Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
GIOVANNIHO PITRUZZELLY
přednesené dne 27. června 2019 [1]

Věc C-274/18

Minoo Schuch-Ghannadan
proti
Medizinische Universität Wien

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Arbeits- und Sozialgericht Wien (soud pro pracovní a sociální záležitosti ve Vídni, Rakousko)]

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Rovné zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání – Omezení celkové maximální doby trvání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou – Nepřímá diskriminace na základě pohlaví – Důkazní břemeno“

1. V žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, která je předmětem tohoto stanoviska, Arbeits- und Sozialgericht Wien (soud pro pracovní a sociální záležitosti ve Vídni, Rakousko) předkládá Soudnímu dvoru tři otázky, přičemž první se týká výkladu ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené dne 6. června 1997 (dále jen „rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku“) [2], druhá se týká výkladu čl. 2 odst. 1 písm. b) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání [3] a třetí otázka se týká výkladu čl. 19 odst. 1 téže směrnice.

I. Spor v původním řízení, předběžné otázky a řízení před Soudním dvorem

2. Tato žádost o rozhodnutí o předběžné otázce byla podána Arbeits- und Sozialgericht Wien (soud pro pracovní a sociální záležitosti ve Vídni) v rámci žaloby, kterou podala M. Schuch-Ghannadan proti Medizinische Universität Wien (Vídeňská lékařská univerzita, Rakousko, dále jen „MUW“) kvůli tomu, že s ní byl ukončen pracovní poměr. M. Schuch-Ghannadan zejména uvedla, že režim zavedený v souladu s § 109 odst. 2 Universitätsgesetz z roku 2002 (rakouský zákon z roku 2002 o vysokých školách, dále jen „UG“), který se vztahuje na MUW [4] a který upravoval její pracovní poměr s MUW, je neslučitelný s unijním právem, neboť jednak zavádí diskriminaci mezi pracovníky na částečný úvazek a pracovníky na plný úvazek a jednak přestavuje nepřímou diskriminaci žen. Podle tohoto ustanovení může být pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, přičemž pracovní poměr na dobu určitou může být uzavřen nejvýše na dobu šest let, nestanoví-li UG jinak. Odstavec 2 tohoto paragrafu stanoví, že „[ř]azení po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou je přípustné pouze pro pracovnice a pracovníky zaměstnané v rámci projektů financovaných z prostředků třetí strany nebo výzkumných projektů a pro zaměstnance, kteří provádějí výlučně výuku, jakož i zaměstnance, kteří pracují jako náhrada za jiného zaměstnance. Celková doba trvání po sobě

1 – Původní jazyk: francouzština.

2 – Tato dohoda je přílohou směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1998, L 14, s. 9; Zvl. vyd. 05/03, s. 267).

3 – Úř. věst. 2006, L 204, s. 23.

4 – Z předkládacího usnesení vyplývá, že § 109 UG se vztahuje na většinu rakouských vysokých škol, včetně žalované v původním řízení.

jdoucích pracovních poměrů pracovnice nebo pracovníka nesmí překročit [šest] let nebo [osm] let v případě práce na částečný úvazek. Je povoleno jedno prodloužení celkem na nejvýše [deset] let a na [dvanáct] let v případě zaměstnání na částečný úvazek, pokud k tomu existuje objektivní důvod, zejména pokračování nebo dokončení výzkumných projektů nebo publikací“.

3. Z předkládacího usnesení vyplývá, že M. Schuch-Ghannadan byla zaměstnána jako vědecká pracovnice [5] na MUW v období od 9. září 2002 do 30. dubna 2014 (s přestávkou v období od 1. září 2005 do 30. září 2006) na základě po sobě jdoucích smluv na dobu určitou podle § 109 odst. 2 UG zčásti na plný úvazek a zčásti na částečný úvazek. Před předkládajícím soudem se M. Schuch-Ghannadan domáhá potvrzení pokračování jejího pracovního poměru s MUW, přičemž se dovolává jak porušení § 109 odst. 2 UG vzhledem k tomu, že toto ustanovení nestanoví podmínky k prodloužení smlouvy nad hranici osmi let, tak rozporu s unijním právem, jak již bylo připomenuto.

4. Rozsudkem ze dne 2. června 2016 předkládající soud zamítl žádost M. Schuch-Ghannadan, v němž uvedl jednak, že nedošlo k porušení § 109 odst. 2 UG, a jednak, že neslučitelnost tohoto ustanovení s unijním právem, na kterou se žalobkyně v původním řízení odvolává, není relevantní, neboť znění uvedeného ustanovení neponechává žádný prostor pro výklad v souladu se směrnicí 2006/54. Oberlandesgericht Wien (zemský soud ve Vídni, Rakouska), na který se M. Schuch-Ghannadan obrátila, částečně zrušil výše uvedený rozsudek ze dne 2. června 2016 z důvodu chybějícího posouzení argumentů M. Schuch-Ghannadan týkajících se neslučitelnosti § 109 odst. 2 UG s unijním právem a postoupil případ Arbeits- und Sozialgericht Wien (soud pro pracovní a sociální záležitosti ve Vídni).

5. Před tímto soudem MUW uvedla, že žalobkyně v původním řízení namítla pouze nepodloženou existenci diskriminace mezi pracovníky na dobu určitou na částečný úvazek a na plný úvazek, aniž specifikovala, v čem taková diskriminace spočívá. Tvrdí, že rozdíl v trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi těmito dvěma kategoriemi pracovníků nepenalizuje pracovníky na částečný úvazek, protože pracovníci na částečný úvazek mají možnost udržet si práci déle, a to s ohledem na to, že na vysokých školách jsou stálá pracovní místa vzácná. Pokud jde o tvrzení o nepřímé diskriminaci žen, MUW tvrdí, že žalobkyně v původním řízení musí prokázat na základě statistických údajů, že rozdíl v zacházení mezi pracovníky na dobu určitou na částečný úvazek a na plný úvazek, jak stanoví § 109 odst. 2 UG, dopadá na významně větší počet žen. Údaje o pracovnících v pracovním poměru na dobu určitou podle tohoto ustanovení, které zaměstnává MUW, existenci takové diskriminace nedosvědčují.

6. Právě v tomto kontextu Arbeits- und Sozialgericht Wien (soud pro pracovní a sociální záležitosti ve Vídni) rozhodnutím ze dne 19. dubna 2018 přerušil řízení ve věci a předložil následující předběžné otázky:

„1) Je zásada *pro rata temporis* uvedená v ustanovení 4 bodě 2 [rámcové dohody o částečném pracovním úvazku] ve spojení se zásadou zákazu diskriminace uvedenou v ustanovení 4 bodě 1 použitelná na takové ustanovení právních předpisů, které stanoví, že celková doba trvání po sobě jdoucích pracovních poměrů pracovnice nebo pracovníka rakouské vysoké školy, která/ý je zaměstnán/a v rámci projektů financovaných třetími stranami nebo výzkumných projektů, činí u pracovníků na plný úvazek [šest] let, avšak u pracovníků na částečný úvazek [osm] let, a nadto je přípustné, je-li to věcně odůvodněno, zejména z důvodu pokračování nebo dokončení výzkumných projektů nebo publikací, další jediné prodloužení až na celkovou dobu [deset] let u zaměstnanců na plný úvazek a v případě částečného úvazku až na celkovou dobu [dvanáct] let?

2) Představuje právní úprava uvedená v první otázce nepřímou diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. b) směrnice 2006/54[…], když ze všech pracovníků, na které se vztahuje uvedená právní úprava, je dotčen značně vyšší procentní podíl žen než mužů?

5 – Poznamenávám, že zástupce M. Schuch-Ghannadan uvedl a MUW s tím nesouhlasila, že v rámci projektů, do nichž byla zapojena během svého pracovního poměru s MUW, ve skutečnosti vykonávala pouze funkci asistentky.

3) Je třeba vykládat čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54[…] v tom smyslu, že pokud se žena, na níž se vztahuje taková právní úprava, jako je úprava uvedená která v první otázce, dovolává toho, že je nepřímo diskriminována z důvodu pohlaví, neboť na částečný úvazek je zaměstnáno značně více žen než mužů, musí tuto okolnost, zejména ze statistického hlediska podstatně vyšší míru dotčení žen, uplatňovat předložením konkrétních statistických údajů nebo konkrétních okolností a tuto skutečnost vhodnými důkazními prostředky prokázat?“

7. Ve věci, která je předmětem tohoto stanoviska, byla písemná vyjádření předložena účastníky v původním řízení, rakouskou a portugalskou vládou, jakož i Evropskou komisí. Na jednání, které se před Soudním dvorem konalo dne 7. března 2019, ústní vyjádření přednesly M. Schuch-Ghannadan, MUW, rakouská vláda a Komise.

II. Analýza

A. Úvodní poznámky

8. V odůvodnění svého předkládacího rozhodnutí zohlednil Arbeits- und Sozialgericht Wien (soud pro pracovní a sociální záležitosti ve Vídni) jakožto parametr legality § 109 odst. 2 UG kromě rámcové dohody o částečném pracovním úvazku a směrnice 2006/54 rovněž rámcovou dohodu o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřenou dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou“)[6], a zejména ustanovení 5 této dohody, které v bodě 1 vyžaduje, aby členské státy přijaly opatření, která mají předcházet zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou. Podle Arbeits- und Sozialgericht Wien (soud pro pracovní a sociální záležitosti ve Vídni) představuje § 109 odst. 2 GU „dostatečné a přípustné“ provedení odstavce 1 uvedeného ustanovení. Žádná z předběžných otázek položených tímto soudem se tedy netýká výkladu tohoto ustanovení.

9. Komise ve svém písemném vyjádření uvedla, že nesouhlasí s posouzením předkládajícího soudu a že v podstatě žádá, aby Soudní dvůr nejprve zodpověděl otázku, zda § 109 odst. 2 UG představuje dostatečné provedení ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou. Komise se domnívá, že v návaznosti na negativní odpověď na tuto otázku, kterou předpokládá, by bylo zbytečné odpovídat na otázky položené předkládajícím soudem.

10. Předtím, než se budu zabývat podstatou otázky vznesené Komisí, je nezbytné zvážit, zda přístup, který tento orgán navrhuje následovat, což v podstatě znamená, že Soudní dvůr se může i bez návrhu vyjádřit k předběžné otázce, která je doplňující k otázkám položeným předkládajícím soudem, je v souladu s judikaturou Soudního dvora týkající se výkladu článku 267 SFEU.

1. K přípustnosti posoudit bez návrhu doplňkovou předběžnou otázku v případě projednávané věci

11. Podle ustálené judikatury platí, že určit otázky, které budou položeny Soudnímu dvoru, je oprávněn pouze vnitrostátní soud[7], kterému byl spor předložen a jenž musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno[8]. Účastníci původního řízení proto nemohou měnit obsah otázek položených Soudnímu dvoru[9], ani je prohlásit za irelevantní. Soud nemůže být ani povinen zabývat se

6 – Tato dohoda je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1999, L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368).

7 – Viz zejména rozsudky ze dne 21. prosince 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, bod 32), 15. října 2009, Hochtief a Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, bod 21), jakož i ze dne 9. prosince 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, s. 1198).

8 – Viz zejména rozsudek ze dne 21. prosince 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, bod 32).

9 – Viz zejména rozsudky ze dne 21. prosince 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, bod 32), 15. října 2009, Hochtief a Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, bod 21), jakož i ze dne 9. prosince 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, s. 1198).

doplňkovou otázkou vznesenou účastníkem řízení[10]. Soudní dvůr odůvodňuje tuto judikaturu jednak s ohledem na povahu řízení o předběžné otázce, které má za cíl zavést „přímou spolupráci mezi [ním] a vnitrostátními soudy v rámci řízení, které je nesporné, v němž účastníci řízení nemají žádnou možnost iniciativy a během něhož se pouze mohou vyjádřit[11]“, a jednak s ohledem na povinnost, která mu přísluší, zajistit, aby vlády členských států a zúčastněné strany mohly předložit svá vyjádření podle článku 23 statutu Soudního dvora Evropské unie vzhledem k tomu, že podle tohoto ustanovení jsou zúčastněným stranám oznamována pouze předkládací rozhodnutí[12]. Změna obsahu předběžných otázek nebo odpověď na doplňující otázky zmíněné jedním z účastníků původního řízení by byla neslučitelná s takovou povinností[13].

12. Pokud Soudní dvůr na základě výše uvedené judikatury v zásadě odmítne odpovědět na doplňující otázky, které uvádějí účastníci původního řízení nebo další účastníci, existuje nicméně část judikatury, která potvrzuje opačné řešení a upřednostňuje, navzdory vymezení předběžné otázky vnitrostátním soudem, požadavek poskytnout odpověď, která je užitečná pro vyřešení sporu v původním řízení[14]. V tomto ohledu Soudní dvůr několikrát zohlednil normy unijního práva, na které vnitrostátní soud ve znění své otázky neodkázal[15], s ohledem na skutkové okolnosti a argumenty uplatněné během řízení[16], nebo přeformuloval položené otázky, aby do výkladu unijního práva zahrnul jedno nebo více ustanovení uvedených jedním z účastníků řízení, a to i z vlastního podnětu[17]. Kromě toho potvrdil, že mu přísluší vybrat ze všech poznatků předložených vnitrostátním soudem, zejména z odůvodnění předkládacího rozhodnutí, ty prvky unijního práva, které je s přihlédnutím k předmětu sporu třeba vyložit[18], a to i v případě, že hrozí, že odpověď na doplňující otázku, která takto vyvstala, učiní předběžné otázky položené předkládajícím soudem bezpředmětnými[19], nebo pokud byla tato otázka implicitně nebo výslovně řešena v dřívější fázi sporu mezi účastníky původního řízení[20].

10 – Viz rozsudek ze dne 9. prosince 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, s. 1199).

11 – Rozsudek ze dne 9. prosince 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, s. 1199).

12 – Viz rozsudky ze dne 21. prosince 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, bod 33), ze dne 20. března 1997, Phytheron International (C-352/95, EU:C:1997:170, bod 14), a ze dne 17. září 1998, Kainuun Liikenne a Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, bod 24).

13 – Viz mimo jiné rozsudky ze dne 21. prosince 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, bod 33) a ze dne 17. září 1998, Kainuun Liikenne a Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, bod 24).

14 – Pro připomenutí rozsudků spadajících do této judikatury viz stanovisko generálního advokáta P. Mengozziho ve věci Fonnship et Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, bod 17). Pokud jde o novější rozhodnutí, viz rozsudky ze dne 1. února 2017, Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76, bod 20), a ze dne 28. dubna 2016, Oniors Bio (C-233/15, EU:C:2016:305, bod 30). Jak zdůraznil generální advokát P. Mengozzi ve svém výše uvedeném stanovisku, existuje určité napětí mezi zmíněnou judikaturou a judikaturou uvedenou v bodě 11 tohoto stanoviska, které vyžaduje určení kritérií, která by umožnila ucelený výklad všech rozhodnutí v této oblasti.

15 – Viz zejména rozsudek ze dne 1. února 2017, Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76), usnesení ze dne 14. července 2016, BASF (C-456/15, nezveřejněno, EU:C:2016:567, bod 15 a citovaná judikatura).

16 – Viz mimo jiné rozsudek ze dne 12. prosince 1990, Hennen Olie (C-302/88, EU:C:1990:455, bod 20), ve kterém však Soudní dvůr shledal, že s ohledem na skutečnosti a argumenty předložené účastníky řízení, „není nutné“ posuzovat otázku vznesenou Komisí), a ze dne 17. října 2013, Welte (C-181/12, EU:C:2013:662, body 16 a 27), v němž Soudní dvůr řešil otázku, zda omezení volného pohybu kapitálu ve smyslu čl. 56 odst. 1 Smlouvy o ES ve věci v původním řízení může být přijato podle čl. 57 odst. 1 Smlouvy o ES. Viz rovněž rozsudek ze dne 3. června 2010, Internetportal und Marketing (C-569/08, EU:C:2010:311, Sb. rozh. I-4871, body 27 až 30). V bodě 28 tohoto rozsudku Soudní dvůr uvedl, že „[a]čkoliv předkládající soud nepoložil otázku týkající se tohoto bodu, přísluší [mu] v rámci postupu spolupráce mezi [ním] a vnitrostátními soudy […] zavedeného článkem 267 SFEU a v rozsahu, v němž tvrzení žalobkyně v původním řízení není pro řešení sporu v původním řízení bezvýznamné, poskytnout tomuto soudu užitečnou odpověď, která mu umožní rozhodnout ve sporu, který mu byl předložen“.

17 – Viz zejména rozsudky ze dne 29. dubna 2004, Weigel [C-387/01, EU:C:2004:256, bod 44: otázku týkající se uplatňování směrnice Rady 83/183/EHS ze dne 28. března 1983 o osvobození od daní, které se vztahuje na trvalý dovoz osobního majetku jednotlivců z členského státu (Úř. věst. 1983, L 105, s. 64; Zvl. vyd. 09/01. s. 117) vznesli pouze žalobci v původním řízení a Komise]; ze dne 12. prosince 1990, SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, bod 8); ze dne 2. února 1994, Verband Sozialer Wettbewerb (zvaný „Klinika“) (C-315/92, EU:C:1994:34, bod 7); a ze dne 4. března 1999, Consorzio per la tutela del formaggio Gorgonzola (C-87/97, EU:C:1999:115, bod 16); ze dne 21. února 2006, Ritter-Coulais (C-152/03, EU:C:2006:123, bod 29): předběžné otázky týkající se svobody usazování a volného pohybu kapitálu a předběžná otázka týkající se volného pohybu pracovníků, která byla posuzována na doporučení Komise z úřední povinnosti), ze dne 25. ledna 2007, Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, body 24 až 26), ze dne 30. května 2013, Worten(C-342/12, EU:C:2013:355, body 30 a 31), jakož i ze dne 12. prosince 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, bod 23: předkládající soud vychází z předpokladu, podle kterého se jedná o nepřímou diskriminaci na základě sexuální orientace, zatímco Soudní dvůr posuzoval, zda jde o přímou diskriminaci). Pro připomenutí judikatury, viz stanovisko generálního advokáta P. Mengozziho ve věci Fonnship et Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, bod 17).

18 – Viz rozsudky ze dne 14. října 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, bod 40) a 12. ledna 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, bod 32 a citovaná judikatura).

19 – Viz rozsudek ze dne 29. dubna 2004, Weigel (C-387/01, EU:C:2004:256, body 43 a 44).

20 – Viz rozsudek ze dne 25. ledna 2007, Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, body 21 až 26).

13. Je proto třeba přezkoumat, zda věc, která je předmětem tohoto stanoviska, je důvodem k tomu, aby Soudní dvůr přijal řešení spadající do této části judikatury.

14. V tomto ohledu především uvádím, že z žádosti o rozhodnutí o předběžné vyplývá, což bylo potvrzeno na jednání zástupcem žalobkyně v původním řízení, že před předkládajícím soudem nenapadla legalitu § 109 odst. 2 UG pro jeho neslučitelnost s ustanovením 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou. Tuto otázku však řešil a posuzoval předkládající soud, takže nelze předem vyloučit, že je součástí předmětu původního řízení.

15. Dále připomínám, že § 109 UG má provádět uvedené ustanovení 5 v odvětví výzkumu a vysokoškolského vzdělávání. Existuje tedy přímá funkční vazba mezi tímto paragrafem a ustanovením unijního práva, které Soudní dvůr musí vyložit i bez návrhu.

16. Mimoto se mi zdá nesporné, že odpověď na otázku, zda ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou brání takovému vnitrostátnímu ustanovení, jako je § 109 UG, je užitečná pro vyřešení sporu, který je projednáván před předkládajícím soudem. Tento spor se týká legality po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou uzavřených mezi žalobkyní v původním řízení a MUW a toho, jaké důsledky může mít případné zjištění protiprávnosti na zachování pracovního poměru mezi účastníky původního řízení.

17. Na závěr bych chtěl zdůraznit, že účastníci řízení, kteří Soudnímu dvoru předložili písemná vyjádření, na jednání ústně přednesli svá stanoviska k této otázce. Účastníci, kteří se nezapojili do písemného řízení, obdrželi od soudní kanceláře oznámení (v jazyce řízení a ve francouzštině) vyjádření Komise, a byli tedy informováni o rozšíření předmětu diskuze před Soudním dvorem, jak navrhla Komise. Byly jim tedy poskytnuty podmínky, aby se mohli zúčastnit jednání před Soudním dvorem a k této záležitosti mohli uvést svá vyjádření.

18. Za těchto okolností a s ohledem na judikaturu uvedenou v bodě 12 tohoto stanoviska navrhuji Soudnímu dvoru, aby zodpověděl doplňující otázku týkající se výkladu ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, kterou vznesla Komise.

2. K výkladu ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou

19. Ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, nadepsané „Opatření k předcházení zneužití“, v odstavci 1 stanoví, že „[k] předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, pokud žádná právní opatření pro předcházení zneužití neexistují, zavedou členské státy po konzultaci se sociálními partnery, v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, nebo sociální partneři, způsobem, který přihlédne k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců, jedno nebo více z následujících opatření: a) objektivní důvody ospravedlňující obnovení těchto pracovních smluv a poměrů; b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou; počet obnovení těchto smluv a poměrů“ [21].

20. Cílem tohoto ustanovení je provést jeden z cílů, jež sleduje tato rámcová dohoda, v němž se ustanovení nachází, a sice omezit opakované po sobě jdoucí využívání pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, jež je považováno za potenciální zdroj zneužívání zaměstnanců, tím, že stanoví určitá minimální ochranná ustanovení, jež mají zabránit uvádění zaměstnanců do nejisté situace [22].

21 – Podle odstavce 2 tohoto ustanovení spadá do pravomoci členských států určit, za jakých podmínek se pracovní smlouvy nebo pracovní poměry na dobu určitou považují za „po sobě jdoucí“ a považují se za „uzavřené na dobu neurčitou“.

22 – Viz zejména rozsudek ze dne 14. září 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, bod 26 a citovaná judikatura).

21. Možnost stabilního zaměstnání představuje významný prvek ochrany zaměstnanců, kdežto pracovní smlouvy na dobu určitou mohou odpovídat zároveň potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců pouze za určitých okolností [23].

22. V důsledku toho ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou členským státům ukládá, aby s cílem předcházet zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou, skutečně a závazně přijaly alespoň jedno ze zde vyjmenovaných opatření, pokud jejich vnitrostátní právo neobsahuje rovnocenná právní opatření. Tři opatření takto vyjmenovaná v bodě 1 písm. a) až c) zmíněného ustanovení se týkají objektivních důvodů ospravedlňujících obnovení takových pracovních smluv a takových pracovních poměrů, nejdelšího možného celkového trvání těchto po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů a počtu obnovení těchto smluv a poměrů [24].

23. Soudní dvůr upřesnil, že členské státy mají v dané oblasti prostor pro uvážení, jelikož se mohou rozhodnout pro použití jednoho nebo více opatření vyjmenovaných v bodě 1 písm. a) až c) tohoto ustanovení anebo existujících rovnocenných právních opatření, a to s přihlédnutím k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců [25].

24. Právě v tomto kontextu je nezbytné ověřit, zda ustanovení § 109 odst. 2 UG, který umožňuje obnovování pracovních poměrů na dobu určitou v oblasti výzkumu a vysokoškolského vzdělávání v Rakousku [26], splňuje kritéria požadovaná k zavedení opatření proti zneužívání, která jdou uvedena v ustanovení 5 bodě 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou.

25. Pokud jde zaprvé o možnost považovat § 109 odst. 2 UG za opatření ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, upozorňuji, že podle ustálené judikatury musí být pojem „objektivní důvod“, který se objevuje v posledně uvedeném ustanovení, chápán tak, že se vztahuje na *přesné* a *konkrétní* okolnosti charakterizující danou činnost, a proto může v tomto konkrétním kontextu ospravedlňovat použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou. Tyto okolnosti mohou vyplývat zejména z konkrétní povahy úkolů, pro jejichž plnění byly takové smlouvy uzavřeny, a z charakteristik jim vlastních, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu [27]. Podle Soudního dvora není v souladu s těmito požadavky takové vnitrostátní ustanovení, které se omezuje na to, že obecným a abstraktním způsobem dovoluje použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, aniž umožňuje stanovit objektivní a transparentní kritéria za účelem ověření toho, zda prodlužování takových smluv opravdu odpovídá skutečné potřebě, je způsobilé dosáhnout sledovaného cíle a je za tímto účelem nezbytné [28].

26. Ustanovení § 109 odst. 2 UG uvádí tři kategorie pracovníků, se kterými je možné uzavřít po sobě jdoucí pracovní poměry na dobu určitou, a sice pracovníky zaměstnané v rámci „projektů financovaných třetími stranami nebo výzkumných projektů“, „zaměstnance, kteří provádějí výlučně výuku“, a „zaměstnance, kteří pracují jako náhrada za jiného zaměstnance“. Vzhledem k tomu, že žalobkyně spadá do první z těchto kategorií, omezím svou analýzu pouze na ni.

23 – Jak vyplývá z článků 6 a 8 obecné úvahy rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou.

24 – Viz zejména rozsudek ze dne 14. září 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, bod 28 a citovaná judikatura).

25 – Viz zejména rozsudek ze dne 14. září 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, bod 29 a citovaná judikatura).

26 – Pokud jde o použitelnost rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou pro oblast vysokoškolského vzdělávání a výzkumu, viz rozsudek ze dne 13. března 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, body 38 a 39).

27 – Viz zejména rozsudky ze dne 14. září 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, bod 38), a ze dne 26. února 2015, Komise v. Lucembursko (C-238/14, EU:C:2015:128, bod 44 a citovaná judikatura).

28 – Viz zejména rozsudek ze dne 14. září 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, body 39 a 40 a citovaná judikatura).

27. V tomto ohledu především poukazuji na to, že § 109 odst. 2 UG neuvádí *objektivní důvody* ospravedlňující použití po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou pro tuto kategorii pracovníků.

28. Samozřejmě lze mít za to, že dotčená pracovní místa, souvisejí-li s prováděním „projektů“, jsou *svou povahou* dočasná a jejich účelem je uspokojit přechodné potřeby dotyčné vysoké školy, které trvají, pouze dokud není projekt ukončen. Stejně tak, jak tvrdí MUW a rakouská vláda, skutečnost, že projekt je financován třetí stranou, takže trvání pracovního místa závisí na kontinuitě financování, dle všeho ospravedlňuje využití větší flexibility při řízení pracovníků zapojených do těchto projektů.

29. Domnívám se však, že odůvodnění založené na nestálé povaze financování zaměstnání lze uplatnit pouze u pracovníků zapojených do projektů financovaných třetími stranami, zatímco § 109 odst. 2 UG se dle svého znění zdá být použitelný bez ohledu na zdroj financování výzkumné činnosti [29], což však musí potvrdit předkládající soud [30].

30. Vedle toho upozorňuji, že § 109 odst. 2 UG využití po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou s touž osobou nepodmiňuje jejím zapojením do daného výzkumného projektu nebo splněním úkolů souvisejících s takovým projektem ani nevyžaduje, aby celková doba trvání těchto poměrů byla stejná jako trvání projektů, do kterého je dotčená osoba zapojena. Toto ustanovení tedy v zásadě ponechává vysokým školám možnost zaměstnávat téhož pracovníka několikrát po sobě v rámci několika projektů, a to až na celkovou dobu 12 let [31]. V takovém případě by se využívání pracovních smluv na dobu určitou zaměřovalo spíše na uspokojování stálých a trvajících potřeb vysokých škol v jedné z klíčových oblastí jejich činnosti, a to konkrétně v rámci výzkumu [32], ať už je financován třetími stranami, či nikoli [33]. V tomto ohledu zdůrazňuji, že při jednání před Soudním dvorem právní zástupce MUW upřesnil, že § 109 odst. 2 UG se dotýká zhruba 30 % zaměstnanců [34]. Kromě toho během řízení jak MUW, tak rakouská vláda několikrát zdůraznily, že pracovní místa na dobu neurčitou jsou, pokud jde o vědecké pracovníky, spíše vzácná. Tyto aspekty potvrzují, jak správně tvrdí Komise, že využívání pracovních poměrů na dobu určitou v odvětví výzkumu a vzdělávání je v rámci MUW obvyklé a týká se významné části jejích zaměstnanců.

31. Dále uvádím, že § 109 odst. 2 UG nespecifikuje *podmínky*, za nichž je použití po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou povoleno v rámci kategorie pracovníků zaměstnaných v projektech financovaných třetími stranami nebo ve výzkumných projektech. Tato kategorie je stanovena obecně. Není vyžadována žádná zvláštní kvalifikace ani zkušenost související s výzkumnými projekty, v nichž jsou takoví pracovníci zaměstnáni, takže tato kategorie potenciálně zahrnuje jak vědecké pracovníky, a to výzkumníky i profesory, tak i technický a administrativní personál, tj.

29 – V textu tohoto ustanovení se totiž odkazuje jak na „projekty financované třetími stranami“ („Drittmittelprojekten“), tak na „výzkumné projekty“ („Forschungsprojekten“). MUW na jednání před Soudním dvorem upřesnila, že většina výzkumných činností prováděných rakouskými vysokými školami je jimi financována (přibližně 75 % v případě MUW).

30 – V této souvislosti bych rád upozornil na to, že na jednání před Soudním dvorem právní zástupce MUW a zmocněnec rakouské vlády uvedli, že § 109 odst. 2 UG se vztahuje pouze na pracovníky zapojené do projektů financovaných třetími stranami. Pokud jde o žalobkyni v původním řízení, zdá se, že byla zaměstnána pouze v rámci projektů financovaným třetími stranami, což rovněž musí ověřit předkládající soud.

31 – Poznamenávám, že během jednání u Soudního dvora zástupce žalobkyně v původním řízení vznesl podobný argument a zdůraznil, že žalobkyně je laboratorní asistentkou a že v rámci jejích aktivit asistovala několika doktorandům, z nichž každý měl svůj vlastní projekt. Kromě toho žalobkyně v původním řízení od zahájení řízení před rakouskými soudy uváděla, že využívání smluv na dobu určitou nebylo v jejím případě odůvodněné, protože nevykonávala práci v rámci projektů jako takových.

32 – Rád bych však poukázal na to, že se nezdá, že by to byl případ žalobkyně v původním řízení, která podle toho, co vyplývá z předkládacího rozhodnutí, byla zaměstnaná během celého sporného období v rámci téhož projektu.

33 – Viz mimo jiné rozsudky ze dne 14. září 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, body 49 až 51), a ze dne 13. března 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, bod 55).

34 – Právní zástupce MUW odkazuje pouze na pracovníky zaměstnané na dobu určitou v projektech financovaných třetími stranami.

všechny pracovníky zaměstnané v odvětví výzkumu. Navíc vzhledem k tomu, že ve znění § 109 odst. 2 UG není uvedena žádná podmínka, na rozdíl od toho, co uvedl právní zástupce MUW na jednání před Soudním dvorem, nelze mít za to, že se toto ustanovení vztahuje pouze na vědecké pracovníky v období odborné přípravy [35].

32. Kromě toho § 109 odst. 2 *in fine* UG stanoví, že u tří kategorií pracovníků, na něž se vztahuje tento odstavec, se povoluje „jediné prodloužení" pracovního poměru na dobu delší než šest nebo osm let, jak je uvedeno výše v tomtéž odstavci, a na dodatečnou dobu nejvýše čtyř let „pokud k tomu existuje objektivní důvod, zejména pokračování nebo dokončení výzkumných projektů nebo publikací".

33. Přitom poznamenávám, že i přes takovéto „jediné" prodloužení" z případu žalobkyně v původním řízení, která s MUW uzavřela devět po sobě jdoucích smluv v období relevantním pro předložený spor a tři po sobě jdoucí smlouvy v průběhu dřívějšího období [36], vyplývá, že § 109 odst. 2 UG umožňuje, přinejmenším podle výkladu MUW, uzavření neomezeného počtu po sobě jdoucích smluv v období mezi šesti a osmi lety, které předchází prodloužení stanovenému v závěru tohoto ustanovení. Rovněž uvádím, že z výkladu *a contrario* § 109 odst. 2 *in fine* UG, podle něhož pouze poslední prodloužení podléhá podmínce, že pro to existuje objektivní důvod, vyplývá, že prodloužení smlouvy, k němuž dojde během výše uvedeného období šest a osm let, nepodléhá téže podmínce.

34. Na základě výše uvedených úvah mám za to, že § 109 odst. 2 UG nesplňuje podmínky požadované judikaturou uvedenou v bodě 25 tohoto stanoviska, aby se mohlo jednat o opatření ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, neboť uvedené ustanovení nestanoví přesné a konkrétní okolnosti, za nichž lze uzavřít a prodloužit pracovní smlouvu na dobu určitou s pracovníky zaměstnanými v odvětví vysokoškolského výzkumu [37].

35. Zadruhé je třeba ověřit, zda § 109 odst. 2 UG splňuje podmínky, aby mohl být považován za opatření ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. b) uvedené rámcové dohody, tím, že stanoví celkovou maximální dobu trvání dotyčných pracovních poměrů na dobu 10 let pro pracovníky na plný úvazek a 12 let pro pracovníky na částečný úvazek.

36. Není pochyb o tom, že tato období jsou v absolutních číslech velmi důležitá. Jak zdůraznila Komise ve svém písemném vyjádření, Soudní dvůr považuje za nepřiměřené, pokud je maximální doba značně nízká [38]. Domnívám se však, že celková předpokládaná doba jako taková (nebo přinejmenším nejen ona) nemá až takový význam, aby bylo možné posoudit, zda vnitrostátní ustanovení splňuje cíl sledovaný opatřením ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. b) rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou. Tato doba musí být posouzena s ohledem na povahu dotčeného zaměstnání a na všechny okolnosti, které charakterizují dotyčný pracovní poměr. Pokud jde o maximální doby stanovené v § 109 odst. 2 UG, nelze mít podle mého názoru za to, že samy o sobě mohou předcházet zneužití pracovních poměrů na dobu určitou v dotčeném odvětví.

35 – Skutečnost, pokud by byla prokázána, že v rámci obecné praxe rakouských vysokých škol nebo MUW je § 109 odst. 2 UG využíván pouze pro mladé výzkumné pracovníky, kteří potřebují získat zkušenosti, aby mohli pokračovat ve své akademické kariéře, nezpochybňuje zjištění, že toto ustanovení tak, jak bylo vypracováno, má mnohem širší oblast působnosti.

36 – Mezi uzavřením první a druhé série smluv uplynul zhruba rok, což patrně brání tomu, aby celý pracovní poměr žalobkyně s MUW mohl být považován za návaznost po sobě jdoucích smluv na dobu určitou. Rozhodnout o tomto bodu však přísluší vnitrostátnímu soudu.

37 – Soudní dvůr došel k opačnému závěru v rozsudku ze dne 13. března 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), který se týkal přijímání docentů na španělské vysoké školy, v kontextu, kdy byla příslušná ustanovení vnitrostátního práva ve srovnání s právě projednávaným případem mnohem přesnější a konkrétnější a důsledky jejich uplatnění na nestabilitu pracovněprávních vztahů dotčených osob byly méně zatěžující. V tomto rozsudku Soudní dvůr rozhodl, že použití po sobě jdoucích pracovních smluv bylo odůvodněno nezbytností svěřit na částečný úvazek „odborníkům s uznávanou kvalifikací", kteří vykonávají odbornou činnost mimo univerzitní prostředí, plnění konkrétních pedagogických úkolů (bod 48). Rovněž zdůraznil, že podmínky, kterým takové využití podléhá, nevystavují příslušné vyučující nejistotě (bod 52).

38 – Viz zejména usnesení ze dne 21. září 2016, Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, bod 61).

37. Chtěl bych poukázat na to, že tyto doby mohou pokrývat až třetinu kariéry pracovníka, který patří mezi vědecký personál vysokých škol [39]. Dlouhé doby, vyjádřené v absolutních i relativních číslech, vedou k domněnce, že úkoly požadované od dotčených pracovníků nepředstavují pouhou dočasnou potřebu, ale spíše pokrývají stálou a trvalou potřebu zaměstnavatele [40]. Vedle toho zdůrazňuji, důležitost těchto dob spolu s neexistujícím omezením, pokud jde o počet po sobě jdoucích prodloužení smlouvy, která jsou povolena pro prvních šest až osm let pracovního poměru, umocňuje nejistou situaci takových pracovníků. Stejně tak neexistence jakéhokoli požadavku na objektivní odůvodnění pro následná prodlužování smluv činí takové po sobě jdoucí doby méně vhodné k tomu, aby samy o sobě představovaly ochranu před zneužitím.

38. Domnívám se proto, že § 109 odst. 2 UG nesplňuje požadavky ustanovení 5 bodu 1 písm. b) rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou.

39. V neposlední řadě ze znění § 109 odst. 2 GU vyplývá, že s výjimkou posledních 4 let nebyla stanovena žádná omezení počtu povolených prodloužení smluv. Toto ustanovení tedy neprovádí písmeno c) ustanovení [5 bodu 1 rámcové dohody].

40. Na základě všech výše uvedených úvah jsem přesvědčen, že ustanovení § 109 odst. 2 UG nesplňují kritéria pro opatření stanovená v ustanovení 5 bodě 1 písm. a) až c) rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou. Předkládající soud mimoto neodkázal na žádná obdobná právní opatření ve smyslu tohoto ustanovení, která by se vztahovala na situaci žalobkyně v původním řízení. Je proto třeba dojít k závěru, že využití po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou v odvětví vysokoškolského výzkumu, které bylo v rakouském právu povoleno podle § 109 odst. 2 UG, není doprovázeno opatřeními proti zneužití.

B. K první předběžné otázce

41. Podstatou první předběžné otázky předkládajícího soudu položené Soudnímu dvoru je jednak to, zda ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku brání takovým právním předpisům, jako jsou předpisy dotčené ve věci v původním řízení, a jednak, zda se zásada *pro rata temporis* stanovená v bodě 2 téhož ustanovení použije v takové situaci, jako je situace žalobkyně v původním řízení.

42. Jak vyplývá z její preambule a bodu 11 odůvodnění směrnice 97/81, rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku má za cíl vytvořit obecný rámec pro odstranění diskriminace vůči zaměstnancům na částečný úvazek a přispět k rozvoji možností částečného pracovního úvazku na takovém základě, který je přijatelný jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Ustanovení 4 této dohody, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, v bodě 1 stanoví: „[p]okud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci na částečný úvazek zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody“. Bod 2 tohoto ustanovení upřesňuje, že „[j]e-li to vhodné, použije se zásada ‚poměrným dílem‘ [*pro rata temporis*].“

43. Zaprvé je třeba určit, zda ustanovení upravující dobu trvání pracovních smluv uzavřených v rámci § 109 odst. 2 UG představují „pracovní podmínky“ ve smyslu uvedeného ustanovení 4.

39 – Představme si kariéru, která začíná ve věku 25 let a končí ve věku 65 let.

40 – Viz zejména rozsudek ze dne 26. ledna 2012, Kücük (C-586/10, EU:C:2012:39, bod 39 a citovaná judikatura), a usnesení ze dne 21. září 2016, Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, bod 65 a citovaná judikatura).

44. Podle mého názoru není pochyb o tom, že tomu tak je. S ohledem na cíle, které sleduje, totiž ustanovení 4 rámcové dohody o práci na částečný úvazek musí být chápáno jako vyjádření zásady sociálního práva Unie, kterou nelze vykládat restriktivně [41]. Výklad tohoto ustanovení, který by z pojmu „pracovní podmínky" vylučoval takové podmínky, za nichž lze uzavírat a prodlužovat smlouvy na dobu určitou, by v rozporu s cílem uvedeného ustanovení vedl k omezení rozsahu ochrany přiznané dotyčným pracovníkům proti diskriminacím tím, že by zavedl rozdílný přístup založený na povaze pracovních poměrů, jenž ze znění tohoto ustanovení není nikterak patrný [42].

45. Zadruhé je třeba ověřit, zda § 109 odst. 2 UG zachází s pracovníky na částečný úvazek méně příznivě než se srovnatelnými pracovníky na plný úvazek. Žalobkyně v původním řízení a Komise se domnívají, že tomu tak je, zatímco MUW a rakouská vláda zastávají opačný názor.

46. V této souvislosti především upřesňuji, že skupina srovnatelných pracovníků na plný úvazek, ve vztahu k níž je nutné posoudit, zda § 109 odst. 2 UG diskriminuje pracovníky na částečný úvazek, je tvořena pracovníky na plný pracovní úvazek, kteří jsou zaměstnáni na MUW na dobu určitou v rámci projektů financovaných třetími stranami nebo v rámci výzkumných projektů [43].

47. Dále uvádím, že jak MUW, tak rakouská vláda tvrdí, že možnost pracovníků na částečný úvazek pracovat déle než jejich kolegové na plný úvazek, i když v rámci pracovního poměru na dobu určitou, nelze považovat za nevýhodu, ale spíše za výhodu (nebo jako kompenzaci znevýhodnění), neboť po ukončení tohoto pracovního poměru neexistuje záruka získání zaměstnání na dobu neurčitou, zejména s ohledem na malé množství takových pracovních míst na vysokých školách.

48. Přiznávám, že tento argument mě nepřesvědčil. Samozřejmě nelze vyloučit, že pokud určité pracovní místo, služba či úkol mohou ze své povahy vést pouze k uzavření pracovního poměru na dobu určitou, skutečnost, že při stanovení maximální doby trvání tohoto poměru bude zohledněno, že pracovník na částečný pracovní úvazek má pro splnění takové práce, služby či úkolu nižší pracovní dobu než pracovník na plný úvazek, odpovídá nutnosti zajistit rovnocenné zacházení s těmito dvěma kategoriemi pracovníků.

49. Nicméně upozorňuji, že funkce dotčené ve sporu v původním řízení mohou být klidně vykonávány jak v rámci pracovního poměru na dobu určitou, tak v rámci pracovního poměru na dobu neurčitou. Vedle toho z úvah uvedených v bodě 30 tohoto stanoviska vyplývá, že použití § 109 odst. 2 UG umožňuje vysokým školám pokrýt požadavky na zaměstnance, které jsou ve skutečnosti stálé a trvalé, tím, že využijí pracovních poměrů na dobu určitou. Přitom za těchto okolností nelze považovat za výhodu pracovníka na částečný úvazek skutečnost, že má možnost prodloužení pracovního poměru s vysokou školou na dobu určitou na dobu delší, než mají jeho kolegové na plný úvazek. Takový argument by totiž znamenal zvýhodnění kategorie pracovníků, u nichž ve skutečnosti existuje větší pravděpodobnost zneužívání pracovních poměrů na dobu určitou, a v konečném důsledku by odůvodňoval takové zneužívání s odvoláním na nedostatek srovnatelných pracovních míst na dobu neurčitou, což je zároveň součástí politiky vysokých škol v rámci zaměstnávání, které se snaží intenzivně využívat možností, které nabízí § 109 odst. 2 UG. Kromě toho bych chtěl uvést, že sice platí, že jakmile vyprší maximální doba stanovená tímto ustanovením, bude pracovní vztah s vysokou školou ukončen, nicméně pokud má vysoká škola zájem na pokračování tohoto vztahu, bude tak muset učinit na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou [44]. Konečně ani argument rakouské vlády, podle kterého § 109 odst. 2 UG poskytuje stranám pracovního poměru pouze příležitost, kterou

41 – Viz rozsudek ze dne 10. června 2010, Bruno a další (C-395/08 et C-396/08, EU:C:2010:329, bod 32).

42 – Obdobně viz rozsudek ze dne 10. června 2010, Bruno a další (C-395/08 a C-396/08, EU:C:2010:329, bod 33). Obdobně, pokud jde o ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, viz rovněž rozsudek ze dne 12. prosince 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, body 33 až 35).

43 – V tomto ohledu odkazuji na pojem „srovnatelný zaměstnanec na plný úvazek" uvedený v ustanovení 3 bodě 2 prvním pododstavci rámcové dohody o částečném pracovním úvazku.

44 – Případně v projektech financovaných vysokou školou, pokud – jak zdůraznil právní zástupce MUW v odpovědi na otázku položenou Soudním dvorem na jednání – pro projekty financované třetími stranami nejsou k dispozici žádná pracovní místa na dobu neurčitou.

nemusí využít, nelze připustit zejména s ohledem na nevyhnutelnou nerovnováhu mezi stranami, zejména v situaci, kdy jsou příležitosti, aby si zaměstnanec zachoval pracovní poměr s vysokou školou jakožto zaměstnavatelem jiným způsobem než prostřednictvím smlouvy na dobu určitou, velmi omezené.

50. V každém případě, i kdybychom měli mít za to, s čímž nesouhlasím, že možnost, aby pracovníkům na částečný pracovní úvazek byl prodloužen pracovní poměr s vysokou školou na delší dobu než v případě jejich kolegů na plný úvazek, je výhodou, shledávám, jak tvrdí Komise ve svém písemném vyjádření, že § 109 odst. 2 *in fine* UG stanoví pro zaměstnance na plný úvazek prodloužení, které odpovídá přibližně 66 % maximálního období šest let podle téhož odstavce, zatímco u pracovníků na částečný úvazek činí tento procentní podíl pouze 50 %. V relativním vyjádření je proto tato „výhoda" pro pracovníky v první kategorii důležitější než pro pracovníky druhé kategorie, což znamená rozdílné zacházení na úkor pracovníků druhé kategorie.

51. Zatřetí je třeba zjistit, zda rozdíl v zacházení s pracovníky na částečný úvazek a pracovníky na plný úvazek podle § 109 odst. 2 UG je zdůvodněn objektivními důvody. Rakouská vláda a MUW tvrdí, že rozdílné maximální doby trvání pracovních smluv na dobu určitou u pracovních míst na plný úvazek a u pracovních míst na částečný úvazek odráží skutečné rozdíly mezi těmito pracovními místy v oblasti vysokoškolského výzkumu. Podle těchto účastníků se plnění a kvalifikace v této oblasti oceňují zejména zveřejněním výsledků výzkumu. Pokud by byly uplatňovány stejné maximální doby, pracovníci na částečný úvazek by měli méně příležitostí prosadit se na vysoce konkurenčním poli akademického výzkumu ve srovnání se svými kolegy na plný úvazek. Proto by mělo být zajištěno, aby pracovníci na částečný úvazek nebyli znevýhodněni v akademické soutěži v porovnání s pracovníky na plný úvazek, že prvně uvedení budou mít možnost využívat delší dobu trvání smlouvy.

52. V této souvislosti připomínám, že v rozsudku ze dne 7. února 1991, Nimz (C-184/89, EU:C:1991:50, bod 14), ve věci diskriminace na základě pohlaví Soudní dvůr rozhodl, že tvrzení, že existuje zvláštní vazba mezi dobou trvání odborné činnosti a získáním určité úrovně znalostí nebo zkušeností, které představuje pouhé zobecnění ohledně určitých kategorií pracovníků, neumožňuje stanovit objektivní a zcela nediskriminační kritéria. I když seniorita jde ruku v ruce se zkušenostmi, které v zásadě umožňují pracovníkovi, aby vykonával své povinnosti lépe, objektivita takového kritéria závisí na veškerých okolnostech každého případu, zejména na vztahu mezi povahou vykonávané funkce a zkušeností, kterou výkon této funkce přináší po určitém počtu odpracovaných hodin [45].

53. Je na vnitrostátním soudu, který jediný je příslušný k posuzování skutkových okolností a výkladu vnitrostátních právních předpisů, aby s ohledem na všechny relevantní faktory určil, zda tím, že rozlišuje maximální dobu pracovního poměru na dobu určitou s pracovníky na plný úvazek a s pracovníky na částečný úvazek, je cílem § 109 odst. 2 UG zohlednit úvahy, na které odkazuje MUW a rakouská vláda, a zda v odvětví zejména vědeckého výzkumu v Rakousku existuje určitá souvislost mezi počtem odpracovaných hodin a získáním kvalifikace, zkušeností nebo schopností umožňujících přístup k výběrovým řízením za účelem postupu v akademické kariéře nebo na pozici na dobu neurčitou [46] nebo zlepšujících šance na úspěch v takových výběrových řízeních. Pokud jde o mě, pouze upozorňuji na to, že jak vzorec pro přepočet, který se používá u pracovníků zaměstnaných zčásti na

45 – Viz také rozsudek ze dne 2. října 1997, Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, bod 23).

46 – Mohlo by tomu tak být zejména tehdy, pokud by s ohledem na přístup k výběrovému řízení nebo za účelem posouzení kvalifikace uchazečů bylo možné vzít v úvahu hodiny odpracované v rámci výzkumných projektů prováděných vysokými školami.

plný úvazek a zčásti na částečný úvazek [47], který není založen na skutečně odpracovaných hodinách, tak možnost prodloužit pracovní poměr na dobu určitou o relativně delší dobu u pracovníků na plný úvazek, než je tomu u pracovníků na částečný úvazek, se nezdají být v souladu se snahou o dosažení cílů zmíněných rakouskou vládou a MUW.

54. Začtvrté a na posledním místě je třeba vyloučit, aby za takových okolností, jako jsou okolnosti dotčené v původním řízení, byla uplatněna zásada *pro rata temporis* uvedená v ustanovení 4 bodě 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku. Aniž je nutné posoudit, zda – jak tvrdí rakouská vláda – se tato zásada vztahuje pouze na plnění, které má povahu odměny, uvádím, že uvedené ustanovení její použití předpokládá pouze pro případ, že je to „vhodné“. Přitom jak správně uvádí tatáž vláda, striktní uplatňování této zásady, pokud jde o určení maximální doby pracovních poměrů na dobu určitou použitelné na pracovníky na částečný úvazek, by vedlo ke stanovení nepřiměřeně dlouhých dob pro pracovníky s nejnižším počtem odpracovaných hodin týdně, což by vzhledem k omezením vyplývajícím z ustanovení 5 rámcové dohody o práci na dobu určitou nebylo přijatelné.

C. Ke druhé předběžné otázce

55. Podstatou druhé předběžné otázky předkládajícího soudu položené Soudnímu dvoru je to, zda takové vnitrostátní ustanovení, jako je § 109 odst. 2 UG, představuje nepřímou diskriminace na základě pohlaví ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. b) směrnice 2006/54. Podle tohoto ustanovení se „nepřímou diskriminací“ rozumí, „pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné“.

56. Jak uvedl Soudní dvůr ve svém rozsudku ze dne 2. října 1997, Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, bod 25), právní předpis, který stanoví méně příznivé zacházení s pracovníky na částečný úvazek než s pracovníky na plný úvazek, vytváří nepřímou diskriminaci na úkor pracujících žen, pokud se ukáže, že ve skutečnosti na částečný úvazek pracuje méně mužů než žen. Takové nerovné zacházení by však bylo slučitelné se směrnicí 2006/54, pokud by bylo odůvodněno objektivními faktory, které nijak nesouvisejí s diskriminací na základě pohlaví.

57. Aby tedy bylo možné s ohledem na okolnosti případu v původním řízení dospět k závěru, že se jedná o nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, musí být splněny dvě podmínky. Zaprvé § 109 odst. 2 UG musí bez objektivního důvodu zacházet s pracovníky na částečný úvazek méně příznivě než s pracovníky na plný úvazek. Zadruhé musí být prokázáno, že na částečný úvazek pracuje podstatně vyšší procento žen než mužů.

58. Pokud jde o první podmínku, odkazuji na body 47 až 50 tohoto stanoviska, v nichž jsem kladně zodpověděl otázku, zda § 109 odst. 2 UG znevýhodňuje pracovníky na částečný úvazek ve srovnání s pracovníky na plný úvazek. Pokud jde o existenci objektivních důvodů, které mohou být důvodem k uplatnění méně příznivého zacházení, které toto ustanovení stanoví pro pracovníky na částečný úvazek, odkazuji na body 51 až 53 tohoto stanoviska, v nichž je posouzení významu a objektivity kritérií na základě důvodů vznesených MUW a rakouskou vládou ponecháno na předkládajícím soudu.

47 – Jde o maximální dobu v případě částečného úvazku, která se použije na takové pracovníky, a vzorec pro přepočet se užívá pro určení „ekvivalentu částečného úvazku“ v případě období odpracovaných na plný úvazek: doba na plný úvazek v délce 12 měsíců odpovídá šestnácti měsícům na částečný úvazek v poměru 4 ku 3, a naopak 12 měsíců na částečný pracovní úvazek odpovídá devíti měsícům na plný úvazek.

59. Pokud jde o druhou podmínku uvedenou v bodě 57 tohoto stanoviska, z judikatury je zřejmé, že za účelem ověření, zda se shledané rozdílné zacházení s pracovníky na plný úvazek a pracovníky na částečný úvazek dotýká značně vyššího počtu žen než mužů, přísluší předkládajícímu soudu zohlednit všechny pracovníky, kteří podléhají vnitrostátní právní úpravě, v níž má rozdílné zacházení svůj původ. Právě oblast působnosti dotčené právní úpravy vymezuje okruh osob, které mohou být zahrnuty do tohoto srovnávání [48]. Přitom uvádím, že samotná statistika, která je uvedena v žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, se týká pouze pracovníků, které MUW zaměstnává na základě § 109 odst. 2 UG [49]. Soudní dvůr proto nemá k dispozici žádné významné údaje, které by mu umožnily posoudit, zda je v kategorii pracovníků na částečný úvazek, kteří jsou zaměstnáni stejně jako žalobkyně v původním řízení v rámci projektů financovaných třetími stranami nebo v rámci výzkumných projektů, procento žen podstatně vyšší než procento mužů.

D. Ke třetí předběžné otázce

60. Ve třetí předběžné otázce se předkládající soud táže na důkazní břemeno, které podle čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54 [50] tíží osobu, která se cítí poškozena nepřímou diskriminací na základě pohlaví. Podle tohoto ustanovení přísluší takové osobě, aby doložila soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nebo důkazy *nasvědčující* tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci [51]. Důkazní břemeno přechází na žalovanou stranu, jakmile se objeví „skutečnosti nasvědčující diskriminaci“ [52].

61. Jak MUW, tak rakouská vláda se domnívají, že žalobkyně v původním řízení neunesla své důkazní břemeno ve smyslu čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54, jelikož na podporu svého tvrzení o diskriminaci na základě pohlaví pouze odkázala na statistiky trhu práce v Rakousku, z nichž plyne, že na částečný úvazek je zaměstnáno mnohem víc žen než mužů. Tito účastníci připomínají, že podle judikatury Soudního dvora za účelem ověření, zda zdánlivě neutrální vnitrostátní opatření má na ženy nepříznivější účinky než na muže, právě oblast působnosti sporného opatření určuje okruh osob, které mohou být zahrnuty do srovnání [53]. Žalobkyně v původním řízení tedy měla svou žalobu opřít o údaje týkající se výhradně pracovníků, na které se vztahuje § 109 odst. 2 UG.

62. V tomto ohledu uvádím, že z judikatury zmíněné MUW a rakouskou vládou samozřejmě vyplývá, že pouze významné statistické údaje, které jsou zaměřeny na pracovníky, jichž se dotyčné vnitrostátní opatření týká, umožňují žalobci poukázat na „skutečnosti nasvědčující diskriminaci“ a tím přenést důkazní břemeno na žalovaného. Tato judikatura se však nezabývá otázkou, která naopak vyvstává v tomto případě, zda může osoba, která se cítí poškozena nepřímou diskriminací na základě pohlaví, poukázat na „skutečnosti nasvědčující diskriminaci“, pokud tyto statistické údaje nejsou dostupné nebo jsou pro ni dostupné obtížně.

48 – Viz rozsudky ze dne 13. ledna 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, bod 73), a ze dne 6. prosince 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, bod 40).

49 – Z těchto statistik vyplývá, že 79 % žen a 75 % mužů zaměstnaných na základě smlouvy uzavřené podle § 109 odst. 2 UG pracuje na částečný úvazek.

50 – Článek 19 odst. 1 směrnice 2006/54 stanoví, že „členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření pro zajištění toho, aby v případě, kdy se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení“.

51 – Rozsudek ze dne 19. října 2017, Otero Ramos (C-531/15, EU:C:2017:789, bod 68), za tímto účelem, rozsudek ze dne 21. července 2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506bod 29.

52 – Viz bod 30 odůvodnění směrnice 2006/54.

53 – Viz zejména rozsudky ze dne 13. ledna 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, bod 73), ze dne 6. prosince 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, bod 40), a ze dne 9. února 1999, Seymour-Smith et Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, bod 59).

63. Přitom s ohledem na účel čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54, kterým je zmírnit důkazní břemeno žalobce v řízeních ohledně porušení zásady rovného zacházení v záležitostech týkajících se zaměstnání a povolání [54], a vzhledem k tomu, že je na členských státech, aby bez ohledu na fázi řízení stanovily pravidla dokazování výhodnější pro žalobce [55], podle mého názoru nelze skutečnosti nasvědčující diskriminaci na základě pohlaví považovat za neprokázané pouze z důvodu, že žalobce kvůli neexistenci přesnějších údajů odkázal na obecné statistické údaje týkající se trhu práce v dotčeném členském státě. V takové situaci bude na žalovaném, aby předložil statistické údaje zaměřené na všechny pracovníky, jichž se dotyčné vnitrostátní opatření týká [56], nebo v souladu s platnými vnitrostátními pravidly na příslušném vnitrostátním soudu, aby je získal vlastním přičiněním [57].

E. K žádosti o omezení temporálních účinků rozsudku Soudního dvora

64. Ve svém písemném vyjádření MUW, kterou podporuje rakouská vláda, žádá Soudní dvůr, aby v případě, že na předběžné otázky položené předkládajícím soudem odpoví ve prospěch argumentace žalobkyně v původním řízení, omezil časové účinky svého rozsudku. Komise navrhuje, aby Soudní dvůr tento návrh zamítl.

65. Podle ustálené judikatury výklad pravidla unijního práva, který Soudní dvůr podává při výkonu své pravomoci, kterou mu přiznává článek 267 SFEU, objasňuje a upřesňuje význam a dosah tohoto pravidla tak, jak musí být nebo jak mělo být chápáno a používáno od okamžiku jeho vstupu v platnost. Z toho vyplývá, že takto vyložené pravidlo může a musí být soudem použito i na právní vztahy vzniklé a založené před rozsudkem, jímž je rozhodnuto o žádosti o výklad, pokud jsou rovněž splněny podmínky umožňující předložit příslušným soudům spor týkající se použití uvedeného pravidla [58]. Soudní dvůr mohou jen zcela výjimečně přimět okolnosti k tomu, aby na základě obecné zásady právní jistoty, která je vlastní unijnímu právnímu řádu, omezil možnost všech zúčastněných osob dovolávat se ustanovení, jehož výklad podal, za účelem zpochybnění právních vztahů založených v dobré víře. Aby bylo možné o takovém omezení rozhodnout, je nezbytné, aby byla splněna dvě podstatná kritéria, a to dobrá víra zúčastněných kruhů a riziko závažných obtíží [59]. Soudní dvůr omezuje časovou působnost svých rozsudků vydaných o předběžné otázce pouze za přesně vymezených okolností, zejména když existuje riziko závažných hospodářských dopadů způsobených obzvláště vysokým počtem právních vztahů založených v dobré víře na základě právní úpravy považované za platnou a účinnou a když podle všeho jednotlivci a vnitrostátní orgány byli vedeni k chování, které nebylo v souladu s unijním právem, z důvodu objektivní a závažné nejistoty ohledně smyslu ustanovení unijního práva, ke které případně přispělo i chování jiných členských států nebo Komise [60].

66. Přitom podle mého názoru v projednávaném případě takové okolnosti nevznikly, takže kritérium týkající se dobré víry dotčených stran není splněno. Analýza vypracovaná v tomto stanovisku je totiž pouze výsledkem toho, že se na okolnosti sporu v původním řízení uplatnila ustálená judikatura Soudního dvora, která již dlouho stanoví kritéria pro posouzení slučitelnosti vnitrostátního předpisu

54 – Význam úlohy, kterou hraje přijetí pravidel týkajících se důkazního břemene při účinném uplatňování zásady rovného zacházení, je rovněž zdůrazněn v bodě 30 odůvodnění směrnice 2006/54.

55 – Viz bod 30 odůvodnění směrnice 2006/54.

56 – Poukazuji na to, že MUW během původního řízení před předkládajícím soudem předložila pouze statistické údaje týkající se jejích zaměstnanců a zdůraznila, že se jedná o jediné dostupné údaje, a že až na jednání právní zástupce MUW uvedl, že statistické údaje týkající se ostatních vysokých škol jsou veřejné, a jsou tedy snadno dostupné každému.

57 – Viz bod 30 odůvodnění směrnice 2006/54.

58 – Viz zejména rozsudky ze dne 10. května 2012, Santander Asset Management SGIIC a další (C-338/11 až C-347/11, EU:C:2012:286, bod 58), ze dne 18. října 2012, Mednis (C-525/11, EU:C:2012:652, bod 41), a ze dne 22. ledna 2015, Balazs (C-401/13 a C-432/13, EU:C:2015:26, bod 49).

59 – Viz rozsudek ze dne 22. ledna 2015, Balazs (C-401/13 a C-432/13, EU:C:2015:26, bod 50 a citovaná judikatura).

60 – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. ledna 2015, Balazs (C-401/13 a C-432/13, EU:C:2015:26, bod 51 a citovaná judikatura), a stanovisko generálního advokáta P. Mengozziho ve věci Paper Consult (C-101/16, EU:C:2017:413, bod 81).

s ustanovením 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou a s ustanovením 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, takže pokud by Soudní dvůr sdílel tuto analýzu, nelze tvrdit, že existuje objektivní a značná nejistota, pokud jde o oblast působnosti těchto ustanovení unijního práva.

III. Závěry

67. Na základě všech výše uvedených úvah navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na otázky položené Arbeits- und Sozialgericht Wien (soud pro pracovní a sociální záležitosti ve Vídni, Rakousko) a na doplňující otázku, kterou navrhuji posoudit z vlastního podnětu, takto:

„1) Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999, uvedené v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, se musí vykládat v tom smyslu, že brání takovému vnitrostátnímu právnímu předpisu, jako je předpis dotčený ve věci v původním řízení, který nestanoví vhodná opatření ve smyslu tohoto ustanovení, která by zabránila zneužívání po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou pro pracovníky zaměstnané vysokými školami v rámci projektů financovaných třetími stranami nebo v rámci výzkumných projektů.

2) Takový vnitrostátní právní předpis, jako je předpis dotčený ve věci v původním řízení, který stanoví maximální dobu trvání po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou pro pracovníky na plný úvazek zaměstnané vysokými školami v rámci projektů financovaných třetími stranami nebo výzkumných projektů na šest let, zatímco maximální doba zaměstnání na částečný pracovní úvazek činí osm let, a který umožňuje jedno prodloužení této doby až na deset až dvanáct let, může vést k diskriminaci zakázané ustanovením 4 bodem 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, uzavřené dne 6. června 1997, uvedené v příloze směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, pokud tento rozdíl v zacházení není odůvodněn objektivními důvody, což musí ověřit vnitrostátní soud. Zásada *pro rata temporis* stanovená v uvedeném ustanovení 4 bodě 2 není za okolností sporu v původním řízení použitelná.

3) Takový právní předpis může rovněž vést k nepřímé diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. b) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, pokud se zjistí, že procentní zastoupení žen ve skupině pracovníků na částečný úvazek dotčené tímto předpisem je podstatně vyšší než procento mužů.

4) Článek 19 odst. 1 směrnice 2006/54 je třeba vykládat v tom smyslu, že je možné, aby osoba, která se cítí poškozena diskriminací na základě pohlaví, vycházela z obecných statistik týkajících se trhu práce v dotčeném členském státě, pokud přesnější statistické údaje týkající se pracovníků, jichž se dané vnitrostátní opatření týká, nejsou dostupné nebo nejsou snadno dostupné.“