Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
GIOVANNIEGO PITRUZZELLI
przedstawiona w dniu 27 czerwca 2019 r.[1]

Sprawa C-274/18

Minoo Schuch-Ghannadan
przeciwko
Medizinische Universität Wien

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Arbeits- und Sozialgericht Wien (sąd pracy i spraw socjalnych w Wiedniu, Austria)]

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy – Ograniczenie maksymalnego ogólnego czasu trwania kolejnych umów o pracę na czas określony – Dyskryminacja pośrednia ze względu na płeć – Ciężar dowodu

1. We wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, który jest przedmiotem niniejszej opinii, Arbeits- und Sozialgericht Wien (sąd pracy i spraw socjalnych w Wiedniu, Austria) zwraca się do Trybunału z trzema pytaniami, dotyczącymi, po pierwsze, wykładni klauzuli 4 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy], zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym dotyczącym pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy")[2], po drugie, wykładni art. 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy[3], a po trzecie, wykładni art. 19 ust. 1 tejże dyrektywy.

I. Postępowanie główne, pytania prejudycjalne i postępowanie przed Trybunałem

2. Niniejsze odesłanie prejudycjalne Arbeits- und Sozialgericht Wien (sądu pracy i spraw socjalnych w Wiedniu, Austria) zostało przedstawione w ramach powództwa wytoczonego przez Minoo Schuch-Ghannadan przeciwko Medizinische Universität Wien (uniwersytetowi medycznemu w Wiedniu, Austria, zwanemu dalej „MUW") w przedmiocie ustania jej stosunku pracy z tym uniwersytetem. W uzasadnieniu swojego pozwu M. Schuch-Ghannadan podniosła w szczególności, że system wprowadzony przez § 109 ust. 2 Universitätsgesetz z 2002 r. (austriackiej ustawy o uniwersytetach z 2002 r., zwanej dalej „UG"), który stosuje się do MUW[4] i który regulował jej stosunek pracy z MUW, jest niezgodny z prawem Unii, ponieważ wprowadza, po pierwsze, dyskryminację pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w stosunku do

1 Język oryginału: francuski.

2 Porozumienie to znajduje się w załączniku do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy] zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1998, L 14, s. 9).

3 Dz.U. 2006, L 204, s. 23.

4 Z postanowienia odsyłającego wynika, że § 109 UG ma zastosowanie do większości austriackich uniwersytetów, w tym do strony pozwanej w postępowaniu głównym.

pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, a po drugie, z tego względu, dyskryminację pośrednią kobiet. Zgodnie z tym przepisem stosunki pracy mogą być zawierane na czas nieokreślony lub określony, przy czym stosunki na czas określony powinny być ograniczone maksymalnie do 6 lat, o ile UG nie stanowi inaczej. Ustęp 2 tego paragrafu stanowi, że „[n]astępowanie po sobie kolejnych [stosunków pracy na] czas określony jest dozwolone jedynie w przypadku pracownic i pracowników zatrudnionych w ramach projektów finansowanych przez osoby trzecie lub projektów badawczych oraz pracowników zatrudnionych wyłącznie do celów kształcenia, jak i pracowników zatrudnionych na zastępstwo. Łączny czas trwania kolejnych stosunków pracy z pracownicą lub pracownikiem nie może przekraczać 6 lat – lub 8 lat w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jednorazowe przedłużenie na dodatkowy okres, łącznie do maksymalnie 10 lat lub 12 lat w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy jest dozwolone, jeżeli istnieje ku temu obiektywne uzasadnienie, w szczególności realizacja lub ukończenie projektów badawczych lub publikacji”.

3. Z postanowienia odsyłającego wynika, że M. Schuch-Ghannadan była zatrudniona przez MUW jako pracownik naukowy [5] w okresie od 9 września 2002 r. do 30 kwietnia 2014 r. (z przerwą w okresie od 1 września 2005 r. do 30 września 2006 r.) na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony, zgodnie z § 109 ust. 2 UG, częściowo w pełnym, a częściowo w niepełnym wymiarze czasu pracy. Minoo Schuch-Ghannadan wniosła do sądu odsyłającego o ustalenie dalszego trwania stosunku pracy z MUW, podnosząc zarówno naruszenie § 109 ust. 2 UG, z powodu braku spełnienia przewidzianych w tym przepisie przesłanek przedłużenia jej umowy ponad okres 8 lat, jak i, jak wskazano powyżej, sprzeczność tego przepisu z prawem Unii.

4. Wyrokiem z dnia 2 czerwca 2016 r. sąd odsyłający oddalił powództwo M. Schuch-Ghannadan, uznając, po pierwsze, że nie doszło do naruszenia § 109 ust. 2 UG, a po drugie, że niezgodność tego przepisu z prawem Unii, na które powołuje się powódka w postępowaniu głównym, nie jest istotna, ponieważ brzmienie tego przepisu nie pozostawia żadnego miejsca na wykładnię zgodną z dyrektywą 2006/54. Oberlandesgericht Wien (wyższy sąd krajowy w Wiedniu, Austria), do którego wystąpiła M. Schuch-Ghannadan, uchylił w części ww. wyrok z dnia 2 czerwca 2016 r. ze względu na nierozpatrzenie argumentów M. Schuch-Ghannadan dotyczących niezgodności § 109 ust. 2 UG z prawem Unii i przekazał sprawę Arbeits- und Sozialgericht Wien (sądowi pracy i spraw społecznych w Wiedniu) do ponownego rozpoznania.

5. W postępowaniu przed tym sądem MUW podniósł, że powódka w postępowaniu głównym poprzestała na niepopartym niczym twierdzeniu o dyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy, bez wyjaśnienia, na czym ta dyskryminacja polega. Podnosi on, że odmienny czas trwania stosunku pracy na czas określony pomiędzy tymi dwiema kategoriami pracowników nie jest mniej korzystny dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, ponieważ pracownicy ci mogą dłużej zachować zatrudnienie, biorąc pod uwagę, że stałe zatrudnienie na uniwersytetach to rzadkość. Jeśli chodzi o zarzut dyskryminacji pośredniej kobiet, MUW twierdzi, że to na powódce w postępowaniu głównym spoczywa ciężar udowodnienia, w oparciu o statystyki, że odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony w niepełnym i w pełnym wymiarze czasu pracy będące rezultatem w § 109 ust. 2 UG dotyka w przeważającej mierze kobiet. Dane dotyczące pracowników zatrudnionych na czas określony, których dotyczy ten przepis, zatrudnionych przez MUW nie pozwalają na potwierdzenie tego rodzaju dyskryminacji.

5 Pragnę zauważyć, że na rozprawie pełnomocnik M. Schuch-Ghannadan utrzymywał, czemu zaprzeczał MUW, że w ramach projektów, przy których była ona zatrudniona w trakcie swojego stosunku pracy z MUW, jego mocodawczyni w rzeczywistości pełniła jedynie funkcje asystentki.

6. To właśnie w tym kontekście postanowieniem z dnia 19 kwietnia 2018 r. Arbeits- und Sozialgericht Wien (sąd pracy i spraw socjalnych w Wiedniu) postanowił zawiesić toczące się przed nim postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy ustanowiona w klauzuli 4 pkt 2 [porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy] zasada pro rata temporis w połączeniu z wynikającą z klauzuli 4 pkt 1 zasadą niedyskryminacji znajduje zastosowanie w odniesieniu do ustawowej regulacji, zgodnie z którą łączny czas trwania bezpośrednio następujących po sobie umów o pracę pracownicy lub pracownika austriackiego uniwersytetu zatrudnionych w ramach projektów finansowanych ze środków pozyskanych od osób trzecich lub projektów badawczych w przypadku zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 6 lat, natomiast w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy 8 lat, a ponadto, przy przedstawieniu obiektywnego uzasadnienia, w szczególności w odniesieniu do kontynuacji względnie dokończenia projektów lub publikacji, do jednorazowego przedłużenia do łącznie 10 lat w przypadku zatrudnienia w pełnym wymiarze lub 12 lat w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy?

2) Czy uregulowanie prawne takie jak opisane w pierwszym pytaniu prejudycjalnym stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na płeć w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2006/54 […], jeżeli ze wszystkich pracowników, których obejmuje ta regulacja, jest nią dotkniętych procentowo znacznie więcej zatrudnionych kobiet niż mężczyzn?

3) Czy wykładni art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54 […] należy dokonywać w taki sposób, że kobieta powołująca się na to, iż w zakresie stosowania regulacji prawnej, jak wywiedziono w pierwszym pytaniu prejudycjalnym, podlega pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, ponieważ znacznie więcej kobiet niż mężczyzn zatrudnionych jest w niepełnym wymiarze czasu pracy, musi tę okoliczność, a szczególnie o wiele większy statystycznie udział kobiet, wykazać poprzez przedstawienie konkretnych danych statystycznych lub konkretnych okoliczności i uwiarygodnić poprzez przedstawienie odpowiednich dowodów?”.

7. W sprawie będącej przedmiotem niniejszej opinii uwagi na piśmie przedstawiły strony w postępowaniu głównym, rządy austriacki i portugalski, a także Komisja Europejska. Na rozprawie, która odbyła się przed Trybunałem w dniu 7 marca 2019 r., M. Schuch-Ghannadan, MUW, rząd austriacki oraz Komisja przedstawili swoje uwagi ustne.

II. Analiza

A. Uwagi wstępne

8. W uzasadnieniu postanowienia odsyłającego Arbeits- und Sozialgericht Wien (sąd pracy i spraw socjalnych w Wiedniu) wziął pod uwagę jako kryterium zgodności z prawem § 109 ust. 2 UG, poza porozumieniem ramowym dotyczącym pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz dyrektywą 2006/54, również porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, zawarte w dniu 18 marca 1999 r. (zwane dalej „porozumieniem ramowym w sprawie pracy na czas określony”) [6], a w szczególności klauzulę 5 tego porozumienia, która w punkcie 1 wymaga od państw członkowskich przyjęcia środków mających na celu zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania

6 Porozumienie to znajduje się w załączniku do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1999, L 175, s. 43).

kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony. Zdaniem Arbeits- und Sozialgericht Wien (sądu pracy i spraw socjalnych w Wiedniu) § 109 ust. 2 UG stanowi „wystarczającą i dopuszczalną" implementację punktu 1 tej klauzuli. W związku z tym żadne z pytań prejudycjalnych postawionych przez ten sąd nie dotyczy wykładni tej klauzuli.

9. W swoich uwagach na piśmie Komisja nie zgadza się z oceną sądu odsyłającego i zwraca się w istocie do Trybunału o udzielenie na wstępie odpowiedzi na pytanie, czy § 109 ust. 2 UG stanowi wystarczającą implementację klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. Zdaniem Komisji przecząca odpowiedź na to pytanie czyniłaby zbędną odpowiedź na pytania przedstawione przez sąd odsyłający.

10. Przed zbadaniem co do istoty kwestii wstępnej podniesionej przez Komisję należy zadać sobie pytanie, czy działanie, jakie sugeruje ta instytucja, które w istocie oznacza podniesienie z urzędu przez Trybunał pytania prejudycjalnego dodatkowego w stosunku do pytań przedstawionych przez sąd odsyłający, jest zgodne z orzecznictwem Trybunału dotyczącym wykładni art. 267 TFUE.

1. W przedmiocie dopuszczalności podniesienia z urzędu dodatkowego pytania prejudycjalnego w niniejszej sprawie

11. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem uprawnienie do ustalania pytań, jakie mają być przedstawione Trybunałowi, powierzone jest wyłącznie sądowi krajowemu [7], przed którym postępowanie się toczy i który jest zobowiązany orzec w sprawie [8]. W związku z tym strony w postępowaniu głównym nie mogą zmieniać treści pytań przedłożonych Trybunałowi [9] ani uznać, że pytania te są bezprzedmiotowe. Nie można także zobowiązać Trybunału do rozpatrywania dodatkowego pytania z inicjatywy strony postępowania [10]. Trybunał uzasadnił to orzecznictwo, po pierwsze, charakterem wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, który ma na celu ustanowienie „bezpośredniej współpracy między [nim] i sądami krajowymi, w postępowaniu nieprocesowym, gdzie strony nie mają żadnej inicjatywy i podczas którego zostają jedynie wysłuchane" [11], a po drugie, spoczywającym na nim obowiązkiem, aby zapewnić rządom państw członkowskich i zainteresowanym stronom możliwość przedstawienia uwag zgodnie z art. 23 statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, biorąc pod uwagę fakt, że na mocy tego postanowienia zainteresowanym doręcza się jedynie postanowienia odsyłające [12]. Zmiana istotnej treści pytań prejudycjalnych lub udzielenie odpowiedzi na dodatkowe pytania wysunięte przez jedną ze stron w postępowaniu przed sądem krajowym byłoby niezgodne z tym obowiązkiem [13].

12. Chociaż zgodnie z ww. orzecznictwem Trybunał co do zasady odmawia udzielenia odpowiedzi na dodatkowe pytania wskazane przez strony w postępowaniu głównym lub zainteresowane strony, istnieje jednak nurt w orzecznictwie, który potwierdza rozwiązanie przeciwne, faworyzujące – pomimo wyznaczenia przez sąd krajowy granic wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym – wymóg udzielenia odpowiedzi, która będzie przydatna dla rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu

7 Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 21 grudnia 2011 r., Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, pkt 32); z dnia 15 października 2009 r., Hochtief i Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, pkt 21); a także z dnia 9 grudnia 1965 r., Singer (44/65, EU:C:1965:122, s. 1198).

8 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 21 grudnia 2011 r., Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, pkt 32).

9 Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 21 grudnia 2011 r., Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, pkt 32); z dnia 15 października 2009 r., Hochtief i Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, pkt 21); a także z dnia 9 grudnia 1965 r., Singer (44/65, EU:C:1965:122, s. 1198).

10 Zobacz wyrok z dnia 9 grudnia 1965 r., Singer (44/65, EU:C:1965:122, s. 1199).

11 Wyrok z dnia 9 grudnia 1965 r., Singer (44/65, EU:C:1965:122, s. 1199).

12 Zobacz wyroki: z dnia 21 grudnia 2011 r., Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, pkt 33); z dnia 20 marca 1997 r., Phytheron International (C-352/95, EU:C:1997:170, pkt 14); z dnia 17 września 1998 r., Kainuun Liikenne i Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, pkt 24).

13 Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 21 grudnia 2011 r., Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, pkt 33); z dnia 17 września 1998 r., Kainuun Liikenne i Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, pkt 24).

głównym [14]. W tym kontekście Trybunał wielokrotnie musiał brać pod uwagę normy prawa Unii, do których sąd krajowy nie odniósł się w swoim pytaniu [15], w szczególności w świetle okoliczności faktycznych i argumentów podniesionych w toku postępowania [16], lub też przeformułować przedłożone mu pytania w celu włączenia do wykładni prawa Unii jednego lub kilku przepisów przywołanych przez jedną ze stron, nawet z własnej inicjatywy [17]. Trybunał potwierdził ponadto, że jego obowiązkiem jest wyprowadzenie z całości informacji przedstawionych mu przez sąd krajowy, a w szczególności z uzasadnienia postanowienia odsyłającego, tych elementów prawa Unii, które wymagają wykładni w świetle przedmiotu sporu [18], i to nawet wówczas, gdy odpowiedź na dodatkowe pytanie może uczynić bezprzedmiotowymi pytania zadane przez sąd odsyłający [19] lub gdy kwestia ta została w sposób dorozumiany lub wyraźnie rozstrzygnięta na wcześniejszym etapie sporu pomiędzy stronami w postępowaniu głównym [20].

13. Należy zatem zbadać, czy sprawa będąca przedmiotem niniejszej opinii uzasadnia, aby Trybunał przyjął rozwiązanie, które wpisuje się w ten sam nurt orzecznictwa.

14. W tym względzie pragnę przede wszystkim zauważyć, że z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, a zostało to potwierdzone przez pełnomocnika powódki w postępowaniu głównym, że powódka przed sądem odsyłającym nie zakwestionowała zgodności z prawem § 109 ust. 2 UG pod kątem jego zgodności z klauzulą 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. Kwestia ta została jednak poruszona i rozstrzygnięta przez sąd odsyłający, a zatem nie można a priori wykluczyć, że stanowi ona przedmiot sporu w postępowaniu głównym.

15. Następnie przypominam, że celem § 109 UG jest transpozycja rzeczonej klauzuli 5 do stosunków pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w sektorze badań i kształcenia uniwersyteckiego. Istnieje zatem bezpośredni związek funkcjonalny pomiędzy tym paragrafem a przepisem prawa Unii, którego wykładni Trybunał powinien dokonać z urzędu.

14 Zobacz dla przypomnienia orzeczeń, które wpisują się w ten nurt orzecznictwa, opinia rzecznika generalnego P. Mengozziego w sprawie Fonnship i Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, pkt 17). W odniesieniu do nowszych orzeczeń zob. wyroki: z dnia 1 lutego 2017 r., Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76, pkt 20); z dnia 28 kwietnia 2016 r., Oniors Bio (C-233/15, EU:C:2016:305, pkt 30). Jak zauważył rzecznik generalny P. Mengozzi w ww. opinii, istnieje pewne sprzężenie między wspomnianą linią orzeczniczą i orzecznictwem, o którym mowa w pkt 11 niniejszej opinii, wymagające określenia kryteriów pozwalających na uzyskanie spójnej wykładni wszystkich orzeczeń w tym zakresie.

15 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 1 lutego 2017 r., Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76); postanowienie z dnia 14 lipca 2016 r., BASF (C-456/15, niepublikowane, EU:C:2016:567, pkt 15 i przytoczone tam orzecznictwo).

16 Zobacz m.in. wyroki: z dnia 12 grudnia 1990 r., Hennen Olie (C-302/88, EU:C:1990:455, pkt 20), w którym Trybunał uznał jednak, w świetle okoliczności faktycznych i argumentów podniesionych przez strony w toku procedury, że analiza podniesionej przez Komisję kwestii zasadniczej jest „niepotrzebna"); a także z dnia 17 października 2013 r., Welte (C-181/12, EU:C:2013:662, pkt 16, 27), w którym Trybunał odniósł się do kwestii, czy ograniczenie swobodnego przepływu kapitału w rozumieniu art. 56 ust. 1 WE, będące przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, może zostać dopuszczone na podstawie art. 57 ust. 1 WE. Zobacz także wyrok z dnia 3 czerwca 2010 r., Internetportal und Marketing (C-569/08, EU:C:2010:311, pkt 27–30). W pkt 28 tego wyroku Trybunał wyjaśnił, że „[c]hociaż sąd krajowy nie przedstawił pytania dotyczącego tej kwestii, należy wskazać, iż [gdy] twierdzenie strony powodowej w postępowaniu przed sądem krajowym nie jest bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu zawisłego przed tym sądem, w ramach procedury współpracy pomiędzy sądami krajowymi a Trybunałem ustanowionej w art. 267 TFUE do [niego] należy udzielenie sądowi krajowemu użytecznej odpowiedzi, która umożliwi mu rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu".

17 Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 29 kwietnia 2004 r., Weigel [C-387/01, EU:C:2004:256, pkt 44: kwestia stosowania dyrektywy Rady 83/183/EWG z dnia 28 marca 1983 r. w sprawie zwolnień od podatku stosowanych do przywozu na stałe z państw członkowskich majątku prywatnego osób fizycznych (Dz.U. 1983, L 105, s. 64) została podniesiona tylko przez skarżące w postępowaniu głównym i przez Komisję]; z dnia 12 grudnia 1990 r., SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, pkt 8); z dnia 2 lutego 1994 r., Verband Sozialer Wettbewerb, zwany „wyrokiem Clinique" (C-315/92, EU:C:1994:34, pkt 7); z dnia 4 marca 1999 r., Consorzio per la tutela del formaggio Gorgonzola (C-87/97, EU:C:1999:115, pkt 16); z dnia 21 lutego 2006 r., Ritter-Coulais (C-152/03, EU:C:2006:123, pkt 29: pytania prejudycjalne w kwestii swobody przedsiębiorczości i swobodnego przepływu kapitału oraz podniesione z urzędu, ze wskazania Komisji, pytanie w kwestii swobodnego przepływu pracowników); z dnia 25 stycznia 2007 r., Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, pkt 24–26); z dnia 30 maja 2013 r., Worten (C-342/12, EU:C:2013:355, pkt 30, 31); a także z dnia 12 grudnia 2013 r., Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, pkt 23: sąd odsyłający wychodził z założenia, że doszło do dyskryminacji pośredniej ze względu na orientację seksualną, a tymczasem Trybunał zbadał, czy doszło do dyskryminacji bezpośredniej). Zobacz dla przypomnienia orzecznictwa opinia rzecznika generalnego P. Mengozziego w sprawie Fonnship i Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, pkt 17).

18 Zobacz wyroki: z dnia 14 października 2010 r., Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, pkt 40); z dnia 12 stycznia 2010 r., Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).

19 Wyrok z dnia 29 kwietnia 2004 r., Weigel (C-387/01, EU:C:2004:256, pkt 43, 44).

20 Wyrok z dnia 25 stycznia 2007 r., Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, pkt 21–26).

16. Ponadto wydaje mi się bezsprzeczne, że odpowiedź na pytanie, czy klauzula 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony nie stoi na przeszkodzie przepisowi krajowemu takiemu jak art. 109 UG, byłaby użyteczna dla rozstrzygnięcia sporu zawisłego przed sądem odsyłającym. Spór ten dotyczy bowiem zgodności z prawem kolejnych umów o pracę na czas określony zawartych między powódką w postępowaniu głównym a MUW, a także skutków ewentualnego stwierdzenia niezgodności z prawem dla zachowania stosunku pracy pomiędzy stronami w postępowaniu głównym.

17. Pragnę wreszcie podkreślić, że zainteresowani, którzy przedłożyli uwagi na piśmie, przedstawili ustnie swoje stanowisko w tej kwestii podczas rozprawy. Zainteresowani, którzy nie uczestniczyli w pisemnym postępowaniu, otrzymali z kolei zawiadomienie przez sekretariat (w języku postępowania i w języku francuskim) z uwagami Komisji, a zatem zostali poinformowani o rozszerzeniu przedmiotu dyskusji, jaka wywiązała się przed Trybunałem, które ten ostatni zaproponował. Byli zatem w stanie uczestniczyć w rozprawie przed Trybunałem, aby przedstawić swoje uwagi w tym względzie.

18. W tych okolicznościach i w świetle orzecznictwa przywołanego w pkt 12 niniejszej opinii proponuję, aby Trybunał odpowiedział na dodatkowe pytanie dotyczące wykładni klauzuli 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony podniesione przez Komisję.

2. W przedmiocie wykładni klauzuli 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony

19. Klauzula 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zatytułowana „Środki zapobiegania nadużyciom", przewiduje w pkt 1, że „[w] celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, i/lub partnerzy społeczni wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników jeden lub więcej spośród następujących środków: a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy; b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony; c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków" [21].

20. Klauzula służy realizacji jednego z wytyczonych przez to porozumienie celów, a mianowicie ograniczenia stosowania kolejnych umów o pracę na czas określony lub zawierania stosunków pracy na czas określony uważanych za źródło potencjalnych nadużyć na niekorzyść pracowników poprzez ustanowienie pewnej liczby przepisów określających minimalny poziom ochrony w celu uniknięcia sytuacji, w której pracownicy zostaliby pozbawieni stabilności zatrudnienia [22].

21. Korzyść w postaci stabilności zatrudnienia jest bowiem postrzegana jako podstawowy element ochrony pracowników, podczas gdy umowy o pracę na czas określony jedynie w pewnych okolicznościach mogą odpowiadać potrzebom zarówno pracodawców, jak i pracowników [23].

22. Dlatego klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zobowiązuje państwa członkowskie, w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, do wprowadzenia w sposób skuteczny i wiążący, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, co najmniej jednego spośród

21 Zgodnie z punktem 2 tej klauzuli do kompetencji państw członkowskich należy określenie, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy na czas określony uważa się za „kolejne" i traktuje jako „zawarte na czas nieokreślony".

22 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 14 września 2016 r., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).

23 Jak wynika z art. 6 i 8 postanowień ogólnych porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony.

wymienionych tam rozwiązań. Trzy wymienione w pkt 1 lit. a)–c) tej klauzuli rozwiązania dotyczą, odpowiednio, obiektywnych powodów uzasadniających ponowne zawarcie takich umów lub ponowne nawiązanie takich stosunków pracy, maksymalnego łącznego czasu trwania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony i liczby takich ponownie zawieranych umów lub stosunków [24].

23. Trybunał wyjaśnił, że państwom członkowskim pozostawiono w tej kwestii zakres uznania, który przejawia się w możliwości wyboru między wprowadzeniem jednego lub kilku rozwiązań, o których mowa w pkt 1 lit. a)–c) tej klauzuli, a pozostawieniem istniejących równoważnych im rozwiązań prawnych, przy uwzględnieniu potrzeb szczególnych gałęzi lub grup pracowników [25].

24. To właśnie w tym kontekście należy sprawdzić, czy przepisy § 109 ust. 2 UG, który pozwala na odnowienie stosunków pracy zawieranych na czas określony w obszarze badań naukowych i kształcenia uniwersyteckiego w Austrii [26], spełniają kryterium wymagane dla ustanowienia rozwiązań do zwalczania nadużyć, o których mowa w klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony.

25. Co się tyczy w pierwszej kolejności możliwości uznania § 109 ust. 2 UG za rozwiązanie w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, pragnę przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pojęcie „obiektywnego powodu" zawarte w tym ostatnim przepisie należy rozumieć jako odnoszące się do *ściśle określonych* i *konkretnych* okoliczności charakteryzujących określoną działalność, a zatem mogące uzasadniać w tym szczególnym kontekście wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony. Okoliczności te mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, dla których wykonania zawarto takie umowy, oraz z ich swoistych cech lub w odpowiednim przypadku z realizacji zasadnych celów polityki socjalnej państwa członkowskiego [27]. Zdaniem Trybunału nie byłby zgodny z tymi wymogami przepis krajowy, który poprzestawałby na zezwoleniu w sposób generalny i abstrakcyjny w drodze normy ustawodawczej lub wykonawczej na zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony, a nie pozwalałby na określenie obiektywnych i przejrzystych kryteriów pozwalających zweryfikować, czy ponowne zawarcie takich umów faktycznie służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania, czy prowadzi do osiągnięcia realizowanego celu i czy jest w tym zakresie niezbędne [28].

26. Paragraf 109 ust. 2 UG określa trzy kategorie pracowników, z którymi dopuszczalne jest zawarcie stosunku pracy na czas określony, a mianowicie pracowników zatrudnionych przy „projektach finansowanych ze środków pozyskanych od osób trzecich lub projektach badawczych", „pracowników zatrudnionych wyłącznie do celów kształcenia" oraz „pracowników zatrudnionych na zastępstwo". Ze względu na to, że powódka należy do pierwszej z tych kategorii, ograniczę analizę do tej pierwszej.

27. W tym względzie pragnę zauważyć przede wszystkim, że § 109 ust. 2 UG nie przedstawia *obiektywnych powodów*, które uzasadniają zastosowanie stosunków pracy na czas określony dla wspomnianej kategorii pracowników.

24 Zobacz m.in. wyrok z dnia 14 września 2016 r., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo).

25 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 14 września 2016 r., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).

26 W przedmiocie możliwości stosowania porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony w sektorach edukacji i badań uniwersyteckich zob. wyrok z dnia 13 marca 2014 r., Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, pkt 38, 39).

27 Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 14 września 2016 r., Pérez López (C-16/15, EU:C:2010:679, pkt 38); z dnia 26 lutego 2015 r., Komisja/Luksemburg (C-238/14, EU:C:2010:128, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo).

28 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 14 września 2016 r., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, pkt 39, 40 i przytoczone tam orzecznictwo).

28. Prawdą jest, iż można by uznać, że przedmiotowe stanowiska, w zakresie, w jakim są one związane z realizacją „projektów", mają *z natury* charakter tymczasowy i mają na celu zaspokojenie tymczasowych potrzeb danego uniwersytetu, które trwają zaledwie do zakończenia projektu. Podobnie, jak podnoszą MUW i rząd austriacki, okoliczność, że projekt został sfinansowany przez osobę trzecią, w związku z czym utrzymanie zatrudnienia zależy od ciągłości finansowania, wydaje się uzasadniać stosowanie większej elastyczności w zarządzaniu pracownikami zatrudnionymi przy takich projektach.

29. Jednakże, po pierwsze, pragnę zauważyć, że uzasadnienie oparte na niestałym charakterze finansowania miejsc pracy może być powoływane tylko w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w ramach projektów finansowanych przez osoby trzecie, podczas gdy, w świetle brzmienia § 109 ust. 2 UG, wydaje się mieć on zastosowanie niezależnie od źródła finansowania działalności badawczej [29], czego potwierdzenie należy jednak do sądu odsyłającego [30].

30. Po drugie, zwracam uwagę, że § 109 ust. 2 UG nie uzależnia możliwości zawierania kolejnych stosunków pracy na czas określony z tą samą osobą od spełnienia warunku związania jej z danym projektem badawczym lub od wykonania określonych zadań lub usług w związku z takim projektem ani nie wymaga dostosowania łącznego czasu trwania tych stosunków do okresu istnienia projektu, z którym dana osoba jest związana. Przepis ten co do zasady pozostawia zatem uniwersytetom swobodę zatrudniania tego samego pracownika bez przerwy w ramach kilku projektów, i to na okres, który może trwać do 12 lat [31]. W takim przypadku stosowanie umów o pracę na czas określony służy raczej zaspokajaniu stałych i trwałych potrzeb uniwersytetów w jednym z kluczowych sektorów ich działalności, a mianowicie badań [32], niezależnie od tego, czy badania te są finansowane przez osoby trzecie [33]. W tym względzie podkreślam, że na rozprawie przed Trybunałem przedstawicielka MUW sprecyzowała, że § 109 ust. 2 UG dotyczy około 30% personelu tego uniwersytetu [34]. Ponadto wielokrotnie w trakcie postępowania zarówno MUW, jak i rząd austriacki podkreśliły, że pracowników naukowych na uniwersytetach rzadko zatrudnia się na czas nieokreślony. Okoliczności te potwierdzają, jak słusznie podnosi Komisja, że korzystanie z stosunków pracy na czas określony w sektorze badań i kształcenia stanowi powszechną praktykę w MUW i dotyczy znacznej części jego personelu.

31. Następnie pragnę zauważyć, że § 109 ust. 2 UG nie zawiera żadnych wyjaśnień co do *warunków*, w jakich stosowanie następujących po sobie stosunków pracy na czas określony jest dozwolone w ramach kategorii pracowników zatrudnionych przy projektach finansowanych przez osoby trzecie lub przy projektach badawczych. Kategorię tę rozpatruje się w sposób ogólny. Żadne kwalifikacje lub szczególne doświadczenie dotyczące projektów badawczych, przy których pracownicy ci są zatrudnieni, nie są wymagane, w związku z czym ta kategoria obejmuje potencjalnie zarówno pracowników naukowych, badawczych, a także profesorów, jak i pracowników technicznych i administracyjnych,

29 W tekście tego przepisu odwołano się bowiem zarówno do „projektów finansowanych przez osoby trzecie" (Drittmittelprojekten), jak i po prostu do „projektów badawczych" (Forschungsprojekten). MUW wyjaśnił na rozprawie przed Trybunałem, że większość działalności badawczej prowadzonej przez austriackie uniwersytety jest finansowana przez te ostatnie (około 75% w MUW).

30 W tym względzie pragnę zauważyć, że na rozprawie przed Trybunałem przedstawicielka MUW i pełnomocnik rządu austriackiego dali do zrozumienia, że § 109 ust. 2 UG stosuje się wyłącznie do pracowników zatrudnionych w ramach projektów badawczych finansowanych przez osoby trzecie. Jeśli chodzi o powódkę w postępowaniu głównym, wydaje się, że była ona zatrudniona tylko w ramach projektów finansowanych przez osoby trzecie, co także stwierdzić powinien sąd odsyłający.

31 Zwracam uwagę, że w trakcie rozprawy przed Trybunałem pełnomocnik powódki w postępowaniu głównym podniósł podobny argument, podkreślając, że była ona asystentką laboratoryjną i że w ramach swojej działalności pomagała wielu doktorantom, z których każdy miał swój własny projekt. Ponadto od początku postępowania przed austriackimi sędziami powódka podnosiła, że stosowanie umów o pracę na czas określony nie było w jej przypadku uzasadnione, ponieważ nie wykonywała ona pracy w ramach projektów jako takich.

32 Podkreślam jednak, że nie wydaje się, aby tak było w przypadku powódki w postępowaniu głównym, która zgodnie z tym, co wynika z postanowienia odsyłającego, była zatrudniona w całym spornym okresie w ramach tego samego projektu.

33 Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 14 września 2016 r., Pérez López, (C-16/15, EU:C:2010:679, pkt 49–51); z dnia 13 marca 2014 r., Márquez Samohano, (C-190/13, EU:C:2010:146, pkt 55).

34 Przedstawicielka MUW odnosi się wyłącznie do pracowników zatrudnionych na czas określony w ramach projektów finansowanych przez osoby trzecie.

czyli wszystkich pracowników zatrudnionych w sektorze badawczym. Ponadto, ze względu na to, że § 109 ust. 2 UG nie przewiduje żadnego warunku w tym zakresie, to wbrew temu, co twierdziła przedstawicielka MUW na rozprawie przed Trybunałem, nie można uznać, iż dotyczy on wyłącznie pracowników naukowych w okresie szkolenia [35].

32. Ponadto § 109 ust. 2 in fine UG przewiduje, że w przypadku trzech kategorii pracowników, o których mowa w tym ustępie, „jednorazowe przedłużenie" stosunku pracy ponad 6 lub 8 lat, o których mowa wyżej w tym samym ustępie, na dodatkowy okres trwający maksymalnie 4 lata „jest dozwolone, jeżeli istnieje ku temu obiektywne uzasadnienie, w szczególności realizacja lub ukończenie projektów badawczych lub publikacji".

33. Pragnę jednak zauważyć, po pierwsze, że pomimo iż takie przedłużenie jest określone jako „jednorazowe", przypadek powódki w postępowaniu głównym – z którą MUW zawarł dziewięć następujących po sobie umów w okresie mającym znaczenie dla niniejszej sprawy oraz trzy następujące po sobie umowy w okresie wcześniejszym [36] – pokazuje, że § 109 ust. 2 UG zezwala, przynajmniej zgodnie ze sposobem, w jaki interpretuje go MUW, na zawarcie niekreślonej liczby następujących po sobie umów przez pierwsze z 6 lub 8 lat poprzedzających przedłużenie przewidziane przez ten sam przepis in fine. Po drugie, pragnę zauważyć, że z wykładni § 109 ust. 2 in fine UG, zgodnie z którym tylko ostatnie przedłużenie jest uzależnione od przesłanki, że istnieje obiektywne uzasadnienie, wynika, iż odnowienia, które mają miejsce w okresie początkowych 6 lub 8 lat, takiemu warunkowi nie podlegają.

34. Na podstawie powyższych rozważań uważam, że § 109 ust. 2 UG nie spełnia określonych w orzecznictwie przytoczonym w pkt 25 niniejszej opinii wymogów, aby uznać go za rozwiązanie równoważne klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony w rozumieniu tej klauzuli, ponieważ przepis ten nie ustala dokładnych i konkretnych okoliczności, w których umowy o pracę na czas określony mogą być zawierane i odnawiane z pracownikami zatrudnionymi w sektorze badań uniwersyteckich [37].

35. W drugiej kolejności należy zbadać, czy § 109 ust. 2 UG spełnia przesłanki uznania go za rozwiązanie równoważne klauzuli 5 pkt 1 lit. b) tego porozumienia ramowego w rozumieniu tej klauzuli w zakresie, w jakim ustala on maksymalny łączny czas trwania danych stosunków pracy na czas określony na 10 lat w przypadku pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy oraz na 12 lat w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

36. Nie ma wątpliwości, że okresy te są nadzwyczaj długie. Jak podkreśliła Komisja w swoich uwagach na piśmie, Trybunał znacznie krótsze okresy maksymalne uznawał za nadmierne [38]. Jednakże uważam, że to nie długość całkowitego okresu jako takiego (lub przynajmniej nie tylko) ma znaczenie przy ocenie, czy przepis prawa krajowego realizuje cel, do którego dąży środek określony w klauzuli 5 pkt 1 lit. b) umowy ramowej w sprawie pracy na czas określony. Czas ten należy oceniać z uwzględnieniem

35 Okoliczność – przy założeniu, że zostanie ona wykazana – że ogólnie w praktyce uniwersytetów austriackich lub MUW § 109 ust. 2 UG jest stosowany wyłącznie w odniesieniu do młodych badaczy, którzy muszą nabyć doświadczenie, aby móc dalej rozwijać swoją karierę akademicką, nie podważa stwierdzenia, że zakres stosowania tego przepisu – w formie, w jakiej został zredagowany – jest potencjalnie o wiele szerszy.

36 Pomiędzy pierwszą a drugą serią umów upłynął okres około jednego roku, co, jak się wydaje, uniemożliwia uznanie całego stosunku pracy powódki z MUW za kolejno następujące po sobie umowy na czas określony. Jednak w tej kwestii wypowiedzieć się powinien sąd odsyłający.

37 Trybunał doszedł do przeciwnego wniosku w wyroku z dnia 13 marca 2014 r., Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), dotyczącym rekrutacji profesorów stowarzyszonych przez hiszpańskie uniwersytety w sytuacji, w której właściwe przepisy prawa krajowego były, w porównaniu z niniejszą sprawą, znacznie bardziej precyzyjne i określone, a konsekwencje ich zastosowania w odniesieniu do niestabilności stosunku pracy zainteresowanych osób o wiele mniejsze. W wyroku tym Trybunał uznał, że stosowanie kolejnych umów o pracę było uzasadnione koniecznością powierzenia „cieszącym się uznaniem specjalistom", wykonującym swoją działalność zawodową poza środowiskiem uniwersyteckim w celu realizowania w niepełnym wymiarze czasu pracy, specyficznych zdań z zakresu nauczania (pkt 48). Podkreślił on również, że warunki takiego stosowania nie wystawiały danych wykładowców na sytuację tymczasowości (pkt 52).

38 Wyrok z dnia 21 września 2016 r., Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, pkt 61).

charakteru danego stanowiska pracy, a także wszystkich okoliczności charakteryzujących rozpatrywane stosunki pracy. Nie można moim zdaniem uznać, że maksymalne okresy przewidziane w § 109 ust. 2 UG umożliwiają same w sobie uniknięcie nadużywania stosunków pracy na czas określony w rozpatrywanym sektorze.

37. Pragnę bowiem zauważyć, że z jednej strony takie okresy mogą obejmować aż do jednej trzeciej kariery pracownika należącego do pracowników naukowych uniwersytetów [39]. Tak długie okresy, w ujęciu całkowitym i stosunkowym, pozwalają przypuszczać, że świadczenia wymagane od danych pracowników nie stanowią zwykłej tymczasowej potrzeby, lecz przeciwnie, mają na celu zaspokojenie trwałej i stałej potrzeby pracodawcy [40]. Z drugiej strony podkreślam, że długość tych okresów, w połączeniu z brakiem ograniczeń co do liczby dopuszczalnych następujących po sobie odnowień przez pierwsze z 6 lub 8 lat stosunku pracy wzmacnia niestabilność, w jakiej znajdują się wspomniani pracownicy. Podobnie brak jakiegokolwiek wymogu obiektywnego uzasadnienia rzeczonych kolejnych przedłużeń czyni takie następujące po sobie okresy jeszcze mniej adekwatne do tego, aby same w sobie mogły stanowić barierę dla nadużyć.

38. Uważam zatem, że § 109 ust. 2 UG nie odpowiada wymogowi zawartemu w klauzuli 5 pkt 1 lit. b) umowy ramowej w sprawie pracy na czas określony.

39. Wreszcie z brzmienia § 109 ust. 2 UG wynika, że z wyjątkiem końcowego okresu 4 lat nie zostało ustanowione żadne ograniczenie liczby dopuszczonych odnowień. Przepis ten nie ma zatem na celu dokonania transpozycji lit. c) tej klauzuli.

40. Na podstawie całości powyższych rozważań należy moim zdaniem uznać, że § 109 ust. 2 UG nie spełnia kryterium wymaganego dla ustanowienia środków, o których mowa w rzeczonej klauzuli 5 pkt 1 lit. a)–c) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. Sąd odsyłający nie wskazał też równoważnych rozwiązań prawnych w rozumieniu tej klauzuli, które miałyby zastosowanie do sytuacji powódki w postępowaniu głównym. Należy zatem stwierdzić, że stosowaniu kolejnych stosunków pracy na czas określony w sektorze badań uniwersyteckich, dozwolonemu w prawie austriackim na mocy § 109 ust. 2 UG, nie towarzyszą środki pozwalające zapobiec nadużyciom.

B. W przedmiocie pierwszego pytania prejudycjalnego

41. W pierwszym pytaniu prejudycjalnym sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, po pierwsze, czy klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy stoi na przeszkodzie przepisom takim jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, a po drugie, czy zasada pro rata temporis, przewidziana w punkcie 2 tejże klauzuli, znajduje zastosowanie w sytuacji takiej jak sytuacja powódki w postępowaniu głównym.

42. Jak wynika z jego preambuły oraz z motywu 11 dyrektywy 97/81, porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy ma na celu wyznaczenie ogólnych ram dla zniesienia dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu oraz przyczynianie się do rozwoju możliwości w zakresie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie, która jest akceptowalna dla pracodawców i pracowników. Klauzula 4 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, przewiduje w pkt 1: „[w] odniesieniu do warunków zatrudnienia, pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy] nie mogą być traktowani w mniej

39 Wyobraziwszy sobie karierę, która rozpoczyna się w wieku 25 lat i kończy się w wieku 65 lat.

40 Zobacz wyroki: z dnia 26 stycznia 2012 r. Kücük (C-586/10, EU:C:2010:39, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo); z dnia 21 września 2016 r., Popescu, (C-614/15, EU:C:2010:726, pkt 65 i przytoczone tam orzecznictwo).

korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin [czasu pracy] jedynie z tytułu zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy], o ile odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym". Punkt 2 tej klauzuli stanowi, że „[g]dzie to stosowne, stosuje się zasadę pro rata temporis".

43. W pierwszej kolejności należy ustalić, czy przepisy regulujące czas trwania umów o pracę zawartych w ramach § 109 ust. 2 UG stanowią „warunki zatrudnienia" w rozumieniu wspomnianej klauzuli 4.

44. Moim zdaniem nie ma wątpliwości co do tego, że tak jest. W odniesieniu do celów, których realizacji służy, klauzulę 4 porozumienia ramowego dotyczącego umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy należy interpretować jako wyrażającą zasadę prawa socjalnego Unii, która nie może być interpretowana zawężająco [41]. Taka wykładnia tej klauzuli, w wyniku której z zakresu pojęcia „warunków zatrudnienia" zostałyby wyłączone warunki, na jakich mogą być zawierane i odnawiane umowy na czas określony, skutkowałaby niezgodnym z celem tejże klauzuli ograniczeniem zakresu ochrony przed dyskryminacją przyznanego zainteresowanym pracownikom, w drodze wprowadzenia rozróżnienia opartego o charakter warunków zatrudnienia, czego brzmienie tej klauzuli w żaden sposób nie sugeruje [42].

45. W drugiej kolejności należy zbadać, czy § 109 ust. 2 UG powoduje, że pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy są traktowani mniej korzystne w stosunku do porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka w postępowaniu przed sądem krajowym i Komisja uważają, że ma to miejsce, podczas gdy MUW i rząd austriacki są przeciwnego zdania.

46. W tym względzie pragnę wyjaśnić przede wszystkim, że grupę pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, w stosunku do której należy ocenić, czy § 109 ust. 2 UG wprowadza dyskryminację pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, stanowią pracownicy zatrudnieni przez MUW w pełnym wymiarze czasu pracy na czas określony w ramach projektów finansowanych przez osoby trzecie lub projektów badawczych [43].

47. Następnie zwracam uwagę, że zarówno MUW, jak i rząd austriacki podnoszą, że dostępna dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy możliwość wykonywania pracy dłużej niż w przypadku ich współpracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, nawet jeśli odbywa się to w ramach stosunku pracy na czas określony, nie może być traktowana jako sytuacja niekorzystna, ale raczej jako korzyść (lub jako wyrównanie niekorzystnej sytuacji), z uwagi na to, że po ustaniu tego stosunku pracy nie ma żadnej gwarancji podjęcia zatrudnienia na czas nieokreślony, w szczególności w sytuacji niedoboru takich miejsc pracy na uniwersytetach.

48. Przyznaję, że ten argument mnie nie przekonuje. Oczywiście nie jest wykluczone, iż – w sytuacji, gdy ze względu na swój charakter dana praca, usługa lub zadanie mogą być przedmiotem wyłącznie stosunku pracy na czas określony – fakt uwzględnienia, przy ustalaniu maksymalnego czasu trwania tego stosunku, że pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy dysponuje do wykonania takiej pracy, usługi lub zadania mniejszą liczbą godzin niż pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, odpowiada konieczności zapewnienia równoważnego traktowania tych dwóch kategorii pracowników.

41 Zobacz wyrok z dnia 10 czerwca 2010 r., Bruno i in. (C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, pkt 32).

42 Zobacz analogicznie wyrok z dnia 10 czerwca 2010 r., Bruno i in. (C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, pkt 33). Zobacz także, w odniesieniu do klauzuli 4 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, wyrok z dnia 12 grudnia 2013 r., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, pkt 33–35).

43 Odsyłam w tym względzie do pojęcia „porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin [czasu pracy]" zawartego w klauzuli 3 pkt 2 akapit pierwszy porozumienia ramowego.

49. Jednakże, po pierwsze, pragnę zauważyć, że zadania, o których mowa w postępowaniu głównym, mogą być wykonywane zarówno w ramach stosunku pracy na czas określony, jak i w ramach stosunku pracy na czas nieokreślony. Po drugie, z rozważań przedstawionych w szczególności w pkt 30 niniejszej opinii wynika, że stosowanie § 109 ust. 2 UG umożliwia uniwersytetom pokrywanie zapotrzebowania na personel, które w rzeczywistości jest stałe i trwałe, za pomocą stosunków pracy na czas określony. Tymczasem w takich okolicznościach nie można uznać, że dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy korzystny jest fakt przedłużenia jego stosunku pracy na czas określony z uniwersytetem na czas dłuższy niż jego współpracowników w pełnym wymiarze czasu pracy. Przychylenie się do takiego argumentu prowadziłoby w istocie do uznania za uprzywilejowaną tej kategorii pracowników, która w rzeczywistości może być bardziej dotknięta nadużywaniem stosunków pracy na czas określony, a ostatecznie do uzasadnienia takiego nadużycia małą dostępnością porównywalnych miejsc pracy na czas nieokreślony, która z kolei jest również funkcją polityki uniwersytetu w dziedzinie zatrudnienia, zmierzającej do intensywnej eksploatacji możliwości, jakie oferuje § 109 ust. 2 UG. Zwracam ponadto uwagę, że o ile prawdą jest, iż po upływie maksymalnego okresu określonego w tym przepisie stosunek pracy z uniwersytetem ustaje, to jednak nie zmienia to faktu, że gdyby ten ostatni miał interes prawny w kontynuowaniu rzeczonego stosunku, będzie on zobowiązany uczynić to na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony[44]. Wreszcie nie można także uwzględnić argumentu rządu austriackiego, zgodnie z którym § 109 ust. 2 UG zapewnia stronom stosunku pracy tylko możliwość, z której nie mają one obowiązku korzystać, w szczególności w świetle braku równowagi, który nieuchronnie istnieje między tymi stronami, zwłaszcza w sytuacji, w której szanse pracownika na utrzymanie stosunku pracy z zatrudniającym uniwersytetem w inny sposób niż poprzez umowę na czas określony są bardzo ograniczone.

50. W każdym wypadku nawet gdyby przyjąć, z czym się nie zgadzam, że możliwość przedłużenia przez pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy stosunku pracy z uniwersytetem na czas dłuższy niż w przypadku współpracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy stanowi korzyść, pragnę zauważyć, jak czyni to Komisja w swoich uwagach na piśmie, że § 109 ust. 2 in fine UG przewiduje w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy przedłużenie odpowiadające około 66% maksymalnego okresu 6 lat przewidzianego w tym samym ustępie, podczas gdy w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ów odsetek wynosi zaledwie 50%. W kategoriach względnych taka „korzyść” jest zatem istotniejsza dla pracowników należących do pierwszej kategorii niż dla pracowników drugiej kategorii, co wiąże się z różnicą w traktowaniu na niekorzyść ostatnich.

51. W trzeciej kolejności należy zbadać, czy przewidziane w § 109 ust. 2 UG odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym i w pełnym wymiarze czasu pracy jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami. Rząd austriacki i MUW twierdzą, że różne maksymalnie dopuszczalne okresy obowiązywania umów o pracę na czas określony przy zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy oraz zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy odzwierciedlają rzeczywiste różnice pomiędzy tymi stanowiskami w obszarze badań uniwersyteckich. Zdaniem tych zainteresowanych stron świadczenia i kwalifikacje w tej dziedzinie mierzy się głównie w świetle publikacji wyników badań. Gdyby stosować te same maksymalne okresy, pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy mieliby mniej możliwości zaistnienia w wysoce konkurencyjnej dziedzinie badań uniwersyteckich w porównaniu do ich współpracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Tak więc aby zapewnić, by pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy nie znajdowali się, w rywalizacji uniwersyteckiej, w sytuacji mniej korzystnej niż pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, powinni móc korzystać z dłuższego okresu umowy.

44 Ewentualnie w ramach projektów finansowanych przez uniwersytet, w sytuacji gdy – jak podkreśliła przedstawicielka MUW w odpowiedzi na pytanie zadane przez Trybunał na rozprawie – przy projektach finansowanych przez osoby trzecie nie są dostępne stanowiska na czas nieokreślony.

52. W tym względzie pragnę przypomnieć, że w wyroku z dnia 7 lutego 1991 r., Nimz (C-184/89, EU:C:1991:50, pkt 14), dotyczącym dyskryminacji ze względu na płeć, Trybunał uznał, że twierdzenie, zgodnie z którym istnieje szczególny związek między czasem trwania działalności zawodowej a nabyciem pewnego poziomu wiedzy lub doświadczenia nie pozwala na wskazanie obiektywnych kryteriów, niemających związku z jakąkolwiek dyskryminacją, ze względu na to, że twierdzenie to stanowi zwykłe uogólnienie w odniesieniu do niektórych kategorii pracowników. Choć bowiem staż pracy idzie w parze z doświadczeniem, które co do zasady umożliwia pracownikowi lepsze wykonywanie jego zadań, obiektywność takiego kryterium zależy od wszystkich okoliczności każdego przypadku, a w szczególności od relacji pomiędzy charakterem wykonywanej funkcji i doświadczeniem, które wykonywanie tej funkcji daje po pewnej liczbie przepracowanych godzin [45].

53. Do sądu krajowego, który jako jedyny jest właściwy do dokonania oceny okoliczności faktycznych i dokonania wykładni prawa krajowego, należy ustalenie, w świetle wszystkich istotnych elementów, czy rozróżniając maksymalnie dopuszczalne okresy dla stosunków pracy na czas określony pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy oraz pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, § 109 ust. 2 UG zamierzał uwzględnić rozważania przywołane przez MUW i rząd austriacki oraz czy w sektorze badań, w szczególności naukowych, w Austrii istnieje potwierdzony związek pomiędzy liczbą przepracowanych godzin a nabyciem kwalifikacji, doświadczenia lub kwalifikacji mogących dać dostęp do konkursu w celu zdobycia awansu w ramach kariery uniwersyteckiej lub stanowiska na czas nieokreślony [46] lub pozwalających na zwiększenie szans powodzenia w tego rodzaju konkursach. Ze swej strony ograniczę się do stwierdzenia, że zarówno wzór przeliczenia użyty dla pracowników zatrudnionych częściowo w pełnym i częściowo w niepełnym wymiarze czasu pracy [47], który nie opiera się na godzinach rzeczywiście przepracowanych, jak i możliwość przedłużenia stosunku pracy na czas określony na dłuższy – w kategoriach względnych – okres dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy niż dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy nie są spójne z realizacją celów powołanych przez rząd austriacki i MUW.

54. W czwartej i ostatniej kolejności należy wykluczyć możliwość zastosowania – w okolicznościach takich jak te rozpatrywane w postępowaniu głównym – zasady pro rata temporis zawartej w klauzuli 4 pkt 2 umowy ramowej dotyczącej pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Bez konieczności rozważenia kwestii, czy, jak twierdzi rząd austriacki, zasada ta ma zastosowanie tylko do świadczeń, które mają charakter wynagrodzenia, pragnę zauważyć, że zastosowanie tej zasady przewidziane jest przez tę klauzulę tylko wówczas, gdy jest to „właściwe". Tymczasem, jak słusznie twierdzi ten rząd, ścisłe stosowanie tej zasady w odniesieniu do określenia maksymalnego czasu trwania stosunków pracy na czas określony mających zastosowanie do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy prowadziłoby do ustalenia wyjątkowo długiego czasu trwania stosunków pracy dla pracowników, których cotygodniowa liczba godzin pracy jest niższa, co byłoby niedopuszczalne w świetle ograniczeń wynikających z klauzuli 5 umowy ramowej w sprawie pracy na czas określony.

45 Zobacz także wyrok z dnia 2 października 1997 r., Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, pkt 23).

46 Tak mogłoby na przykład być, gdyby w celu dostępu do konkursu lub do celów oceny uprawnień kandydatów pod uwagę brane były godziny przepracowane w ramach projektów badawczych prowadzonych przez uniwersytety.

47 Do takich pracowników ma zastosowanie maksymalny okres przewidziany dla niepełnego wymiaru czasu pracy, a stały wzór przeliczenia jest używany do określenia „równoważnego okresu w niepełnym wymiarze czasu pracy" dla okresów przepracowanych w pełnym wymiarze: 12 miesięcy w pełnym wymiarze odpowiada 16 miesiącom w niepełnym wymiarze, ze współczynnikiem 4 do 3, i odwrotnie, 12 miesięcy niepełnego wymiaru odpowiada dziewięciu miesiącom pełnego wymiaru.

C. W przedmiocie drugiego pytania prejudycjalnego

55. W drugim pytaniu prejudycjalnym sąd odsyłający zwraca się w istocie do Trybunału o rozstrzygnięcie, czy przepis krajowy taki jak § 109 ust. 2 UG stanowi przejaw pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2006/54. Zgodnie z art. 2 ust. 1 lit. b) „dyskryminacja pośrednia" zachodzi w „sytuacj[i], w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałaby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne".

56. Jak stwierdził Trybunał w wyroku z dnia 2 października 1997 r., Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, pkt 25), przepis prawa, który przewiduje w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy mniej przychylne traktowanie niż w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, skutkuje dyskryminacją pośrednią pracowników płci żeńskiej, jeżeli okaże się, że procentowo znacznie mniej mężczyzn niż kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jednakże takie nierówne traktowanie jest zgodne z dyrektywą 2006/54, jeżeli jest uzasadnione obiektywnymi czynnikami i niezwiązane z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć.

57. Aby móc w okolicznościach sprawy w postępowaniu głównym stwierdzić, że doszło do dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć, muszą zostać więc spełnione dwie przesłanki. Po pierwsze, § 109 ust. 2 musi bez obiektywnego powodu zastrzegać dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy mniej korzystne traktowanie niż dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Po drugie, należy wykazać, że w niepełnym wymiarze czasu pracy pracuje znacznie wyższy odsetek kobiet niż mężczyzn.

58. W odniesieniu do pierwszej przesłanki odsyłam do pkt 47–50 niniejszej opinii, gdzie twierdząco odpowiedziałem na pytanie, czy § 109 ust. 2 UG stawia pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w gorszej sytuacji niż pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Co się tyczy istnienia obiektywnych powodów mogących uzasadniać mniej korzystne traktowanie, jakie przepis ten zastrzega dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, odsyłam do pkt 51–53 niniejszej opinii, w których ocena znaczenia i obiektywności kryteriów leżących u podstaw powodów powołanych przez MUW i rząd austriacki pozostawiona jest sądowi odsyłającemu.

59. Co się tyczy drugiej przesłanki wymienionej w pkt 57 niniejszej opinii – z orzecznictwa wynika, że w celu sprawdzenia, czy stwierdzona różnica w traktowaniu pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy i pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy dotyczy znacznie wyższej liczby kobiet niż mężczyzn, do sądu krajowego należy wzięcie pod uwagę ogółu pracowników podlegających przepisom krajowym, w których wspomniane odmienne traktowanie ma swoje źródło. Zatem to właśnie zakres stosowania rozpatrywanego przepisu określa krąg osób, które mogą podlegać porównaniu [48]. Pragnę zauważyć, że jedyne statystyki przedstawione we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczą wyłącznie pracowników zatrudnionych, na podstawie § 109 ust. 2 UG, przez MUW [49]. Trybunał nie dysponuje zatem istotnymi danymi pozwalającymi mu ocenić, czy w kategorii pracowników zatrudnionych na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy, tak jak powódka w postępowaniu głównym, przy projektach finansowanych przez osoby trzecie lub projektach badawczych odsetek kobiet znacznie przewyższa odsetek mężczyzn.

48 Zobacz wyroki: z dnia 13 stycznia 2004 r., Allonby (C-256/01, EU:C:2010:18, pkt 73); z dnia 6 grudnia 2007 r., Voß (C-300/06, EU:C:2010:757, pkt 40).

49 Z tych statystyk wynika, że w niepełnym wymiarze czasu pracy pracuje 79% kobiet i 75% mężczyzn zatrudnionych na podstawie § 109 ust. 2 UG.

D. Trzecie pytanie prejudycjalne

60. W trzecim pytaniu prejudycjalnym sąd odsyłający zastanawia się nad ciężarem dowodu, który na podstawie art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54[50] spoczywa na osobie, która uważa się za pokrzywdzoną w wyniku dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć. Zgodnie z tym przepisem do takiej osoby należy uprawdopodobnienie przed sądem lub innym właściwym organem okoliczności faktycznych lub dowodów pozwalających *domniemywać* istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji[51]. Ciężar dowodu zostaje z kolei przeniesiony na stronę pozwaną, jeżeli istnieje „domniemanie faktyczne wskazujące na wystąpienie dyskryminacji”[52].

61. Zarówno MUW, jak i rząd austriacki uważają, że powódka w postępowaniu głównym nie uczyniła zadość ciężarowi dowodu w rozumieniu art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54, ponieważ na poparcie swego twierdzenia o dyskryminacji związanej z płcią ograniczyła się ona do odesłania do danych statystycznych dotyczących rynku pracy w Austrii, z których wynika, że znacznie większa liczba kobiet niż mężczyzn jest zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wspomniane zainteresowane strony przypominają, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału do celów sprawdzenia, czy z pozoru neutralny przepis krajowy nie ma dla pracowników płci żeńskiej skutków mniej korzystnych niż dla pracowników płci męskiej, krąg osób, które mogą podlegać porównaniu, określa zakres stosowania rozpatrywanego przepisu[53]. Powódka w postępowaniu głównym powinna była zatem oprzeć swoje powództwo na danych dotyczących wyłącznie pracowników objętych zakresem § 109 ust. 2 UG.

62. W tym względzie pragnę zauważyć, że z orzecznictwa przytoczonego przez MUW i rząd austriacki wynika co prawda, że wyłącznie istotne statystyki, których dotyczy kwestionowany środek krajowy, umożliwiają stronie powodowej ustalenie „domniemania faktycznego wskazującego na wystąpienie dyskryminacji”, a zatem przeniesienie ciężaru dowodu na stronę pozwaną, jednakże orzecznictwo to nie porusza kwestii – która z kolei pojawia się w niniejszej sprawie – a mianowicie tego, jak osoba, która uważa się za pokrzywdzoną w wyniku dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć, może dowodzić istnienia domniemania faktycznego wskazującego na wystąpienie dyskryminacji, w przypadku gdy takie statystyki nie są dostępne lub są trudno dostępne dla tej osoby.

63. Z uwagi zaś na cel art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54, którym jest zmniejszenie ciężaru dowodu strony powodowej w postępowaniach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy[54], oraz zważywszy na to, że to do państw członkowskich należy przewidzenie, niezależnie od etapu postępowania, zasad dowodowych korzystniejszych dla strony powodowej[55], jestem zdania, że nie można uznać za nieuzasadnione domniemania faktycznego wskazującego na wystąpienie dyskryminacji ze względu na płeć tylko dlatego, że strona powodowa, w braku dostępności bardziej precyzyjnych danych, oparła się na ogólnych statystykach dotyczących rynku zatrudnienia

50 Artykuł 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54 stanowi, że „[p]aństwa członkowskie podejmą […] działania, które są niezbędne, zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, w celu zapewnienia, aby – jeżeli osoby, które uznają się za poszkodowane z powodu niezastosowania do nich zasady równego traktowania, uprawdopodobnią przed sądem lub innym właściwym organem okoliczności pozwalające domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji – do pozwanego należało udowodnienie, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania”.

51 Zobacz wyroki z dnia 19 października 2017 r., Otero Ramos (C-531/15, EU:C:2010:789, pkt 68); podobnie wyrok z dnia 21 lipca 2011 r., Kelly (C-104/10, EU:C:2010:506, pkt 29).

52 Zobacz motyw 30 dyrektywy 2006/54.

53 Zobacz m.in. wyroki: z dnia 13 stycznia 2004 r., Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, pkt 73); z dnia 6 grudnia 2007 r., Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, pkt 40); z dnia 9 lutego 1999 r., Seymour-Smith i Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, pkt 59).

54 Znaczenie roli, jaką odegrało przyjęcie przepisów dotyczących ciężaru dowodu przy skutecznym egzekwowaniu zasady równego traktowania, zostało zresztą podkreślone w motywie 30 dyrektywy 2006/54.

55 Zobacz motyw 30 dyrektywy 2006/54.

w danym państwie członkowskim. W takiej sytuacji do strony pozwanej będzie należało przedstawienie ukierunkowanych danych statystycznych dotyczących wszystkich pracowników, których dotyczy rozpatrywany środek krajowy [56], lub – zgodnie z mającymi zastosowanie przepisami prawa krajowego – z urzędu powinien je zdobyć sąd lub właściwy organ krajowy [57].

E. W przedmiocie wniosku o ograniczenie w czasie skutków wyroku Trybunału

64. W swoich uwagach na piśmie MUW, popierany przez rząd austriacki, wnosi do Trybunału, na wypadek, gdyby na pytania prejudycjalne sądu odsyłającego miał udzielić odpowiedzi, która przychyla się do tezy powódki w postępowaniu głównym, o ograniczenie w czasie skutków wyroku, który ma zostać wydany. Komisja wnosi do Trybunału o oddalenie tego wniosku.

65. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału wykładnia przepisu prawa Unii dokonana przez Trybunał w ramach kompetencji przyznanej mu w art. 267 TFUE wyjaśnia i precyzuje znaczenie oraz zakres tego przepisu, tak jak powinien lub powinien był być rozumiany i stosowany od chwili jego wejścia w życie. Z powyższego wynika, że sądy mogą i powinny stosować zinterpretowany w ten sposób przepis również do stosunków prawnych powstałych przed wydaniem wyroku w sprawie wniosku o dokonanie wykładni, jeżeli spełnione są wszystkie pozostałe przesłanki wszczęcia przed właściwym sądem postępowania w sprawie związanej ze stosowaniem takiego przepisu [58]. Zatem jedynie w wyjątkowych przypadkach Trybunał, stosując ogólną zasadę pewności prawa leżącą u podstaw unijnego porządku prawnego, może uznać, że należy ograniczyć ze skutkiem dla wszystkich zainteresowanych możliwość powoływania się na przepis, którego wykładni dokonał, celem podważenia stosunków prawnych nawiązanych w dobrej wierze. Aby tego rodzaju ograniczenie mogło mieć miejsce, winny zostać spełnione dwie istotne przesłanki, mianowicie dobra wiara zainteresowanych i ryzyko wystąpienia poważnych konsekwencji [59]. Trybunał ogranicza w czasie skutki swoich wyroków wydanych w zakresie pytań prejudycjalnych jedynie w ściśle określonych okolicznościach, w szczególności gdy istnieje ryzyko wystąpienia poważnych reperkusji finansowych między innymi ze względu na znaczną liczbę stosunków prawnych nawiązanych w dobrej wierze na podstawie przepisów uważanych za skuteczne i obowiązujące oraz gdy okazuje się, że osoby prywatne oraz władze krajowe dopuściły się zachowań niezgodnych z prawem Unii ze względu na istnienie obiektywnej i istotnej niepewności co do znaczenia przepisów tego prawa, do której to niepewności przyczyniło się ewentualnie również samo zachowanie innych państw członkowskich bądź Komisji [60].

66. Jednakże, moim zdaniem, takie okoliczności nie występują w niniejszej sprawie, wobec czego przesłanka dobrej wiary zainteresowanych nie jest spełniona. Analiza przedstawiona w ramach niniejszej opinii jest bowiem jedynie rezultatem zastosowania do okoliczności sporu w postępowaniu głównym utrwalonego orzecznictwa Trybunału, które od dawna określa kryteria, w świetle których należy oceniać zgodność ustawy krajowej z klauzulą 5 umowy ramowej w sprawie pracy na czas określony i klauzulą 4 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, w związku z czym jeśli Trybunał podzieli tę analizę, nie będzie można twierdzić, że istnieje obiektywna i istotna niepewność co do zakresu rzeczonych przepisów prawa Unii.

56 Pragnę zauważyć, że w postępowaniu głównym MUW przedstawił przed sądem odsyłającym wyłącznie statystyki dotyczące swoich pracowników, podkreślając, że były to jedyne dostępne dane oraz że dopiero na rozprawie przedstawicielka MUW stwierdziła, że statystyki dotyczące innych uniwersytetów były publikowane, a zatem są łatwo dostępne dla wszystkich.

57 Zobacz motyw 30 dyrektywy 2006/54.

58 Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 10 maja 2012 r., Santander Asset Management SGIIC i in. (C-338/11 i C-347/11, EU:C:2012:286, pkt 58); z dnia 18 października 2012 r., Mednis (C-525/11, EU:C:2012:652, pkt 41); z dnia 22 stycznia 2015 r., Balazs (C-401/13 i C-432/13, EU:C:2015:26, s. 49).

59 Zobacz wyrok z dnia 22 stycznia 2015 r., Balazs (C-401/13 i C-432/13, EU:C:2015:26, pkt 50 i przytoczone tam orzecznictwo).

60 Zobacz podobnie wyrok z dnia 22 stycznia 2015 r., Balazs (C-401/13 i C-432/13, EU:C:2015:26, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo) oraz opinia rzecznika generalnego P. Mengozziego w sprawie Paper Consult (C-101/16, EU:C:2017:413, pkt 81).

III. Wnioski

67. Na podstawie całości powyższych rozważań proponuję, aby na pytania przedłożone przez Arbeits- und Sozialgericht Wien (sąd pracy i spraw socjalnych w Wiedniu, Austria) oraz na dodatkowe pytanie, które proponuję podnieść z urzędu, Trybunał udzielił następującej odpowiedzi:

1) Klauzulę 5 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego w dniu 18 marca 1999 r., które znajduje się w załączniku do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego takiemu jak przepis rozpatrywany w postępowaniu głównym, który nie przewiduje stosownych rozwiązań w rozumieniu tej klauzuli, aby zapobiec nadużywaniu kolejnych stosunków pracy na czas określony w odniesieniu do pracowników zatrudnionych przez uniwersytety w ramach projektów finansowanych przez osoby trzecie lub projektów badawczych.

2) Przepisy krajowe takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które ustalają na 6 lat maksymalny czas trwania kolejnych stosunków pracy na czas określony w przypadku pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy przez uniwersytety w ramach projektów finansowanych przez osoby trzecie lub projektów badawczych, podczas gdy ów maksymalny okres wynosi 8 lat w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, i które zezwalają na jednorazowe przedłużenie takich okresów, odpowiednio do 10 albo do 12 lat, mogą stanowić przejaw dyskryminacji zakazanej przez klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r. i znajdującego się w załączniku do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC, jeśli takie odmienne traktowanie nie jest uzasadnione obiektywnymi powodami, czego zweryfikowanie należy do sądu krajowego. Zasada pro rata temporis przewidziana w punkcie 2 owej klauzuli 4 nie ma zastosowania w okolicznościach sporu w postępowaniu głównym.

3) Przepisy takie mogą również stanowić przejaw pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, jeżeli stwierdzone zostanie, że odsetek kobiet w ramach grupy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy znacznie przewyższa odsetek mężczyzn.

4) Artykuł 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że osoba, która uważa się za pokrzywdzoną z powodu dyskryminacji ze względu na płeć, może – w celu udowodnienia okoliczności pozwalających na domniemanie takiej dyskryminacji – opierać się na ogólnych statystykach dotyczących rynku zatrudnienia w danym państwie członkowskim, jeżeli dokładniejsze dane statystyczne odnoszące się do pracowników, których dotyczy sporny środek krajowy, nie są dostępne lub nie są łatwo dostępne.