišče, edino pristojno za presojo dejanskega stanja, mora odločiti, ali ob upoštevanju dejanskih okoliščin glede narave opravljenega dela in pogojev, pod katerim se opravlja, v družbi OTE obstaja delo enake vrednosti, kot tisto, ki ga opravlja V. Nikoloudi, pri čemer ni treba nujno upoštevati trajanje delovnega časa, po katerem je delo opravljeno (v tem smislu glej sodbo z dne 31. maja 1995 v zadevi Royal Copenhagen, C-400/93, Recueil, str. I-1275, točka 43, in zgoraj navedeno sodbo JämO, točki 20 in 49).

30 Če je tako in če torej obstajajo položaji, primerljivi s tistim V. Nikoloudi, je treba preveriti domnevno različno obravnavanje, da bi se ugotovilo, če le-to neposredno temelji na spolu.

31 V obravnavanem primeru gre za zaposlene za nedoločen čas na nesistematiziranih delovnih mestih. Iz spisa izhaja, da taka pogodba glede na člen 24a(2) splošnih kadrovskih predpisov družbe OTE ni dovoljena, razen v dveh primerih, omenjenih v točki 9 te sodbe, in sicer za čistilne tehnike, ki delajo s krajšim delovnim časom, in za zaposlitev oseb, ki so odvisne od pokojnega delavca. Zato razlika v obravnavanju v postopku o glavni stvari izvira iz dejstva, da se delo čistilnega tehnika, ki je urejeno s pogodbo na podlagi določbe a) zgoraj navedenega člena, opravlja s krajšim delovnim časom, medtem ko pogodbe, ki so sklenjene na podlagi določbe c) istega člena, ki so sicer nevtralne glede spola delavca, nimajo take opredelitve.

32 Iz odločitve predložitvenega sodišča izhaja, da so glede na člen 3(v), točka d), splošnih kadrovskih predpisov družbe OTE, ki je določba z zakonsko močjo, glede na člen 24a(2), točka a) omenjenih predpisov, le ženske lahko zaposlene kot čistilni tehnik s krajšim delovnim časom in da so lahko zato le one same sklenile pogodbo za nedoločen čas za delo s krajšim delovnim časom.

33 V obravnavanem primeru družba OTE navaja, da je delovno mesto čistilnega tehnika s krajšim delovnim časom, ki ga upravičuje obstoj prostorov z malo čistilno površino, bilo pridržano ženskam z namenom, da bi se jih obravnavalo ugodneje in da bi odgovarjalo njihovim posebnim potrebam.

34 Res je sicer, da čeprav kategorije delavcev, sestavljenih iz oseb le enega spola, dovoljuje med drugim člen 2(2) in (4) Direktive 76/207 in da zato vzpostavitev izključno ženske kategorije delavcev sama po sebi ne pomeni neposredne diskriminacije na škodo žensk, pa je vendarle treba ugotoviti, da bi kasnejše zapostavljanje te kategorije glede enakega obravnavanja ali plačila lahko ponovno pomenilo tako diskriminacijo.

35 Najprej, kar zadeva enako obravnavanje v postopku v glavni stvari, se je vsak delavec s pogodbo za nedoločen čas, z izjemo delavcev s krajšim delovnim časom, in sicer čistilnih tehnikov, zaposlil na sistematizirano delovno mesto.

36 Iz tega sledi, da merilo zaposlitve s polnim delovnim časom kot predhodni pogoj za zaposlitev na nesistematizirano delovno mesto, čeprav je glede spola delavca domnevno nevtralen, dejansko izključuje eno kategorijo delavcev, ki je glede na člen 3(v), točka d) v povezavi s členom 24a(2) splošnih kadrovskih predpisov družbe OTE, lahko sestavljena le iz žensk. Ker tako merilo ne povzroči, da dveh položajev, ki sta sicer primerljiva, glede zaposlitve na sistematizirano delovno mesto ne bi bilo možno medsebojno primerjati, pomeni neposredno diskriminacijo na podlagi spola.

37 Nadalje, glede enakega plačila je treba ugotoviti, prvič, da nikjer iz spisa ne izhaja, da obstaja razlika med stopnjo plačila delavcev s krajšim delovnim časom v primerjavi z delavci s polnim delovnim časom.

38 V vsakem primeru je potrebno spomniti, kot je to storila generalna pravobranilka v točki 33 sklepnih predlogov, da dejstvo, da so delavci s krajšim delovnim časom plačani na podlagi nižje urne postavke v primerjavi s plačilom za delo s polnim

delovnim časom, ne omogoča sistematičnega zaključka o obstoju diskriminacije, če lahko razlike v plačilu med zaposlitvijo s krajšim in polnim delovnim časom izhajajo iz objektivno opravičljivih dejavnikov, ki niso povezani s kakršno koli diskriminacijo na podlagi spola (glej v tem smislu sodbo z dne 31. marca 1981 v zadevi Jenkins, Recueil, str. 911, točki 10 in 11). Sodišče v tem primeru nima na razpolago podatkov, potrebnih za tak preizkus.

39 Drugič, glede pojasnila k vprašanju, ki ga je podalo predložitveno sodišče, kaže, da nič ne ovira žensk, da bi delale s polnim delovnim časom. Tako je bilo namreč z V. Nikoloudi od 28. novembra 1996 do njene upokojitve. Torej zgolj dejstvo, da so ženske, ki so se odločile, da izkoristijo možnost dela s krajšim delovnim časom, plačane manj kot njihovi kolegi, ki delajo s polnim delovnim časom, ker delajo manj kot le-ti, samo po sebi ne pomeni neposredne diskriminacije, niti v primeru, ko delajo s krajšim delovnim časom le ženske.

40 Glede na zgornja razmišljanja je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba pravo Skupnosti, natančneje člen 119 Pogodbe in Direktivo 76/207, razlagati tako, da obstoj in uporaba določbe, kot je člen 24a(2), točka a), splošnih kadrovskih predpisov družbe OTE, ki le za čistilne tehnike, torej ženske, določa zaposlitev za nedoločen čas s krajšim delovnim časom, sama po sebi ne pomenita neposredne diskriminacije na podlagi spola v škodo žensk. Vendar kasnejša izključitev od možnosti zaposlitve na sistematizirano delovno mesto, ki je navidezno nevtralna glede spola delavcev, kategorije delavcev, ki je na podlagi nacionalnega predpisa z zakonsko močjo sestavljena izključno iz žensk, pomeni neposredno diskriminacijo na podlagi spola v smislu Direktive 76/207. Da ne bi bilo neposredne diskriminacije na podlagi spola, mora biti značilen element kategorije, ki ji pripada izključeni delavec, tak, da glede možnosti zaposlitve na sistematizirano delovno mesto tega delavca postavi v objektivno drugačen položaj od položaja tistih, ki se lahko zaposlijo na sistematizirano delovno mesto.

Drugo in tretje vprašanje

41 Z drugim in tretjim vprašanjem, ki ju je treba presoditi skupaj, predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali izključitev, določena v spornih kolektivnih pogodbah, od možnosti za zaposlene na nesistematiziranih delovnih mestih, ki delajo s krajšim delovnim časom, da se zaposlijo na sistematizirana delovna mesta, pomeni posredno diskriminacijo na podlagi spola.

42 S temi vprašanji predložitveno sodišče izhaja iz predpostavke, da navedena izključitev zadeva le delavke, ker po njegovem mnenju noben moški delavec ni zaposlen v družbi OTE s krajšim delovnim časom za nedoločen čas. Če je tako in ob upoštevanju odgovora na prvo vprašanje, ni treba odgovoriti na drugo in tretje vprašanje.

43 Vendar iz spisa izhaja, da družba OTE trdi, da je večkrat zaposlila moške s takimi pogodbami s krajšim delovnim časom. Poleg tega predložitveno sodišče v besedilu četrtega vprašanja namiguje na to, da naj bi delo s krajšim delovnim časom zadevalo ženske pretežno in ne izključno. Tako ostaja odgovor na ti vprašanji koristen, če je lahko skupina delavcev, ki je bila izključena od možnosti zaposlitve na sistematizirana delovna mesta, sestavljena tako iz žensk kot moških.

44 V skladu z ustaljeno sodno prakso nacionalni ukrep pomeni posredno diskriminacijo, če kljub nevtralni formulaciji dejansko zapostavlja precej višji odstotek žensk kot moških (glej sodbe z dne 2. oktobra 1997 v zadevi Gerster, C-1/95, Recueil, str. I-5253, točka 30; v zadevi Kording, C-100/95, Recueil, str. I-5289, točka 16, in z dne 12. oktobra 2004 v zadevi Wippel, C-313/02, ZOdl., str. I-9483, točka 43).

45 V obravnavani zadevi iz spisa jasno izhaja, da sporne kolektivne pogodbe v kategoriji zaposlenih na nesistematiziranih delovnih mestih, ki so sklenili pogodbo za nedoločen čas, zapostavljajo delavce s krajšim delovnim časom v primerjavi z delavci s polnim delovnim časom, če lahko slednji izkoristijo možnost zaposlitve na sistematizirana delovna mesta, ki jo ponujajo zgoraj omenjene kolektivne pogodbe.

46 Vendar mora nacionalno sodišče preveriti, ali je družba OTE na podlagi teh pogodb s krajšim delovnim časom dejansko zaposlovala moške, in glede na to ugotoviti, ali je bil v zapostavljeni kategoriji delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom za nedoločen čas, izključen iz možnosti zaposlitve na sistematizirana delovna mestih na podlagi določb spornih kolektivnih pogodb precej višji odstotek žensk kot moških.

47 V takem primeru je treba ugotoviti, da določbe, kot te v postopku o glavni stvari, dejansko privedejo do diskriminacije delavk v primerjavi z delavci in da jih je treba načeloma obravnavati tako, da so v nasprotju s členom 3 Direktive 76/207 v delu, v katerem se nanašajo na dostop do delovnih mest z zaposlitvijo na sistematizirana delovna mesta v smislu tega člena. Drugače bi bilo le v primeru, če različno obravnavanje dveh kategorij delavcev upravičujejo dejavniki, ki v ničemer niso povezani z diskriminacijo na podlagi spola (glej v tem smislu sodbi z dne 13. julija 1989 v zadevi Rinner proti Kühn, 171/88, Recueil, str. 2743, točka 12, in z dne 11. septembra 2003 v zadevi Steinicke, C-77/02, Recueil, str. I 9027, točka 57).

48 Nacionalno sodišče, ki je edino pristojno za presojo dejanskega stanja in razlago nacionalne zakonodaje, mora ugotoviti, ali taka upravičenost obstaja. S tem v zvezi je treba glede na vse upoštevne okoliščine in ob upoštevanju možnosti, da se z drugačnimi sredstvi doseže cilje, ki jih zasledujejo zadevne določbe, določiti, ali se navedeni cilji zdijo nepovezani s kakršno koli diskriminacijo na podlagi spola in ali lahko te določbe kot sredstvo za dosego določenih ciljev prispevajo k njihovi uresničitvi (glej v tem smislu zgoraj navedeni sodbi Rinner proti Kühn, točka 15, in Steinicke, točka 58).

49 Vendar, tudi če mora predložitveno sodišče v okviru postopka za predhodno odločanje ugotoviti obstoj teh objektivnih razlogov v zadevnem primeru, o katerem odloča, je Sodišče, ki je pozvano, da nacionalnemu sodišču poda koristne odgovore, pristojno, da na podlagi spisa postopka o glavni stvari in pisnih ter po potrebi tudi ustnih navedb, ki so mu bile predstavljene, določi take smernice, ki nacionalnemu sodišču omogočijo odločitev (glej sodbi z dne 30. marca 1993 v zadevi Thomas in drugi, C-328/91, Recueil, str. I-1247, točka 13, in zgoraj navedeno sodbo Steinicke, točka 59).

50 S tem v zvezi je potrebno spomniti, da čeprav so bili v celoti izključeni od možnosti zaposlitve na sistematizirana delovna mesta zgolj delavci s krajšim delovnim časom, ni bila Sodišču za to izbiro v vednost predložena nobena utemeljitev.

51 Glede navedbe družbe OTE je treba ugotoviti, da utemeljitev, da je zaposlitev s krajšim delovnim časom zadostni razlog, ki ni povezan s spolom, za pojasnitev zadevnega različnega obravnavanja, ne more biti upoštevna. To velja tudi za utemeljitev, da naj bi ta ista razlika v obravnavanju temeljila na objektivnih razlogih v javnem in družbenem interesu, ker državno podjetje, izvajalec javnih storitev, ne bi smelo biti prekomerno obremenjeno.

52 Tudi če se domneva, da ta zadnja trditev družbe OTE želi uveljaviti legitimen cilj, ki spada v politiko gospodarskega razvoja in ustvarjanja delovnih mest, pa vseeno pomeni le posploševanje, ki ni zadostno za izkaz, da cilj zadevnih ukrepov ni povezan s kakršno koli diskriminacijo na podlagi spola (glej v tem smislu sodbo z dne 9. februarja 1999 v zadevi Seymour proti Smith in Perez, C-167/97, Recueil, str. I-623, točka 76).

53 Dalje, čeprav je lahko proračunski vidik temelj za izbiro socialne politike države članice in vpliva na naravo ali obseg ukrepov socialne varnosti, ki jih želi sprejeti, pa

sam po sebi ne pomeni cilja, ki ga zasleduje ta politika in tako ne more upravičiti diskriminacije na škodo enega od spolov (glej sodbo z dne 24. februarja 1994 v zadevi Roks in drugi, C-342/92, Recueil, str. I-571, točka 35, in zgoraj navedeno sodbo Steinicke, točka 66).

54 Tako je treba, če nacionalno sodišče oceni, da ni utemeljitve za določbe iz postopka o glavni stvari, ugotoviti, ali bi bilo treba za V. Nikoloudi uporabiti prvo od spornih kolektivnih pogodb, ki je zahtevala delovno dobo dveh let s polnim delovnim časom, ali pa drugo.

55 Glede trajanja zaposlitve, ki je predmet posebne presoje v okviru odgovora na četrto vprašanje (glej predvsem točke od 61 do 65 te sodbe), zadostuje spomniti, da čeprav je res, kot navaja generalna pravobranilka v točki 50 sklepnih predlogov, da je trajanje zaposlitve enakovredno izkušnjam in da splošno pripravi delavca, da se bolje seznani s svojimi nalogami, pa je objektivnost takega merila odvisna od vseh okoliščin posameznega primera (glej v tem smislu sodbo z dne 7. februarja 1991 v zadevi Nimz, C-184/89, Recueil, str. I-297, točka 14, ter zgoraj navedeni sodbi Gerster, točka 39, in zgoraj navedeno sodbo v zadevi Kording, točka 23).

56 Iz tega sledi, da mora nacionalno sodišče povprašati po cilju, ki ga zasleduje prva sporna kolektivna pogodba, s tem ko določa možnost zaposlitve na sistematizirana delovna mesta pod pogojem dveh let dela s polnim delovnim časom. Dejansko mora glede tega cilja preveriti, ali bi se lahko zadevni pogoj uporabil tudi za delavce s krajšim delovnim časom, ali pa okoliščine zadeve o glavni stvari upravičujejo, da se tak pogoj uporabi sorazmerno glede na delovni čas. Tako bi v primeru zaposlitve s krajšim delovnim časom, kot je delovni čas V. Nikoloudi, moral biti pogoj štiri leta zaposlitve. Kaže, da naj bi pod tem dvema predpostavkama V. Nikoloudi izpolnila ta pogoj. V vsakem primeru druga od spornih kolektivnih pogodb določa zaposlitev na sistematizirana delovna mesta brez pogoja trajanja zaposlitve in bi se tako morala uporabiti tudi za zaposlene s krajšim delovnim časom.

57 Glede na prejšnja razmišljanja je na drugo in tretje vprašanje treba odgovoriti, da v primeru, da se predpostavka, po kateri so bili le čistilni tehniki, ki delajo s krajšim delovnim časom, izključeni od možnosti zaposliti se na sistematizirana delovna mesta, izkaže za zmotno, in če je bil zato z določbami spornih kolektivnih pogodb prizadet precej višji odstotek žensk kot moških, izključitev, ki jo prinašajo te pogodbe, od možnosti, da se zaposleni na nesistematiziranih delovnih mestih zaposlijo na sistematizirana delovna mesta, pomeni posredno diskriminacijo. Tak položaj je v nasprotju s členom 3 Direktive 76/207, razen če razliko v obravnavanju med temi delavci in tistimi, zaposlenim s krajšim delovnim časom, upravičujejo dejavniki, ki niso povezani s kakršno koli diskriminacijo na podlagi spola. Nacionalno sodišče mora preveriti, ali je tako.

Četrto vprašanje

58 S četrtim vprašanjem predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali popolna ali sorazmerna izključitev od dela s krajšim delovnim časom pri izračunu trajanja zaposlitve zaposlenih pomeni posredno diskriminacijo na podlagi spola, glede na to, da prizadene izključno ali predvsem delavke. Ali je treba zato v izračunu upoštevati celotno obdobje zaposlitve s krajšim delovnim časom?

59 Najprej je treba pojasniti, da to vprašanje spada v okvir uporabe Direktive 76/207, natančneje njenega člena 5. Iz prej navedenega namreč izhaja, da se postopek o glavni stvari nanaša na pogoje, pod katerimi morajo biti dosežena določena obdobja zaposlitve, preden se delavcu priznana določeno trajanje zaposlitve. Zato se lahko delavec med drugim sklicuje na možnost zaposlitve na sistematizirana delovna mesta, ki jo ponujajo sporne kolektivne pogodbe, kot tudi, kot poudarja nacionalno sodišče, na boljše pogoje pri plačilu.

60 Najprej je treba glede popolne izključitve zaposlitve s krajšim delovnim časom pri izračunu trajanja zaposlitve, določene v členu 5(9) splošnih kadrovskih predpisov družbe OTE v različici pred 1. januarjem 1996, poudariti, kot je bilo omenjeno v točkah 44 in 47 te sodbe, da gre za posredno diskriminacijo, kadar nacionalni ukrep, čeprav oblikovan nevtralno, zapostavlja precej višji odstotek žensk kot moških. Samo besedilo vprašanja nakazuje, da „zaposlitev s krajšim delovnim časom [zadeva] izključno ali predvsem ženske". Taka izključitev celotnega obdobja zaposlitve s krajšim delovnim časom iz izračuna trajanja zaposlitve se zdi v nasprotju z Direktivo 76/207, razen če lahko družba OTE dokaže, da se zadevne določbe lahko pojasnijo z objektivnimi dejavniki, upravičenimi in nepovezanimi s kakršno koli diskriminacijo na podlagi spola.

61 Nadalje, glede sorazmernega vračunanja zaposlitve s krajšim delovnim časom v trajanje zaposlitve, ki jo določa sprememba navedenega člena z dne 1. januarja 1996, je treba spomniti, tako kot je bilo to narejeno v točki 55 te sodbe (in v navedeni sodni praksi), da tudi če je trajanje zaposlitve doba enakovredno delovnim izkušnjam in splošno seznani delavca z njegovimi nalogami, je objektivnost takega merila odvisna od okoliščin posameznega primera in zlasti odnosa med naravo opravljane dejavnosti in izkušenj, ki se jih z izvrševanjem te dejavnosti pridobi po določenem številu opravljenih ur dela.

62 V postopku v glavni stvari upoštevanje trajanja zposlitve po mnenju družbe OTE temelji na potrebi uprave, da oceni delovne izkušnje delavcev. Treba je ugotoviti, da ta cilj v ničemer ne nasprotuje ocenjevanju delavcev, ki opravljajo svoje naloge s krajšim delovnim časom. Edino vprašanje, kot je opredeljeno v točki 56 te sodbe, je, ali je treba obdobje, v katerem se opravi presoja, podaljšati sorazmerno s skrajšanim delovnim časom.

63 Kot navaja generalna pravobranilka v točki 62 sklepnih predlogov, je upoštevnost tega pristopa odvisna od cilja, ki se zasleduje z upoštevanjem trajanja zaposlitve. Ta cilj je lahko nagrajevanje zvestobe podjetju ali priznanje pridobljenih izkušenj.

64 Vendar je, kot je že bilo navedeno, le predložitveno sodišče pristojno za presojo dejstev, in le-to mora ob upoštevanju vseh okoliščin ugotoviti, ali in v kolikšni meri zadevno določbo upravičujejo objektivni razlogi, ki niso povezani s kakršno koli diskriminacijo na podlagi spola.

65 Če to sodišče ugotovi, da taki razlogi upravičujejo sorazmerno upoštevanje delovnih ur čistilnih tehnikov, opravljenih s krajšim delovnim časom, se zgolj okoliščine, da nacionalna zakonodaja prizadene precej višji odstotek delavk kot delavcev, ne more obravnavati kot kršitev člena 5 Direktive 76/207 (v tem smislu glej zgoraj navedeni sodbi Rinner proti Kühn, točka 14, in Seymour proti Smith in Perez, točka 69).

66 Tako je treba na četrto vprašanje odgovoriti, da popolna izključitev zaposlitve s krajšim delovnim časom pri izračunu trajanja zaposlitve, če prizadene precej višji odstotek delavk kot delavcev, pomeni posredno diskriminacijo na podlagi spola, ki je v nasprotju z Direktivo 76/207, razen če to izključitev pojasnjujejo objektivne in utemeljene okoliščine, ki niso povezane s kakršno koli diskriminacijo na podlagi spola. Predložitveno sodišče mora ugotoviti, ali je tako. Sorazmerno vštetje zaposlitve s krajšim delovnim časom v izračun trajanja zaposlitve je tudi v nasprotju s to direktivo, razen če delodajalec dokaže, da jo upravičujejo okoliščine, katerih objektivnost je odvisna predvsem od cilja, ki se ga zasleduje z upoštevanjem trajanja

zaposlitve, in če gre za priznavanje pridobljenih delovnih izkušenj od odnosa med naravo opravljane dejavnosti in izkušnjami, ki se jih z izvrševanjem te dejavnosti pridobi po določenem številu opravljenih ur.

Peto vprašanje

67 S petim vprašanjem predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, kdo nosi dokazno breme, če delavec zatrjuje, da je bilo kršeno načelo enakega obravnavanja v njegovo škodo.

68 Direktiva 97/80, ki se uporablja za položaje, ki jih ureja člen 119 Pogodbe ter direktivi 75/117 in 76/207, v členu 4 določa, da države članice sprejmejo ukrepe, potrebne v skladu z njihovimi nacionalnimi pravosodnimi sistemi za zagotovitev, da kadar osebe, ki menijo, da se jim je zgodila krivica, ker načelo enakega obravnavanja zanje ni bilo uporabljeno, predložijo sodišču ali drugemu pristojnemu organu dejstva, iz katerih je mogoče sklepati, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije, je tožena stranka tista, ki mora dokazati, da ni bilo kršitve načela enakopravnosti.

69 Ta direktiva je torej zapisala in izrecno na načelo enakega obravnavanja v smislu Direktive 76/207 razširila prejšnjo sodno prakso, v skladu s katero se dokazno breme, ki je načeloma na delavcu, lahko prenese, če se to izkaže za potrebno, da se delavcev, ki so žrtve domnevne diskriminacije, ne prikrajša za vsa učinkovita sredstva za zagotovitev spoštovanja načela enakega plačila. Tako če ukrep, ki razlikuje med zaposlenim glede na čas njihovega dela, dejansko neugodno prizadene precej višji odstotek oseb enega ali drugega spola, mora delodajalec dokazati, da obstajajo objektivni razlogi, ki upravičujejo razliko v ugotovljenem obravnavanju

(glej sodbi z dne 27. oktobra 1993 v zadevi Enderby, C-127/92, Recueil, str. I-5535, točke 13, 14 in 18, ter z dne 26. junija 2001 v zadevi Brunnhofer, C-381/99, Recueil, str. I-4961, točke 52, 53 in 60).

70 Nacionalno sodišče mora preveriti, ali je grška zakonodaja v skladu z Direktivo 97/80. Če ta preizkus izkaže dvom v skladnost tega predpisa z navedeno direktivo, je treba spomniti, prvič, da se glede na ustaljeno sodno prakso v vseh primerih, v katerih se določbe direktive zdijo z vidika njihove vsebine nepogojne in zadosti natančne, posamezniki lahko sklicujejo na te določbe pred nacionalnimi sodišči proti državi, vključno z organi ali telesi ne glede na pravno obliko, ki so pod njeno upravo ali njenim nadzorom ali ki imajo pooblastila, ki presegajo tista, ki veljajo za razmerja med posamezniki (glej v tem smislu sodbi z dne 12. julija 1990 v zadevi Foster in drugi, C-188/89, Recueil, str. I-3313, točke 16, 18 in 20, ter z dne 20. marca 2003 v zadevi Kutz-Bauer, C-187/00, Recueil, str. I-2741, točka 69).

71 Vendar direktiva sama po sebi ne more ustvariti obveznosti za posameznika in se zoper njega na direktivo ni možno sklicevati (glej zlasti sodbi z dne 14. julija 1994 v zadevi Faccini Dori, C-91/92, Recueil, str. I-3325, točka 20, in z dne 5. oktobra 2004 v združenih zadevah Pfeiffer in drugi, od C-397/01 do C-403/01, ZOdl., str. I-8835, točka 108).

72 Nacionalno sodišče mora tako presoditi o pravni naravi družbe OTE in okoliščinah njene notranje organizacije, da bi zagotovilo, da se na Direktivo 97/80 ne sklicuje v razmerju do posameznika.

73 Drugič, treba je spomniti, da mora nacionalno sodišče v vsakem primeru in v skladu z ustaljeno sodno prakso, ko se za nek položaj uporabi neka direktiva, ob uporabi nacionalnega prava slednje razlagati, kolikor je to mogoče, ob upoštevanju besedila

in namena zadevne direktive, da bi se dosegel cilj, ki ga direktiva želi doseči (glej zlasti sodbo z dne 13. novembra 1990 v zadevi Marleasing, C-106/89, Recueil, str. I-4135, točka 8, ter zgoraj navedeni sodbi Faccini Dori, točka 26, in Pfeiffer in drugi, točka 113).

74 Treba je poudariti, da je glede na sedemnajsto in osemnajsto uvodno izjavo Direktive 97/80 cilj, ki ga želi le-ta doseči, zlasti učinkovitejša uporaba načela enakega obravnavanja, ker mora delodajalec dokazati, da ni kršitve navedenega načela, če diskriminacija domnevno obstaja.

75 Na peto vprašanje je torej treba odgovoriti, da če delavec uveljavlja, da je bilo kršeno načelo enakega obravnavanja v njegovo škodo, in predloži dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva obstoj neposredne ali posredne diskriminacije, je treba pravo Skupnosti, zlasti Direktivo 97/80, razlagati tako, da je tožena stranka tista, ki mora dokazati, da ni bilo kršeno navedeno načelo.

Stroški

76 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (prvi senat) razsodilo:

1. **Pravo Skupnosti, zlasti člen 119 Pogodbe ES (člene od 117 do 120 Pogodbe ES so zamenjali členi od 136 ES do 143 ES), in Direktiva Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev, je treba razlagati tako, da obstoj in uporaba določbe, kot je člen 24a(2), točka a), splošnih kadrovskih predpisov Organismos Tilepikoinonion Ellados, ki le za čistilne tehnike, torej samo za ženske, določa zaposlitev za nedoločen čas s krajšim delovnim časom, sama po sebi ne pomeni neposredne diskriminacije na podlagi spola v škodo žensk. Vendar kasnejša izključitev od možnosti zaposlitve na sistematizirano delovno mesto, ki je navidezno nevtralna glede spola delavcev, kategorije delavcev, ki je na podlagi nacionalnega predpisa z zakonsko močjo sestavljena izključno iz žensk, pomeni neposredno diskriminacijo na podlagi spola v smislu Direktive 76/207. Da ne bi bilo neposredne diskriminacije na podlagi spola, mora biti element, ki je značilen za kategorijo, ki ji pripada izključeni delavec, tak, da glede zaposlitve na sistematizirano delovno mesto postavi tega delavca v položaj, ki je objektivno drugačen od položaja tistih, ki se lahko zaposlijo na sistematizirana delovna mesta.**

2. **Če se predpostavka, po kateri so bili le čistilni tehniki, ki delajo s krajšim delovnim časom, izključeni od možnosti zaposliti se na sistematizirana delovna mesta, izkaže za zmotno, in če je bil zato z določbami spornih kolektivnih pogodb z dne 27. novembra 1987 in 10. maja 1991 prizadet precej višji odstotek žensk kot moških, potem pomeni izključitev možnosti,**

ki jo prinašajo te pogodbe, da se zaposleni na nesistematiziranih delovnih mestih zaposlijo na sistematizirana delovna mesta, posredno diskriminacijo. Tak položaj je v nasprotju s členom 3 Direktive 76/207, razen če razliko v obravnavanju med temi delavci in tistimi, zaposlenimi s krajšim delovnim časom, upravičujejo dejavniki, ki niso povezani s kakršno koli diskriminacijo na podlagi spola. Nacionalno sodišče mora preveriti, ali je tako.

3. **Če popolna izključitev zaposlitve s krajšim delovnim časom iz izračuna trajanja zaposlitve prizadene precej višji odstotek delavk kot delavcev, pomeni posredno diskriminacijo na podlagi spola, ki je v nasprotju z Direktivo 76/207, razen če to izključitev pojasnjujejo objektivne in utemeljene okoliščine, ki niso povezane s kakršno koli diskriminacijo na podlagi spola. Predložitveno sodišče mora ugotoviti, ali je tako. Sorazmerno vštetje zaposlitve s krajšim delovnim časom v izračun trajanja zaposlitve je tudi v nasprotju s to direktivo, razen če delodajalec dokaže, da ga upravičujejo okoliščine, katerih objektivnost je odvisna predvsem od cilja, ki se ga zasleduje z upoštevanjem tajanja zaposlitve, in če gre za priznavanje pridobljenih delovnih izkušenj, od odnosa med naravo opravljane dejavnosti in izkušnjami, ki se jih z izvrševanjem te dejavnosti pridobi po določenem številu opravljenih ur.**

4. **Če delavec uveljavlja, da je bilo kršeno načelo enakega obravnavanja v njegovo škodo, in predloži dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva obstoj neposredne ali posredne diskriminacije, je treba pravo Skupnosti, zlasti Direktivo Sveta 97/80/ES z dne 15. decembra 1997 o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije zaradi spola, razlagati tako, da je tožena stranka tista, ki mora dokazati, da ni bilo kršeno navedeno načelo.**

Podpisi