



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (trečioji kolegija) SPRENDIMAS

2013 m. vasario 28 d.*

„EB 141 straipsnis — Direktyva 75/117/EEB — Vienodas vyrų ir moterų darbo užmokestis — Netiesioginė diskriminacija — Objektivus pateisinimas — Sąlygos“

Byloje C-427/11

dėl *High Court* (Airija) 2011 m. liepos 27 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2011 m. rugpjūčio 16 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Margaret Kenny,

Patricia Quinn,

Nuala Condon,

Eileen Norton,

Ursula Ennis,

Loretta Barrett,

Joan Healy,

Kathleen Coyne,

Sharon Fitzpatrick,

Breda Fitzpatrick,

Sandra Hennelly,

Marian Troy,

Antoinette Fitzpatrick,

Helena Gatley

prieš

Minister for Justice, Equality and Law Reform,

Minister for Finance,

* Proceso kalba: anglų.

Commissioner of An Garda Síochána

TEISINGUMO TEISMAS (trečioji kolegija),

kurį sudaro trečiosios kolegijos pirmininko pareigas einanti R. Silva de Lapuerta (pranešėja), teisėjai K. Lenaerts, E. Juhász, T. von Danwitz ir D. Šváby,

generalinis advokatas P. Cruz Villalón,

posėdžio sekretorė L. Hewlett, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2012 m. liepos 12 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- *Kenny ir kt.*, atstovaujama SC G. Durkan, solisitorės A. Murphy ir BL M. Honan,
- Airijos, atstovaujamos D. O'Hagan, padedamo SC M. Bolger ir baristerio A. Kerr,
- Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos A. Rubio González,
- Europos Komisijos, atstovaujamos J. Enegren ir C. Gheorghiu,

susipažinęs su 2012 m. lapkričio 29 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl EB 141 straipsnio ir 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyvos 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo (OL L 45, p. 19; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 179) išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant ginčą tarp M. Kenny ir trylikos kitų *Minister for Justice, Equality and Law Reform* (Teisingumo, lygybės ir įstatymų reformos ministerija, toliau – ministerija) pareigūnių prieš *Minister for Finance* ir *Commissioner of An Garda Síochána* dėl pareiškėjoms pagrindinėje byloje mokamo skirtingo darbo užmokesčio nei kitai pareigūnų grupei.

Teisinis pagrindas

Sajungos teisė

- 3 Direktyvos 75/117 1 straipsnyje nustatyta:

„Sutarties 119 straipsnyje išdėstytas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principas, vadinamasis „vienodo darbo užmokesčio principas“, reiškia bet kokios diskriminacijos dėl lyties panaikinimą visų aspektų ir sąlygų atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą atžvilgiu.

Tais atvejais, kai nustatant darbo užmokestį naudojama pareigybių klasifikacijos sistema, ši sistema turi būti grindžiama vienodais kriterijais, taikomais vyrams ir moterims, ir turi būti parengta taip, kad panaikintų bet kokią diskriminaciją dėl lyties.“

4 Pagal šios direktyvos 3 straipsnį:

„Valstybės narės panaikina bet kokią vyrų ir moterų diskriminaciją, atsirandančią dėl vienodo darbo užmokesčio principui prieštaraujančių įstatymų ir kitų teisės aktų.“

5 Direktyvos 4 straipsnyje nurodyta:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kolektyvinių sutarčių, darbo užmokesčio sistemų, darbo užmokesčio sutarčių arba individualių darbo sutarčių nuostatos, prieštaraujančios vienodo darbo užmokesčio principui, būtų arba galėtų būti paskelbtos negaliojančiomis arba būtų pakeistos.“

Airijos teisė

6 1998 m. įstatymu dėl lygių galimybių darbe (*Employment Equality Act of 1998*) panaikinti ir pakeisti ankstesni teisės aktai, kuriais į Airijos teisę buvo perkelta Direktyva 75/117.

7 Šio įstatymo (redakcija, kuri taikoma pagrindinės bylos faktinėms aplinkybėms) 18 straipsnio 1 dalies a punkte nurodyta:

„Atsižvelgiant į b punktą, šioje antraštinėje dalyje A ir B atitinka du priešingos lyties asmenis, kai A yra moteris, B yra vyras, ir atvirkščiai.“

8 Minėto įstatymo (ta pati redakcija) 19 straipsnio 1, 4 ir 5 dalyse nustatyta:

„1. A darbo sutartyje turi būti numatyta, kad laikantis šio įstatymo A bet kuriuo momentu turi teisę į tokio paties dydžio darbo užmokestį už darbą, kurį atlikti ji įdarbinta, kaip ir B, kuris tuo ar bet kuriuo kitu momentu to paties ar asocijuoto darbdavio įdarbintas į panašią darbo vietą [anglų k. „like work“].

<...>

4.

a) Netiesioginė diskriminacija atsiranda tuomet, kai pagal tariamai neutralią nuostatą konkrečios lyties asmenys (A arba B) atsiduria ypač nepalankioje padėtyje darbo užmokesčio atžvilgiu, palyginti su kitais to paties darbdavio darbuotojais.

b) Kai taikomas a punktas, šiame punkte numatyti asmenys pagal 1 dalį laikomi kaip atitinkantys arba kai kuriais atvejais neatitinkantys nagrinėjamos nuostatos, arba tos, pagal kurią mokamas didesnis darbo užmokestis, nebent nuostata objektyviai pateisinama teisėtu tikslu, o priemonės jį pasiekti yra tinkamos ir būtinos.

c) Siekiant nustatyti, ar ši dalis taikoma A ar B, bet kurioje byloje galima remtis statistiniais duomenimis.

5. Atsižvelgiant į 4 dalį, pagal šios antraštinės dalies nuostatas nėra kliūčių darbdaviui kitais nei lyties pagrindais mokėti skirtingo dydžio darbo užmokestį atskiriems darbuotojams.“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 9 Pareiškėjos pagrindinėje byloje yra ministerijoje dirbančios pareigūnės. Joms pavesta atlikti administracines funkcijas *An Garda Síochána* (nacionalinės policijos tarnyboje). Pareiškėjų teigimu, jos atlieka tokį patį darbą kaip ir kiti *An Garda Síochána* darbuotojai vyrai; šiems taip pat pavestos administracinės funkcijos, kurias jie atlieka užimdami konkrečias *An Garda Síochána* nariams rezervuotas administracinio pobūdžio darbo vietas, vadinamas „numatytomis“ arba „rezervuotomis“ darbo vietomis.
- 10 2000–2005 m. pareiškėjos pagrindinėje byloje per savo profesinę sąjungą pateikė skundus *Equality Tribunal*. 2005 m. lapkričio 22 d. sprendimu šis teismas septynių pareiškėjų skundus patenkino, o kitų septynių – atmetė. Visos bylos šalys *Equality Tribunal* sprendimą apskundė *Labour Court*.
- 11 *Labour Court* konstatavo, kad vyrų ir moterų skaičius atitinkamose grupėse parodė *prima facie* netiesioginę diskriminaciją darbo užmokesčio srityje, atsižvelgiant į tai, kad, kai 2000 m. liepos mėn. buvo pateikti pirmi aštuoni skundai, pirma, 353 numatytas darbo vietas užėmė policijos pareigūnai, iš jų 279 vietas – vyrai ir 74 – moterys, ir, antra, buvo 761 administracines funkcijas atliekantys pareigūnai (daugiausia moterys). *Labour Court* taip pat konstatavo, kad 2007 m. gegužės mėn., kada vyko posėdis šiame teisme, egzistavo 298 numatytos darbo vietos ir kad atsakovės siekė sumažinti šį skaičių iki 219 darbo vietų.
- 12 Gavęs pagrindinės bylos šalių sutikimą *Labour Court* nusprendė pirmiausia išnagrinėti klausimą dėl konstatuotą akivaizdžią netiesioginę diskriminaciją darbo užmokesčio srityje objektyviai pateisinančio pagrindo buvimo, todėl darė prielaidą, kad pareiškėjos pagrindinėje byloje ir pasirinkti referenciniai asmenys atlieka panašų darbą („like work“), kaip tai suprantama pagal 1998 m. įstatymo dėl vienodų galimybių darbe (pagrindinės bylos faktinėms aplinkybės taikoma redakcija) 7 straipsnio 1 dalį. Taigi minėtas teismas paprašė ministerijos pateikti įrodymų, kad toks objektyvus pateisinimas egzistuoja.
- 13 Ministerijos teigimu, *An Garda Síochána* narių paskyrimas į rezervuotas administracinio pobūdžio darbo vietas, t. y. numatytas darbo vietas, buvo objektyviai pateisinamas dėl su veikla susijusių poreikių, tad siekiant įgyvendinti šiuos poreikius buvo tinkama ir būtina tokias darbo vietas užimantiems policijos pareigūnams mokėti jų, kaip *An Garda Síochána* narių, laipsnį atitinkantį darbo užmokestį.
- 14 Be to, numatytų darbo vietų skaičius buvo nustatytas *An Garda Síochána* administracijos ir jos personalo atstovų susitarimu, sudarytu vykdant tokių darbo vietų mažinimo procesą, vadinamąjį „civilianisation“. Nors ministerija pripažino, kad numatytų darbo vietų, kurios realiai nebuvo susijusios su veiklos poreikiais, skaičius ribotas, vis dėlto ji tvirtino, kad šios darbo vietos neatspindėjo bendro numatytų darbo vietų, kurioms užimti reikėjo su policijos veikla susijusių žinių ir patirties, skaičiaus.
- 15 2007 m. liepos 27 d. sprendimu *Labour Court* ministerijos apeliacinį skundą patenkino, o kitų bylos šalių apeliacinį skundą atmetė. Šiame sprendime nurodyta, kad *An Garda Síochána* narių paskyrimas eiti administracinio pobūdžio pareigas atitinka su šios institucijos veikla susijusius poreikius arba poreikį įgyvendinti „civilianisation“ procesą tokiu būdu ir tempu, kurie užtikrintų *An Garda Síochána* personalo atstovų pritarimą. Be to, šiame sprendime *Labour Court* konstatavo, kad šias pareigas einantiems asmenims mokėti tokį darbo užmokestį, koks mokamas *An Garda Síochána* nariams, atitinka siekiamą tikslą, nes būtų akivaizdžiai neteisinga ir nepraktiška sumažinti *An Garda Síochána* narių, paskirtų eiti šias pareigas, darbo užmokestį. Tame pačiame sprendime numatyta, kad iš sumažinto paskirtų darbo vietų skaičiaus matyti, jog galiojančių susitarimų išlaikymas, kol bus baigtas „civilianisation“ procesas, yra su institucijos veikla susijusiems poreikiams proporcinga priemonė.
- 16 *Labour Court* sprendimą pareiškėjos pagrindinėje byloje apskundė kasacine tvarka prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui.

17 Tokiomis aplinkybėmis *High Court* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

- „1. Ar aplinkybėmis, kai mokant darbo užmokestį *prima facie* yra netiesioginė diskriminacija dėl lyties, draudžiama EB 141 straipsniu <...> ir <...> Direktyva 75/117 <...>, darbdavys, norėdamas įrodyti objektyvų pateisinimą, turi pateikti:
 - a) pateisinimą dėl referencinių asmenų perkėlimo į jų užimamas darbo vietas;
 - b) didesnio darbo užmokesčio referenciniams asmenims mokėjimo pateisinimą arba
 - c) mažesnio darbo užmokesčio [pareiškėjoms pagrindinėje byloje] mokėjimo pateisinimą?
2. Ar aplinkybėmis, kai mokant darbo užmokestį *prima facie* yra netiesioginė diskriminacija dėl lyties, darbdavys, norėdamas įrodyti objektyvų pateisinimą, turi pateikti pateisinimą dėl:
 - a) konkrečių [pareiškėjų pagrindinėje byloje] minėtų referencinių asmenų ir (arba)
 - b) referencinių asmenų darbo vietų bendro skaičiaus?
3. Teigiamai atsakius į antrojo klausimo b punktą, ar objektyvus pateisinimas laikomas įrodytu, nepaisant to, kad toks pateisinimas netaikomas pasirinktiems referenciniams asmenims?
4. Ar, atsižvelgiant į Bendrijos teisę, *Labour Court* klydo pripažinęs, kad galima būtų atsižvelgti į „interesą išlaikyti gerus darbo santykius“, nustatant, ar darbdavys galėjo objektyviai pateisinti nevienodą darbo užmokesčio mokėjimą?
5. Ar aplinkybėmis, kai mokant darbo užmokestį *prima facie* yra netiesioginė diskriminacija dėl lyties, gali būti įrodytas objektyvus pateisinimas remiantis atsakovės interesu išlaikyti gerus darbo santykius? Ar toks interesas svarbus atliekant objektyvaus pateisinimo analizę?“

Dėl prejudicinių klausimų

Pirminės pastabos dėl įrodinėjimo pareigos ir to paties darbo arba vienodos vertės darbo sąvokos

- 18 Pirmiausia primintina, kad pagal įprastas įrodinėjimo taisykles paprastai darbuotojas, kuris mano, kad mokant darbo užmokestį jis yra diskriminuojamas dėl lyties, privalo nacionaliniame teisme įrodyti, kad tenkinamos sąlygos, leidžiančios daryti prielaidą, jog egzistuoja pagal EB 141 straipsnį ir Direktyvą 75/117 draudžiama nelygybė darbo užmokesčio srityje (šiuo klausimu žr. 2001 m. birželio 26 d. Sprendimo *Brunnhofers*, C-381/99, Rink. p. I-4961, 52, 53 ir 57 punktus).
- 19 Todėl tokiam darbuotojui tenka pareiga pasinaudojant visomis teisės priemonėmis įrodyti, kad gauna mažesnę darbo užmokestį nei tas, kurį jo darbdavys moka jo referenciniams kolegoms, ir kad iš tiesų jis atlieka tokį patį arba vienodos vertės darbą, kurį galima palyginti su minėtų referencinių kolegų atliekamu darbu, dėl to *prima facie* jis diskriminuojamas, o tokia diskriminacija paremta tik skirtinga lytimi (žr. minėto Sprendimo *Brunnhofers* 58 punktą).
- 20 Jeigu darbuotojas įrodytų, kad nagrinėjamu atveju tenkinami skirtingo darbo užmokesčio, kuris mokamas darbuotojui, palyginti su darbuotoju, ir panašaus darbo kriterijai, reiškia kad *prima facie* egzistuoja diskriminacija. Tokiu atveju darbdavys turėtų įrodyti, kad nepažeistas vienodo darbo užmokesčio principas, ir pasinaudodamas visomis teisės priemonėmis, be kita ko, užtikrinti, kad veikla,

kurią faktiškai vykdo abu atitinkami darbuotojai, iš tiesų nepanaši, arba kad konstatuotas skirtingas darbo užmokestis pateisinamas objektyviais su diskriminacija dėl lyties nesusijusiais veiksniais (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Brunnhofers* 59–62 punktus).

- 21 Nagrinėjamu atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo klausimai grindžiami prielaida, kad pagrindinėje byloje *prima facie* egzistuoja netiesioginė diskriminacija dėl lyties darbo užmokesčio srityje.
- 22 Iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos matyti, kad, atrodo, kiek tai susiję su sąlygomis, leidžiančiomis daryti prielaidą, jog egzistuoja netiesioginė diskriminacija dėl lyties darbo užmokesčio srityje, pagrindinėje byloje įrodyta tik tai, kad mokamas skirtingas darbo užmokestis. Dėl panašaus darbo sąlygos, kaip matyti iš šio sprendimo 12 punkto, *Labour Court*, sutikus pagrindinės bylos šalims, nusprendė pirmiausia išnagrinėti, ar egzistuoja objektyvus tokį skirtingą darbo užmokestį pateisantis pagrindas, ir šiuo tikslu darė prielaidą, kad pareiškėjos pagrindinėje byloje ir pasirinkti referenciniai asmenys atlieka tokį patį darbą.
- 23 Iš tiesų šiuo klausimu Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad tokiu atveju jis gali priimti sprendimą dėl prejudicinių klausimų, susijusių su skirtingo darbo užmokesčio pateisinimo pagrindais, prieš tai neišnagrinėjęs, ar nagrinėjamos funkcijos lygiavertės (šiuo klausimu žr., kiek tai susiję su Didžiosios Britanijos teisės aktais, 1993 m. spalio 27 d. Sprendimo *Enderby*, C-127/92, Rink. p. I-5535, 11 punktą).
- 24 Vis dėlto, atsižvelgiant į tai, kad pagal EB 141 straipsnyje ir Direktyvoje 75/117 įtvirtintą vienodo darbo užmokesčio principą reikalaujama, kad darbuotojai ir darbuotojos, kuriems šis principas taikomas, būtų tokioje pačioje arba panašioje situacijoje, reikia patikrinti, ar atitinkami darbuotojai atlieka tokį patį arba vienodos vertės darbą (žr. minėto Sprendimo *Brunnhofers* 39 punktą).
- 25 Kaip nurodyta per teismo posėdį, tokį patikrinimą pagrindinėje byloje reikėtų atlikti tuo atveju, jeigu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas manytų, kad nusprendęs, jog skirtingas darbo užmokestis objektyviai pateisinamas, *Labour Court* padarė teisės klaidą.
- 26 Tokiomis aplinkybėmis būtina patikrinimą, ar atitinkami darbuotojai atlieka tokį patį arba vienodos vertės darbą, privalo atlikti nacionalinis teismas, kuris vienintelis yra kompetentingas konstatuoti ir įvertinti faktines aplinkybes atsižvelgdamas į konkretų suinteresuotųjų asmenų atliekamos veiklos pobūdį (šiuo klausimu žr. 2000 m. kovo 30 d. Sprendimo *JämO*, C-236/98, Rink. p. I-2189, 48 punktą ir minėto Sprendimo *Brunnhofers* 49 punktą). Vis dėlto nagrinėdamas prašymą priimti prejudicinį sprendimą Teisingumo Teismas turi pateikti nacionaliniam teismui naudingą atsakymą, taigi jis turi kompetenciją remdamasis pagrindinės bylos medžiaga ir jam pateiktomis pastabomis pateikti gaires, kurios leistų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui priimti sprendimą (žr. 1999 m. vasario 9 d. Sprendimo *Seymour-Smith ir Perez*, C-167/97, Rink. p. I-623, 67 ir 68 punktus).
- 27 Šiuo klausimu Teisingumo Teismas jau yra kelis kartus nusprendęs, kad norint įvertinti, ar darbuotojai atlieka tą patį arba vienodos vertės darbą, reikia išsiaiškinti, ar atsižvelgus į visumą veiksnių, kaip antai darbo pobūdį, mokymo ir darbo sąlygas, galima pripažinti, kad jie yra panašioje situacijoje (žr. 1999 m. gegužės 11 d. Sprendimo *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, C-309/97, Rink. p. I-2865, 17 punktą ir minėto Sprendimo *Brunnhofers* 43 punktą).
- 28 Todėl tuo atveju, kai lyg ir tą pačią veiklą atlieka skirtingos darbuotojų, kurių profesinis išsilavinimas ar profesinė kvalifikacija nėra tokie patys, grupės, svarbu patikrinti, ar, atsižvelgiant į užduočių, kurios gali būti atitinkamai pavestos kiekvienai iš šių grupių priklausantiems darbuotojams, pobūdį, kvalifikacinius reikalavimus, būtinus tokioms užduotims atlikti, ir darbo sąlygas, kuriomis tokios užduotys atliekamos, šios skirtingos darbuotojų grupės atlieka tą patį darbą, kaip tai suprantama pagal EB 141 straipsnį (minėto Sprendimo *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse* 18 punktą).

- 29 Iš tiesų profesinis išsilavinimas yra ne tik vienas iš veiksnių, kuriais galima objektyviai pateisinti skirtingą darbo užmokestį, mokamą tą patį darbą dirbantiems darbuotojams. Tai ir vienas iš kriterijų, leidžiančių patikrinti, ar darbuotojai atlieka tą patį darbą (minėto Sprendimo *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse* 19 punktą).
- 30 Iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos matyti, kad pagrindinėje byloje *An Garda Síochána* administracines funkcijas atliekančių pareigūnų ir jos narių, paskirtų į numatytas darbo vietas, profesinis išsilavinimas arba profesinė kvalifikacija skiriasi.
- 31 Tokiomis aplinkybėmis, jeigu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas konstatuotų, kad nagrinėjamas skirtingas darbo užmokestis objektyviai nepateisinamas, šis teismas arba *Labour Court* turėtų patikrinti, ar, atsižvelgiant į užduočių, kurios gali būti atitinkamai pavestos kiekvienai iš šių grupių priklausantiems darbuotojams, pobūdį, kvalifikacinius reikalavimus, būtinus tokioms užduotims atlikti, ir darbo sąlygas, kuriomis tokios užduotys atliekamos, šios skirtingos darbuotojų grupės atlieka tą patį darbą, kaip tai suprantama pagal EB 141 straipsnį ir Direktyvą 75/117.
- 32 Šiuo atžvilgiu iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos ir pagrindinės bylos šalių pastabų matyti, kad bylos šalys nesutaria dėl to, koks yra į numatytas vietas paskirtų *An Garda Síochána* narių, atliekančių tik administracines užduotis, ir tų, kurie, be kita ko, turi atlikti su policijos veikla susijusias užduotis, kaip antai bendrauti su Europos policijos biuru (Europolu) ar Interpolu, skaičius; šios užduotys skiriasi nuo tų, kurias vykdo administracines funkcijas atliekantys pareigūnai.
- 33 Vis dėlto pabrėžtina, kad rašytinėse pastabose ir vykstant teismo posėdžiui Airija teigė, kad visiems į numatytas darbo vietas paskirtiems *An Garda Síochána* nariams išimtinėmis aplinkybėmis gali būti pavesta atlikti su policijos veiklos poreikiais susijusias užduotis.
- 34 Todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prireikus turi patikrinti, ar atsižvelgiant į aspektus, susijusius su užduotimis, kurios gali būti atitinkamai pavestos į numatytas darbo vietas paskirtiems *An Garda Síochána* nariams, bei su tokių narių darbo sąlygomis, ir į kvalifikacinius reikalavimus, kurie keliami nagrinėjamos atskiroms darbuotojų grupėms, galbūt tapačią į numatytas darbo vietas paskirtų *An Garda Síochána* narių ir administracines funkcijas atliekančių pareigūnų veiklą galima laikyti „tuo pačiu darbu“ pagal EB 141 straipsnį.

Dėl prejudicinių klausimų

- 35 Klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, koks, atsižvelgiant į EB 141 straipsnį ir Direktyvą 75/117, yra darbdavio pateikto *prima facie* netiesioginės diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje pateisinimo tikslas, kokių darbuotojų atžvilgiu tokį pateisinimą reikia pateikti ir ar nagrinėjant tokį pateisinimą galima atsižvelgti į interesą išlaikyti gerus darbo santykius.
- 36 Pirmiausia, kalbant apie tokio pateisinimo tikslą, pabrėžtina, kad už tą patį arba vienodos vertės darbą darbuotojoms mokamą skirtingą, palyginti su darbuotojais vyrais, darbo užmokestį paprastai reikia laikyti pažeidžiančiu EB 141 straipsnį, taigi ir Direktyvą 75/117. Tokio pažeidimo nebūtų tik tuo atveju, jeigu nevienodas požiūris būtų pateisinamas objektyviais su diskriminacija dėl lyties nesusijusiais veiksniais (žr. minėto Sprendimo *Brunnhofner* 66 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).
- 37 Pateiktas pateisinimas turi būti pagrįstas teisėtu tikslu. Šiam tikslui pasiekti pasirinktos priemonės turi būti tinkamos ir būtinos (2006 m. spalio 3 d. Sprendimo *Cadman*, C-17/05, Rink. p. I-9583, 32 punktą ir jame nurodyta teismo praktika).

- 38 Taigi, priešingai, nei, kaip atrodo, mano prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, reikia pateisinti patį skirtingą darbo užmokestį, o ne kiekvienai iš referencinių grupių mokamo darbo užmokesčio dydį arba vienos ar kitos grupės darbuotojų skyrimą į darbo vietas.
- 39 Iš tiesų pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką būtent skirtingą darbo užmokestį reikia pateisinti objektyviais su diskriminacija dėl lyties nesusijusiais veiksniais (žr., be kita ko, minėto Sprendimo *Brunnhofers* 30 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).
- 40 Vis dėlto pabrėžtina, kad netiesioginės diskriminacijos atveju skirtingą darbo užmokestį gali lemti įvairios aplinkybės, todėl galimi ir įvairūs tokio skirtingo užmokesčio pateisinimai; jie gali būti susiję ir su nacionalinės teisės nuostata, ir su sutartimi, kuria siekiama kolektyviniu būdu reglamentuoti darbą pagal darbo sutartį, ar net su darbdavio praktika ar vienašališkais veiksmais įdarbinamų asmenų atžvilgiu.
- 41 Iš to matyti, kad netiesioginės diskriminacijos darbo užmokesčio srityje atveju būtent darbdavys privalo pateikti konstatuoto skirtingo darbo užmokesčio, mokamo darbuotojoms, kurios mano, jog yra diskriminuojamos, palyginti su referenciniais asmenimis, objektyvų pateisinimą.
- 42 Antra, kalbant apie darbuotojų grupę, dėl kurios toks pateisinimas turi būti pateiktas, pažymėtina, kad jeigu vienai darbuotojų grupei mokamas darbo užmokestis daug mažesnis už kitai darbuotojų grupei mokamą darbo užmokestį, kai pirmąją grupę sudaro beveik vien moterys, o antrąją iš esmės vyrai, tokia situacija *prima facie* reiškia diskriminaciją dėl lyties, bent jau kai abi grupės atlieka tokias pačias funkcijas, o šią situaciją atspindintys statistiniai duomenys yra patikimi (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Enderby* 16 punktą).
- 43 Šiomis aplinkybėmis būtent nacionalinis teismas turi įvertinti, ar gali atsižvelgti į šiuos statistinius duomenis, t. y. ar jie apima pakankamą asmenų skaičių, ar neatspindi tik atsitiktinių arba atitinkamai susiklosčius aplinkybėms susidariusių reiškinų ir ar, vertinami bendrai, šie duomenys svarbūs (šiuo klausimu žr. minėtų sprendimų *Enderby* 17 punktą ir *Seymour-Smith ir Perez* 62 punktą).
- 44 Šiuo klausimu primintina, kad palyginimas nereikšmingas tuo atveju, kai atliekamas atsižvelgiant į pasirinktinai sudarytas grupes, t. y. kai viena grupė sudaryta daugiausia iš moterų, o kita iš vyrų siekiant, atlikus paeiliui kelis palyginimus, grupei, kuri sudaryta daugiausia iš moterų, mokamą darbo užmokestį prilyginti kitai grupei, kuri taip pat sudaryta pasirinktinai taip, kad apimtum daugiausia vyrus, mokamam darbo užmokesčiui (žr. 1995 m. gegužės 31 d. Sprendimo *Royal Copenhagen*, C-400/93, Rink. p. I-1275, 36 punktą).
- 45 Iš to matyti, kad skirtingo darbo užmokesčio, kuris *prima facie* reiškia diskriminaciją dėl lyties, pateisinimą darbdavys turi pateikti dėl referencinių asmenų, į kuriuos konstatuodamas tokį skirtumą nacionalinis teismas atsižvelgė dėl to, kad šių asmenų situaciją atspindėjo patikimi statistiniai duomenys, kurie apėmė pakankamą asmenų skaičių, neatspindėjo tik atsitiktinių arba atitinkamai susiklosčius aplinkybėms susidariusių reiškinų ir, vertinami bendrai, buvo svarbūs.
- 46 Trečia, dėl klausimo, ar siekiant objektyviai pateisinti *prima facie* diskriminaciją dėl lyties darbo užmokesčio srityje galima atsižvelgti į interesą išlaikyti gerus darbo santykius, pažymėtina, kad priežastys, kuriomis remiantis galima pateikti tokį objektyvų pateisinimą, turi atspindėti realius darbdavio, konkrečiu atveju ministerijos, poreikius (šiuo klausimu žr. 1986 m. gegužės 13 d. Sprendimo *Bilka-Kaufhaus*, 170/84, Rink. p. 1607, 36 ir 37 punktus ir minėto Sprendimo *Brunnhofers* 67 punktą).
- 47 Be to, primintina, kad, kaip aiškiai matyti iš Direktyvos 75/117 4 straipsnio, EB 141 straipsnyje įtvirtintas principas negali būti pažeidžiamas kolektyvinėse sutartyse, kaip ir įstatymų ar kitų teisės aktų nuostatose (žr. minėto Sprendimo *Enderby* 21 punktą).

- 48 Taigi, kaip generalinis advokatas nurodė savo išvados 59–68 punktuose, neginčijama, kad, kaip ir kolektyvinių sutarčių atveju, norint išlaikyti gerus darbo santykius reikia laikytis diskriminacijos draudimo principo mokant darbo užmokestį darbuotojams ir darbuotojoms. Taigi toks interesas savaime negali būti vienintelis tokią diskriminaciją pateisinantis pagrindas.
- 49 Vis dėlto Teisingumo Teismas jau yra konstatavęs, kad į aplinkybę, jog su darbo užmokesčiu susiję aspektai buvo nustatyti vedant kolektyvines derybas arba derybas vietos lygmeniu, nacionalinis teismas gali atsižvelgti kaip į veiksnį, leidžiantį jam įvertinti, ar skirtingas vidutinis abiejų darbuotojų grupių darbo užmokestis mokamas dėl objektyvių su diskriminacija dėl lyties nesusijusių veiksnių (žr. minėto Sprendimo *Royal Copenhagen* 46 punktą).
- 50 Iš to matyti, kad į interesą išlaikyti gerus darbo santykius nacionalinis teismas gali atsižvelgti kaip į vieną iš veiksnių, leidžiančių jam įvertinti, ar skirtingas dviejų darbuotojų grupių darbo užmokestis mokamas dėl objektyvių su diskriminacija dėl lyties nesusijusių veiksnių ir nepažeidžia proporcingumo principo.
- 51 Bet kuriuo atveju atsižvelgiant į tai, kas dėl kitų klausimų, kuriuos pateikė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, dalių nurodyta šio sprendimo 41 ir 45 punktuose, pažymėtina, kad būtent nacionalinis teismas, kuris vienintelis yra kompetentingas konstatuoti ir įvertinti faktines aplinkybes, taip pat turi nustatyti, kiek į šį interesą galima atsižvelgti pagrindinėje byloje siekiant pateisinti *prima facie* netiesioginę diskriminaciją dėl lyties darbo užmokesčio srityje.
- 52 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pateiktus klausimus reikia atsakyti, kad EB 141 straipsnis ir Direktyva 75/117 aiškintini taip:
- darbuotojai atlieka tą patį arba vienodos vertės darbą, jeigu atsižvelgiant į visumą veiksnių, kaip antai darbo pobūdį, kvalifikacinius reikalavimus ir darbo sąlygas, galima laikyti, kad jie yra panašioje situacijoje, o tai turi įvertinti nacionalinis teismas,
 - netiesioginės diskriminacijos darbo užmokesčio srityje atveju būtent darbdavys privalo pateikti konstatuoto skirtingo darbo užmokesčio, mokamo darbuotojoms, kurios mano, jog yra diskriminuojamos, palyginti su referenciniais asmenimis, objektyvų pateisinimą,
 - skirtingo darbo užmokesčio, kuris *prima facie* reiškia diskriminaciją dėl lyties, pateisinimą darbdavys turi pateikti dėl referencinių asmenų, į kuriuos konstatuodamas tokį skirtumą nacionalinis teismas atsižvelgė dėl to, kad šių asmenų situaciją atspindėjo patikimi statistiniai duomenys, kurie apėmė pakankamą asmenų skaičių, neatspindėjo tik atsitiktinių arba atitinkamai susiklosčius aplinkybėms susidariusių reiškinių ir, vertinami bendrai, buvo svarbūs, ir
 - į interesą išlaikyti gerus darbo santykius nacionalinis teismas gali atsižvelgti kaip į vieną iš veiksnių, leidžiančių jam įvertinti, ar skirtingas dviejų darbuotojų grupių atlyginimas mokamas dėl objektyvių su diskriminacija dėl lyties nesusijusių veiksnių ir nepažeidžia proporcingumo principo.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 53 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (trečioji kolegija) nusprendžia:

EB 141 straipsnį ir 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyvą 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo, reikia aiškinti taip:

- darbuotojai atlieka tą patį arba vienodos vertės darbą, jeigu atsižvelgiant į visumą veiksnių, kaip antai darbo pobūdį, kvalifikacinius reikalavimus ir darbo sąlygas, galima laikyti, kad jie yra panašioje situacijoje, o tai turi įvertinti nacionalinis teismas,
- netiesioginės diskriminacijos darbo užmokesčio srityje atveju būtent darbdavys privalo pateikti konstatuoto skirtingo darbo užmokesčio, mokamo darbuotojoms, kurios mano, jog yra diskriminuojamos, palyginti su referenciniais asmenimis, objektyvų pateisinimą,
- skirtingo darbo užmokesčio, kuris *prima facie* reiškia diskriminaciją dėl lyties, pateisinimą darbdavys turi pateikti dėl referencinių asmenų, į kuriuos konstatuodamas tokį skirtumą nacionalinis teismas atsižvelgė dėl to, kad šių asmenų situaciją atspindėjo patikimi statistiniai duomenys, kurie apėmė pakankamą asmenų skaičių, neatspindėjo tik atsitiktinių arba atitinkamai susiklosčius aplinkybėms susidariusių reiškinių ir, vertinami bendrai, buvo svarbūs, ir
- į interesą išlaikyti gerus darbo santykius nacionalinis teismas gali atsižvelgti kaip į vieną iš veiksnių, leidžiančių jam įvertinti, ar skirtingas dviejų darbuotojų grupių atlyginimas mokamas dėl objektyvių su diskriminacija dėl lyties nesusijusių veiksnių ir nepažeidžia proporcingumo principo.

Parašai.