

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

10. března 2005*

Ve věci C-196/02,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Eirinodikeio Athinon (Řecko) ze dne 13. května 2002, došlým Soudním dvorem dne 27. května 2002, v řízení

Vasiliki Nikoloudi

proti

Organismos Tilepikoinonion Ellados AE,

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení P. Jann, předseda senátu, A. Rosas (zpravodaj), A. La Pergola, S. von Bahr a K. Schiemann, soudci,

* Jednací jazyk: řečtina.

generální advokátka: C. Stix-Hackl,

vedoucí soudní kanceláře: R. Grass,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za Vasiliki Nikoloudi N. Zeliosem, dikigoros,

— za Organismos Tilepikoinonion Ellados AE P. Vallisem a A. Margaritim, dikigori,

— za řeckou vládu S. A. Spyropoulosem a E.-M. Mamouna, jako zmocněnci,

— za Komisi Evropských společenství M. Patakia a N. Yerrell, jako zmocněnkyněmi,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky při jednání konaném dne 29. dubna 2004,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 119 Smlouvy o ES (články 117 až 120 Smlouvy o ES byly nahrazeny články 136 ES až 143 ES), jakož i výkladu směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (Úř. věst. L 45, s. 19; Zvl. vyd. 05/01, s. 179) a směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187).

- 2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi V. Nikolouđi a jejím zaměstnavatelem, společností založenou podle řeckého práva Organismos Tilepikoinonion Ellados AE (vnitrostátní telekomunikační orgán, dále jen „OTE“), pro kterou pracovala na částečný úvazek jako úklidová pracovnice, který se týká vyloučení V. Nikolouđi z možnosti zařazení mezi řádné zaměstnance posledně uvedeného orgánu upravené v kolektivních smlouvách v této oblasti.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

- 3 Článek 119 Smlouvy zakotvuje zásadu stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

- 4 Podle čl. 1 prvního pododstavce směrnice 75/117 zahrnuje tato zásada „odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování“.

- 5 Směrnice 76/207 směřuje k odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o pracovní podmínky, přístup k zaměstnání nebo k pracovním místům.

- 6 Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví (Úř. věst. 1998, L 14, s. 6) měla být členskými státy provedena nejpozději do 1. ledna 2001. Použije se zejména na situace, na něž se vztahuje článek 119 Smlouvy a směrnice 75/117 a 76/207.

- 7 Podle článku 4 uvedené směrnice členské státy „přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření, aby pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému

příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení“.

Vnitrostátní právní úprava

- 8 Všeobecný řád zaměstnanců OTE ve svém čl. 2 odst. 1 stanoví, že uvedené zaměstnance tvoří řádní zaměstnanci a dočasní zaměstnanci. Ze spisu vyplývá, že řádní zaměstnanci zahrnují pouze osoby zaměstnané na plný pracovní úvazek.
- 9 Dočasné zaměstnance tvoří zaměstnanci přijatí na základě smlouvy na dobu určitou nebo, podle čl. 24a odst. 2 uvedeného řádu, výjimečně na základě smlouvy na dobu neurčitou, pokud se jedná jednak o funkci úklidové pracovnice pracující na částečný úvazek [písm. a)], a jednak o zaměstnání osob závislých na zemřelém zaměstnanci z důvodu rodinných hospodářských problémů vyplývajících z tohoto úmrtí [písm. c)].
- 10 Článek 3 odst. v) písm. d) všeobecného řádu OTE vyhrazuje ženám funkci úklidové pracovnice.
- 11 Článek 5 odst. 9 všeobecného řádu OTE, ve svém znění použitelném do 1. ledna 1996, zcela vylučoval započtení doby práce na částečný úvazek do počtu odsloužených let, zatímco změna, ke které došlo k tomuto datu, upravuje poměrné započtení doby zaměstnání na částečný úvazek. Pokud jde o úklidové pracovnice, jež spadají pod dočasné zaměstnance, tato změna upřesňuje, že tři hodiny služby denně odpracované osobami pracujícími na částečný úvazek mají být zohledněny jako polovina doby zaměstnání na plný úvazek.

- 12 Odvětvové kolektivní smlouvy ze dne 2. listopadu 1987 a ze dne 10. května 1991 (dále jen „sporné smlouvy“) uzavřené mezi OTE a Omospondia Ergazomenon OTE (federace zaměstnanců OTE) upravují zařazení dočasných zaměstnanců OTE mezi řádné zaměstnance za určitých podmínek. Ze spisu vyplývá, že tyto smlouvy se opírají se o čl. 66 odst. 1 všeobecného řádu OTE, který upravuje zaměstnávání dočasných zaměstnanců pracujících na plný úvazek „definitivním způsobem“ podle smlouvy na dobu neurčitou.
- 13 Jak vyplývá z postupujícího rozhodnutí, první z těchto sporných smluv umožňovala podat žádost o ustanovení řádným zaměstnancem pouze dočasným zaměstnancům, kteří odpracovali alespoň dva roky nepřetržité služby v zaměstnání na plný úvazek. Druhá z uvedených sporných smluv, která nevyžadovala žádnou dobu předchozí odpracované služby, byla nicméně ze strany OTE vykládána a používána tak, že se týkala pouze zaměstnanců na plný úvazek.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 14 Vasiliki Nikoloudi byla dne 1. září 1978 přijata OTE jako dočasný zaměstnanec v rámci pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Byla zaměstnána jako úklidová pracovníce na částečný úvazek do 27. listopadu 1996. Její smlouva byla dne 28. listopadu 1996 změněna na smlouvu na plný úvazek. Dne 17. srpna 1998 odešla z důvodu dosažení věkové hranice do starobního důchodu.

- 15 Ze spisu vyplývá, že pro V. Nikoloudi se až do jejího odchodu do důchodu nepoužila žádná ze sporných smluv z toho důvodu, že vykonávala práci na částečný úvazek.
- 16 Vzhledem k tomu, že V. Nikoloudi byla vyloučena z možnosti zařazení mezi řádné zaměstnance upravené v uvedených smlouvách, obrátila se na postupující soud, tvrdíc, že toto vyloučení představuje diskriminaci na základě pohlaví zakázanou právem Společenství.
- 17 Domnívá se rovněž, že čl. 5 odst. 9 všeobecného řádu OTE, jak ve své původní verzi, tak ve své pozměněné verzi ze dne 1. ledna 1996, je v rozporu s právem Společenství, a tedy nepoužitelný.
- 18 Vasiliki Nikoloudi se konečně domnívá, že započtením celé doby zaměstnání na částečný úvazek do počtu jejích odsloužených let ve službě získala nárok na rozdíl ve mzdě, který činí 5 834,43 eur za období od 28. listopadu 1996 do 17. srpna 1998.
- 19 Svou žalobou se V. Nikoloudi domáhala, aby OTE bylo uloženo zaplacení této částky včetně naběhlých úroků.
- 20 OTE uplatňoval, že V. Nikoloudi nebyla ustanovena řádnou zaměstnankyní, protože toto ustanovení řádnou zaměstnankyní je podle ní v souladu s použitým požadavkem podmíněno – nediskriminujícím způsobem a nezávisle na zvláštnosti

zaměstnanců nebo jejich pohlaví – předchozím zaměstnáním na plný úvazek. Krom toho, podle čl. 5 odst. 9 všeobecného řádu OTE mohlo být zaměstnání na částečný úvazek započteno do počtu odsloužených let V. Nikolouidi teprve od 1. ledna 1996.

- 21) Za těchto okolností se Eirinodikeio Athinon, domnívá se, že spor, o němž má rozhodnout, vyžaduje výklad ustanovení práva Společenství, rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Musí být existence a použití ustanovení práva v projednávaném případě čl. 24a odst. 2a všeobecného řádu zaměstnanců [OTE], které stanoví, že (pouze) ženy jsou zaměstnávány jako úklidové pracovnice na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou pro zaměstnání na částečný nebo nepravidelný úvazek, pokládány za slučitelné s požadavky, které vyplývají z [článku 119 Smlouvy] a směrnic 75/117 a 76/207?

Může být sporné ustanovení s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora a s ohledem na skutečnost, že zaměstnání na částečný úvazek je spojeno s nižší odměnou, vykládáno v tom smyslu, že představuje bez dalšího přímou diskriminaci na základě pohlaví, neboť váže zaměstnání na částečný úvazek přímo na pohlaví zaměstnanců (žen), a znevýhodňuje tak výhradně ženy?

- 2) Je skutečnost, že ustanovení odvětvové kolektivní smlouvy uzavřené dne 2. listopadu 1987 mezi OTE a Omospondia Ergazomenon OTE (federace zaměstnanců OTE) vyloučila jako v projednávaném případě dočasně zaměstnané úklidové pracovnice na částečný pracovní úvazek na základě smlouvy na

dobu neurčitou z možnosti zařazení mezi řádné zaměstnance (a to nezávisle na době trvání pracovní smlouvy na částečný úvazek), neboť tato kolektivní smlouva vyžadovala alespoň dva roky služby v zaměstnání na plný pracovní úvazek, jako nepřímá diskriminace na základě pohlaví v rozporu s [článkem 119 Smlouvy] a výše uvedenými směrnicemi nebo jiným pravidlem práva Společenství za předpokladu, že toto ustanovení (přes jeho zdánlivě neutrální charakter – neobsahuje totiž odkaz na pohlaví zaměstnanců) vyloučilo výhradně úklidové pracovnice, neboť muži nejsou zaměstnáváni na částečný úvazek na základě smlouvy na dobu neurčitou ani v odvětví ‚všeobecných služeb‘ (do nějž spadají úklidové pracovnice), ani v žádném jiném odvětví zaměstnanců OTE?

- 3) OTE podle odvětvové kolektivní smlouvy uzavřené dne 10. května 1991 mezi OTE a Omospondia Ergazomenon OTE požadoval pro zařazení (uvedení do zkušební doby) dočasných zaměstnanců pracovní smlouvu na dobu neurčitou v zaměstnání na plný úvazek.

Je třeba mít za to, že vyloučení úklidových pracovníků zaměstnaných na částečný úvazek (nezávisle na době trvání jejich smlouvy) jako v projednávaném případě představuje nepřijatelnou nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, která spadá pod ustanovení práva Společenství ([článek 119 Smlouvy], jakož i směrnice 75/117 a 76/207), vzhledem ke skutečnosti, že odvětvová kolektivní smlouva vyloučila pouze úklidové pracovnice ženského pohlaví, neboť žádný muž nebyl zaměstnán na částečný úvazek na dobu neurčitou v žádném odvětví zaměstnanců OTE?

- 4) Podle ustanovení čl. 5 odst. 9 všeobecného řádu zaměstnanců OTE, ve verzi použitelné do 1. ledna 1996, nebylo zaměstnání na částečný úvazek vůbec zohledněno v počtu odsloužených let pro vytvoření lepších mzdových podmínek. Od 1. ledna 1996 bylo toto ustanovení změněno prostřednictvím

odvětvové kolektivní smlouvy a bylo rozhodnuto, že zaměstnání na částečný úvazek bude zohledněno jako polovina zaměstnání na plný úvazek stejné délky.

Mohou být ustanovení upravující úplné vyloučení zaměstnání na částečný úvazek (do 1. ledna 1996) nebo jejich „poměrné zohlednění“ vůči zaměstnání na plný úvazek (od 1. ledna 1996), za předpokladu, že se zaměstnání na částečný úvazek týkalo výlučně nebo zásadně žen, vykládána rovněž ve světle judikatury Soudního dvora v tom smyslu, že zavádějí nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, která je zakázána (podle pravidel práva Společenství), a je tudíž třeba zahrnout do počtu odsloužených let celou dobu zaměstnání na částečný úvazek?

- 5) Pokud Soudní dvůr odpoví na výše uvedené otázky 1 až 4 kladně v tom smyslu, že sporná ustanovení uvedená v právní úpravě a v kolektivních smlouvách jsou skutečně v rozporu s právním řádem Společenství, kdo nese důkazní břemeno, pokud zaměstnanec uplatňuje, že došlo k porušení zásady rovného zacházení v jeho neprospěch?“

Závěry Soudního dvora

Úvodní poznámky

- 22 Úvodem je třeba provést dvě upřesnění ohledně otázek položených postupujícím soudem. Zaprvé je třeba konstatovat, že se ve věci v původním řízení jedná o možnost ustanovení řádným zaměstnancem, přiznanou na základě kolektivní smlouvy dočasným zaměstnancům OTE, kteří uzavřeli smlouvu na dobu neurčitou.

V kontextu ustanovení řádným zaměstnancem je zřejmé, že povaha smlouvy na dobu určitou je podstatně odlišná od povahy smlouvy na dobu neurčitou nebo od místa řádného zaměstnance. V důsledku toho se zaměstnanci, kteří uzavřeli smlouvu na dobu určitou, nenacházejí ve srovnatelné situaci, pokud jde o ustanovení řádným zaměstnancem, jako zaměstnanci pracující na základě smlouvy na dobu neurčitou. Zkoumání předběžných otázek se proto bude týkat pouze posledně uvedených.

- 23 Zadruhé, navzdory vnitrostátní právní úpravě, která zdánlivě upravuje jako dočasného zaměstnance pracujícího na částečný úvazek pouze úklidové pracovníce, OTE údajně opakovaně zaměstnával muže na základě smlouvy na dobu neurčitou pro práci na částečný úvazek.
- 24 Proto je třeba druhou a třetí otázku, které se zabývají nepřímou diskriminací, chápat tak, že se týkají případu, kdy se tvrzení OTE ukáže jako správná, a na základě toho byli rovněž muži vyloučeni z možnosti ustanovení řádnými zaměstnanci nabízené spornými smlouvami. Naproti tomu první otázka, která se zabývá přímou diskriminací, spočívá na předpokladu, že pouze úklidové pracovníce byly vyloučeny z uvedené možnosti ustanovení řádným zaměstnancem. Vzhledem k tomu, že obě hypotézy se navzájem vylučují, přísluší postupujícímu soudu zkoumat, ve kterém z obou rámců se nachází věc v původním řízení.

K první otázce

- 25 Podstatou první otázky postupujícího soudu je, zda právo Společenství brání ustanovení, jako je čl. 24a odst. 2 písm. a) všeobecného řádu OTE, který vyhradzuje zaměstnání na dobu neurčitou, pokud jde o práci na částečný úvazek, pouze úklidovým pracovnícům, a tedy ženám, a především zda toto ustanovení jako takové

představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví, když váže zaměstnání na částečný úvazek na osoby ženského pohlaví a znevýhodňuje posledně uvedené po finanční stránce.

- 26 Nejprve je třeba zkoumat existenci stejné práce nebo práce stejné hodnoty, aby bylo možné určit situace srovnatelné se situací V. Nikoloudi, a tedy použít zásadu rovného zacházení na projednávaný případ.
- 27 Skutečnost, že v OTE nejsou muži vykonávající stejnou práci jako V. Nikoloudi, však v rozporu s tvrzením Komise a řecké vlády nebrání použití této zásady.
- 28 Pokud jde o stejnou odměnu za práci a s ohledem na samotné znění článku 119 Smlouvy i na judikaturu, je třeba konstatovat, že práce, jež může sloužit pro srovnání, nemusí být nutně stejná jako práce vykonávaná osobou, která se ve svůj prospěch dovolává uvedené zásady rovného zacházení (viz zejména rozsudky ze dne 30. března 2000, JämO, C-236/98, Recueil, s. I-2189, bod 49, a ze dne 17. září 2002, Lawrence a další, C-320/00, Recueil, s. I-7325, bod 4). Skutečnost, že srovnání je prováděno v rámci směrnice 76/207, na tomto závěru nic nemění.
- 29 Je věcí vnitrostátního soudu, který je jako jediný příslušný posoudit skutkové okolnosti, aby určil, zda s přihlédnutím ke skutkovým okolnostem týkajícím se povahy uskutečněných prací a podmínek, za nichž jsou uskutečňovány, existuje v rámci OTE práce stejné hodnoty jako práce vykonávaná V. Nikoloudi, a to aniž by musel přihlídnout k pracovní době, v níž je práce vykonávána (viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 31. května 1995, Royal Copenhagen, C-400/93, Recueil, s. I-1275, bod 43, a výše uvedený rozsudek JämO, body 20 a 49).

- 30 Je-li tomu tak, pokud existují situace srovnatelné se situací V. Nikolouidi, je třeba dále zkoumat údajné rozdílné zacházení, aby bylo možno ověřit, zda je přímo založené na pohlaví.
- 31 V projednávaném případě se jedná o dočasné zaměstnance zaměstnané na dobu neurčitou. Ze spisu vyplývá, že taková smlouva je podle čl. 24a odst. 2 všeobecného řádu OTE povolena pouze ve dvou případech uvedených v bodě 9 tohoto rozsudku, a to jednak pro funkci úklidové pracovnice pracující na částečný úvazek a jednak pro zaměstnání osob závislých na zemřelém zaměstnanci. Rozdílné zacházení má tedy v případě projednávaném v původním řízení svůj původ ve skutečnosti, že práce úklidové pracovnice upravená smlouvou podle ustanovení písmene a) uvedeného článku je vykonávána na částečný úvazek, zatímco smlouvy uzavírané podle ustanovení písmene c) téhož článku, které jsou krom toho neutrální, pokud jde o pohlaví zaměstnance, toto upřesnění neobsahují.
- 32 Z postupujícího rozhodnutí přitom vyplývá, že podle čl. 3 odst. v) písm. d) všeobecného řádu OTE majícího sílu zákona mohou být podle čl. 24a odst. 2 písm. a) uvedeného řádu zaměstnány jako úklidové pracovnice na částečný úvazek pouze ženy a že pouze ony mohly uzavřít smlouvu na dobu neurčitou pro práci na částečný úvazek.
- 33 OTE v projednávaném případě uplatňuje, že pozice úklidové pracovnice na částečný úvazek, jež je odůvodněna místnostmi s malým povrchem k čištění, je vyhrazena ženám, aby byly upřednostněny a bylo vyhověno jejich specifickým potřebám.

- 34 Je sice pravdou, že kategorie zaměstnanců tvořené osobami stejného pohlaví jsou povoleny zejména čl. 2 odst. 2 a 4 směrnice 76/207, a že tedy vytvoření takové kategorie zaměstnanců výlučně ženského pohlaví jako takové nepředstavuje přímou diskriminaci žen, je však namístě konstatovat, že zavedení následného nepříznivého zacházení s odkazem na tuto kategorii, na niž se vztahuje rovné zacházení nebo stejná odměna za práci, může opět takovou diskriminaci představovat.
- 35 Pokud jde nejprve o rovné zacházení, ve věci v původním řízení byl každý zaměstnanec, který měl smlouvu na dobu neurčitou, ustanoven řádným zaměstnancem, s výjimkou zaměstnanců pracujících na částečný úvazek, tedy úklidových pracovnic.
- 36 Z toho plyne, že kritérium zaměstnání na plný úvazek jako předchozí podmínka ustanovení řádným zaměstnancem, i kdyby byla zdánlivě neutrální, pokud jde o pohlaví zaměstnance, směřuje k vyloučení kategorie zaměstnanců, kterou mohou podle čl. 3 odst. v) písm. d) ve spojení s čl. 24a odst. 2 všeobecného řádu OTE tvořit pouze ženy. Protože takové kritérium nesrovnává s ohledem na ustanovení řádným zaměstnancem dvě situace, které jsou ve zbývajících částech srovnatelné, představuje toto kritérium přímou diskriminaci na základě pohlaví.
- 37 Pokud jde dále o stejnou odměnu za práci, je třeba zaprvé konstatovat, že podle spisu nic nenasvědčuje tomu, že by existoval rozdíl ve výši odměny zaměstnanců na částečný úvazek ve srovnání se zaměstnanci na plný úvazek.
- 38 V každém případě je namístě připomenout, jak činí generální advokátka v bodě 33 svého stanoviska, že ze skutečnosti, že práce na částečný úvazek je odměňována na základě nižší hodinové sazby než práce na plný úvazek, nelze nutně vyvozovat

existenci diskriminace, pokud je rozdílná odměna mezi prací na částečný úvazek a prací na plný úvazek odůvodněna existencí objektivně odůvodněných faktorů prostých jakékoli diskriminace na základě pohlaví (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 31. března 1981, Jenkins, 96/80, Recueil, s. 911, body 10 a 11). Soudní dvůr nemá v projednávaném případě k dispozici poznatky nezbytné pro takový přezkum.

39 Zadruhé a v odpovědi na upřesnění podané postupujícím soudem na jeho otázku se zdá, že ženám nic nebrání pracovat na plný úvazek. To byl totiž případ V. Nikoloudi od 28. listopadu 1996 do jejího odchodu do důchodu. Pouhá skutečnost, že ženy, jež si zvolily možnost pracovat na částečný úvazek, obdrží nižší odměnu než jejich kolegyně vykonávající práci na plný úvazek, pokud pracují méně než posledně uvedené, nepředstavuje sama o sobě přímou diskriminaci ani v případě, že by na částečný úvazek pracovaly pouze ženy.

40 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na první otázku odpovědět tak, že právo Společenství, zejména článek 119 Smlouvy a směrnice 76/207, musí být vykládáno v tom smyslu, že existence a použití ustanovení, jako je čl. 24a odst. 2 písm. a) všeobecného řádu OTE, které vyhrazuje pouze úklidovým pracovnícům, a tedy ženám, zaměstnání na základě smlouvy na dobu neurčitou pro práci na částečný úvazek, nepředstavují samy o sobě přímou diskriminaci na základě pohlaví v neprospěch žen. Následné vyloučení možnosti ustanovení řádným zaměstnancem se zdánlivě neutrálním odkazem, pokud jde o pohlaví zaměstnance, na kategorii zaměstnanců, která je podle vnitrostátního právního předpisu majícího sílu zákona tvořena výlučně ženami, však představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu směrnice 76/207. Aby nedošlo k přímé diskriminaci na základě pohlaví, musela by okolnost charakterizující kategorii, do které spadá vyloučený zaměstnanec, být s to postavit tohoto zaměstnance do objektivně odlišné situace s ohledem na ustanovení řádným zaměstnancem, než je situace zaměstnanců požívajících této možnosti.

Ke druhé a třetí otázce

- 41 Podstatou druhé a třetí otázky postupujícího soudu, jež je třeba zkoumat společně, je, zda vyloučení možnosti zařazení dočasných zaměstnanců pracujících na částečný úvazek mezi řádné zaměstnance, které bylo provedeno spornými smlouvami, představuje nepřímou diskriminaci na základě pohlaví.
- 42 Postupující soud při položení této otázky vychází z předpokladu, že uvedené vyloučení postihuje pouze zaměstnankyně, neboť žádný zaměstnanec mužského pohlaví podle něj není v OTE zaměstnán na částečný úvazek na dobu neurčitou. Je-li tomu tak a ve světle odpovědi dané na první otázku, není namístě odpovídat na druhou a třetí otázku.
- 43 Ze spisu však vyplývá, že OTE údajně opakovaně zaměstnával muže na základě takových smluv pro práci na částečný úvazek. Postupující soud nadto zněním čtvrté otázky naznačuje, že práce na částečný úvazek se může týkat žen pouze zásadně, nikoli výlučně. Odpověď na tyto dvě otázky tedy zůstává užitečná, neboť skupina zaměstnanců vyloučená z možnosti ustanovení řádným zaměstnancem může být tvořena jak muži, tak ženami.
- 44 Podle ustálené judikatury totiž vnitrostátní opatření představuje nepřímou diskriminaci, když i přes své neutrální znění znevýhodňuje ve skutečnosti daleko vyšší procento žen než mužů (viz rozsudky ze dne 2. října 1997, Gerster, C-1/95, Recueil, s. I-5253, bod 30; Kording, C-100/95, Recueil, s. I-5289, bod 16, a ze dne 12. října 2004, Wippel, C-313/02, Sb. rozh. s. I-9483, bod 43).

- 45 V projednávaném případě ze spisu jednoznačně vyplývá, že sporné smlouvy v rámci kategorie dočasných zaměstnanců, již uzavřeli smlouvu na dobu určitou, znevýhodňují zaměstnance na částečný úvazek vůči zaměstnancům na plný úvazek, neboť posledně uvedení mohou požívat možnosti ustanovení řádnými zaměstnanci nabízené uvedenými smlouvami.
- 46 Je však věcí vnitrostátního soudu zkoumat, zda OTE skutečně zaměstnával muže na základě takových smluv pro práci na částečný úvazek, a případně konstatovat, že uvnitř znevýhodněné kategorie zaměstnanců na částečný úvazek na dobu neurčitou je podle ustanovení sporných smluv z této možnosti ustanovení řádným zaměstnancem vyloučeno daleko vyšší procento žen než mužů.
- 47 V takovém případě je třeba konstatovat, že taková ustanovení, jako jsou ustanovení dotčená ve sporu v původním řízení, ve skutečnosti vedou k diskriminaci zaměstnankyň vůči zaměstnancům a musejí být v zásadě považována za odporující článku 3 směrnice 76/207 v rozsahu, v němž se týkají přístupu k pracovním místům řádných zaměstnanců ve smyslu jejího článku 3. Jinak by tomu bylo pouze v případě, kdyby rozdílné zacházení mezi oběma kategoriemi zaměstnanců bylo odůvodněno faktory prostými jakékoli diskriminace na základě pohlaví (viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 13. července 1989, Rinner-Kühn, 171/88, Recueil, s. 2743, bod 12, a ze dne 11. září 2003, Steinicke, C-77/02, Recueil, s. I-9027, bod 57).
- 48 Je věcí vnitrostátního soudu, který je jako jediný příslušný posoudit skutkové okolnosti a vykládat vnitrostátní právní předpisy, určit, zda takové odůvodnění existuje. V tomto ohledu je třeba ve světle veškerých rozhodných skutečností a s přihlédnutím k možnosti dosažení cílů sledovaných dotčenými ustanoveními jinými prostředky zkoumat, zda se uvedené cíle jeví jako prosté jakékoli diskriminace na základě pohlaví a zda tato ustanovení, jako ustanovení určená k dosažení určitých cílů, jsou způsobilá přispět ke svému uskutečnění (viz v tomto smyslu výše uvedené rozsudky Rinner-Kühn, bod 15, a Steinicke, bod 58).

- 49 Ačkoli je v rámci řízení o předběžné otázce věci vnitrostátního soudu konstatovat existenci takových objektivních důvodů v konkrétním případě, o němž má rozhodnout, je Soudní dvůr, který byl vyzván, aby dal vnitrostátnímu soudu užitečné odpovědi, příslušný poskytnout údaje vycházející ze spisu ve věci v původním řízení, jakož i z písemných a případně ústních vyjádření, která mu byla předložena, které vnitrostátnímu soudu umožní rozhodnout (viz rozsudek ze dne 30. března 1993, Thomas a další, C-328/91, Recueil, s. I-1247, bod 13, a výše uvedený rozsudek Steinicke, bod 59).
- 50 V tomto ohledu je třeba podotknout, že i když pouze zaměstnanci na částečný úvazek byli jako celek vyloučeni z možnosti ustanovení řádnými zaměstnanci, není Soudnímu dvoru známo žádné odůvodnění, pokud jde o tuto volbu.
- 51 Pokud jde o vyjádření předložené OTE, je totiž namísto konstatovat, že odůvodnění, podle nějž okolnost zaměstnání na částečný úvazek představuje dostatečný důvod prostý jakékoli diskriminace na základě pohlaví pro vysvětlení dotčeného rozdílného zacházení, nelze přijmout. To rovněž musí platit pro odůvodnění, podle nějž se totéž rozdílné zacházení opírá o objektivní důvody obecného veřejného a sociálního zájmu, neboť vnitrostátní veřejně prospěšný podnik by neměl nést nepřiměřené náklady.
- 52 I kdyby posledně uvedený argument OTE směřoval k uplatnění legitimního cíle politiky hospodářského rozvoje a vytváření pracovních míst, představuje nicméně pouhé tvrzení obecné povahy, které nedostačuje k prokázání, že cíl dotčených opatření je prostý jakékoli diskriminace na základě pohlaví (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 9. února 1999, Seymour-Smith a Perez, C-167/97, Recueil, s. I-623, bod 76).
- 53 Nadto sice mohou rozpočtové úvahy vycházet z volby sociální politiky členského státu a ovlivňovat povahu a rozsah opatření sociální ochrany, která si přeje přijmout,

nepředstavují však jako takové cíl sledovaný touto politikou a nemohou tedy odůvodnit diskriminaci v neprospěch jednoho pohlaví (viz rozsudky ze dne 24. února 1994, Roks a další, C-343/92, Recueil, s. I-571, bod 35, a výše uvedený rozsudek Steinicke, bod 66).

- 54 Pokud se tedy vnitrostátní soud domnívá, že chybí odůvodnění ustanovení dotčených v původním řízení, zbývá vyřešit otázku, zda musí být pro V. Nikoloudi použita první ze sporných smluv, která vyžaduje služební léta ve výši dvou let práce na plný úvazek, nebo druhá z uvedených smluv.
- 55 Pokud jde o počet odsloužených let, který je předmětem specifického posouzení v rámci odpovědi na čtvrtou otázku (viz zejména body 61 až 65 tohoto rozsudku), postačí zde připomenout, že je sice pravdou, jak podotýká generální advokátka v bodě 50 svého stanoviska, že počet odsloužených let souvisí se služební praxí a že obecně zaměstnanci umožňuje, aby lépe plnil své úkoly, avšak objektivita takového kritéria závisí na všech okolnostech každého případu (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 7. února 1991, Nimz, C-184/89, Recueil, s. I-297, bod 14; výše uvedené rozsudky Gerster, bod 39, a Kording, bod 23).
- 56 Z toho plyne, že vnitrostátní soud musí zkoumat cíl uvedený v první ze sporných smluv v rozsahu, v němž podřizuje možnost ustanovení řádným zaměstnancem podmínce dvou odsloužených let na plný úvazek. S ohledem na tento cíl mu totiž přísluší zkoumat, zda uvedená podmínka musela být použita rovněž pro zaměstnance na částečný úvazek, či zda okolnosti věci v původním řízení odůvodňují použití této podmínky poměrně podle doby práce. V případě zaměstnání vykonávaného na částečný úvazek, jak je tomu v případě V. Nikoloudi, by tak podmínka počtu odsloužených let činila čtyři roky. Zdá se, že V. Nikoloudi za obou předpokladů uvedenou podmínku splnila. Druhá ze sporných smluv v každém případě upravuje ustanovení řádným zaměstnancem bez podmínky doby trvání služby, a měla se tedy použít i pro zaměstnance na částečný úvazek.

- 57 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na druhou a třetí otázku odpovědět tak, že pokud by se předpokládalo, že z možnosti ustanovení řádným zaměstnancem byly vyloučeny pouze úklidové pracovnice pracující na částečný úvazek, ukázal jako nesprávný a ustanoveními sporných smluv by bylo dotčeno daleko vyšší procento žen než mužů, představuje vyloučení dočasných zaměstnanců pracujících na částečný úvazek ze zařazení mezi řádné zaměstnance provedené těmito spornými smlouvami nepřímou diskriminaci. Taková situace je v rozporu s článkem 3 směrnice 76/207, ledaže je rozdílné zacházení mezi těmito zaměstnanci a zaměstnanci pracujícími na plný úvazek odůvodněno faktory prostými jakékoli diskriminace na základě pohlaví. Je věcí vnitrostátního soudu, aby zkoumal, zda tomu tak je.

Ke čtvrté otázce

- 58 Podstatou čtvrté otázky postupujícího soudu je, zda úplné či poměrné vyloučení zaměstnání na částečný úvazek při výpočtu počtu odsloužených let představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví, když postihuje výlučně nebo zásadně zaměstnance ženského pohlaví. Je tedy třeba při výpočtu zohlednit celou dobu trvání zaměstnání na částečný úvazek?
- 59 Úvodem je namístě upřesnit, že tato otázka spadá do rozsahu působnosti směrnice 76/207, konkrétně jejího článku 5. Z výše uvedeného totiž vyplývá, že se spor v původním řízení týká podmínek, za nichž musí být odpracována určitá doba, aby byl zaměstnanci uznán určitý počet odsloužených let. Může totiž zejména využít možnosti ustanovení řádným zaměstnancem nabízené spornými smlouvami, jakož i, jak podotýká vnitrostátní soud, lepších mzdových podmínek.

- 60 Pokud jde nejprve o úplné vyloučení zaměstnání na částečný úvazek při výpočtu počtu odsloužených let, jež je upraveno v čl. 5 odst. 9 všeobecného řádu OTE ve svém znění účinném před 1. lednem 1996, je třeba podotknout, že jak bylo připomenuto v bodech 44 a 47 tohoto rozsudku, k nepřímé diskriminaci dochází, pokud vnitrostátní opatření i přes své neutrální znění znevýhodňuje ve skutečnosti daleko vyšší procento žen než mužů. Znění samotné otázky v tomto ohledu uvádí, že „zaměstnání na částečný úvazek [se týká] výlučně nebo zásadně žen“. Vyloučení celé doby zaměstnání na částečný úvazek při výpočtu počtu odsloužených let je tak v rozporu se směrnicí 76/207, ledaže by OTE mohl prokázat, že dotčené ustanovení je odůvodněno objektivně odůvodněnými faktory prostými jakékoli diskriminace na základě pohlaví.
- 61 Pokud jde dále o poměrné započtení zaměstnání na částečný úvazek při výpočtu počtu služebních let upravené změnou uvedeného článku, která byla provedena k 1. lednu 1996, je namíste připomenout, jak bylo učiněno v bodě 55 tohoto rozsudku (a v uvedené judikatuře), že je sice pravdou, že jak podotýká generální advokátka v bodě 50 svého stanoviska, počet odsloužených let souvisí se služební praxí a že obecně zaměstnanci umožňuje, aby lépe plnil své úkoly, avšak objektivita takového kritéria závisí na všech okolnostech každého případu, a zejména na vztahu mezi povahou vykonávané funkce a služební praxí, kterou s sebou nese výkon této funkce po určitém počtu odpracovaných hodin.
- 62 Ve věci v původním řízení se zohlednění počtu odsloužených let podle OTE opírá o potřebu administrativy posoudit profesní praxi zaměstnanců. Je třeba konstatovat, že tento cíl nijak nevylučuje posouzení zaměstnanců plnících své úkoly na částečný úvazek. Otázkou, jak byla identifikována v bodě 56 tohoto rozsudku, je pouze, zda je třeba poměrně ke zkrácení pracovní doby prodloužit dobu, v jejímž průběhu je posouzení prováděno.

- 63 Jak však podotýká generální advokátka v bodě 62 svého stanoviska, relevantnost tohoto přístupu závisí na cíli sledovaném zohledněním doby trvání služby. Tímto cílem může být odměna za věrnost podniku nebo uznání získané služební praxe.
- 64 Jak však již bylo připomenuto, pouze vnitrostátní soud je příslušný posoudit skutkové okolnosti, a přísluší mu, aby ve světle všech okolností určil, zda a v jakém rozsahu je dotčené ustanovení odůvodněno objektivními důvody prostými jakékoli diskriminace na základě pohlaví.
- 65 Pokud tento soud konstatuje, že poměrné zohlednění hodin práce úklidové pracovnice odpracovaných na částečný úvazek je odůvodněno těmito důvody, samotná okolnost, že se vnitrostátní předpisy týkají daleko vyššího procenta zaměstnankyň než zaměstnanců, nemůže být považována za porušení článku 5 směrnice 76/207 (viz v tomto smyslu výše uvedené rozsudky Rinner-Kühn, bod 14, jakož i Seymour-Smith a Perez, bod 69).
- 66 Na čtvrtou otázku je tedy třeba odpovědět tak, že pokud se úplné vyloučení zaměstnání na částečný úvazek při výpočtu odsloužených let týká daleko vyššího procenta žen než mužů, představuje toto vyloučení nepřímou diskriminací na základě pohlaví, které je v rozporu se směrnicí 76/207, ledaže by toto vyloučení vycházelo z objektivně odůvodněných faktorů prostých jakékoli diskriminace na základě pohlaví. Je věcí vnitrostátního soudu zkoumat, zda tomu tak je. Poměrné započtení zaměstnání na částečný úvazek při uvedeném výpočtu je rovněž v rozporu s touto směrnicí, ledaže by zaměstnavatel prokázal, že toto započtení je odůvodněno faktory, jejichž objektivita závisí především na cíli sledovaném zohledněním počtu

odsloužených let, a v případě, že by se jednalo o uznání získané služební praxe, na vztahu mezi povahou vykonávané funkce a služební praxí, kterou s sebou výkon takové funkce po určitém počtu odpracovaných hodin přináší.

K páté otázce

67 Podstatou páté otázky postupujícího soudu je, kdo nese důkazní břemeno, pokud zaměstnanec uplatňuje, že byla v jeho neprospěch porušena zásada rovného zacházení.

68 Směrnice 97/80, která se použije na situace, na něž se vztahuje článek 119 Smlouvy, jakož i směrnice 75/117 a 76/207, ve svém článku 4 uvádí, že členské státy přijmou nezbytná opatření, aby, pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

69 Tato směrnice tedy kodifikovala a výslovně rozšířila na zásadu rovného zacházení ve smyslu směrnice 76/207 dřívější judikaturu, podle níž může být důkazní břemeno, které zásadně nese zaměstnanec, přeneseno, pokud se to jeví nezbytné proto, aby zaměstnanci, kteří se stali obětí údajné diskriminace, nebyli zbaveni účinných prostředků k dodržení zásady stejné odměny za práci. Pokud tedy opatření, které rozlišuje zaměstnance podle jejich doby práce, ve skutečnosti negativně postihuje daleko vyšší procento jednoho nebo druhého pohlaví, přísluší zaměstnavateli prokázat, že existují objektivní důvody, které odůvodňují zjištěné rozdílné zacházení

(viz rozsudky ze dne 27. října 1993, Enderby, C-127/92, Recueil, s. I-5535, body 13, 14 a 18, jakož i ze dne 26. června 2001, Brunnhofer, C-381/99, Recueil, s. I-4961, body 52, 53 a 60).

- 70 Vnitrostátnímu soudu přísluší zkoumat, zda je řecká právní úprava v souladu se směrnicí 97/80. Pokud z tohoto zkoumání vyplyne pochybnost o souladu této právní úpravy s uvedenou směrnicí, je třeba zaprvé připomenout, že podle ustálené judikatury ve všech případech, kdy se jeví, že ustanovení určité směrnice jsou z hlediska svého obsahu bezpodmínečná a dostatečně přesná, mohou se jednotlivci těchto ustanovení dovolávat u vnitrostátního soudu proti státu, včetně orgánů a subjektů, ať mají jakoukoli právní formu, které podléhají moci nebo kontrole posledně uvedeného nebo které mají vůči nim značné pravomoci, které vyplývají z pravidel použitelných ve vztazích mezi jednotlivci (viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 12. července 1990, Foster a další, C-188/89, Recueil, s. I-3313, body 16, 18 a 20, jakož i ze dne 20. března 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Recueil, s. I-2741, bod 69).
- 71 Směrnice však sama o sobě nemůže zakládat povinnosti jednotlivci, a není tudíž možno se jí jako takové vůči němu dovolávat (viz zejména rozsudky ze dne 14. července 1994, Faccini Dori, C-91/92, Recueil, s. I-3325, bod 20, a ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, Sb. rozh. s. I-8835, bod 108).
- 72 Je tedy věcí vnitrostátního soudu, aby zkoumal právní povahu OTE a okolnosti vnitřní organizace posledně uvedeného, aby bylo dbáno na to, že směrnice 97/80 nebude dovolávána vůči jednotlivci.
- 73 Zadruhé je třeba připomenout, že v každém případě a v souladu s ustálenou judikaturou, pokud situace spadá do rozsahu působnosti směrnice, je vnitrostátní soud povinen při použití svého vnitrostátního práva vykládat posledně uvedené v co

možná největším rozsahu ve světle znění a účelu příslušné směrnice, aby tak dosáhl výsledku jí zamýšleného (viz zejména rozsudky ze dne 13. listopadu 1990, *Marleasing*, C-106/89, *Recueil*, s. I-4135, bod 8; výše uvedené rozsudky *Faccini Dori*, bod 26, a *Pfeiffer* a další, bod 113).

- 74 V tomto ohledu je důležité podotknout, že ve vztahu k sedmáctému a osmáctému bodu odůvodnění směrnice 97/80 je výsledkem, k němuž tato směrnice směřuje, zejména zabezpečení účinnějšího provedení zásady rovného zacházení v rozsahu, v němž zaměstnavateli přísluší prokázat, pokud údajná diskriminace existuje, že nedošlo k porušení uvedené zásady.
- 75 Na pátou otázku je tedy namísto odpovědět tak, že pokud zaměstnanec uplatňuje, že byla porušena zásada rovného zacházení v jeho neprospěch, a prokáže skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé, nebo nepřímé diskriminaci, musí být právo Společenství, zejména směrnice 97/80, vykládáno v tom smyslu, že žalovanému přísluší prokázat, že nedošlo k porušení uvedené zásady.

K nákladům řízení

- 76 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem ke sporu probíhajícímu před postupujícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (první senát) rozhodl takto:

- 1) Právo Společenství, zejména článek 119 Smlouvy (články 117 až 120 Smlouvy o ES byly nahrazeny články 136 ES až 143 ES) a směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, musí být vykládáno v tom smyslu, že existence a použití ustanovení práva, jako je čl. 24a odst. 2 písm. a) všeobecného řádu Organismos Tilepikoinonion Ellados, které vyhrazuje pouze úklidovým pracovnícím, a tedy ženám, zaměstnání na základě smlouvy na dobu neurčitou pro práci na částečný úvazek, nepředstavují samy o sobě přímou diskriminaci na základě pohlaví v neprospěch žen. Následné vyloučení možnosti ustanovení řádným zaměstnancem se zdánlivě neutrálním odkazem, pokud jde o pohlaví zaměstnance, na kategorii zaměstnanců, která je podle vnitrostátního právního předpisu majícího sílu zákona tvořena výlučně ženami, však představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu směrnice 76/207. Aby nedošlo k přímé diskriminaci na základě pohlaví, musela by okolnost charakterizující kategorii, do které spadá vyloučený zaměstnanec, být s to postavit tohoto zaměstnance do objektivně odlišné situace s ohledem na ustanovení řádným zaměstnancem, než je situace zaměstnanců požívajících této možnosti.

- 2) Pokud by se předpokládalo, že z možnosti ustanovení řádným zaměstnancem byly vyloučeny pouze úklidové pracovníce pracující na částečný úvazek, ukázal jako nesprávný a ustanoveními odvětvových kolektivních smluv ze dne 27. listopadu 1987 a ze dne 10. května 1991 by bylo dotčeno daleko vyšší procento žen než mužů, představuje vyloučení dočasných zaměstnanců pracujících na částečný úvazek ze zařazení mezi řádné zaměstnance

provedené těmito smlouvami nepřímou diskriminaci. Taková situace je v rozporu s článkem 3 směrnice 76/207, ledaže je rozdílné zacházení mezi těmito zaměstnanci a zaměstnanci pracujícími na plný úvazek odůvodněno faktory prostými jakékoli diskriminace na základě pohlaví. Je věcí vnitrostátního soudu, aby zkoumal, zda tomu tak je.

- 3) Pokud se úplné vyloučení zaměstnání na částečný úvazek při výpočtu počtu odsloužených let týká daleko vyššího procenta žen než mužů, představuje toto vyloučení nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, které je v rozporu se směrnicí 76/207, ledaže by toto vyloučení bylo odůvodněno objektivně odůvodněnými faktory prostými jakékoli diskriminace na základě pohlaví. Je věcí vnitrostátního soudu zkoumat, zda tomu tak je. Poměrné započtení zaměstnání na částečný úvazek při uvedeném výpočtu je rovněž v rozporu s touto směrnicí, ledaže by zaměstnavatel prokázal, že toto započtení je odůvodněno faktory, jejichž objektivita závisí především na cíli sledovaném zohledněním počtu odsloužených let, a v případě, že by se jednalo o uznání získané služební praxe, na vztahu mezi povahou vykonávané funkce a služební praxí, kterou s sebou výkon takové funkce po určitém počtu odpracovaných hodin přináší.

- 4) Pokud zaměstnanec uplatňuje, že byla porušena zásada rovného zacházení v jeho neprospěch, a prokáže skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, musí být právo Společenství, zejména směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, vykládáno v tom smyslu, že žalovanému přísluší prokázat, že nedošlo k porušení uvedené zásady.

Podpisy.