Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA
GIOVANNIJA PITRUZZELLE
od 27. lipnja 2019.[1]

Predmet C-274/18

Minoo Schuch-Ghannadan
protiv
Medizinische Universität Wien

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Arbeits- und Sozialgericht Wien (Radni i socijalni sud u Beču, Austrija))

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Jednako postupanje prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada – Ograničenje najduljeg ukupnog trajanja uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme – Neizravna diskriminacija na temelju spola – Teret dokazivanja”

1. U zahtjevu za prethodnu odluku koji je predmet ovog mišljenja, Arbeits- und Sozialgericht Wien (Radni i socijalni sud u Beču, Austrija) postavio je Sudu tri pitanja, od kojih se prvo odnosi na tumačenje članka 4. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, sklopljenog 6. lipnja 1997. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom)[2], drugo na tumačenje članka 2. stavka 1. točke (b) Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada[3], a treće na tumačenje članka 19. stavka 1. te direktive.

I. Glavni postupak, prethodna pitanja i postupak pred Sudom

2. Zahtjev za prethodnu odluku Arbeits- und Sozialgerichta Wien (Radni i socijalni sud u Beču) upućen je povodom tužbe koju je Minoo Schuch-Ghannadan podnijela protiv Medizinische Universität Wien (Medicinsko sveučilište u Beču, Austrija, u daljnjem tekstu: MUW) vezano za prestanak njezina radnog odnosa s tim sveučilištem. U potporu svojoj tužbi M. Schuch-Ghannadan tvrdila je, među ostalim, da sustav uspostavljen sukladno članku 109. stavku 2. Universitätsgesetza iz 2002. (austrijski Zakon o sveučilištima iz 2002., u daljnjem tekstu: UG), koji se primjenjuje na MUW[4] i kojim je uređen njezin radni odnos s MUW-om, nije u skladu s pravom Unije jer se njime uvodi, s jedne strane, diskriminacija između radnika s nepunim radnim vremenom i radnika s punim radnim vremenom te, s druge strane i zbog toga, neizravna diskriminacija prema ženama. U skladu s tom odredbom, radni odnosi mogu se zasnovati na neodređeno ili određeno vrijeme, pri čemu su radni odnosi na određeno vrijeme ograničeni na najviše šest godina, osim ako UG-om nije drukčije propisano. U stavku 2. tog članka predviđa se da je „[u]zastopni niz [odnosa] na određeno vrijeme

1 Izvorni jezik: francuski

2 Taj je sporazum naveden u prilogu Direktivi Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL 1998., L 14, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 131.).

3 SL 2006., L 204, str. 23. (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 246. i ispravak, SL 2017., L 162, str. 56.)

4 Iz rješenja kojim se upućuje zahtjev za prethodnu odluku proizlazi da se članak 109. UG-a primjenjuje na većinu austrijskih sveučilišta, među kojima je tuženik u glavnom postupku.

zakonit samo u pogledu radnica i radnika zaposlenih na projektu koji financira treća osoba ili na projektu istraživanja i u pogledu članova osoblja koji rade isključivo u nastavi, kao i zamjenskih članova osoblja. Ukupno trajanje uzastopnih radnih odnosa radnice ili radnika ne smije prekoračiti šest godina ili osam godina u slučaju zaposlenja na nepuno radno vrijeme. Dopušteno je samo jedno produljenje na najdulje dodatno trajanje od deset godina i ukupno dvanaest godina u slučaju zaposlenja na nepuno radno vrijeme ako postoji objektivno opravdanje, poput primjerice nastavka ili dovršetka istraživačkog projekta ili publikacija".

3. Iz rješenja kojim se upućuje zahtjev za prethodnu odluku proizlazi da je M. Schuch-Ghannadan MUW zaposlio kao znanstvenicu [5] u razdoblju od 9. rujna 2002. do 30. travnja 2014. (s prekidom od 1. rujna 2005. do 30. rujna 2006.), na temelju uzastopnih ugovora na određeno vrijeme u skladu s člankom 109. stavkom 2. UG-a, djelomično na puno radno vrijeme i djelomično na nepuno radno vrijeme. Pred sudom koji je uputio zahtjev, M. Schuch-Ghannadan zahtijeva da se utvrdi nastavak njezina radnog odnosa s MUW-om, pri čemu se poziva na povredu članka 109. stavka 2. UG-a, u izostanku uvjeta koji su tom odredbom predviđeni za produljenje njezina ugovora i nakon osam godina, i, kao što je već navedeno, na to da se navedena odredba protivi pravu Unije.

4. Presudom od 2. lipnja 2016. sud koji je uputio zahtjev za prethodnu odluku odbio je zahtjev M. Schuch-Ghannadan, pri čemu je smatrao, s jedne strane, da nije povrijeđen članak 109. stavak 2. UG-a i, s druge strane, da neusklađenost te odredbe s pravom Unije na koju se poziva tužiteljica u glavnom postupku nije relevantna jer se njezinim tekstom ne ostavlja nikakvog mjesta tumačenju u skladu s Direktivom 2006/54. Oberlandesgericht Wien (Visoki zemaljski sud u Beču, Austrija), pred kojim je M. Schuch-Ghannadan pokrenula postupak, djelomično je ukinuo prethodno navedenu presudu od 2. lipnja 2016. jer nisu ispitani argumenti M. Schuch-Ghannadan koji se temelje na neusklađenosti članka 109. stavka 2. UG-a s pravom Unije, te je predmet vratio Arbeits- und Sozialgerichtu Wien (Radni i socijalni sud u Beču) na ponovno suđenje.

5. Pred tim je sudom MUW tvrdio da je tužiteljica u glavnom postupku samo nepotkrijepljeno tvrdila da postoji diskriminacija između radnika zaposlenih na određeno vrijeme s nepunim i punim radnim vremenom, a da pritom nije pojasnila što ta diskriminacija podrazumijeva. Navodi da se razlikom u trajanju radnog odnosa na određeno vrijeme između tih dviju kategorija radnika ne kažnjavaju radnici s nepunim radnim vremenom jer potonji radnici imaju mogućnost zadržati svoje radno mjesto na dulje vrijeme, s obzirom na to da su stalna radna mjesta na sveučilištima rijetka. U pogledu tvrdnje o neizravnoj diskriminaciji prema ženama MUW tvrdi da je tužiteljica u glavnom postupku dužna dokazati, pomoću statističkih podataka, da razlika u postupanju između radnika s nepunim i punim radnim vremenom predviđena člankom 109. stavkom 2. UG-a zahvaća većinom žene. Na temelju podataka o radnicima na određeno vrijeme na koje se primjenjuje ta odredba, kojima se koristio MUW, ne može se potkrijepiti takva diskriminacija.

6. U tim je okolnostima, odlukom od 19. travnja 2018., Arbeits- und Sozialgericht Wien (Radni i socijalni sud u Beču) odlučio prekinuti postupak koji se pred njim vodi i postaviti sljedeća prethodna pitanja:

„1. Treba li načelo *pro rata temporis* iz članka 4. stavka 2. [Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom] u vezi s načelom nediskriminacije iz [navedenog] članka 4. stavka 1. primijeniti na zakonsku odredbu prema kojoj je ukupno trajanje uzastopnih radnih odnosa zasnovanih s radnicom ili radnikom nekog austrijskog sveučilišta, koja/koji je zaposlen(a) u okviru projekta koji financira treća osoba ili projekta istraživanja, ograničeno na [šest] godina za radnike koji rade puno radno vrijeme, a u slučaju radnika koji rade nepuno radno vrijeme na [osam] godina, te je li usto dopušteno takav ugovor još samo jednom produljiti na ukupno do [deset] godina u slučaju radnika

5 Napominjem da je na raspravi zastupnik M. Schuch-Ghannadan tvrdio, što je MUW osporavao, da je njegova opunomoćenica, u okviru projekata na kojima je radila tijekom radnog odnosa s MUW-om, zapravo izvršavala samo dužnosti asistentice.

koji rade puno radno vrijeme odnosno do ukupno [dvanaest] godina u slučaju radnika koji rade nepuno radno vrijeme. ako postoji objektivno opravdanje, poput primjerice nastavka ili dovršetka istraživačkog projekta ili publikacija?

2. Je li zakonska odredba poput one opisane u prvom pitanju neizravna diskriminacija na temelju spola u smislu članka 2. stavka 1. točke (b) Direktive [2006/54] ako, s obzirom na sve radnike na koje se ta odredba primjenjuje, ona obuhvaća znatno veći postotak žena u odnosu na muškarce?

3. Treba li članak 19. stavak 1. Direktive [2006/54] tumačiti na način da žena, u području primjene zakonske odredbe opisane u prvom pitanju, koja tvrdi da je neizravno diskriminirana na temelju spola jer je na nepuno radno vrijeme zaposleno znatno više žena nego muškaraca, vjerojatnost te okolnosti, osobito to da su njome u statistički znatno većem postotku obuhvaćene žene, mora dokazati podnošenjem konkretnih statističkih podataka ili konkretnih činjenica i odgovarajućih dokaza?"

7. U predmetu na koji se odnosi ovo mišljenje pisana očitovanja podnijeli su stranke glavnog postupka, austrijska i portugalska vlada te Europska komisija. Na raspravi održanoj 7. ožujka 2019. pred Sudom M. Schuch-Ghannadan, MUW, austrijska vlada i Komisija iznijeli su svoja usmena očitovanja.

II. Analiza

A. Uvodne napomene

8. U obrazloženju svojeg rješenja kojim se upućuje zahtjev za prethodnu odluku Arbeits- und Sozialgericht Wien (Radni i socijalni sud u Beču) uzeo je u obzir, kao parametar zakonitosti članka 109. stavka 2. UG-a, osim Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom i Direktive 2006/54, također Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme, sklopljen 18. ožujka 1999. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme)[6] i, osobito, članak 5. tog sporazuma u čijem se stavku 1. od država članica zahtijeva da poduzmu mjere čija je svrha sprečavanje zlouporaba koje proizlaze iz uzastopnih sklapanja ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme. Prema mišljenju Arbeits- und Sozialgerichta Wien (Radni i socijalni sud u Beču), člankom 109. stavkom 2. prenosi se „dostatno i zakonito" stavak 1. navedenog članka. Stoga se nijedno od prethodnih pitanja koja je postavio taj sud ne odnosi na tumačenje tog članka.

9. U svojim pisanim očitovanjima Komisija izražava svoje neslaganje s ocjenom suda koji je uputio zahtjev i u biti od Suda zahtijeva da uvodno odgovori na pitanje je li člankom 109. stavkom 2. UG-a dostatno prenesen članak 5. stavak 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme. Prema Komisijinu mišljenju, kada bi se na to pitanje dao negativan odgovor, kako ona predlaže, ne bi bilo potrebno odgovarati na pitanja koja je postavio sud koji je uputio zahtjev.

10. Prije nego što razmotrim meritum uvodnog pitanja koje je postavila Komisija, valja postaviti pitanje je li pristup koji predlaže ta institucija, koji u biti podrazumijeva da Sud po službenoj dužnosti istakne dodatno prethodno pitanje u odnosu na ona koja je postavio sud koji je uputio zahtjev, u skladu sa sudskom praksom Suda u pogledu tumačenja članka 267. UFEU-a.

6 Taj je sporazum naveden u prilogu Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL 1999., L 175, str. 43.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228.).

1. Dopuštenost isticanja dodatnog prethodnog pitanja po službenoj dužnosti u slučaju kao što je onaj u ovom predmetu

11. Prema ustaljenoj sudskoj praksi, mogućnost utvrđivanja pitanja koja treba uputiti Sudu ima samo nacionalni sud [7] pred kojim se vodi postupak i koji mora preuzeti odgovornost za sudsku odluku koja će biti donesena [8]. Stoga stranke glavnog postupka ne mogu promijeniti sadržaj pitanja postavljenih Sudu [9] niti ih proglasiti bespredmetnima. Također nije moguće Sud obvezati na razmatranje dodatnog pitanja na inicijativu zastupnika govornika [10]. Sud tu sudsku praksu obrazlaže, s jedne strane, prirodom prethodnog pitanja, kojim se želi uspostaviti „izravna suradnja između Suda i nacionalnih sudova u izvanparničnom postupku u kojem stranke nemaju nikakvo pravo na inicijativu nego samo priliku za očitovanje" [11] i, s druge strane, obvezom koju Sud ima da vladama država članica i drugim zainteresiranim strankama osigura mogućnost da podnose očitovanja u skladu s člankom 23. Statuta Suda Europske unije, uzimajući u obzir da se, na temelju te odredbe, zainteresirane osobe obavješćuju samo o odlukama kojima se upućuje zahtjev za prethodnu odluku [12]. Izmjena sadržaja prethodnih pitanja ili davanje odgovora na dodatna pitanja stranaka glavnog postupka ne bi bilo u skladu s takvom obvezom [13].

12. Iako, na temelju prethodno navedene sudske prakse, Sud u načelu odbija odgovoriti na dodatna pitanja koja navedu stranke glavnog postupka ili zainteresirane stranke, ipak postoji sudska praksa koja potvrđuje suprotno rješenje, kojim se, usprkos granicama zahtjeva za prethodnu odluku koji je uputio nacionalni sud, daje prednost zahtjevu da se pruži odgovor koji će biti koristan za rješavanje glavnog postupka [14]. S tog gledišta, od Suda se nekoliko puta tražilo da uzme u obzir pravila prava Unije na koja nacionalni sud nije uputio u svojem pitanju [15], osobito s obzirom na činjenice i argumente istaknute tijekom postupka [16], ili pak da preoblikuje postavljena pitanja kako bi u tumačenje prava Unije uključio jednu ili više odredbi koje je navela jedna od stranaka, pa čak i na vlastitu

7 Vidjeti, među ostalim, presude od 21. prosinca 2011., Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, t. 32.); od 15. listopada 2009., Hochtief i Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, t. 21.) i od 9. prosinca 1965., Singer (44/65, EU:C:1965:122, str. 1198.).

8 Vidjeti, među ostalim, presudu od 21. prosinca 2011., Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, t. 32.).

9 Vidjeti, među ostalim, presude od 21. prosinca 2011., Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, t. 32.); od 15. listopada 2009., Hochtief i Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, t. 21.) i od 9. prosinca 1965., Singer (44/65, EU:C:1965:122, str. 1198.).

10 Vidjeti presudu od 9. prosinca 1965., Singer (44/65, EU:C:1965:122, str. 1199.).

11 Presuda od 9. prosinca 1965., Singer (44/65, EU:C:1965:122, str. 1199.)

12 Vidjeti presude od 21. prosinca 2011., Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, t. 33.); od 20. ožujka 1997., Phytheron International (C-352/95, EU:C:1997:170, t. 14.) i od 17. rujna 1998., Kainuun Liikenne i Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, t. 24.).

13 Vidjeti osobito presude od 21. prosinca 2011., Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, t. 33.) i od 17. rujna 1998., Kainuun Liikenne i Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, t. 24.).

14 Vidjeti, za pregled odluka obuhvaćenih tom sudskom praksom, mišljenje nezavisnog odvjetnika P. Mengozzija u predmetu Fonnship i Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, t. 17.). Za novije odluke vidjeti presude od 1. veljače 2017., Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76, t. 20.) i od 28. travnja 2016., Oniors Bio (C-233/15, EU:C:2016:305, t. 30.). Kao što je nezavisni odvjetnik P. Mengozzi istaknuo u svojem prethodno navedenom mišljenju, postoji određena tenzija između te sudske prakse i sudske prakse navedene u točki 11. ovog mišljenja, zbog čega je potrebno utvrditi kriterije koji bi omogućili dosljedno tumačenje svih odluka u tom području.

15 Vidjeti osobito presudu od 1. veljače 2017., Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76) i rješenje od 14. srpnja 2016., BASF (C-456/15, neobjavljeno, EU:C:2016:567, t. 15. i navedena sudska praksa).

16 Vidjeti među ostalim presude od 12. prosinca 1990., Hennen Olie (C-302/88, EU:C:1990:455, t. 20.), u kojoj je Sud ipak smatrao, s obzirom na činjenice i argumente koje su stranke iznijele tijekom postupka, da „nije potrebno" ispitati načelno pitanje koje je postavila Komisija, kao i od 17. listopada 2013., Welte (C-181/12, EU:C:2013:662, t. 16. i 27.), u kojoj je Sud razmotrio pitanje može li se ograničenje slobodnog kretanja kapitala u smislu članka 56. stavka 1. UEZ-a, o kojem je riječ u glavnom postupku, priznati na temelju članka 57. stavka 1. UEZ-a. Vidjeti također presudu od 3. lipnja 2010., Internetportal und Marketing (C-569/08, Zb., EU:C:2010:311, t. 27. do 30.). U točki 28. te presude Sud je pojasnio da je, „[i]ako sud koji je uputio zahtjev nije postavio takvo pitanje, na Sudu da, u okviru postupka suradnje između nacionalnih sudova i Suda koji je uspostavljen člankom 267. UFEU-a i s obzirom na to da tvrdnja tužitelja u glavnom postupku utječe na rješavanje glavnog postupka, tom sudu pruži koristan odgovor koji će mu omogućiti da odluči o sporu koji se pred njim vodi".

inicijativu [17]. Osim toga, Sud je tvrdio da je na njemu da iz svih elemenata koje mu je dostavio nacionalni sud, a posebno iz obrazloženja odluke kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku, izvede elemente prava Unije koji zahtijevaju tumačenje uzimajući u obzir predmet spora [18], i to čak i kada bi prethodna pitanja koja je postavio sud koji je uputio zahtjev mogla postati bespredmetna zbog odgovora na tako postavljeno dodatno pitanje [19] ili kada je o tom pitanju implicitno ili eksplicitno odlučeno u ranijoj fazi spora među strankama glavnog postupka [20].

13. Stoga valja provjeriti je li u predmetu na koji se odnosi ovo mišljenje opravdano da Sud primijeni rješenje iz te sudske prakse.

14. U tom pogledu, najprije ističem da iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi, što je na raspravi potvrdio zastupnik tužiteljice u glavnom postupku, da tužiteljica nije pred sudom koji je uputio zahtjev osporavala zakonitost članka 109. stavka 2. UG-a s gledišta njegove usklađenosti s člankom 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme. Sud koji je uputio zahtjev ipak je razmotrio to pitanje te odlučio o njemu tako da se ne može *a priori* isključiti da je ono dio predmeta glavnog postupka.

15. Zatim, podsjećam da je cilj članka 109. UG-a da se u sektor sveučilišnog istraživanja i nastave prenese navedeni članak 5. Prema tome, postoji izravna funkcionalna poveznica između tog članka i odredbe prava Unije koju Sud treba po službenoj dužnosti protumačiti.

16. Osim toga, čini mi se nespornim da bi odgovor na pitanje protivi li se članku 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme nacionalna odredba kao što je članak 109. UG-a bio koristan za odlučivanje o sporu koji se vodi pred sudom koji je uputio zahtjev. Naime, taj se spor odnosi na zakonitost uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme sklopljenih između tužiteljice u glavnom postupku i MUW-a, kao i na posljedice koje bi eventualno utvrđivanje nezakonitosti imalo na nastavak radnog odnosa između stranaka glavnog postupka.

17. Naposljetku, ističem da su zainteresirane osobe koje su Sudu podnijele pisana očitovanja na raspravi usmeno iznijele svoje stajalište o navedenom pitanju. Zainteresiranim osobama koje nisu sudjelovale u pisanom dijelu postupka tajnik je priopćio (na jeziku postupka i na francuskom jeziku) Komisijina očitovanja te su stoga bile obaviještene o proširenju predmeta rasprave pred Sudom koje je predložila Komisija. Stoga su bile u prilici sudjelovati na raspravi pred Sudom kako bi iznijele svoja očitovanja u tom pogledu.

18. U tim okolnostima i s obzirom na sudsku praksu navedenu u točki 12. ovog mišljenja, predlažem Sudu da odgovori na dodatno pitanje koje se odnosi na tumačenje članka 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme koje je istaknula Komisija.

17 Vidjeti, među ostalim, presude od 29. travnja 2004., Weigel (C-387/01, EU:C:2004:256, t. 44.: pitanje koje se odnosi na primjenu Direktive Vijeća 83/183/EEZ od 28. ožujka 1983. o poreznim oslobođenjima koja se primjenjuju na konačni uvoz osobnih stvari pojedinaca iz države članice (SL 1983., L 105, str. 64.), postavili su samo tužitelji u glavnom postupku i Komisija); od 12. prosinca 1990., SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, t. 8.); od 2. veljače 1994., Verband Sozialer Wettbewerb (takozvana „Clinique") (C-315/92, EU:C:1994:34, t. 7.); od 4. ožujka 1999., Consorzio per la tutela del formaggio Gorgonzola (C-87/97, EU:C:1999:115, t. 16.); od 21. veljače 2006., Ritter-Coulais (C-152/03, EU:C:2006:123, t. 29.: prethodna pitanja postavljena o slobodi poslovnog nastana i slobodnom kretanju kapitala te pitanje istaknuto po službenoj dužnosti, na Komisijinu inicijativu, u pogledu slobodnog kretanja radnika); od 25. siječnja 2007., Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, t. 24. do 26.); od 30. svibnja 2013., Worten (C-342/12, EU:C:2013:355, t. 30. i 31.), kao i od 12. prosinca 2013., Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, t. 23.: sud koji je uputio zahtjev polazi od pretpostavke da je riječ o neizravnoj diskriminaciji na temelju spolne orijentacije, dok je Sud utvrdio je li riječ o izravnoj diskriminaciji). Vidjeti, za pregled sudske prakse, mišljenje nezavisnog odvjetnika P. Mengozzija u predmetu Fonnship i Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, t. 17.).

18 Vidjeti presude od 14. listopada 2010., Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, t. 40.) i od 12. siječnja 2010., Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, t. 32. i navedena sudska praksa).

19 Vidjeti presudu od 29. travnja 2004., Weigel (C-387/01, EU:C:2004:256, t. 43. i 44.).

20 Vidjeti presudu od 25. siječnja 2007., Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, t. 21. do 26.).

2. Tumačenje članka 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme

19. Člankom 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, naslovljenim „Mjere za sprečavanje zlouporaba", u stavku 1. predviđa se da „[k]ako bi spriječile zlouporabe, koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme, države članice uvode, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, i/ili socijalni partneri, kada ne postoje odgovarajuće pravne mjere za sprečavanje zlouporaba, tako da uzimaju u obzir potrebe pojedinačnih sektora i/ili kategorija radnika, jednu ili više sljedećih mjera: (a) objektivni razlozi kojima se opravdava obnavljanje tih ugovora ili odnosa; (b) najdulje ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme; (c) broj obnavljanja tih ugovora ili odnosa." [21]

20. Smisao je tog članka provedba jednog od ciljeva Okvirnog sporazuma čiji je taj članak dio, i to ograničenja uzastopne primjene ugovora ili radnih odnosa na određeno vrijeme, koji se smatraju potencijalnim izvorom zlouporaba na štetu radnika, pružajući minimalni broj zaštitnih odredaba namijenjenih sprečavanju nestabilnosti za zaposlenike [22].

21. Stabilnost zaposlenja smatra se, naime, glavnim elementom zaštite radnika, dok samo u određenim okolnostima ugovori o radu na određeno vrijeme mogu zadovoljiti potrebe i poslodavaca i radnika [23].

22. Prema tome, člankom 5. stavkom 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme zahtijeva se od država članica, u cilju sprečavanja zlouporaba uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme, učinkovito i obvezujuće donošenje barem jedne od mjera koje navodi kada njihovo domaće pravo ne sadržava odgovarajuće pravne mjere. Tri mjere navedene u stavku 1. točkama (a) do (c) navedenog članka odnose se na objektivne razloge koji opravdavaju obnavljanje takvih ugovora o radu ili takvih radnih odnosa, najdulje ukupno trajanje tih uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa te broj njihovih obnavljanja [24].

23. Sud je pojasnio da države članice raspolažu marginom prosudbe zato što mogu izabrati koristiti se jednom ili s više mjera navedenih u stavku 1. točkama (a) do (c) tog istog članka ili postojećim odgovarajućim pravnim mjerama, a uzimajući u obzir potrebe pojedinih sektora i/ili kategorija radnika [25].

24. U tom kontekstu valja provjeriti ispunjavaju li odredbe članka 109. stavka 2. UG-a, kojim se dopušta obnavljanje ugovora o radu na određeno vrijeme u području sveučilišnog istraživanja i nastave u Austriji [26], kriterij potreban da bi predstavljale mjere kojima se sprečava zlouporaba iz članka 5. stavka 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme.

25. Kao prvo, što se tiče mogućnosti da se članak 109. stavak 2. UG-a smatra mjerom u smislu članka 5. stavka 1. točke (a) Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, podsjećam da, prema ustaljenoj sudskoj praksi, pojam „objektivni razlog" treba razumjeti tako da se odnosi na *točne* i *konkretne* okolnosti koje karakteriziraju određenu djelatnost i da je u takvom posebnom kontekstu opravdana primjena uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme. Te okolnosti mogu proizlaziti ponajprije iz osobite naravi zadaća za izvršenje kojih su takvi ugovori sklopljeni i iz značajki svojstvenih takvim zadaćama ili, ovisno o slučaju, iz provođenja nekog legitimnog cilja socijalne

21 U skladu sa stavkom 2. tog članka, države članice nadležne su utvrditi pod kojim će se uvjetima ugovori o radu ili radni odnosi na određeno vrijeme smatrati „uzastopnim" i smatrati ugovorima ili odnosima „na neodređeno vrijeme".

22 Vidjeti, među ostalim, presudu od 14. rujna 2016., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, t. 26. i navedena sudska praksa).

23 Kao što proizlazi iz točaka 6. i 8. Općih razmatranja Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme

24 Vidjeti osobito presudu od 14. rujna 2016., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, t. 28. i navedena sudska praksa).

25 Vidjeti osobito presudu od 14. rujna 2016., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, t. 29. i navedena sudska praksa).

26 U pogledu primjenjivosti Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme u sektorima sveučilišne nastave i istraživanja, vidjeti presudu od 13. ožujka 2014., Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), t. 38. i 39.

politike jedne države članice [27]. Prema mišljenju Suda, nije u skladu s tim zahtjevima nacionalna odredba kojom se na općenit i apstraktan način samo dopušta uporaba uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme a da se ne omogućuje utvrđivanje objektivnih i transparentnih kriterija radi provjere odgovara li obnavljanje takvih ugovora stvarnoj potrebi, je li primjereno za postizanje traženog cilja i potrebno u tu svrhu [28].

26. Člankom 109. stavkom 2. UG-a utvrđuju se tri kategorije radnika s kojima su dopušteni uzastopni radni odnosi na određeno vrijeme, odnosno radnici zaposleni na „projektu koji financira treća osoba ili projektu istraživanja", „članovi osoblja koji rade isključivo u nastavi" i „zamjenski članovi osoblja". Budući da tužiteljica pripada prvoj od tih kategorija, svoju analizu ograničit ću na tu kategoriju.

27. U tom pogledu, najprije napominjem da se u članku 109. stavku 2. UG-a ne navode *objektivni razlozi* sklapanja uzastopnih radnih odnosa na određeno vrijeme za navedenu kategoriju radnika.

28. Točno je da se može smatrati da su radna mjesta o kojima je riječ, s obzirom na to da su povezana s provedbom „projekata", *po prirodi* privremena i da se njima nastoje zadovoljiti trenutačne potrebe predmetnog sveučilišta, koje postoje samo do dovršetka projekta. Usto, kao što tvrde MUW i austrijska vlada, čini se da činjenica da projekt financira treća osoba, tako da zadržavanje radnog mjesta ovisi o kontinuitetu financiranja, opravdava povećana fleksibilnost u upravljanju radnicima zaposlenima na takvim projektima.

29. Međutim, s jedne strane, napominjem da se na opravdanje temeljeno na nestalnosti financiranja radnih mjesta može uputiti samo u pogledu radnika zaposlenih u okviru projekata koje financiraju treće osobe, dok se čini da se, s obzirom na njegov tekst, članak 109. stavak 2. UG-a primjenjuje neovisno o izvoru financiranja istraživačkih djelatnosti [29], što je ipak dužan potvrditi sud koji je uputio zahtjev [30].

30. S druge strane, ističem da se člankom 109. stavkom 2. UG-a uzastopna primjena ugovora o radu na određeno vrijeme s istom osobom ne uvjetuje njezinim zapošljavanjem na određenom projektu istraživanja ili obavljanju određenih zadaća ili usluga u vezi s takvim projektom, niti se zahtijeva da se ukupno trajanje tih odnosa izjednači s trajanjem projekta na kojem je navedena osoba zaposlena. Tom se odredbom stoga, u načelu, sveučilištima prepušta sloboda da istog radnika uzastopno zapošljavaju u okviru više projekata, i to na razdoblje do 12 godina [31]. U takvom je slučaju cilj uporabe ugovora o radu na određeno vrijeme prije zadovoljiti stalne i trajne potrebe sveučilišta u jednom od ključnih sektora njihove djelatnosti, odnosno istraživanju [32], neovisno o tome financiraju li ga treće osobe [33]. U tom pogledu, naglašavam da je MUW-ova odvjetnica na raspravi pred Sudom pojasnila da se članak 109. stavak 2. UG-a odnosi na oko 30 % njegova osoblja [34]. K tomu, MUW i austrijska vlada nekoliko su

27 Vidjeti, među ostalim, presude od 14. rujna 2016., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, t. 38.) i od 26. veljače 2015., Komisija/Luksemburg (C-238/14, EU:C:2015:128, t. 44. i navedena sudska praksa).

28 Vidjeti, među ostalim, presudu od 14. rujna 2016., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, t. 39. i 40. i navedena sudska praksa).

29 Naime, u tekstu te odredbe upućuje se na „projekte koje financiraju treće osobe" („Drittmittelprojekten") i na jednostavno „projekte istraživanja" („Forschungsprojekten"). MUW je na raspravi pred Sudom pojasnio da većinu istraživačkih djelatnosti kojima upravljaju austrijska sveučilišta financiraju potonja sveučilišta (oko 75 % u pogledu MUW-a).

30 U tom pogledu, ističem da su na raspravi pred Sudom MUW-ova odvjetnica i agent austrijske vlade uputili na to da se članak 109. stavak 2. UG-a primjenjuje samo na radnike zaposlene na projektima istraživanja koje financiraju treće osobe. Što se tiče tužiteljice u glavnom postupku, čini se da je ona bila zaposlena samo u okviru projekata koje su financirale treće osobe, što također treba utvrditi sud koji je uputio zahtjev.

31 Ističem da je zastupnik tužiteljice u glavnom postupku na raspravi pred Sudom iznio sličan argument, pri čemu je naglasio da je ona bila asistentica u laboratoriju i da je, u okviru svojih djelatnosti, pomagala nekoliko doktoranada od kojih je svaki imao vlastite projekte. Osim toga, tužiteljica u glavnom postupku tvrdila je od početka postupka pred austrijskim sudovima da uporaba ugovora na određeno vrijeme nije opravdana u njezinu slučaju jer nije radila u okviru samih projekata.

32 Naglašavam ipak da se ne čini da je to slučaj s tužiteljicom u glavnom postupku koja je, kao što proizlazi iz odluke kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku, tijekom cijelog spornog razdoblja bila zaposlena u okviru istog projekta.

33 Vidjeti osobito presude od 14. rujna 2016., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, t. 49. do 51.) i od 13. ožujka 2014., Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, t. 55.).

34 MUW-ova odvjetnica upućuje samo na radnike zaposlene na određeno vrijeme u okviru projekata koje financiraju treće osobe.

puta tijekom postupka naglasili da su radna mjesta na neodređeno vrijeme na sveučilištima rijetka kad je riječ o znanstvenom osoblju. Ti elementi potvrđuju, kao što to točno tvrdi Komisija, da je primjena radnih odnosa na određeno vrijeme u sektoru istraživanja i nastave ustaljena praksa na MUW-u te se odnosi na znatan dio njegova osoblja.

31. Zatim, ističem da članak 109. stavak 2. UG-a ne sadržava nikakvo pojašnjenje o *uvjetima* u kojima je primjena uzastopnih radnih odnosa na određeno vrijeme dopuštena unutar kategorije radnika zaposlenih na projektima koje financiraju treće osobe ili na projektima istraživanja. Ta je kategorija općenito definirana. Ne zahtijeva se nikakva posebna kvalifikacija ili iskustvo u vezi s projektima istraživanja na kojima se ti radnici zapošljavaju, tako da ta kategorija može uključivati znanstveno osoblje, istraživače, ali i profesore, kao i tehničko i administrativno osoblje, odnosno sve osoblje zaposleno u istraživačkom sektoru. Osim toga, budući da u njegovu tekstu nije predviđen nikakav uvjet u tom smislu, ne može se smatrati da se članak 109. stavak 2. UG-a, suprotno onomu što je MUW-ova odvjetnica tvrdila na raspravi pred Sudom, odnosi samo na znanstveno osoblje koje se obrazuje [35].

32. Osim toga, člankom 109. stavkom 2. zadnjom rečenicom UG-a predviđa se da je, za sve tri kategorije radnika na koje se taj stavak odnosi, „samo jedno produljenje" radnog odnosa nakon razdoblja od šest ili osam godina utvrđenog prethodno u tekstu istog stavka na fiksno najdulje dodatno trajanje od četiri godine „dopušteno ako postoji objektivno opravdanje, poput primjerice nastavka ili dovršetka istraživačkog projekta ili publikacija".

33. Međutim, napominjem, s jedne strane, da iako je takvo produljenje opisano kao „samo jedno", iz slučaja tužiteljice u glavnom postupku, s kojom je MUW sklopio devet uzastopnih ugovora u razdoblju relevantnom za potrebe ovog predmeta i tri uzastopna ugovora tijekom ranijeg razdoblja [36], proizlazi da se člankom 109. stavkom 2. UG-a dopušta, barem prema načinu na koji ga MUW tumači, sklapanje neodređenog broja uzastopnih ugovora u razdoblju između šest i osam godina koje prethodi produljenju predviđenom zadnjom rečenicom te odredbe. S druge strane, ističem da iz tumačenja *a contrario* članka 109. stavka 2. zadnje rečenice UG-a, u skladu s kojim samo posljednje produljenje podliježe uvjetu da postoji objektivno opravdanje, proizlazi da obnavljanja do kojih dolazi tijekom prethodno navedenog razdoblja od šest do osam godina ne podliježu istom uvjetu.

34. Na temelju prethodnih razmatranja, smatram da članak 109. stavak 2. UG-a ne ispunjava uvjete koji se zahtijevaju sudskom praksom navedenom u točki 25. ovog mišljenja da bi predstavljao mjeru u smislu članka 5. stavka 1. točke (a) Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme jer se tom odredbom ne utvrđuju točne i konkretne okolnosti u kojima se ugovori o radu na određeno vrijeme mogu sklapati i obnavljati s radnicima zaposlenima u sektoru sveučilišnog istraživanja [37].

35. Kao drugo, valja provjeriti ispunjava li članak 109. stavak 2. UG-a uvjete da bi predstavljao mjeru u smislu članka 5. stavka 1. točke (b) navedenog okvirnog sporazuma jer se njime najdulje ukupno trajanje predmetnih radnih odnosa na određeno vrijeme utvrđuje na deset godina za radnike s punim radnim vremenom i 12 godina za radnike s nepunim radnim vremenom.

35 Činjenica, pod uvjetom da se utvrdi, da se, u općoj praksi austrijskih sveučilišta ili MUW-a, članak 109. stavak 2. UG-a primjenjuje samo na mlade istraživače koji trebaju steći iskustvo kako bi mogli napredovati u svojoj sveučilišnoj karijeri, ne dovodi u pitanje utvrđenje da ta odredba, kako je sastavljena, može imati mnogo šire područje primjene.

36 Između prvog i drugog niza ugovora prošlo je oko godinu dana, zbog čega se čini da se ukupan tužiteljičin radni odnos s MUW-om ne može smatrati uzastopnim nizom ugovora na određeno vrijeme. Međutim, sud koji je uputio zahtjev dužan je odlučiti o tom pitanju.

37 Sud je došao do suprotnog zaključka u presudi od 13. ožujka 2014., Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), u pogledu zapošljavanja pridruženih profesora na španjolskim sveučilištima, u kontekstu u kojem su relevantne odredbe nacionalnog prava bile, u odnosu na ovaj predmet, mnogo preciznije i jasnije te je njihova primjena imala lakše posljedice za nestabilnost radnih odnosa dotičnih osoba. U toj presudi Sud je smatrao da je uporaba uzastopnih ugovora o radu bila opravdana radi potrebe da se „priznatim stručnjacima", koji obavljaju profesionalnu djelatnost izvan sveučilišnog okruženja, povjeri obavljanje u nepunom radnom vremenu posebnih nastavničkih zadaća (točka 48.). Također je naglasio da uvjeti kojima je podlijegala takva uporaba nisu dotične profesore dovodili u nesiguran položaj (točka 52.).

36. Nedvojbeno je da su ta trajanja, u apsolutnom smislu, vrlo važna. Kao što je to Komisija naglasila u svojim pisanim očitovanjima, Sud je smatrao pretjeranima najdulja trajanja koja su bila znatno kraća [38]. Međutim, smatram da za ocjenu toga odgovara li nacionalna odredba na cilj postavljen mjerom u smislu članka 5. stavka 1. točke (b) Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme nije važna sama predviđena duljina ukupnog trajanja (ili barem ne isključivo). Naime, to trajanje treba ocijeniti s obzirom na prirodu radnih mjesta o kojima je riječ, kao i sve okolnosti predmetnih radnih odnosa. Što se tiče najduljih trajanja predviđenih člankom 109. stavkom 2. UG-a, smatram da se ne može smatrati da se njima samima omogućuje izbjegavanje zlouporabe radnih odnosa na određeno vrijeme u predmetnom sektoru.

37. Naime, s jedne strane, ističem da takva trajanja mogu obuhvatiti do jedne trećine karijere radnika koji pripada znanstvenom osoblju na sveučilištu [39]. Toliko duga trajanja, u apsolutnom i relativnom smislu, upućuju na to da usluge koje se traže od dotičnih radnika ne čine običnu privremenu potrebu, nego se njima, naprotiv, zadovoljava stalna i trajna potreba poslodavca [40]. S druge strane, naglašavam da duljina navedenih trajanja, zajedno s nepostojanjem granica u pogledu broja uzastopnih obnavljanja dopuštenih za prvih šest do osam godina radnog odnosa, pridonosi nesigurnom položaju navedenih radnika. Usto, budući da ne postoji nikakav zahtjev za objektivno opravdanje navedenih uzastopnih obnavljanja, toliko duga trajanja tim su manje sama po sebi prikladna zaštita od zlouporabe.

38. Stoga smatram da članak 109. stavak 2. UG-a ne ispunjava zahtjeve iz članka 5. stavka 1. točke (b) Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme.

39. Naposljetku, iz teksta članka 109. stavka 2. UG-a proizlazi da, osim krajnjeg razdoblja od četiri godine, nije utvrđeno nikakvo ograničenje u pogledu broja dopuštenih obnavljanja. Stoga cilj te odredbe nije prenijeti točku (c) navedenog članka.

40. Na temelju svih prethodnih razmatranja, smatram da valja zaključiti da odredbe članka 109. stavka 2. UG-a ne ispunjavaju kriterij potreban da bi predstavljale mjere iz navedenog članka 5. stavka 1. točaka (a) do (c) Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme. Osim toga, sud koji je uputio zahtjev nije utvrdio odgovarajuće pravne mjere u smislu tog članka koje bi bile primjenjive na situaciju tužiteljice u glavnom postupku. Stoga valja zaključiti da primjena uzastopnih radnih odnosa na određeno vrijeme u sektoru sveučilišnog istraživanja, koja je u austrijskom pravu odobrena člankom 109. stavkom 2. UG-a, nije popraćena mjerama kojima se omogućuje sprečavanje zlouporabe.

B. Prvo prethodno pitanje

41. Svojim prvim prethodnim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita Sud, s jedne strane, protivi li se članku 4. stavku 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom zakonodavstvo kao što je ono u glavnom postupku i, s druge strane, primjenjuje li se načelo *pro rata temporis*, predviđeno u stavku 2. tog članka, na situaciju kao što je ona tužiteljice u glavnom postupku.

42. Kao što proizlazi iz njegove preambule i iz uvodne izjave 11. Direktive 97/81, cilj je Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom uspostaviti opći okvir za uklanjanje diskriminacije radnika s nepunim radnim vremenom i doprinijeti razvoju mogućnosti za rad s nepunim radnim vremenom na temelju koji je prihvatljiv za poslodavce i radnike. Člankom 4. tog sporazuma, naslovljenim „Načelo nediskriminacije”, u njegovu stavku 1., predviđa se: „[š]to se tiče uvjeta

38 Vidjeti osobito rješenje od 21. rujna 2016., Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, t. 61.).

39 Pri čemu se predviđa karijera koja počinje s 25 godina i završava sa 65 godina

40 Vidjeti osobito presudu od 26. siječnja 2012., Kücük (C-586/10, EU:C:2012:39, t. 39. i navedena sudska praksa) i rješenje od 21. rujna 2016., Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, t. 65. i navedena sudska praksa).

zapošljavanja, radnici s nepunim radnim vremenom ne smiju se tretirati na manje povoljan način od usporedivih radnika s punim radnim vremenom samo zato što rade s nepunim radnim vremenom, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima". Stavkom 2. tog članka pojašnjava se da se „[p]rema potrebi […] primjenjuje načelo *pro rata temporis*".

43. Kao prvo, valja utvrditi čine li odredbe kojima se uređuje trajanje ugovora o radu sklopljenih u okviru članka 109. stavka 2. UG-a „uvjete zapošljavanja" u smislu navedenog članka 4.

44. Smatram da je to nesumnjivo ovdje slučaj. Naime, s obzirom na ciljeve koji se njime nastoje postići, članak 4. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom treba tumačiti na način da se njime izražava načelo socijalnog prava Unije koje se ne može tumačiti restriktivno [41]. Tumačenje tog članka kojim bi se iz pojma „uvjeti zapošljavanja" isključili uvjeti u kojima se mogu sklopiti i obnoviti ugovori o radu na određeno vrijeme dovelo bi, na štetu cilja pridanog navedenom članku, do sužavanja područja zaštite dotičnih radnika od diskriminacije, uvođenjem razlikovanja temeljenog na prirodi radnih odnosa, koje se u tekstu tog članka uopće ne predviđa [42].

45. Kao drugo, valja provjeriti proizlazi li iz članka 109. stavka 2. UG-a da se radnici s nepunim radnim vremenom tretiraju na manje povoljan način od usporedivih radnika s punim radnim vremenom. Tužiteljica u glavnom postupku i Komisija smatraju da je to slučaj, dok MUW i austrijska vlada smatraju suprotno.

46. U tom pogledu, najprije pojašnjavam da se skupina usporedivih radnika s punim radnim vremenom, u odnosu na koje valja ocijeniti podrazumijeva li članak 109. stavak 2. UG-a diskriminaciju prema radnicima s nepunim radnim vremenom, sastoji od radnika s punim radnim vremenom koje je MUW zaposlio na određeno vrijeme u okviru projekata koje financiraju treće osobe ili projekata istraživanja [43].

47. Zatim, ističem da MUW i austrijska vlada tvrde da se mogućnost radnika s nepunim radnim vremenom da rade dulje vrijeme od svojih kolega s punim radnim vremenom, čak i u okviru radnog odnosa na određeno vrijeme, ne može smatrati nedostatkom nego prednošću (ili nadoknadom za nedostatak) jer nakon prestanka tog radnog odnosa ne postoji nikakvo jamstvo da će moći dobiti radno mjesto na neodređeno vrijeme, osobito s obzirom na manjak takvih radnih mjesta na sveučilištima.

48. Priznajem da mi se taj argument uopće ne čini uvjerljivim. Točno je da nije isključeno da, kada određeni posao, usluga ili zadatak, po samoj svojoj prirodi, ne može dovesti do radnog odnosa na određeno vrijeme, činjenica da se, utvrđivanjem najduljeg trajanja tog odnosa, uzima u obzir to da radnik s nepunim radnim vremenom za obavljanje takvog posla, takve usluge ili takvog zadatka raspolaže manjim brojem radnih sati u odnosu na radnika s punim radnim vremenom odgovara na potrebu osiguravanja jednakog postupanja s tim dvjema kategorijama radnika.

49. Međutim, s jedne strane, ističem da se dužnosti o kojima je riječ u glavnom postupku mogu izvršavati u okviru radnog odnosa na određeno vrijeme, kao i u okviru radnog odnosa na neodređeno vrijeme. S druge strane, iz razmatranja iznesenih, među ostalim, u točki 30. ovog mišljenja proizlazi da se primjenom članka 109. stavka 2. UG-a sveučilištima omogućuje da zadovolje potrebe za osobljem koje su zapravo stalne i trajne primjenom radnih odnosa na određeno vrijeme. Međutim, u takvim se okolnostima ne može smatrati prednošću činjenica da radnik s nepunim radnim vremenom može produljiti svoj radni odnos na određeno vrijeme sa sveučilištem na dulje vrijeme nego njegovi kolege s

41 Vidjeti presudu od 10. lipnja 2010., Bruno i dr. (C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, t. 32.).

42 Vidjeti po analogiji presudu od 10. lipnja 2010., Bruno i dr. (C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, t. 33.). Vidjeti, u pogledu članka 4. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, također presudu od 12. prosinca 2013., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, t. 33. do 35.).

43 U tom pogledu upućujem na pojam „usporedivi radnik s punim radnim vremenom" sadržan u članku 3. stavku 2. prvoj alineji Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom.

punim radnim vremenom. Kada bi se prihvatio takav argument, time bi se, naime, smatralo da se pogoduje kategoriji radnika koja je, zapravo, u većoj mjeri izložena zlouporabi radnih odnosa na određeno vrijeme te bi se, naposljetku, opravdala takva zlouporaba upućivanjem na rijetkost usporedivih radnih mjesta na neodređeno vrijeme koja pak također ovisi o politici sveučilišta u pogledu radnih mjesta, kojom se itekako iskorištavaju mogućnosti ponuđene u članku 109. stavku 2. UG-a. Osim toga, ističem da, iako je točno da se radni odnos sa sveučilištem prekida kada isteknu najdulja trajanja utvrđena tom odredbom, to je sveučilište ipak dužno, ako mu je u interesu nastaviti navedeni odnos, to učiniti u okviru ugovora o radu na neodređeno vrijeme [44]. Naposljetku, argument austrijske vlade, prema kojem se člankom 109, stavkom 2. UG-a stranama radnog odnosa nudi samo jedna mogućnost, koju one ne moraju iskoristiti, također se ne može prihvatiti, među ostalim, s obzirom na neravnotežu koja neizbježno postoji između navedenih strana, osobito u situaciji u kojoj su izgledi radnika da zadrži svoj radni odnos sa sveučilištem kao poslodavcem tek vrlo mali.

50. U svakom slučaju, čak i kada bi, s čime se ne slažem, trebalo smatrati prednošću mogućnost radnika s nepunim radnim vremenom da svoj radni odnos sa sveučilištem produlje na dulje vrijeme od svojih kolega s punim radnim vremenom, napominjem, kao što to čini Komisija u svojim pisanim očitovanjima, da se člankom 109. stavkom 2. zadnjom rečenicom UG-a za radnike s punim radnim vremenom predviđa produljenje koje odgovara oko 66 % najduljeg trajanja od šest godina predviđenog u tom stavku, dok za radnike s nepunim radnim vremenom taj postotak iznosi tek 50 %. U relativnom smislu, takva je „prednost” stoga veća u pogledu radnika iz prve kategorije nego onih iz druge, što podrazumijeva različito postupanje na štetu potonjih radnika.

51. Kao treće, valja provjeriti je li razlika u postupanju između radnika s nepunim radnim vremenom i radnika s punim radnim vremenom predviđena u članku 109. stavku 2. UG-a opravdana objektivnim razlozima. Austrijska vlada i MUW tvrde da različita najdulja trajanja odobrena ugovorima o radu na određeno vrijeme za radna mjesta s punim radnim vremenom i radna mjesta s nepunim radnim vremenom odražavaju stvarne razlike između tih radnih mjesta u području sveučilišnog istraživanja. Prema mišljenju tih zainteresiranih osoba, postignuća i kvalifikacije u tom području uglavnom se mjere na temelju objave rezultata istraživanja. Kada bi se primijenila ista najdulja trajanja, radnici s nepunim radnim vremenom imali bi manje mogućnosti uključiti se u izrazito konkurentno područje sveučilišnog istraživanja u odnosu na svoje kolege s punim radnim vremenom. Stoga radnici s nepunim radnim vremenom trebaju imati pravo na dulje trajanje ugovora kako bi se zajamčilo da nisu stavljeni u nepovoljniji konkurentski položaj na sveučilištima u odnosu na osoblje s punim radnim vremenom.

52. U tom pogledu, podsjećam da je Sud u presudi od 7. veljače 1991., Nimz (C-184/89, EU:C:1991:50, t. 14.), u području diskriminacije na temelju spola, smatrao da se iz tvrdnje prema kojoj postoji posebna poveznica između trajanja profesionalne djelatnosti i stjecanja određene razine znanja ili iskustva, s obzirom na to da se njome samo generaliziraju određene kategorije radnika, ne mogu izvesti objektivni kriteriji koji nisu povezani s bilo kakvom diskriminacijom. Naime, iako su godine rada usko povezane s iskustvom, s kojim radnik načelno može bolje obavljati svoje zadaće, objektivnost takvog kriterija ovisi o svim okolnostima pojedinog slučaja i, osobito, o odnosu između prirode obavljane dužnosti i iskustva koje se obavljanjem te dužnosti stječe nakon određenog broja sati izvršenog rada [45].

53. Nacionalni sud, koji je jedini nadležan za ocjenjivanje činjenica i tumačenje nacionalnog zakonodavstva, dužan je utvrditi, s obzirom na sve relevantne elemente, jesu li se, razlikovanjem najduljih trajanja dopuštenih za radne odnose na određeno vrijeme s radnicima s punim radnim vremenom i radnicima s nepunim radnim vremenom, člankom 109. stavkom 2. UG-a namjeravala uzeti u obzir razmatranja koja navode MUW i austrijska vlada te postoji li u Austriji u sektoru

44 Eventualno u okviru projekata koje financira sveučilište ako – kao što ističe MUW-ova odvjetnica u odgovoru na pitanje koje je Sud postavio na raspravi – u pogledu projekata koje financiraju treće osobe nisu dostupna radna mjesta na neodređeno vrijeme.

45 Vidjeti također presudu od 2. listopada 1997., Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, t. 23.).

istraživanja, osobito znanstvenog, određena poveznica između broja obavljenih radnih sati i stjecanja kvalifikacije, iskustva ili potvrde na temelju kojih se može pristupiti selekcijskim postupcima za dobivanje napredovanja u sveučilišnoj karijeri ili radnog mjesta na neodređeno vrijeme[46] ili kojima se omogućuju veći izgledi za uspjeh u takvim postupcima. Ja ću pak samo istaknuti da jednadžba za pretvorbu koja se upotrebljava za radnike koji djelomično rade puno radno vrijeme, a djelomično nepuno radno vrijeme[47], koja se ne temelji na stvarno odrađenim satima, kao i mogućnost da se radni odnos na određeno vrijeme produlji, u relativnom smislu, na dulje vrijeme za radnike s punim radnim vremenom nego za radnike s nepunim radnim vremenom nisu u skladu s postizanjem ciljeva koje navode austrijska vlada i MUW.

54. Kao četvrto i posljednje, valja isključiti mogućnost da se u okolnostima kao što su one u glavnom postupku primjenjuje načelo *pro rata temporis* iz članka 4. stavka 2. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom. Ističem da je navedenim člankom predviđeno da se to načelo primjenjuje samo „prema potrebi", pri čemu nije potrebno razmotriti pitanje, kao što to tvrdi austrijska vlada, primjenjuje li se to načelo samo na usluge za koje se prima plaća. Međutim, kao što pravilno tvrdi da vlada, stroga primjena navedenog načela, u pogledu utvrđivanja najduljeg trajanja radnih odnosa na određeno vrijeme primjenjivog na radnike s nepunim radnim vremenom, dovela bi do toga da bi se ekstremno duga trajanja utvrdila za radnike s najmanjim brojem radnih sati tjedno, što bi bilo nedopušteno s obzirom na zahtjeve postavljene u članku 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme.

C. Drugo prethodno pitanje

55. Svojim drugim prethodnim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita Sud je li nacionalna odredba kao što je članak 109. stavak 2. UG-a neizravna diskriminacija na temelju spola u smislu članka 2. stavka 1. točke (b) Direktive 2006/54. U skladu s tom odredbom, „neizravna diskriminacija" postoji „ako prividno neutralna odredba, kriterij ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij odnosno postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna".

56. Kao što je Sud tvrdio u presudi od 2. listopada 1997., Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, t. 25.), zakonska odredba kojom se za radnike s nepunim radnim vremenom predviđa manje povoljno postupanje u odnosu na radnike s punim radnim vremenom dovodi do neizravne diskriminacije na štetu radnica kad se pokaže da zapravo znatno manji postotak muškaraca nego žena radi s nepunim radnim vremenom. Međutim, takvo je nejednako postupanje u skladu s Direktivom 2006/54 ako je opravdano objektivnim čimbenicima koji nisu povezani s bilo kakvom diskriminacijom na temelju spola.

57. Stoga treba ispuniti dva uvjeta kako bi se moglo zaključiti, u okolnostima glavnog predmeta, da postoji neizravna diskriminacija na temelju spola. S jedne strane, na temelju članka 109. stavka 2. UG-a treba se, bez objektivnog razloga, s radnicima s nepunim radnim vremenom postupati nepovoljnije u odnosu na radnike s punim radnim vremenom. S druge strane, treba dokazati da znatno veći postotak žena nego muškaraca radi s nepunim radnim vremenom.

46 To među ostalim može biti slučaj ako se, radi pristupa natječaju ili ocjenjivanja kvalifikacija kandidata, uzimaju u obzir sati rada obavljeni u okviru projekata istraživanja koje vode sveučilišta.

47 Na takve se radnike primjenjuje najdulje trajanje predviđeno za nepuno radno vrijeme te se upotrebljava fiksna jednadžba za pretvorbu kojom se utvrđuje „ekvivalentno nepuno radno vrijeme" za razdoblja obavljena u okviru punog radnog vremena: 12 mjeseci punog radnog vremena odgovara 16 mjeseci nepunog radnog vremena, s omjerom 4 prema 3, i, obrnuto, 12 mjeseci nepunog radnog vremena odgovara devet mjeseci punog radnog vremena.

58. Što se tiče prvog uvjeta, upućujem na točke 47. do 50. ovog mišljenja u kojima sam potvrdno odgovorio na pitanje stavljaju li se člankom 109. stavkom 2. UG-a radnici s nepunim radnim vremenom u nepovoljniji položaj u odnosu na radnike s punim radnim vremenom. U pogledu postojanja objektivnih razloga kojima se može opravdati nepovoljnije postupanje koje se tom odredbom uvodi za radnike s nepunim radnim vremenom, upućujem na točke 51. do 53. ovog mišljenja u kojima je ocjena relevantnosti i objektivnosti kriterija na kojima se temelje razlozi koje navode MUW i austrijska vlada prepuštena sudu koji je uputio zahtjev.

59. Što se tiče drugog uvjeta iz točke 57. ovog mišljenja, iz sudske prakse proizlazi da, kako bi se provjerilo utječe li razlika u postupanju utvrđena između radnika s punim radnim vremenom i radnika s nepunim radnim vremenom na znatno veći broj žena nego muškaraca, nacionalni sud dužan je uzeti u obzir sve radnike na koje se primjenjuje nacionalni propis iz kojeg proizlazi navedena razlika u postupanju. Stoga se krug osoba koje se mogu uključiti u usporedbu utvrđuje na temelju područja primjene predmetnog propisa [48]. Međutim, ističem da se jedini statistički podaci navedeni u zahtjevu za prethodnu odluku odnose samo na radnike koje, na temelju članka 109. stavka 2. UG-a, zapošljava MUW [49]. Sud stoga ne raspolaže važnim podacima na temelju kojih bi mogao ocijeniti je li u kategoriji radnika na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom koji su, kao tužiteljica u glavnom postupku, zaposleni na projektima koje financiraju treće osobe ili projektima istraživanja postotak žena znatno veći od postotka muškaraca.

D. Treće prethodno pitanje

60. Svojim trećim prethodnim pitanjem sud koji je uputio zahtjev pita o teretu dokazivanja koji, u skladu s člankom 19. stavkom 1. Direktive 2006/54 [50], imaju osobe koje smatraju da im je nanesena šteta zbog neizravne diskriminacije na temelju spola. U skladu s tom odredbom, na navedenim je osobama da pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu činjenice ili dokaze na temelju kojih se može *pretpostaviti* postojanje izravne ili neizravne diskriminacije [51]. Teret dokazivanja prebacuje se na tuženika u slučajevima gdje postoji „pretpostavka diskriminacije” [52].

61. MUW i austrijska vlada smatraju da tužiteljica u glavnom postupku nije ispunila teret dokazivanja u smislu članka 19. stavka 1. Direktive 2006/54 jer je, u potporu svojoj tvrdnji o diskriminaciji na temelju spola, samo uputila na statističke podatke u pogledu tržišta rada u Austriji, iz kojih proizlazi da je znatno veći broj žena nego muškaraca zaposlen s nepunim radnim vremenom. Te zainteresirane osobe podsjećaju da se, prema ustaljenoj praksi Suda, kako bi se provjerilo ima li nacionalna mjera koja je očito neutralna nepovoljnije učinke na radnice nego na radnike, krug osoba koje se mogu uključiti u usporedbu utvrđuje na temelju područja primjene predmetne mjere [53]. Tužiteljica u glavnom postupku stoga je svoju tužbu trebala temeljiti na podacima koji se odnose samo na radnike na koje se primjenjuje članak 109. stavak 2. UG-a.

48 Vidjeti presude od 13. siječnja 2004., Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, t. 73.) i od 6. prosinca 2007., Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, t. 40.).

49 Iz tih statističkih podataka proizlazi da 79 % zaposlenih žena i 75 % zaposlenih muškaraca s ugovorom sklopljenim na temelju članka 109. stavka 2. UG-a rade s nepunim radnim vremenom.

50 Člankom 19. stavkom 1. Direktive 2006/54 predviđa se da „[d]ržave članice poduzimaju potrebne mjere u okviru svojih pravosudnih sustava kako bi osigurale da, kad osobe koje se smatraju oštećenima zbog neprimjenjivanja načela jednakog postupanja pred sudom ili drugim nadležnim tijelom utvrde činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije, teret dokaza nepostojanja povrede načela jednakog postupanja bude na tuženiku”.

51 Vidjeti presudu od 19. listopada 2017., Otero Ramos (C-531/15, EU:C:2017:789, t. 68.) i, u tom smislu, presudu od 21. srpnja 2011., Kelly (C-104/10, EU:C:2011:506, t. 29.).

52 Vidjeti uvodnu izjavu 30. Direktive 2006/54.

53 Vidjeti osobito presude od 13. siječnja 2004., Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, t. 73.); od 6. prosinca 2007., Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, t. 40.) i od 9. veljače 1999., Seymour-Smith i Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, t. 59.).

62. U tom pogledu, ističem da je točno da iz sudske prakse koju navode MUW i austrijska vlada proizlazi da tužiteljica može samo na temelju važnih statističkih podataka u pogledu radnika na koje se odnosi osporavana nacionalna mjera utvrditi „pretpostavku diskriminacije" i stoga teret dokazivanja prebaciti na tuženika. Međutim, u toj sudskoj praksi nije razmotreno pitanje, koje se suprotno tomu postavlja u ovom predmetu, na temelju kojih elemenata osoba koja smatra da joj je nanesena šteta zbog neizravne diskriminacije na temelju spola može utvrditi pretpostavku diskriminacije u slučaju kada takvi statistički podaci nisu dostupni ili im ta osoba teško može pristupiti.

63. Međutim, s obzirom na svrhu članka 19. stavka 1. Direktive 2006/54, koja je olakšati teret dokazivanja tužiteljice u postupcima koji se odnose na povredu načela jednakog postupanja u području zapošljavanja i rada[54], i s obzirom na to da države članice mogu u odgovarajućoj fazi postupka uvesti pravila dokaznog sustava koja su povoljnija za tužitelja[55], smatram da se ne može smatrati da nije utvrđena pretpostavka diskriminacije na temelju spola samo zato što se tužiteljica, zbog nepostojanja preciznijih dostupnih podataka, oslonila na opće statističke podatke o tržištu rada u predmetnoj državi članici. U takvoj situaciji, tuženik je dužan dostaviti statističke podatke u pogledu svih radnika na koje se odnosi predmetna nacionalna mjera[56] ili je, u skladu s primjenjivim nacionalnim pravnim pravilima, na nadležnom nacionalnom sudu da ih ishodi po službenoj dužnosti[57].

E. Zahtjev za vremensko ograničenje učinaka presude Suda

64. U tim pisanim očitovanjima, MUW, koji podržava austrijska vlada, zahtijeva od Suda, u slučaju da na prethodna pitanja koja je postavio sud koji je uputio zahtjev odgovori u korist tvrdnje tužiteljice u glavnom postupku, da vremenski ograniči učinke presude koju treba donijeti. Komisija traži od Suda da odbije taj zahtjev.

65. Prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, tumačenje nekog pravnog pravila prava Unije koje potonji daje izvršavajući ovlast koju mu dodjeljuje članak 267. UFEU-a, pojašnjava i precizira značenje i doseg tog pravnog pravila, onako kako ono treba ili je trebalo biti shvaćeno i primijenjeno od trenutka njegova stupanja na snagu. Iz toga proizlazi da tako tumačeno pravno pravilo sud može i mora primijeniti čak i na pravne odnose koji su zasnovani i nastali prije donošenja presude o zahtjevu za tumačenje, ako su usto ispunjeni uvjeti koji omogućuju iznošenje spora o primjeni spomenutog pravnog pravila pred nadležne sudove[58]. Samo vrlo iznimno Sud može, primjenjujući opće načelo pravne sigurnosti svojstveno pravnom poretku Unije, biti doveden u situaciju da ograniči mogućnost da se zainteresirane osobe pozovu na odredbu koju je protumačio s ciljem dovođenja u pitanje pravnih odnosa zasnovanih u dobroj vjeri. Dva osnovna kriterija moraju biti ispunjena kako bi se takvo ograničenje moglo uvesti – dobra vjera zainteresiranih osoba i opasnost od ozbiljnih poremećaja[59]. Sud ograničava vremenski doseg svojih presuda donesenih u prethodnom postupku samo u vrlo jasno određenim okolnostima, na primjer kada postoji opasnost od teških ekonomskih učinaka koji bi osobito bili posljedica velikog broja pravnih odnosa zasnovanih u dobroj vjeri na

54 Važnost uloge donošenja propisa o teretu dokazivanja u osiguravanju učinkovite provedbe načela jednakog postupanja uostalom je istaknuta u uvodnoj izjavi 30. Direktive 2006/54.

55 Vidjeti uvodnu izjavu 30. Direktive 2006/54.

56 Ističem da je u glavnom postupku pred sudom koji je uputio zahtjev MUW podnio samo statističke podatke u pogledu svojih zaposlenika, pri čemu je istaknuo da su to jedini dostupni podaci, i da je tek na raspravi MUW-ova odvjetnica tvrdila da su statistički podaci koji se odnose na druga sveučilišta bila objavljena i stoga lako dostupna svima.

57 Vidjeti uvodnu izjavu 30. Direktive 2006/54.

58 Vidjeti osobito presude od 10. svibnja 2012., Santander Asset Management SGIIC i dr. (C-338/11 do C-347/11, EU:C:2012:286, t. 58.); od 18. listopada 2012., Mednis (C-525/11, EU:C:2012:652, t. 41.) i od 22. siječnja 2015., Balazs (C-401/13 i C-432/13, EU:C:2015:26, t. 49.).

59 Vidjeti presudu od 22. siječnja 2015., Balazs (C-401/13 i C-432/13, EU:C:2015:26, t. 50. i navedena sudska praksa).

temelju propisa za koji se smatra da je valjano na snazi i kada se čini da su pojedinci i nacionalne vlasti bili poticani na to da usvoje praksu koja nije u skladu s pravom Unije zbog objektivne i značajne nesigurnosti u pogledu dosega odredbi prava Unije, nesigurnosti kojoj je eventualno pridonijela i sama praksa koju su usvojile druge države članice ili Komisija [60].

66. Međutim, takve okolnosti prema mojem mišljenju ovdje ne postoje, tako da kriterij dobre vjere zainteresiranih osoba nije ispunjen. Naime, analiza provedena u okviru ovog mišljenja samo je posljedica primjene na okolnosti glavnog postupka ustaljene sudske prakse Suda, kojom su već dugo vremena utvrđeni kriteriji s obzirom na koje treba ocjenjivati usklađenost nacionalnog propisa s člankom 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme i člankom 4. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, tako da se, ako se Sud složi s tom analizom, ne može tvrditi da je u pogledu dosega navedenih odredbi prava Unije postojala objektivna i značajna nesigurnost.

III. Zaključak

67. Na temelju svih prethodnih razmatranja, predlažem Sudu da na pitanja koja je postavio Arbeits- und Sozialgericht Wien (Radni i socijalni sud u Beču, Austrija) i na dodatno pitanje koje predlažem da ispita po službenoj dužnosti, odgovori kako slijedi:

1. Članak 5. stavak 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999. i navedenog u Prilogu Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP, treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalna zakonska odredba, kao što je ona u glavnom postupku, kojom se ne predviđaju odgovarajuće mjere, u smislu tog članka, za sprečavanje zlouporabe uzastopnih radnih odnosa na određeno vrijeme u pogledu radnika zaposlenih na sveučilištima u okviru projekata koje financiraju treće osobe ili projekata istraživanja.

2. Nacionalno zakonodavstvo kao što je ono u glavnom postupku, kojim se najdulje trajanje uzastopnih radnih odnosa na određeno vrijeme utvrđuje na šest godina u pogledu radnika s punim radnim vremenom zaposlenih na sveučilištima u okviru projekata koje financiraju treće osobe ili projekata istraživanja, dok to najdulje trajanje iznosi osam godina u pogledu radnika s nepunim radnim vremenom, i kojim se odobrava samo jedno produljenje takvih trajanja koja mogu iznositi do deset odnosno dvanaest godina, može dovesti do diskriminacije koja je zabranjena člankom 4. stavkom 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, sklopljenog 6. lipnja 1997. i navedenog u Prilogu Direktivi Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC, ako takva razlika u postupanju nije opravdana objektivnim razlozima, što je dužan provjeriti nacionalni sud. Načelo *pro rata temporis* predviđeno u članku 4. stavku 2. tog okvirnog sporazuma ne primjenjuje se u okolnostima glavnog postupka.

3. Takvo zakonodavstvo može također dovesti do neizravne diskriminacije na temelju spola u smislu članka 2. stavka 1. točke (b) Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada, ako se utvrdi da je postotak žena u skupini radnika s nepunim radnim vremenom na koju se odnosi navedeno zakonodavstvo znatno viši od postotka muškaraca.

60 Vidjeti u tom smislu presudu od 22. siječnja 2015., Balazs (C-401/13 i C-432/13, EU:C:2015:26, t. 51. i navedenu sudsku praksu) i mišljenje nezavisnog odvjetnika P. Mengozzija u predmetu Paper Consult (C-101/16, EU:C:2017:413, t. 81.).

4. Članak 19. stavak 1. Direktive 2006/54 treba tumačiti na način da se osoba koja smatra da joj je nanesena šteta zbog diskriminacije na temelju spola može osloniti, kako bi potkrijepila činjenice na temelju kojih se može pretpostaviti postojanje takve diskriminacije, na opće statističke podatke o tržištu rada u predmetnoj državi članici kada precizniji statistički podaci u pogledu radnika na koje se odnosi osporavana nacionalna mjera nisu dostupni ili im nije lako pristupiti.