Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kolmas koda)

3. oktoober 2019*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe – Klausel 4 – Diskrimineerimiskeelu põhimõte – Osalise tööajaga töötajate ebasoodsam kohtlemine võrreldes täistööajaga töötajatega nende töötingimuste osas – Keeld – Riigisisesed õigusnormid, mis kehtestavad osalise tööajaga töötajatele pikema tähtajaliste töösuhete maksimaalse kestuse kui täistööajaga töötajatele – *Pro rata temporis* põhimõte – Direktiiv 2006/54/EÜ – Meeste ja naiste võrdne kohtlemine tööhõive ja elukutse küsimustes – Artikli 2 lõike 1 punkt b – Mõiste „kaudne sooline diskrimineerimine“ – Artikli 14 lõike 1 punkt c – Tööhõive- ja töötingimused – Artikkel 19 – Tõendamiskohustus

Kohtuasjas C-274/18,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Arbeits- und Sozialgericht Wieni (Viini töö- ja sotsiaalkohus, Austria) 19. aprilli 2018. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 23. aprillil 2018, menetluses

Minoo Schuch-Ghannadan

versus

Medizinische Universität Wien,

EUROOPA KOHUS (kolmas koda),

koosseisus: koja president A. Prechal (ettekandja), kohtunikud F. Biltgen, J. Malenovský, C. G. Fernlund ja L. S. Rossi,

kohtujurist: G. Pitruzzella,

kohtusekretär: üksuse juhataja D. Dittert,

arvestades kirjalikku menetlust ja 7. märtsi 2019. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– M. Schuch-Ghannadan, esindaja: *Rechtsanwalt* A. Obereder,

– Medizinische Universität Wien, esindaja: *Rechtsanwältin* A. Potz,

– Austria valitsus, esindajad: J. Schmoll ja G. Hesse,

– Portugali valitsus, esindajad: L. Inez Fernandes, A. Pimenta ja S. Duarte Afonso,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

– Euroopa Komisjon, esindajad: M. van Beek, T. S. Bohr ja A. Szmytkowska,

olles 27. juuni 2019. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivi 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta (EÜT 1998, L 14, lk 9; ELT eriväljaanne 05/03, lk 267) lisas toodud 6. juunil 1997 sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe (edaspidi „osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe“) klauslit 4 ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT 2006, L 204, lk 23) artikli 2 lõike 1 punkti b ja artikli 19 lõiget 1.

2 Taotlus on esitatud Minoo Schuch-Ghannadani ja Medizinische Universität Wieni (Viini meditsiiniülikool, Austria, edaspidi „MUW“) vahelises kohtuvaidluses, mis puudutab M. Schuch-Ghannadani nõuet tuvastada tema ja MUW vahelise töösuhte jätkumine määramata ajaks.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Direktiiv 97/80/EÜ

3 Direktiiviga 2006/54 kehtetuks tunnistatud nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivi 97/80/EÜ soolise diskrimineerimise juhtude tõendamiskohustuse kohta (EÜT 1998, L 14, lk 6; ELT eriväljaanne 05/03, lk 264) artikli 4 lõikes 1 oli ette nähtud:

„Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma riigisisese õigussüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab kostja tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud.“

Osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe

4 Osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausel 4 „Mittediskrimineerimise põhimõte” on sõnastatud järgmiselt:

„1. Osalise tööajaga töötajate suhtes ei või ainult osalise tööaja tõttu rakendada vähem soodsamaid töötingimusi, kui on võrreldavatel täistööajaga töötajatel, kui erinevat kohtlemist ei õigusta objektiivsed põhjused.

2. Kui see on asjakohane, kohaldatakse *pro rata temporis* põhimõtet.

[…]“.

Tähtajalist tööd käsitlev raamkokkulepe

5 Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (EÜT 1999, L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368) lisas toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta (edaspidi „tähtajalist tööd käsitlev raamkokkulepe“) klausli 5 „Meetmed kuritarvituste vältimiseks“ punktis 1 on ette nähtud:

„Järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise vältimiseks kehtestavad liikmesriigid, olles kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute või praktikaga konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled konkreetsete sektorite ja/või töötajakategooriate vajadusi arvestades ühe või mitu järgmistest meetmetest, juhul kui kuritarvituste vältimiseks puuduvad samaväärsed juriidilised meetmed:

a) objektiivsed alused, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete uuendamist;

b) järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete maksimaalne kogukestus;

c) selliste töölepingute või töösuhete uuendamiste arv.“

Direktiiv 2006/54

6 Direktiivi 2006/54 põhjenduse 30 kohaselt:

„Märkimisväärne osa võrdse kohtlemise põhimõtte tõhusa elluviimise tagamisel on tõendamiskohustuse eeskirjade vastuvõtmisel. Euroopa Kohus on olnud seisukohal, et seetõttu tuleks vastu võtta säte tagamaks, et tõendamiskohustus pannakse kostjale, kui diskrimineerimisjuhtum on esmapilgul ilmne, välja arvatud menetluste suhtes, kus juhtumi asjaolusid peab uurima kohus või muu pädev riigisisene organ. Siiski on vaja selgitada, et otsest või kaudset diskrimineerimist eeldada lubavate faktide hindamine jääb kooskõlas riigisisese õiguse ja tavaga riigisiseste asjaomaste organite ülesandeks. Lisaks võivad liikmesriigid kehtestada asja igas sobivas menetlusjärgus tõendamisreegleid, mis on hagejale soodsamad kui siin esitatud.“

7 Direktiivi artikli 2 „Mõisted“ lõige 1 sätestab:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

[…]

b) kaudne diskrimineerimine – kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud;

[…]“.

8 Direktiivi artikli 14 „Diskrimineerimise keeld“ lõikes 1 on ette nähtud:

„Ei avalikus ega erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslikes asutustes, ei tohi esineda otsest ega kaudset soolist diskrimineerimist seoses järgmisega:

[…]

c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu asutamislepingu artikli 141 kohaselt;

[…]“.

9 Direktiivi artiklis 19 „Tõendamiskohustus“ on märgitud:

„1. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma riigisisese õigussüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab kostja tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud.

2. Lõige 1 ei takista liikmesriikidel võtta tarvitusele hagejale soodsamaid tõendamisreegleid.

3. Liikmesriigid ei pea kohaldama lõiget 1 menetluste suhtes, mille korral faktiliste asjaolude uurimine on kohtu või pädeva asutuse ülesanne.

[…]“.

Austria õigus

10 2002. aasta Austria ülikooliseaduse (Universitätsgesetz 2002, edaspidi „UG“) § 6 lõige 1 on sõnastatud järgmiselt:

„Käesolevat föderaalseadust kohaldatakse järgmiste ülikoolide suhtes:

[…]

4. [MUW];

[…]“.

11 UG §-s 109 on ette nähtud:

„1. Töölepingud võib sõlmida määramata või määratud ajaks. Kui föderaalseaduses ei ole sätestatud teisiti, on tähtajaliste töölepingute maksimaalne kestus kuni kuus aastat, vastasel juhul on leping tühine.

2. Järjestikused tähtajalised töölepingud on lubatud vaid töötajate puhul, kes töötavad kolmandate isikute poolt rahastatavate projektide või teadusprojektide raames, ning töötajate puhul, kelle tööülesanded on seotud ainult õppetööga, samuti asendustöötajatega. Töötaja järjestikuste töölepingute kogukestus ei või ületada kuut aastat või osalise tööaja korral kaheksat aastat. Objektiivse põhjendatuse korral, eelkõige teadusprojektide ja publikatsioonide koostamise jätkamiseks või lõpuleviimiseks, võib seda tähtaega ühekordselt pikendada kuni kümne aastani ja osalise tööaja korral kuni 12 aastani.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

12 Eelotsusetaotlusest nähtub, et M. Schuch-Ghannadan töötas 9. septembrist 2002 kuni 30. aprillini 2014 MUWs teadlasena mitme järjestikuse tähtajalise lepingu alusel nii täistööajaga kui ka osalise tööajaga.

13 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul on Austria õiguses, täpsemalt UG § 109 lõikes 2 sätestatud, et järjestikused tähtajalised lepingud on lubatud MUW töötajate puhul, kes eelkõige töötavad kolmandate isikute poolt rahastatavate projektide või teadusprojektide raames, ning töötajate puhul, kelle tööülesanded on seotud ainult õppetööga. Järjestikuste tähtajaliste töölepingute kogukestus ei või ületada kuut aastat või osalise tööaja korral kaheksat aastat. Selle kõrval võib objektiivse põhjendatuse korral, eelkõige pooleliolevate teadusprojektide ja publikatsioonide koostamise jätkamiseks või lõpuleviimiseks, seda tähtaega ühekordselt pikendada täistööajaga töötajate korral kuni kümne aastani ja osalise tööaja korral kuni 12 aastani.

14 M. Schuch-Ghannadan pöördus Arbeits- und Sozialgericht Wieni (Viini töö- ja sotsiaalkohus, Austria) nõudega tuvastada, et tema töösuhe MUWga jätkus pärast 30. aprilli 2014, kuna tema hinnangul oli tähtajaliste töösuhete lubatud maksimaalne kestus – tema juhtumi puhul kaheksa aastat – nimetatud kuupäevaks juba ületatud. Ta väitis veel, et UG § 109 lõige 2 diskrimineerib osalise tööajaga töötajaid. Ta lisas viimaseks, et see säte seab ebasoodsamasse olukorda eelkõige naised, kuivõrd naisi töötab täistööajaga vähem. Seega, kui objektiivne põhjendatus puudub, kujutab selline erinev kohtlemine endast kaudset soolist diskrimineerimist, mis on liidu õigusega vastuolus.

15 MUW väitis vastu, et järjestikuste tähtajaliste lepingute maksimaalse kestuse pikendamine maksimaalselt 12 aastani oli käesoleval juhul põhjendatud, kuna viimane tähtajaline leping sõlmiti hagejaga ühe projekti jätkamiseks ja selle projekti raames täidetavate ülesannete lõpuleviimiseks.

16 Arbeits- und Sozialgericht Wien (Viini töö- ja sotsiaalkohus) jättis 2. juuni 2016. aasta otsusega hagi rahuldamata, tuginedes asjaolule, et MUW-l oli õigus töösuhteid hagejaga maksimaalselt kuni 12 aastaks pikendada.

17 M. Schuch-Ghannadan esitas Oberlandesgericht Wienile (liidumaa kõrgeim kohus Viinis, Austria) apellatsioonkaebuse. See kohus tühistas Arbeits- und Sozialgericht Wieni (Viini töö- ja sotsiaalkohus) otsuse põhjendusega, et viimane ei olnud piisavalt hinnanud UG § 109 lõike 2 kooskõla liidu õigusega, kuigi hageja oli selle küsimuse tõstatanud. Seetõttu saatis apellatsioonikohus kohtuasja eelotsusetaotluse esitanud kohtule uueks arutamiseks ja tegi talle ülesandeks võimaldada MUW-l esitada oma seisukohad ning vajaduse korral tõendada, kas kõnealune säte võib seada ebasoodsamasse olukorda eeskätt naisi meestega võrreldes, ja kui see nii on, siis teha kindlaks, kas selline ebavõrdne kohtlemine on põhjendatud.

18 MUW väitis eelotsusetaotluse esitanud kohtus, et Oberlandesgericht Wien (liidumaa kõrgeim kohus Viinis) hindas ebaõigesti diskrimineerimise põhjendamis- ja tõendamiskohustust, kui ta leidis, et temal on kohustus tõendada diskrimineerimise puudumist. Hageja esitas kaudse soolise diskrimineerimise esinemise kohta üksnes paljasõnalise väite, ilma et ta oleks argumenteeritult ja konkreetselt selgitanud, milles seisneb UG § 109 lõike 2 kohaldamisel naissoost töötajate diskrimineerimine võrreldes meessoost töötajatega. Lisaks leiab MUW, et tähtajatu lepinguga töökohad on ülikoolides äärmiselt haruldased ja et UG § 109 lõige 2 võimaldab töötajatel tema juures pikemat aega töötada. Viimaseks väidab MUW, et hindamaks, kas sellel sättel on ebasoodne mõju eeskätt naistele, tuleks lähtuda olukorrast, mis valitseb kõikides Austria ülikoolides. MUW, kellele ei olnud kõik asjaomased andmed kättesaadavad, rõhutab siiski, et tema puhul on tähtajaliselt tööle võetud ja UG § 109 lõike 2 kohaldamisalasse kuuluvate töötajate hulgas naisi 79% ja mehi 75%.

19 M. Schuch-Ghannadan väidab omalt poolt, et meede, mis mõjutab protsentuaalselt rohkem naisi kui mehi, on eeldatavalt kaudne diskrimineerimine, mistõttu peab vastupidist tõendama vastaspool. Kuna MUW ei olnud suuteline esitama sama õigusakti kohaldamisalasse kuuluvate teiste ülikoolide kohta arvandmeid ega põhjendatuse olemasolu tõendama, on kaudne diskrimineerimine kinnitust leidnud.

20 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab sellega seoses, et UG § 109 lõige 2 on erand tööõiguse tavanormidest, kuna üldjuhul peavad Austria kohtud kahe või enama tähtajalise lepingu järjestikust sõlmimist ebaseaduslikuks, kui see ei ole objektiivselt põhjendatud.

21 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab siiski, et see säte ei ole tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausliga 5 vastuolus, sest järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete maksimaalse kestuse kehtestamisel on liikmesriigi seadusandja võtnud ühe sellistest meetmetest, nagu on märgitud asjaomase klausli punkti 1 alapunktis b.

22 Peale selle on eelotsusetaotluse esitanud kohtul tekkinud küsimus, kas UG § 109 lõige 2 on osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausliga 4 kooskõlas, võttes arvesse, et asjaomase sättega kehtestatakse osalise tööajaga töötajatele palju pikem tähtajaliste töösuhete maksimaalne kestus kui täistööajaga töötajatele. Kohus leiab, et seda normi võib pidada sama klausli punktis 2 asuva *pro rata temporis* põhimõtte rakendamiseks, tuues põhjuseks, et töösuhte ajal omandavad osalise tööajaga töötajad vähem teadmisi ja kogemusi kui täistöötajaga töötajad. Sellisel juhul oleks vaja üksnes hinnata, kas sellise põhimõtte kohaldamine on antud juhul asjakohane, ilma et oleks vaja kontrollida, kas esinevad objektiivsed põhjused, mis kõnealust meedet õigustavad.

23 Mis puudutab direktiivi 2006/54, siis hindamaks, kas põhikohtuasjas kõne all olev riigisisene meede põhjustab kaudset soolist diskrimineerimist, peab eelotsusetaotluse esitanud kohus vajalikuks kasutada võrdlusrühmana kõikide Austria ülikoolide töötajaid, kelle suhtes kohaldatakse UGd, ja võrrelda selle meetme kohaldamisalasse kuuluvate osalise tööajaga töötavate meeste ja naiste protsenti. Sellega seoses peab nimetatud direktiivi artikli 19 lõike 1 kohaselt pool, kes leiab, et talle on kaudse soolise diskrimineerimise tõttu kahju tekitatud, selle esinemist tõendama.

24 Oberster Gerichtshofi (Austria kõrgeim ülemkohus) kohtuotsuses on siiski asutud seisukohale, et asjaolu, et osalise tööajaga töötajate tööhõive määr on naiste hulgas üldiselt kõrgem, kujutab endast ebavõrdse kohtlemise eeldust, mille peab ümber lükkama tööandja ja tõendama, et nende naiste arvuline suhe, keda teatud meede puudutab, ei ole märkimisväärselt suurem kui samas olukorras olevate meeste oma.

25 Sel põhjusel palub eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtul tõlgendada direktiivi 2006/54 artiklit 19.

26 Neil asjaoludel otsustas Arbeits- und Sozialgericht Wien (Viini töö- ja sotsiaalkohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas *pro rata temporis* põhimõtet, mis on esitatud [osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe] klausli 4 punktis 2 seoses diskrimineerimiskeelu põhimõttega, mis on esitatud klausli 4 punktis 1, tuleb kohaldada õigusnormide suhtes, mis näevad ette, et Austrias asuvas ülikoolis on kolmandate isikute rahastatavate projektide või teadusprojektide raames töötava töötaja üksteisele vahetult järgnevate töösuhete kogukestus täistööajaga töötamise puhul kuus aastat, kuid osalise tööajaga töötamise puhul kaheksa aastat, ning lisaks on juhul, kui see on objektiivselt põhjendatud, eelkõige teadusprojektide või publikatsioonide jätkamiseks või lõpuleviimiseks lubatud nimetatud kestust ühekordselt pikendada täistööajaga töötajate puhul kokku kuni kümne aastani ja osalise tööajaga töötajate puhul kokku kuni 12 aastani?

2. Kas esimeses eelotsuse küsimuses kirjeldatud õigusnormid kujutavad endast kaudset soolist diskrimineerimist [direktiivi 2006/54] artikli 2 lõike 1 punkti b tähenduses, kui kõigi töötajate hulgas, kellele kõnealuseid õigusnorme kohaldatakse, mõjutavad need oluliselt suuremat hulka naisi kui mehi?

3. Kas [direktiivi 2006/54] artikli 19 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et juhul, kui naine, kes kuulub selliste õigusnormide kohaldamisalasse, mida on kirjeldatud esimeses eelotsuse küsimuses, tugineb sellele, et teda on tema soo tõttu kaudselt diskrimineeritud, kuna osalise tööajaga töötab tunduvalt rohkem naisi kui mehi, peab selleks, et seda asjaolu – eelkõige seda, et statistiliselt mõjutab see oluliselt rohkem naisi kui mehi – tõendada, esitama konkreetsed statistilised andmed või konkreetsed asjaolud ning asjakohased tõendid?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Sissejuhatav märkus

27 Alustuseks tuleb eelotsuse küsimuste ulatuse kohta märkida, et eelotsusetaotluse esitanud kohus palub oma küsimustes tõlgendada vaid osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klauslit 4 ning direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti b ja artikli 19 lõiget 1.

28 Sellega seoses tuleb märkida, et Euroopa Komisjon väitis nii kirjalikes seisukohtades kui ka kohtuistungil Euroopa Kohtus, et UG § 109 lõiget 2 ei saa pidada tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 piisavaks ülevõtmiseks.

29 Siiski, nagu käesoleva kohtuotsuse punktis 21 märgitud, ilmneb eelotsusetaotlusest *expressis verbis*, et eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et UG § 109 lõiget 2 saab pidada selle klausli piisavaks ülevõtmiseks. Seega leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et puudub vajadus selgitada tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 võimalikku mõju vastusele, mis tuleb esitatud küsimustele anda.

30 Väljakujunenud kohtupraktika järgi on liidu õiguse tõlgendamist käsitlevate ja põhikohtuasja lahendamiseks vajalike eelotsuse küsimuste kindlaksmääramine ja sõnastamine üksnes eelotsusetaotluse esitanud kohtu pädevuses (13. detsembri 2018. aasta kohtuotsus Touring Tours und Travel ja Sociedad de transportes, C-412/17 ja C-474/17, EU:C:2018:1005, punkt 39 ja seal viidatud kohtupraktika).

31 Euroopa Kohtu praktikast nähtub ka, et kui eelotsusetaotluse esitanud kohus on eelotsusetaotluses märkinud, et ta ei pea küsimuse esitamist vajalikuks, ei või Euroopa Kohus sellele küsimusele vastata ega võtta seda eelotsusetaotluse raames arvesse (vt selle kohta 13. detsembri 2018. aasta kohtuotsus Touring Tours und Travel ja Sociedad de transportes, C-412/17 ja C-474/17, EU:C:2018:1005, punkt 41 ja seal viidatud kohtupraktika).

32 Neil asjaoludel ei või Euroopa Kohus praegusel juhul laiendada esitatud küsimuste eset, analüüsides neid mitte üksnes osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 ning direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti b ja artikli 19 lõike 1 alusel, vaid ka tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alusel.

Esimene küsimus

33 Oma esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klauslit 4 tuleb tõlgendada esiteks nii, et sellega on vastuolus niisugune riigisisene õigusnorm, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mis kehtestab selles osutatud tähtajalistele töötajatele osalise tööajaga töötajate puhul pikema töösuhete maksimaalse kestuse kui võrreldavate täistööajaga töötajate puhul, ja teiseks, kas selles sätestatud *pro rata temporis* põhimõte on sellise õigusnormi suhtes kohaldatav.

34 Tuletagem meelde, et kõnealuse klausli punkti 1 kohaselt ei või osalise tööajaga töötajate suhtes ainult osalise tööaja tõttu rakendada vähem soodsamaid töötingimusi, kui on võrreldavatel täistööajaga töötajatel, kui erinevat kohtlemist ei õigusta objektiivsed põhjused. Lisaks on sama klausli punktis 2 sätestatud, et kui see on asjakohane, kohaldatakse *pro rata temporis* põhimõtet.

35 Käesoleval juhul on kerkinud kõigepealt küsimus, kas põhikohtuasjas kõne all olev õigusnorm, mis puudutab tähtajaliste töösuhete kestust, põhjustab osalise tööajaga töötajate ebasoodsamat kohtlemist võrreldes täistööajaga töötajatega, millele vaidlevad vastu nii MUW kui ka Austria valitsus. Nimelt

leiavad viimati nimetatud, et asjaolu, et osalise tööajaga tähtajalised töötajad võivad töötada ülikoolis pikemat aega kui täistööajaga tähtajalised töötajad, kujutab endast esimesena nimetatud töötajate jaoks eelist, võttes eelkõige arvesse, kui raske on selles sättes osutatud töötajatel saada ülikoolides tähtajatut lepingut.

36 Samas, nagu komisjon ja hageja väidavad, näib tegemist olevat asjaoluga, mis vähendab või lükkab ajaliselt edasi rohkem osalise tööajaga töötajate kui täistööajaga töötajate võimalust saada tähtajatu leping, mis sõltuvalt asjaoludest võib kujutada endast esimesse rühma kuuluvate töötajate ebasoodsamat kohtlemist, mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.

37 Seejärel on kerkinud küsimus, kas UG § 109 lõikes 2 sätestatud erinev kohtlemine võib olla objektiivsetel põhjustel õigustatud.

38 MUW ja Austria valitsus väidavad, et see on õigustatud, kuna teadmiste ja kogemuse tase, milleni osalise tööajaga töötajad võivad oma töösuhetes jõuda, on paratamatult madalam võrreldes sellega, milleni jõuavad võrreldavad täistööajaga töötajad. Seega, kui mõlema töötajate rühma suhtes kohaldada samasugust tähtajaliste töösuhete maksimaalset kestust, oleksid osalise tööajaga töötajad eriti ebasoodsas olukorras, sest neil oleks vähem aega uurimistööde läbiviimiseks ja teaduslike publikatsioonide koostamiseks, kuigi need on akadeemilises valdkonnas püsima jäämiseks esmatähtsad tegurid.

39 Sellega seoses tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast, et kuna väide, mille kohaselt on erialase tegevuse ja kogemuste või teadmiste teatud tasemel omandamise vahel eriline seos, on üksnes üldistus, mis puudutab teatud töötajate rühmasid, siis ei kajastu selles objektiivsed kriteeriumid, millel ei ole mingit seost diskrimineerimisega. Kuigi tööstaažiga kaasneb kogemus, sõltub sellise kriteeriumi objektiivsus igal konkreetsel juhul kõigist asjaoludest ning eelkõige sellest, kuidas on omavahel seotud täidetavate tööülesannete laad ning kogemus, mille nende tööülesannete täitmine pärast teatud hulka töötunde annab (vt selle kohta 10. märtsi 2005. aasta kohtuotsus Nikoloudi, C-196/02, EU:C:2005:141, punkt 55 ja seal viidatud kohtupraktika).

40 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on UG § 109 lõike 2 kohaldamisalasse kuuluvate töökohtade ja eelkõige hageja täidetavate tööülesannete konkreetses kontekstis hinnata, kas täidetavate tööülesannete laadi ja töötatud tunde arvestades selliste tööülesannete täitmisega saadud kogemuse vahel on eriline seos, ning olenevalt asjaoludest hinnata, kas uurimistööde lõpuleviimiseks ja tulemuste avaldamise tagamiseks vajalik aeg võib põhjendada põhikohtuasjas kõne all olevat riigisisest õigusnormi. Kui see on nii, siis on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne kontrollida, kas see õigusnorm on viidatud eesmärgiga proportsionaalne.

41 Mis puudutab viimaseks küsimust, kas *pro rata temporis* põhimõte on kohaldatav sellise õigusnormi suhtes, nagu on kõne all põhikohtuasjas, siis on selge, et sellist õigusnormi ei saa käsitada nimetatud põhimõtte kohaldamisena, võttes arvesse, et järjestikuste töösuhete maksimaalset kestust pikendatakse kahe aasta võrra kõikide osalise tööaja töötajate puhul, ja seega ei ole see tegelikult töötatud tundidega proportsionaalne.

42 Eeltoodut arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugune riigisisene õigusnorm, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mis kehtestab selles osutatud tähtajalistele töötajatele osalise tööajaga töötajate puhul pikema töösuhete maksimaalse kestuse kui võrreldavate täistööajaga töötajate puhul, välja arvatud juhul, kui erinevat kohtlemist õigustavad objektiivsed põhjused ja see on nimetatud põhjustega proportsionaalne, mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus. Osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punkti 2 tuleb tõlgendada nii, et selles osutatud *pro rata temporis* põhimõte ei ole sellise õigusnormi suhtes kohaldatav.

Teine ja kolmas küsimus

43 Oma teise ja kolmanda küsimusega, mida tuleb käsitleda koos, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada esiteks, kas direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti b tuleb tõlgendada nii, et selline õigusnorm, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mis kehtestab selles osutatud tähtajalistele töötajatele osalise tööajaga töötajate puhul pikema töösuhete maksimaalse kestuse kui võrreldavate täistööajaga töötajate puhul, kujutab endast selles sättes osutatud kaudset soolist diskrimineerimist, ning teiseks, kas nimetatud direktiivi artikli 19 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et pool, kes leiab, et talle on niisuguse diskrimineerimise tõttu kahju tekitatud, peab esitama selle eelduse tõendamiseks, et on toimunud diskrimineerimine, väidetava diskrimineerimise kohta täpseid statistilisi või faktilisi andmeid.

44 Nende küsimuste esimese osa puhul tuleb meelde tuletada, et direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punktis b on mõiste „kaudne diskrimineerimine“ määratletud kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava, mis seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

45 Iseäranis ebasoodne olukord on võimalik teha kindlaks muu hulgas juhul, kui tõendatakse, et sellisel õigusnormil, nagu on kõne all põhikohtuasjas, on ebasoodne mõju oluliselt suuremale osale ühest soost isikutele võrreldes teisest soost isikutega (vt selle kohta 8. mai 2019. aasta kohtuotsus Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, punkt 38 ja seal viidatud kohtupraktika).

46 Euroopa Kohus on varem asunud seisukohale, nagu nähtub ka direktiivi 2006/54 põhjendusest 30, et otsese või kaudse diskrimineerimise esinemist eeldada lubavate faktide hindamine kooskõlas riigisiseste õigusnormide või tavadega jääb riigisiseste kohtute ülesandeks ning nendes normides võib eelkõige ette näha, et kaudset diskrimineerimist saab tuvastada mis tahes vahenditega, sealhulgas statistiliste andmete põhjal (vt selle kohta 8. mai 2019. aasta kohtuotsus Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, punkt 46 ja seal viidatud kohtupraktika).

47 Statistiliste andmetega seoses on Euroopa Kohus varem asunud esiteks seisukohale, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on võtta arvesse kõiki töötajaid, kelle suhtes kohaldatakse riigisiseseid õigusnorme, mis on erineva kohtlemise aluseks, ning teiseks, et parim võrdlusmeetod on võrrelda omavahel nende töötajate vastavat arvulist suhet, keda asjaomane õigusnorm mõjutab ja keda see ei mõjuta, meessoost töötajate hulgas ning sama arvulist suhet naissoost töötajate hulgas (vt selle kohta 9. veebruari 1999. aasta kohtuotsus Seymour-Smith ja Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, punkt 59, ning 6. detsembri 2007. aasta kohtuotsus Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, punkt 40).

48 Sellega seoses on liikmesriigi kohtu ülesanne hinnata, mil määral on talle esitatud ja töötajate olukorda kirjeldavad statistilised andmed paikapidavad ja kas neid saab arvesse võtta, st eelkõige kas need ei kajasta puhtjuhuslikke või tsükliliselt muutuvaid näitajaid ja kas need on üldiselt võttes arvestatavad (vt selle kohta 9. veebruari 1999. aasta kohtuotsus Seymour-Smith ja Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, punkt 62 ja seal viidatud kohtupraktika).

49 Juhul kui eelotsusetaotluse esitanud kohus peaks esitatud statistiliste andmete, ja olenevalt asjaoludest muude asjakohaste andmete põhjal jõudma järeldusele, et põhikohtuasjas kõne all olevad õigusnormid mõjutavad ebasoodsalt eelkõige naisi meestega võrreldes, on need õigusnormid vastuolus direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punktiga b, välja arvatud juhul, kui neil on objektiivselt põhjendatav õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

50 Käesoleval juhul, nagu käesoleva kohtuotsuse punktis 38 juba märgitud, väidavad MUW ja Austria valitsus, et UG § 109 lõikes 2 sisalduv osalise tööajaga töötajate ebavõrdne kohtlemine võrreldes täistööajaga töötajatega on põhjendatud asjaoluga, et osalise tööajaga töötajate omandatud kogemuste ja teadmiste tase on madalam kui täistööajaga töötajatel, ning seetõttu vajavad nad teatud uurimistööde lõpuleviimiseks ja nende tulemuste avaldamiseks rohkem aega. Seega, kui kehtestada

mõlemale töötajate rühmale samasugune tähtajaliste töösuhete maksimaalne kestus, vähendaks see osalise tööajaga töötajate võimalusi nimetatud perioodi lõppedes asjaomases akadeemilises valdkonnas püsima jääda. Nagu käesoleva kohtuotsuse punktis 40 märgitud, peab eelotsusetaotluse esitanud kohus seega hindama, kas põhikohtuasjas kõne all olevad õigusnormid on kõiki põhikohtuasja fakte ja asjaolusid arvestades objektiivselt põhjendatud.

51 Küsimuste teise osa puhul tuleb meelde tuletada, et direktiivi 2006/54 artikli 19 lõike 1 kohaselt võtavad liikmesriigid kooskõlas oma õigussüsteemiga vajalikud meetmed, tagamaks, et kui isik, kes leiab, et talle on võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumisega kahju tekitatud, esitab kohtule või muule pädevale organile sellised asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab teine pool tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud. Seega, nagu on märgitud selle direktiivi põhjenduses 30, on tõendamiskohustus kostjal, kui diskrimineerimisjuhtum on esmapilgul ilmne.

52 Nagu käesoleva kohtuotsuse punktis 47 märgitud, tuleb selleks, et tuvastada, kas tegemist on soolise diskrimineerimisega, võtta arvesse kõiki töötajaid, kelle suhtes kohaldatakse riigisiseseid õigusnorme, mis on erineva kohtlemise aluseks, ning võrrelda selle terviku raames nende töötajate vastavat arvulist suhet, keda asjaomane õigusnorm mõjutab ja keda see ei mõjuta, nii meessoost töötajate kui naissoost töötajate hulgas.

53 Käesoleval juhul väidab hageja, et üldjuhul seavad meetmed, millel on osalise tööajaga töötajatele ebasoodne mõju võrreldes täistööajaga töötajatega, ebasoodsamasse olukorda eeskätt naisi. Selle väite tõendamiseks esitas ta eelotsusetaotluse esitanud kohtus Austria tööturgu üldiselt puudutavat statistikat, millest nähtub, et osalise tööajaga töötab oluliselt rohkem naisi kui mehi. Ta täpsustas siiski, et UG kohaldamisalasse kuuluvates Austria ülikoolides töötavate töötajate kohta tal andmed puuduvad.

54 Neil asjaoludel tuleb täpsustada, kuidas ja milliste vahenditega saab isik, kes leiab, et talle on kaudse soolise diskrimineerimise tõttu kahju tekitatud, tõendada, et esmapilgul on tegemist diskrimineerimisega, juhul kui talle ei ole kättesaadavad või on raskesti kättesaadavad statistilised andmed või muud tõendid, mis puudutavad kõiki töötajaid, kelle suhtes kohaldatakse riigisiseseid õigusnorme, mis on erineva kohtlemise aluseks.

55 Sellega seoses on Euroopa Kohus direktiivi 97/80 artikli 4 lõike 1 puhul, mille sõnastus on direktiivi 2006/54 artikli 19 lõike 1 sõnastusega identne, asunud seisukohale, et kuigi esimesena nimetatud säte ei anna isikule, kes leiab, et talle on võrdse kohtlemise põhimõtte järgimata jätmise tõttu kahju tekitatud, eriõigust tutvuda teabega, mis võimaldaks tal vastavalt sellele sättele tõendada „asjaolu[si]d, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine“, tuleb siiski arvestada, et asjakohase teabe või asjakohaste statistiliste andmete kättesaamatus niisuguste faktiliste asjaolude tõendamise raames võib kahjustada selle direktiivi eesmärgi saavutamist ning seeläbi jätta eelkõige kõnealuse sätte ilma selle soovitavast toimest (vt selle kohta 21. juuli 2011. aasta kohtuotsus Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, punktid 34 ja 35).

56 Kui lähtuda esmajoones vajadusest tagada direktiivi 2006/54 artikli 19 lõike 1 soovitav toime, siis tuleb seda sätet tõlgendada – nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 63 märkis – nii, et selle alusel võib töötaja, kes leiab, et talle on kaudse soolise diskrimineerimise tõttu kahju tekitatud, tõendada, et esmapilgul on tegemist diskrimineerimisega, tuginedes asjaomase liikmesriigi tööturgu puudutavatele üldistele statistilistele andmetele, juhul kui asjaomaselt isikult ei saa eeldada, et ta esitaks asjasse puutuvate töötajate rühmade kohta täpsemad andmed, kuna need on raskesti kättesaadavad või neid on lausa võimatu kätte saada.

57 Siit järeldub, et teisele ja kolmandale küsimusele tuleb vastata, et direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti b tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus selline riigisisene õigusnorm, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mis kehtestab selles osutatud tähtajalistele töötajatele osalise tööajaga töötajate

puhul pikema töösuhete maksimaalse kestuse kui võrreldavate täistööajaga töötajate puhul, juhul kui tuvastatakse, et sellisel õigusnormil on protsentuaalselt oluliselt suurem ebasoodne mõju naissoost töötajatele kui meessoost töötajatele, ning kui nendel õigusnormidel ei ole objektiivselt põhjendatav õiguspärane eesmärk või kui selle eesmärgi saavutamise vahendid ei ole asjakohased ega vajalikud. Kõnealuse direktiivi artikli 19 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et selle kohaselt ei pea pool, kes leiab, et talle on niisuguse diskrimineerimise tõttu kahju tekitatud, esitama selle tõendamiseks, et esmapilgul on tegemist diskrimineerimisega, täpseid statistilisi või faktilisi andmeid nende töötajate kohta, keda kõnealused riigisisesed õigusnormid puudutavad, kui need andmed ei ole poolele kättesaadavad või on raskesti kättesaadavad.

Käesoleva kohtuotsuse ajalise kehtivuse piiramine

58 MUW, keda toetab Austria valitsus, palus oma kirjalikes ja suulistes seisukohtades Euroopa Kohtul piirata käesoleva kohtuotsuse ajalist kehtivust, juhul kui Euroopa Kohus peaks otsustama, et selline riigisisene õigusnorm nagu UG § 109 lõige 2 on osalise tööajaga töötajate suhtes diskrimineeriv, mis on osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppega keelatud.

59 MUW väidab sisuliselt, et käesoleva kohtuotsuse ajalise kehtivuse piiramine on õiguskindluse kaalutlustel tingimata vajalik. UG § 109 lõike 2 alusel on osalise tööajaga töötajatega sõlmitud heas usus palju tähtajalisi töölepinguid. Lisaks esineb raskete majanduslike tagajärgede tekkimise oht, kui Euroopa Kohus peaks otsustama, et osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punktiga 1 on vastuolus selline riigisisene õigusnorm nagu põhikohtuasjas, kuna hulk tähtajalisi töölepinguid tuleb sellisel juhul tähtajatuteks lepinguteks muuta.

60 Sellega seoses tuleb märkida, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt selgitab ja täpsustab tõlgendus, mille Euroopa Kohus talle ELTL artikliga 267 antud pädevust kasutades liidu õigusnormile annab, selle normi tähendust ja ulatust, nagu seda peab või oleks pidanud mõistma ja kohaldama alates selle jõustumise hetkest. Sellest järeldub, et kohus võib ja peab kohaldama nõnda tõlgendatud õigusnormi õigussuhetele, mis on tekkinud ja loodud enne tõlgendamistaotluse kohta tehtud otsuse kuulutamist, kui peale selle on täidetud tingimused, mis lubavad selle normi kohaldamist pädevas kohtus vaidlustada (10. novembri 2016. aasta kohtuotsus Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, punkt 51 ja seal viidatud kohtupraktika).

61 Seetõttu võib Euroopa Kohus liidu õiguskorrale omast õiguskindluse üldpõhimõtet kohaldades vaid erandjuhtudel piirata kõikide huvitatud isikute võimalust tugineda mõnele tema tõlgendatud õigusnormile, et vaidlustada heauskselt loodud õigussuhteid. Et sellist piiramist saaks lubada, peavad olema täidetud kaks peamist tingimust, nimelt huvitatud isikute heausksus ja oht tõsiste probleemide tekkimiseks (10. novembri 2016. aasta kohtuotsus Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, punkt 52 ja seal viidatud kohtupraktika).

62 Konkreetsemalt on Euroopa Kohus kasutanud seda lahendust vaid väga selgetel asjaoludel, eelkõige kui esineb raskete majanduslike tagasilöökide tekkimise oht, mis tuleneb eeskätt õiguspäraselt kehtivaks peetud õigusnormide alusel heas usus loodud õigussuhete suurest arvust, ning kui ilmneb, et objektiivne ja märkimisväärne ebakindlus liidu õigusnormide reguleerimisala suhtes, mis võis olla tingitud ka teiste liikmesriikide või komisjoni käitumisest, viib selleni, et eraõiguslikud isikud ja liikmesriigi ametiasutused tegutsevad liidu õigusnormide vastaselt (10. juuli 2019. aasta kohtuotsus WESTbahn Management, C-210/18, EU:C:2019:586, punkt 46 ja seal viidatud kohtupraktika).

63 Mis puudutab tõsiste probleemide ohtu, siis tuleb tõdeda, et käesolevas asjas puudutab Euroopa Kohtu antud tõlgendus liidu õigusele nii osalise tööajaga töötajate diskrimineerimist osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses kui ka kriteeriume, mida liikmesriigi kohus võib või peab põhikohtuasjas kõne all olevate õigusnormide hindamisel nimetatud klauslit arvesse võttes kohaldama. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab esiteks otsustama, kas põhikohtuasjas kõne all

olevad õigusnormid põhjustavad osalise tööajaga töötajate ebasoodsamat kohtlemist võrreldes võrreldavate täistööajaga töötajatega üksnes seetõttu, et esimesed töötavad osalise tööajaga. Teiseks on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne olenevalt asjaoludest hinnata, kas võimalik diskrimineerimine võib olla objektiivsetel põhjustel õigustatud (vt analoogia alusel 21. märtsi 2013. aasta kohtuotsus RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, punkt 60 ja seal viidatud kohtupraktika).

64 Neil asjaoludel ei saa finantstagajärgi, eelkõige ülikoolidele tekkivaid finantstagajärgi kindlaks määrata üksnes tõlgenduse põhjal, mis Euroopa Kohus liidu õigusele käesoleva kohtuasja raames annab (vt analoogia alusel 21. märtsi 2013. aasta kohtuotsus RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, punkt 61 ja seal viidatud kohtupraktika).

65 Seetõttu tuleb asuda seisukohale, et tõsiste probleemide ohu olemasolu käesoleva kohtuotsuse punktis 61 viidatud kohtupraktika mõttes, mis põhjendaks käesoleva kohtuotsuse ajalise kehtivuse piiramist, ei ole tuvastatav (vt selle kohta 21. märtsi 2013. aasta kohtuotsus RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, punkt 62).

66 Liiati ei ole MUW esitanud Euroopa Kohtule mingit konkreetset teavet asjasse puutuvate õigussuhete arvu või käesoleva kohtuotsuse majanduslike tagasilöökide laadi ja ulatuse kohta, mistõttu ei ole tuvastatav, et esineb tõsiste probleemide oht, mis põhjendaks käesoleva kohtuotsuse ajalise kehtivuse piiramist.

67 Mis puudutab veel käesoleva kohtuotsuse punktis 61 viidatud kohtupraktikast tulenevat teist tingimust, nimelt huvitatud isikute heausksus, ei ole MUW esitanud piisavalt asjaolusid, mis tõendaksid, et liidu õigusnormide reguleerimisala suhtes esineb objektiivne ja märkimisväärne ebakindlus. Üksnes väide, et UG § 109 lõike 2 alusel on sõlmitud palju tähtajalisi lepinguid heas usus, ei ole siinkohal piisav.

68 Neil asjaoludel puudub alus piirata käesoleva kohtuotsuse ajalist kehtivust.

Kohtukulud

69 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kolmas koda) otsustab:

1. **Nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivi 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta lisas toodud 6. juunil 1997 sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugune riigisisene õigusnorm, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mis kehtestab selles osutatud tähtajalistele töötajatele osalise tööajaga töötajate puhul pikema töösuhete maksimaalse kestuse kui võrreldavate täistööajaga töötajate puhul, välja arvatud juhul, kui erinevat kohtlemist õigustavad objektiivsed põhjused ja see on nimetatud põhjustega proportsionaalne, mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus. Osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punkti 2 tuleb tõlgendada nii, et selles osutatud *pro rata temporis* põhimõte ei ole sellise õigusnormi suhtes kohaldatav.**

2. **Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes artikli 2 lõike 1 punkti b tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus selline riigisisene õigusnorm, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mis kehtestab selles osutatud**

tähtajalistele töötajatele osalise tööajaga töötajate puhul pikema töösuhete maksimaalse kestuse kui võrreldavate täistööajaga töötajate puhul, juhul kui tuvastatakse, et sellisel õigusnormil on protsentuaalselt oluliselt suurem ebasoodne mõju naissoost töötajatele kui meessoost töötajatele, ning kui nendel õigusnormidel ei ole objektiivselt põhjendatav õiguspärane eesmärk või kui selle eesmärgi saavutamise vahendid ei ole asjakohased ega vajalikud. Selle direktiivi artikli 19 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et selle kohaselt ei pea pool, kes leiab, et talle on niisuguse diskrimineerimise tõttu kahju tekitatud, esitama selle tõendamiseks, et esmapilgul on tegemist diskrimineerimisega, täpseid statistilisi või faktilisi andmeid nende töötajate kohta, keda kõnealused riigisisesed õigusnormid puudutavad, kui need andmed ei ole poolele kättesaadavad või on raskesti kättesaadavad.

Allkirjad