TIESAS SPRIEDUMS (trešā palāta)

2019. gada 3. oktobrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu – 4. klauzula – Nediskriminācijas princips – Nelabvēlīgāka attieksme pret nepilna darba laika darba ņēmējiem salīdzinājumā ar pilna darba laika darba ņēmējiem attiecībā uz to nodarbinātības nosacījumiem – Aizliegums – Valsts tiesību akti, kuros darba tiesisko attiecību maksimālais ilgums nepilna darba laika darba ņēmējiem ir paredzēts ilgāks nekā pilna darba laika darba ņēmējiem – *Prorata temporis* princips – Direktīva 2006/54/EK – Vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un darba jautājumos – 2. panta 1. punkta b) apakšpunkts – Jēdziens "netieša diskriminācija" dzimuma dēļ – 14. panta 1. punkta c) apakšpunkts – Nodarbinātības un darba nosacījumi – 19. pants – Pierādīšanas pienākums

Lietā C-274/18

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Darba un sociālo lietu tiesa Vīnē, Austrija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2018. gada 19. aprīlī un kas Tiesā reģistrēts 2018. gada 23. aprīlī, tiesvedībā

Minoo Schuch-Ghannadan

pret

Medizinische Universität Wien,

TIESA (trešā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētāja A. Prehala [*A. Prechal*] (referente), tiesneši F. Biltšens [*F. Biltgen*], J. Malenovskis [*J. Malenovský*], K. G. Fernlunds [*C. G. Fernlund*] un L. S. Rosi [*L. S. Rossi*],

ģenerāladvokāts: Dž. Pitrucella [*G. Pitruzzella*],

sekretārs: D. Diterts [*D. Dittert*], nodaļas vadītājs,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2019. gada 7. marta tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

– *M. Schuch-Ghannadan* vārdā – *A. Obereder*, *Rechtsanwalt*,

– *Medizinische Universität Wien* vārdā – *A. Potz*, *Rechtsanwältin*,

– Austrijas valdības vārdā – *J. Schmoll* un *G. Hesse*, pārstāvji,

* Tiesvedības valoda – vācu.

– Portugāles valdības vārdā – *L. Inez Fernandes*, kā arī *A. Pimenta* un *S. Duarte Afonso*, pārstāvji,

– Eiropas Komisijas vārdā – *M. van Beek* un *T. S. Bohr*, kā arī *A. Szmytkowska*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2019. gada 27. jūnija tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt, 1997. gada 6. jūnijā noslēgtā Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu (turpmāk tekstā – "Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu"), kas ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.), 4. klauzulu, kā arī Padomes Direktīvas 2006/54/EEK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV 2006, L 204, 23. lpp.), 2. panta 1. punkta b) apakšpunktu un 19. panta 1. punktu.

2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *M. Schuch-Ghannadan* un *Medizinische Universität Wien* (Vīnes Medicīnas universitāte, Austrija, turpmāk tekstā – "*MUW*") par prasītājas lūgumu atzīt, ka viņas darba tiesiskās attiecības uz nenoteiktu laiku ar minēto iestādi turpinās.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

Direktīva 97/80/EK

3 Padomes Direktīva 97/80/EK (1997. gada 15. decembris) par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu (OV 1998, L 14, 6. lpp.), kas tika atcelta ar Direktīvu 2006/54, 4. panta 1. punktā bija paredzēts:

"Dalībvalstis saskaņā ar to tiesību sistēmām veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka gadījumos, kad personas, kuras uzskata, ka tām nodarīts kaitējums, nepiemērojot vienlīdzīgas attieksmes principu, tiesā vai citā kompetentā iestādē paziņo faktus, pēc kuriem var uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, atbildētājam ir uzdevums pierādīt, ka vienlīdzīgas attieksmes princips nav pārkāpts."

Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu

4 Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzula "Diskriminācijas aizlieguma princips" ir izteikta šādi:

"1. Attiecībā uz darba nosacījumiem noteikumi, ko piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, nav mazāk izdevīgi par tiem, kurus piemēro salīdzināmajiem pilna darba laika darba ņēmējiem, tāpēc vien, ka tie strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata.

2. Vajadzības gadījumā piemēro *prorata temporis* principu.

[..]”

Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku

5 1999. gada 18. martā noslēgtā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – “Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku”), kas ir ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.), 5. klauzulas “Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu” 1. punktā ir paredzēts:

“Lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības, dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem atbilstīgi valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksei un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ja nav attiecīgu tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tā, lai ņemtu vērā konkrētu sektoru un/vai darba ņēmēju vajadzības, ievieš vienu vai vairākus no šādiem pasākumiem:

a) objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu līgumu vai darba attiecību atjaunošanu;

b) secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu;

c) šādu darba līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu.”

Direktīva 2006/54

6 Atbilstoši Direktīvas 2006/54 30. apsvērumam:

“Noteikumu pieņemšanai attiecībā uz pierādīšanas pienākumu ir liela nozīme, lai nodrošinātu vienlīdzības principa efektīvu piemērošanu. Kā Tiesa ir paziņojusi, tādēļ būtu jāizstrādā noteikums, lai nodrošinātu, ka pierādīšanas pienākums pāriet pie atbildētāja, ja tas ir *prima facie* diskriminācijas gadījums, izņemot attiecībā uz procesiem, kuros apstākļu izmeklēšana ir tiesas vai citas kompetentas valsts iestādes kompetencē. Tomēr jāprecizē, ka to faktu izvērtēšana, pēc kuriem var uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, joprojām ir attiecīgās valsts iestādes kompetencē saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi. Turklāt dalībvalstu uzdevums ir jebkurā piemērotā procesa posmā ieviest noteikumus par pierādījumiem, kas ir labvēlīgāki prasītājiem.”

7 Šīs direktīvas 2. panta “Definīcijas” 1. punktā ir noteikts:

“Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

[..]

b) “netieša diskriminācija”: ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis šāda mērķa sasniegšanai;

[..].”

8 Minētās direktīvas 14. panta "Diskriminācijas aizliegums" 1. punktā ir paredzēts:

"Ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ valsts vai privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

[..]

c) nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atlaišanu no darba, kā arī darba samaksu, kā noteikts Līguma 141. pantā;

[..]."

9 Šīs direktīvas 19. pantā "Pierādīšanas pienākums" ir noteikts:

"1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas saskaņā ar attiecīgo valstu tiesu sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu to, ka gadījumā, ja persona, kas uzskata sevi par cietušu tāpēc, ka viņai nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, tad pienākums pierādīt, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums, ir atbildētājam.

2. 1. punkts nekavē dalībvalstis ieviest noteikumus par pierādījumiem, kur[i] prasītājiem ir vēl labvēlīgāk[i].

3. Dalībvalstīm 1. punkts nav jāpiemēro procesiem, kuros lietas faktus izmeklē tiesa vai cita kompetentā iestāde.

[..]"

Austrijas tiesību akti

10 2002. gada *Universitätsgesetz* (Likums par universitātēm, turpmāk tekstā – "*UG*") 6. panta 1. punkts ir izteikts šādi:

"Šis federālais likums attiecas uz šādām universitātēm:

[..]

4. [*MUW*];

[..]."

11 *UG* 109. pantā ir paredzēts:

"1. Darba līgumi var tikt noslēgti uz nenoteiktu vai noteiktu laiku. Ja vien šajā federālajā likumā nav noteikts citādi, uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu maksimālais ilgums ir 6 gadi, pretējā gadījumā tie nav spēkā.

2. Vairāki secīgi uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi ir pieļaujami tikai ar darba ņēmējām un ņēmējiem, kuri ir nodarbināti ārējā finansējuma vai pētniecības projektos, un tikai ar mācībspēku, kā arī ar aizvietotājiem. Darba ņēmējas vai darba ņēmēja secīgi noslēgtu darba līgumu kopējais ilgums nedrīkst pārsniegt 6 gadus vai – nepilna darba laika darba gadījumā – 8 gadus. Objektīvi pamatojot, it īpaši, lai turpinātu vai pabeigtu pētniecības projektus un publikācijas, ir pieļaujams vienreizējs pagarinājums kopumā līdz 10 gadiem un – nepilna darba laika darba gadījumā – līdz 12 gadiem."

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

12 No iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka *M. Schuch-Ghannadan* no 2002. gada 9. septembra līdz 2014. gada 30. aprīlim bija nodarbināta *MUW* kā zinātniskā pētniece, pamatojoties uz secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu virkni gan uz pilnu, gan nepilnu darba laiku.

13 Saskaņā ar iesniedzējtiesas teikto Austrijas tiesībās, konkrēti *UG* 109. panta 2. punktā, ir paredzēts, ka *MUW* ir atļauts noslēgt secīgu darba līgumu virkni uz noteiktu laiku ar darba ņēmējiem un darba ņēmējām, kuri ir nodarbināti ārējā finansējuma vai pētniecības projektos, un ar mācībspēkiem, kā arī ar aizvietotājiem. Secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu kopējais ilgums nedrīkst pārsniegt 6 gadus vai – nepilna darba laika darba gadījumā – 8 gadus. Turklāt ir pieļaujams vienreizējs pagarinājums kopumā līdz 10 gadiem pilna darba laika darba ņēmējiem un līdz 12 gadiem nepilna darba laika darba ņēmējiem, ja pastāv objektīvs pamatojums, it īpaši, lai turpinātu vai pabeigtu pētniecības projektus vai publikācijas.

14 *M. Schuch-Ghannadan* vērsās *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Darba un sociālo lietu tiesa Vīnē, Austrija), lai tiktu konstatēts, ka viņas darba tiesiskās attiecības ar *MUW* pēc 2014. gada 30. aprīļa turpinās, jo, pēc viņas domām, darba tiesisko attiecību uz noteiktu laiku maksimālais atļautais ilgums, kas prasītājas gadījumā bija 8 gadi, šajā datumā bija pagājis. Prasītāja turklāt apgalvo, ka *UG* 109. panta 2. punkts radot diskrimināciju attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem. Visbeidzot tā piebilst, ka šī tiesību norma esot nelabvēlīga it īpaši sievietēm, jo viņu skaits, kuras strādā uz pilnu daba laiku, esot mazāks. Tādējādi bez objektīva pamatojuma šī atšķirīgā attieksme esot netieša diskriminācija dzimuma dēļ, kas ir pretrunā Savienības tiesībām.

15 Aizstāvībai *MUW* apgalvo, ka šajā gadījumā secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu maksimālā ilguma pagarināšana uz laikposmu, kas nepārsniedz 12 gadus, bija pamatota, jo pēdējais līgums uz noteiktu laiku tika noslēgts, lai ļautu prasītājai pamatlietā turpināt projektu un izpildīt šī projekta uzdevumus.

16 *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Darba un sociālo lietu tiesa Vīnē) 2016. gada 2. jūnijā noraidīja prasību, pamatojoties uz to, ka *MUW* bija tiesības pagarināt darba tiesiskās attiecības ar prasītāju uz maksimālo laikposmu līdz 12 gadiem.

17 *M. Schuch-Ghannadan* iesniedza apelācijas sūdzību *Oberlandesgericht Wien* (Apelācijas tiesa Vīnē, Austrija). Šī tiesa atcēla *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Darba un sociālo lietu tiesa Vīnē) spriedumu, pamatojoties uz to, ka tā nebija pietiekami pārbaudījusi *UG* 109. panta 2. punkta saderību ar Savienības tiesībām, lai gan prasītāja bija uzdevusi šo jautājumu. Līdz ar to apelācijas tiesa nosūtīja lietu atpakaļ iesniedzējtiesai un noteica tai atļaut *MUW* iesniegt apsvērumus un vajadzības gadījumā iesniegt pierādījumus par to, vai šī norma varēja radīt nelabvēlīgāku situāciju it īpaši sievietēm salīdzinājumā ar vīriešiem, un, ja tā, noteikt, vai šāda nevienlīdzīga attieksme bija pamatota.

18 *MUW* iesniedzējtiesā norādīja, ka *Oberlandesgericht Wien* (Apelācijas tiesa Vīnē) esot nepareizi novērtējusi argumentēšanas un pierādīšanas pienākumu attiecībā uz diskrimināciju, nospriežot, ka *MUW* bija pienākums pierādīt diskriminācijas neesamību. Prasītāja esot tikai nepamatoti apgalvojusi, ka pastāv netieša diskriminācija dzimuma dēļ, argumentēti un precīzi neatspoguļojot, kā *UG* 109. panta 2. punkta piemērošana varēja radīt darba ņēmēju sieviešu diskrimināciju salīdzinājumā ar darba ņēmējiem vīriešiem. *MUW* turklāt apgalvo, ka darbavietas ar līgumu uz nenoteiktu laiku universitātes vidē esot sastopamas ļoti reti un ka *UG* 109. panta 2. punktā darba ņēmējiem esot paredzēta iespēja šajā iestādē strādāt ilgāk. Visbeidzot *MUW* apgalvo, ka, lai izvērtētu, vai šī tiesību norma ietekmē negatīvi it īpaši sievietes, kā atsauces sistēma būtu jāņem vērā visu Austrijas universitāšu kopīgā situācija. Tomēr, tā kā visi šie dati nav pieejami, *MUW* apgalvo, ka, ciktāl tas attiecas uz to, darba ņēmēju, kas nodarbināti uz noteiktu laiku un kas ietilpst *UG* 109. panta 2. punkta piemērošanas jomā, procentuālā daļa sieviešu gadījumā ir 79 % un vīriešu gadījuma 75 %.

19 *M. Schuch-Ghannadan* savukārt norāda, ka ir pieņemams, ka pasākums, kas var ietekmēt lielāku daļu sieviešu nekā vīriešu, rada netiešu diskrimināciju, līdz ar to pretējai pusei ir jāpierāda pretējais. Tā kā *MUW* nevarēja iesniegt šajā pašā tiesiskajā regulējumā minēto citu universitāšu skaitļus, nedz arī pierādīt pamatojuma esamību, netieša diskriminācija esot pierādīta.

20 Šajā ziņā iesniedzējtiesa norāda, ka *UG* 109. panta 2. punkts ir atkāpe no parastajiem darba tiesību noteikumiem, jo divu vai vairāku uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu virkni Austrijas tiesas principā uzskata par prettiesisku, ja vien nav objektīva pamatojuma.

21 Tomēr iesniedzējtiesa uzskata, ka šī tiesību norma nav pretrunā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulai, jo, nosakot secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba tiesiski attiecību kopējo maksimālo ilgumu, valsts likumdevējs ir pieņēmis tādu pasākumu, kāds minēts šīs klauzulas 1. punkta b) apakšpunktā.

22 Iesniedzējtiesai turklāt rodas jautājums par *UG* 109. panta 2. punkta saderību ar Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulu, jo minētajā tiesību normā darba attiecību uz noteiktu laiku maksimālais ilgums nepilna darba laika darba ņēmējiem ir paredzēts ilgāks nekā pilna darba laika darba ņēmējiem. Tā uzskata, ka šo noteikumu varētu uzskatīt par šīs klauzulas 2. punktā paredzētā *prorata temporis* principa piemērošanu, jo darba attiecību laikā nepilna darba laika darba ņēmēji iegūst mazāk zināšanu un pieredzi nekā pilna darba laika darba ņēmēji. Ja tā tas ir, būtu tikai jāizvērtē, vai šajā gadījumā ir piemērota atsaukšanās uz šo principu, bez pienākuma pārbaudīt, vai pastāv objektīvi iemesli, kas pamato attiecīgo pasākumu.

23 Attiecībā uz Direktīvu 2006/54, lai izvērtētu, vai pamatlietā aplūkotais valsts pasākums rada netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ, iesniedzējtiesa uzskata, ka par atsauces grupu ir jāņem vērā visu Austrijas universitāšu, kas ietilpst *UG* piemērošanas jomā, darba ņēmēji un jāsalīdzina pilna darba laika darba ņēmēju vīriešu un sieviešu, uz kuriem attiecas šis pasākums, procentuālā daļa. Šajā ziņā saskaņā ar šīs direktīvas 19. panta 1. punktu pusei, kura uzskata sevi par cietušu no netiešas diskriminācijas, būtu jāpamato diskriminācijas esamība.

24 Tomēr saskaņā ar dažiem *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa, Austrija) spriedumiem tas, ka darba vietu uz nepilnu darba laiku procents parasti ir lielāks sieviešu gadījumā, rada pieņēmumu par nevienlīdzīgu attieksmi, kas ir jāatspēko darba devējam, pierādot, ka tā sieviešu daļa, kuru skar noteikts pasākums, nav būtiski lielāka par to vīriešu daļu, kas atrodas tādā pašā situācijā.

25 Šī iemesla dēļ iesniedzējtiesa lūdz Tiesu interpretēt Direktīvas 2006/54 19. pantu.

26 Šajos apstākļos *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Darba un sociālo lietu tiesa Vīnē) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai *prorata temporis* princips, kas paredzēts [Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu] 4. klauzulas 2. punktā, saistībā ar [minētās] pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā paredzēto diskriminācijas aizlieguma principu ir piemērojams tiesiskajam regulējumam, saskaņā ar kuru Austrijas universitātes darba ņēmējam, kas strādā ārēja finansējuma vai pētniecības projektos, secīgu darba tiesisko attiecību kopējais ilgums ir 6 gadi, ja viņš ir pilna darba laika darba ņēmējs, bet nepilna darba laika darba gadījumā tas ir 8 gadi, un turklāt ar objektīvu pamatojumu, it īpaši, lai turpinātu vai pabeigtu pētniecības projektus vai publikācijas, ir pieļaujams vienreizējs pagarinājums kopumā līdz 10 gadiem pilna darba laika darba ņēmējiem un kopumā līdz 12 gadiem nepilna darba laika darba gadījumā?

2) Vai pirmajā prejudiciālajā jautājumā raksturotais tiesiskais regulējums rada netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ Direktīvas [2006/54] 2. panta 1. punkta b) apakšpunkta izpratnē, ja no visiem darba ņēmējiem, kuriem ir piemērojams šis tiesiskais regulējums, darba ņēmējas sievietes tiek proporcionāli ievērojami vairāk ietekmētas nekā darba ņēmēji vīrieši?

3) Vai Direktīvas [2006/54] 19. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka sievietei, kas pirmajā prejudiciālajā jautājumā raksturotā tiesiskā regulējuma piemērošanas jomā apgalvo, ka tiek netieši diskriminēta dzimuma dēļ, jo nepilna darba laika darbu strādā daudz vairāk sieviešu nekā vīriešu, šis fakts, it īpaši statistiski ievērojami lielāka ietekme uz sievietēm, ir jāapstiprina ar konkrētiem statistikas datiem vai konkrētiem faktiem, kā arī ir jāpierāda ar atbilstīgiem pierādījumiem?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Ievada apsvērumi

27 Vispirms attiecībā uz prejudiciālo jautājumu apjomu ir jānorāda, ka iesniedzējtiesa ar tiem lūdz interpretēt tikai Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulu, kā arī Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta b) apakšpunktu un 19. panta 1. punktu.

28 Šajā ziņā ir jānorāda, ka Eiropas Komisija gan savos rakstveida apsvērumos, gan tiesas sēdes laikā Tiesā apgalvoja, ka ar *UG* 109. panta 2. punktu neesot pietiekami transponēts Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. panta 1. punkts.

29 Tomēr, kā norādīts iepriekš šī sprieduma 21. punktā, no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu tieši izriet, ka iesniedzējtiesa uzskata, ka ar *UG* 109. panta 2. punktu ir pietiekami un likumīgi transponēta šī klauzula. Turklāt iesniedzējtiesa uzskata, ka tai neesot jāsniedz precizējumi attiecībā uz Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. panta 1. punkta iespējamo ietekmi uz atbildi, kāda jāsniedz uz uzdotajiem jautājumiem.

30 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru ir jāatgādina, ka tikai iesniedzējtiesa var noteikt un formulēt prejudiciālos jautājumus par Savienības tiesību interpretāciju, kas ir nepieciešami pamatlietas atrisinājumam (spriedums, 2018. gada 13. decembris, *Touring Tours und Travel* un *Sociedad de transportes*, C-412/17 un C-474/17, EU:C:2018:1005, 39. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

31 No Tiesas judikatūras arī izriet, ka tad, ja iesniedzējtiesa savā lēmumā ir skaidri norādījusi, ka neuzskata par nepieciešamu uzdot kādu jautājumu, Tiesa nevar nedz atbildēt uz šo jautājumu, nedz arī ņemt to vērā saistībā ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 13. decembris, *Touring Tours und Travel* un *Sociedad de transportes*, C-412/17 un C-474/17, EU:C:2018:1005, 41. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

32 Šādos apstākļos Tiesa šajā gadījumā nevar paplašināt uzdoto jautājumu priekšmetu, izvērtējot tos nevis vienīgi no Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas, kā arī Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta b) apakšpunkta un 19. panta 1. punkta, bet arī no Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas 1. punkta normu viedokļa.

Par pirmo jautājumu

33 Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka, pirmkārt, tai ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā, kurā tajā minēto uz noteiktu laiku nodarbināto darba ņēmēju darba tiesisko attiecību maksimālais ilgums nepilna darba laika darba ņēmēju gadījumā ir paredzēts ilgāks nekā salīdzināmu pilna darba laika darba ņēmēju gadījumā, un, otrkārt, vai šajā normā paredzētais *prorata temporis* princips ir piemērojams šādam tiesiskajam regulējumam.

34 Ir jāatgādina, ka saskaņā ar šīs klauzulas 1. punktu attiecībā uz darba nosacījumiem noteikumi, ko piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, nav mazāk izdevīgi par tiem, kurus piemēro salīdzināmajiem pilna darba laika darba ņēmējiem, tāpēc vien, ka tie strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata. Turklāt saskaņā ar minētās klauzulas 2. punktu vajadzības gadījumā piemēro *prorata temporis* principu.

35 Šajā gadījumā vispirms ir uzdots jautājums, vai tiesiskajā regulējumā pamatlietā, runājot par darba tiesisko attiecību uz noteiktu laiku ilgumu, pret nepilna darba laika darba ņēmējiem ir paredzēta mazāk labvēlīga attieksme salīdzinājumā ar pilna darba laika darba ņēmējiem, ko apstrīd gan *MUW*, gan Austrijas valdība. Tās uzskata, ka apstāklis, ka uz noteiktu laiku nodarbināti nepilna darba laika darba ņēmēji universitātē var strādāt ilgāk nekā uz noteiktu laiku nodarbināti pilna darba laika darba ņēmēji, pirmajiem minētajiem esot priekšrocība, it īpaši ņemot vērā grūtības minētajā tiesiskajā regulējumā paredzētajām personām piekļūt līgumam uz nenoteiktu laiku universitātē.

36 Tomēr, kā arī apgalvo Komisija un prasītāja, šāds apstāklis, šķiet, lielākā mērā nepilna darba laika darba ņēmējiem nekā pilna darba laika darba ņēmējiem var samazināt vai laika ziņā attālināt iespēju noslēgt līgumu uz nenoteiktu laiku, kas attiecīgajā gadījumā, neskarot tiesas pārbaudi, ir mazāk labvēlīga attieksme pret pirmās kategorijas darba ņēmējiem.

37 Nākamais jautājums ir, vai *UG* 109. panta 2. punktā paredzētā atšķirīgā attieksme var tikt pamatota ar objektīviem iemesliem.

38 *MUW* un Austrijas valdība apgalvo, ka tā tas ir, jo zināšanu un pieredzes līmenis, ko nepilna darba laika darba ņēmēji var iegūt savās darba attiecībās, noteikti ir mazāks nekā tas, ko iegūtu salīdzināmie pilna darba laika darba ņēmēji. Tādējādi, ja šīs abas darba ņēmēju kategorijas būtu pakļautas tādam pašam maksimālajam darba attiecību uz noteiktu laiku ilgumam, nepilna darba laika darba ņēmēji būtu īpaši nelabvēlīgā situācijā, jo viņiem būtu mazāk laika, lai veiktu izpēti un zinātniskās publikācijas, lai gan tie ir galvenie elementi, lai varētu iekļauties universitātes vidē.

39 Šajā ziņā no pastāvīgās judikatūras izriet, ka apgalvojums par to, ka pastāv īpaša saikne starp profesionālās darbības ilgumu un noteikta zināšanu vai pieredzes līmeņa sasniegšanu, tā kā tas ir vienkāršs vispārinājums, kas attiecas uz atsevišķām darba ņēmēju kategorijām, neļauj izsecināt objektīvus un ar diskrimināciju nekādi nesaistītus kritērijus. Lai gan stāžs iet roku rokā ar pieredzi, šāda kritērija objektivitāte ir atkarīga no visiem konkrētā gadījuma apstākļiem, it īpaši no attiecībām starp veikto pienākumu raksturu un pieredzi, ko šie pienākumi sniedz pēc noteikta nostrādāto darba stundu skaita (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2005. gada 10. marts, *Nikoloudi*, C-196/02, EU:C:2005:141, 55. punkts un tajā minētā judikatūra).

40 Iesniedzējtiesai īpašajā tādu darba vietu kontekstā, uz kuriem attiecas *UG* 109. panta 2. punkts, konkrēti, prasītājas šajā ziņā veikto uzdevumu kontekstā, ir jāizvērtē, vai šī īpašā saikne starp veikto pienākumu raksturu un pieredzi, ko šie pienākumi sniedz pēc noteikta nostrādāto darba stundu skaita, pastāv, un attiecīgā gadījumā, vai ar laiku, kas nepieciešams, lai pabeigtu pētījumus un nodrošinātu to rezultātu publicēšanu, var attaisnot tiesisko regulējumu pamatlietā. Ja tas tā ir, iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai šis tiesiskais regulējums ir samērīgs ar tajā izvirzīto mērķi.

41 Visbeidzot attiecībā uz jautājumu, vai *prorata temporis* princips ir piemērojams tādam tiesiskajam regulējumam kā pamatlietā, šķiet, ka nevar tikt uzskatīts, ka ar šādu tiesisko regulējumu tiktu piemērots šis princips, ņemot vērā, ka secīgu darba tiesisko attiecību maksimālais ilgums ir pagarināts par diviem gadiem attiecībā uz visiem nepilna darba laika darba ņēmējiem un tādējādi tas nav proporcionāls faktiski nostrādātajām stundām.

42 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā, kurā tajā minēto uz noteiktu laiku nodarbināto darba ņēmēju darba tiesisko attiecību

maksimālais ilgums nepilna darba laika darba ņēmēju gadījumā ir paredzēts ilgāks nekā salīdzināmo pilna darba laika darba ņēmēju gadījumā, ja vien šāda atšķirīga attieksme nav pamatota ar objektīviem iemesliem un nav samērīga ar šiem iemesliem, kas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai. Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tajā paredzētais *prorata temporis* princips nav piemērojams šādam tiesiskajam regulējumam.

Par otro un trešo jautājumu

43 Ar otro un trešo jautājumu, kuri ir jāaplūko kopā, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, pirmkārt, vai Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta b) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā, kurā tajā minētajiem uz noteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem darba tiesisko attiecību maksimālais ilgums nepilna darba laika darba ņēmēju gadījumā ir paredzēts ilgāks nekā salīdzināmu pilna darba laika darba ņēmēju gadījumā, rada netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ, kas minēta šajā tiesību normā, un, otrkārt, vai šīs direktīvas 19. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tajā ir pieprasīts, ka pusei, kas sevi uzskata par cietušu no šādas diskriminācijas, lai pierādītu šādas diskriminācijas pieņēmumu, ir jāiesniedz precīzi statistikas dati vai precīzi fakti attiecībā uz apgalvoto diskrimināciju.

44 Attiecībā uz šo jautājumu pirmo daļu ir jāatgādina, ka no Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta b) apakšpunkta izriet, ka "netiešas diskriminācijas" jēdziens šīs direktīvas izpratnē ir definēts kā situācija, ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse izraisa viena dzimuma personām īpaši nelabvēlīgu situāciju salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis šāda mērķa sasniegšanai.

45 Šādas īpaši nelabvēlīgas situācijas esamība tostarp var tikt konstatēta, ja ir pierādīts, ka tāds tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais negatīvi skar daudz vairāk viena dzimuma personas salīdzinājumā ar otra dzimuma personām (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 8. maijs, *Villar Láiz*, C-161/18, EU:C:2019:382, 38. punkts un tajā minētā judikatūra).

46 Tiesa jau ir nospriedusi, kā tas arī izriet no Direktīvas 2006/54 30. apsvēruma, ka to faktu izvērtēšana, kuri ļauj uzskatīt, ka ir notikusi netieša diskriminācija, ir valsts iestādes kompetencē saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi, kas konkrēti var paredzēt, ka netieša diskriminācija var tikt konstatēta, izmantojot visus līdzekļus, tostarp statistikas datus (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 8. maijs, *Villar Láiz*, C-161/18, EU:C:2019:382, 46. punkts un tajā minētā judikatūra).

47 Attiecībā uz statistikas datiem Tiesa jau ir nospriedusi, ka, pirmkārt, iesniedzējtiesai ir jāņem vērā visi darbinieki, kuriem piemērojams valsts tiesiskais regulējums, kura dēļ ir radusies atšķirīgā attieksme, un, otrkārt, ka vislabākā salīdzināšanas metode ir salīdzināt attiecīgo darba ņēmēju samēru, kurus vīriešu, darba ņēmēju, vidū skar un kurus neskar konkrētā tiesību norma, no vienas puses, un tādu pašu samēru sieviešu, darba ņēmēju, vidū (šajā nozīmē skat. spriedumus, 1999. gada 9. februāris, *Seymour-Smith* un *Perez*, C-167/97, EU:C:1999:60, 59. punkts, kā arī 2007. gada 6. decembris, *Voß*, C-300/06, EU:C:2007:757, 40. punkts).

48 Šajā ziņā valsts tiesai ir jāizvērtē, kādā apjomā tai iesniegtie statistikas dati, kas raksturo darba ņēmēju situāciju, ir pamatoti un vai tie var tikt ņemti vērā, proti, vai tie neatspoguļo gluži vienkārši nejaušu un īslaicīgu parādību un vai tie kopumā šķiet būtiski (šajā nozīmē skat. spriedumu, 1999. gada 9. februāris, *Seymour-Smith* un *Perez*, C-167/97, EU:C:1999:60, 62. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

49 Gadījumā, ja iesniedzējtiesa, balstoties uz iesniegtajiem statistikas datiem un attiecīgā gadījumā citiem atbilstošiem faktiskajiem elementiem, izdarītu secinājumu, ka pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums ir īpaši nelabvēlīgs sievietēm salīdzinājumā ar vīriešiem, šāds regulējums būtu pretrunā Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta b) apakšpunktam, ja vien tas nav objektīvi attaisnots ar likumīgu mērķi un ja līdzekļi, lai sasniegtu šo mērķi, nav atbilstoši un vajadzīgi.

50 Šajā gadījumā, kā jau tas tika norādīts šī sprieduma 38. punktā, *MUW* un Austrijas valdība apgalvo, ka nevienlīdzīgā attieksme, no kuras cieš nepilna darba laika darba ņēmēji salīdzinājumā ar pilna darba laika darba ņēmējiem un kura ietverta *UG* 109. panta 2. punktā, ir pamatota ar apstākli, ka pirmie minētie iegūst zemāku pieredzes un zināšanu līmeni nekā otrie minētie un ka tādēļ viņiem ir nepieciešams ilgāks laiks, lai pabeigtu dažus savus pētniecības darbus un publicētu to rezultātus. Tādējādi, nosakot tādu pašu darba tiesisko attiecību uz noteiktu laiku maksimālo ilgumu abām darba ņēmēju kategorijām, mazinātu nepilna darba laika darba ņēmēju iespēju iekļauties attiecīgās universitātes vidē minētajā periodā. Kā norādīts iepriekš šī sprieduma 40. punktā, iesniedzējtiesai ir jāizvērtē, vai tiesiskais regulējums pamatlietā ir objektīvi pamatots, ņemot vērā visus pamatlietas faktus un apstākļus.

51 Attiecībā uz jautājumu otro daļu ir jāatgādina, ka saskaņā ar Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punktu dalībvalstis veic pasākumus, kas saskaņā ar attiecīgo valstu tiesu sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu, ka gadījumā, ja persona, kas uzskata sevi par cietušu tāpēc, ka viņai nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, tad pienākums pierādīt, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums, ir atbildētājam. Tādējādi un kā noteikts šīs direktīvas 30. apsvērumā, ja ir *prima facie* diskriminācijas gadījums, pierādīšanas pienākums ir atbildētājam.

52 Tādējādi, kā norādīts šī sprieduma 47. punktā, lai pierādītu, ka pastāv diskriminācija dzimuma dēļ, ir jāņem vērā visi darba ņēmēji, kuriem ir piemērojams valsts tiesiskais regulējums, no kura izriet atšķirīgā attieksme, un, ņemot vērā šo kopumu, jāsalīdzina to darba ņēmēju attiecīgā daļa, kuru ir ietekmējis attiecīgais noteikums, ar to daļu, kuru tas nav ietekmējis gan darba ņēmēju vīriešu, gan darba ņēmēju sieviešu vidū.

53 Šajā gadījumā prasītāja apgalvo, ka pārsvarā pasākumi, kas negatīvi ietekmē nepilna darba laika darba ņēmējus salīdzinājumā ar pilna darba laika darba ņēmējiem, it īpaši ir nelabvēlīgi sievietēm. Lai pamatotu šo tēzi, tā iesniedzējtiesā iesniedza statistikas datus attiecībā uz Austrijas darba tirgu vispār, no kuriem izriet, ka daudz lielāks skaits sieviešu nekā vīriešu ir nodarbināts uz nepilnu darba laiku. Tā arī precizēja, ka tās rīcībā nav datu par darba ņēmējiem, kas nodarbināti Austrijas universitātēs, uz kurām attiecas *UG*.

54 Šādos apstākļos ir jāprecizē, kā un ar kādiem līdzekļiem persona, kura sevi uzskata par cietušu no netiešas diskriminācijas dzimuma dēļ, var pierādīt *prima facie* diskrimināciju gadījumā, ja statistikas dati vai citi pierādīšanas līdzekļi attiecībā uz visiem darba ņēmējiem, kuriem ir piemērojams valsts tiesiskais regulējums, no kura izriet atšķirīgā attieksme, nav šīs personas rīcībā vai ir grūti pieejami.

55 Šajā ziņā Tiesa attiecībā uz Direktīvas 97/80 4. panta 1. punktu, kura formulējums ir identisks Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punktam, ir nospriedusi, ka, kaut arī pirmajā tiesību normā par labu personai, kura uzskata, ka viņai nodarīts kaitējums, nepiemērojot vienlīdzīgas attieksmes principu, nav paredzētas īpašas tiesības piekļūt informācijai, lai tā saskaņā ar šo normu varētu pierādīt "faktus, pēc kuriem var uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija", tomēr nevar izslēgt, ka attiecīgās informācijas vai statistikas datu nepieejamība šādu faktu konstatēšanas gadījumā var apdraudēt šīs direktīvas mērķa īstenošanu un tādējādi liegt minētajai normai lietderīgo iedarbību (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2011. gada 21. jūlijs, *Kelly*, C-104/10, EU:C:2011:506, 34. un 35. punkts).

56 Ņemot vērā it īpaši vajadzību nodrošināt Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punkta lietderīgo iedarbību, šī tiesību norma – kā norādījis ģenerāladvokāts secinājumu 63. punktā – ir jāinterpretē tādējādi, ka tā ļauj darba ņēmējam, kurš sevi uzskata par cietušu no netiešas diskriminācijas dzimuma dēļ, pamatot *prima facie* diskrimināciju, balstoties uz vispārīgiem statistikas datiem attiecībā uz konkrētās dalībvalsts darba tirgu gadījumā, ja no ieinteresētās personas nevar tikt sagaidīts, ka viņa iesniegs konkrētākus datus par attiecīgo darba ņēmēju grupu, jo tiem ir grūti piekļūt vai pat tie vispār nav nepieejami.

57 No tā izriet, ka uz otro un trešo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta b) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā, kurā tajā minētajiem uz noteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem darba tiesisko attiecību maksimālais ilgums nepilna darba laika darba ņēmēju gadījumā ir paredzēts ilgāks nekā salīdzināmu pilna darba laika darba ņēmēju gadījumā, ja ir pierādīts, ka šis tiesiskais regulējums negatīvi ietekmē daudz lielāku daļu darba ņēmējas sievietes nekā darba ņēmējus vīriešus, un ja minētais tiesiskais regulējums nav objektīvi pamatots ar likumīgu mērķi vai ja līdzekļi šī mērķa sasniegšanai nav atbilstoši un vajadzīgi. Šīs direktīvas 19. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka šajā tiesību normā nav pieprasīts, ka pusei, kas sevi uzskata par cietušu no šādas diskriminācijas, lai pierādītu *prima facie* diskrimināciju, ir jāiesniedz precīzi statistikas dati vai fakti par darba ņēmējiem, kurus skar attiecīgais valsts tiesiskais regulējums, ja šai pusei šādi statistikas dati vai fakti nav pieejami vai ir grūti pieejami.

Par šī sprieduma iedarbības ierobežošanu laikā

58 *MUW*, ko atbalsta Austrijas valdība, savos rakstveida un mutvārdu apsvērumos lūdz Tiesu ierobežot šī sprieduma iedarbību laikā gadījumā, ja tā nolemtu, ka tāds valsts tiesiskais regulējums kā *UG* 109. panta 2. punkts rada nepilna darba laika darba ņēmēju diskrimināciju, kas ir aizliegta Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 1. punktā.

59 *MUW* būtībā apgalvo, ka šī sprieduma iedarbības laikā ierobežošana esot nepieciešama tiesiskās drošības iemeslu dēļ. Pamatojoties uz *UG* 109. panta 2. punktu, ar nepilna darba laika darba ņēmējiem labticīgi esot noslēgts liels skaits darba līgumu uz noteiktu laiku. Turklāt rastos smagu ekonomisko seku risks, ja Tiesa nospriestu, ka Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 1. punktam ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā, jo liels skaits uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu tagad būtu jāpārveido par darba līgumiem, kas slēgti uz nenoteiktu laiku.

60 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Tiesas sniegtā Savienības tiesību normas interpretācija, īstenojot ar LESD 267. pantu uzticēto kompetenci, izskaidro un vajadzības gadījumā precizē šīs normas nozīmi un apjomu, kādā tā ir vai būtu jāsaprot un jāpiemēro no tās spēkā stāšanās brīža. No tā izriet, ka šādi interpretētu normu tiesa var piemērot un tiesai tā ir jāpiemēro tiesiskām attiecībām, kas ir radušās un ir nodibinātas pirms sprieduma par lūgumu sniegt interpretāciju pasludināšanas, ja turklāt ir izpildīti nosacījumi, kuri ļauj kompetentajās tiesās uzsākt tiesvedību attiecībā uz minētās tiesību normas piemērošanu (spriedums, 2016. gada 10. novembris, *Kovalkovas*, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, 51. punkts un tajā minētā judikatūra).

61 Tiesa tikai izņēmuma kārtā, piemērojot Savienības tiesību sistēmai raksturīgo vispārējo tiesiskās drošības principu, var ierobežot iespēju visām ieinteresētajām personām atsaukties uz normu, kuru tā ir interpretējusi, lai apstrīdētu labticīgi nodibinātās tiesiskās attiecības. Lai varētu pieņemt lēmumu par šādu ierobežojumu, ir jāievēro divi pamatnosacījumi, proti, ieinteresēto personu labas ticības esamība un būtisku traucējumu rašanās risks (spriedums, 2016. gada 10. novembris, *Kovalkovas*, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, 52. punkts un tajā minētā judikatūra).

62 Konkrētāk, Tiesa ir izmantojusi šādu risinājumu tikai ļoti konkrētos apstākļos, kad pastāvēja risks, ka varētu iestāties smagas ekonomiskas sekas, it īpaši saistībā ar tādu tiesisko attiecību lielo skaitu, kas nodibinātas labticīgi, pamatojoties uz regulējumu, kurš tika uzskatīts par spēkā esošu, un izrādījās, ka

privātpersonas un valsts iestādes bija iesaistītas rīcībā, kas neatbilst Savienības tiesībām saistībā ar objektīvu un būtisku nenoteiktību attiecībā uz Savienības tiesību normu piemērojamību, un šo nenoteiktību varēja veicināt citu dalībvalstu vai Komisijas rīcība (spriedums, 2019. gada 10. jūlijs, *WESTbahn Management*, C-210/18, EU:C:2019:586, 46. punkts un tajā minētā judikatūra).

63 Attiecībā uz būtisku traucējumu rašanās risku vispirms jākonstatē, ka šajā gadījumā Tiesas sniegtā Savienības tiesību interpretācija šajā spriedumā ir par Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 1. punktā minēto nepilna darba laika darba ņēmēju diskrimināciju, kā arī par kritērijiem, kurus valsts tiesa var piemērot vai kuri tai ir jāpiemēro, pamatlietā aplūkotā tiesiskā regulējuma vērtējumā, ņemot vērā it īpaši minēto klauzulu. Valsts tiesai, ņemot vērā minētos kritērijus, ir jālemj, pirmkārt, par to, vai valsts tiesiskajā regulējumā pamatlietā ir paredzēta mazāk labvēlīga attieksme pret nepilna darba laika darba ņēmējiem salīdzinājumā ar pilna darba laika darba ņēmējiem tāpēc vien, ka pirmie minētie strādā nepilnu darba laiku. Otrkārt, minētajai tiesai vajadzības gadījumā ir jāizvērtē, vai iespējamo diskrimināciju var pamatot ar objektīviem iemesliem (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2013. gada 21. marts, *RWE Vertrieb*, C-92/11, EU:C:2013:180, 60. punkts un tajā minētā judikatūra).

64 Šajos apstākļos finansiālās sekas it īpaši universitātēm nevar noteikt, balstoties tikai uz šajā lietā Tiesas sniegto Savienības tiesību interpretāciju (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2013. gada 21. marts, *RWE Vertrieb*, C-92/11, EU:C:2013:180, 61. punkts un tajā minētā judikatūra).

65 Līdz ar to nevar uzskatīt par pierādītu būtisku traucējumu rašanās riska – šī sprieduma 61. punktā minētās judikatūras izpratnē – pastāvēšanu, kas varētu attaisnot šī sprieduma iedarbības ierobežošanu laikā (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2013. gada 21. marts, *RWE Vertrieb*, C-92/11, EU:C:2013:180, 62. punkts).

66 Vēl jo vairāk – *MUW* nav iesniegusi Tiesai nevienu konkrētu elementu par attiecīgo juridisko attiecību skaitu vai šī sprieduma ekonomisko seku raksturu vai apmēru, līdz ar to katrā ziņā nevar uzskatīt, ka būtu pierādīts būtisku traucējumu risks, kas pamatotu šī sprieduma iedarbības ierobežošanu laikā.

67 Turklāt attiecībā uz otro kritēriju, kas izriet no šī sprieduma 61. punktā minētās judikatūras, proti, ieinteresēto personu labticība, *MUW* neizvirza pietiekamus pierādījumus, kas ļautu konstatēt, ka pastāv objektīva un būtiska nenoteiktība attiecībā uz Savienības tiesību normu piemērojamību. Ar apgalvojumu vien, ka, pamatojoties uz *UG* 109. panta 2. punktu, labticīgi ir noslēgts liels skaits darba līgumu uz noteiktu laiku, šajā ziņā nepietiek.

68 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem.

Par tiesāšanās izdevumiem

69 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (trešā palāta) nospriež:

1) 1997. gada 6. jūnijā noslēgtā Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu, kas iekļauts pielikumā Padomes Direktīvai 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par *UNICE, CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā, kurā tajā minēto uz noteiktu laiku nodarbināto darba ņēmēju darba tiesisko attiecību maksimālais ilgums nepilna darba laika darba ņēmēju gadījumā ir paredzēts ilgāks nekā salīdzināmo pilna darba laika darba ņēmēju gadījumā, ja vien šāda atšķirīga attieksme nav pamatota ar

objektīviem iemesliem un nav samērīga ar šiem iemesliem, kas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai. Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tajā paredzētais *prorata temporis* princips nav piemērojams šādam tiesiskajam regulējumam.

2) **Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos, 2. panta 1. punkta b) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā, kurā tajā minētajiem uz noteiktu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem darba tiesisko attiecību maksimālais ilgums nepilna darba laika darba ņēmēju gadījumā ir paredzēts ilgāks nekā salīdzināmu pilna darba laika darba ņēmēju gadījumā, ja ir pierādīts, ka šis tiesiskais regulējums negatīvi ietekmē daudz lielāku daļu darba ņēmējas sievietes nekā darba ņēmējus vīriešus, un ja minētais tiesiskais regulējums nav objektīvi pamatots ar likumīgu mērķi vai ja līdzekļi šī mērķa sasniegšanai nav atbilstoši un vajadzīgi. Šīs direktīvas 19. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka šajā tiesību normā nav pieprasīts, ka pusei, kas sevi uzskata par cietušu no šādas diskriminācijas, lai pierādītu *prima facie* diskrimināciju, ir jāiesniedz precīzi statistikas dati vai fakti par darba ņēmējiem, kurus skar attiecīgais valsts tiesiskais regulējums, ja šai pusei šādi statistikas dati vai fakti nav pieejami vai ir grūti pieejami.**

[Paraksti]