TEISINGUMO TEISMO (trečioji kolegija) SPRENDIMAS

2019 m. spalio 3 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną – 4 straipsnis – Nediskriminavimo principas – Ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų mažiau palankus vertinimas nei visą darbo dieną dirbančių darbuotojų, kiek tai susiję su jų darbo sąlygomis – Draudimas – Nacionalinės teisės aktai, kuriuose ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams nustatyta ilgesnė maksimali terminuotų darbo santykių trukmė nei visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams – Principas *prorata temporis* – Direktyva 2006/54/EB – Vienodas vyrų ir moterų vertinimas užimtumo ir darbo srityje – 2 straipsnio 1 dalies b punktas – Sąvoka „netiesioginė diskriminacija“ dėl lyties – 14 straipsnio 1 dalies c punktas – Užimtumo ir darbo sąlygos – 19 straipsnis – Įrodinėjimo pareiga“

Byloje C-274/18

dėl *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Vienos darbo ir socialinių bylų teismas, Austrija) 2018 m. balandžio 19 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2018 m. balandžio 23 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Minoo Schuch-Ghannadan

prieš

Medizinische Universität Wien

TEISINGUMO TEISMAS (trečioji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkė A. Prechal (pranešėja), teisėjai F. Biltgen, J. Malenovský, C. G. Fernlund ir L. S. Rossi,

generalinis advokatas G. Pitruzzella,

posėdžio sekretorius D. Dittert, skyriaus vadovas,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2019 m. kovo 7 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

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

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

– Austrijos vyriausybės, atstovaujamos J. Schmoll ir G. Hesse,

* Proceso kalba: vokiečių.

– Portugalijos vyriausybės, atstovaujamos L. Inez Fernandes, A. Pimenta ir S. Duarte Afonso,

– Europos Komisijos, atstovaujamos M. van Beek, T. S. Bohr ir A. Szmytkowska,

susipažinęs su 2019 m. birželio 27 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 1997 m. birželio 6 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną (toliau – Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną), pateikto 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), (OL L 14, 1998, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 267) priede, 4 straipsnio ir 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, 2006, p. 23) 2 straipsnio 1 dalies b punkto ir 19 straipsnio 1 dalies išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant Minoo Schuch-Ghannadan ir *Medizinische Universität Wien* (Vienos medicinos universitetas, Austrija; toliau – MUW) ginčą dėl pirmojo asmens prašymo pripažinti, kad su antruoju asmeniu susiklostė neterminuoti darbo santykiai.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

Direktyva 97/80/EB

3 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose (OL L 14, 1998, p. 6; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 264), panaikintos Direktyva 2006/54, 4 straipsnio 1 dalyje buvo nustatyta:

„Valstybės narės taiko tokias priemones, kurios, remiantis jų nacionalinėmis teismų sistemomis, yra būtinos norint užtikrinti, jog tais atvejais, kai asmenys, manantys esą nuskriausti, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, nurodo teismui ar kitai kompetentingai institucijai aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, atsakovas turėtų įrodyti, kad vienodo požiūrio principas nebuvo pažeistas.“

Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną

4 Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnis „Nediskriminavimo principas“ suformuluotas taip:

„1. Darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos, negu panašiems darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas.

2. Prireikus taikomas *prorata temporis* principas.

<…>“

Bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis

5 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (toliau – Bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis), pateikto 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t. p. 368) priede, 5 straipsnio „Piktnaudžiavimo prevencijos priemonės“ 1 punkte nustatyta:

„Kad būtų neleidžiama piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius tais atvejais, kai nėra lygiaverčių teisinių priemonių, neleidžiančių piktnaudžiauti, valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, ir (arba) socialiniai partneriai, atsižvelgdami į konkrečių sektorių ir (arba) darbuotojų kategorijų reikmes, nustato vieną ar kelias iš toliau nurodytų priemonių:

a) objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą;

b) maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų darbo santykių trukmę;

c) tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių.“

Direktyva 2006/54

6 Direktyvos 2006/54 30 konstatuojamojoje dalyje nustatyta:

„Užtikrinant veiksmingą vienodo požiūrio principo įgyvendinimą, svarbus vaidmuo tenka taisyklių dėl įrodinėjimo pareigos priėmimui. Teisingumo Teismas nusprendė, kad dėl to reikėtų numatyti nuostatą, skirtą užtikrinti, kad *prima facie* diskriminacijos bylos atveju įrodinėjimo pareiga atitektų atsakovui, išskyrus procesinius veiksmus, kai faktines aplinkybes turi ištirti teismas arba kita kompetentinga nacionalinė institucija. Tačiau reikia patikslinti, kad faktus, pagal kuriuos galima daryti prielaidą, jog buvo tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuojama, įvertina kompetentingos nacionalinės institucijos pagal nacionalinės teisės aktus ar praktiką. Be to, pačios valstybės narės turi įvesti bet kuriame procesinių veiksmų etape įrodymų taisykles, kurios yra palankesnės ieškovams.“

7 Šios direktyvos 2 straipsnio „Sąvokų apibrėžimai“ 1 dalyje nustatyta:

„Šioje direktyvoje vartojamos tokios sąvokos:

<…>

b) netiesioginė diskriminacija – kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, išskyrus atvejus, kai tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

<…>“

8 Minėtos direktyvos 14 straipsnio „Draudimas diskriminuoti“ 1 dalyje nustatyta:

„Nei viešajame, nei privačiame sektoriuose, įskaitant viešąsias įstaigas, negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties šiais aspektais:

<…>

c) užimtumo ir darbo sąlygų, įskaitant atleidimus iš darbo, taip pat užmokesčio, kaip numatyta šioje direktyvoje [Sutarties 141 straipsnyje];

<…>“

9 Tos pačios direktyvos 19 straipsnyje „Įrodinėjimo pareiga“ skelbiama:

„1. Valstybės narės taiko tokias pagal jų nacionalines teismų sistemas numatytas priemones, kurios yra būtinos užtikrinti, kad tais atvejais, kai asmenys, manantys, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio taikymo principas nebuvo pažeistas.

2. Šio straipsnio 1 dalis netrukdo valstybėms narėms nustatyti ieškovams palankesnes įrodymų taisykles.

3. Valstybėms narėms šio straipsnio 1 dalies nebūtina taikyti procesiniams veiksmams, kai bylos faktines aplinkybes turi ištirti teismas ar kompetentinga institucija.

<…>“

Austrijos teisė

10 *Universitätsgesetz 2002* (Universitetų įstatymas; toliau – UG) 6 straipsnio 1 dalis suformuluota taip:

„Šis federalinis įstatymas taikomas šiems universitetams:

<…>

4. [MUW];

<…>“

11 UG 109 straipsnyje nustatyta:

„1. Darbo sutartys gali būti neterminuotos arba terminuotos. Išskyrus atvejus, kai šiame federaliniame įstatyme nustatyta kitaip, terminuotų darbo sutarčių maksimali trukmė – 6 metai; ilgesnės trukmės terminuotos darbo sutartys negalioja.

2. Leidžiama paeiliui sudaryti terminuotas darbo sutartis su darbuotojomis ir darbuotojais, kurios (-ie) yra įdarbinamos (-i) pagal trečiųjų šalių finansuojamus arba mokslinių tyrimų projektus, taip pat su darbuotojais, dirbančiais vien pedagoginį darbą, ir su pakaitiniais darbuotojais. Bendra paeiliui sudarytų darbo sutarčių su darbuotojomis ar darbuotojais trukmė negali viršyti 6 metų, o darbo ne visą darbo dieną atveju – 8 metų. Esant objektyviam pagrindui, visų pirma mokslinių tyrimų projektų

ar publikacijų tęsimo ar užbaigimo tikslais, yra leidžiama vienintelį kartą darbo sutartį pratęsti maksimaliam 10 metų laikotarpiui, o ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų atveju – maksimaliam 12 metų laikotarpiui.“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

12 Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad M. Schuch-Ghannadan nuo 2002 m. rugsėjo 9 d. iki 2014 m. balandžio 30 d. dirbo MUW moksline darbuotoja tiek visą darbo dieną, tiek ne visą darbo dieną pagal kelias paeiliui sudarytas terminuotas darbo sutartis.

13 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo teigimu, Austrijos teisėje, būtent UG 109 straipsnio 2 dalyje, nustatyta, kad leidžiama paeiliui sudaryti terminuotas sutartis su darbuotojais ir darbuotojomis, įdarbinamais MUW pagal trečiųjų šalių finansuojamus arba mokslinių tyrimų projektus, taip pat su darbuotojais, dirbančiais vien pedagoginį darbą. Bendrų šių paeiliui sudarytų terminuotų darbo sutarčių trukmė negali viršyti 6 metų, o darbo ne visą darbo dieną atveju – 8 metų. Esant objektyviam pagrindui, visų pirma mokslinių tyrimų projektų ar publikacijų tęsimo ar užbaigimo tikslais, yra leidžiama vienintelį kartą visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo sutartį pratęsti maksimaliam 10 metų laikotarpiui, o ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų atveju – maksimaliam 12 metų laikotarpiui.

14 M. Schuch-Ghannadan kreipėsi į *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Vienos darbo ir socialinių bylų teismas, Austrija) su prašymu konstatuoti, kad jos darbo santykiai su MUW tęsėsi ir po 2014 m. balandžio 30 d., nes, kaip ji teigia, leistina maksimali terminuotų darbo santykių trukmė, kuri jos atveju buvo 8 metai, šią dieną jau buvo pasibaigusi. Be to, ji tvirtino, kad UG 109 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų diskriminacija. Galiausiai ji pridūrė, kad šia nuostata sudaromos mažiau palankios sąlygos būtent moterims, nes jų iš tiesų mažiau dirba visą darbo dieną. Todėl, nesant objektyvaus pateisinimo, šis nevienodas vertinimas yra Sąjungos teisei prieštaraujanti netiesioginė diskriminacija dėl lyties.

15 Gindamasis MUW tvirtino, kad paeiliui sudarytų terminuotų sutarčių maksimalios trukmės pratęsimas iki maksimalios 12 metų trukmės šiuo atveju buvo pateisinamas, nes paskutinė terminuota sutartis buvo sudaryta tam, kad ieškovė pagrindinėje byloje galėtų tęsti projektą ir užbaigti šio projekto užduotis.

16 2016 m. birželio 2 d. sprendimu *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Vienos darbo ir socialinių bylų teismas) ieškinį atmetė remdamasis tuo, kad MUW turėjo teisę pratęsti darbo santykius su ieškove iki maksimalios 12 metų trukmės.

17 M. Schuch-Ghannadan pateikė apeliacinį skundą *Oberlandesgericht Wien* (Vienos aukštesnysis apygardos teismas, Austrija). Tas teismas panaikino *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Vienos darbo ir socialinių bylų teismas) sprendimą motyvuodamas tuo, kad pastarasis nepakankamai išnagrinėjo UG 109 straipsnio 2 dalies atitiktį Sąjungos teisei, nors ieškovė šį klausimą kėlė. Todėl apeliacinės instancijos teismas grąžino bylą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui ir nurodė jam leisti MUW pateikti pastabas ir prireikus pateikti įrodymus dėl to, ar dėl šios nuostatos galėjo būti mažiau palankiai vertinamos būtent moterys, palyginti su vyrais, ir, jei taip, nustatyti, ar toks nevienodas vertinimas buvo pateisinamas.

18 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme MUW nurodė, kad *Oberlandesgericht Wien* (Vienos aukštesnysis apygardos teismas) rėmėsi netinkamu įrodinėjimo naštos ir diskriminavimo įrodymo vertinimu, kai nusprendė, kad pareiga įrodyti diskriminavimo nebuvimą tenka jam. Iš tiesų ieškovė tik pateikė nepagrįstus teiginius, kad esama netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, tačiau argumentuotai ir konkrečiai nenurodė, kodėl taikant UG 109 straipsnio 2 dalį diskriminuojamos darbuotojos moterys, palyginti su darbuotojais vyrais. Be to, MUW teigia, kad neterminuotos trukmės

darbas yra itin retas universitetuose ir kad UG 109 straipsnio 2 dalimi leidžiama jo darbuotojams dirbti ilgiau. Galiausiai MUW tvirtina, kad norint įvertinti, ar šia nuostata daromas neigiamas poveikis būtent moterims, reikia remtis situacija, kuri yra bendra visiems Austrijos universitetams. Vis dėlto, kadangi MUW neturi prieigos prie šių duomenų, jis pažymi, kad darbuotojų, įdarbintų pagal terminuotas darbo sutartis ir priskirtinų UG 109 straipsnio 2 dalies taikymo sričiai, proporcija yra tokia – 79 % moterų ir 75 % vyrų.

19 Savo ruožtu M. Schuch-Ghannadan tvirtina, kad priemonė, kuri daro didesnį poveikį moterims nei vyrams, turi būti laikoma netiesiogine diskriminacija, todėl kita proceso šalis turi pateikti priešingus įrodymus. Kadangi MUW nepateikė duomenų apie kitus universitetus, kuriems taikoma ta pati nuostata, netiesioginės diskriminacijos buvimas įrodytas.

20 Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas patikslina, kad UG 109 straipsnio 2 dalimi nukrypstama nuo paprastai taikomų darbo teisės nuostatų, o Austrijos teismai dviejų ar daugiau terminuotų darbo sutarčių sudarymą paeiliui iš principo laiko neteisėtu, nebent tai objektyviai pateisinama.

21 Vis dėlto, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo teigimu, ši nuostata neprieštarauja Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 straipsniui, nes, nustatydamas maksimalią paeiliui sudaromų terminuotų sutarčių ar darbo santykių trukmę, nacionalinės teisės aktų leidėjas priėmė priemonę, panašią į šio straipsnio 1 punkto b papunktyje nustatytas priemones.

22 Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas dėl UG 109 straipsnio 2 dalies suderinamumo su Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsniu, nes šia įstatymo nuostata nustatoma didesnė maksimali terminuotų darbo santykių trukmė ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams nei visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams. Jis mano, kad ši nuostata galėtų būti laikoma principo *prorata temporis*, įtvirtinto šio straipsnio 2 punkte, išraiška, motyvuojant tuo, kad klostantis darbo santykiams ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai įgyja mažiau žinių ir patirties nei visą darbo dieną dirbantys darbuotojai. Jei taip yra, reikia tik išnagrinėti, ar rėmimasis šiuo principu nagrinėjamu atveju yra tinkamas ir nėra būtina patikrinti, ar egzistuoja objektyvūs motyvai, pateisinantys aptariamą priemonę.

23 Dėl Direktyvos 2006/54 reikia pažymėti, kad, siekiant įvertinti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjama priemonė lemia netiesioginę diskriminaciją dėl lyties, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad reikia remtis visų Austrijos universitetų darbuotojų grupe, kuri patenka į UG taikymo sritį, ir palyginti į šios priemonės taikymo sritį patenkančių vyrų ir moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, proporciją. Remiantis šios direktyvos 19 straipsnio 1 dalimi šalis, mananti, kad yra netiesiogiai diskriminuojama, privalo tai pagrįsti.

24 Vis dėlto, remiantis keliais *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas, Austrija) sprendimais, tai, kad paprastai daug daugiau moterų dirba ne visą darbo dieną, reiškia nevienodo vertinimo prielaidą, kurią paneigti turi darbdavys; darbdavys taip pat turi įrodyti, jog moterų, susijusių su tam tikra priemone, dalis nėra daug didesnė nei tokioje pačioje padėtyje esančių vyrų dalis.

25 Dėl šios priežasties prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas Teisingumo Teismo prašo išaiškinti Direktyvos 2006/54 19 straipsnį.

26 Šiomis aplinkybėmis *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Vienos darbo ir socialinių bylų teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar [Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną] 4 straipsnio 2 punkte įtvirtintą *prorata temporis* principą, siejamą su 4 straipsnio 1 punkte įtvirtintu nediskriminavimo principu, reikia taikyti įstatymo nuostatai, pagal kurią su Austrijos universiteto darbuotoja ar darbuotoju, kuri (-is) yra įdarbinta (-as) pagal trečiųjų šalių finansuojamus arba mokslinių tyrimų projektus, paeiliui

nustatytų darbo santykių bendra trukmė, jeigu ji (jis) dirba visą darbo dieną, siekia 6 metus, o jeigu ne visą darbo dieną – 8 metus, be to, jei yra objektyvus pagrindas, pavyzdžiui, siekiant tęsti ar užbaigti mokslinių tyrimų projektus ar publikacijas, leidžiama darbo sutartį dar vieną kartą pratęsti, užtikrinant, kad bendras laikotarpis neviršys 10 metų, jei darbuotoja (-as) dirba visą darbo dieną, ir 12 metų darbo ne visą darbo dieną atveju?

2. Ar tokia įstatymo nuostata, kaip antai minima pirmajame klausime, reiškia netiesioginę diskriminaciją dėl lyties, kaip tai suprantama pagal [Direktyvos 2006/54] 2 straipsnio 1 dalies b punktą, jei tarp visų darbuotojų, kuriems taikoma ši įstatymo nuostata, moterų procentinė dalis yra daug didesnė nei vyrų?

3. Ar [Direktyvos 2006/54] 19 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad moteris, kuri tvirtina, jog taikant tokią įstatymo nuostatą, kaip antai minėtąją pirmajame klausime, buvo netiesiogiai diskriminuota dėl lyties, nes ne visą darbo laiką dirba daug daugiau moterų nei vyrų, privalo pagrįsti šį teiginį, ypač tai, kad statistiškai ši norma esą taikoma daugiausia moterims, nurodydama konkrečius statistinius skaičius arba konkrečias aplinkybes ir pateikdama tinkamus įrodymus?“

Dėl prejudicinių klausimų

Pirminės pastabos

27 Visų pirma dėl prejudicinių klausimų apimties reikia pažymėti, kad jais prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo išaiškinti tik Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnį ir Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies b punktą ir 19 straipsnio 1 dalį.

28 Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad tiek savo rašytinėse pastabose, tiek per posėdį Teisingumo Teisme Europos Komisija tvirtino, jog UG 109 straipsnio 2 dalimi nepakankamai perkeltas Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 straipsnio 1 punktas.

29 Vis dėlto, kaip matyti iš šio sprendimo 21 punkto, iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą aiškiai išplaukia, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, jog UG 109 straipsnio 2 dalimi šis Bendrojo susitarimo pagal terminuotas sutartis straipsnis perkeltas pakankamai ir teisėtai. Todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad jam nebūtini paaiškinimai dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 straipsnio 1 punkto galimo poveikio atsakymui į pateiktus klausimus.

30 Remiantis suformuota jurisprudencija tik prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi nustatyti ir suformuluoti prejudicinius klausimus dėl Sąjungos teisės aiškinimo, būtinus siekiant priimti sprendimą pagrindinėje byloje (2018 m. gruodžio 13 d. Sprendimo *Touring Tours und Travel ir Sociedad de transportes*, C-412/17 ir C-474/17, EU:C:2018:1005, 39 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

31 Iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos taip pat matyti, kad jeigu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą aiškiai nurodė, kad jis nemato būtinybės užduoti tam tikrą klausimą, Teisingumo Teismas negali atsakyti į šį klausimą ar į jį atsižvelgti nagrinėdamas prašymą priimti prejudicinį sprendimą (šiuo klausimu žr. 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendimo *Touring Tours und Travel ir Sociedad de transportes*, C-412/17 ir C-474/17, EU:C:2018:1005, 41 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

32 Tokiomis aplinkybėmis Teisingumo Teismas neturi šiuo atveju išplėsti pateiktų klausimų apimties ir jų nagrinėti, atsižvelgdamas ne tik į Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnį ir Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies b punktą bei 19 straipsnio 1 dalį, bet ir į Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 straipsnio 1 punktą.

Dėl pirmojo klausimo

33 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnį reikia aiškinti taip, kad, pirma, juo draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėje byloje, pagal kurias joje nurodytiems pagal terminuotą darbo sutartį ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams nustatyta ilgesnė maksimali darbo santykių trukmė nei panašioje padėtyje esantiems visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, ir, antra, ar jame nustatytas principas *prorata temporis* taikomas tokioms teisės nuostatoms.

34 Reikia priminti, kad, remiantis šio straipsnio 1 punktu, ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos negu panašioje padėtyje esantiems visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas. Be to, minėto straipsnio 2 punkte nustatyta, kad prireikus taikomas *prorata temporis* principas.

35 Šiuo atveju visų pirma keliamas klausimas, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamos teisės nuostatos, kiek tai susiję su terminuotų darbo santykių trukme, lemia mažiau palankų ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų vertinimą, palyginti su visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais; tai ginčija tiek MUW, tiek Austrijos vyriausybė. Iš tiesų, pastarųjų teigimu, aplinkybė, kad pagal terminuotą sutartį ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai gali dirbti universitete ilgesnį laikotarpį nei pagal terminuotą sutartį visą darbo dieną dirbantys darbuotojai, yra pirmiesiems suteiktas pranašumas, atsižvelgiant visų pirma į kliūtis darbuotojams, kuriems taikomos minėtos teisės nuostatos, sudaryti su universitetais neterminuotą sutartį.

36 Vis dėlto, kaip tvirtina Komisija ir ieškovė, tokia aplinkybė, atrodo, gali labiau sumažinti ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų galimybę sudaryti neterminuotą sutartį arbą ją atidėti, palyginti su visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais, o tai tam tikrais atvejais lemia mažiau palankų pirmosios kategorijos darbuotojų vertinimą; tai patikrinti turi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

37 Be to, keliamas klausimas, ar nevienodas vertinimas UG 109 straipsnio 2 dalyje gali būti pateisinamas objektyviomis priežastimis.

38 MUW ir Austrijos vyriausybė teigia, kad taip ir yra, nes ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai gali įgyti neišvengiamai mažiau žinių ir patirties, klostantis jų darbo santykiams, nei panašioje padėtyje esantys visą darbo dieną dirbantys darbuotojai. Taigi, jei šioms dviem darbuotojų kategorijoms būtų taikoma ta pati maksimali terminuotų darbo santykių trukmė, ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai atsidurtų ypač nepalankioje padėtyje, nes jie turėtų mažiau laiko tyrimams atlikti ir moksliniams leidiniams parengti, o tai yra pagrindiniai kriterijai siekiant dalyvauti universiteto veikloje.

39 Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad iš suformuotos jurisprudencijos išplaukia, jog teiginys, kad yra konkretus ryšys tarp profesinės veiklos trukmės ir tam tikro žinių ar patirties lygio įgijimo, reiškiantis paprastą apibendrinimą, susijusį su tam tikrų kategorijų darbuotojais, neleidžia nustatyti objektyvių ir nediskriminacinių kriterijų. Iš tikrųjų, nors didėjant darbo stažui didėja patirtis, tokio kriterijaus objektyvumas priklauso nuo visų kiekvieno atvejo aplinkybių, pirmiausia nuo ryšio tarp einamų

pareigų pobūdžio ir patirties, kurią šių pareigų vykdymas suteikia išdirbus tam tikrą valandų skaičių (šiuo klausimu žr. 2005 m. kovo 10 d. Sprendimo *Nikoloudi*, C-196/02, EU:C:2005:141, 55 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

40 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgdamas į specifines darbo, patenkančio į UG 109 straipsnio 2 dalies taikymo sritį, aplinkybes, visų pirma į ieškovės atliekamas užduotis, turi įvertinti, ar egzistuoja šis konkretus ryšys tarp profesinės veiklos trukmės ir tam tikro žinių ar patirties lygio įgijimo dėl išdirbtų valandų skaičiaus ir prireikus ar laikas, būtinas tyrimams užbaigti ir jų rezultatų paskelbimui užtikrinti, gali pateisinti pagrindinėje byloje nagrinėjamas nacionalinės teisės nuostatas. Jei taip, minėtas teismas turi patikrinti, ar šios teisės nuostatos yra proporcingos siekiamam tikslui.

41 Galiausiai dėl klausimo, ar principas *prorata temporis* taikomas teisės nuostatoms, kaip antai nagrinėjamoms pagrindinėje byloje, reikia pažymėti, kad tokios teisės nuostatos neturi būti laikomos šio principo taikymo išraiška, nes paeiliui sudarytų darbo sutarčių maksimali trukmė pratęsiama 2 metais visiems ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams ir todėl nėra proporcinga realiai dirbtų valandų skaičiui.

42 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pirmąjį klausimą reikia atsakyti taip: Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 1 punktą reikia aiškinti taip, kad juo draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėje byloje, pagal kurias joje nurodytiems pagal terminuotą darbo sutartį ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams nustatyta ilgesnė maksimali darbo santykių trukmė nei panašioje padėtyje esantiems visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, nebent toks nevienodas vertinimas pateisinamas objektyviomis priežastimis ir atsižvelgiant į jas yra proporcingas, o tai patikrinti turi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas. Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 2 punktą reikia aiškinti taip, kad jame nustatytas principas *prorata temporis* netaikomas tokioms teisės nuostatoms.

Dėl antrojo ir trečiojo klausimų

43 Antruoju ir trečiuoju klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, pirma, ar Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies b punktą reikia aiškinti taip, kad nacionalinės teisės nuostatos, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėje byloje, jose nurodytiems pagal terminuotą darbo sutartį ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams nustatančios ilgesnę maksimalią darbo santykių trukmę nei panašioje padėtyje esantiems visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, lemia netiesioginę diskriminaciją dėl lyties, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą, ir, antra, ar šios direktyvos 19 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad šalis, kuri mano esanti nukentėjusi dėl tokios diskriminacijos, turi pateikti konkrečius statistinius duomenis ar nurodyti konkrečias aplinkybes, susijusias su tariama diskriminacija, kad būtų preziumuojama diskriminacija.

44 Dėl šių klausimų pirmos dalies reikia priminti, kad Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies b punkte sąvoka „netiesioginė diskriminacija“, kaip ji suprantama pagal šią direktyvą, apibrėžiama kaip situacija, kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, išskyrus atvejus, kai tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

45 Nepalankesnė padėtis gali būti konstatuota, be kita ko, jeigu būtų įrodyta, kad tokie teisės aktai, kaip nagrinėjami pagrindinėje byloje, daro neigiamą įtaką daug didesnei daliai vienos lyties asmenų nei kitos lyties asmenų (šiuo klausimu žr. 2019 m. gegužės 8 d. Sprendimo *Villar Láiz*, C-161/18, EU:C:2019:382, 38 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

46 Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad, kaip matyti iš Direktyvos 2006/54 30 konstatuojamosios dalies, aplinkybes, į kurias atsižvelgiant galima daryti prielaidą, jog buvo netiesiogiai diskriminuojama, turi vertinti nacionalinės teisminės institucijos pagal nacionalinę teisę arba praktiką, pagal kurias visų pirma gali būti numatyta, jog netiesioginę diskriminaciją galima įrodinėti bet kokiomis priemonėmis, o ne tik statistiniais duomenimis (šiuo klausimu žr. 2019 m. gegužės 8 d. Sprendimo *Villar Láiz*, C-161/18, EU:C:2019:382, 46 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

47 Dėl statistinių duomenų Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, pirma, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi atsižvelgti į visus darbuotojus, kuriems taikomi nacionalinės teisės aktai, kuriuose įtvirtintas nevienodas vertinimas, ir, antra, kad geriausias palyginimo metodas – palyginti, kokiai daliai darbuotojų vyrų ir kokiai daliai darbuotojų moterų turi įtakos aptariama teisės norma, o kokiai – ne (šiuo klausimu žr. 1999 m. vasario 9 d. Sprendimo *Seymour-Smith ir Perez*, C-167/97, EU:C:1999:60, 59 punktą ir 2007 m. gruodžio 6 d. Sprendimo *Voß*, C-300/06, EU:C:2007:757, 40 punktą).

48 Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad nacionalinis teismas turi įvertinti, kiek tinkami yra jam pateikti darbo jėgos statistiniai duomenys ir ar į juos galima atsižvelgti, t. y. visų pirma, ar jie neatspindi tik atsitiktinių arba atitinkamai susiklosčius aplinkybėms susidariusių reiškinių ir ar, vertinami bendrai, šie duomenys svarbūs (šiuo klausimu žr. 1999 m. vasario 9 d. Sprendimo *Seymour-Smith ir Perez*, C-167/97, EU:C:1999:60, 62 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

49 Jei prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, remdamasis pateiktais statistiniais duomenimis ir prireikus kitomis reikšmingomis faktinėmis aplinkybėmis, padarytų išvadą, kad dėl pagrindinėje byloje nagrinėjamų nacionalinės teisės nuostatų moterys, palyginti su vyrais, atsiduria ypač nepalankioje padėtyje, tokios teisės nuostatos prieštarautų Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies b punktui, nebent tai galima objektyviai pateisinti teisėtu tikslu, o priemonės šiam tikslui pasiekti yra tinkamos ir būtinos.

50 Nagrinėjamu atveju, kaip jau buvo minėta šio sprendimo 38 punkte, MUW ir Austrijos vyriausybė teigia, kad nevienodas ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų ir visą darbo dieną dirbančių darbuotojų vertinimas, įtvirtintas UG 109 straipsnio 2 dalyje, pateisinamas tuo, kad pirmieji įgyja mažiau patirties ir žinių, palyginti su antraisiais, ir kad todėl jiems reikia daugiau laiko, kad užbaigtų tam tikrus savo tyrimus ir paskelbtų jų rezultatus. Todėl, jei būtų nustatyta ta pati maksimali terminuotų darbo santykių trukmė abiejų kategorijų darbuotojams, sumažėtų galimybių ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams dirbti atitinkamą darbą universitetuose pasibaigus minėtam laikotarpiui. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kaip buvo nurodyta šio sprendimo 40 punkte, turi įvertinti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjami teisės aktai yra objektyviai pateisinami atsižvelgiant į visus faktus ir aplinkybes pagrindinėje byloje.

51 Dėl klausimų antros dalies reikia priminti, kad pagal Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 1 dalį valstybės narės taiko tokias pagal savo nacionalines teismų sistemas numatytas priemones, kurios yra būtinos norint užtikrinti, jog tais atvejais, kai asmenys, manantys, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio principas nebuvo pažeistas. Taigi, kaip skelbiama ir šios direktyvos 30 konstatuojamoje dalyje, *prima facie* diskriminacijos bylos atveju įrodinėjimo pareiga tenka atsakovui.

52 Šio sprendimo 47 punkte buvo nurodyta, jog tam, kad būtų nustatytas diskriminacijos dėl lyties buvimas, reikia atsižvelgti į visus darbuotojus, kuriems taikomos nacionalinės teisės nuostatos, kuriose įtvirtintas nevienodas vertinimas, ir, atsižvelgiant į šią visumą, palyginti, kokiai daliai darbuotojų vyrų ir kokiai daliai darbuotojų moterų turi įtakos aptariamos teisės nuostatos, o kokiai – ne.

53 Nagrinėjamu atveju ieškovė tvirtina, kad apskritai priemonės, kurios daro neigiamą poveikį ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, palyginti su visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais, gali pabloginti ypač moterų padėtį. Siekdama pagrįsti minėtą teiginį, ji prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme pateikė bendrus statistinius duomenis apie Austrijos darbo rinką, iš kurių matyti, kad ne visą darbo dieną dirba daug daugiau moterų nei vyrų. Vis dėlto ji patikslino neturėjusi duomenų apie Austrijos universitetuose dirbančius darbuotojus, kuriems taikomas UG.

54 Atsižvelgiant į tai reikia patikslinti, kaip ir kokiomis priemonėmis asmuo, manantis, kad yra nukentėjęs dėl netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, gali įrodyti diskriminacijos buvimą, jei statistiniai duomenys ar kiti įrodymai, susiję su visais darbuotojais, kuriems taikomos nacionalinės teisės nuostatos, dėl kurių kyla nevienodas vertinimas, šiam asmeniui yra neprieinami ar yra sunkiai prieinami.

55 Šiuo klausimu dėl Direktyvos 97/80 4 straipsnio 1 dalies, kurios formuluotė identiška Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 1 dalies formuluotei, Teisingumo Teismas nusprendė, kad nors pirmoje nuostatoje asmeniui, kuris laiko save nukentėjusiu dėl to, kad jo atžvilgiu nebuvo laikytasi vienodo požiūrio principo, konkrečiai nenumatyta teisė susipažinti su informacija, kad jis galėtų įrodyti „faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad buvo tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija“ pagal šią nuostatą, vis dėlto negalima atmesti tikimybės, kad reikšmingos informacijos ar statistinių duomenų neprieinamumas siekiant įrodyti tokias faktines aplinkybes gali sukelti pavojų, kad bus pakenkta šia direktyva siekiamo tikslo įgyvendinimui, ir taip ši nuostata taptų neveiksminga (šiuo klausimu žr. 2011 m. liepos 21 d. Sprendimo *Kelly*, C-104/10, EU:C:2011:506, 34 ir 35 punktus).

56 Atsižvelgiant visų pirma į būtinybę užtikrinti Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 1 dalies veiksmingumą, ši nuostata, kaip generalinis advokatas nurodė išvados 63 punkte, turi būti aiškinama taip, kad ja leidžiama darbuotojui, manančiam, kad nukentėjo dėl netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, diskriminacijos buvimą pagrįsti bendrais su atitinkamos valstybės narės darbo rinka susijusiais statistiniais duomenimis tais atvejais, kai negalima tikėtis, kad suinteresuotasis asmuo pateiks tikslesnių duomenų apie tam tikrą darbuotojų grupę, jei šie duomenys yra sunkai prieinami ar iš viso neprieinami.

57 Iš to, kas išdėstyta, darytina išvada, kad į antrąjį ir trečiąjį klausimus reikia atsakyti taip: Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies b punktą reikia aiškinti taip, kad juo draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėje byloje, jose nurodytiems pagal terminuotą darbo sutartį ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams nustatančios ilgesnę maksimalią darbo santykių trukmę nei panašioje padėtyje esantiems visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, jei įrodoma, kad šios teisės nuostatos neigiamai paveikia daug daugiau darbuotojų moterų nei darbuotojų vyrų, ir jei minėtos teisės nuostatos nėra objektyviai pateisinamos teisėtu tikslu arba jei priemonės, skirtos šiam tikslui pasiekti, nėra tinkamos ar būtinos. Šios direktyvos 19 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad šia nuostata nereikalaujama, jog šalis, kuri mano, kad nukentėjo dėl tokios diskriminacijos, siekdama įrodyti diskriminacijos buvimą pateiktų konkrečius statistinius duomenis ar nurodytų konkrečias aplinkybes, kurios, remiantis nagrinėjamomis nacionalinės teisės nuostatomis, susijusios su atitinkamais darbuotojais, jei ši šalis neturi prieigos prie šių statistinių duomenų ar aplinkybių arba juos gauti yra sudėtinga.

Dėl šio sprendimo poveikio laiko atžvilgiu ribojimo

58 MUW, palaikomas Austrijos vyriausybės, savo rašytinėse ir žodinėse pastabose prašė Teisingumo Teismo riboti šio sprendimo poveikį laiko atžvilgiu tuo atveju, jei jis nuspręstų, kad dėl nacionalinės teisės nuostatos, kaip antai UG 109 straipsnio 2 dalies, kyla ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų diskriminacija, draudžiama Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 1 punktu.

59 MUW iš esmės tvirtina, kad šio sprendimo poveikio laiko atžvilgiu ribojimas būtinas dėl teisinio saugumo motyvų. Iš tiesų daug terminuotų darbo sutarčių buvo sąžiningai sudaryta su ne visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais remiantis UG 109 straipsnio 2 dalimi. Be to, kiltų sunkių ekonominių pasekmių pavojus, jei Teisingumo Teismas turėtų nuspręsti, kad Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 1 punktas draudžia teisės nuostatą, kaip antai nagrinėjamą pagrindinėje byloje, kadangi daug terminuotų sutarčių turėtų būti pakeistos į neterminuotas sutartis.

60 Šiuo klausimu primintina, kad pagal suformuotą jurisprudenciją Sąjungos teisės normos išaiškinimu, kurį Teisingumo Teismas pateikia vykdydamas pagal SESV 267 straipsnį jam suteiktus įgaliojimus, paaiškinama ir patikslinama šios normos reikšmė ir apimtis, kaip ji turi arba turėjo būti suprasta ir taikoma nuo įsigaliojimo momento. Vadinasi, taip išaiškinta norma gali ir turi būti teismo taikoma tiems teisiniams santykiams, kurių atsirado ir kurie buvo užmegzti prieš paskelbiant sprendimą dėl prašymo išaiškinti, jei, be to, įvykdytos sąlygos, leidžiančios kompetentinguose teismuose pareikšti ieškinį dėl šios normos taikymo (2016 m. lapkričio 10 d. Sprendimo *Kovalkovas*, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, 51 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

61 Teisingumo Teismas tik išimtiniais atvejais ir taikydamas bendrąjį teisinio saugumo principą, kuris yra Sąjungos teisės sistemos dalis, gali apriboti visų suinteresuotųjų asmenų galimybę remtis jo išaiškinta norma ginčijant sąžiningumu grindžiamus teisinius santykius. Kad būtų galima nuspręsti dėl tokio apribojimo, turi būti tenkinami du esminiai kriterijai, t. y. suinteresuotųjų asmenų sąžiningumas ir didelių sunkumų rizika (2016 m. lapkričio 10 d. Sprendimo *Kovalkovas*, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, 52 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

62 Konkrečiai kalbant, Teisingumo Teismas taikė šį sprendimą tik labai konkrečiomis aplinkybėmis, be kita ko, kai grėsė sunkių ekonominių pasekmių atsiradimo rizika, ypač dėl daugelio teisinių santykių, pradėtų veikiant sąžiningai, remiantis pagrįstai galiojančiais teisės aktais, paaiškėjus, kad asmenys ir nacionalinės valdžios institucijos Sąjungos teisės neatitinkančius veiksmus atliko dėl objektyvaus ir didelio netikrumo dėl Sąjungos teisės normų turinio, o netikrumo atsiradimo priežastis galėjo būti net kitų valstybių narių ar Komisijos elgesys (2019 m. liepos 10 d. Sprendimo *WESTbahn Management*, C-210/18, EU:C:2019:586, 46 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

63 Dėl didelių sunkumų rizikos reikia konstatuoti, kad nagrinėjamu atveju šiame sprendime Teisingumo Teismo pateikiamas Sąjungos teisės išaiškinimas susijęs su ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų diskriminacija, kaip nurodyta Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 1 punkte, taip pat su kriterijais, kuriuos nacionalinis teismas gali arba turi taikyti pagrindinėje byloje nagrinėjamą teisės nuostatą vertindamas, be kita ko, minėto straipsnio atžvilgiu. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas visų pirma turi nuspręsti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamoje teisės nuostatoje yra įtvirtintas mažiau palankus ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų vertinimas, palyginti su panašioje padėtyje esančiais visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais, vien dėl to, kad pirmieji dirba ne visą darbo dieną. Antra, minėtas teismas prireikus turi įvertinti, ar galima diskriminacija gali būti pateisinta objektyviomis priežastimis (pagal analogiją žr. 2013 m. kovo 21 d. Sprendimo *RWE Vertrieb*, C-92/11, EU:C:2013:180, 60 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

64 Tokiomis aplinkybėmis finansinės pasekmės universitetams negali būti nustatomos remiantis vien Sąjungos teisės išaiškinimu, kurį Teisingumo Teismas pateikia šioje byloje (pagal analogiją žr. 2013 m. kovo 21 d. Sprendimo *RWE Vertrieb*, C-92/11, EU:C:2013:180, 61 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

65 Todėl konstatuotina, kad nelaikytina, jog egzistuoja didelių sunkumų rizika, kaip ji suprantama pagal šio sprendimo 61 punkte nurodytą jurisprudenciją, galinti pateisinti šio sprendimo veikimo ribojimą laiko atžvilgiu (šiuo klausimu žr. 2013 m. kovo 21 d. Sprendimo *RWE Vertrieb*, C-92/11, EU:C:2013:180, 62 punktą).

66 MUW nepateikė Teisingumo Teismui jokių konkrečių įrodymų apie aptariamų teisinių santykių skaičių ar šio sprendimo ekonominį poveikį ar apimtį, todėl bet kuriuo atveju negalima laikyti, kad yra didelių sunkumų rizika, pateisinanti šio sprendimo poveikio laiko atžvilgiu ribojimą.

67 Be to, dėl antrojo kriterijaus, įtvirtinto šio sprendimo 61 punkte nurodytoje jurisprudencijoje, t. y. dėl suinteresuotųjų asmenų sąžiningumo, MUW nepateikė jokių pakankamų įrodymų, kurie leistų nustatyti objektyvaus ir didelio netikrumo dėl Sąjungos teisės nuostatų apimties buvimą. Šiuo klausimu nepakanka vien teiginio, kad daug terminuotų sutarčių sąžiningai buvo sudaryta laikantis UG 109 straipsnio 2 dalies.

68 Esant tokioms aplinkybėms nereikia riboti šio sprendimo veikimo laiko atžvilgiu.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

69 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (trečioji kolegija) nusprendžia:

1. **1997 m. birželio 6 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, pateikto 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), priede, 4 straipsnio 1 punktą reikia aiškinti taip, kad juo draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėje byloje, pagal kurias joje nurodytiems pagal terminuotą darbo sutartį ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams nustatyta ilgesnė maksimali darbo santykių trukmė nei panašioje padėtyje esantiems visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, nebent toks nevienodas vertinimas pateisinamas objektyviomis priežastimis ir atsižvelgiant į jas yra proporcingas, o tai patikrinti turi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas. Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 2 punktą reikia aiškinti taip, kad jame nustatytas principas *prorata temporis* netaikomas tokioms teisės nuostatoms.**

2. **2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo 2 straipsnio 1 dalies b punktą reikia aiškinti taip, kad juo draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėje byloje, jose nurodytiems pagal terminuotą darbo sutartį ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams nustatančios ilgesnę maksimalią darbo santykių trukmę nei panašioje padėtyje esantiems visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, jei įrodoma, kad šios teisės nuostatos neigiamai paveikia daug daugiau darbuotojų moterų nei darbuotojų vyrų, ir jei minėtos teisės nuostatos nėra objektyviai pateisinamos teisėtu tikslu arba jei priemonės, skirtos šiam tikslui pasiekti, nėra tinkamos ar būtinos. Šios direktyvos 19 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad šia nuostata nereikalaujama, jog šalis, kuri mano, kad nukentėjo dėl tokios diskriminacijos, siekdama įrodyti diskriminacijos buvimą pateiktų konkrečius statistinius duomenis ar nurodytų konkrečias aplinkybes, kurios, remiantis nagrinėjamomis nacionalinės teisės nuostatomis, susijusios su atitinkamais darbuotojais, jei ši šalis neturi prieigos prie šių statistinių duomenų ar aplinkybių arba juos gauti yra sudėtinga.**

Parašai.