Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kolmas jaosto)

3 päivänä lokakuuta 2019*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Osa-aikatyötä koskeva puitesopimus – 4 lauseke – Syrjintäkiellon periaate – Osa-aikaisiin työntekijöihin kokoaikaisiin työntekijöihin verrattuna sovelletut epäedullisemmat työehdot – Kielto – Kansallinen lainsäädäntö, jossa vahvistetaan määräaikaisten työsuhteiden enimmäiskesto, joka on osa-aikaisten työntekijöiden osalta pidempi kuin kokoaikaisten työntekijöiden osalta – Pro rata temporis -periaate – Direktiivi 2006/54/EY – Miesten ja naisten yhdenvertainen kohtelu työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa – 2 artiklan 1 kohdan b alakohta – Sukupuoleen perustuva välillisen syrjinnän käsite – 14 artiklan 1 kohdan c alakohta – Työehdot ja työolot – 19 artikla – Todistustaakka

Asiassa C-274/18,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Arbeits- und Sozialgericht Wien (Wienin työ- ja sosiaaliasioiden tuomioistuin, Itävalta) on esittänyt 19.4.2018 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 23.4.2018, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Minoo Schuch-Ghannadan

vastaan

Medizinische Universität Wien,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kolmas jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Prechal (esittelevä tuomari) sekä tuomarit F. Biltgen, J. Malenovský, C. G. Fernlund ja L. S. Rossi,

julkisasiamies: G. Pitruzzella,

kirjaaja: yksikönpäällikkö D. Dittert,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 7.3.2019 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Minoo Schuch-Ghannadan, edustajanaan A. Obereder, Rechtsanwalt,

– Medizinische Universität Wien, edustajanaan A. Potz, Rechtsanwältin,

– Itävallan hallitus, asiamiehinään J. Schmoll ja G. Hesse,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

– Portugalin hallitus, asiamiehinään L. Inez Fernandes, A. Pimenta ja S. Duarte Afonso,

– Euroopan komissio, asiamiehinään M. van Beek, T. S. Bohr ja A. Szmytkowska,

kuultuaan julkisasiamiehen 27.6.2019 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY (EYVL 1998, L 14, s. 9) liitteessä olevan, 6.6.1997 tehdyn osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä osa-aikatyötä koskeva puitesopimus) 4 lausekkeen sekä miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY (EUVL 2006, L 204, s. 23) 2 artiklan 1 kohdan b alakohdan ja 19 artiklan 1 kohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Minoo Schuch-Ghannadan ja Medizinische Universität Wien (Wienin lääketieteellinen yliopisto, Itävalta; jäljempänä MUW) ja jossa on kyse ensin mainitun vaatimuksesta, jonka mukaan hänen työsuhteensa MUW:n kanssa on todettava jatkuvan toistaiseksi.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

Direktiivi 97/80/EY

3 Todistustaakasta sukupuoleen perustuvissa syrjintätapauksissa 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/80/EY (EYVL 1998, L 14, s. 6), joka on kumottu direktiivillä 2006/54, 4 artiklan 1 kohdassa säädettiin seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on kansallisten oikeudenkäyttöjärjestelmiensä mukaisesti toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä siitä, että häneen ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa elimessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä, vastaajan on näytettävä toteen, ettei tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ole rikottu.”

Osa-aikatyötä koskeva puitesopimus

4 Osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeessa, jonka otsikko on ”Syrjimättömyyden periaate”, määrätään seuraavaa:

”1. Osa-aikatyöntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä.

2. Silloin kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis -periaatetta.

_ _”

Määräaikaista työtä koskeva puitesopimus

5 Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY (EYVL 1999, L 175, s. 43) liitteessä olevan, 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen, jonka otsikko on ”Väärinkäytöksiä ehkäisevät toimenpiteet”, 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi jäsenvaltio[iden] kuultuaan työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaan ja/tai työmarkkinaosapuolten on otettava käyttöön erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeiden mukaan yksi tai useita seuraavista toimenpiteistä, jos käytettävissä ei ole vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi:

a) perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten;

b) perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto;

c) tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä.”

Direktiivi 2006/54

6 Direktiivin 2006/54 johdanto-osan 30 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”Todistustaakkaa koskevien sääntöjen antaminen on tärkeää varmistettaessa, että yhdenvertaisen kohtelun periaate voidaan panna tehokkaasti täytäntöön. Kuten yhteisön tuomioistuin on todennut, tämän vuoksi olisi säädettävä sen varmistamisesta, että todistustaakka siirtyy vastaajalle, kun syrjintä vaikuttaa ilmeiseltä lukuun ottamatta menettelyitä, joissa tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen kansallisen elimen on selvitettävä tosiseikat. On kuitenkin syytä täsmentää, että niiden tosiseikkojen arviointi, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on sukupuoleen perustuva välitön tai välillinen syrjintä, on edelleen asianomaisen kansallisen elimen tehtävä kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti. Jäsenvaltion tehtävänä on käsittelyn kaikissa vaiheissa saattaa voimaan todistusoikeudellisia säännöksiä, jotka ovat kantajalle tässä esitettyä edullisempia.”

7 Kyseisen direktiivin 2 artiklan, jonka otsikko on ”Määritelmät”, 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä sovelletaan seuraavia määritelmiä:

_ _

b) ’välillinen syrjintä’: tilanne, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kysei[nen] säännö[s], perus[te] tai käytän[tö] on puolueettomasti perusteltavissa [oikeutetulla] tavoit[eella] ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia;

_ _”

8 Mainitun direktiivin 14 artiklan, jonka otsikko on ”Syrjinnän kieltäminen”, 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Julkisella tai yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, ei saa olla välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää seuraavien seikkojen suhteen:

– –

c) työehdot ja työolot, mukaan lukien irtisanominen, sekä palkka perustamissopimuksen 141 artiklassa määrätyn mukaisesti;

– –”

9 Saman direktiivin 19 artiklassa, jonka otsikkona on ”Todistustaakka”, säädetään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltioiden on kansallisten oikeudenkäyttöjärjestelmiensä mukaisesti toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä siitä, että häneen ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa elimessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä, vastaajan on näytettävä toteen, ettei tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ole rikottu.

2. Edellä oleva 1 kohta ei estä jäsenvaltioita saattamasta voimaan kantajalle edullisempia todistusoikeudellisia säännöksiä.

3. Jäsenvaltiot voivat jättää soveltamatta 1 kohtaa menettelyihin, joissa tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen elimen on selvitettävä tosiseikat.

– –”

Itävallan oikeus

10 Vuoden 2002 yliopistolain (Universitätsgesetz 2002, jäljempänä UG) 6 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Tätä liittovaltion lakia sovelletaan seuraaviin yliopistoihin:

– –

4. [MUW]

– –”

11 UG:n 109 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Työsuhteen voidaan sopia olevan voimassa määräajan tai toistaiseksi. Jollei tässä liittovaltion laissa toisin säädetä, määräaikaisten työsopimusten kesto on pätemättömyyden uhalla enintään kuusi vuotta.

2. Useat välittömästi toisiaan seuraavat määräaikaiset [työsopimukset] ovat sallittuja vain sellaisten työntekijöiden osalta, joiden työ liittyy ulkopuolisen rahoittamaan hankkeeseen tai tutkimushankkeeseen, jotka työskentelevät pelkästään opetustehtävissä tai jotka palkataan sijaisiksi. Työntekijän välittömästi toisiaan seuraavien työsuhteiden kokonaiskesto ei saa olla pidempi kuin kuusi vuotta, tai jos kyse on osa-aikatyöstä, kahdeksan vuotta. Sitä pidempi kertaluonteinen pidennys

enintään kymmeneen vuoteen, tai jos kyse on osa-aikatyöstä, kahteentoista vuoteen, on sallittu, jos sille on objektiivisia syitä, erityisesti tutkimushankkeiden ja julkaisujen jatkamiseen ja loppuunsaattamiseen liittyviä syitä.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

12 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että Schuch-Ghannadan on ollut MUW:n palveluksessa tutkijana 9.9.2002 ja 30.4.2014 välisenä aikana useiden perättäisten määräaikaisten sopimusten nojalla sekä kokoaikaisesti että osa-aikaisesti.

13 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan Itävallan oikeudessa ja erityisesti UG:n 109 §:n 2 momentissa säädetään, että useat välittömästi toisiaan seuraavat määräaikaiset työsuhteet ovat sallittuja MUW:n palveluksessa muun muassa ulkopuolisen rahoittaman hankkeen tai tutkimushankkeen yhteydessä olevien työntekijöiden osalta ja pelkästään opetustehtävissä työskentelevien työntekijöiden osalta. Näiden välittömästi toisiaan seuraavien määräaikaisten työsopimusten kokonaiskesto ei saa olla pitempi kuin kuusi vuotta tai jos kyse on osa-aikatyöstä, kahdeksan vuotta. Sitä pitempi kertaluonteinen pidennys kokoaikaisten työntekijöiden osalta enintään kymmeneen vuoteen, tai jos kyse on osa-aikatyöstä, kahteentoista vuoteen, on sallittu, jos sille on objektiivisia syitä, erityisesti vireillä olevien tutkimushankkeiden ja julkaisujen jatkamiseen ja loppuunsaattamiseen liittyviä syitä.

14 Schuch-Ghannadan nosti Arbeits- und Sozialgericht Wienissä (Wienin työ- ja sosiaaliasioiden tuomioistuin, Itävalta) kanteen, jotta todetaan, että hänen työsuhteensa MUW:n kanssa on jatkunut 30.4.2014 jälkeen, koska hänen mukaansa määräaikaisten työsuhteiden osalta sallittu enimmäisaika, joka oli hänen tapauksessaan kahdeksan vuotta, oli jo päättynyt kyseisenä ajankohtana. Hän väitti lisäksi, että UG:n 109 §:n 2 momentti merkitsee syrjintää osa-aikaisten työntekijöiden kustannuksella. Hän totesi vielä, että kyseisellä säännöksellä saatetaan naiset erityisen epäedulliseen asemaan, koska naisia työskentelee vähemmän kokoaikaisesti. Objektiivisten syiden puuttuessa tämä erilainen kohtelu merkitsee siten unionin oikeuden vastaista sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää.

15 MUW väitti puolustuksessaan, että toisiaan seuraavien määräaikaisten työsopimusten enimmäiskeston pidentäminen 12 vuoteen oli tässä tapauksessa perusteltua, koska viimeinen määräaikainen työsopimus oli tehty, jotta pääasian kantaja voisi jatkaa hanketta ja saattaa tehtävät loppuun kyseisen hankkeen yhteydessä.

16 Arbeits- und Sozialgericht Wien hylkäsi kanteen 2.6.2016 annetulla tuomiolla sillä perusteella, että MUW:lla oli oikeus jatkaa työsuhteita kantajan kanssa enintään 12 vuoden ajan.

17 Schuch-Ghannadan haki muutosta Oberlandesgericht Wienissä (Wienin osavaltion ylioikeus, Itävalta). Kyseinen tuomioistuin kumosi Arbeits- und Sozialgericht Wienin tuomion sillä perusteella, ettei tämä ollut tutkinut riittävällä tavalla UG:n 109 §:n 2 momentin yhteensopivuutta unionin oikeuden kanssa, vaikka valittaja oli tuonut esiin tämän kysymyksen. Muutoksenhakutuomioistuin palautti siis asian ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen ja kehotti tätä antamaan MUW:lle mahdollisuuden esittää huomautuksia ja tarvittaessa näyttöä siitä, onko kyseinen säännös omiaan saattamaan naiset erityisen epäedulliseen asemaan miehiin verrattuna, ja jos näin oli, määrittämään, oliko tällainen epäyhdenvertainen kohtelu oikeutettua.

18 MUW toteaa ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa, että Oberlandesgericht Wien on arvioinut virheellisesti syrjintää koskevaa väittämis- ja todistustaakkaa katsoessaan, että MUW:lla oli todistustaakka siitä, ettei kyse ollut syrjinnästä. Kantaja on näet vain väittänyt perusteita esittämättä, että kyse on sukupuoleen perustuvasta välillisestä syrjinnästä, selittämättä perustellusti ja konkreettisesti, miltä osin UG:n 109 §:n 2 momentin soveltaminen merkitsee naispuolisten työntekijöiden syrjintää miespuolisiin työntekijöihin verrattuna. MUW väittää lisäksi, että toistaiseksi

voimassa olevat työsuhteet ovat erittäin harvinaisia yliopistoissa ja että UG:n 109 §:n 2 momentin ansiosta sen työntekijät voivat työskennellä pidempään sen palveluksessa. MUW väittää lopuksi, että sen arvioimisen viitekehykseksi, vaikuttaako kyseinen säännös kielteisesti erityisesti naisiin, on otettava kaikille itävaltalaisille yliopistoille yhteinen tilanne. MUW:lla ei ole kuitenkaan mahdollisuutta saada kaikkia näitä tietoja, ja se korostaa, että sitä koskevilta osin UG:n 109 §:n 2 momentin soveltamisalaan kuuluvien määräaikaisten työntekijöiden osuus on naisten osalta 79 prosenttia ja miesten osalta 75 prosenttia.

19 Schuch-Ghannadan puolestaan väittää, että sellaisen toimenpiteen, joka voi vaikuttaa suurempaan prosenttiosuuteen naisista kuin miehistä, oletetaan merkitsevän välillistä syrjintää, joten vastapuolen on esitettävä vastanäyttöä. Koska MUW ei ole kyennyt esittämään muiden saman säännöstön piiriin kuuluvien yliopistojen lukuja eikä näyttämään toteen oikeuttamisperusteen olemassaoloa, on osoitettu, että kyse on välillisestä syrjinnästä.

20 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin täsmentää tältä osin, että UG:n 109 §:n 2 momentti on poikkeus työoikeuden tavanomaisista säännöistä, ja itävaltalaiset tuomioistuimet katsovat lähtökohtaisesti, että kahden tai useamman määräaikaisen sopimuksen ketjuttaminen on lainvastaista, ellei sille ole objektiivisia syitä.

21 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan kyseinen säännös ei kuitenkaan ole määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen vastainen, koska kansallinen lainsäätäjä on toteuttanut kyseisen lausekkeen 1 kohdan b alakohdassa tarkoitettujen toimenpiteiden luonteisen toimenpiteen, kun se on vahvistanut perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskeston.

22 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii lisäksi sitä, onko UG:n 109 §:n 2 momentti yhteensopiva osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen kanssa, koska kyseisessä säännöksessä vahvistetaan osa-aikaisten työntekijöiden osalta pidempi määräaikaisten työsuhteiden enimmäiskesto kuin kokoaikaisten työntekijöiden osalta. Se katsoo, että tätä sääntöä voitaisiin pitää kyseisen lausekkeen 2 kohdassa olevan pro rata temporis -periaatteen soveltamisena sillä perusteella, että osa-aikatyöntekijät hankkivat työsuhteen aikana vähemmän tietämystä ja kokemusta kuin kokoaikaiset työntekijät. Jos näin on, on ainoastaan tutkittava, onko kyseisen periaatteen soveltaminen nyt käsiteltävässä asiassa asianmukaista, tarvitsematta tarkistaa, onko olemassa sellaisia objektiivisia perusteita, jotka oikeuttavat kyseessä olevan toimenpiteen.

23 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo direktiivin 2006/54 osalta, että sen arvioimiseksi, merkitseekö pääasiassa kyseessä oleva kansallinen toimenpide sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää, on otettava vertailuryhmäksi kaikkien UG:n soveltamisalaan kuuluvien itävaltalaisten yliopistojen työntekijät ja verrattava kyseisen toimenpiteen piiriin kuuluvien mies- ja naispuolisten työntekijöiden prosenttiosuutta. Saman direktiivin 19 artiklan 1 kohdan mukaan osapuolen, joka katsoo kärsineensä välillisestä syrjinnästä, on tältä osin esitettävä näyttöä kyseisen syrjinnän olemassaolosta.

24 Joidenkin Oberster Gerichtshofin (ylin tuomioistuin, Itävalta) antamien tuomioiden mukaan se, että yleensä paljon suurempi osa naisista tekee osa-aikatyötä, on kuitenkin epäyhdenvertaista kohtelua koskeva olettama, joka työnantajan on kumottava näyttämällä toteen, että niiden naisten osuus, jota tietty toimenpide koskee, ei ole huomattavasti suurempi kuin samassa tilanteessa olevien miesten osuus.

25 Tästä syystä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää unionin tuomioistuinta tulkitsemaan direktiivin 2006/54 19 artiklaa.

26 Tässä tilanteessa Arbeits- und Sozialgericht Wien päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko [osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen] 4 lausekkeen 2 kohdassa tarkoitettua pro rata temporis -periaatetta, yhdessä [kyseisen] 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun syrjintäkiellon periaatteen kanssa, sovellettava laintasoiseen sääntelyyn, jonka mukaan välittömästi toisiaan seuraavien työsuhteiden, jotka ovat voimassa itävaltalaisessa yliopistossa kolmannen osapuolen rahoittamia hankkeita (Drittmittelprojekten) tai tutkimushankkeita varten työskentelevien työntekijöiden kanssa, yhteenlaskettu kesto voi olla kuusi vuotta, kun kyse on kokoaikaisista työntekijöistä, mutta kahdeksan vuotta, kun kyse on osa-aikaisista työntekijöistä, ja jossa lisäksi sallitaan objektiivisiin syihin, erityisesti tutkimushankkeen tai julkaisun jatkamiseen tai loppuunsaattamiseen, perustuva kertaluonteinen pidennys yhteensä enintään kymmeneen vuoteen, kun kyse on kokoaikaisista työntekijöistä, ja kahteentoista vuoteen, kun kyse on osa-aikaisista työntekijöistä?

2) Onko ensimmäisessä ennakkoratkaisukysymyksessä kuvatun kaltainen sääntely – – direktiivin [2006/54] 2 artiklan 1 kohdan b alakohdassa tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää, jos kyseinen säännös koskee prosentuaalisesti huomattavasti suurempaa osuutta naispuolisista kuin miespuolisista työntekijöistä tarkasteltaessa kaikkia sääntelyn piiriin kuuluvia työntekijöitä?

3) Onko – – direktiivin [2006/54] 19 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että naisen, joka ensimmäisessä kysymyksessä kuvatun kaltaisen sääntelyn soveltamisalaan kuuluvassa tilanteessa väittää joutuneensa sukupuoleen perustuvan välillisen syrjinnän kohteeksi sillä perusteella, että naisten osuus osa-aikaisista työntekijöistä on huomattavasti suurempi kuin miesten, on osoitettava todennäköiseksi tämä seikka ja erityisesti se, että sääntely tilastollisesti koskee naisia huomattavasti enemmän, konkreettisiin tilastotietoihin tai konkreettisiin tosiseikkoihin vedoten ja asianmukaisia todisteita esittäen?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Alustava huomautus

27 Ennakkoratkaisukysymysten ulottuvuudesta on aluksi huomautettava, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää niissä ainoastaan tulkitsemaan osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lauseketta ja direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohtaa ja 19 artiklan 1 kohtaa.

28 Tältä osin on todettava, että Euroopan komissio on sekä kirjallisissa huomautuksissaan että unionin tuomioistuimessa pidetyssä istunnossa väittänyt, ettei määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa ole saatettu UG:n 109 §:n 2 momentilla riittävällä tavalla osaksi kansallista oikeutta.

29 Kuten tämän tuomion 21 kohdassa on huomautettu, ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee kuitenkin nimenomaisesti, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että UG:n 109 §:n 2 momentti merkitsee kyseisen lausekkeen riittävää ja laillista täytäntöönpanoa. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on siis sitä mieltä, ettei sillä ole tarvetta saada selvennyksiä määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan mahdolliseen vaikutukseen esitettyihin kysymyksiin annettavaan vastaukseen.

30 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan yksin ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen kuuluu päättää pääasiassa annettavan ratkaisun kannalta tarvittavista, unionin oikeuden tulkintaa koskevista ennakkoratkaisukysymyksistä ja niiden muotoilusta (tuomio 13.12.2018, Touring Tours und Travel ja Sociedad de transportes, C-412/17 ja C-474/17, EU:C:2018:1005, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

31 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee myös, että jos ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on todennut ennakkoratkaisupyynnössään, ettei jotakin kysymystä ole sen mukaan tarpeen esittää, unionin tuomioistuin ei voi vastata tähän kysymykseen eikä ottaa sitä huomioon ennakkoratkaisupyynnön yhteydessä (ks. vastaavasti tuomio 13.12.2018, Touring Tours und Travel ja Sociedad de transportes, C-412/17 ja C-474/17, EU:C:2018:1005, 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

32 Näin ollen unionin tuomioistuin ei voi nyt käsiteltävässä asiassa laajentaa esitettyjen kysymysten kohdetta siten, että se tutkisi niitä paitsi osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen sekä direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohdan ja 19 artiklan 1 kohdan myös määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan kannalta.

Ensimmäinen kysymys

33 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyrkii ensimmäisellä kysymyksellään selvittämään lähinnä yhtäältä, onko osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lauseketta tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa vahvistetaan sen kohteena olevien määräaikaisten työntekijöiden osalta työsuhteiden enimmäiskesto, joka on osa-aikaisten työntekijöiden osalta pidempi kuin vastaavien kokoaikaisten työntekijöiden osalta, ja toisaalta, sovelletaanko siinä tarkoitettua pro rata temporis -periaatetta tällaiseen säännöstöön.

34 On huomautettava, että kyseisen lausekkeen 1 kohdan mukaan osa-aikaisiin työntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä. Mainitun lausekkeen 2 kohdan mukaan on lisäksi niin, että silloin kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis -periaatetta.

35 Nyt käsiteltävässä asiassa on esitetty aluksi kysymys siitä, merkitseekö pääasiassa kyseessä oleva säännöstö määräaikaisten työsuhteiden keston osalta osa-aikaisten työntekijöiden epäedullisempaa kohtelua kokoaikaisiin työntekijöihin verrattuna, minkä sekä MUW että Itävallan hallitus kiistävät. Viimeksi mainittujen mukaan nimittäin se, että osa-aikaisissa määräaikaisissa työsuhteissa olevat työntekijät voivat työskennellä yliopiston palveluksessa pidemmän ajanjakson ajan kuin kokoaikaisissa määräaikaisissa työsuhteissa olevat työntekijät, merkitsee ensiksi mainittujen kannalta etua, kun otetaan huomioon etenkin se, että mainitussa säännöstössä tarkoitettujen työntekijöiden on vaikea saada yliopistoilta toistaiseksi voimassa olevaa sopimusta.

36 Kuten komissio ja kantaja väittävät, tällainen seikka näyttää kuitenkin olevan omiaan vähentämään tai lykkäämään ajallisesti enemmän osa-aikaisten työntekijöiden kuin kokoaikaisten työntekijöiden mahdollisuutta saada toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, mikä mahdollisesti, jollei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tarkastuksesta muuta johdu, merkitsee tämän ensimmäisen työntekijäryhmän epäedullisempaa kohtelua.

37 Tämän jälkeen on tuotu esiin kysymys siitä, voidaanko UG:n 109 §:n 2 momentissa säädetty erilainen kohtelu perustella objektiivisilla syillä.

38 MUW ja Itävallan hallitus väittävät, että asia on näin, koska sen tietämyksen ja sen kokemuksen määrä, jonka osa-aikaiset työntekijät voivat työsuhteidensa yhteydessä hankkia, on välttämättä pienempi kuin se, jonka vastaavat kokoaikaiset työntekijät hankkivat. Jos näihin kumpaankin työntekijäryhmään sovellettaisiin samaa määräaikaisten työsuhteiden enimmäiskestoa, osa-aikaiset työntekijät olisivat erityisen epäedullisessa asemassa, koska heillä on vähemmän aikaa suorittaa tutkimusta ja tehdä tieteellisiä julkaisuja, vaikka kyse on ensisijaisista tekijöistä siinä, että onnistuu asettautumisessa yliopistoalalle.

39 Vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee tältä osin, että väitteestä, jonka mukaan tietyn ammattitoiminnan pituus ja tietyntasoisen tietämyksen tai kokemuksen hankkiminen liittyvät erityisellä tavalla toisiinsa, ei voida – siltä osin kuin se on pelkkä tiettyjä työntekijäryhmiä koskeva yleistys – johtaa sellaisia objektiivisia arviointiperusteita, jotka eivät liity mitenkään syrjintään. Vaikka palvelusaika liittyy läheisesti kokemukseen, tällaisen arviointiperusteen objektiivisuus riippuu näet kaikista kunkin yksittäistapauksen olosuhteista ja etenkin hoidetun tehtävän luonteen ja tämän tehtävän hoitamisesta tietyn työtuntimäärän jälkeen saadun kokemuksen välisestä suhteesta (ks. vastaavasti tuomio 10.3.2005, Nikoloudi, C-196/02, EU:C:2005:141, 55 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

40 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on arvioitava UG:n 109 §:n 2 momentin soveltamisalaan kuuluvien työsuhteiden ja erityisesti kantajan tässä yhteydessä suorittamien tehtävien erityisessä asiayhteydessä, onko kyseinen erityinen liittymäkohta olemassa hoidetun tehtävän luonteen ja tämän tehtävän hoitamisesta tehtyjen työtuntien määrään nähden saadun kokemuksen välillä, ja mahdollisesti, voidaanko pääasiassa kyseessä oleva kansallinen säännöstö oikeuttaa tutkimusten loppuun saattamiseen ja niiden tulosten julkaisemisen varmistamiseen tarvittavalla ajalla. Jos näin on, mainitun tuomioistuimen on tarkastettava, onko kyseinen säännöstö oikeassa suhteessa siihen päämäärään, johon on vedottu.

41 Lopuksi on todettava siitä, sovelletaanko pro rata temporis -periaatetta pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen säännöstöön, että on ilmeistä, ettei tällaista säännöstöä voida pitää kyseisen periaatteen soveltamisena, kun otetaan huomioon se, että välittömästi toisiaan seuraavien työsuhteiden enimmäiskestoa pidennetään kahdella vuodella kaikkien osa-aikaisten työntekijöiden osalta eikä se ole siis oikeassa suhteessa todellisuudessa suoritettuihin työtunteihin nähden.

42 Edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa vahvistetaan sen kohteena olevien määräaikaisten työntekijöiden osalta työsuhteiden enimmäiskesto, joka on osa-aikaisten työntekijöiden osalta pidempi kuin vastaavien kokoaikaisten työntekijöiden osalta, jollei tällainen erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä ja jollei se ole oikeassa suhteessa näihin syihin nähden, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkastettava. Osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 2 kohtaa on tulkittava siten, ettei siinä tarkoitettua pro rata temporis -periaatetta sovelleta tällaiseen säännöstöön.

Toinen ja kolmas kysymys

43 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee toisella ja kolmannella kysymyksellään, jotka on käsiteltävä yhdessä, lähinnä yhtäältä, onko direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohtaa tulkittava siten, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen säännöstö, jossa vahvistetaan sen kohteena olevien määräaikaisten työntekijöiden osalta työsuhteiden enimmäiskesto, joka on osa-aikaisten työntekijöiden osalta pidempi kuin vastaavien kokoaikaisten työntekijöiden osalta, merkitsee kyseisessä säännöksessä tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää, ja toisaalta,

onko kyseisen direktiivin 19 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että siinä edellytetään, että osapuoli, joka katsoo joutuneensa välillisen syrjinnän kohteeksi, esittää syrjintää koskevan olettaman tueksi oletetun syrjinnän osalta tarkkoja tilastoja tai tarkkoja tosiseikkoja.

44 Näiden kysymysten ensimmäisestä osasta on muistutettava, että direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohdan mukaan käsitteellä ”välillinen syrjintä” tarkoitetaan kyseisessä direktiivissä tilannetta, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseinen säännös, peruste tai käytäntö on puolueettomasti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

45 Erityisen epäedullisesta asemasta voidaan katsoa olevan kyse muun muassa silloin, jos osoitetaan, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen säännöstö vaikuttaa kielteisesti huomattavasti suurempaan osuuteen yhtä sukupuolta olevista henkilöistä verrattuina toista sukupuolta oleviin henkilöihin (ks. vastaavasti tuomio 8.5.2019, Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

46 Unionin tuomioistuin on jo todennut, että – kuten myös direktiivin 2006/54 johdanto-osan 30 perustelukappaleesta ilmenee – niiden tosiseikkojen arviointi, joiden perusteella voidaan olettaa kyseessä olevan välillinen syrjintä, kuuluu kansallisille tuomioistuimille kansallisen oikeuden tai kansallisten käytäntöjen mukaisesti, joissa voidaan määrätä erityisesti, että välillinen syrjintä voidaan osoittaa mitä tahansa keinoa käyttäen ja myös tilastotietojen perusteella (ks. vastaavasti tuomio 8.5.2019, Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, 46 kohta).

47 Unionin tuomioistuin on jo katsonut tilastotietojen osalta yhtäältä, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiana on ottaa huomioon kaikki sen kansallisen lainsäädännön piiriin kuuluvat työntekijät, johon erilainen kohtelu perustuu, ja toisaalta, että paras tapa vertailla on verrata niiden työntekijöiden osuuksia, joihin kyseessä oleva sääntö vaikuttaa ja joihin se ei vaikuta, miespuolisen työvoiman keskuudessa ja samoja osuuksia naispuolisen työvoiman keskuudessa (ks. vastaavasti tuomio 9.2.1999, Seymour-Smith ja Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, 59 kohta ja tuomio 6.12.2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, 40 kohta).

48 Tältä osin kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on arvioida, missä määrin sille esitetyt työvoiman tilannetta koskevat tilastotiedot ovat päteviä ja voidaanko ne ottaa huomioon; sen on toisin sanoen arvioitava muun muassa, voidaanko niiden katsoa ilmaisevan muuta kuin satunnaisia tai suhdanteita kuvaavia ilmiöitä ja vaikuttavatko ne yleisesti ottaen merkityksellisiltä (ks. vastaavasti tuomio 9.2.1999, Seymour-Smith ja Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, 62 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

49 Jos ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tulisi esitettyjen tilastotietojen ja mahdollisesti muiden merkityksellisten tosiseikkojen perusteella siihen lopputulokseen, että pääasiassa kyseessä oleva kansallinen säännöstö saattaa naiset erityisen epäedulliseen asemaan miehiin verrattuna, tällainen säännöstö olisi vastoin direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohtaa, paitsi jos se on puolueettomasti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella ja kyseisen tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

50 Kuten tämän tuomion 38 kohdassa on jo mainittu, MUW ja Itävallan hallitus väittävät kuitenkin nyt käsiteltävässä asiassa, että UG:n 109 §:n 2 momenttiin sisältyvä osa-aikaisten työntekijöiden erilainen kohtelu kokoaikaisiin työntekijöihin verrattuna on perusteltavissa sillä, että ensin mainitut hankkivat vähemmän kokemusta ja tietämystä kuin viimeksi mainitut ja että tämän johdosta he tarvitsevat pidemmän ajanjakson saattaakseen tietyt tutkimuksensa päätökseen ja julkaistakseen niiden tulokset. Niinpä samanpituisen määräaikaisten työsuhteiden enimmäiskeston vahvistaminen näiden kummankin työntekijäryhmän osalta vähentäisi osa-aikaisten työntekijöiden mahdollisuuksia asettua kyseessä olevalle yliopistoalalle mainitun ajanjakson päättyessä. Kuten tämän tuomion 40 kohdassa on

huomautettu, ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on arvioitava, onko pääasiassa kyseessä oleva säännöstö objektiivisesti perusteltu, kun otetaan huomioon pääasian kaikki tosiseikat ja olosuhteet.

51 Kysymysten toisen osan osalta on palautettava mieleen, että direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on kansallisten oikeudenkäyttöjärjestelmiensä mukaisesti toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä siitä, että häneen ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa elimessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä, vastaajan on näytettävä toteen, ettei tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ole rikottu. Kuten kyseisen direktiivin johdanto-osan 30 perustelukappaleessa todetaan, todistustaakka on siten vastaajalla, kun syrjintä vaikuttaa ilmeiseltä.

52 Kuten tämän tuomion 47 kohdassa on huomautettu, sen osoittamiseksi, että kyse on sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä, on otettava huomioon kaikki sen kansallisen säännöstön soveltamisalaan kuuluvat työntekijät, johon erilainen kohtelu perustuu, ja verrattava kyseisen kokonaisuuden puitteissa niiden työntekijöiden osuuksia, joihin kyseessä oleva sääntö vaikuttaa, ja niiden työntekijöiden osuuksia, joihin se ei vaikuta, sekä miespuolisten että naispuolisten työntekijöiden joukossa.

53 Nyt käsiteltävässä asiassa kantaja väittää, että toimenpiteet, jotka vaikuttavat kielteisesti osa-aikaisiin työntekijöihin kokoaikaisiin työntekijöihin verrattuna, ovat yleisesti ottaen omiaan saattamaan naiset erityisen epäedulliseen asemaan. Hän on tämän kannan tukemiseksi esittänyt ennakkoratkaisupyynnön esittäneessä tuomioistuimessa Itävallan työmarkkinoita yleisesti koskevia tilastoja, joista ilmenee, että huomattavasti suurempi määrä naisia kuin miehiä työskentelee osa-aikaisesti. Hän on kuitenkin täsmentänyt, ettei hänellä ole ollut käytettävissään tietoja, jotka koskevat UG:n soveltamisalaan kuuluvien itävaltalaisten yliopistojen palveluksessa olevia työntekijöitä.

54 Näin ollen on tärkeää täsmentää, miten ja millä keinoin henkilö, joka katsoo kärsineensä sukupuoleen perustuvasta välillisestä syrjinnästä, voi osoittaa, että syrjintä vaikuttaa ilmeiseltä, tilanteessa, jossa kyseisen henkilön käytettävissä ei ole tilastotietoja tai muita todisteita, jotka liittyvät kaikkiin sellaisen kansallisen säännöstön soveltamisalaan kuuluviin työntekijöihin, johon erilainen kohtelu perustuu, tai ne ovat vaikeasti hänen saatavillaan.

55 Unionin tuomioistuin on tältä osin todennut direktiivin 97/80 4 artiklan 1 kohdan, jonka sanamuoto on sama kuin direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohdan, osalta, että vaikka tässä ensin mainitussa säännöksessä ei säädetä henkilölle, joka katsoo kärsineensä siitä, ettei häneen ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, erityisestä tiedonsaantioikeudesta, jotta hän voisi esittää ”tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä” tämän säännöksen mukaisesti, se, ettei merkityksellisiä tietoja tai tilastotietoja ole mahdollista saada tällaisten tosiseikkojen selvittämisen yhteydessä, voi vaarantaa mainitun direktiivin tavoitteen toteutumisen ja siis viedä erityisesti kyseiseltä säännökseltä sen tehokkaan vaikutuksen (ks. vastaavasti tuomio 21.7.2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, 34 ja 35 kohta).

56 Kun otetaan huomioon etenkin tarve varmistaa direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohdan tehokas vaikutus, tätä säännöstä on tulkittava – kuten julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 63 kohdassa todennut – siten, että sen perusteella työntekijä, joka katsoo kärsineensä sukupuoleen perustuvasta välillisestä syrjinnästä, voi tukea sitä, että syrjintä vaikuttaa ilmeiseltä, nojautumalla asianomaisen jäsenvaltion työmarkkinoita koskeviin yleisiin tilastotietoihin, jos asianomaisen ei voida odottaa esittävän merkityksellisen työntekijäryhmän osalta tarkempia tietoja, koska kyseiset tiedot ovat vaikeasti saatavilla tai niitä on jopa mahdotonta saada.

57 Tästä seuraa, että toiseen ja kolmanteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa vahvistetaan sen kohteena olevien määräaikaisten

työntekijöiden osalta työsuhteiden enimmäiskesto, joka on osa-aikaisten työntekijöiden osalta pidempi kuin vastaavien kokoaikaisten työntekijöiden osalta, jos osoitetaan, että kyseinen säännöstö vaikuttaa kielteisesti prosentuaalisesti merkittävästi suurempaan osuuteen naispuolisia työntekijöitä kuin miespuolisia työntekijöitä, ja jos mainittu säännöstö ei ole puolueettomasti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella tai jos tämän tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot eivät ole asianmukaisia ja tarpeellisia. Kyseisen direktiivin 19 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, ettei tuossa säännöksessä edellytetä, että osapuoli, joka katsoo kärsineensä tällaisesta syrjinnästä, esittää sen osoittamiseksi, että syrjintä vaikuttaa ilmeiseltä, tarkkoja tilastoja tai tarkkoja tosiseikkoja niiden työntekijöiden osalta, joita kyseessä oleva kansallinen säännöstö koskee, jos kyseinen osapuoli ei voi tutustua näihin tilastoihin tai tosiseikkoihin tai hän voi vain vaikeasti tutustua niihin.

Tämän tuomion ajallisten vaikutusten rajoittaminen

58 MUW, jota Itävallan hallitus tukee, on pyytänyt kirjallisissa ja suullisissa huomautuksissaan unionin tuomioistuinta rajoittamaan tämän tuomion ajallisia vaikutuksia siinä tapauksessa, että unionin tuomioistuimen olisi katsottava, että UG:n 109 §:n 2 momentin kaltainen kansallinen säännöstö merkitsee osa-aikaisiin työntekijöihin kohdistuvaa syrjintää, joka on kielletty osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa.

59 MUW väittää pääasiallisesti, että tämän tuomion ajallisten vaikutusten rajoittaminen on välttämätöntä oikeusvarmuuteen liittyvistä syistä. UG:n 109 §:n 2 momentin perusteella osa-aikaisten työntekijöiden kanssa on näet tehty lukuisia määräaikaisia työsopimuksia vilpittömässä mielessä. Lisäksi olisi olemassa vakavien taloudellisten seurausten vaara, jos unionin tuomioistuimen olisi katsottava, että osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohta on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle säännöstölle, koska lukuisat määräaikaiset työsopimukset olisi tällöin muutettava toistaiseksi voimassa oleviksi työsopimuksiksi.

60 Tässä yhteydessä on huomautettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan tulkinnalla, jonka unionin tuomioistuin SEUT 267 artiklassa sille annettua toimivaltaa käyttäen antaa unionin oikeussäännölle, selvennetään ja täsmennetään kyseisen oikeussäännön merkitystä ja ulottuvuutta niin, että unionin tuomioistuimen tulkinnasta ilmenee, miten tätä oikeussääntöä täytyy tai olisi täytynyt tulkita ja soveltaa sen voimaantulosta lähtien. Tästä seuraa, että tuomioistuimet siis voivat ja niiden täytyy soveltaa näin tulkittua oikeussääntöä myös oikeussuhteisiin, jotka ovat syntyneet ja jotka on perustettu ennen tulkintapyyntöä koskevaa tuomiota, jos edellytykset kyseisen oikeussäännön soveltamista koskevan asian käsittelylle toimivaltaisissa tuomioistuimissa muuten täyttyvät (tuomio 10.11.2016, Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, 51 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

61 Unionin tuomioistuin voi ainoastaan täysin poikkeuksellisissa tapauksissa unionin oikeusjärjestykseen kuuluvaa yleistä oikeusvarmuuden periaatetta soveltaen rajoittaa kaikkien asianomaisten henkilöiden mahdollisuutta vedota sen tulkitsemaan säännökseen tai määräykseen vilpittömässä mielessä perustettujen oikeussuhteiden pätevyyden kyseenalaistamiseksi. Jotta tällainen rajoittava päätös voitaisiin tehdä, kahden olennaisen edellytyksen, eli asianomaisten vilpittömän mielen ja vakavien vaikeuksien uhan, on täytyttävä (tuomio 10.11.2016, Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, 52 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

62 Unionin tuomioistuin on tarkemmin ottaen tullut tällaiseen tulokseen vain hyvin täsmällisesti määritetyissä olosuhteissa muun muassa silloin, kun on ollut olemassa sellaisten vakavien taloudellisten seurausten vaara, joita aiheutuisi erityisesti vilpittömässä mielessä perustettujen sellaisten oikeussuhteiden lukuisuudesta, jotka perustuivat pätevästi voimassa olevana pidettyyn säännöstöön, ja kun on ollut ilmeistä, että objektiivinen ja huomattava epäselvyys – johon oli mahdollisesti myötävaikuttanut myös muiden jäsenvaltioiden tai komission toiminta – unionin säännösten tai

määräysten ulottuvuudesta oli saanut yksityiset ja kansalliset viranomaiset toimimaan unionin oikeuden vastaisesti (tuomio 10.7.2019, WESTbahn Management, C-210/18, EU:C:2019:586, 46 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

63 Vakavien vaikeuksien uhasta on todettava, että nyt käsiteltävässä asiassa unionin tuomioistuimen tässä tuomiossa esittämä unionin oikeuden tulkinta koskee osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettua osa-aikaisten työntekijöiden syrjintää ja niitä arviointiperusteita, joita kansallinen tuomioistuin voi soveltaa tai joita sen on sovellettava tutkittaessa pääasiassa kyseessä olevaa säännöstöä muun muassa mainitun lausekkeen kannalta. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on nimittäin ensinnäkin lausuttava siitä, merkitseekö pääasiassa kyseessä oleva säännöstö osa-aikaisten työntekijöiden epäedullisempaa kohtelua vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin verrattuna pelkästään sillä perusteella, että ensin mainitut työskentelevät osa-aikaisesti. Mainitun tuomioistuimen on toiseksi tarvittaessa arvioitava, onko mahdollinen syrjintä perusteltua asiallisista syistä (ks. analogisesti tuomio 21.3.2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, 60 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

64 Muun muassa yliopistoille aiheutuvia taloudellisia seurauksia ei siis voida määrittää yksinomaan sen perusteella, miten unionin tuomioistuin tulkitsee unionin oikeutta nyt esillä olevassa asiassa (ks. analogisesti tuomio 21.3.2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, 61 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

65 Näin ollen on todettava, että tämän tuomion 61 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitettua vakavien vaikeuksien uhkaa, jonka perusteella tämän tuomion ajallisia vaikutuksia voitaisiin rajoittaa, ei voida pitää toteen näytettynä (ks. vastaavasti tuomio 21.3.2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, 62 kohta).

66 MUW ei myöskään ole esittänyt unionin tuomioistuimelle mitään täsmällistä tietoa kyseessä olevien oikeussuhteiden lukumäärästä tai tämän tuomion taloudellisten seurausten luonteesta ja laajuudesta, joten ei voida katsoa, että sellainen vakavien vaikeuksien uhka olisi joka tapauksessa näytetty toteen, jonka perusteella tämän tuomion ajallisia vaikutuksia voitaisiin rajoittaa.

67 Tämän tuomion 61 kohdassa mainitusta oikeuskäytännöstä ilmenevän toisen arviointiperusteen eli asianomaisten vilpittömän mielen osalta on lisäksi todettava, ettei MUW ole esittänyt riittäviä seikkoja, joilla voidaan osoittaa objektiivinen ja huomattava epäselvyys unionin oikeuden säännösten tai määräysten ulottuvuudesta. Pelkkä väite, jonka mukaan UG:n 109 §:n 2 momentin nojalla on tehty vilpittömässä mielessä lukuisia määräaikaisia sopimuksia, ei voi tältä osin riittää.

68 Tämän tuomion ajallisia vaikutuksia ei näin ollen ole syytä rajoittaa ajallisesti.

Oikeudenkäyntikulut

69 Pääasioiden asianosaisten osalta asioiden käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (kolmas jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) **Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY liitteessä olevan, 6.6.1997 tehdyn osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on**

tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa vahvistetaan sen kohteena olevien määräaikaisten työntekijöiden osalta työsuhteiden enimmäiskesto, joka on osa-aikaisten työntekijöiden osalta pidempi kuin vastaavien kokoaikaisten työntekijöiden osalta, jollei tällainen erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä ja jollei se ole oikeassa suhteessa näihin syihin nähden, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkastettava. Osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 2 kohtaa on tulkittava siten, ettei siinä tarkoitettua pro rata temporis -periaatetta sovelleta tällaiseen säännöstöön.

2) **Miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY 2 artiklan 1 kohdan b alakohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa vahvistetaan sen kohteena olevien määräaikaisten työntekijöiden osalta työsuhteiden enimmäiskesto, joka on osa-aikaisten työntekijöiden osalta pidempi kuin vastaavien kokoaikaisten työntekijöiden osalta, jos osoitetaan, että kyseinen säännöstö vaikuttaa kielteisesti prosentuaalisesti merkittävästi suurempaan osuuteen naispuolisia työntekijöitä kuin miespuolisia työntekijöitä, ja jos mainittu säännöstö ei ole puolueettomasti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella tai jos tämän tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot eivät ole asianmukaisia ja tarpeellisia. Kyseisen direktiivin 19 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, ettei tuossa säännöksessä edellytetä, että osapuoli, joka katsoo kärsineensä tällaisesta syrjinnästä, esittää sen osoittamiseksi, että syrjintä vaikuttaa ilmeiseltä, tarkkoja tilastoja tai tarkkoja tosiseikkoja niiden työntekijöiden osalta, joita kyseessä oleva kansallinen säännöstö koskee, jos kyseinen osapuoli ei voi tutustua näihin tilastoihin tai tosiseikkoihin tai hän voi vain vaikeasti tutustua niihin.**

Allekirjoitukset