Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
G. PITRUZZELLA
представено на 27 юни 2019 година[1]

Дело C-274/18

Minoo Schuch-Ghannadan
срещу
Medizinische Universität Wien

(Преюдициално запитване, отправено от Arbeits- und Sozialgericht Wien (Съд по трудови и осигурителни спорове Виена, Австрия)

„Преюдициално запитване — Социална политика — Равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите — Ограничаване на общата максимална продължителност на последователно сключените срочни трудови договори — Непряка дискриминация, основана на пола — Тежест на доказване“

1. С преюдициалното запитване, предмет на настоящото заключение, Arbeits- und Sozialgericht Wien (Съд по трудови и осигурителни спорове Виена, Австрия) отправя към Съда три въпроса, първият — относно тълкуването на клауза 4 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, сключено на 6 юни 1997 г. (наричано по-нататък „Рамковото споразумение за работа при непълно работно време“)[2], вторият — относно тълкуването на член 2, параграф 1, буква б) от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите[3], и третият — относно тълкуването на член 19, параграф 1 от същата директива.

I. Спорът в главното производство, преюдициалните въпроси и производството пред Съда

2. Запитването на Arbeits- und Sozialgericht Wien (Съд по трудови и осигурителни спорове Виена) е отправено в контекста на иск, предявен от г-жа Minoo Schuch-Ghannadan срещу Medizinische Universität Wien (Медицински университет Виена, Австрия, наричан по-нататък „MUW“) относно прекратяването на трудовото ѝ правоотношение с университета. В подкрепа на иска си г-жа Schuch-Ghannadan твърди по-специално че правната уредба, въведена съгласно член 109, параграф 2 от Universitätsgesetz от 2002 г. (Закон за университетите в Австрия от 2002 г., наричан по- нататък „UG“), който се прилага по отношение на MUW[4] и урежда трудовото ѝ правоотношение с университета, е несъвместима с правото на Съюза, тъй като, от

1 Език на оригиналния текст: френски.

2 Споразумението е включено в приложението към Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 14, 1998 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 35).

3 ОВ L 204, 2006 г., стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262.

4 От акта за преюдициално запитване следва, че член 109 от UG се прилага за повечето австрийски университети, включително за ответника в главното производство.

една страна, въвежда дискриминация между работниците на непълно работно време и работниците на пълно работно време, и от друга страна и по тази причина — непряка дискриминация спрямо жените. Съгласно разпоредбата трудовите договори могат да бъдат сключвани за неопределено време или за определен срок, като срочните трудови правоотношения трябва да бъдат ограничени до максимум шест години, освен ако в UG не е посочено друго. В параграф 2 от същия член се предвижда, че „[п]оследователно сключване на срочни [трудови правоотношения] се допуска само със служителките и служителите, назначени в рамките на финансирани със средства на трети лица проекти или на научноизследователски проекти, с лицата, назначени изключително за преподаватели, и с лицата, назначени по заместване. Общата продължителност на непосредствено следващи едно след друго трудови правоотношения на служителка или служител не може да превишава [шест] години, а при работа на непълно работно време — [осем] години. В обективно обосновани случаи, по-специално за продължаването или завършването на научноизследователски проекти и публикации, е допустимо еднократно продължаване над този срок до общо [десет] години, а при работа на непълно работно време — до общо [дванадесет] години“.

3. От акта за преюдициално запитване е видно, че г-жа Schuch-Ghannadan е била назначена като научен работник [5] от MUW за периода от 9 септември 2002 г. до 30 април 2014 г. (с прекъсване от 1 септември 2005 г. до 30 септември 2006 г.) въз основа на последователни срочни трудови договори съгласно член 109, параграф 2 от UG частично на пълно работно време и частично на непълно работно време. Пред запитващата юрисдикция г-жа Schuch-Ghannadan иска да се установи, че трудовото ѝ правоотношение с MUW продължава да съществува, като се позовава както на нарушение на член 109, параграф 2 от UG, поради липса на предвидените в тази разпоредба условия за продължаването на договора ѝ след изтичането на осемгодишното ограничение, така и, както вече е припомнено, на противоречие на разглежданата разпоредба с правото на Съюза.

4. С решение от 2 юни 2016 г. запитващата юрисдикция отхвърля искането на г-жа Schuch-Ghannadan, като счита, от една страна, че не е имало нарушение на член 109, параграф 2 от UG, и от друга страна, че несъвместимостта на тази разпоредба с правото на Съюза, на която се позовава ищцата в главното производство, не е относима, тъй като формулировката на същата разпоредба не дава възможност за тълкуване в съответствие с Директива 2006/54. Oberlandesgericht Wien (Върховен съд на федералната провинция Виена, Австрия), към който г-жа Schuch-Ghannadan отнася спора, отменя частично горепосоченото решение от 2 юни 2016 г., с мотива че не са разгледани доводите на г-жа Schuch-Ghannadan за несъвместимост на член 109, параграф 2 от UG с правото на Съюза, и връща делото за ново разглеждане от Arbeits- und Sozialgericht Wien (Съд по трудови и осигурителни спорове Виена).

5. Пред този съд MUW поддържа, че ищцата в главното производство единствено твърди, без да представя доказателства, че съществува дискриминация между служителите на срочен договор на непълно работно време и на пълно работно време, и не посочва в какво се състои тази дискриминация. Той отбелязва, че разликата в продължителността на срочното трудово правоотношение между тези две категории служители не е в ущърб на работещите на непълно работно време, тъй като същите могат да запазят работните си места по-дълго с оглед на факта, че постоянните работни места са рядкост в университетите. Що се отнася до твърдението за непряка дискриминация спрямо жените, MUW поддържа, че именно ищцата в главното производство трябва да докаже с помощта на статистически данни, че по-голям брой

5 Следва да се отбележи, че в съдебното заседание представителят на г-жа Schuch-Ghannadan твърди, което MUW оспорва, че в рамките на проектите, за които е била назначавана по време на трудовото си правоотношение с MUW, неговата доверителка всъщност е изпълнявала само длъжността асистент.

жени са засегнати от предвидената в член 109, параграф 2 от UG разлика в третирането на срочно наетите служители на непълно работно време спрямо тези на пълно работно време. Данните за назначените от MUW служители на срочни трудови договори по силата на тази разпоредба не позволявали да се докаже такава дискриминация.

6. Именно в този контекст с решение от 19 април 2018 г. Arbeits- und Sozialgericht Wien (Съд по трудови и осигурителни спорове, Виена) спира висящото пред него производство и поставя следните преюдициални въпроси:

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

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

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

7. По делото, предмет на настоящото заключение, са представени писмени становища от страните в главното производство, от австрийското и португалското правителство и от Комисията. В съдебното заседание, проведено на 7 март 2019 г., г-жа Schuch-Ghannadan, MUW, австрийското правителство и Комисията излагат устни становища.

I. Анализ

A. Предварителни бележки

8. В мотивите към акта си за преюдициално запитване Arbeits- und Sozialgericht Wien (Съд по трудови и осигурителни спорове Виена) взема предвид като параметър на законосъобразността на член 109, параграф 2 от UG освен Рамковото споразумение за работа при непълно работно време и Директива 2006/54, също и Рамковото споразумение за срочната работа, сключено на

18 март 1999 г. (наричано по-нататък „Рамковото споразумение за срочната работа“)[6], и по-специално, клауза 5, точка 1 от това споразумение, която изисква от държавите членки да приемат мерки за предотвратяване на злоупотребите, произтичащи от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения. Според Arbeits- und Sozialgericht Wien (Съд по трудови и осигурителни спорове Виена) член 109, параграф 2 от UG представлява „достатъчно и законосъобразно“ транспониране на клауза 5, точка 1. Следователно нито един от преюдициалните въпроси, поставени от тази юрисдикция, не е свързан с тълкуването на тази клауза.

9. В писменото си становище Комисията изразява несъгласие с преценката на запитващата юрисдикция и по същество иска от Съда предварително да отговори на въпроса дали член 109, параграф 2 от UG представлява надлежно транспониране на клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа. Според Комисията отрицателният отговор на този въпрос, какъвто тя препоръчва, би направил ненужен отговора на въпросите, поставени от запитващата юрисдикция.

10. Преди да се пристъпи към разглеждането на същността на поставения от Комисията предварителен въпрос, е необходимо да се разгледа въпросът дали подходът, който тази институция предлага да се следва, който означава по същество служебното повдигане от Съда на допълнителен преюдициален въпрос спрямо поставените от запитващата юрисдикция, е съвместим с практика на Съда относно тълкуването на член 267 от ДФЕС.

1. По допустимостта на повдигането ex officio на допълнителен преюдициален въпрос в настоящия случай

11. Съгласно установената съдебна практика възможността за определяне на въпросите, които трябва да бъдат представени на Съда, е дадена единствено на националния съд[7], който е сезиран със спора и трябва да поеме отговорността за последващото му съдебно решаване[8]. Следователно страните в главното производство не могат да променят съдържанието на въпросите, отнесени до Съда[9], нито да ги обявяват за лишени от предмет. Съдът също така не може да бъде задължен да повдигне допълнителен въпрос по инициатива на страна по съдебния спор[10]. Съдът излага мотивите за тази практика с оглед, от една страна, на характера на преюдициалното запитване, което има за цел установяването на „пряко сътрудничество между [него] и националните съдилища, чрез безспорно производство, което не зависи от инициативата на страните и в което те имат единствено възможността да бъдат изслушани“[11], и от друга страна, на задължението му да гарантира на правителствата на държавите членки и на заинтересованите страни възможността да представят становища съгласно член 23 от Статута на Съда на Европейския съюз предвид факта, че по силата на последната разпоредба само

6 Споразумението е включено в приложението към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) (ОВ L 175, 1999 г., стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава *5, том 5, стр. 129*).

7 Вж. по-специално решения от 21 декември 2011 г., Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, т. 32), от 15 октомври 2009 г., Hochtief и Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, т. 21), и от 9 декември 1965 г., Singer (44/65, EU:C:1965:122, стр. 1198).

8 Вж. по-специално решение от 21 декември 2011 г., Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, т. 32).

9 Вж. по-специално решения от 21 декември 2011 г., Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, т. 32), от 15 октомври 2009 г., Hochtief и Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, т. 21), и 9 декември 1965 г., Singer (44/65, EU:C:1965:122, стр. 1198).

10 Вж. решение от 9 декември 1965 г., Singer (44/65, EU:C:1965:122, стр. 1199).

11 Решение от 9 декември 1965 г., Singer (44/65, EU:C:1965:122, стр. 1199).

актовете за преюдициално запитване се съобщават на заинтересованите лица [12]. Всяко изменение на същността на преюдициалните въпроси или отговор на допълнителните въпроси, посочени от една от страните в главното производство, би било несъвместимо с такова задължение [13].

12. Макар по силата на горепосочената практика Съдът по принцип да отказва да отговаря на допълнителни въпроси, посочени от страните в главното производство или заинтересованите страни, съществува обаче течение в съдебната практика, което утвърждава противоположното разрешение, и независимо от начина, по който националната юрисдикция е формулирала преюдициалното запитване, дава предпочитание на изискването за предоставяне на отговор, който да е полезен за разрешаването на спора в главното производство [14]. В това отношение Съдът многократно е вземал предвид норми на правото на Съюза, които националният съд не е посочил във въпроса си [15], по-специално с оглед на фактите и доводите, изтъкнати в хода на производството [16], или е преформулирал поставените въпроси, включвайки в тълкуването на правото на Съюза една или повече разпоредби, посочени от една от страните, или дори по собствена инициатива [17]. Той също така посочва, че трябва да извлече от предоставените от националната юрисдикция данни, по-конкретно от мотивите на акта за преюдициално запитване, тези разпоредби от правото на Съюза, на които е необходимо да се направи тълкуване предвид предмета на спора [18], дори когато отговорът на така поставения допълнителен въпрос вероятно ще направи безпредметни поставените от запитващата юрисдикция въпроси [19] или когато този въпрос е мълчаливо или изрично разрешен на по-ранен етап от спора между страните в главното производство [20].

12 Вж. решения от 21 декември 2011 г., Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, т. 33), от 20 март 1997 г., Phytheron International (C-352/95, EU:C:1997:170, т. 14), и от 17 септември 1998 г., Kainuun Liikenne и Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, т. 24).

13 Вж. по-специално решения от 21 декември 2011 г., Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, т. 33), и от 17 септември 1998 г., Kainuun Liikenne и Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, т. 24).

14 Вж. за припомняне на решенията, които са част от тази съдебна практика, заключението на генералния адвокат Mengozzi по дело Fonnship и Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, т. 17). Вж., като по-скорошни, решения от 1 февруари 2017 г., Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76, т. 20), и от 28 април 2016 г., Oniors Bio (C-233/15, EU:C:2016:305, т. 30). Както посочва в цитираното по-горе заключение генералният адвокат Mengozzi, съществува известно разминаване между това течение в практиката на Съда и съдебната практика, припомнена в точка 11 от настоящото заключение, което изисква определянето на критерии, позволяващи съгласуван прочит на всички решения в областта.

15 Вж. по-специално решение от 1 февруари 2017 г., Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76), и определение от 14 юли 2016 г., BASF (C-456/15, непубликувано, EU:C:2016:567, т. 15 и цитираната съдебна практика).

16 Вж. по-специално решения от 12 декември 1990 г., Hennen Olie (C-302/88, EU:C:1990:455, т. 20), в което обаче Съдът приема с оглед на фактите и доводите, изтъкнати от страните по време на производството, че „не е необходимо“ да се разглежда принципният въпрос, поставен от Комисията, и от 17 октомври 2013 г., Welte (C-181/12, EU:C:2013:662, т. 16 и 27), в което Съдът разглежда въпроса дали ограничението на свободното движение на капитали по смисъла на член 56, параграф 1 ЕО, предмет на главното производство, може да е допустимо по силата на член 57, параграф 1 ЕО. Вж. също решение от 3 юни 2010 г., Internetportal und Marketing (C-569/08, EU:C:2010:311, т. 27—30). В точка 28 от това решение Съдът уточнява, че „[м]акар запитващата юрисдикция да не е отправила такъв въпрос, в рамките [на] производството за сътрудничество между националните юрисдикции и Съда, предвидено в член 267 ДФЕС, и доколкото застъпваната от ищеца по главното производство теза не е без значение за разрешаването на спора в това производство, [той] трябва да даде на тази юрисдикция полезен отговор, който да ѝ позволи да реши спора, с който е сезирана“.

17 Вж. по-специално решения от 29 април 2004 г. Weigel (C-387/01, EU:C:2004:256, т. 44: въпросът относно прилагането на Директива 83/183/ЕИО на Съвета от 28 март 1983 година за освобождаване от данъчно облагане при окончателен внос на имуществото на физически лица от една от държавите членки (ОВ L 105, 1983 г., стр. 64; Специално издание на български език, 2007 г., глава 9, том 1, стр. 71) е повдигнат само от ищците в главното производство и от Комисията), от 12 декември 1990 г., SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, т. 8), от 2 февруари 1994 г., Verband Sozialer Wettbewerb (известно като „Clinique“) (C-315/92, EU:C:1994:34, т. 7), от 4 март 1999 г., Consorzio per la tutela del formaggio Gorgonzola (C-87/97, EU:C:1999:115, т. 16), от 21 февруари 2006 г., Ritter-Coulais (C-152/03, EU:C:2006:123, т. 29: преюдициални въпроси относно свободата на установяване и свободното движение на капитали и повдигнат служебно, въз основа на посочване от Комисията, въпрос относно свободното движение на работници), от 25 януари 2007 г., Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, т. 24—26), от 30 май 2013 г., Worten (C-342/12, EU:C:2013:355, т. 30 и 31), и от 12 декември 2013 г., Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, т. 23: запитващата юрисдикция се основава на схващането, че става въпрос за непряка дискриминация, основана на сексуална ориентация, а Съдът преценява дали става въпрос за пряка дискриминация). За припомняне на съдебната практика вж. становището на генералния адвокат Mengozzi по дело Fonnship и Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, т. 17).

18 Вж. решения от 14 октомври 2010 г., Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, т. 40), и от 12 януари 2010 г., Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, т. 32 и цитираната съдебна практика).

19 Вж. решение от 29 април 2004 г., Weigel (C-387/01, EU:C:2004:256, т. 43 и 44).

20 Вж. решение от 25 януари 2007 г., Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, т. 21—26).

13. Поради това е необходимо да се установи дали делото, предмет на настоящото заключение, дава основание на Съда да приеме решение, вписващо се в същото течение на съдебната практика.

14. В това отношение, най-напред, следва да се отбележи, че съгласно преюдициалното запитване, и това беше потвърдено в съдебното заседание от представителя на ищцата в главното производство, същата не оспорва пред запитващата юрисдикция законосъобразността на член 109, параграф 2 от UG от гледна точка на съвместимостта му с клауза 5 от Рамковото споразумение за срочната работа. Този въпрос обаче е разгледан и решен от запитващата юрисдикция, поради което не би могло да се изключи a priori, че той е част от предмета на спора в главното производство.

15. По-нататък, припомням, че член 109 от UG е предназначен да транспонира посочената клауза 5 в сектора на научните изследвания и университетското образование. Следователно съществува пряка функционална връзка между този член и разпоредбата на правото на Съюза, която Съдът би следвало да тълкува ex officio.

16. Освен това според мен е безспорно, че отговор на въпроса дали клауза 5 от Рамковото споразумение за срочната работа не допуска национална разпоредба като член 109 от UG, би бил полезен за разрешаване на висящия спор пред запитващата юрисдикция. Всъщност този спор се отнася до законността на последователните срочни трудови договори, сключени между ищцата в главното производство и MUW, и последиците за запазването на трудовото правоотношение между страните в главното производство при евентуална констатация за незаконосъобразност.

17. Накрая, следва да се подчертае, че заинтересованите лица, представили писмени становища пред Съда, излагат устно становище по посочения въпрос в съдебното заседание. Заинтересованите лица, които не са участвали в писмената фаза на производството, са получили уведомление от секретариата (на езика на производството и на френски език) за становището на Комисията и следователно са били информирани, че предметът на разискванията пред Съда се разширява по предложение на последната. Поради това те са имали възможност да участват в заседанието пред Съда, за да изложат становището си по този въпрос.

18. При тези обстоятелства и в светлината на съдебната практика, посочена в точка 12 от настоящото заключение, предлагам на Съда да отговори на повдигнатия от Комисията допълнителен въпрос относно тълкуването на клауза 5 от Рамковото споразумение за срочната работа.

2. По тълкуването на клауза 5 от Рамковото споразумение за срочната работа.

19. Клауза 5 от Рамковото споразумение за срочната работа, озаглавена „Мерки за предотвратяване на злоупотребата“, предвижда в точка 1, че „[з]а да предотвратят злоупотреба, която произтича от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения, държавите членки, след консултация със социалните партньори в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори или практика, и/или социалните партньори, когато няма еквивалентни правни мерки за предотвратяване на злоупотребата, въвеждат, по начин, който отчита специфичните сектори и/или категории работници, една или повече от следните мерки: а) обективни причини, които оправдават подновяването на такива договори или правоотношения; б) максималната обща продължителност на последователните срочни трудови договори или правоотношения; в) броят

на подновяванията на такива договори или правоотношения“ [21].

20. Тази клауза е насочена към постигането на една от преследваните от Рамковото споразумение цели, посочена в него, а именно да се ограничи последователното използване на срочни трудови договори или правоотношения, което се счита за възможен източник на злоупотреби във вреда на работниците, като се предвидят определен брой разпоредби за минимална закрила, чието предназначение е да предотвратят поставянето на заетите лица в несигурно положение [22].

21. Стабилната заетост е предвидена в полза на работниците като основен елемент от тяхната закрила, докато само при наличието на определени обстоятелства срочните трудови договори могат да отговарят на нуждите както на работодателите, така и на работниците [23].

22. Следователно клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа задължава държавите членки, когато във вътрешното им право няма еквивалентни правни мерки за предотвратяване на злоупотребите при използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения, да приемат като ефективна и обвързваща най-малко една от изброените в нея мерки. Така трите изброени в клауза 5, точка 1, букви а)—в) мерки са свързани съответно с обективни причини, които оправдават подновяването на такива трудови договори или такива правоотношения, с максималната обща продължителност на тези последователни срочни трудови договори или правоотношения и с броя на подновяванията им [24].

23. Съдът уточнява, че в това отношение държавите членки разполагат със свобода на преценка, тъй като имат избор да прибегнат до една или няколко от мерките, предвидени в клауза 5, точка 1, букви а)—в), или да приложат съществуващи еквивалентни правни мерки, като отчитат специфичните сектори и/или категории работници [25].

24. В този контекст е необходимо да се провери дали разпоредбите на член 109, параграф 2 от UG, който позволява подновяване на срочните трудови правоотношения в областта на научните изследвания и университетското образование в Австрия [26], отговарят на необходимите критерии, за да се считат за мерки за борба със злоупотребите, изброени в клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа.

25. На първо място, във връзка с възможността за разглеждането на член 109, параграф 2 от UG като мярка по смисъла на клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение за срочната работа, следва да се припомни, че съгласно установената съдебна практика понятието „обективна причина“ в последната разпоредба трябва да се разбира като отнасящо се до *точни* и *конкретни* обстоятелства, които характеризират определена дейност, и поради това могат да обосноват в този особен контекст използването на последователни срочни трудови договори. Тези обстоятелства могат да произтичат по-специално от особеното естество на задачите, за чието осъществяване са сключени тези договори, и от присъщите характеристики на задачите или евентуално от преследването на законна цел, свързана със социалната политика на държава членка [27]. Според Съда национална разпоредба, която просто разрешава по общ и абстрактен

21 Съгласно клауза 5, точка 2 от тази клауза държавите членки са компетентни да определят при какви условия срочните трудови договори или правоотношения се приемат за „последователни“ и за такива „с неопределена продължителност“.

22 Вж. по-специално решение от 14 септември 2016 г., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, т. 26 и цитираната съдебна практика).

23 Както е видно от точки 6 и 8 от общите положения на Рамковото споразумение за срочната работа.

24 Вж. по-специално решение от 14 септември 2016 г., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, т. 28 и цитираната съдебна практика).

25 Вж. по-специално, решение от 14 септември 2016 г., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, т. 29 и цитираната съдебна практика).

26 Относно приложимостта на Рамковото споразумение за срочната работа в секторите на университетското образование и научните изследвания вж. решение от 13 март 2014 г., Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, т. 38 и 39).

27 Вж. по-специално решения от 14 септември 2016 г., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, т. 38), и от 26 февруари 2015 г., Комисия/Люксембург (C-238/14, EU:C:2015:128, т. 44 и цитираната съдебна практика).

начин използването на последователни срочни трудови договори, без да позволява извеждането на обективни и прозрачни критерии, за да се провери дали подновяването на такива договори действително отговаря на реална потребност, дали може да постигне преследваната цел и дали е необходимо за постигането ѝ, не отговаря на тези изисквания [28].

26. В член 109, параграф 2 от UG се посочват три категории служители, с които са допустими непосредствено следващи едно след друго срочни трудови правоотношения, а именно служителите, назначени в рамките на „финансирани със средства на трети лица проекти или научноизследователски проекти“, „лицата, назначени изключително за преподаватели“, и „лицата, назначени по заместване“. Тъй като ищцата попада в първата от тези категории, анализът ще се ограничи до нея.

27. В това отношение, най-напред, следва да се отбележи, че в член 109, параграф 2 от UG не се посочват *обективни причини*, обосноваващи използването на последователни срочни трудови правоотношения за тази категория работещи.

28. Несъмнено би могло да се приеме, че въпросните работни места, доколкото са свързани с изпълнението на „проекти“, *по естеството си* са с временен характер и са предназначени да посрещнат временните нужди на съответния университет, които продължават да съществуват само до края на проекта. Освен това, както твърдят MUW и австрийското правителство, фактът, че проектът се финансира със средства на трето лице и затова запазването на работното място зависи от непрекъснатостта на финансирането, изглежда обосновава прибягването до по-голяма гъвкавост в управлението на служителите, назначени за такива проекти.

29. Въпреки това, от една страна, следва да се отбележи, че обосновката, почиваща върху непостоянния характер на финансирането на работните места, може да се използва само за назначените в рамките на финансирани със средства на трети лица проекти, като същевременно, предвид начина си на формулиране, член 109, параграф 2 от UG изглежда следва да се прилага независимо от източника на финансиране на научноизследователската дейност [29], което обаче трябва да се потвърди от запитващата юрисдикция [30].

30. От друга страна, следва да се отбележи, че член 109, параграф 2 от UG не обвързва използването на последователни срочни трудови правоотношения със същото лице с изискването лицето да бъде назначено за конкретен научноизследователски проект или за осъществяването на задачи или на услуги, определени във връзка с такъв проект, нито се изисква съгласуване на общата продължителност на тези правоотношения с продължителността на проекта, за който въпросното лице е назначено. Следователно по принцип тази разпоредба оставя на университетите свободата да наемат на работа същия служител последователно в рамките на няколко проекта, при това за период, който може да достигне до дванадесет години [31]. В такъв случай използването на срочни трудови договори по-скоро би имало за цел да отговори на постоянните и устойчиви нужди на университетите в една от ключовите области

28 Вж. решение от 14 септември 2016 г., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, т. 39 и 40 и цитираната съдебна практика).

29 Всъщност в текста на тази разпоредба се прави позоваване както на „финансирани със средства на трети лица проекти“ („Drittmittelprojekten“), така и на „научноизследователски проекти“ („Forschungsprojekten“). В заседанието пред Съда MUW пояснява, че по-голямата част от научноизследователската дейност, извършвана от австрийските университети, се финансира от самите тях (около 75 % за MUW).

30 В тази връзка следва да се отбележи, че в заседанието пред Съда адвокатът на MUW и представителят на австрийското правителство посочиха, че член 109, параграф 2 от UG се прилага само за служители, назначени за научноизследователски проекти, финансирани със средства на трети лица. Що се отнася до ищцата в главното производство, тя изглежда е била назначавана само в рамките на финансирани със средства на трети лица проекти, което запитващата юрисдикция също следва да установи.

31 Следва да се отбележи, че в съдебното заседание представителят на ищцата в главното производство изтъква подобен довод, като подчертава, че тя е била асистент лаборант, и че в рамките на своята дейност е подпомагала няколко докторанти, всеки от които е работил по свои проекти. Освен това от самото начало на производството пред австрийските съдилища ищцата в главното производство твърдяла, че използването на срочни договори не е било оправдано в нейния случай, тъй като не е извършвала работа в рамките на проекти в същинския смисъл на понятието.

на тяхната дейност, а именно научните изследвания [32], независимо дали са финансирани със средства на трети лица [33]. В това отношение подчертавам, че в съдебното заседание адвокатът на MUW пояснява, че член 109, параграф 2 от UG засяга приблизително 30 % от неговите служители [34]. Освен това многократно в хода на производството MUW и австрийското правителство подчертават, че наемането на работа за неопределено време е рядкост в университетите, що се отнася до научните работници. Тези обстоятелства потвърждават, както правилно посочва Комисията, че използването на срочни трудови правоотношения в сектора на научните изследвания и образованието е често срещана практика в рамките на MUW и засяга значителна част от неговия персонал.

31. По-нататък, бих искал да отбележа, че в член 109, параграф 2 от UG не се уточняват *условията*, при които се разрешава използването на последователни срочни трудови правоотношения в рамките на категорията служители, назначени за финансирани със средства на трети лица проекти или за научноизследователски проекти. Тази категория се разглежда като цяло. Не се изисква специална квалификация или опит във връзка с научноизследователските проекти, по които са назначени тези служители, така че тази категория включва потенциално както научни работници, изследователи и преподаватели, така и технически и административен персонал, а именно целия персонал, зает в научноизследователския сектор. Освен това, обратно на твърденията на адвоката на MUW в съдебното заседание, не може да се счита, че член 109, параграф 2 се отнася единствено до научните работници, които са в период на обучение, тъй като в текста му не е предвидено никакво условие в този смисъл [35].

32. Освен това в член 109, параграф 2 in fine от UG се предвижда, че за трите категории служители, обхванати от този параграф, „еднократно продължаване“ на трудовото правоотношение над срока от шест или осем години, определен по-горе в същия параграф, и за допълнително определен максимален срок от четири години „[е допустимо] в обективно обосновани случаи, по-специално за продължаването или завършването на научноизследователски проекти или публикации“.

33. От една страна, следва да се отбележи, че макар това продължаване да е определено като „еднократно“, от случая с ищцата в главното производство, с която MUW е сключил девет последователни договора през периода, разглеждан за целите на настоящото дело, и три последователни договора през по-ранен период [36], е видно, че член 109, параграф 2 от UG допуска, най-малкото по начина, по който го разбира MUW, сключването на неограничен брой последователни договори в периода между шест и осем години, предхождащ продължаването, предвидено в края на същата разпоредба. От друга страна, следва да се отбележи, че от тълкуване a contrario на текста на член 109, параграф 2 in fine от UG, т.е. че само последното продължаване е поставено под условието да е налице обективно обоснован случай, е видно, че извършваните подновявания през споменатия по-горе период от шест до осем години не са подчинени на същото условие.

32 Бих искал обаче да посоча, че това вероятно не е така по отношение на ищцата в главното производство, която, според посоченото в акта за преюдициално запитване, е наета през целия процесен период в рамките на един и същ проект.

33 Вж. по-специално решения от 14 септември 2016 г., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, т. 49—51), и от 13 март 2014 г., Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, т. 55).

34 Адвокатът на MUW посочва само служители, назначени за определен срок в рамките на финансирани със средства на трети лица проекти.

35 Дори да се приеме за доказан фактът, че в общата практика на австрийските университети или в практиката на MUW член 109, параграф 2 от UG се използва само за млади изследователи, които трябва да натрупат опит, за да постигнат напредък в своята академична кариера, той не поставя под въпрос констатацията, че тази разпоредба, както е формулирана, има потенциално много по-широко приложно поле.

36 Изминал е период от приблизително една година между първата и втората поредица договори, което изглежда изключва възможността за разглеждането на цялото трудово правоотношение между ищцата и MUW като последователно сключване на срочни трудови договори. Запитващата юрисдикция обаче следва да се произнесе по това обстоятелство.

34. Въз основа на горепосочените съображения считам, че член 109, параграф 2 от UG не отговаря на условията, изисквани от посочената в точка 25 от настоящото заключение съдебна практика, за да може да представлява мярка по смисъла на клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение за срочната работа, тъй като тази разпоредба не определя точните и конкретни обстоятелства, при които срочните трудови договори могат да бъдат сключвани и подновявани със служителите, назначени в университетския научноизследователски сектор[37].

35. На второ място, необходимо е да се проучи дали член 109, параграф 2 от UG изпълнява условията, за да се счита за мярка по смисъла на клауза 5, точка 1, буква б) от посоченото рамково споразумение, тъй като определя общата максимална продължителност на разглежданите срочни трудови правоотношения на десет години за служителите на пълно работно време и на дванадесет години за служителите на непълно работно време.

36. Не може да има съмнение, че тези периоди в абсолютно изражение са много дълги. Както посочва в писменото си становище Комисията, Съдът приема за прекалено продължителни значително по-кратки максимални периоди[38]. Въпреки това считам, че не е от значение общата продължителност като такава (или поне не само тя), за да се прецени дали дадена национална разпоредба отговаря на целта, преследвана от мярка по смисъла на клауза 5, точка 1, буква б) от Рамковото споразумение за срочната работа. Всъщност тази продължителност трябва да бъде преценена с оглед естеството на въпросните работни места и на всички обстоятелства, които характеризират разглежданите трудови правоотношения. Що се отнася до максималните периоди, предвидени в член 109, параграф 2 от UG, според мен те не могат да се считат за годни сами по себе си да избегнат злоупотреби със срочни трудови правоотношения в разглеждания сектор.

37. Всъщност, от една страна, следва да се има предвид, че тези периоди могат да обхващат до една трета от кариерата на служител от университетския научен персонал[39]. Толкова продължителни в абсолютно и относително изражение периоди пораждат предположението, че услугите, които се искат от засегнатите служители, не представляват просто временна нужда, а напротив, целят задоволяване на постоянна и трайна нужда на работодателя[40]. От друга страна, следва да се подчертае, че продължителността на тези периоди, съчетана с липсата на ограничения на броя последователни подновявания, разрешени за първите шест до осем години от трудовото правоотношение, увеличава положението на несигурност на въпросните служители. Също така,липсата на каквото и да било изискване за обективно обосноваване на споменатите последователни подновявания прави тези следващи един след друг периоди дори по-неподходящи сами по себе си да представляват предпазна мярка срещу злоупотреба.

38. Поради това считам, че член 109, параграф 2 от UG не отговаря на изискванията на клауза 5, параграф 1, буква б) от Рамковото споразумение за срочната работа.

37 Съдът стига до противоположното заключение в решение от 13 март 2014 г., Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), отнасящо се до набирането на асоциирани преподаватели от испански университети в контекст, в който съответните разпоредби на националното право, що се отнася до настоящото дело, са много по-прецизни и ясно формулирани, а последиците от тяхното прилагане върху нестабилността на трудовото правоотношение са по-малко обременяващи за засегнатите лица. В това решение Съдът приема, че използването на последователни трудови договори е обосновано от необходимостта да се възложи на „специалисти с призната компетентност“, които упражняват професионална дейност извън академичните университетски среди, да изпълняват свързани с образователния процес специфични задачи на непълно работно време (т. 48). Той също така подчертава, че условията, при които е бил подаден такъв иск, не са излагали съответните преподаватели на положение на несигурност (т. 52).

38 Вж. по-специално определение от 21 септември 2016 г., Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, т. 61).

39 Ако си представим кариера, която започва на 25-годишна възраст и завършва на 65 години.

40 Вж. по-специално решение от 26 януари 2012 г., Kücük (C-586/10, EU:C:2012:39, т. 39 и цитираната съдебна практика), и определение от 21 септември 2016 г., Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, т. 65 и цитираната съдебна практика).

39. Накрая, от текста на член 109, параграф 2 от UG следва, че с изключение на последния период от четири години, не е установено никакво ограничение на броя на допустимите подновявания. Следователно тази разпоредба няма за цел да транспонира буква в) от посочената клауза.

40. Въз основа на гореизложените съображения считам, че разпоредбите на член 109, параграф 2 от UG не отговарят на необходимите критерии, за да се считат за някоя от мерките, изброени в клауза 5, точка 1, букви а)—в) от Рамковото споразумение за срочната работа. Освен това запитващата юрисдикция не е посочила никакви еквивалентни правни мерки по смисъла на тази клауза, които биха били приложими към положението на ищцата в главното производство. Поради това следва да се направи изводът, че използването на последователни срочни трудови правоотношения в сектора на университетските научни изследвания, разрешено в австрийското право с член 109, параграф 2 от UG, не е придружено от мерки за предотвратяване на злоупотребите с тях.

Б. По първия преюдициален въпрос

41. С първия си преюдициален въпрос запитващата юрисдикция по същество иска от Съда да установи, от една страна, дали клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време не допуска законодателство като разглежданото в главното производство, и от друга страна, дали принципът pro rata temporis, предвиден в клауза, точка 2, се прилага в положение като това на ищцата в главното производство.

42. Както е видно от преамбюла и от съображение 11 от Директива 97/81, Рамковото споразумение за работа при непълно работно време има за цел да установи обща рамка за премахване на дискриминацията по отношение на работниците на непълно работно време и да допринесе за развитието на възможности за работа при непълно работно време на основа, която е приемлива както за работодателите, така и за работниците. Клауза 4 от споразумението, озаглавена „Принцип на недискриминация“, предвижда в точка 1, че: „[п]о отношение на условията за наемане на работа, работниците на непълно работно време не трябва да се третират по по-неблагоприятен начин, отколкото работниците на пълно работно време[,] които са взети за сравнение, само поради това че те работят на непълно работно време, освен ако различното отношение не е оправдано от обективни причини“. В клауза 4, точка 2 от същата клауза се посочва, че „[п]ри необходимост, се прилага принципът pro rata temporis“.

43. На първо място, необходимо е да се определи дали разпоредбите, уреждащи продължителността на трудовите договори, сключени в рамките на член 109, параграф 2 от UG, представляват „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4.

44. Според мен това несъмнено е така. Всъщност с оглед на целите, които преследва, клауза 4 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време следва да се разбира като изразяваща принцип на социалното право на Съюза, който не може да се тълкува стеснително [41]. Тълкуване на тази клауза, което изключва от понятието „условия за наемане на работа“ условията за сключване и подновяване на срочни трудови договори, би довело до ограничаване, в нарушение на преследваната с тази клауза цел, на приложното поле на предоставената на съответните работници защита срещу дискриминация, чрез въвеждане на разграничение, основано на естеството на трудовите правоотношения, което изобщо не се съдържа в текста на тази клауза [42].

41 Вж. решение от 10 юни 2010 г., Bruno и др. (C-395/08 и C-396/08, EU:C:2010:329, т. 32).

42 Вж. по-аналогия решение от 10 юни 2010 г., Bruno и др. (C-395/08 и C-396/08, EU:C:2010:329, т. 33). Вж. също, що се отнася до клауза 4 от Рамковото споразумение за срочната работа, решение от 12 декември 2013 г., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, т. 33—35).

45. На второ място, трябва да се провери дали член 109, параграф 2 от UG третира служителите на непълно работно време по-неблагоприятно отколкото сравнимите с тях служители на пълно работно време. Ищцата в главното производство и Комисията считат, че това в случая е така, докато MUW и австрийското правителство са на противоположното мнение.

46. В това отношение следва да се уточни, на първо място, че сравнимата група служители на пълно работно време, по отношение на която е необходимо да се прецени дали член 109, параграф 2 от UG представлява дискриминация спрямо служителите на непълно работно време, се състои от служителите на пълно работно време, назначени от MUW на срочен договор в рамките на финансирани със средства на трети лица проекти или научноизследователски проекти [43].

47. На следващо място е необходимо да се отбележи, че MUW и австрийското правителство твърдят, че възможността служителите на непълно работно време да работят по-дълго от своите колеги на пълно работно време, макар и в рамките на срочно трудово правоотношение, не може да се счита за неблагоприятно положение, а по-скоро за предимство (или като компенсация за неблагоприятно положение), като се има предвид, че след прекратяването на това трудово правоотношение няма гаранция за достъп до заетост на безсрочен трудов договор, по-специално с оглед на недостига на такива работни места в университетите.

48. Признавам, че този довод според мен изобщо не е убедителен. Разбира се, не може да се изключи, че когато поради самото си естество дадена работа, услуга или задача могат да допускат само срочно трудово правоотношение, фактът, че при определянето на максималната продължителност на това правоотношение се взема предвид обстоятелството, че служител на непълно работно време разполага с по-ограничен брой часове за извършването на такава работа, услуга или задача спрямо служител на пълно работно време, отговаря на необходимостта да се гарантира равностойно третиране на тези две категории служители.

49. Все пак, от една страна, следва да се посочи, че функциите, за които става въпрос в главното производство, могат също така да бъдат изпълнявани в рамките както на срочно, така и на безсрочно трудово правоотношение. От друга страна, от съображенията, изложени по-конкретно в точка 30 от настоящото заключение, става ясно, че използването на член 109, параграф 2 от UG позволява на университетите да покрият нуждите си от персонал, които всъщност са постоянни и трайни, като прибягват до срочни трудови правоотношения. Впрочем при такива обстоятелства не може да се счита за предимство за служител на непълно работно време фактът, че той може да продължи срочното си трудово правоотношение с университета за по-дълъг период от своите колеги на пълно работно време. Подкрепата на подобен довод би била равносилна на това да се приеме за привилегирована една категория служители, която в действителност е по-вероятно да бъде засегната от злоупотреба със срочни трудови правоотношения, и в крайна сметка да се оправдае такава злоупотреба чрез позоваване на недостига на съпоставими работни места на безсрочен трудов договор, недостиг, който на свой ред също е функция от политиката по заетост на университетите в стремежа им да се използват интензивно възможностите, предлагани от член 109, параграф 2 от UG. Също така следва да се отбележи, че макар да е вярно, че след изтичането на предвидените в тази разпоредба максимални периоди трудовото правоотношение с университета се прекратява, все пак, ако последният има интерес да продължи въпросното правоотношение, той следва да направи това в рамките на безсрочен трудов договор [44]. На последно място, доводът на австрийското правителство, че член 109, параграф 2 от UG предлага само възможност за

43 Позовавам се на понятието за „сравним работник на пълно работно време“ в клауза 3, точка 2, първа алинея от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време.

44 Евентуално в рамките на финансирани от университета проекти, ако — както посочва адвокатът на MUW в отговор на въпрос, повдигнат от Съда в съдебното заседание — за проекти, финансирани със средства на трети лица, няма свободни работни места на безсрочен трудов договор.

страните по трудовото правоотношение, която те не са длъжни да използват, също не може да бъде приет, по-специално с оглед на неравновесието, което неизбежно съществува между въпросните страни, по-конкретно в хипотеза, при която възможностите на даден служител да продължи по начин, различен от срочен трудов договор, трудовото си правоотношение с университета работодател са много ограничени.

50. Във всеки случай, дори да се приеме — теза, която не поддържам — че възможността за служителите на непълно работно време да продължат трудовото си правоотношение с университета по-дълго от своите колеги на пълно работно време, представлява предимство, следва да се отбележи, както прави Комисията в своето писмено становище, че член 109, параграф 2 in fine от UG предвижда за служителите на пълно работно време продължаване, отговарящо на приблизително 66 % от максималния период от шест години, предвиден в същия параграф, докато за служителите на непълно работно време този процент е едва 50 %. Следователно в относително изражение такова „предимство“ е по-значително за служителите от първата категория, отколкото за тези от втората категория, което означава различно третиране в ущърб на последните.

51. На трето място, трябва да се установи дали разликата в третирането на работниците на непълно работно време в сравнение с работниците на пълно работно време съгласно член 109, параграф 2 от UG е обоснована от обективни причини. Австрийското правителство и MUW заявяват, че различната максимална продължителност на срочните трудови договори за работа на пълно и непълно работно време отразява действителните разлики между тези работни места в областта на университетските научни изследвания. Според тези заинтересовани лица приносът и квалификацията в тази област се измерват главно въз основа на публикуването на резултатите от научните изследвания. Ако се прилага една и съща максимална продължителност, служителите на непълно работно време ще имат по-малко възможности да се утвърдят в силно конкурентната област на университетските научни изследвания в сравнение с колегите си на пълно работно време. Следователно с цел да се гарантира, че служителите на непълно работно време не са в неравностойно положение по отношение на академичната конкуренция в сравнение с персонала на пълно работно време, първите би следвало да могат да се възползват от по-дълъг срок на договора.

52. В това отношение следва да се отбележи, че в решение от 7 февруари 1991 г., Nimz (C-184/89, EU:C:1991:50, т. 14), относно дискриминация, основана на пола, Съдът приема, че твърдението, че съществува особена връзка между продължителността на професионалната дейност и придобиването на определено ниво на знания или опит, доколкото то просто представлява обобщение, засягащо определени категории работници, не дава възможност да се определят обективни и чужди на каквато и да било дискриминация критерии. Всъщност, въпреки че прослуженото време е неразривно свързано с опита, който по принцип позволява на служителя да изпълнява по-добре задълженията си, обективността на този критерий зависи от всички обстоятелства на всеки отделен случай, и по-специално от връзката между естеството на изпълняваната функция и опита, свързан с упражняването на тази функция, след определен брой отработени часове [45].

53. Националният съд, който е единствено компетентен да извърши преценка на фактите и да тълкува националното законодателство, трябва да установи, с оглед на всички относими факти и обстоятелства, дали, като е разграничил максимално допустимите периоди на срочните трудови правоотношения със служителите на пълно работно време и със служителите на непълно работно време, член 109, параграф 2 от UG е имал за цел да отчете съображенията, посочени от MUW и австрийското правителство, и дали по-специално в научноизследователския сектор в Австрия е налице действителна връзка между броя отработени часове и придобиването на

45 Вж. също решение от 2 октомври 1997 г., Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, т. 23).

квалификация, опит или дипломи, които биха могли да дадат достъп до процедури за подбор с оглед постигане на напредък в академичната кариера или получаване на работно място на безсрочен договор [46] или биха подобрили изгледите за успех при подобен подбор. От своя страна бих искал само да отбележа, че както формулата за преобразуване, използвана за служители, наети частично на пълно работно време и частично на непълно работно време [47], която не се основава на действително отработените часове, така и възможността за продължаване на срочното трудово правоотношение за относително по-дълъг период за служители на пълно работно време отколкото за такива на непълно работно време не са в съответствие с преследването на целите, посочени от австрийското правителство и MUW.

54. На четвърто и последно място, прилагането на принципа pro rata temporis, посочен в клауза 4, точка 2 от Рамковия договор за работа при непълно работно време, следва да се изключи при обстоятелства като тези в главното производство. Без да е необходимо да се преценява дали, както твърди австрийското правителство, този принцип се прилага само по отношение на обезщетенията, които представляват възнаграждение по своя характер, следва да се отбележи, че до клаузата се прибягва, както е посочено в нея, само „при необходимост“. Впрочем, както същото правителство правилно поддържа, стриктното прилагане на този принцип при определяне на максималната продължителност на срочните трудови правоотношения, приложима за служителите на непълно работно време, би довело до установяване на прекомерно дълъг период от време за служителите с най-малък брой работни часове седмично, което би било неприемливо с оглед на ограниченията, наложени от клауза 5 от Рамковото споразумение за срочната работа.

B. По втория преюдициален въпрос

55. С втория си преюдициален въпрос запитващата юрисдикция по същество иска от Съда да установи дали национална разпоредба като член 109, параграф 2 от UG представлява непряка дискриминация, основана на пола, по смисъла на член 2, параграф 1, буква б) от Директива 2006/54. Съгласно тази разпоредба „непряка дискриминация“ е налице, „когато привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в по-неблагоприятно положение от лица от друг пол, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно обоснована от легитимна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими“.

56. Както посочва Съдът в решение от 2 октомври 1997 г., Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, т. 25), законодателна разпоредба, която предвижда по-неблагоприятно третиране на работниците на непълно работно време от работниците на пълно работно време, създава непряка дискриминация в ущърб на работещите жени, когато се окаже, че в действителност процентът на мъжете, които работят на непълно работно време, е значително по-нисък от този на жените. Подобно неравно третиране обаче би било съвместимо с Директива 2006/54, ако е обосновано от обективни фактори, които не са свързани с каквато и да било дискриминация, основана на пола.

46 Такъв би могъл да бъде по-специално случаят, ако за достъпа до конкурс или за преценката на квалификацията на кандидатите е възможно да се вземат предвид отработените часове в рамките на научноизследователски проекти, осъществявани от университетите.

47 Това е максималната продължителност, предвидена за непълно работно време, която се прилага за такива служители, като се използва определена формула за точно преобразуване за установяване на „еквивалента на непълно работно време“ за периодите на работа на пълно работно време: дванадесет месеца пълно работно време съответстват на шестнадесет месеца на непълно работно време, със съотношение 4 към 3, и обратно — дванадесет месеца непълно работно време съответстват девет месеца пълно работно време.

57. Следователно трябва да бъдат изпълнени две условия, за да може да се направи извод при обстоятелствата в главното производство, че е налице непряка дискриминация, основана на пола. От една страна, член 109, параграф 2 от UG трябва без обективна причина да съдържа по-неблагоприятно третиране на служителите на непълно работно време от служителите на пълно работно време. От друга страна, трябва да се докаже, че значително по-голям процент жени отколкото мъже работят на непълно работно време.

58. Що се отнася до първото условие, препращам към точки 47—50 от настоящото заключение, където е даден утвърдителен отговор на въпроса дали член 109, параграф 2 от UG поставя служителите на непълно работно време в по-неблагоприятно положение спрямо служителите на пълно работно време. Що се отнася до наличието на обективни причини, които могат да обосноват по-неблагоприятното третиране, което тази разпоредба съдържа по отношение на служителите на непълно работно време, препращам към точки 51—53 от настоящото заключение, където преценката на уместността и обективността на критериите въз основа на доводите, изтъкнати от MUW и австрийското правителство, е оставена на запитващата юрисдикция.

59. Що се отнася до второто условие, споменато в точка 57 от настоящото заключение, от съдебната практика е видно, че за да се установи дали дадена разлика в третирането на служителите на пълно и непълно работно време засяга значително по-голям брой жени отколкото мъже, националният съд следва да вземе предвид всички служители, за които се прилагат националните норми, стоящи в основата на разликата в третирането. Следователно именно приложното поле на разглежданата правна уредба очертава кръга от лица, които могат да бъдат включени в сравнението [48]. Следва обаче да се отбележи, че единствените статистически данни, изложени в акта за преюдициално запитване, се отнасят само за служителите, които са назначени на работа от MUW въз основа на член 109, параграф 2 от UG [49]. Поради това Съдът не разполага със значими данни, които да му дадат възможност да прецени дали в категорията на срочно наетите на непълно работно време служители, като ищцата в главното производство, за работа по финансирани със средства на трети лица проекти или научноизследователски проекти процентът на жените е значително по-висок от този на мъжете.

Г. По третия преюдициален въпрос

60. С третия си преюдициален въпрос запитващата юрисдикция си задава въпроси относно тежестта на доказване, която съгласно член 19, параграф 1 от Директива 2006/54 [50] носи лицето, което се счита засегнато от непряка дискриминация, основана на пола. Съгласно тази разпоредба именно това лице следва да представи факти или доказателства пред съда или друг компетентен орган, които позволяват да се *допусне* съществуването на пряка или непряка дискриминация [51]. Тежестта на доказване се премества върху ответника, ако е налице „prima facie случай на дискриминация“ [52].

48 Вж. решения от 13 януари 2004 г., Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, т. 73), и от 6 декември 2007 г., Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, т. 40).

49 Тези статистически данни показват, че 79 % от жените и 75 % от мъжете, назначени по договор, сключен въз основа на член 109, параграф 2 от UG, работят на непълно работно време.

50 Член 19, параграф 1 от Директива 2006/54 предвижда, че „[д]ържавите членки предприемат необходимите мерки в съответствие със своите съдебни системи за осигуряване на това, когато едно лице се счита засегнато поради неприлагането спрямо него на принципа на равно третиране и докаже пред съда или друг компетентен орган факти, които позволяват да се допусне съществуването на пряка или непряка дискриминация, ответникът да бъде задължен да докаже, че не е имало нарушение на принципа на равно третиране“.

51 Вж. решение от 19 октомври 2017 г., Otero Ramos (C-531/15, EU:C:2017:789, т. 68), и в този смисъл, решение от 21 юли 2011 г., Kelly (C-104/10, EU:C:2011:506, т. 29).

52 Вж. съображение 30 от Директива 2006/54.

61. Както MUW, така и австрийското правителство считат, че ищцата в главното производство не е изпълнила задълженията, свързани с възложената ѝ тежест на доказване по смисъла на член 19, параграф 1 от Директива 2006/54, тъй като в подкрепа на твърдението си за дискриминация, основана на пола тя се позовава само на статистическите данни за пазара на труда в Австрия, които показват, че значително по-голям брой жени отколкото мъже са назначени на непълно работно време. Тази заинтересовани лица припомнят, че според практиката на Съда, за да се провери дали дадена привидно неутрална национална мярка води до по-неблагоприятни последици за работещите жени отколкото за работещите мъже, именно приложното поле на разглежданата мярка очертава кръга от лица, които могат да бъдат включени в сравнението[53]. По тази причина ищцата в главното производство трябвало да обоснове иска си с данни, които се отнасят само за служителите, попадащи в обхвата на член 109, параграф 2 от UG.

62. В това отношение следва да се посочи, че съдебната практика, спомената от MUW и от австрийското правителство, несъмнено показва, че само значими статистически данни, които обхващат служителите, засегнати от въпросната национална мярка, дават възможност на ищеца да докаже „prima facie случай на дискриминация“ и по този начин да премести тежестта на доказване върху ответника. Тази съдебна практика обаче не засяга въпроса — който обаче се поставя в настоящия случай — въз основа на какви доказателства лице, което се счита засегнато от непряка дискриминация, основана на пола, може да установи prima facie случай на дискриминация, когато такива статистически данни не са налице или са трудно достъпни за него.

63. Впрочем с оглед на целта на член 19, параграф 1 от Директива 2006/54, която е да се намали тежестта на доказване върху ищеца в производства, свързани с нарушаването на принципа на равно третиране в областта на заетостта и професиите[54], и предвид факта, че държавите членки разполагат със свободата да въведат на всеки подходящ етап от производството доказателствени правила, които са по-благоприятни за ищеца[55], според мен твърдение за наличие на prima facie случай на дискриминация, основана на пола, не може да се счита за необосновано само поради факта, че при липсата на по-точни достъпни данни ищцата се основава на общи статистически данни, свързани с пазара на труда в съответната държава членка. В такъв случай ответникът ще трябва да представи статистически данни, насочени към всички служители, засегнати от въпросната национална мярка[56], или, в съответствие с приложимите национални норми, компетентният национален съд или правораздавателен орган следва да ги събере служебно[57].

Д. По искането за ограничаване във времето на действието на решението на Съда

64. В писменото си становище по делото MUW, подкрепен от австрийското правителство, иска от Съда, в случай че даде на преюдициалните въпроси, отправени от запитващата юрисдикция, положителен отговор по тезата на ищцата в главното производство, да ограничи във времето действието на решението, което ще постанови. Комисията приканва Съда да отхвърли това искане.

53 Вж. по-специално решения от 13 януари 2004 г., Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, т. 73), от 6 декември 2007 г., Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, т. 40), и от 9 февруари 1999 г., Seymour-Smith и Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, т. 59).

54 Значението на ролята, която има приемането на правила относно тежестта на доказване при ефективното прилагане на принципа на равно третиране, всъщност се подчертава в съображение 30 от Директива 2006/54.

55 Вж. съображение 30 от Директива 2006/54.

56 Отбелязвам, че в главното производство MUW представя пред запитващата юрисдикция статистически данни само по отношение на своите служители, като посочва, че това са единствените достъпни данни, и едва в съдебното заседание адвокатът на MUW твърди, че статистическите данни за другите университети са публикувани и следователно са лесно достъпни за всички.

57 Вж. съображение 30 от Директива 2006/54.

65. Съгласно постоянната практика на Съда тълкуването, което последният дава на норма на правото на Съюза при упражняване на компетентността си по член 267 ДФЕС, уточнява и изяснява значението и приложното поле на тази норма, както тя трябва или е трябвало да се разбира и прилага от деня на нейното влизане в сила. Следователно, така разтълкувана, нормата може и трябва да се прилага от съда дори към правоотношения, възникнали и установени преди решението по искането за тълкуване, ако освен това са налице условията, които позволяват пред компетентните юрисдикции да се отнесе спор по прилагането на посочената норма[58]. Единствено по изключение, въз основа на присъщия на правния ред на Съюза общ принцип на правната сигурност, Съдът може да ограничи възможността всяко заинтересовано лице да се позове на тълкувана от него разпоредба, за да оспори добросъвестно установени правоотношения. За да бъде наложено подобно ограничение, е необходимо да са изпълнени два основни критерия, а именно добросъвестност на заинтересованите среди и риск от сериозни смущения[59]. Съдът ограничава действието във времето на своите решения, постановени по преюдициални запитвания, само при точно определени обстоятелства, а именно когато съществува риск от тежки икономически последици, дължащи се преди всичко на големия брой правоотношения, установени добросъвестно въз основа на считаната за валидно действаща правна уредба, и когато лицата и националните власти са били подтикнати към несъобразено с правото на Съюза поведение поради обективна и значителна несигурност по отношение на обхвата на разпоредбите на правото на Съюза — несигурност, за която евентуално е допринесло същото поведение, възприето от други държави членки или от Комисията[60].

66. Според мен обаче такива обстоятелства не са налице в настоящия случай, така че критерият, отнасящ се до добросъвестността на засегнатите среди, не е изпълнен. Всъщност съдържащият се в настоящото заключение анализ е резултат само от прилагането спрямо обстоятелствата в спора по главното производство на установената практика на Съда, която отдавна е определила критериите, с оглед на които трябва да се прецени съвместимостта на национална нормативна уредба с клауза 5 от Рамковото споразумение за срочната работа и с клауза 4 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, поради което, ако Съдът сподели изводите от този анализ, не може да се приеме, че е налице обективна и значителна несигурност по отношение на обхвата на посочените разпоредби на правото на Съюза.

II. Заключение

67. Въз основа на изложените съображения предлагам Съдът да отговори на въпросите, поставени от Arbeits- und Sozialgericht Wien (Съд по трудови и осигурителни спорове Виена, Австрия), и на допълнителния въпрос, който му предлагам да разгледа служебно, както следва:

„1) Клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа, сключено на 18 март 1999 г., съдържащо се в приложението към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP), трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална законова разпоредба като разглежданата в главното производство, която не предвижда подходящи мерки по смисъла

58 Вж. по-специално решения от 10 май 2012 г., Santander Asset Management SGIIC и др. (C-338/11—C-347/11, EU:C:2012:286, т. 58), от 18 октомври 2012 г., Mednis (C-525/11, EU:C:2012:652, т. 41), и от 22 януари 2015 г., Balazs (C-401/13 и C-432/13, EU:C:2015:26, т. 49).

59 Вж. решение от 22 януари 2015 г., Balazs (C-401/13 и C-432/13, EU:C:2015:26, т. 50 и цитираната съдебна практика).

60 Вж. в този смисъл решение от 22 януари 2015 г., Balazs (C-401/13 и C-432/13, EU:C:2015:26, т. 51 и цитираната съдебна практика), и заключението на генералния адвокат Mengozzi по дело Paper Consult (C-101/16, EU:C:2017:413, т. 81).

на тази клауза, за да се предотврати злоупотребата с последователни срочни трудови правоотношения със служителите, назначени от университетите в рамките на проекти, финансирани със средства на трети лица, или на научноизследователски проекти.

2) Национална правна уредба като разглежданата в главното производство, в която максималната продължителност на последователните срочни трудови правоотношения със служителите на пълен работен ден, назначени от университетите в рамките на финансирани със средства на трети лица проекти или научноизследователски проекти, е определена на шест години, докато за служителите на непълно работно време тази продължителност е осем години, и която допуска еднократно продължаване на този срок съответно до десет и дванадесет години, може да доведе до дискриминация, забранена от клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, сключено на 6 юни 1997 г., съдържащо се в приложението към Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП), ако такава разлика в третирането не е оправдана от обективни причини, което националният съд следва да провери. Принципът pro rata temporis, предвиден в клауза 4, точка 2 от това рамково споразумение, не е приложим при обстоятелствата в главното производство.

3) Такава правна уредба може да доведе и до непряка дискриминация, основана на пола, по смисъла на член 2, параграф 1, буква б) от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите, ако се установи, че в засегнатата от това законодателство група от служители, работещи на непълно работно време, процентът на жените е значително по-висок от този на мъжете.

4) Член 19, параграф 1 от Директива 2006/54 трябва да се тълкува в смисъл, че дава възможност на лице, което се счита засегнато от дискриминация, основана на пола, да се основе, за да докаже фактите, от които може да се допусне съществуването на такава дискриминация, на общи статистически данни за пазара на труда в съответната държава членка, когато по-точни статистически данни за засегнатите от въпросната национална мярка служители не са налице или са трудно достъпни за него“.