Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (трети състав)

3 октомври 2019 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Рамково споразумение за работа при непълно работно време — Клауза 4 — Принцип на недопускане на дискриминация — По-неблагоприятно третиране на работниците на непълно работно време спрямо работниците на пълно работно време, що се отнася до техните условия на труд — Забрана — Национално законодателство, определящо по-дълга максимална продължителност на срочните трудови договори за работниците на непълно работно време, отколкото за работниците на пълно работно време — Принцип pro rata temporis — Директива 2006/54/ЕО — Равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите — Член 2, параграф 1, буква б) — Понятие за „непряка дискриминация“, основана на пола — Член 14, параграф 1, буква в) — Условия за наемане на работа и условия на труд — Член 19 — Тежест на доказване“

По дело C-274/18

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Arbeits- und Sozialgericht Wien (Съд по трудови и осигурителни спорове Виена, Австрия) с акт от 19 април 2018 г., постъпил в Съда на 23 април 2018 г., в рамките на производство по дело

Minoo Schuch-Ghannadan

срещу

Medizinische Universität Wien,

СЪДЪТ (трети състав),

състоящ се от: A. Prechal (докладчик), председател на състава, F. Biltgen, J. Malenovský, C. G. Fernlund и L. S. Rossi, съдии,

генерален адвокат: G. Pitruzzella,

секретар: D. Dittert, началник на отдел,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 7 март 2019 г.,

като има предвид становищата, представени:

– за Schuch-Ghannadan, от A. Obereder, Rechtsanwalt,

– за Medizinische Universität Wien, от A. Potz, Rechtsanwältin,

* Език на производството: немски.

– за австрийското правителство, от J. Schmoll и G. Hesse, в качеството на представители,

– за португалското правителство, от L. Inez Fernandes, както и от A. Pimenta и S. Duarte Afonso, в качеството на представители,

– за Европейската комисия, от M. van Beek и T. S. Bohr, както и от A. Szmytkowska, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 27 юни 2019 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на клауза 4 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, сключено на 6 юни 1997 г. (наричано по-нататък „Рамково споразумение за работа при непълно работно време“), което се съдържа в приложението към Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 14, 1998 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 35), както и на член 2, параграф 1, буква б) и член 19, параграф 1 от Директива № 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, 2006 г., стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-жа Minoo Schuch-Ghannadan и Medizinische Universität Wien (Медицински университет Виена, Австрия, наричан по-нататък „MUW“) по повод на искането на първата за установяване на продължаването на нейното трудово правоотношение за неопределен срок с втория.

Правна уредба

Правото на Съюза

Директива 97/80/ЕО

3 Член 4, параграф 1 от Директива 97/80/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно тежестта на доказване в случаите на дискриминация, основана на пола (ОВ L 14, 1998 г., стр. 6; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 32), отменена с Директива 2006/54, е предвиждал:

„Държавите членки съгласно техните съдебни системи вземат необходимите мерки така, че когато едно лице се счита засегнато поради неприлагането спрямо него на принципа на равно третиране и докаже пред съда или друг компетентен орган факти, които позволяват да се допусне съществуването на пряка или непряка дискриминация, ответникът следва да докаже, че не е имало нарушение на принципа на равно третиране“.

Рамково споразумение за работа при непълно работно време

4 Клауза 4 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, озаглавена „Принцип на недискриминация“, има следното съдържание:

„1. По отношение на условията за наемане на работа, работниците на непълно работно време не трябва да се третират по по-неблагоприятен начин, отколкото работниците на пълно работно време които са взети за сравнение, само поради това че те работят на непълно работно време, освен ако различното отношение не е оправдано от обективни причини.

2. При необходимост, се прилага принципът pro rata temporis.

[…]“.

Рамковото споразумение относно срочната работа

5 Клауза 5 от Рамковото споразумение относно срочната работа, сключено на 18 март 1999 г. (наричано по-нататък „Рамковото споразумение относно срочната работа“), което се съдържа в приложението към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) (ОВ L 175, 1999 г., стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129), озаглавена „Мерки за предотвратяване на злоупотребата“, предвижда в точка 1:

„За да предотвратят злоупотреба, която произтича от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения, държавите членки, след консултация със социалните партньори в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори или практика, и/или социалните партньори, когато няма еквивалентни правни мерки за предотвратяване на злоупотребата, въвеждат, по начин, който отчита специфичните сектори и/или категории работници, една или повече от следните мерки:

а) обективни причини, които оправдават подновяването на такива договори или правоотношения;

б) максималната обща продължителност на последователните срочни трудови договори или правоотношения;

в) броя на подновяванията на такива договори или правоотношения“.

Директива 2006/54

6 Съгласно съображение 30 от Директива 2006/54:

„Приемането на правила относно тежестта на доказване играе значителна роля при осигуряването на ефективно привеждане в изпълнение на принципа на равното третиране. Както Съдът е постановил, следва да бъде предвидена разпоредба за осигуряване на разместване на тежестта на доказване в prima facie случаи на дискриминация, с изключение на производства, при които съдът или друг компетентен национален орган е задължен да разследва фактите. Необходимо е обаче да бъде изяснено, че оценката на фактите, от които може да бъде предположено съществуването на пряка или непряка дискриминация, остава въпрос от компетенциите на съответния национален орган в съответствие с националното право или

практика. Освен това държавите членки разполагат със свободата да въведат на всеки подходящ етап от производството доказателствени правила, които са по-благоприятни за ищеца“.

7 Член 2 от тази директива, озаглавен „Определения“, предвижда в параграф 1:

„За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

[…]

б) „непряка дискриминация“: когато привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в по-неблагоприятно положение от лица от друг пол, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно обоснована от легитимна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими;

[…]“.

8 Член 14 от посочената директива, озаглавен „Забрана за дискриминация“, предвижда в параграф 1:

„Не се допуска никаква дискриминация, пряка или непряка, основаваща се на пола, в публичния или частния сектор, включително публичните органи по отношение на:

[…]

в) условията на труд и заетостта, включително условията за уволнение, както и заплащането, посочено в член 141 от Договора;

[…]“.

9 Член 19 от същата директива, озаглавен „Тежест на доказване“, гласи:

„1. Държавите членки предприемат необходимите мерки в съответствие със своите съдебни системи за осигуряване на това, когато едно лице се счита засегнато поради неприлагането спрямо него на принципа на равно третиране и докаже пред съда или друг компетентен орган факти, които позволяват да се допусне съществуването на пряка или непряка дискриминация, ответникът да бъде задължен да докаже, че не е имало нарушение на принципа на равно третиране.

2. Параграф 1 не възпрепятства държавите членки да въвеждат доказателствени правила, по-благоприятни за ищеца.

3. Държавите членки могат да не прилагат параграф 1 за процедурите, при които съдът или друг компетентен орган е задължен да разследва фактите по делото.

[…]“.

Австрийското право

10 Член 6, параграф 1 от Universitätsgesetz 2002 (Закон за университетите, наричан по-нататък „UG“) има следното съдържание:

„Настоящият федерален закон се прилага за следните университети:

[…]

4. [MUW];

[…]“.

11 Член 109 от UStG предвижда:

„1. Трудовите договори могат да се сключват за неопределен или определен срок. Освен ако в този федерален закон не е предвидено друго, трудовите договори за определен срок имат максимална продължителност от 6 години, превишаването на която води до невалидност.

2. Последователно сключване на срочни [трудови правоотношения] се допуска само със служителките и служителите, назначени в рамките на финансирани със средства на трети лица проекти или на научноизследователски проекти, с лицата, назначени изключително за преподаватели, и с лицата, назначени по заместване. Общата продължителност на непосредствено следващи едно след друго трудови правоотношения на служителка или служител не може да превишава [шест] години, а при работа на непълно работно време — [осем] години. В обективно обосновани случаи, по-специално за продължаването или завършването на научноизследователски проекти и публикации, е допустимо еднократно продължаване над този срок до общо [десет] години, а при работа на непълно работно време — до общо [дванадесет] години“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

12 От акта за преюдициално запитване е видно, че г-жа Schuch-Ghannadan е била назначена като научен работник от MUW за периода от 9 септември 2002 г. до 30 април 2014 г. въз основа на поредица от последователни срочни трудови договори както на пълно работно време, така и на непълно работно време.

13 Според запитващата юрисдикция австрийското право, и по-специално член 109, параграф 2 от UG предвижда, че сключването на поредица от последователни срочни договори е разрешено за работниците и работничките, наети от MUW, по-специално в рамките на проекти, финансирани от трети лица или проекти за научни изследвания, и за персонала, който е назначен изключително за обучение. Общата продължителност на тези последователни срочни трудови договори не може да надвишава 6 години или 8 години в случай на дейност при непълно работно време. След изтичане на този период е допустимо еднократно продължаване с обща продължителност до 10 години за служителите на пълно работно време или до 12 години в случай на дейност при непълно работно време, ако има обективни причини, по-специално с оглед на продължаването или довършването на текущи проекти за научни изследвания и публикации.

14 Г-жа Schuch-Ghannadan сезира Arbeits- und Sozialgericht Wien (Съд по трудови и осигурителни спорове Виена, Австрия) с цел да се констатира удължаването на трудовото ѝ правоотношение с MUW след 30 април 2014 г., поради това че според нея максималният период, разрешен за срочните трудови правоотношения, който е 8 години в нейния случай, бил вече изтекъл към

тази дата. Освен това тя изтъква, че член 109, параграф 2 от UG води до дискриминация в ущърб на работниците на непълно работно време. Накрая тя добавя, че тази разпоредба поставя в особено неблагоприятно положение жените, тъй като те всъщност са по-малко на работа на пълно работно време. Така при липсата на обективни причини това различно третиране представлявало основана на пола непряка дискриминация, която е в разрез с правото на Съюза.

15 В своя защита MUW поддържа, че удължаването на максималната продължителност на последователните срочни договори за максимален срок от 12 години е било оправдано в конкретния случай, тъй като последният срочен договор е бил сключен, за да може жалбоподателката в главното производство да продължи проект и да приключи задачите в рамките на този проект.

16 С решение от 2 юни 2016 г. Arbeits- und Sozialgericht Wien (Съд по трудови и осигурителни спорове Виена) отхвърля жалбата, като се основава на обстоятелството, че MUW е имал право да продължи трудовите правоотношения с жалбоподателката до максимален срок от 12 години.

17 Г-жа Schuch-Ghannadan обжалва решението пред Oberlandesgericht Wien (Върховен съд на федералната провинция Виена, Австрия). Този съд отменя решението на Arbeits- und Sozialgericht Wien (Съд по трудови и осигурителни спорове Виена), с мотива че последният не е разгледал в достатъчна степен съответствието на член 109, параграф 2 от UG с правото на Съюза, въпреки че жалбоподателката е повдигнала този въпрос. При това положение въззивният съд препраща делото на запитващата юрисдикция и възлага на същата да позволи на MUW да изрази становище и евентуално да представи доказателства за това дали тази разпоредба може да постави в особено неблагоприятно положение жените в сравнение с мъжете и ако това е така, да определи дали такова неравно третиране е обосновано.

18 Пред запитващата юрисдикция MUW посочва, че Oberlandesgericht Wien (Върховен съд на федералната провинция Виена, Австрия) е извършил неправилна преценка на тежестта на доказването и на доказателството за дискриминацията, като е приел, че той носел тежестта на доказване на липсата на дискриминация. Всъщност жалбоподателката се ограничила до неподкрепено с доказателства твърдение, че е налице непряка дискриминация, основана на пола, без да изложи аргументирано и конкретно по какъв начин прилагането на член 109, параграф 2 от UG съставлявало дискриминация на работниците от женски пол в сравнение с работниците от мъжки пол. Освен това MUW поддържа, че работните места с неопределена продължителност са изключително редки в университетските среди и че член 109, параграф 2 от UG позволява на служителите му да работят по-дълго време за него. Накрая, MUW изтъква, че за да се прецени дали тази разпоредба засяга неблагоприятно жените в частност, следва да се вземе за референтна рамка общото положение във всички австрийски университети. Тъй като обаче няма достъп до всички тези данни, MUW подчертава, че що се отнася до него, делът на работниците на срочен трудов договор, попадащи в обхвата на член 109, параграф 2 от UG, бил 79 % за жените и 75 % за мъжете.

19 От своя страна г-жа Schuch-Ghannadan твърди, че по презумпция мярка, която може да засегне по-голям процент жени, отколкото мъже, представлява непряка дискриминация, поради което насрещната страна трябва да представи доказателства за противното. Тъй като MUW не е бил в състояние да представи цифровите данни за другите университети, за които се прилага същата правна уредба, нито да докаже наличието на обосноваващи причини, съществуването на непряка дискриминация било доказано.

20 В това отношение запитващата юрисдикция уточнява, че член 109, параграф 2 от UG представлява дерогация от обичайните правила на трудовото право, тъй като поредното сключване на два или повече срочни трудови договори всъщност по принцип се счита за незаконно от австрийските юрисдикции, освен ако няма обективни причини за това.

21 При все това според запитващата юрисдикция тази разпоредба не противоречи на клауза 5 от Рамковото споразумение за срочната работа, като се има предвид, че като определя максималната обща продължителност на последователни срочни трудови договори или правоотношения, националният законодател е приел мярка от естеството на тези, посочени в точка 1, буква б) от тази клауза.

22 Освен това запитващата юрисдикция си задава въпроса за съвместимостта с клауза 4 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време на член 109, параграф 2 от UG, доколкото с тази разпоредба се определя по-голяма максимална продължителност на срочните трудови правоотношения за работниците на непълно работно време, отколкото за работниците на пълно работно време. Тя счита, че това правило би могло да се разглежда като прилагане на принципа pro rata temporis, който е посочен в точка 2 от тази клауза, поради това че по време на трудовото правоотношение работниците на непълно работно време придобиват по-малко познания и професионален опит в сравнение с работниците на пълно работно време. Ако това е така, би следвало да се провери единствено дали в случая е подходящо използването на този принцип, без да е необходимо да се проверява дали са налице обективни основания за въпросната мярка.

23 Що се отнася до Директива 2006/54, за да прецени дали разглежданата в главното производство национална мярка води до непряка дискриминация, основана на пола, запитващата юрисдикция счита, че следва служителите от всички австрийски университети, които попадат в обхвата на UG, да се вземат като референтна група, и да се сравни процентът мъже и жени, работещи на непълно работно време, които са обхванати от тази мярка. В това отношение по силата на член 19, параграф 1 от тази директива страната, която счита, че е ощетена поради непряка дискриминация, има задачата да докаже нейното съществуване.

24 Според няколко решения на Oberster Gerichtshof (Върховен съд, Австрия) обаче обстоятелството, че процентът на заетост при непълно работно време по принцип е много по-висок при жените, представлява презумпция за неравно третиране, която работодателят има задачата да обори, като докаже, че делът на жените, засегнати от определена мярка, не е значително по-висок от този на мъжете, поставени в същото положение.

25 Поради тази причина запитващата юрисдикция иска от Съда да тълкува член 19 от Директива 2006/54.

26 При тези обстоятелства Arbeits- und Sozialgericht Wien (Съд по трудови и осигурителни спорове Виена) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли принципът pro rata temporis съгласно клауза 4, точка 2 от [Рамковото споразумение за работа при непълно работно време] във връзка с принципа за забрана на дискриминацията по [посочената] клауза 4, точка 1 да се прилага спрямо законова разпоредба, съгласно която общата продължителност на непосредствено следващи едно след друго трудови правоотношения на служителка или служител в австрийски университет, назначен/а в рамките на финансирани със средства на трети лица проекти или на научноизследователски проекти, е [шест] години за назначени на пълно работно време лица, но за назначени на непълно работно време лица тази продължителност е [осем] години, като освен това в обективно обосновани случаи, по-специално за продължаването или завършването на научноизследователски проекти или публикации, е допустимо еднократно продължаване над този срок до общо [десет] години за назначени на пълно работно време лица, а за назначени на непълно работно време лица — до общо [дванадесет] години?

2) Представлява ли законова разпоредба като описаната в първия въпрос основана на пол непряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 1, буква б) от Директива [2006/54], ако от всички заети лица, за които се отнася тази разпоредба, са засегнати значително по-голям процент жени отколкото мъже?

3) Трябва ли член 19, параграф 1 от Директива [2006/54] да се тълкува в смисъл, че жена, която в рамките на приложното поле на законова разпоредба като описаната в първия въпрос твърди, че е непряко дискриминирана на основание на пола, тъй като значително повече жени отколкото мъже работят на непълно работно време, трябва да изтъкне това обстоятелство — по-специално статистически значително по-голямата степен на засягане на жените — като представи конкретни статистически данни или конкретни обстоятелства, и да го докаже посредством подходящи доказателствени средства?“.

По преюдициалните въпроси

Предварителна бележка

27 В самото начало във връзка с обхвата на преюдициалните въпроси следва да се отбележи, че с тях запитващата юрисдикция се ограничава да иска тълкуване на клауза 4 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, както и на член 2, параграф 1, буква б) и на член 19, параграф 1 от Директива 2006/54.

28 В това отношение следва да се отбележи, че както в писменото си становище, така и в заседанието пред Съда Европейската комисия поддържа, че член 109, параграф 2 от UG не транспонира в достатъчна степен клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа.

29 Както обаче бе отбелязано в точка 21 от настоящото решение, от акта за преюдициално запитване изрично следва, че според запитващата юрисдикция член 109, параграф 2 от UG представлява достатъчно и законосъобразно транспониране на тази клауза. Поради това запитващата юрисдикция счита, че не се нуждае от разяснения относно евентуалното отражение на клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа върху отговора, който трябва да се даде на поставените въпроси.

30 Съгласно постоянната съдебна практика задача единствено на запитващата юрисдикция е да определи и формулира преюдициалните въпроси относно тълкуването на правото на Съюза, които са необходими за решаването на спора по главните производства (решение от 13 декември 2018 г., Touring Tours und Travel и Sociedad de transportes, C-412/17 и C-474/17, EU:C:2018:1005, т. 39 и цитираната съдебна практика).

31 От практиката на Съда следва също, че ако в акта за преюдициално запитване запитващата юрисдикция е посочила, че не счита за необходимо да постави определен въпрос, Съдът не може да отговори на такъв въпрос, нито може да го вземе под внимание в рамките на преюдициалното запитване (вж. в този смисъл решение от 13 декември 2018 г., Touring Tours und Travel и Sociedad de transportes, C-412/17 и C-474/17, EU:C:2018:1005, т. 41, както и цитираната съдебна практика).

32 При тези условия в конкретния случай Съдът не би могъл да разшири предмета на поставените въпроси, като ги разгледа от гледна точка не само на клауза 4 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време и на член 2, параграф 1, буква б) и на член 19, параграф 1 от Директива 2006/54, но и на клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа.

По първия въпрос

33 С първия си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали клауза 4 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време трябва да се тълкува в смисъл, че от една страна, тя не допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, която определя за посочените в нея работници на срочни трудови договори максимална продължителност на трудовите правоотношения, която е по-дълга за работниците на непълно работно време, отколкото за работниците на пълно работно време, и от друга страна, дали посоченият в нея принцип pro rata temporis се прилага към такава правна уредба.

34 Следва да се припомни, че в съответствие с точка 1 от тази клауза по отношение на условията за наемане на работа работниците на непълно работно време не трябва да се третират по по-неблагоприятен начин, отколкото работниците на пълно работно време, които са взети за сравнение, само поради това че те работят на непълно работно време, освен ако различното отношение не е оправдано от обективни причини. Освен това съгласно точка 2 от посочената клауза, при необходимост се прилага принципът pro rata temporis.

35 В случая най-напред е повдигнат въпросът дали по отношение на продължителността на срочните трудови правоотношения разглежданата в главното производство правна уредба третира по-неблагоприятно работниците на непълно работно време в сравнение с работниците на пълно работно време, което оспорват както MUW, така и австрийското правителство. Всъщност според последните обстоятелството, че работниците на срочни трудови договори при непълно работно време могат да работят за университет в продължение на по-дълъг период от време, отколкото работниците на срочни трудови договори при пълно работно време, представлява предимство за първите, с оглед по-специално на трудността за посочения в тази правна уредба персонал да получи договор за неопределено време в рамките на университетите.

36 При все това, както изтъкват Комисията и жалбоподателката, подобно обстоятелство изглежда е от естество да намали или отложи във времето, в по-голяма степен за работниците на непълно работно време, отколкото за работниците на пълно работно време, възможността за достъп до договор за неопределено време, което евентуално и при условие че запитващата юрисдикция провери дали това е така, би представлявало по-неблагоприятно третиране на първата категория работници.

37 На следващо място се поставя въпросът дали предвидената в член 109, параграф 2 от UG разлика в третирането може да бъде обоснована по обективни причини.

38 MUW и австрийското правителство поддържат, че това е така, тъй като нивото на познания и трудов опит, които работниците на непълно работно време могат да придобият в рамките на трудовите си правоотношения, неминуемо е по-ниско от това, което придобиват сравнимите с тях работници на пълно работно време. Така, ако за тези две категории работници се прилага една и съща максимална продължителност на срочните трудови правоотношения, работниците на непълно работно време биха били особено ощетени, тъй като те биха разполагали с по-малко време за извършване на проучвания и за научни публикации, въпреки че става въпрос за фактори от първостепенно значение за утвърждаване в университетската сфера.

39 В това отношение от постоянната съдебна практика следва, че твърдението, според което е налице особена връзка между продължителността на дадена професионална дейност и придобиването на определено ниво на познания или опит, доколкото представлява просто обобщение относно някои категории работници, не позволява да се изведат обективни критерии, несвързани с каквато и да било дискриминация. Всъщност, въпреки че прослуженото време е неразривно свързано с опита, обективността на този критерий зависи от всички обстоятелства на всеки отделен случай, и по-специално от връзката между естеството на

изпълняваната функция и опита, свързан с упражняването на тази функция, след определен брой отработени часове (вж. в този смисъл решение от 10 март 2005 г., Nikoloudi, C-196/02, EU:C:2005:141, т. 55 и цитираната съдебна практика).

40 В специфичния контекст на длъжностите, обхванати от член 109, параграф 2 от UG, и по-специално на задачите, извършвани от жалбоподателката в това отношение, запитващата юрисдикция трябва да прецени дали съществува тази особена връзка между естеството на упражняваната длъжност и опита, който се натрупва с нейното изпълняване с оглед на броя отработени часове, и евентуално дали времето, необходимо за завършване на проучвания и да се осигури публикуването на резултатите, може да обоснове разглежданата в главното производство национална правна уредба. Ако случаят е такъв, посочената юрисдикция трябва да провери дали тази правна уредба е пропорционална спрямо посочената цел.

41 Накрая, що се отнася до въпроса дали принципът pro rata temporis се прилага към правна уредба като разглежданата в главното производство, явно подобна правна уредба не би могла да се счита за прилагане на този принцип, тъй като максималната продължителност на последователните трудови правоотношения е удължена с две години за всички работници на непълно работно време и следователно не е пропорционална на действително отработените часове.

42 С оглед на гореизложеното на първия въпрос следва да се отговори, че клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, която определя за работниците на срочен трудов договор, за които се отнася, максимална продължителност на трудовите правоотношения, която е по-дълга за работниците на непълно работно време, отколкото за сравнимите с тях работници на пълно работно време, освен ако такава разлика в третирането е обоснована от обективни причини и е пропорционална по отношение на посочените причини, което запитващата юрисдикция има задачата да провери. Клауза 4, точка 2 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време трябва да се тълкува в смисъл, че посоченият в нея принцип pro rata temporis не се прилага към такава правна уредба.

По втория и третия въпрос

43 С втория и третия си въпрос, които следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция иска по същество да се установи, от една страна, дали член 2, параграф 1, буква б) от Директива 2006/54 трябва да се тълкува в смисъл, че национална правна уредба като разглежданата в главното производство, която определя за работниците на срочен трудов договор, за които се отнася, максимална продължителност на трудовите правоотношения, която е по-дълга за работниците на непълно работно време, отколкото за сравнимите с тях работници на пълно работно време, представлява посочената в тази разпоредба непряка дискриминация, основана на пола, и от друга страна, дали член 19, параграф 1 от тази директива трябва да се тълкува в смисъл, че изисква от страната, която счита, че е засегната от подобна дискриминация, да представи с цел доказването на презумпция за дискриминация точни статистически данни или конкретни факти относно презумираната дискриминация.

44 Що се отнася до първата част от тези въпроси, следва да се припомни, че член 2, параграф 1, буква б) от Директива 2006/54 определя понятието „непряка дискриминация“ по смисъла на тази директива като ситуация, в която привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в по-неблагоприятно положение от лица от друг пол, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно обоснована от легитимна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими.

45 Такова особено по-неблагоприятно положение би могло да се приеме за налично, по-специално ако се докаже, че правна уредба като разглежданата по главното производство засяга неблагоприятно много по-голям брой лица от единия, отколкото от другия пол (вж. в този смисъл решение от 8 май 2019 г., Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, т. 38 и цитираната съдебна практика).

46 Съдът вече е постановил, че както следва и от съображение 30 от Директива 2006/54, оценката на фактите, от които може да бъде предположено съществуването на непряка дискриминация, е от компетентността на съответния национален съдебен орган, в съответствие с националното право или практика, което/която може да предвижда по-специално непряката дискриминация да се доказва с всички средства, включително въз основа на статистически данни (вж. в този смисъл решение от 8 май 2019 г., Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, т. 46 и цитираната съдебна практика).

47 Що се отнася до статистическите данни, Съдът вече е приел, от една страна, че запитващата юрисдикция трябва да вземе предвид всички работещи, спрямо които се прилага националната правна уредба, от която произтича различното третиране, и от друга страна, че най-добрият метод за сравняване се състои в сравняването на съотношението на работещите, засегнати от посоченото различно третиране, от една страна, сред мъжете, които са част от работната сила, а от друга страна — сред жените, които са част от работната сила (вж. в този смисъл решения от 9 февруари 1999 г., Seymour-Smith и Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, т. 59, както и от 6 декември 2007 г., Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, т. 40).

48 В тази насока националният съд следва да прецени доколко представените пред него статистически данни за положението на работната сила са валидни и дали могат да бъдат взети предвид, т.е. дали по-специално не са израз на съвсем случайни или конюнктурни събития и дали по принцип изглеждат значими (вж. в този смисъл решение от 9 февруари 1999 г., Seymour-Smith и Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, т. 62 и цитираната съдебна практика).

49 В случай че въз основа на представените статистически данни и евентуално други релевантни факти запитващата юрисдикция достигне до извода, че разглежданата в главното производство национална правна уредба поставя в особено по-неблагоприятно положение жените спрямо мъжете, подобна правна уредба би била в противоречие с член 2, параграф 1, буква б) от Директива 2006/54, освен ако не е обективно обоснована от легитимна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими.

50 В случая обаче, както вече беше посочено в точка 38 от настоящото решение, MUW и австрийското правителство изтъкват, че съдържащото се в член 109, параграф 2 от UG неравно третиране, на което са подложени работниците на непълно работно време в сравнение с работниците на пълно работно време, е оправдано от обстоятелството, че първите придобиват ниво на опит и познания, което е по-ниско от това на вторите, и че по този начин имат нужда от по-дълъг период, за да завършат някои от проучванията си и да публикуват резултатите от тях. Така определянето на една и съща максимална продължителност на срочните трудови правоотношения за двете категории работници би намалило възможностите на работниците на непълно работно време да се утвърдят в съответния университетски сектор в края на посочения период. Както бе отбелязано в точка 40 от настоящото решение, запитващата юрисдикция трябва да прецени дали разглежданата в главното производство правна уредба е обективно обоснована с оглед на всички факти и обстоятелства по делото в главното производство.

51 Що се отнася до втората част на въпросите, следва да се припомни, че по силата на член 19, параграф 1 от Директива 2006/54 държавите членки предприемат необходимите мерки в съответствие със своите съдебни системи за осигуряване на това, когато едно лице се счита засегнато поради неприлагането спрямо него на принципа на равно третиране и докаже пред съда или друг компетентен орган факти, които позволяват да се допусне съществуването на

пряка или непряка дискриминация, ответникът да бъде задължен да докаже, че не е имало нарушение на принципа на равно третиране. Така, както се посочва в съображение 30 от тази директива, тежестта на доказване тежи върху ответника в prima facie случаи на дискриминация.

52 Както бе отбелязано в точка 47 от настоящото решение, за да се докаже наличието на основана на пола дискриминация, следва да се вземат предвид всички работещи, спрямо които се прилага националната правна уредба, от която произтича различното третиране, и в рамките на тази съвкупност от работници да се сравни съответно делът на тези от тях, които са засегнати от въпросната правна норма, и тези, които не са засегнати, както сред мъжете, така и сред жените.

53 В конкретния случай жалбоподателката изтъква, че по общо правило мерките, които засягат отрицателно работниците на непълно работно време в сравнение с работниците на пълно работно време, могат да поставят в по-неблагоприятно положение по-специално жените. Като доказателство за тази теза тя е представила пред запитващата юрисдикция статистически данни за австрийския пазар на труда като цяло, от които е видно, че много по-голям брой жени, отколкото мъже, са наети при непълно работно време. Все пак тя е уточнила, че не разполага с данни относно наетите работници в рамките на австрийските университети, попадащи в приложното поле на UG.

54 При тези условия е важно да се уточни как и с какви средства лице, което счита, че е увредено от основана на пола непряка дискриминация, може да докаже prima facie случай на дискриминация в хипотезата, в която статистически данни или други доказателства относно всички работници, спрямо които се прилага националната правна уредба, от която произтича разликата в третирането, не съществуват или са трудно достъпни за това лице.

55 В това отношение, що се отнася до член 4, параграф 1 от Директива 97/80, чийто текст е идентичен с този на член 19, параграф 1 от Директива 2006/54, Съдът е приел, че макар първата разпоредба да не предвижда специално право в полза на лице, което се счита засегнато поради неприлагането спрямо него на принципа на равно третиране, да получи достъп до информация, за да може да докаже „факти, които позволяват да се допусне съществуването на пряка или непряка дискриминация“ съгласно тази разпоредба, това не променя факта, че недостъпността на информация или на релевантни статистически данни при доказването на такива факти може да застраши постигането на преследваната с тази директива цел и така да лиши по-специално посочената разпоредба от нейното полезно действие (вж. в този смисъл решение от 21 юли 2011 г., Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, т. 34 и 35).

56 Като се има предвид по-специално необходимостта от гарантиране на полезното действие на член 19, параграф 1 от Директива 2006/54, тази разпоредба трябва да се тълкува, както е отбелязал генералният адвокат в точка 63 от заключението си, в смисъл че позволява на работник, който счита, че е засегнат от основана на пола непряка дискриминация, да докаже, че е налице prima facie случай на дискриминация, като се основава на общи статистически данни относно пазара на труда в съответната държава членка, в случай че не може да се очаква от заинтересованото лице да представи по-точни данни за съответната група работници, тъй като те са трудно достъпни или дори не съществуват.

57 Следователно на втория и третия въпрос трябва да се отговори, че член 2, параграф 1, буква б) от Директива 2006/54 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, която определя за работниците на срочни трудови договори, за които се отнася, максимална продължителност на трудовите правоотношения, която е по-дълга за работниците на непълно работно време, отколкото за работниците на пълно работно време, ако се докаже, че тази правна уредба засяга неблагоприятно значително по-голям процент от работещите жени, отколкото мъже, и ако посочената правна уредба не е обективно оправдана от законна цел или ако средствата за постигането на тази цел не са подходящи и необходими. Член 19, параграф 1 от тази директива трябва да се тълкува в

смисъл, че тази разпоредба не изисква страната, която счита, че е увредена от такава дискриминация, да представи, за да установи prima facie случай на дискриминация, конкретни статистически данни или факти, които се отнасят до работниците и служителите, засегнати от разглежданата национална правна уредба, ако тази страна няма достъп или трудно може да получи достъп до тези статистически данни или факти.

По ограничаването на действието на настоящото решение във времето

58 В писменото и устното си становище MUW, подкрепен от австрийското правителство, иска от Съда да ограничи във времето действието на настоящото решение, в случай че последният приеме, че национална правна уредба като член 109, параграф 2 от UG представлява забранена с клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време дискриминация по отношение на работниците на непълно работно време.

59 MUW по същество изтъква, че ограничаването на действието на настоящото решение във времето е абсолютно необходимо по съображения за правна сигурност. Всъщност многобройни срочни трудови договори са били сключени добросъвестно с работници на непълно работно на основание член 109, параграф 2 от UG. Освен това съществува опасност от тежки икономически последици, ако Съдът трябва да приеме, че клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време не допуска правна уредба като тази в главното производство, тъй като в този случай многобройни срочни трудови договори би трябвало да се преобразуват в договори за неопределено време.

60 Във връзка с това следва да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика тълкуването, което Съдът дава на норма на правото на Съюза при упражняване на компетентността си по член 267 ДФЕС, уточнява и изяснява значението и обхвата на тази норма, както тя трябва или е трябвало да се разбира и прилага от момента на нейното влизане в сила. От това следва, че така разтълкуваната норма може и трябва да се прилага от съда към правоотношения, възникнали и установени преди обявяването на решението по искането за тълкуване, ако освен това са налице условията, които позволяват пред компетентните юрисдикции да се отнесе спор по прилагането на посочената норма (решение от 10 ноември 2016 г., Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, т. 51 и цитираната съдебна практика).

61 Единствено по изключение, въз основа на присъщия на правния ред на Съюза общ принцип на правна сигурност, Съдът може да ограничи възможността всяко заинтересовано лице да се позове на тълкувана от него разпоредба, за да оспори добросъвестно установени правоотношения. За да бъде наложено подобно ограничение, е необходимо да бъдат изпълнени два основни критерия, а именно добросъвестност на заинтересованите лица и риск от сериозни смущения (решение от 10 ноември 2016 г., Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, т. 52 и цитираната съдебна практика).

62 По-конкретно, Съдът е прибягвал до това разрешение само при точно определени обстоятелства, а именно когато е съществувал риск от тежки икономически последици, дължащи се преди всичко на големия брой правоотношения, установени добросъвестно въз основа на считаната за валидно действаща правна уредба, и когато лицата и националните власти са били подтикнати към поведение, което не съответства на правото на Съюза, поради обективна и значителна несигурност по отношение на приложното поле на разпоредбите на Съюза — несигурност, за която евентуално е допринесло самото поведение, възприето от други държави членки или от Комисията (решение от 10 юли 2019 г., WESTbahn Management, C-210/18, EU:C:2019:586, т. 46 и цитираната съдебна практика).

63 Що се отнася до риска от сериозни смущения, следва да се констатира, че в конкретния случай тълкуването на правото на Съюза, дадено от Съда в настоящото решение, се отнася до дискриминацията на работниците на непълно работно време, посочена в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, както и на критериите, които националният съд може или трябва да прилага при преценката на разглежданата в главното производство правна уредба, по-специално на посочената клауза. Всъщност запитващата юрисдикция трябва да се произнесе, на първо място, дали разглежданата в главното производство правна уредба съдържа по-неблагоприятно третиране на работниците на непълно работно време спрямо сравнимите с тях работници на пълно работно време, единствено поради това че първите работят при непълно работно време. На второ място, посочената юрисдикция трябва да прецени, ако е необходимо, дали евентуалната дискриминация може да бъде оправдана от обективни причини (вж. по аналогия решение от 21 март 2013 г., RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, т. 60 и цитираната съдебна практика).

64 При това положение финансовите последици, по-конкретно за университетите, не могат да бъдат определени само въз основа на тълкуването на правото на Съюза, дадено от Съда в настоящото дело (вж. по аналогия решение от 21 март 2013 г., RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, т. 61 и цитираната съдебна практика).

65 Ето защо се налага изводът, че наличието на риск от сериозни смущения по смисъла на цитираната в точка 61 от настоящото решение съдебна практика, което да оправдае ограничаването на действието във времето на това решение, не може да се счита за доказано (вж. в този смисъл решение от 21 март 2013 г., RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, т. 62).

66 Нещо повече, MUW не предоставя на Съда никакви конкретни данни относно броя на съответните правни отношения или относно естеството и обхвата на икономическите последици от настоящото решение, поради което не може да се счита за установено, че е налице опасност от сериозни смущения, обосноваващи ограничаването на действието на настоящото решение във времето.

67 Освен това, що се отнася до втория критерий, изведен от посочената в точка 61 от настоящото решение съдебна практика, а именно добросъвестността на заинтересованите среди, MUW не посочва достатъчно данни, които позволяват да се установи наличието на обективна и значителна несигурност по отношение на обхвата на разпоредбите на правото на Съюза. Единствено твърдението, че много на брой срочни договори са били сключени добросъвестно на основание член 109, параграф 2 от UG, не е достатъчно в това отношение.

68 При тези условия не следва да се ограничава действието на настоящото решение във времето.

По съдебните разноски

69 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (трети състав) реши:

1) **Клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, сключено на 6 юни 1997 г., което се съдържа в приложението към Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между UNICE, CEEP и ЕКП, трябва да се тълкува в**

смисъл, че не допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, която определя за работниците на срочен трудов договор, за които се отнася, максимална продължителност на трудовите правоотношения, която е по-дълга за работниците на непълно работно време, отколкото за сравнимите с тях работници на пълно работно време, освен ако такава разлика в третирането е обоснована от обективни причини и е пропорционална по отношение на посочените причини, което запитващата юрисдикция има задачата да провери. Клауза 4, точка 2 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време трябва да се тълкува в смисъл, че посоченият в нея принцип pro rata temporis не се прилага към такава правна уредба.

2) **Член 2, параграф 1, буква б) от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, която определя за работниците на срочни трудови договори, за които се отнася, максимална продължителност на трудовите правоотношения, която е по-дълга за работниците на непълно работно време, отколкото за работниците на пълно работно време, ако се докаже, че тази правна уредба засяга неблагоприятно значително по-голям процент от работещите жени, отколкото мъже, и ако посочената правна уредба не е обективно оправдана от законна цел или ако средствата за постигането на тази цел не са подходящи и необходими. Член 19, параграф 1 от тази директива трябва да се тълкува в смисъл, че тази разпоредба не изисква страната, която счита, че е увредена от такава дискриминация, да представи, за да установи prima facie случай на дискриминация, конкретни статистически данни или факти, които се отнасят до работниците и служителите, засегнати от разглежданата национална правна уредба, ако тази страна няма достъп или трудно може да получи достъп до тези статистически данни или факти.**

Подписи