



ISSN 2029–2236 (print)
ISSN 2029–2244 (online)
SOCIALINIŲ MOKSLŲ STUDIJOS
SOCIAL SCIENCES STUDIES
2010, 2(6), p. 281–298.

EUROPOS TEISINGUMO TEISMO PRAKTIKOS ĮTAKA NE VISO DARBO LAIKO TEISINIO REGLAMENTAVIMO POKYČIAMS

Ramunė Guobaitė-Kiršlienė

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės ir socialinės saugo katedra
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva
Telefonas (+370 5) 2714 366
Elektroninis paštas RGuobaite@gmail.com

Pateikta 2009 m. gruodžio 30 d., parengta 2010 m. sausio 21 d.

Anotacija. Straipsnyje nagrinėjamos pagrindinės Europos Teisingumo Teismo (toliau – ETT) jurisprudencijoje lyčių lygybės principo pagrindu suformuluotos ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų teisių apsaugos nuostatos. Autorė lygindama šias nuostatas su „direktyvinėmis“, numatytomis Europos socialinių partnerių bendrame susitarime dėl darbo ne visą darbo dieną¹ (toliau – Susitarimas), vertina, kokia apimtimi ETT praktika turėjo įtakos minėto Susitarimo turiniui.

Keliamas klausimas, ar priėmus Europos Bendrijos (toliau – EB) „direktyvines“ teisės normas buvo užtikrinta didesnė tokių darbuotojų darbo ir socialinė apsauga ir ar direktyvos normomis išties pasiekiami dualistiniai jos tikslai, susiję ne tik su lankstesnio darbo organizavimo bei konkurencijos poreikiu darbo rinkoje, bet ir su būtinybe atsižvelgti į darbuotojų reikmes.

Reikšminiai žodžiai: ne visas darbo laikas, ne visa darbo diena, ne visą darbo laiką dirbantis darbuotojas, diskriminavimas lyties pagrindu.

1 Tarybos 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC).

Įvadas

EB darbo ir socialinės apsaugos teisėje ne visas darbo laikas gana nauja ir įdomi sritis. EB teisė šiuo požiūriu nėra išskirtinė, nes pirmieji Tarptautinės darbo organizacijos šios srities teisės aktai priimti tik 1994 m.² Šiek tiek vėliau – 1997 m. gruodžio 15 d. – priimta ir Tarybos direktyva dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (97/81/EB) (toliau – direktyva 97/81/EB). Galima drąsiai teigti, kad šios direktyvos 97/81/EB priėmimui, be kitų veiksnių (ekonominių, socialinių)³, įtakos turėjo ir teisinės prielaidos, ypač Susitarimo dėl socialinės politikos⁴ nuostatos, leidusios Europos socialinių partnerių sudarytus susitarimus, priėmus Tarybos direktyvą, transformuoti į privalomas teisės normas.

Susitarimo preambulėje, įvardijant ne viso darbo laiko svarbą, nurodoma, kad šis Susitarimas yra indėlis į bendrą Europos užimtumo strategiją bei pripažįstama, kad darbas ne visą darbo dieną pastaraisiais metais turėjo didelę įtaką užimtumui. Taigi minėtos direktyvos 97/81/EB priėmimą bei turinį taip pat lėmė užimtumo politikos ypatumai ir jos sklaida aptariamam laikmečiui. Juk direktyva 97/81/EB priimta netrukus po Amsterdamo sutarties sudarymo⁵ – laikotarpiu, kai buvo pripažinta užimtumo skatinimo bei darbo vietų kūrimo svarba. Neabejotina, kad priimti direktyvą 97/81/EB paskatino ir poreikis geriau apsaugoti ne visą darbo laiką dirbančiųjų interesus. Tai patvirtina ne tik socialinių partnerių valia arba dar 1981 m. išreikštos pirmosios EB institucijų pastangos⁶, bet ir tai, kad jau nuo praeito amžiaus aštuntojo dešimtmečio ETT, remdamasis EB sutarties 119 straipsnyje (dabar 141 straipsnis)⁷ įtvirtintu vienodo darbo užmokesčio vyrams ir moterims už vienodą darbą tiesioginio veikimo principu, formavo dirbančiųjų ne visą

- 2 Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 175 dėl ne visos darbo dienos bei ją papildanti rekomendacija Nr. 182 dėl ne visos darbo dienos. Tiesa, išvestinių nuostatų galime rasti ir Tarptautinės darbo organizacijos 1951 m. konvencijoje Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą, 1958 m. konvencijoje Nr. 111 dėl diskriminacijos netaikymo darbo ir profesinės veiklos srityse, 1981 m. konvencijoje Nr. 156 dėl darbuotojų, turinčių išpareigojimų šeimai ir vienodo požiūrio į juos, 1988 m. konvencijoje Nr. 168 dėl užimtumo skatinimo ir apsaugos nuo nedarbo bei kita.
- 3 Žr.: Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 294. Be to, kai kurie autoriai pripažįsta, kad direktyvos 97/81/EB priėmimui ir Susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną turinui įtakos turėjo Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 175 dėl ne visos darbo dienos bei ją papildanti rekomendacija Nr. 182 dėl ne visos darbo dienos.
- 4 1993 m. lapkričio 1 d. įsigaliojusios Maastrichto sutarties priedas – protokolas Nr. 14 (1999 m. gegužės 1 d. įsigaliojus Amsterdamo sutarčiai Susitarimo dėl socialinės politikos turinys perkeltas į Europos Bendrijų sutartį).
- 5 Amsterdamo sutartis sudaryta 1997 m. spalio 2 d., o direktyvos 97/81/EB preambulėje nurodoma, kad jos priėmimui turėjo įtakos politinė valia – Amsterdamo Europos Vadovų Tarybos išvadose. Europos Sąjungos valstybių ir vyriausybių vadovai labai pritarė socialinių partnerių sudarytam susitarimui dėl darbo ne visą darbo dieną (direktyvos 97/81/EB preambulės 13 pastraipa).
- 6 Žr.: Petrylaitė, D.; Davulis, T.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Valstybės įmonė „Registrų centras“, 2008, p. 211.
- 7 Toliau tekste kalbama tik apie EB sutarties 119 straipsnį netikslinant, kad šiuo metu galioja atitinkamas 141 straipsnis.

darbo laiką nediskriminavimo praktiką. Straipsnyje nagrinėjama esminė, autorės nuomone, kai kurių valstybių narių nacionalinės teisės pagrindu ETT suformuota praktika, turėjusi įtakos dabartiniams ne viso darbo laiko teisinio reglamentavimo principams bei minimaliems reikalavimams EB teisėje. Atsižvelgdama į tai, autorė iš esmės apsiriboja išsamesne ETT jurisprudencijos analize tik iki direktyvos 97/81/EB įsigaliojimo.

Šio straipsnio tikslas – įvertinti, kiek ETT jurisprudencija turėjo įtakos dabartiniams ne viso darbo laiko reglamentavimui EB teisėje, ypač minėto socialinių partnerių Susitarimo turiniui, ir kokia apimtimi EB teisėje užtikrinama ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų apsauga.

Rašant šį straipsnį taikyti istorinis, lyginamasis, sisteminės analizės, loginis-analitinis ir kiti metodai.

Bendroji ETT praktikos apžvalga. ETT nagrinėjo įvairius ne visą darbo laiką dirbančiųjų darbo bei socialinės apsaugos teisių įgyvendinimo aspektus. Kol nebuvo įsigaliojusi direktyva 97/81/EB, ETT priėmė sprendimus, kuriuose buvo numatytos pagrindinės tokių darbuotojų teisės, susijusios su darbo užmokesčiu (įskaitant išeitines išmokas ir apmokėjimą už viršvalandinį darbą), pareigų paaukštinimu, profesiniu mokymu, kasmetinėmis atostogomis, darbo stažu, jų apsauga darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva atveju bei socialine apsauga.

Nagrinėdamas bylas ETT pirmiausiai tikrindavo, ar valstybės narės nacionalinės teisės nuostata (numatytoji įstatyme arba kolektyvinėje sutartyje) patenka į *‘ratione materiae’* – EB teisės reguliuojamą nediskriminavimo sritį. Įvertinęs tai, jog materialinės teisės normų, tiesiogiai draudžiančių ne visą darbo laiką dirbančiųjų diskriminaciją, EB teisėje iki direktyvos 97/81/EB priėmimo nebuvo, ETT tokiose bylose taikė EB sutarties 119 straipsnį, taip pat atskirų tuo metu galiojusių lyčių lygybės direktyvų⁸ nuostatas. Siekdamas pagrįsti savo sprendimus, ETT, nors ir ne pirmuosiuose, o vėlesniuose⁹ savo

8 Straipsnyje plačiau nagrinėjami ETT sprendimai, kuriuose, be kita ko, buvo pasiremta šiomis direktyvomis: Tarybos 1975 m. vasario 10 d. direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo; Tarybos 1976 m. vasario 9 d. direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (šiuo metu galioja Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. rugsėjo 23 d. direktyva 2002/73/EB, iš dalies pakeičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB); Tarybos 1978 m. gruodžio 19 d. direktyva 79/7/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje; Tarybos 1986 m. liepos 24 d. direktyva 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose; Tarybos 1992 m. spalio 19 d. direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje); Tarybos 1993 m. lapkričio 23 d. direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. Šiuo metu galioja Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija), tačiau ja šiame straipsnyje nėra remiamasi, todėl kad analizuojamos ETT bylos, nesusijusios su jos taikymo praktika.

9 Pirmą kartą statistinį metodą ne viso darbo laiko bylose ETT taikė 1988 m. (Case 171/88, *Rinner-Kuhn v. FWW Spezial – Gebundereinigung* [1989] E.C.R. 2743, Case C-102/88, *Ruzius-Wilbrink v. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Overheidsdiensten* [1989] E.C.R. 4311, Case C-457/53, *Kuratorium für Dialyse v. Lewark* [1993] E.C.R. I-243).

sprendimuose¹⁰ sistemingai naudojosi statistikos duomenimis¹¹, įrodančiais, kad ne visą darbo laiką dirbančių moterų buvo daug daugiau nei vyrų¹². Taip pat ETT vertino, ar tokios nevienodos sąlygos vyrams (paprastai dirbantiems visą darbo laiką) ir moterims (paprastai dirbančioms ne visą darbo laiką) netiesioginės diskriminacijos atveju galėjo būti pateisinamos objektyviomis priežastimis, nesusijusiomis su lytimi¹³. Šiuo tikslu ETT, taikydamas proporcingumo principą, tirdavo, ar teisėtas socialinės politikos tikslas galėjo būti pasiektas kitomis priemonėmis.

Pažymėtina, kad, nors ETT savo jurisprudencijoje iš esmės pabrėžė ne visą darbo laiką dirbančiųjų nediskriminavimą darbo teisiniuose santykiuose, tokia pat išsami šio teismo praktika ir socialinės apsaugos srityje.

1. Ne visą darbo laiką dirbančiųjų darbo teisių apsauga ETT praktikoje ir Susitarime

1.1. Teisė į vienodą darbo užmokestį

ETT praktikos, susijusios su ne viso darbo laiko darbuotojų apsauga, pradžia siejama su darbo užmokesčio teisiniu institutu. Pirmoji 1980 m. nagrinėta byla¹⁴ susijusi su darbuotoja *Jenkins*, dirbusia ne visą darbo laiką *Kingsgate Clothing* bendrovėje, kurioje daugelis dirbančiųjų ne visą darbo laiką buvo moterys. *Jenkins* savo ieškinyje nurodė, kad jos darbo užmokestis buvo 10 procentų proporcingai mažesnis nei toje pačioje bendrovėje tą patį darbą visą darbo laiką dirbančio vyro. ETT prisimindamas tiesioginį Sutarties 119 straipsnio veikimo principą *Defrenne* sprendime¹⁵, konstatavo, kad ginčijama darbo užmokesčio nelygybė nėra tiesiogiai diskriminuojanti Sutarties 119 straipsnio prasme, nebent būtų įrodyta netiesioginė diskriminacija remiantis tuo, kad daugiausiai

10 Case C-96/80, *Jenkins v. Kingsgate* [1981] E.C.R. 911, Case C-170/84, *Bilka v. Werver von Hartz* [1986] E.C.R. 1607, Case C-33/89, *Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg* [1990] E.C.R. I-2591, Case C-184/89, *Nimz v. Freie und Hansestadt Hamburg* [1991] E.C.R. I-297. Šiose bylose ETT konstatavo, kad daugelyje Vokietijos ekonomikos sektorių ne visą darbo laiką dažniau dirba moterys nei vyrai.

11 ETT nepateikė konkretaus procentinio dydžio, kuriuo galima būtų remtis sprendžiant netiesioginės diskriminacijos klausimą, ir visais atvejais vadovavosi teisingumo, protingumo, proporcingumo bei kitais principais.

12 Ne visas darbo laikas vertinamas kaip darbo organizavimo forma, padedanti sukurti daugiau darbo vietų, taip pat sudaranti prielaidas geriau derinti profesinį ir šeimos gyvenimą/pareigas. Reikėtų pažymėti, kad senosiose Europos Sąjungos valstybėse narėse ne visą darbo laiką dirbančių vaikų auginančių moterų buvo gerokai daugiau nei vyrų. 2001 m. šie darbuotojai sudarė 18 proc. visų darbuotojų, 1997 m. – 16,9 proc., o 2009 m. I ketvirtį – 18, 6 proc. Net 31,4 proc. visų dirbančių moterų dirba ne visą darbo laiką ir tik 8,1 proc. visų dirbančiųjų vyrų. Nepaisant to, kad darbuotojų vyrų, dirbančių ne visą darbo laiką, skaičius nuolat didėja (2001 m. 7,5 proc., o 2009 m. 8,1 proc.), moterys šiuo metu sudaro apie 80 proc. visų dirbančiųjų ne visą darbo laiką [interaktyvus]. [žiūrėta 2009-12-23]. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=KS-QA-09-035>.

13 Case C-322/98, *Kachelmann v. Bankhaus Hermann Lampe* [2000] E.C.R. I-7505, para 29.

14 Case C-96/80, *Jenkins v. Kingsgate* [1981] E.C.R. 911.

15 Case C-43/75 [1976] E.C.R. 455.

dirbančių ne visą laiką yra moterų. Taigi šis ETT sprendimas buvo labai atsargus, nors iš esmės palankus ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams.

Po aštuonerių metų ETT, nagrinėdamas *Rinner-Kuhn* bylą¹⁶, turėjo atsakyti, ar Vokietijos Federacijos įstatymas dėl darbo užmokesčio mokėjimo ligos metu neprieštarauja Sutarties 119 straipsniui ir Tarybos 75/117/EEB direktyvai dėl lygaus darbo užmokesčio, ir išsakė jau griežtesnę poziciją. Aptariamasis įstatymas numatė, kad darbdavys privalėjo šešias savaites tęsti darbo užmokesčio mokėjimą darbuotojui, kuris ne dėl savo kaltės negalėjo dirbti. Tačiau ši įstatymo nuostata nebuvo taikoma darbuotojams, kurių darbas truko ne ilgiau nei 10 valandų per savaitę arba 45 valandas per mėnesį. Darbuotoja *Rinner-Kuhn*, kuri paprastai dirbo 10 valandų per savaitę, kreipėsi į nacionalinį teismą, nes darbdavys (valymo paslaugas teikianti įmonė) atsisakė jai mokėti darbo užmokesčių laikotarpiu, kai ji dėl ligos nebuvo darbe. ETT nusprendė, kad minėtos Vokietijos Federacijos įstatymo nuostatos diskriminavo moteris (dirbančias ne visą darbo laiką), palyginti su vyrais (dirbančias visą darbo laiką). ETT pripažino netiesioginę diskriminaciją ir akcentavo, kad ji galėjo būti pagrįsta objektyviomis priežastimis, nesusijusiomis su lytimi. Atsižvelgdama į tai Vokietijos Federacijos Vyriausybė siekė pateisinti nacionalinės teisės nuostatas tuo, kad darbuotojai, kurių darbo laikas truko 10 ir mažiau valandų per savaitę, buvo mažiau integruoti į įmonę nei visą darbo laiką dirbantieji. Tačiau ETT konstatavo, kad tokiais bendro pobūdžio argumentais diskriminacijos pateisinti negalima.

Stadt Langerich byloje¹⁷ ne visą darbo laiką dirbantys darbuotojai reikalavo pripažinti diskriminacinėmis kolektyvinės sutarties nuostatas, pagal kurias jiems nebuvo numatytas padidintas darbo užmokesčio tarifas už laiką, kurį jie dirbo viršydami jiems susitarime su darbdaviu nustatytą darbo laiko trukmę. Pažymėtina, kad šie darbuotojai neviršydavo įprastos kitiems tos įmonės darbuotojams savaitės darbo laiko trukmės (38,5 valandos), numatytos toje pačioje kolektyvinėje sutartyje. ETT savo sprendime nurodė, kad diskriminacija galėtų būti pripažinta tik tokiu atveju, jeigu tą patį ir tos pačios trukmės darbą dirbusiems darbuotojams (neatsižvelgiant į tai, ar jie pagal susitarimą su darbdaviu yra visą ar ne visą darbo laiką dirbantieji) būtų mokamas skirtingas darbo užmokestis. Nagrinėjamu atveju ne visą darbo laiką dirbantiems buvo mokamas tokio paties dydžio darbo užmokestis, jeigu jie dirbo tiek pat valandų, kaip ir visą darbo laiką dirbantieji. Viršijus minėtą visiems įmonės darbuotojams taikytiną įprastą 38,5 valandų savaitės darbo laiko trukmę, ne visą darbo laiką dirbantieji, kaip ir dirbantieji visą darbo laiką, turėjo teisę į padidintą darbo užmokesčio tarifą už viršvalandinį darbą, todėl šiuo atveju ETT diskriminacijos nepripažino.

Vertinant Susitarimo nuostatas darbuotojų teisės į vienodą darbo užmokesčių įgyvendinimo požiūriu pažymėtina, kad specialiųjų nuostatų šiame Susitarime nėra numatyta. Matyt, tokių nuostatų nebuvimas galėtų būti paaiškinamas tuo, jog šį Susitarimą sudarę socialiniai partneriai ketino prašyti Europos Komisijos jį „...pateikti Tarybai, kad ji priimtų sprendimą, įpareigojantį valstybes nares <...> laikytis šių reikalavimų“ (Susi-

16 Case 171/88, *Rinner-Kuhn* [1989] E.C.R. 2743.

17 Case C-399/92, *Stadt Langerich and others v. Angelika Helmig and others* [1992] ECR I5727 ir kitos.

tarimo preambulės 4 papunktis). Taigi, įvertinus tai, kad Susitarimo šalys siekė, jog jis būtų transformuotas į direktyvą, nuostatų, numatančių darbo užmokesčio mokėjimo reikalavimus, įtraukimas į Susitarimą galėjo būti kliūtis vėliau jį transformuoti į direktyvą dėl EB kompetencijos šioje srityje privalomo pobūdžio teisės aktus stygiaus.

Darbo užmokesčių vertinant kaip vieną iš darbo sąlygų, taikomų ir ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams, manome, kad nacionalinėje teisėje nustatant šios darbo sąlygos, kaip ir kitų, įgyvendinimo reikalavimus, be kita ko, turi būti atsižvelgiama į Susitarimo 1 straipsnio a punkto ir 4 straipsnio nuostatas. Šiame Susitarimo straipsnyje įtvirtintas pamatinis nediskriminavimo principas iš esmės atkartoja ETT suformuotą draudimą sudaryti blogesnes darbo sąlygas (įskaitant ir darbo užmokesčio nustatymą) tik dėl tos priežasties, kad darbuotojas dirba ne visą darbo dieną. Autorės nuomone, Susitarimo 4 straipsnio nuostatose numatytos objektyvaus pateisinimo ir *pro rata temporis* principu pagrįstos išimtys taip pat atitinka minėtus ETT suformuluotus principus.

Be to, apibendrinus ETT argumentus, kuriais jis vadovavosi priimdamas sprendimus su darbo užmokesčiu susijusiose ir kitose bylose, svarbu tai, kad siekdamas visapusiškai įvertinti darbo sąlygų atitikimą, teismas tarpusavyje lygindavo darbuotoją, dirbantį ne visą darbo dieną, ir panašų darbuotoją, dirbantį visą darbo dieną; Susitarimo nuostatose taip pat aptinkame šias sąvokas (3 straipsnis)¹⁸.

1.2. Darbo stažo skaičiavimas

Hill and Stapleton byloje¹⁹ ETT nagrinėjo darbo stažo skaičiavimo klausimus dirbantiems darbo pasidalijimo (toliau – *job-sharing*²⁰) režimu. *Job-sharing* buvo taikomas Airijos Respublikos valstybės tarnybos sektoriuje 1984 m., siekiant sukurti daugiau darbo vietų. Darbuotojos *Hill* ir *Stapleton*, dvejus metus išdirbusios *job-sharing* režimu ir visą tą laiką gavusios 50 procentų darbo užmokesčio, grįžusios dirbti viso darbo laiko režimu, buvo informuotos, kad minėti dveji metai proporcingai prilyginami tik vienerių metų darbo stažui. ETT konstatavo, kad siekiant išvengti ne visą darbo laiką dirbančiųjų diskriminacijos, jų dirbtas laikas *job-sharing* režimu turi būti prilygintas visam

18 „1. Darbuotojas, dirbantis ne visą darbo dieną“ – darbuotojas, kurio įprastų darbo valandų skaičius, apskaičiuotas per savaitę arba pagal ne ilgesnį kaip vienerių metų darbo laiko vidurkį, yra mažesnis už panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną, darbo valandas. „2. Panašus darbuotojas, dirbantis visą darbo dieną“ – toje pačioje įmonėje visą darbo dieną dirbantis darbuotojas, kuris sudarė to paties tipo darbo sutartį arba palaiko tokius pačius darbo santykius ir atlieka tą patį arba panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į kitus motyvus, įskaitant darbo stažą ir kvalifikaciją (įgūdžius). Jeigu įmonėje nėra panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo laiką, lyginama atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį arba, jei nėra taikytinos kolektyvinės sutarties, lyginama atsižvelgiant į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis arba praktiką.

19 Case C-243/95, *Hill and Stapleton v. Revenue Commissioners and the Department of Finance* [1998] E.C.R. I-3759.

20 *Job-sharing* – tai dviejų valstybės tarnautojų susitarimas, kuriame numatoma tarpusavyje pasidalyti visos trukmės darbo laiką, taip pat darbo užmokesčių ir kitas priklausančias išmokas. Taip darbo vietos administravimo išlaidos išlieka nepakitusios. Darbuotojai, dirbantys visos trukmės darbo laiką, turėjo teisę dalyvauti šioje sistemoje, išsaugant jų teisę, pasibaigus *job-sharing* susitarimo terminui, vėl dirbti visos trukmės darbo laiko režimu.

darbo laikui ta apimtimi, kiek tai susiję su darbo stažo skaičiavimu. Airijos Respublikos Vyriausybė nacionalines nuostatas bandė pateisinti nepagrįstai didelėmis darbdavio išlaidomis, tačiau ETT tam nepritarė ir įvertinęs tai, kad net 98 procentai Airijos Respublikos valstybės tarnautojų, dirbusių *job-sharing* režimu, buvo moterys, savo sprendime konstatavo diskriminaciją remiantis EB sutarties 119 straipsniu. Šiuo požiūriu vertinant Susitarimo nuostatas pažymėtina, kad 4 straipsnio 4 dalyje valstybėms narėms pasikonsultavus su socialiniais partneriais ir (arba) dėl objektyvių priežasčių numatyta galimybė numatyti specialiąsias darbo sąlygas, susijusias su darbo laiku ir darbo stažu.

Teisė į pareigų paaukštinimą. *Nimz* byloje²¹ ETT nagrinėjo darbuotojo teisę būti perkeltam į aukštesnes pareigas, mokant didesnę darbo užmokestį, jeigu jo darbo stažas toje įmonėje yra bent šešeri metai. Kolektyvinėje sutartyje (angl. *Collective Wage Agreement for German Federal Employees*) buvo numatyta, kad minėta garantija taikoma tik tiems įmonės darbuotojams, kurie dirba ne mažiau nei $\frac{3}{4}$ normalios darbo laiko trukmės. Tuo tarpu darbuotojų, kurių darbo laikas buvo nuo $\frac{1}{2}$ iki $\frac{3}{4}$ normalios darbo laiko trukmės, buvo prilyginamas tik pusei darbo stažo. Atsižvelgdamas į tai, kad darbuotoja *Nimz* dirbo pusę darbo dienos, darbdavys atsisakė ją perkelti į aukštesnes pareigas. ETT pripažinęs, kad minėta kolektyvinės sutarties nuostata patenka į EB sutarties 119 straipsnio reguliavimo sritį, kaip ir ankstesnėse bylose, pakartojo, kad tas faktas, jog ne visą darbo laiką dirbančiųjų moterų yra daug daugiau nei vyrų, patvirtina netiesioginę moterų diskriminaciją pagal EB sutarties 119 straipsnį. Be to, ETT šioje ir vėlesnėse bylose²² vertino, ar darbuotojo patirtis gali būti pakankamai pagrįstas ir objektyvus kriterijus darbdaviui priimti sprendimą dėl darbuotojo darbo sąlygų pagerinimo. Tokie ETT vertinimai, autorės nuomone, atsispindi Susitarimo nuostatose, kuriose apibrėžiant „panašaus darbuotojo, dirbančio ne visą darbo dieną“, sąvoką nurodoma, kad, lyginant tokį darbuotoją su dirbančiu ne visą darbo dieną, turi būti, be kita ko, atsižvelgiama į „darbo stažą ir kvalifikaciją (įgūdžius)“ (3 straipsnio 2 dalis).

1.3. Teisė į profesinį mokymą

Nors ETT pagrindiniai sprendimai²³ šioje srityje yra susiję tik su Vokietijos Federacijos teise ir darbo tarybomis, jie yra reikšmingi tuo, kad būtent šiose bylose ETT įvardijo pagrindinius ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų lygiateisiškumo principus profesinio mokymo²⁴ ir kolektyvinių darbo santykių srityje.

Ne visą darbo laiką dirbančios darbuotojos kreipėsi į teismą dėl to, kad darbdaviai neapmokėjo joms dalies laiko, praleisto mokymuose, kurie joms buvo būtini siekiant vykdyti darbo tarybų funkcijas. Visos šios moterys buvo vienintelės darbo tarybų narės, kurios dirbo pagal ne viso darbo laiko susitarimą ir lankė užimtumo bei industrinės teisės mokymus, kurių trukmė sutapo su darbuotojų, dirbančiųjų visą darbo laiką, savai-

21 Case C-184/89, *Nimz v. Stadt Hamburg* [1991] E.C.R. I-297.

22 Case C-1/95, *Gester v. Freistaat Bayern* [1997] E.C.R. I-5253 ir kitos.

23 Case C-360/90, *Stadt Berlin v. Botel* [1992] E.C.R. I-3589, Case C-457/93, *Kuratorium für Dialyse v. Lewark* [1996] E.C.R. I-243; Case C-278/93, *Freers and Speckmann v. Bundespost* [1996] E.C.R. I-1165.

24 Teisės literatūroje sutariama, kad profesinis mokymas priskiriamas darbo sąlygoms.

tės trukme. Darbdaviai rėmėsi Vokietijos Federacijos nacionalinės teisės nuostatomis ir mokėjo šioms darbuotojoms darbo užmokestį už mokymuose praleistą laiką, sutampantį su jų darbo laiku pagal susitarimą dėl ne viso darbo laiko. Taigi darbuotojoms nebuvo mokama jokia kompensacija už mokymuose praleistą laiką, viršijusį jų įprastas darbo valandas. Tačiau tokios kompensacijos pagal Vokietijos Federacijos nacionalinę teisę (ne pagal atskirą darbuotojo ir darbdavio susitarimą) buvo privalomai mokamos tiems įmonės darbuotojams, kurie buvo darbo tarybos nariai. Taigi nors faktiškai visą darbo laiką ir ne visą darbo laiką dirbančiųjų mokymo laikas nesiskyrė, darbuotojoms, sudariusioms susitarimą dėl ne viso darbo laiko, darbdavys mokėjo mažesnę kompensaciją. ETT pripažino, kad mokant mažesnę kompensaciją ne visą darbo laiką dirbančioms darbuotojoms nusižengta EB sutarties 119 straipsniui ir kad aptariamam atveju tai negalėjo būti pateisinama objektyviomis priežastimis. Be to, šiose bylose ETT siekdamas įvertinti, ar galima buvo pasiekti darbo tarybų narių nepriklausomumo kitomis priemonėmis, pirmą ir, beje, vienintelį, kartą pritaikė vadinamąjį proporcingumo testą. ETT pripažino, kad tokios Vokietijos Federacijos nacionalinės teisės nuostatos neskatino ne visą darbo laiką dirbančiųjų, kurių daugumą Vokietijos Federacijos darbo rinkoje sudarė moterys, siekti žinių, kurių reikia minėtoms darbuotojų atstovų funkcijoms įgyvendinti, taigi ir dalyvauti darbo tarybų veikloje.

Susitarime neaptinkame tiesioginio įpareigojimo darbdaviams mokėti darbo užmokestį arba kompensaciją darbuotojams už mokymuose praleistą laiką, taip pat neskiriama darbuotojų atstovų (taigi – su asociacijų laisvės įgyvendinimu susijusi) teisė dalyvauti mokymuose. Tai, autorės nuomone, lemia EB kompetencijos šiose srityse leisti privalomo pobūdžio teisės aktus nebuvimas ir socialinių partnerių – Susitarimo šalių – siekis transformuoti Susitarimo nuostatas į direktyvą. Tačiau Susitarimo 5 straipsnio 3 dalies d punkte įtvirtinta darbdavio pareiga apsvaistyti ne visą darbo laiką dirbančiųjų profesinio mokymo galimybes²⁵.

1.4. Teisė į apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo

Vėlesnius ETT sprendimus lėmė padažnėjęs 76/207/EEB direktyvos dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinto ir darbo sąlygų atžvilgiu taikymas (toliau – direktyva 76/207/EEB). *Kachelmann* byloje²⁶ nagrinėtos darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl ekonominių priežasčių sąlygos. Darbuotoja *Kachelmann* (dirbanti 30 valandų per savaitę), išpėta apie atleidimą iš darbo, teisme siekė įrodyti, kad išpėjimas buvo nepagrįstas, nes darbdavys pasirinkdamas atleidžiamus darbuotojus, tarpusavyje nelygino visų darbuotojų, atliekančių tas pačias darbo funkcijas, kvalifikacijos, kaip to reikalavo Įstatymo dėl apsaugos nuo atleidimų iš darbo nuostatos. Darbuotoja *Kachelmann* savo reikalavimą ypač grindė tuo, kad darbdavys tarpusavyje nelygino jos ir darbuotojų, dirbančių visą darbo

25 „3. Darbdaviai turi kuo tinkamiau apsvaistyti šiuos dalykus: <...> d) priemonės, kurios padėtų įmonėje visais lygiais plėtoti darbo ne visą darbo dieną galimybes, įskaitant <...> profesinio rengimo galimybes <...>“.

26 Case C-322/98, *Kachelmann v. Bankhaus* [2000] E.C.R. I-7505.

laiką (38 valandas per savaitę), kvalifikacijos. Pažymėtina, kad darbuotoja *Kachelmann* buvo išreiškusi pageidavimą dirbti visą darbo laiką. ETT pripažino, kad atleidus iš darbo darbuotoją tokiomis aplinkybėmis gali būti pažeisti ne visą darbo laiką dirbančiųjų interesai ir vertino, ar tokia netiesioginė diskriminacija galėtų būti objektyviai pateisinama, tačiau galiausiai konstatavo, kad visais atvejais atliekant tokį vertinimą labiau nukentėtų visą darbo laiką dirbančiojo darbuotojo interesai. ETT argumentavo, kad atleidus visą darbo laiką dirbantįjį, darbuotojui, dirbančiam ne visą darbo laiką, turėtų būti pasiūlyta laisva darbo vieta, t. y. darbas visą darbo laiką. Šie ETT argumentai iš dalies numatyti Susitarime (5 straipsnio 3 dalies b ir c punktuose)²⁷.

Jimenez Melgar byla²⁸ taikant direktyvą 76/207/EEB, susijusi su darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką pagal terminuotą darbo sutartį, teisių apsauga. Darbuotoja *Jimenez Melgar* Ispanijos savivaldybėje 20 valandų per savaitę teikė pagalbą pensininkams, neturintiems šeimų. Ji buvo įdarbinta pagal darbo sutartį, sudarytą 3 mėnesių terminui. Šis terminas buvo tris kartus pratęstas. Vėliau darbuotojai informavus darbdavį, kad ji yra nėščia, darbdavys siekė, jog ji dar kartą sudarytų terminuotą darbo sutartį joje numatant ne viso darbo laiko sąlygą. Tačiau darbuotoja atsisakė pasirašyti tokį susitarimą ir kreipėsi į nacionalinį teismą, prašydama pripažinti, kad pirmesnė jos darbo sutartis nebuvo pasibaigusi, nes atleidimas iš darbo tokiomis aplinkybėmis prieštarautų direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata (toliau – direktyva 92/85/EEB) nuostatomis. ETT pripažino, kad direktyvoje 92/85/EEB įtvirtintas draudimas atleisti nėščią darbuotoją galiojo darbuotojoms neatsižvelgiant į darbo sutarties terminą, taip pat nurodė, kad terminuotos darbo sutarties neatnaujinimas, t. y. termino nepratęsimas jam pasibaigus, negali būti vertinamas kaip atleidimas iš darbo ir todėl neprieštarauja 92/85/EEB direktyvos 10 straipsniui. Tačiau ETT konstatavo, kad terminuotos darbo sutarties termino nepratęsimas vien dėl tos priežasties, kad darbuotoja yra nėščia, galėtų būti pripažįstamas prieštaraujančiu direktyvos 76/207/EEB nuostatomis (2(1) ir 3(1) straipsniams). Be to, ETT nepaneigė galimybės, kad darbdavio atsisakymas tokiu atveju pratęsti terminuotą darbo sutartį galėtų būti vertinamas kaip netiesiogiai diskriminuojantis dėl tos priežasties, kad dauguma dirbančiųjų ne visą darbo laiką yra moterys. Susitarimo nuostatose panašių ribojimų neaptinkame, tačiau 5 straipsnio 2 dalies nuostata („darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo visą darbo dieną arba atvirkščiai neturėtų būti savaime pagrįsta priežastimi nutraukti darbo sutartį <...>“), autorės nuomone, iš dalies atitinka šioje ETT byloje išsakytus argumentus. Taigi vertinant, ar atleidimas iš darbo yra pagrįstas, turi būti atsižvelgiama ne tik į darbdavio ekonominius interesus, bet ir kitas aplinkybes, pavyzdžiui, darbuotojo pageidavimą dirbti visą darbo laiką (Susitarimo 5 straipsnio 3 dalies a-c punktai²⁹). Toks darbo

27 „3. Darbdaviai turi kuo tinkamiau apsvarstyti šiuos dalykus: <...> b) darbuotojų prašymus juos perkelti iš darbo ne visą darbo dieną į darbą visą darbo dieną arba pailginti darbo laiką, jeigu yra tokia galimybė; c) laikui pateikiamą informaciją apie įmonėje esamas darbo visą ir ne visą darbo dieną vietas, palengvinant perkėlimą iš darbo visą darbo dieną į darbą ne visą darbo dieną ir *vice versa*; <...>“.

28 Case C-438/99, *Jimenez Melgar v. Ayuntamiento de los Barrios* [2001] E.C.R. I –6915.

29 „3. Darbdaviai turi kuo tinkamiau apsvarstyti šiuos dalykus: a) darbuotojų prašymus juos perkelti iš darbo visą darbo dieną į darbą ne visą darbo dieną, jeigu įmonėje atsiranda tokia galimybė; b) darbuotojų prašymus

sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva ribojimas atitinka Susitarimo vieną iš tikslų – atsižvelgti ne tik į darbdavio, bet ir į darbuotojų reikmes (1 straipsnio b punktas).

1.5. Teisė į kasmetines atostogas

Bowden byloje³⁰ nagrinėta ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų teisė į kasmetines atostogas. *Tufnell Parcels Ltd*, teikianti siuntinių pristatymo paslaugas, įdarbino tris darbuotojas (*Bowden, Chapman* ir *Doyle*) pasiuntinėmis viename iš savo padalinių ne visam darbo laikui. Skirtingai nei visų kitų padalinio darbuotojų, teikiančių transporto paslaugas, šių trijų darbuotojų darbo sutartyse nebuvo aptartos jų teisės į kasmetines mokamas atostogas, tačiau jos turėjo teisę pasinaudoti nemokamomis atostogomis. Darbdaviui atsisakius suteikti mokamas kasmetines atostogas, šios darbuotojos remdamosi atitinkamomis Tarybos direktyvos dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 93/104/EEB (toliau – direktyva 93/104/EEB) nuostatomis, kreipėsi į Darbo tribunolą (angl. – *Employment Appeal Tribunal*), o šis savo ruožtu – į ETT, prašydamas priimti prejudicinį sprendimą dėl to, ar direktyvos 1(3) straipsnis, kuriame numatyta, kad direktyva 93/104/EEB netaikoma visiems transporto darbuotojams, įskaitant ir administracijos darbuotojus, reiškia, kad šiems darbuotojams nėra taikomos ir direktyvos 93/104/EEB 7 straipsnio nuostatos, numatančios, kad „kiekvienam darbuotojui turi būti suteikiamos ne trumpesnės nei keturių savaitių mokamos kasmetinės atostogos“. ETT konstatavo, kad 93/104/EEB direktyva netaikoma visam transporto sektoriui, taip pat ir minėtoms darbuotojoms³¹. Tuo metu tokiems darbuotojams, dirbantiems transporto sektoriuje, valstybė neprivalėjo užtikrinti teisių į mokamas kasmetines atostogas³². Tačiau ETT argumentuodamas šį savo sprendimą 28 punkte užsiminė, kad teisėjas nevertino netiesioginės diskriminacijos lyties pagrindu, kuri yra draudžiama remiantis 76/207/EEB direktyva. Taigi ETT leido suprasti, kad nacionalinis teismas turėjo vertinti ir netiesioginės diskriminacijos galimybę tuo pagrindu, kad teise į mokamas kasmetines atostogas negalėjo vienodai pasinaudoti visą ir ne visą darbo laiką dirbantys darbuotojai³³ taip pažeidžiant direktyvos 76/207/EEB nuostatas.

Bowden byla – tai vienas iš pavyzdžių, kai lyčių lygybės direktyvos daug labiau apsaugodavo ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų teises nei kitos EB teisinės priemonės. Tikėtina, kad jeigu šioje byloje būtų pasiremta ne direktyvos 93/104/EEB, o 76/207/EEB direktyvos nuostatomis, ETT būtų pripažinęs ne visą darbo laiką dirbančiųjų diskriminaciją.

juos perkelti iš darbo ne visą darbo dieną į darbą visą darbo dieną arba pailginti darbo laiką, jeigu yra tokia galimybė; c) laiku pateikiamą informaciją apie įmonėje esamas darbo visą ir ne visą darbo dieną vietas, palengvinant perkėlimą iš darbo visą darbo dieną į darbą ne visą darbo dieną ir *vice versa*; <...>“.

30 Case C-133/00, *Bowden, Chapman and Doyle v. Tufnell Parcels/Express Ltd* [2001] E.C.R. I-7031.

31 Šis sprendimas buvo priimtas prieš įsigaliojant Europos Parlamento ir Tarybos 2000 m. birželio 22 d. direktyvai 2000/34/EB, iš dalies keičiančiai Tarybos direktyvą 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, kad ji apimtų sektorius ir veiklą, kuriai ji anksčiau nebuvo taikoma.

32 Situacija pasikeitė 2000 m., kai buvo priimta direktyva, išplėtusi minėtos direktyvos 93/104/EEB taikymą kituose sektoriuose, įskaitant kelių transporto.

33 Šiuo atveju, kaip ir kitais, vyravo ne visą darbo laiką dirbančios moterys.

Susitarime nenumatyta nuostatų, susijusių su ne visą darbo laiką dirbančiųjų teise į kasmetines mokamas atostogas, tačiau tokia teisė užtikrinama pagal 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnio nuostatas. Šios teisės įgyvendinimo požiūriu, autorės nuomone, sistemiškai vertintini ETT sprendimai dėl darbo stažo skaičiavimo. Taigi pagal EB teisę iš esmės neleidžiama numatyti trumpesnės nei keturios savaitės kasmetinių mokamų atostogų trukmės ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams.

2. Ne visą darbo laiką dirbančiųjų socialinė apsauga ETT praktikoje ir Susitarime

ETT sprendimai, susiję su ne visą darbo laiką dirbančiųjų socialine apsauga, santykinai gali būti skirstomi į dvi grupes: 1) susijusius su privačiais (angl. – *occupational*) pensijų fondais bei 2) valstybės garantuojama (angl. – *statutory*) socialine apsauga. Šie aspektai Susitarime nėra išsamiau aptariami, o jo preambulėje, patvirtinant šalių tikslą reglamentuoti vien darbo sąlygas, nurodoma, kad „<...> klausimus, susijusius su įstatymų nustatyta socialine apsauga, sprendžia valstybės narės“. Tačiau preambulėje taip pat nurodoma, kad „atsižvelgdamos į nediskriminavimo principą, šio Susitarimo šalys <...>“ mano, kad reikėtų įteisinti „1996 m. gruodžio mėn. Dublino Europos Vadovų Tarybos deklaraciją dėl užimtumo, kurioje, *inter alia*, Taryba pažymėjo, kad socialinio aprūpinimo sistema turėtų būti palankesnė užimtumui, „plėtojant socialinės apsaugos sistemas, galinčias prisitaikyti prie naujų darbo modelių ir suteikti atitinkamą apsaugą žmonėms, dirbantiems pagal šiuos modelius“ (3 papunktis). Taigi nediskriminavimo principas svarbus ne tik ne visą darbo laiką dirbančiųjų darbo teisių, bet ir socialinės apsaugos teisių prasme.

2.1. Privatūs pensijų fondai

Gerai žinomoje *Bilka* byloje³⁴ ETT sprendė, ar visi parduotuvių grupės (angl. – *Department stores*) *Bilka Kaufhaus* Vokietijoje darbuotojai turėjo teisę tapti privačių pensijų sistemos nariais ir gauti atitinkamas išmokas. Pagal kolektyvinę sutartį darbuotojai teisę į tokią pensiją turėjo tik tokiu atveju, jeigu įmonėje dirbo visą darbo laiką ne trumpiau nei penkiolika metų. Todėl darbdavys atsisakė mokėti pensiją darbuotojai *Weber*, kuri toje įmonėje 11,5 metų dirbo visą darbo laiką, o likusius 3,5 metus – ne visą darbo laiką. Kadangi *Bilka* parduotuvėse net 90 procentų darbuotojų buvo moterys, aukštesnysis Vokietijos Federacijos teismas (vok. – *Bundesarbeitsgericht*) paprašė ETT paaiškinti, ar minėtų garantijų netaikymas ne visą darbo laiką dirbančioms darbuotojoms nepažeidžia EB sutarties 119 straipsnio. Kaip žinoma, privačios pensijos šioje byloje buvo pripažintos darbo užmokesčio dalimi. ETT taip pat pabrėžė, kad ši privati pensija buvo numatyta kolektyvinėje sutartyje kaip darbdavio ir darbo tarybos susitarimo pada-

34 Case 170/84, *Bilka–Kaufhaus v. Karin Weber von Hartz* [1986] E.C.R. 1607.

rinys ir todėl buvo papildoma, palyginti su įstatymų numatytosiomis, garantija. Be to, tai buvo sudedamoji *Bilka* parduotuvėse dirbančių darbuotojų darbo sutarčių dalis. ETT konstatavo, kad toks ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų (dažniausiai – moterų) diskriminavimas pažeidė EB sutartį, nebent ši netiesioginė diskriminacija būtų objektyviai pateisinama aplinkybėmis, nesusijusiomis su lytimi. ETT pripažino, kad darbdavys vis dėlto galėtų pateisinti tokią savo darbo užmokesčio politiką, jeigu įrodytų, kad jis siekė įdarbinti kiek įmanoma mažiau ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų. Tačiau ETT pripažindamas, kad tai būtų sunkiai įrodoma, vadovavosi *probatio diabolica* (t. y. „neturi būti prašoma įrodyti neįmanomo“) taisykle.

Vroege ir *Dietz* bylose³⁵ ieškovės buvo dvi darbuotojos, dirbančios ne visą darbo laiką Olandijos socialinėse institucijose, ir reikalavo taikyti atgalinio veikimo principą privačių pensijų reglamentavimui. Pagal Nyderlandų teisę iki 1991 m. sausio 1 d. privačios pensijų sistemos nebuvo taikomos ne visą darbo laiką dirbantiesiems, kol į nacionalinę teisę nebuvo perkeltos 1986 m. liepos 24 d. Tarybos direktyvos 86/378/EB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose nuostatos.

ETT atsakydamas į dviejų Nyderlandų nacionalinių teismų prašymus priimti prejudicinį sprendimą, nurodė, kad draudimas diskriminuoti lyties pagrindu, numatytas EB sutarties 119 straipsnyje, taikomas ne tik teisei į išmokas, bet ir pareigai mokėti įmokas. Be to, ETT konstatavo, kad ne visą darbo laiką dirbančiųjų teisė reikalauti atgalinio veikimo išmokoms tuo pat metu neatleido jų nuo pareigos atgaline data už visą laikotarpį mokėti įmokas į privačius pensijų fondus.

2.2. Valstybinė socialinė apsauga

Kitose ETT bylose buvo analizuojami galimi diskriminacijos atvejai pagal 1978 m. gruodžio 19 d. Tarybos direktyvą 79/7/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje (toliau – direktyva 79/7/EEB). ETT sprendimai socialinės apsaugos, kaip ir mokesčių teisės srityje, turėjo didelį finansinį poveikį, ypač sprendimas *Nolte* byloje³⁶ dėl didesnės kvalifikacijos nereikalaujančiu darbu užimtų asmenų (angl. – *minor employment*), kurie negalėjo naudotis įstatymuose numatyta socialine apsauga senatvės, ligos, invalidumo ir nedarbo atvejais. Vadovaujantis Vokietijos Federacijos įstatymais dirbantieji nedidelės apimties darbus (kai darbuotojas paprastai dirbdavo mažiau nei 15 valandų per savaitę ir darbo užmokeskis nesiekdavo vyriausybės nustatyto minimalaus dydžio) nebuvo draudžiami senatvės ir invalidumo/ligos išmokoms. Darbuotojos (*Nolte*, *Megner* ir *Scheffel*) dirbo valytojomis valymo įmonėje ne ilgiau kaip 14 valandų per savaitę ir jų darbo užmokeskis nesiekė vyriausybės nustatyto minimalaus dydžio, todėl jos neprivalėjo mokėti privalomųjų socialinio draudimo įmokų. Atsižvelgdamos į tai Vokietijos institucijos atsisakė mokėti

35 Case C-57/96, *Vroege v. Instituut voor Volksuisvesting* [1994] E.C.R. I-4541, Case C-435/93, *Dietz v. Stichting thuiszorg* [1996] E.C.R. I-5223.

36 Case C-317/93, *Nolte v. Landesversicherungsanstalt Hannover* [1995] I-4625; Case C-444/93, *Merger and Scheffel v. Innungskrankenkasse Rheinland-Pfalz* [1995] E.C.R. I-4741.

minėtoms darbuotojoms išmokas. ETT buvo paprašytas pateikti prejudicinį sprendimą, atsakant į klausimą, ar direktyva 79/7/EEB turi būti interpretuojama taip, kad Vokietijos Federacijos įstatymai diskriminavo lyties pagrindu, kaip numatyta direktyvos 4(1) straipsnyje, nes ši Vokietijos Federacijos įstatymų nuostata ir jos taikymas buvo susijęs su daug didesne dalimi moterų nei vyrų. ETT pabrėžė, kad asmuo, atliekantis didesnės kvalifikacijos nereikalaujantį darbą, pagal EB teisę vis tiek pripažįstamas darbuotoju ir todėl jam *ratione personae* taikomos minėtos direktyvos 79/7/EEB 2 straipsnio nuostatos. Tas faktas, kad darbuotojo darbo užmokestis netenkina visų poreikių, nereiškia, jog jie nėra darbuotojai pagal EB teisę. ETT konstatavo, kad Vokietijos Federacijos įstatymai nebuvo tiesiogiai diskriminuojantys, nes jie tiesiogiai nenumatė, kad nėra taikomi didesnės kvalifikacijos nereikalaujančia veikla užsiimantiems asmenims. Taip pat buvo vertinama, ar šie netiesioginės diskriminacijos atvejai³⁷ galėjo būti pateisinami objektyviomis aplinkybėmis ir socialiniais tikslais, nesusijusiais su diskriminacija lyties pagrindu. Vokietijos vyriausybė tokias įstatymo nuostatas pateisino socialinės politikos tikslu, susijusiu su nelegalaus darbo prevencija, nes nuostatos, atleidžiančios nuo įmokų mokėjimo, skatino teisės aktų nustatyta tvarka (legaliai) įdarbinti nedidelės apimties darbams dirbti didesnės kvalifikacijos nereikalaujančia profesine veikla užsiimančius asmenis. ETT pripažino, kad aptartos Vokietijos Federacijos nacionalinės teisės nuostatos galėjo būti pateisintos mažinti sutartą nelegalaus darbo mastą.

Kaip jau minėta, Susitarimo šalys patvirtino valstybių narių teisę savarankiškai reglamentuoti tik valstybinę socialinę apsaugą. Todėl, autorės nuomone, Susitarimu apsaugomos tik ne visą darbo laiką dirbančiųjų teisės, susijusios su privačiomis pensijomis (nes tokias išmokas ETT pripažįsta vienos iš darbo sąlygų – darbo užmokesčio dalimi), taikant Susitarimo 4 straipsnyje įtvirtintą pamatinį nediskriminavimo principą bei jo išimtis. Toks reglamentavimas iš esmės atitinka ETT sprendimuose suformuluotus principus. Tuo tarpu priimdamas sprendimus dėl ne visą darbo laiką dirbančiųjų dalyvavimo valstybinės socialinės apsaugos sistemoje, ETT labiau rėmėsi valstybių narių argumentais, susijusiais su socialinės politikos tikslais pateisinamomis išimtimis, todėl, kaip minėta, Susitarimo nuostatos iš esmės nenumato ne visą darbo laiką dirbančiųjų apsaugos, susijusios su valstybinėmis socialinės apsaugos sistemomis.

3. ETT praktikos apibendrinimas

Apžvelgus ETT jurisprudenciją ne visą darbo laiką dirbančiųjų darbo teisių ir socialinės apsaugos teisių kontekste, darytina išvada, kad dažniausiai buvo diskriminuojamos moterys, dirbančios aukštos kvalifikacijos nereikalaujančius darbus, pažeidžiant jų teises, susijusias su išmokų mokėjimu (įskaitant išeitines, mokamas ligos atveju, ir apmokėjimą už viršvalandinius darbus), atostogų suteikimu, darbo stažo skaičiavimo tvarka, pareigų paaukštinimo ir profesinio mokymo galimybėmis, taip pat šie darbuotojai neginami socialinės apsaugos teisės. Ši diskriminacija pagrindžia specialiujų EB teisės

37 Nes tokios nuostatos buvo taikomos daug didesnei daliai moterų nei vyrų.

normų poreikį, siekiant labiau apsaugoti jų teises ir teisėtus interesus. Manytina, kad tai suprato ir Europos Sąjungos institucijos bei socialiniai partneriai, sudarę Susitarimą.

Įvertinus tai, kad pati direktyva 97/81/EB nenustato darbo ne visą darbo dieną bendrųjų principų ir minimalių reikalavimų, ETT jurisprudencijoje suformuluoti moterų darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, nediskriminavimo ir jų apsaugos principai, lyginti tik su minėto Susitarimo nuostatomis³⁸. Jau minėta, kad ETT suformavo ne visą darbo laiką dirbančiųjų darbuotojų nediskriminavimo praktiką iš esmės nagrinėdamas bylas, kuriose buvo taikomas nediskriminavimo lyties pagrindu darbo ir socialinės apsaugos teisiniuose santykiuose principas, įtvirtintas EB sutarties 119 straipsnyje ir atitinkamose direktyvose. Įvertinus Susitarimo nuostatas, darytina išvada, kad šis nediskriminavimo principas, kaip ir ETT praktikoje, vertintinas kaip esminis, o kitos Susitarimo nuostatos numatytos siekiant tinkamai įgyvendinti nediskriminavimo principą praktikoje ir dėl šios priežasties galėtų būti vertintinos kaip išvestinės. Pavyzdžiui, Susitarimo 4 straipsnio 1 dalyje yra numatyta, kad „darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos negu panašioms darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną <...>“. Atitinkamai, kaip minėta, Susitarimo 3 straipsnyje įtvirtintos susijusios principui įgyvendinti reikalingos „darbuotojo, dirbančio ne visą darbo dieną“ ir „panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną“, sąvokos.

ETT nagrinėdamas įvairias bylas paprastai pripažindavo ne visą darbo laiką dirbančiųjų moterų netiesioginę diskriminaciją, tačiau vis dėlto konstatuodavo, kad tokia diskriminacija galėdavo būti objektyviai pateisinama. Kaip minėta, ETT jurisprudencijoje aptinkamas ne vienas atvejis, kai netiesioginė diskriminacija galėjo būti pateisinama socialinės politikos tikslais (nelegalaus darbo prevencija *Merger* byloje ir kt.). Tokia nediskriminavimo principo išimtis numatyta ir minėtame Susitarimo 4 straipsnyje (kaip ir *pro rata temporis* principas), autorės nuomone, akivaizdžiai rodo ETT jurisprudencijos įtaką socialinių partnerių priimto Susitarimo turiniui. Manytina, kad tokį objektyvaus pateisinimo poreikį ETT jurisprudencijoje bei Susitarime lėmė ekonominiai valstybių narių interesai.

ETT ne kartą pabrėžė, kad galimos kai kurios specialiosios ne visą darbo laiką dirbančiųjų darbo stažo, darbo laiko ir darbo užmokesčio (pavyzdžiui, mokamo už darbą, viršijantį įprastą ne visą darbo laiką dirbančio darbuotojo, darbo trukmę) nuostatos. Panašios išimtys numatomos ir Susitarimo 4 straipsnio 4 dalyje³⁹. Susitarimo 5 straipsnyje įtvirtintos kai kurios su tokių darbuotojų apsauga susijusios nuostatos, pakankamai

38 Šiame straipsnyje nėra vertinamos direktyvos 97/81/EB ar Susitarimo perkėlimo į nacionalinę teisę problemos.

39 Valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis arba praktiką, ir (arba) socialiniai partneriai prirėkus gali dėl objektyvių priežasčių sudaryti specialias darbo sąlygas, susijusias su darbo stažu, darbo laiku arba kvalifikaciniu uždarbiu. Atsižvelgiant į 4 straipsnio 1 dalyje nurodytą nediskriminavimo principą, būtina nuolat peržiūrėti profesinę kvalifikaciją, susijusią su darbuotoju, dirbančiu ne visą darbo dieną, galimybę naudotis specialiomis darbo sąlygomis.

aiškiai atkartoja ETT argumentus (*Kachelmann* byloje – dėl darbuotojų atleidimo iš darbo⁴⁰, *Botel* ir kitose bylose – dėl profesinio mokymo, *Stadt Langerich* ir kitose bylose – dėl karjeros galimybių bei informavimo apie laisvas viso darbo laiko vietas įmonėje) ir, autorės nuomone, gali būti įvardytos kaip išvestinės iš Susitarime įteisinto pamatinio nediskriminavimo principo.

Išvados

Įvertinus straipsnyje aptartą ETT praktiką ir Susitarimo nuostatas, darytina išvada, jog ETT sprendimai turėjo tiesioginės, esminės ir lemiamos įtakos dabartiniam ne visą darbo laiką dirbančiųjų teisinio statuso turiniui. Susitarime socialiniai partneriai nenumatė jokių, palyginti su ETT jurisprudencija, papildomų materialinių teisės nuostatų. Autorės nuomone, būtent ETT, o ne Europos socialiniai partneriai suformulavo pagrindinius ne visą darbo laiką dirbančiųjų teisinės apsaugos principus ir minimalius reikalavimus. Be abejonės, šiam reglamentavimui EB lygmeniu įtakos turėjo ir iki direktyvos priėmimo galiojusios valstybių narių nacionalinės teisės nuostatos bei 1994 m. priimti Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktai.

Tačiau Susitarimo dualistiniai tikslai⁴¹, susiję su poreikiu atsižvelgti ne tik į darbdavių, bet ir į darbuotojų reikmes, pasiekti tik iš dalies, nes, kaip minėta, numatyta daugelis išimčių, kuriomis remiantis gali būti pateisinama mažesnė ne visą darbo laiką dirbančiųjų apsauga. Dažnai tokią apsaugą užtikrina kitų EB teisinių instrumentų (Sutar ties ir atskirų direktyvų, ypač nediskriminavimo srities) nuostatos.

ETT praktika pagrindžia ne visą darbo laiką dirbančiųjų teisinės apsaugos poreikį esant ne tik darbo teisės, bet ir socialinės apsaugos teisės teisiniams santykiams. Autorės nuomone, tik formalizavus šį poreikį į visuotinai privalomas teisės normas, būtų galima visiškai užtikrinti šių darbuotojų apsaugą, todėl ši teisinio reguliavimo sritis taikant *pro rata temporis* ir proporcingumo principus turėtų būti toliau plėtojama EB ir nacionalinėse teisinėse sistemose.

40 Susitarimo 5 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad „darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo dieną arba atvirkščiai neturėtų savaime būti pagrįsta priežastimi nutraukti darbo sutartį, tačiau nepažeidžiant darbo sutarties nutraukimo nuostatų pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir praktiką dėl kitų priežasčių, kurios gali būti susijusios su atitinkamos įmonės veiklos reikalavimais“.

41 Sudaryti sąlygas, kurios panaikintų darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, diskriminaciją ir gerintų tokio darbo kokybę bei galimybes savanoriškumo pagrindu plėtoti darbą ne visą darbo laiką ir prisidėti prie lanksaus darbo laiko organizavimo, atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų reikmes (Susitarimo 1 straipsnis).

Literatūra

- Case C-1/95, *Gester v. Freistaat Bayern* [1997] E.C.R. I-5253.
- Case C-102/88, *Ruzius-Wilbrink v. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Overheidsdiensten* [1989] E.C.R. 4311.
- Case C-133/00, *Bowden, Chapman and Doyle v. Tufnell Parcels/Express Ltd* [2001] E.C.R. I-7031.
- Case C-170/84, *Bilka –Kaufhaus v. Karin Weber von Hartz* [1986] E.C.R. 1607.
- Case C-170/84, *Bilka v. Werver von Hartz* [1986] E.C.R. 1607.
- Case C-171/88, *Rinner-Kuhn* [1989] E.C.R. 2743.
- Case C-171/88, *Rinner-Kuhn v. FWW Spezial – Gebundereinigung* [1989] E.C.R. 2743.
- Case C-184/89, *Nimz v. Freie ud Hansestadt Hamburg* [1991] E.C.R. I-297.
- Case C-184/89, *Nimz v. Stadt Hamburg*, [1991] E.C.R. I-297.
- Case C-234/96 *Deutsche Telekom v. Vici and Conze* [2000] E.C.R. I-799.
- Case C-243/95, *Hill and Stapleton v. Revenue Commissioners and the Department of Finance* [1998] E.C.R. I-3759.
- Case C-246/96, *Magorrian ir Cunningham v. Department of Health and Social Services* [1997] E.C.R. I-7173.
- Case C-278/93, *Freers and Speckmann v. Bundespost* [1996] E.C.R. I-1165.
- Case C-317/93, *Nolte v. Landesversicherungsanstalt Hannover* [1995] I-4625.
- Case C-322/98, *Kachelmann v. Bankhaus Hermann Lampe* [2000] E.C.R. I-7505.
- Case C-33/89, *Kowalska v. Freie und Hanses-tadt Hamburg* [1990] E.C.R. I-2591.
- Case C-360/90, *Stadt Berlin v. Botel* [1992] E.C.R. I-3589.
- Case C-399/92, *Stadt Langerich and others v. Angelika Helmig and others* [1992] ECR I5727.
- Case C-43/75, *Defrenne v. Sabena* [1976] E.C.R. 455.
- Case C-435/93, *Dietz v. Stichtinghuiszorg* [1996] E.C.R. I-5223.
- Case C-438/99, *Jimenez Melgar v. Ayuntamiento de los Barrios* [2001] E.C.R. I –6915.
- Case C-444/93, *Merger and Scheffel v. Innungskrankenkasse Rheinland-Pfalz* [1995] E.C.R. I-4741.
- Case C-457/53, *Kuratorium fur Dialyse v. Le-wark* [1993] E.C.R. I-243.
- Case C-50/96, *Deutsche Telekom v. Schroder* [2000] E.C.R. I-743.
- Case C-57/96, *Vroege v. Instituut voor Volk-suisvesting* [1994] E.C.R. I-4541.
- Case C-78/98, *Preston and others v. Wolver-hampton Healthcare and others* [2000] E.C.R. I-3201.
- Case C-96/80, *Jenkins v. Kingsgate* [1981] E.C.R. 911.
- Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
- Murray, J. „Social Justice for Women? The ILO’s Convention on Part-time Work, „Atypical Work“and Attempts to Regulate it“. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 1999, 15 (3).
- Petrylaitė, D.; Davulis, T.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Valstybės įmonė „Registru centras“, 2008.
- Tarybos 1975 m. vasario 10 d. direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmo-kesčio principo taikymui, suderinimo.
- Tarybos 1976 m. vasario 9 d. direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo są-lygų atžvilgiu.
- Tarybos 1978 m. gruodžio 19 d. direktyva 79/7/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris

- principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje.
- Tarybos 1986 m. liepos 24 d. direktyva 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose.
- Tarybos 1992 m. spalio 19 d. direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) 92/85/EEB.
- Tarybos 1993 m. lapkričio 23 d. direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų.
- Tarybos 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), OL L 14, 1998 1 20, p. 9–14.
- Tarptautinės darbo organizacijos 1951 m. konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą.
- Tarptautinės darbo organizacijos 1958 m. konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos netaikymo darbo ir profesinės veiklos srityse.
- Tarptautinės darbo organizacijos 1981 m. konvencija Nr. 156 dėl darbuotojų, turinčių įsipareigojimų šeimai ir vienodo požiūrio į juos.
- Tarptautinės darbo organizacijos 1988 m. konvencija Nr. 168 dėl užimtumo skatinimo ir apsaugos nuo nedarbo.
- Tarptautinės darbo organizacijos 1994 m. konvencija Nr. 175 dėl ne visos darbo dienos bei ją papildanti rekomendacija Nr. 182 dėl ne visos darbo dienos.

THE INFLUENCE OF THE PRACTICE OF THE EUROPEAN COURT OF JUSTICE ON PART-TIME WORK REGULATION DEVELOPMENTS

Ramunė Guobaitė-Kiršlienė

Mykolas Romeris University, Lithuania

Summary. *The article deals with the main provisions concerning the protection of the rights of part-time employees provided for in the present European Community law as a result of a continuous legal practice of the European Court of Justice (hereinafter referred to as the Court).*

The author compares the provisions of the European social partners' Agreement on Part-time Work and Jurisprudence of the Court (hereinafter referred to as the Agreement) in order to find out to what extent the practice of the Court has impacted the present part-time work regulation.

The results of the analysis of various cases of the Court allow to conclude that the decisions of the Court have had a substantial effect on the content of the Agreement. It is concluded that in comparison with the jurisprudence of the Court, European social partners have not made any further developments in the regulation of the protection of part-time

employees' rights. Therefore, it can be stated that the Court has influenced part-time work regulation and the protection of the rights of part-time employees under the present European Community Labour Law. Even if the Court's jurisprudence in this field is based only on the application of the principle of non-discrimination on the basis of gender, its role remains the most important because of the reasons mentioned above.

Finally, the author concludes that the present regulation has no direct impact on the protection of the social security rights of part-time employees. As a result, dualistic aims of the Part-Time Work Directive, i.e. to protect the rights of the employees and to stimulate competition in the labour market, can be achieved only partly. Therefore, the author concludes that in order to improve the protection of the rights of part-time employees, it is necessary to further develop the law of social security taking into consideration the principles of *pro rata temporis* and proportionality.

Keywords: *part-time work, part-time employee, non-discrimination on the basis of gender.*

Ramunė Guobaitė-Kiršlienė, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros doktorantė. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisė, darbo laikas.

Ramunė Guobaitė-Kiršlienė, Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Labour Law and Social Security, doctoral student. Research interests: labour law, working time.