Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA DŽOVANNI PITRUCELLAS
[*GIOVANNI PITRUZZELLA*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2019. gada 27. jūnijā [1]

Lieta C-274/18

Minoo Schuch-Ghannadan
pret
Medizinische Universität Wien

***Arbeits- und Sozialgerich Wien* (Darba un sociālo lietu tiesa Vīnē, Austrija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu**

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos – Secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu maksimālā kopējā ilguma ierobežojums – Netieša diskriminācija dzimuma dēļ – Pierādīšanas pienākums

1. Lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu, par ko tiek sniegti šie secinājumi, *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Darba un sociālo lietu tiesa Vīnē, Austrija) uzdod Tiesai trīs jautājumus, no kuriem pirmais ir par 1997. gada 6. jūnijā noslēgtā Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu (turpmāk tekstā – "Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu") [2] 4. klauzulas interpretāciju, otrais – par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos, 2. panta 1. punkta b) apakšpunkta interpretāciju [3] un trešais – par šīs pašas direktīvas 19. panta 1. punkta interpretāciju.

I. Pamatlieta, prejudiciālie jautājumi un tiesvedība Tiesā

2. Šis *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Darba un sociālo lietu tiesa Vīnē, Austrija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir iesniegts saistībā ar prasību, ko *Minoo Schuch-Ghannadan* ir cēlusi pret *Medizinische Universität Wien* (Vīnes Medicīnas universitāte, Austrija, turpmāk tekstā – "*MUW*") par darba attiecību izbeigšanu. Savas prasības pamatojumam *M. Schuch-Ghannadan* it īpaši ir norādījusi, ka atbilstoši 2002. gada *Universitätsgesetz* (Austrijas 2002. gada Likums par universitātēm, turpmāk tekstā – "*UG*") 109. panta 2. punktam ieviestā sistēma, kas ir piemērojama *MUW* [4] un kas noteica viņas darba attiecības ar *MUW*, neatbilst Savienības tiesībām tādējādi, ka ar to tiek ieviesta gan dažāda attieksme pret nepilna darba laika un pilna darba laika darbiniekiem, gan, šī iemesla dēļ – netieša diskriminācija attiecībā uz sievietēm. Saskaņā ar šo tiesību normu darba attiecības var nodibināt uz nenoteiktu vai noteiktu laiku, uz noteiktu laiku nodibinātām darba attiecībām nepārsniedzot sešus

1 Oriģinālvaloda – franču.

2 Šis nolīgums ir ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.).

3 OV 2006, L 204, 23. lpp.

4 No iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka *UG* 109. pants ir piemērojams lielākajai daļai no Austrijas universitātēm, tostarp – atbildētājai pamatlietā.

gadus, ja vien *UG* nav paredzēts citādi. Šī panta 2. punktā ir paredzēts, ka "vairākkārt secīgi vienoties par [attiecībām] uz noteiktu laiku ir pieļaujams tikai ar darba ņēmējām un ņēmējiem, kuri ir nodarbināti ārējā finansējuma vai pētniecības projektos, tikai ar mācībspēku, kā arī ar aizvietotājiem. Darba ņēmējas vai ņēmēja secīgu darba attiecību kopējais ilgums nevar pārsniegt [sešus] gadus vai – nepilna darba laika darba gadījumā – [astoņus] gadus. Objektīvi pamatojot, it īpaši, lai turpinātu vai pabeigtu pētniecības projektus un publikācijas, ir pieļaujams vienreizējs pagarinājums kopumā līdz [desmit] gadiem un – nepilna darba laika darba gadījumā – līdz [divpadsmit] gadiem".

3. No iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka *MUW* saskaņā ar secīgiem darba līgumiem uz noteiktu laiku atbilstoši *UG* 109. panta 2. punktam daļēji pilnu un daļēji nepilnu darba laiku nodarbināja *M. Schuch-Ghannadan* zinātnieka amatā [5] laikposmā no 2002. gada 9. septembra līdz 2014. gada 30. aprīlim (ar pārtraukumu no 2005. gada 1. septembra līdz 2006. gada 30. septembrim). Konstatēt, ka viņas darba attiecības ar *MUW* turpinās, *M. Schuch-Ghannadan* iesniedzējtiesā lūdz, atsaucoties gan uz *UG* 109. panta 2. punkta pārkāpumu, jo netiekot izpildīti šajā normā paredzētie nosacījumi viņas līguma pagarināšanai ilgāk par astoņiem gadiem, gan, kā norādīts iepriekš, uz minētās tiesību normas neatbilstību Savienības tiesībām.

4. Ar 2016 gada 2. jūnija spriedumu iesniedzējtiesa, uzskatot, pirmkārt, ka nav *UG* 109. panta 2. punkta pārkāpuma un, otrkārt, ka šīs normas neatbilstībai Savienības tiesībām, uz ko atsaucas prasītāja pamatlietā, nav nozīmes, jo tās teksts nekādi nepieļauj Direktīvai 2006/54 atbilstīgu interpretāciju, *M. Schuch-Ghannadan* lūgumu noraidīja. *Oberlandesgericht Wien* (Apelācijas tiesa Vīnē, Austrija), kurā vērsās *M. Schuch-Ghannadan*, daļēji atcēla minēto 2016. gada 2. jūnija spriedumu, jo nebija pārbaudīti *M. Schuch-Ghannadan* argumenti attiecībā uz *UG* 109. panta 2. punkta neatbilstību Savienības tiesībām, un nodeva lietu atpakaļ *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Darba un sociālo lietu tiesa Vīnē).

5. Šajā tiesā *MUW* apgalvo, ka prasītāja pamatlietā tikai pārmetot bez pamatojuma, ka pastāv diskriminācija starp darba ņēmējiem uz noteiktu laiku, kas strādā nepilnu un pilnu darba laiku, nekonkretizējot, kā šī diskriminācija izpaužas. Tā apgalvo, ka atšķirība darba attiecību uz noteiktu laiku ilgumā starp šīm divām darba ņēmēju kategorijām neesot nelabvēlīga nepilna darba laika darba ņēmējiem, jo viņi, ņemot vērā, cik reti universitātēs ir pastāvīgas darba vietas, varot ilgāk saglabāt savu darbu. Runājot par pārmetumu par netiešu diskrimināciju attiecībā uz sievietēm, *MUW* norāda, ka prasītājai pamatlietā, pamatojoties uz statistikas datiem, esot bijis jāpierāda, ka *UG* 109. panta 2. punktā paredzētā atšķirīgā attieksme pret darba ņēmējiem uz noteiktu laiku, kuri strādā nepilnu un pilnu darba laiku, skar vairāk sieviešu. Dati par *MUW* uz noteiktu laiku strādājošiem darba ņēmējiem, uz kuriem attiecas šī tiesību norma, liedzot pamatot šādas diskriminācijas pastāvēšanu.

6. Šādos apstākļos ar 2018. gada 19. aprīļa nolēmumu *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Darba un sociālo lietu tiesa Vīnē) nolēma apturēt tai nodotās lietas izskatīšanu un uzdot šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai *pro rata temporis* princips, kas paredzēts [Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu] 4. klauzulas 2. punktā, saistībā ar [minētās] pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā paredzēto diskriminācijas aizlieguma principu ir piemērojams tiesiskajam regulējumam, saskaņā ar kuru Austrijas universitātes darba ņēmējam, kas strādā ārēja finansējuma vai pētniecības projektos, secīgu darba tiesisko attiecību kopējais ilgums ir [seši] gadi, ja viņš ir pilna darba laika darba ņēmējs, bet nepilna darba laika darba gadījumā tas ir [astoņi] gadi, un turklāt ar objektīvu pamatojumu, it īpaši, lai turpinātu vai pabeigtu pētniecības projektus vai publikācijas, ir pieļaujams vienreizējs pagarinājums kopumā līdz [desmit] gadiem pilna darba laika darba ņēmējiem un kopumā līdz [divpadsmit] gadiem nepilna darba laika darba gadījumā?

5 Norādīšu, ka tiesas sēdē *M. Schuch-Ghannadan* pārstāvis apgalvoja, un *MUW* pret to iebilda, ka projektos, kuros viņa bija iesaistīta darba attiecību laikā ar *MUW*, viņa patiesībā veica tikai asistenta uzdevumus.

2) Vai pirmajā prejudiciālajā jautājumā raksturotais tiesiskais regulējums rada netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ Direktīvas [2006/54] 2. panta 1. punkta b) apakšpunkta izpratnē, ja no visiem darba ņēmējiem, kuriem ir piemērojams šis tiesiskais regulējums, darba ņēmējas sievietes tiek proporcionāli ievērojami vairāk ietekmētas nekā darba ņēmēji vīrieši?

3) Vai [..] Direktīvas 2006/54 [..] 19. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka sievietei, kas pirmajā prejudiciālajā jautājumā raksturotā tiesiskā regulējuma piemērošanas jomā apgalvo, ka tiek netieši diskriminēta dzimuma dēļ, jo nepilna darba laika darbu strādā daudz vairāk sieviešu nekā vīriešu, šis fakts, it īpaši statistiski ievērojami lielāka ietekme uz sievietēm, ir jāapstiprina ar konkrētiem statistikas datiem vai konkrētiem faktiem, kā arī ir jāpierāda ar atbilstīgiem pierādījumiem?"

7. Lietā, par ko tiek sniegti šie secinājumi, ir saņemti rakstveida apsvērumi no lietas dalībniekiem pamatlietā, Austrijas un Portugāles valdības, kā arī no Eiropas Komisijas. 2019. gada 7. marta tiesas sēdē *M. Schuch-Ghannadan*, *MUW*, Austrijas valdība, kā arī Komisija sniedza mutvārdu apsvērumus.

II. Analīze

A. Ievada piezīmes

8. Iesniedzējtiesas nolēmuma pamatojumā *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Darba un sociālo lietu tiesa Vīnē) papildus Pamatnolīgumam par nepilna darba laika darbu un Direktīvai 2006/54 kā *UG* 109. panta 2. punkta likumīguma rādītāju ņēma vērā arī Pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, kas noslēgts 1999. gada 18. martā (turpmāk tekstā – "Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku") [6], un, it īpaši, šī pamatnolīguma 5. klauzulu, kuras 1. punktā dalībvalstīm ir prasīts ieviest pasākumus, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus darba līgumus vai darba attiecības uz noteiktu laiku. *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Darba un sociālo lietu tiesa Vīnē) uzskata, ka minētās klauzulas 1. punkts ir "pietiekami un likumīgi" transponēts ar *UG* 109. panta 2. punktu. Tādējādi neviens no šīs tiesas uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem neattiecoties uz šīs klauzulas interpretāciju.

9. Komisija savos rakstveida apsvērumos norāda, ka nepiekrīt iesniedzējtiesas novērtējumam, un būtībā lūdz Tiesu iesākumā atbildēt uz jautājumu, vai Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas 1. punkts ir pietiekami transponēts ar *UG* 109. panta 2. punktu. Komisija uzskata, ka noliedzošas atbildes uz šo jautājumu gadījumā, ko Komisija ierosina, nebūtu vajadzīga atbilde uz iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem.

10. Pirms izvērtēt pēc būtības Komisijas izvirzīto sākotnējo jautājumu, ir jānoskaidro, vai šīs iestādes ierosinātais pasākums, kurš būtībā paredz, ka Tiesa pēc savas ierosmes izvirza prejudiciālo jautājumu, kas papildina iesniedzējtiesas uzdotos jautājumus, atbilst Tiesas judikatūrai par LESD 267. panta interpretāciju.

6 Šis nolīgums ir ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.).

1. Par papildu prejudiciāla jautājuma izvirzīšanas pēc savas ierosmes pieņemamību tādā gadījumā kā izskatāmajā lietā

11. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru iespēja formulēt Tiesai uzdodamos jautājumus ir tikai valsts tiesai [7], kura izskata strīdu un kurai ir jāuzņemas atbildība par pieņemamo tiesas nolēmumu [8]. Līdz ar to pamatlietas puses nevar mainīt Tiesai uzdoto jautājumu saturu [9], ne arī prasīt atzīt to priekšmeta neesamību. Pēc lietas dalībnieka iniciatīvas Tiesai nevar arī likt izskatīt papildu jautājumu [10]. Tiesa pamato šo judikatūru, ievērojot, pirmkārt, lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu dabu, kura mērķis ir "tieša sadarbība starp [Tiesu] un valsts tiesām bezstrīdus tiesvedībā, kurā netiek pieļautas nekādas lietas dalībnieku iniciatīvas un kurā lietas dalībnieki tiek pieaicināti tikai to uzklausīšanai" [11], un, otrkārt, – Tiesas pienākumu nodrošināt iespēju dalībvalstu valdībām un ieinteresētajām personām iesniegt apsvērumus atbilstoši Eiropas Savienības Tiesas statūtu 23. pantam, ņemot vērā, ka saskaņā ar šo tiesību normu ieinteresētajām personām tiek paziņoti tikai lēmumi par prejudiciālu jautājumu uzdošanu [12]. Prejudiciālo jautājumu satura grozīšana vai atbilde uz pamatlietas pušu apsvērumos minētajiem papildu jautājumiem būtu pretrunā šim pienākumam [13].

12. Lai gan saskaņā ar iepriekš minēto judikatūru Tiesa principā atsakās atbildēt uz pamatlietas pušu vai ieinteresēto personu uzdotiem papildu jautājumiem, tomēr pastāv judikatūras novirziens, ar ko tiek apstiprināts pretējs risinājums, kad, neraugoties uz iesniedzējtiesas noteiktajām lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu robežām, tiek dota priekšroka prasībai sniegt atbildi, kas ir lietderīga pamatlietas risinājumam [14]. Šajā ziņā Tiesai vairākkārt ir bijis jāņem vērā Savienības tiesību normas, uz kurām valsts tiesa nav atsaukusies sava jautājuma izklāstā [15], tostarp attiecībā uz procesa laikā izvirzītiem faktiem un argumentiem [16], vai arī jāpārformulē uzdotie jautājumi, lai Savienības tiesību interpretācijā ietvertu vienu vai vairākas tiesību normas, uz kurām atsaucas kāda no lietas pusēm, vai

7 Skat. it īpaši spriedumus, 2011. gada 21. decembris, *Danske Svineproducenter* (C-316/10, EU:C:2011:863, 32. punkts); 2009. gada 15. oktobris, *Hochtief* un *Linde-Kca-Dresden* (C-138/08, EU:C:2009:627, 21. punkts), kā arī 1965. gada 9. decembris, *Singer* (44/65, EU:C:1965:122, 1198. punkts).

8 Skat. it īpaši spriedumu, 2011. gada 21. decembris, *Danske Svineproducenter* (C-316/10, EU:C:2011:863, 32. punkts).

9 Skat. it īpaši spriedumus, 2011. gada 21. decembris, *Danske Svineproducenter* (C-316/10, EU:C:2011:863, 32. punkts); 2009. gada 15. oktobris, *Hochtief* un *Linde-Kca-Dresden* (C-138/08, EU:C:2009:627, 21. punkts), kā arī 1965. gada 9. decembris, *Singer* (44/65, EU:C:1965:122, 1198. punkts).

10 Skat. spriedumu, 1965. gada 9. decembris, *Singer* (44/65, EU:C:1965:122, 1199. punkts).

11 Spriedums, 1965. gada 9. decembris, *Singer* (44/65, EU:C:1965:122, 1199. punkts).

12 Skat. spriedumus, 2011. gada 21. decembris, *Danske Svineproducenter* (C-316/10, EU:C:2011:863, 33. punkts); 1997. gada 20. marts, *Phytheron International*, C-352/95, EU:C:1997:170, 14. punkts), un 1998. gada 17. septembris, *Kainuun Liikenne un Pohjolan Liikenne* (C-412/96, EU:C:1998:415, 24. punkts).

13 Skat. it īpaši spriedumus, 2011. gada 21. decembris, *Danske Svineproducenter* (C-316/10, EU:C:2011:863, 33. punkts), un 1998. gada 17. septembris, *Kainuun Liikenne* un *Pohjolan Liikenne* (C-412/96, EU:C:1998:415, 24. punkts).

14 Atgādinājumam par nolēmumiem, kas veido šo judikatūras novirzienu, skat. ģenerāladvokāta P. Mengoci [*P. Mengozzi*] secinājumus lietā *Fonnship* un *Svenska Transportarbetareförbundet* (C-83/13, EU:C:2014:201, 17. punkts). Par jaunākiem nolēmumiem skat. spriedumus, 2017. gada 1. februāris, *Município de Palmela* (C-144/16, EU:C:2017:76, 20. punkts), un 2016. gada 28. aprīlis, *Oniors Bio* (C-233/15, EU:C:2016:305, 30. punkts). Kā ģenerāladvokāts P. Mengoci norādīja iepriekš minētajos secinājumos, pastāv noteikta spriedze starp šo judikatūras novirzienu un šo secinājumu 11. punktā atgādināto judikatūru, kas prasītu identificēt kritērijus, lai visus spriedumus šajā jautājumā varētu lasīt saskaņoti.

15 Skat. it īpaši spriedumu, 2017. gada 1. februāris, *Município de Palmela* (C-144/16, EU:C:2017:76), un rīkojumu, 2016. gada 14. jūlijs, *BASF* (C-456/15, nav publicēts, EU:C:2016:567, 15. punkts un tajā minētā judikatūra).

16 Skat. tostarp 1990. gada 12. decembra spriedumu *Hennen Olie* (C-302/88, EU:C:1990:455, 20. punkts), kurā Tiesa, ņemot vērā faktus un argumentus, uz ko procesa gaitā norādīja lietas puses, tomēr uzskatīja, ka "nav vajadzības" pārbaudīt Komisijas izvirzīto principiālo jautājumu), kā arī 2013. gada 17. oktobra spriedumu *Welte* (C-181/12, EU:C:2013:662, 16. un 27. punkts), kurā Tiesa izvērtēja jautājumu par to, vai kapitāla brīvas aprites ierobežojums EKL 56. panta 1. punkta izpratnē, par ko tika skatīta pamatlieta, varētu būt pieļaujams saskaņā ar EKL 57. panta 1. punktu. Skat. arī spriedumu, 2010. gada 3. jūnijs, *Internetportal und Marketing* (C-569/08, EU:C:2010:311, 27.–30. punkts). Šī sprieduma 28. punktā Tiesa precizēja, ka, "lai gan iesniedzējtiesa nav uzdevusi jautājumu par šo problēmu, ar LESD 267. pantu ieviestās valsts tiesu un Tiesas sadarbības procedūras ietvaros un tiktāl, ciktāl prasītājas pamata lietā tēze var ietekmēt pamata lietas risinājumu, Tiesai ir jāsniedz šai tiesai lietderīga atbilde, kas ļautu tai atrisināt strīdu, kuru tā izskata".

pat pēc savas iniciatīvas [17]. Tiesa turklāt ir apstiprinājusi, ka tai no visas valsts tiesas sniegtās informācijas, tostarp no iesniedzējtiesas nolēmuma pamatojuma, ir tiesības izdalīt tos Savienības tiesību elementus, kuriem ir nepieciešama interpretācija, ņemot vērā strīda priekšmetu [18], pat tādā gadījumā, ja, atbildot uz tādējādi izvirzītu papildu jautājumu, iesniedzējtiesas uzdotie prejudiciālie jautājumi varētu zaudēt priekšmetu [19] vai ja šis jautājums ir netieši vai tieši izšķirts agrākā tiesvedības posmā starp pamatlietas pusēm [20].

13. Līdz ar to ir jāpārbauda, vai lieta, par ko tiek sniegti šie secinājumi, ir tāda, lai pamatotu, ka Tiesa sniedz risinājumu atbilstoši šim judikatūras novirzienam.

14. Šajā ziņā vispirms norādu, ka no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, un tiesas sēdē to apstiprināja prasītājas pamatlietā pārstāvis, ka viņa iesniedzējtiesā nav apstrīdējusi *UG* 109. panta 2. punkta likumību attiecībā uz tā atbilstību Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulai. Tomēr iesniedzējtiesa šo jautājumu vērtēja un izlēma, tādējādi *a priori* nevar izslēgt, ka tas ir daļa no strīda priekšmeta pamatlietā.

15. Turpinājumā atgādinu, ka tiek uzskatīts, ka ar *UG* 109. pantu minētā 5. klauzula ir transponēta universitātes pētniecības un izglītības jomā. Līdz ar to pastāv tieša funkcionāla saikne starp šo pantu un Savienības tiesību normu, kura Tiesai būtu jāinterpretē pēc savas ierosmes.

16. Turklāt, manuprāt, nav apstrīdams, ka atbilde uz jautājumu, vai tāda valsts tiesiskā regulējuma norma kā *UG* 109. pants ir pretrunā Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulai, būtu lietderīga iesniedzējtiesā izskatāmā strīda izšķiršanai. Šis strīds ir par darba līgumu uz noteiktu laiku, kas ir secīgi noslēgti starp prasītāju pamatlietā un *MUW*, likumību, kā arī par nelikumības iespējamā konstatējuma sekām uz darba attiecību saglabāšanu starp pamatlietas pusēm.

17. Visbeidzot, uzsveru, ka ieinteresētās personas, kas Tiesai ir iesniegušas rakstveida apsvērumus, tiesas sēdē mutiski izklāstīja savu viedokli šajā jautājumā. Savukārt ieinteresētajām personām, kuras nepiedalījās rakstveida procesā, kanceleja nosūtīja Komisijas apsvērumus (tiesvedības valodā un franču valodā), un tādējādi šīs personas bija informētas par Komisijas ierosinājumu paplašināt debašu Tiesā priekšmetu. Līdz ar to tām bija radīti tādi apstākļi, lai tās varētu piedalīties tiesas sēdē Tiesā un paust savus apsvērumus šajā jautājumā.

18. Šādos apstākļos un šo secinājumu 12. punktā norādītās judikatūras gaismā ierosinu Tiesai atbildēt uz papildu jautājumu, uz ko atsaucas Komisija, par Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas interpretāciju.

17 Skat. it īpaši, spriedumus, 2004. gada 29. aprīlis, *Weigel* (C-387/01, EU:C:2004:256, 44. punkts: jautājumu par Direktīvas 83/183/EEK (1983. gada 28. marts) par atbrīvojumiem no nodokļiem, ko piemēro privātpersonu personīgo lietu galīgai ievešanai no dalībvalsts (OV 1983, L 105, 64. lpp.) piemērošanu izvirzīja tikai prasītāji pamatlietā un Komisija), 1990. gada 12. decembris, *SARPP* (C-241/89, EU:C:1990:459, 8. punkts); 1994. gada 2. februāris, *Verband Sozialer Wettbewerb*, saukts "Clinique" (C-315/92, EU:C:1994:34, 7. punkts); 1999. gada 4. marts, *Consorzio per la tutela del formaggio Gorgonzola* (C-87/97, EU:C:1999:115, 16. punkts); 2006. gada 21. februāris, *Ritter-Coulais* (C-152/03, EU:C:2006:123, 29. punkts: prejudiciālie jautājumi, kas uzdoti par brīvību veikt uzņēmējdarbību un kapitāla brīvu apriti, un jautājums pēc savas ierosmes, pēc Komisijas norādītā, par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos); 2007. gada 25. janvāris, *Dyson* (C-321/03, EU:C:2007:51, 24.–26. punkts); 2013. gada 30. maijs, *Worten* (C-342/12, EU:C:2013:355, 30. un 31. punkts), kā arī 2013. gada 12. decembris, *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, 23. punkts: iesniedzējtiesa balstās uz pieņēmumu, ka runa ir par netiešu diskrimināciju pēc seksuālās orientācijas, savukārt Tiesa noskaidro, vai nav runa par tiešu diskrimināciju). Atgādinājumam par judikatūru skat. ģenerāladvokāta P. Mengoci secinājumus lietā *Fonnship* un *Svenska Transportarbetareförbundet* (C-83/13, EU:C:2014:201, 17. punkts).

18 Skat. spriedumus, 2010. gada 14. oktobris, *Fuß* (C-243/09, EU:C:2010:609, 40. punkts), un 2010. gada 12. janvāris, *Wolf* (C-229/08, EU:C:2010:3, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).

19 Skat. spriedumu, 2004. gada 29. aprīlis, *Weigel* (C-387/01, EU:C:2004:256, 43. un 44. punkts).

20 Skat. spriedumu, 2007. gada 25. janvāris, *Dyson* (C-321/03, EU:C:2007:51, 21.–26. punkts).

2. Par Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas interpretāciju

19. Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas "Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu" 1. punktā ir paredzēts, ka, "lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības, dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem atbilstīgi valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksei un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ja nav attiecīgu tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tā, lai ņemtu vērā konkrētu sektoru un/vai darba ņēmēju vajadzības, ievieš vienu vai vairākus no šādiem pasākumiem: a) objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu līgumu vai darba attiecību atjaunošanu; b) secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu; c) šādu līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu" [21].

20. Šīs klauzulas mērķis ir īstenot vienu no Pamatnolīguma, kurā tā ir ietverta, mērķiem – proti, ierobežot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību izmantošanu, kas tiek uzskatīta par potenciālu avotu darba ņēmēju interesēm kaitējošai ļaunprātīgai izmantošanai, – paredzot vairākus noteikumus par aizsardzības obligāto minimumu, lai novērstu, ka darbinieku situācija tiek padarīta nedroša [22].

21. Ieguvums no nodarbinātības stabilitātes tiek uzskatīts par vienu no būtiskiem darba ņēmēju aizsardzības elementiem, tādējādi tikai noteiktos apstākļos uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi var būt noderīgi tiklab darba devējiem, kā darba ņēmējiem [23].

22. Līdz ar to Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas 1. punktā, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību ļaunprātīgu izmantošanu, dalībvalstīm ir noteikts pienākums efektīvi un juridiski saistoši ieviest vismaz vienu no šajā klauzulā uzskaitītajiem pasākumiem, ja atbilstīgi valsts tiesību aktiem nav līdzvērtīgu tiesisku pasākumu. Tādējādi trīs minētās klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā uzskaitītie pasākumi attiecīgi skar objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu darba līgumu vai attiecību atjaunošanu, šo secīgo darba līgumu vai darba attiecību maksimālo ilgumu un to atjaunojumu skaitu [24].

23. Tiesa ir precizējusi, ka dalībvalstīm šajā ziņā ir novērtējuma brīvība, jo tām ir izvēle izmantot vienu vai vairākus no šīs pašas klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā uzskaitītajiem pasākumiem vai arī jau pastāvošus līdzvērtīgus tiesiskus pasākumus, vienlaikus ņemot vērā konkrētu nozaru un/vai darba ņēmēju kategoriju vajadzības [25].

24. Šādos apstākļos ir jāpārbauda, vai *UG* 109. panta 2. punkta normas, ar ko Austrijā universitātes pētniecības un izglītības jomā ir pieļauts atjaunot darba attiecības uz noteiktu laiku [26], atbilst kritērijam, kas ļautu to uzskatīt par Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas 1. punktā uzskaitīto ļaunprātīgas izmantošanas novēršanas pasākumu.

25. Pirmām kārtām attiecībā uz iespēju *UG* 109. panta 2. punktu atzīt par pasākumu Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, atgādinu, ka atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai šajā klauzulas normā ietvertais jēdziens "objektīvs iemesls" ir jāsaprot kā tāds, kas attiecas uz *noteiktiem un konkrētiem* apstākļiem, kuri raksturo noteiktu darbību un kuri līdz ar to konkrētajā kontekstā var attaisnot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošanu. Šie

21 Saskaņā ar šīs klauzulas 2. punktu dalībvalstu kompetencē ir noteikt, kādos apstākļos uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības uztver kā "secīgas" un uzskata par "uz nenoteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām".

22 Skat. it īpaši spriedumu, 2016. gada 14. septembris, *Pérez López* (C-16/15, EU:C:2016:679, 26. punkts un tajā minētā judikatūra).

23 Atbilstoši tam, kas izriet no Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku vispārīgo apsvērumu 6. un 8. panta.

24 Skat. it īpaši spriedumu, 2016. gada 14. septembris, *Pérez López* (C-16/15, EU:C:2016:679, 28. punkts un tajā minētā judikatūra).

25 Skat. it īpaši spriedumu, 2016. gada 14. septembris, *Pérez López* (C-16/15, EU:C:2016:679, 29. punkts un tajā minētā judikatūra).

26 Par Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku piemērojamību universitātes izglītības un pētniecības sektoros skat. spriedumu, 2014. gada 13. marts, *Márquez Samohano* (C-190/13, EU:C:2014:146, 38. un 39. punkts).

apstākļi var izrietēt tostarp vai nu no uzdevumu, kuru izpildei ir noslēgti šādi līgumi, savdabīguma un tiem raksturīgajām iezīmēm, vai attiecīgi – no leģitīma dalībvalsts sociālās politikas mērķa [27]. Tiesa uzskata, ka šīm prasībām nebūtu atbilstoša tāda valsts tiesiskā regulējuma norma, kurā tikai vispārīgi un abstrakti būtu atļauts izmantot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, neļaujot izsecināt objektīvus un pārskatāmus kritērijus, pēc kuriem varētu pārbaudīt, vai šādu līgumu atjaunošana patiešām atbilst patiesai vajadzībai un ir piemērota un nepieciešama attiecīgā mērķa sasniegšanai [28].

26. *UG* 109. panta 2. punktā ir norādītas trīs tādu darba ņēmēju kategorijas, ar kuriem ir pieļaujamas secīgas darba attiecības uz noteiktu laiku, proti, darba ņēmēji, kas ir nodarbināti "ārējā finansējuma vai pētniecības projektos", "tikai mācībspēki" un "aizvietotāji". Tā kā uz prasītāju attiecas pirmā no šīm kategorijām, aprobežošos tikai ar tās analīzi.

27. Šajā ziņā vispirms norādīšu, ka *UG* 109. panta 2. punktā nav norādīti *objektīvi iemesli*, lai pamatotu secīgu darba attiecību uz noteiktu laiku izmantošanu šai darba ņēmēju kategorijai.

28. Neapšaubāmi varētu uzskatīt, ka, tā kā attiecīgās darba vietas, ciktāl tās ir saistītas ar "projektu" īstenošanu, *pēc savas būtības* ir uz laiku, to uzdevums ir apmierināt attiecīgās universitātes pagaidu vajadzības, kas pastāv tikai līdz projekta pabeigšanai. Tāpat, kā to apgalvo *MUW* un Austrijas valdība, apstāklis, ka projektam ir ārējs finansējums un tādējādi darba vietas saglabāšana ir atkarīga no finansējuma turpināšanās, šķiet, varētu pamatot to, ka tiek izmantota paaugstināta elastība šādiem projektiem piesaistīto darba ņēmēju pārvaldībā.

29. Tomēr, pirmkārt, norādīšu, ka pamatojums par darba vietu nepastāvīgo finansējumu var tikt izmantots tikai attiecībā uz ārējā finansējuma projektos nodarbinātiem darba ņēmējiem, kaut gan šķiet, ka *UG* 109. panta 2. punkts, ņemot vērā tā formulējumu, ir paredzēts piemērošanai neatkarīgi no pētniecības finansējuma avota [29]; par to tomēr ir jāpārliecinās iesniedzējtiesai [30].

30. Otrkārt, norādīšu, ka saskaņā ar *UG* 109. panta 2. punktu secīgu darba attiecību uz noteiktu laiku ar vienu un to pašu personu izmantošana nav pakārtota nosacījumam, ka šai personai ir jābūt piesaistītai konkrētam pētniecības projektam vai noteiktu uzdevumu veikšanai, vai pakalpojumu sniegšanai saistībā ar šādu projektu, un arī nav prasīts šo darba attiecību kopējo ilgumu pielīdzināt projekta, kuram minētā persona ir piesaistīta, ilgumam. Šajā tiesību normā tātad principā universitātēm ir pieļauts vienu un to pašu darba ņēmēju secīgi nodarbināt vairākos projektos un to darīt līdz pat divpadsmit gadus ilgi [31]. Šādā gadījumā darba līgumu uz noteiktu laiku uzdevums drīzāk būtu universitāšu pastāvīgu un ilgstošu vajadzību apmierināšana vienā no galvenajām to darbības jomām, proti, pētniecībā [32], neatkarīgi no tā, vai tā tiek finansēta ārēji vai netiek [33]. Šajā ziņā uzsveru, ka tiesas sēdē Tiesā *MUW* advokāte precizēja, ka *UG* 109. panta 2. punkts skar aptuveni 30 % no tās

27 Skat. it īpaši spriedumus, 2016. gada 14. septembris, *Pérez López* (C-16/15, EU:C:2016:679, 38. punkts), un 2015. gada 26. februāris, Komisija/Luksemburga (C-238/14, EU:C:2015:128, 44. punkts un tajā minētā judikatūra).

28 Skat. it īpaši spriedumu, 2016. gada 14. septembris, *Pérez López* (C-16/15, EU:C:2016:679, 39. un 40. punkts un tajos minētā judikatūra).

29 Proti, šīs tiesību normas tekstā ir atsauce gan uz "ārējā finansējuma projektiem" ("Drittmittelprojekten"), gan vienkārši uz "pētniecības projektiem" ("Forschungsprojekten"). Tiesas sēdē Tiesā *MUW* precizēja, ka pētniecības pasākumu lielākā daļa Austrijas universitātēs tiek finansēta no "pētniecības projektu" līdzekļiem (*MUW* gadījumā – aptuveni 75 %).

30 Šajā ziņā norādīšu, ka tiesas sēdē Tiesā *MUW* advokāts un Austrijas valdības pārstāvis ļāva noprast, ka *UG* 109. panta 2. punkts tiek piemērots tikai darba ņēmējiem, kuri tiek nodarbināti ārējā finansējuma pētniecības projektos. Attiecībā uz prasītāju pamatlietā šķiet, ka viņa bija nodarbināta tikai ārējā finansējuma projektos, bet tas arī ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.

31 Norādīšu, ka tiesas sēdē Tiesā prasītājas pamatlietā pārstāvis izvirzīja līdzīgu argumentu, uzsverot, ka viņa ir bijusi laboratorijas asistente un savā darbībā palīdzējusi vairākiem doktorantiem, kuriem katram ir bijis savs projekts. Turklāt prasītāja pamatlietā jau kopš tiesvedības sākuma Austrijas tiesās esot apgalvojusi, ka darba līguma uz noteiktu laiku izmantošana viņas gadījumā nebija pamatota, jo viņa nebija nodarbināta pašos projektos.

32 Uzsveru tomēr, ka, šķiet, tā tas nebija ar prasītāju pamatlietā, kura – atbilstoši iesniedzējtiesas nolēmumam – visā strīdīgajā laikposmā bija nodarbināta vienā un tajā pašā projektā.

33 Skat. it īpaši spriedumus, 2016. gada 14. septembris, *Pérez López* (C-16/15, EU:C:2016:679, 49.–51. punkts), un 2014. gada 13. marts, *Márquez Samohano* (C-190/13, EU:C:2014:146, 55. punkts).

personāla [34]. Turklāt tiesvedības gaitā gan *MUW*, gan Austrijas valdība vairākkārt uzsvēra, ka darbs uz nenoteiktu laiku universitāšu zinātniskā personāla gadījumā ir retums. Šie elementi apstiprina, kā Komisija pareizi to norāda, ka darba attiecību uz noteiktu laiku pētniecībā un izglītībā izmantošana *MUW* ir ierasta prakse un skar ievērojamu tās personāla daļu.

31. Turpinājumā norādīšu, ka *UG* 109. panta 2. punktā nav ietverts neviens precizējums attiecībā uz *nosacījumiem*, ar kādiem secīgas darba attiecības uz noteiktu laiku ir pieļaujams izmantot ārējā finansējuma projektos vai pētniecības projektos nodarbināto darba ņēmēju kategorijām. Uz šo darba ņēmēju kategoriju ir norādīts vispārīgi. Netiek prasīta kvalifikācija vai īpaša pieredze saistībā ar pētniecības projektiem, kuros šie darba ņēmēji ir nodarbināti, tādējādi šajā kategorijā ir iespējams iekļaut gan visu zinātnisko personālu, pētniekus un arī profesorus, gan arī tehnisko un administratīvo personālu, proti, visu pētniecības sektorā nodarbināto personālu. Turklāt, tā kā *UG* 109. panta 2. punkta formulējumā šajā ziņā nav paredzēts neviens nosacījums, pretēji tam, ko tiesas sēdē Tiesā apgalvoja *MUW* advokāte, tas nevar tikt uzskatīts par attiecināmu tikai uz zinātnisko personālu mācību periodā [35].

32. Turklāt *UG* 109. panta 2. punktā *in fine* ir paredzēts, ka trijām šajā punktā minētajām darba ņēmēju kategorijām "vienreizējs pagarinājums" darba attiecībām, kuru ilgums pārsniedz iepriekš šajā pašā punktā noteiktos sešus vai astoņus gadus, uz papildu laiku, kas nepārsniedz četrus gadus, "ir pieļaujams ar objektīvu pamatojumu, it īpaši, lai turpinātu vai pabeigtu pētniecības projektus vai publikācijas".

33. Taču norādīšu, pirmkārt, ka, neraugoties uz šāda pagarinājuma kvalificēšanu par "vienreizēju", no prasītājas pamatlietā gadījuma, kad uz šo lietu attiecināmajā laikposmā *MUW* ar viņu bija noslēgusi deviņus secīgus līgumus un agrākā laikposmā – trīs secīgus līgumus [36], izriet, ka ar *UG* 109. panta 2. punktu, vismaz atbilstoši *MUW* interpretācijai, laikposmā no sešiem līdz astoņiem gadiem pirms šajā pašā tiesību normā *in fine* paredzētā pagarinājuma tiek pieļauts noslēgt neierobežotu skaitu secīgu līgumu. Otrkārt, norādīšu, ka no *UG* 109. panta 2. punkta *in fine*, kura tekstā objektīvs pamatojums tiek prasīts kā nosacījums tikai pēdējam pagarinājumam, interpretācijas *a contrario* izriet, ka šis nosacījums neattiecas uz iepriekšminētajā sešu līdz astoņu gadu laikposmā notikušajiem pagarinājumiem.

34. Ņemot vērā iepriekšminētos apsvērumus, uzskatu, ka *UG* 109. panta 2. punkts neatbilst šo secinājumu 25. punktā minētajā judikatūrā izvirzītajiem nosacījumiem, lai tas varētu būt pasākums Pamatnolīguma par darba līgumu uz noteiktu laiku 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, jo šajā tiesību normā nav paredzēti noteikti un konkrēti apstākļi, kādos var tikt noslēgti un atjaunoti darba līgumi uz noteiktu laiku ar universitātes pētnieciskās darbības jomā nodarbinātiem darba ņēmējiem [37].

35. Otrām kārtām ir jāpārbauda, vai *UG* 109. panta 2. punkts atbilst nosacījumiem, lai tas varētu būt pasākums minētā pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta b) apakšpunkta izpratnē, ciktāl ar to konkrētajām darba attiecībām uz noteiktu laiku ir paredzēts kopējais maksimālais ilgums desmit gadi pilna darba laika darba ņēmējiem un divpadsmit gadi – nepilna darba laika darba ņēmējiem.

34 *MUW* advokāte atsaucas tikai uz darba ņēmējiem, kuri uz noteiktu laiku ir nodarbināti ārējā finansējuma projektos.

35 Apstāklis, ja tas tiek uzskatīts par pierādītu, ka Austrijas universitāšu vai *MUW* vispārējā praksē *UG* 109. panta 2. punkts tiek izmantots tikai attiecībā uz jaunajiem pētniekiem, kuriem ir jāiegūst pieredze, lai varētu virzīties pa universitātes karjeras kāpnēm, neatspēko konstatējumu, ka, ņemot vērā šīs tiesību normas formulējumu, tā potenciālā piemērošanas joma ir daudz plašāka.

36 Starp pirmo un otro līgumu sēriju pagāja aptuveni viens gads, kas, šķiet, liedz visas prasītājas pamatlietā darba attiecības ar *MUW* atzīt par secīgu darba līgumu uz noteiktu laiku virkni. Tomēr par šo jautājumu ir jālemj iesniedzējtiesai.

37 Pie pretēja secinājuma Tiesa nonāca 2014. gada 13. marta spriedumā *Márquez Samohano* (C-190/13, EU:C:2014:146) jautājumā par asociēto profesoru pieņemšanu darbā Spānijas universitātēs, situācijā, kad atbilstošās valsts tiesiskā regulējuma normas, salīdzinājumā ar šeit izskatāmo lietu, bija daudz noteiktākas un skaidrākas un to piemērošanas sekas uz personu darba tiesisko attiecību stabilitāti – ne tik smagas. Šajā spriedumā Tiesa uzskatīja, ka secīgu darba līgumu izmantošanu pamato vajadzība "speciālistiem ar atzītu kompetenci", kuri veic profesionālo darbību ārpus universitātes, uzticēt specifiskus ar pasniegšanu saistītus pienākumus (48. punkts). Tā arī uzsvēra, ka šīs izmantošanas nosacījumi attiecīgo pasniedzēju situāciju nepadarīja nestabilu (52. punkts).

36. Nav šaubu par to, ka šie gadi absolūtā izteiksmē ir ļoti ievērojams laiks. Atbilstoši Komisijas rakstveida apsvērumos uzsvērtajam Tiesa par pārmērīgu ir atzinusi ievērojami īsāku maksimālo laiku [38]. Tomēr uzskatu, ka, lai novērtētu, vai valsts tiesiskā regulējuma norma atbilst ar pasākumu sasniedzamajam mērķim Pamatnolīguma par darba līgumu uz noteiktu laiku 5. klauzulas 1. punkta b) apakšpunkta izpratnē, noteicošais nav pats kopējais paredzētais ilgums (vai vismaz – ne tikai tas). Šis ilgums ir jānovērtē, ņemot vērā attiecīgā darba raksturu, kā arī visus apstākļus, kas raksturo konkrētās darba attiecības. Attiecībā uz *UG* 109. panta 2. punktā paredzēto maksimālo ilgumu, manuprāt, to nevar pašu par sevi atzīt par tādu, kas ļauj izvairīties no darba attiecību uz noteiktu laiku konkrētajā sektorā ļaunprātīgas izmantošanas.

37. Proti, pirmkārt, minēšu, ka šāds ilgums var atbilst aptuveni trešdaļai no darba ņēmēja, kurš pieder universitātes zinātniskajam personālam, karjeras [39]. Tik ilgs laiks absolūtā un relatīvā izteiksmē ļauj uzskatīt, ka no konkrētajiem darba ņēmējiem prasītie pakalpojumi nav tikai īslaicīga vajadzība, bet tieši pretēji – paredz apmierināt pastāvīgu un ilgstošu darba devēja vajadzību [40]. Otrkārt, uzsveru, ka laika ilgums apvienojumā ar darba attiecību pirmo sešu līdz astoņu gadu laikā pieļaujamo secīgu atjaunojumu skaita ierobežojumu neesamību palielina minēto darba ņēmēju stāvokļa nenoteiktību. Tāpat arī tas, ka netiek prasīts objektīvi pamatot šos secīgos atjaunojumus, ir pamatā tam, ka tik ievērojams laika ilgums ir vēl nepiemērotāks, lai tas pats par sevi būtu aizsargs pret ļaunprātīgu izmantošanu.

38. Līdz ar to uzskatu, ka *UG* 109. panta 2. punkts neatbilst Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas 1. punkta b) apakšpunkta prasībām.

39. Visbeidzot, no *UG* 109. panta 2. punkta formulējuma izriet, ka, izņemot četru gadu laikposmu beigās, pieļaujamo atjaunojumu skaits nav ierobežots. Tādējādi šīs tiesību normas mērķis nav transponēt minētās klauzulas c) punktu.

40. Pamatojoties uz visiem iepriekšminētajiem apsvērumiem, manuprāt, ir jāsecina, ka *UG* 109. panta 2. punkta normas neatbilst izvirzītajam kritērijam, lai tās atzītu par pasākumiem, kas ir minēti Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas 1. punkta a)–c) apakšpunktā. Iesniedzējtiesa turklāt nav informējusi par līdzvērtīgiem tiesiskiem pasākumiem šīs klauzulas izpratnē, kas būtu piemērojami prasītājas pamatlietā situācijā. Līdz ar to ir jāsecina, ka tāda secīgu darba attiecību uz noteiktu laiku izmantošana universitāšu pētnieciskās darbības sektorā, kas Austrijas tiesībās ir atļauta ar *UG* 109. panta 2. punktu, nav saistīta ar pasākumiem, kuri ļautu novērst ļaunprātīgu izmantošanu.

B. Par pirmo prejudiciālo jautājumu

41. Pirmajā prejudiciālajā jautājumā iesniedzējtiesa būtībā jautā Tiesai, pirmkārt, vai Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 1. punktam pretrunā ir tāds tiesiskais regulējums kā pamatlietā un, otrkārt, vai šīs pašas klauzulas 2. punktā paredzētais *pro rata temporis* princips ir piemērojams situācijā, kāda tā ir prasītājai pamatlietā.

42. Atbilstoši tam, kas izriet no tā preambulas un Direktīvas 97/81 11. apsvēruma, Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu mērķis ir noteikt vispārēju kārtību, kura novērstu nepilna darba laika darba ņēmēju diskrimināciju un sekmētu nepilna darba laika darba iespēju attīstību, kas pamatā būtu vienlīdz pieņemama gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem. Šī nolīguma 4. klauzulas "Diskriminācijas aizlieguma princips" 1. punktā ir paredzēts, ka "darba nosacījumi, ko piemēro

38 Skat. it īpaši rīkojumu, 2016. gada 21. septembris, *Popescu* (C-614/15, EU:C:2016:726, 61. punkts).

39 Domājot par karjeru, kas sākas 25 gadu un beidzas 65 gadu vecumā.

40 Skat. it īpaši spriedumu, 2012. gada 26. janvāris, *Kücük* (C-586/10, EU:C:2012:39, 39. punkts un tajā minētā judikatūra), un rīkojumu, 2016. gada 21. septembris, *Popescu* (C-614/15, EU:C:2016:726, 65. punkts un tajā minētā judikatūra).

noteikta laika darba ņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgts līgums vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nav mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata". Šīs klauzulas 2. punktā ir precizēts, ka "vajadzības gadījumā piemēro *pro rata temporis* principu".

43. Pirmām kārtām ir jānosaka, vai tiesību normas, kas regulē saskaņā ar *UG* 109. panta 2. punktu noslēgtu darba līgumu termiņus, ir "darba nosacījumi" minētās 4. klauzulas izpratnē.

44. Manuprāt, nav šaubu, ka tas tā ir. Proti, Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzula, ņemot vērā tās mērķus, ir izprotama tādējādi, ka tā izsaka Savienības sociālo tiesību principu, ko nevar interpretēt sašaurināti [41]. Tāda šīs klauzulas interpretācija, kas no jēdziena "darba nosacījumi" izslēgtu tādus nosacījumus, ar kādiem var tikt noslēgti un pagarināti līgumi uz noteiktu laiku, pretēji minētajai klauzulai piešķirtajam mērķim, sašaurinātu attiecīgo darba ņēmēju aizsardzības pret diskrimināciju apjomu, ieviešot klauzulas formulējumā vispār neparedzētu nošķiršanu, kas pamatota ar darba attiecību raksturu [42].

45. Otrām kārtām ir jāpārbauda, vai *UG* 109. panta 2. punktā nepilna darba laika darba ņēmējiem ir paredzēta nelabvēlīgāka attieksme, salīdzinot ar salīdzināmiem pilna darba laika darba ņēmējiem. Prasītāja pamatlietā un Komisija uzskata, ka tā tas ir, savukārt *MUW* un Austrijas valdībai ir pretējs viedoklis.

46. Šajā ziņā vispirms precizēšu, ka pilna darba laika darba ņēmēju grupu, salīdzinot ar kuru ir jānovērtē, vai *UG* 109. panta 2. punktā ir ietverta nepilna darba laika darba ņēmēju diskriminācija, veido pilna darba laika darba ņēmēji, kurus *MUW* ir pieņēmusi darbā uz noteiktu laiku ārējā finansējuma vai pētniecības projektos [43].

47. Turpinājumā minēšu, ka gan *MUW*, gan Austrijas valdība apgalvo, ka nepilna darba laika darba ņēmēju iespēju strādāt ilgāk nekā viņu pilna darba laika kolēģiem, pat darba attiecībās uz noteiktu laiku, ņemot vērā, ka pēc šo darba attiecību beigām, it īpaši ņemot vērā šādu darba vietu trūkumu universitātēs, nav nekādu garantiju iegūt darbu uz nenoteiktu laiku, nevar uzskatīt par trūkumu, bet gan drīzāk par priekšrocību (vai par trūkuma kompensāciju).

48. Atzīšos, ka šis arguments mani nepārliecina. Neapšaubāmi, nav izslēgts, ka tad, ja konkrētais darbs, pakalpojums vai uzdevums pēc savas būtības var pamatot tikai darba attiecības uz noteiktu laiku, tas, ka, nosakot šo attiecību maksimālo ilgumu, tiek ņemts vērā, ka nepilna darba laika darba ņēmējam šāda darba, pakalpojuma vai uzdevuma veikšanai ir mazāks darba stundu skaits nekā pilna darba laika darba ņēmējam, atbilst vajadzībai nodrošināt līdzvērtīgu attieksmi pret abām šo darba ņēmēju kategorijām.

49. Tomēr, pirmkārt, norādīšu, ka uzdevumi, par kuriem ir runa pamatlietā, var tikt veikti kā darba attiecībās uz noteiktu laiku, tā darba attiecībās uz nenoteiktu laiku. Otrkārt, it īpaši no šo secinājumu 30. punktā izklāstītajiem apsvērumiem izriet, ka universitātes, saskaņā ar *UG* 109. panta 2. punktu izmantojot darba attiecības uz noteiktu laiku, var apmierināt patiesībā pastāvīgu un ilgstošu vajadzību pēc personāla. Šādos apstākļos tā nebūtu uzskatāma par priekšrocību, ka nepilna darba laika darba ņēmējs darba attiecības uz noteiktu laiku ar universitāti var pagarināt uz ilgāku laiku nekā viņa pilna darba laika kolēģi. Piekrist šādam argumentam būtībā nozīmētu atzīt par privileģētu darba ņēmēju kategoriju, kuru patiesībā visvairāk var skart darba attiecību uz noteiktu laiku ļaunprātīga izmantošana, un galu galā pamatot šādu ļaunprātīgu izmantošanu, atsaucoties uz to, ka salīdzināms darbs uz

41 Skat. spriedumu, 2010. gada 10. jūnijs, *Bruno* u.c. (C-395/08 un C-396/08, EU:C:2010:329, 32. punkts).

42 Pēc analoģijas skat. spriedumu, 2010. gada 10. jūnijs, *Bruno* u.c. (C-395/08 un C-396/08, EU:C:2010:329, 33. punkts). Attiecībā uz Pamatnolīguma par darba līgumu uz noteiktu laiku 4. klauzulu skat. arī spriedumu, 2013. gada 12. decembris, *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 33.–35. punkts).

43 Šajā jautājumā es atsaucos uz Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 3. klauzulas 2. punkta pirmajā daļā ietverto jēdzienu "noteikt[a] laika darba ņēmējs".

nenoteiktu laiku ir retums, kas, savukārt, arī ir rezultāts universitātes nodarbinātības politikai, kurai ir tendence intensīvi izmantot *UG* 109. panta 2. punktā piedāvātās iespējas. Turklāt minēšu, ka, lai gan, beidzoties šajā tiesību normā noteiktajam maksimālajam ilgumam, darba attiecības ar universitāti tiek pārtrauktas, tomēr, ja šai universitātei ir interese minētās attiecības turpināt, tai tas ir jādara ar darba līgumu uz nenoteiktu laiku [44]. Visbeidzot, Austrijas valdības argumentu, ka *UG* 109. panta 2. punktā darba attiecību dalībniekiem ir tikai piedāvāta iespēja, ko viņiem nav pienākums izmantot, – it īpaši ņemot vērā neizbēgamo līdzsvara trūkumu starp minēto attiecību dalībniekiem, jo sevišķi situācijā, kad ir ļoti ierobežotas darba ņēmēja iespējas ne citādi kā tikai ar līgumu uz noteiktu laiku turpināt savas darba attiecības ar darba devēju universitāti, – arī nevar atbalstīt.

50. Katrā ziņā, pat ja būtu jāatzīst, kam es nepiekrītu, ka nepilna darba laika darba ņēmēju iespēja pagarināt savas darba attiecības ar universitāti uz ilgāku laiku nekā viņu pilna darba laika kolēģiem, ir priekšrocība, norādīšu, tāpat kā to darījusi Komisija savos rakstveida apsvērumos, ka *UG* 109. panta 2. punktā pilna darba laika darba ņēmējiem paredzētais pagarinājums ir aptuveni 66 % no maksimālā šajā pašā punktā paredzētā sešu gadu termiņa, lai gan nepilna darba laika darba ņēmējiem šī procentuālā attiecība ir tikai 50 %. Relatīvā izteiksmē šāda "priekšrocība" tādējādi ir ievērojamāka darba ņēmējiem pirmajā kategorijā nekā tiem, kas pieder otrajai kategorijai, un tas nozīmē atšķirīgu attieksmi par sliktu darba ņēmējiem otrajā kategorijā.

51. Trešām kārtām ir jāpārbauda, vai *UG* 109. panta 2. punktā paredzētās atšķirīgās attieksmes pret nepilna darba laika un pilna darba laika darba ņēmējiem pamatā ir objektīvi iemesli. Austrijas valdība un *MUW* apgalvo, ka darba līgumiem uz noteiktu laiku pieļautais maksimālais ilgums, kas atšķiras pilna un nepilna darba laika darbam, atspoguļo faktisko atšķirību starp šiem darbiem universitātes pētnieciskās darbības jomā. Šīs ieinteresētās personas uzskata, ka šajā jomā sniegums un kvalifikācija galvenokārt tiek noteikti, pamatojoties uz pētījumu rezultātu publikāciju. Ja tiktu piemērots vienāds maksimālais ilgums, tad nepilna darba laika darba ņēmējiem, salīdzinot ar pilna darba laika kolēģiem, būtu mazāk iespēju nostiprināties universitātes pētnieciskās darbības jomā, kurā pastāv īpaši liela konkurence. Tātad, lai garantētu, ka nepilna darba laika darba ņēmēji nav nelabvēlīgākā situācijā universitātes konkurences jomā, salīdzinot ar pilna darba laika personālu, pirmajiem minētajiem būtu jābūt iespējai izmantot darba līgumu uz ilgāku laiku.

52. Šajā ziņā atgādinu, ka 1991. gada 7. februāra spriedumā *Nimz* (C-184/89, EU:C:1991:50, 14. punkts) jautājumā par diskrimināciju dzimuma dēļ Tiesa uzskatīja, ka apgalvojums par to, ka pastāv īpaša saikne starp profesionālās darbības ilgumu un noteikta zināšanu vai pieredzes līmeņa sasniegšanu, tā kā tas ir vienkāršs vispārinājums, kas attiecas uz atsevišķām darba ņēmēju kategorijām, neļauj izsecināt objektīvus un ar diskrimināciju nekādi nesaistītus kritērijus. Proti, lai gan stāžs iet roku rokā ar pieredzi, kura principā darba ņēmējam ļauj labāk izpildīt savus uzdevumus, šāda kritērija objektivitāte ir atkarīga no visiem konkrētā gadījuma apstākļiem, it īpaši no attiecībām starp veikto pienākumu raksturu un pieredzi, ko šie pienākumi sniedz pēc noteikta nostrādāto darba stundu skaita [45].

53. Valsts tiesai, kurai vienīgajai ir kompetence novērtēt faktus un interpretēt valsts tiesisko regulējumu, ir pienākums, ņemot vērā visus nozīmīgos apstākļus, noteikt, vai ar darba attiecību uz noteiktu laiku pieļaujamo maksimālo ilgumu, kas atšķiras pilna un nepilna darba laika darba ņēmējiem, *UG* 109. panta 2. punktā ir paredzēts ņemt vērā apsvērumus, uz kuriem atsaucās *MUW* un Austrijas valdība, un vai Austrijā pētniecības, tostarp zinātnes, jomā pastāv skaidra saikne starp nostrādāto darba stundu skaitu un kvalifikācijas, pieredzes vai akadēmisko grādu iegūšanu, kuri varētu sniegt piekļuvi atlasei, lai veidotu karjeru universitātē vai iegūtu darba vietu uz nenoteiktu laiku [46], vai kuri ļautu palielināt iespējas kļūt par veiksmīgu pretendentu šādās atlasēs. No savas puses tikai

44 Iespējams, universitātes finansētos projektos, ja ārējā finansējuma projektos – kā *MUW* advokāte uzsvēra, atbildot tiesas sēdē uz Tiesas uzdotu jautājumu, – darba vietas uz nenoteiktu laiku nav pieejamas.

45 Skat. arī spriedumu, 1997. gada 2. oktobris, *Kording* (C-100/95, EU:C:1997:453, 23. punkts).

46 It īpaši tas tā varētu būt gadījumā, kad, lai piedalītos konkursā vai lai novērtētu kandidātu akadēmiskos grādus, tiktu ņemtas vērā universitāšu īstenotajos pētījumu projektos nostrādātās darba stundas.

minēšu, ka gan darba ņēmējiem, kas ir nodarbināti daļēji pilnu un daļēji nepilnu darba laiku[47], piemērotā pārrēķina formula, kuras pamatā nav faktiski nostrādātās stundas, gan pilna darba laika darba ņēmējiem pastāvošā iespēja darba attiecības uz noteiktu laiku pagarināt relatīvā izteiksmē ilgāk nekā nepilna darba laika darba ņēmējiem nešķiet saskaņota ar to mērķu sasniegšanu, uz kuriem atsaucas Austrijas valdība un *MUW*.

54. Ceturtām kārtām un visbeidzot, tādos apstākļos kā pamatlietā ir jāizslēdz Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 2. punktā minētā *pro rata temporis* principa piemērojamība. Bez vajadzības izpētīt jautājumu par to, vai šis princips ir piemērojams tikai priekšrocībām ar atlīdzības raksturu, kā to apgalvo Austrijas valdība, norādīšu, ka šī principa izmantošana minētajā klauzulā ir paredzēta tikai "vajadzības gadījumā". Šī pati valdība pareizi norāda, ka, stingri piemērojot šo principu darba attiecību uz noteiktu laiku maksimālā ilguma, kas piemērojams nepilna darba laika darba ņēmējiem, noteikšanā, īpaši gari termiņi tiktu noteikti darba ņēmējiem, kuru darba stundu skaits nedēļā ir vismazākais, bet tas, ņemot vērā Pamatnolīguma par noteiktu darba laiku 5. klauzulā paredzētos ierobežojumus, nebūtu pieļaujami.

C. Par otro prejudiciālo jautājumu

55. Ar otro prejudiciālo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā Tiesai, vai tāda valsts tiesiskā regulējuma norma kā *UG* 109. panta 2. punkts ir pamats netiešai diskriminācijai dzimuma dēļ Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta b) apakšpunkta izpratnē. Saskaņā ar šo tiesību normu "netieša diskriminācija" ir tad, "ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis šāda mērķa sasniegšanai".

56. Tiesa 1997. gada 2. oktobra spriedumā *Kording* (C-100/95, EU:C:1997:453, 25. punkts) ir apstiprinājusi, ka tiesiskā regulējuma norma, kurā pret nepilna darba laika darba ņēmējiem ir paredzēta nelabvēlīgāka attieksme, salīdzinot ar pilna darba laika darba ņēmējiem, netieši diskriminē sieviešu dzimuma darba ņēmējas, ja izrādās, ka faktiski procentuāli ievērojami mazāks skaits vīriešu nekā sieviešu strādā nepilnu darba laiku. Tomēr šāda nevienlīdzīga attieksme būtu atbilstoša Direktīvai 2006/54, ja to pamatotu objektīvi faktori bez jebkādas saistības ar diskrimināciju dzimuma dēļ.

57. Līdz ar to, lai pamatlietā esošajos apstākļos varētu secināt, ka pastāv netieša diskriminācija dzimuma dēļ, ir jābūt izpildītiem diviem nosacījumiem. Pirmkārt, saskaņā ar *UG* 109. panta 2. punktu attieksmei, kas paredzēta pret nepilna darba laika darba ņēmējiem, bez objektīva iemesla ir jābūt nelabvēlīgākai nekā pret pilna darba laika darba ņēmējiem. Otrkārt, ir jāpierāda, ka procentuāli ievērojami lielāka daļa sieviešu nekā vīriešu strādā nepilnu darba laiku.

58. Attiecībā uz pirmo nosacījumu atsaucos uz šo secinājumu 47.– 50. punktu, kur apstiprinoši esmu atbildējis uz jautājumu, vai saskaņā ar *UG* 109. panta 2. punktu nepilna darba laika darba ņēmēji, salīdzinot ar pilna darba laika darba ņēmējiem, ir nostādīti nelabvēlīgākā situācijā. Attiecībā uz objektīviem iemesliem, kas varētu pamatot nelabvēlīgāko attieksmi, kura šajā tiesību normā ir paredzēta pret nepilna darba laika darba ņēmējiem, atsaucos uz šo secinājumu 51.–53. punktu, kur iesniedzējtiesas ziņā ir atstāts novērtēt, cik atbilstīgi un objektīvi ir kritēriji, kas pamato iemeslus, uz kuriem atsaucas *MUW* un Austrijas valdība.

47 Šādiem darba ņēmējiem tiek piemērots nepilnam darba laikam paredzētais maksimālais ilgums, un, lai noteiktu "līdzvērtīgu nepilnu darba laiku" laikposmam, kurā ir strādāts pilns darba laiks, tiek izmantota šāda fiksēta pārrēķina formula: 12 mēneši, kas ir nostrādāti pilnu darba laiku, atbilst nepilna darba laika 16 mēnešiem, attiecībā 4 pret 3, un otrādi – nepilna darba laika 12 mēneši atbilst pilna darba laika 9 mēnešiem.

59. Runājot par šo secinājumu 57. punktā minēto otro nosacījumu, no judikatūras izriet, ka, lai pārbaudītu, vai konstatētā atšķirīgā attieksme starp pilnu un nepilnu darba laiku strādājošajiem darba ņēmējiem ietekmē ievērojami lielāku skaitu sieviešu nekā vīriešu, iesniedzējtiesai ir jāņem vērā visi darba ņēmēji, kuriem piemērojams valsts tiesiskais regulējums, kas ir minētās atšķirīgās attieksmes pamatā. Tātad konkrētā tiesiskā regulējuma piemērošanas joma nosaka to personu loku, kuras var tikt iekļautas salīdzinājumā [48]. Norādīšu, ka lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ietvertie statistikas dati attiecas tikai uz darba ņēmējiem, kuri, pamatojoties uz *UG* 109. panta 2. punktu, ir nodarbināti *MUW* [49]. Līdz ar to Tiesas rīcībā nav nozīmīgu datu, kas tai ļautu novērtēt, vai nepilna darba laika darba ņēmēju uz noteiktu laiku, kāda ir prasītāja pamatlietā, kategorijā ārējā finansējuma vai pētniecības projektos ir procentuāli ievērojami lielāks skaits sieviešu nekā vīriešu.

D. Par trešo prejudiciālo jautājumu

60. Trešajā prejudiciālajā jautājumā iesniedzējtiesa jautā par pierādīšanas pienākumu, kas saskaņā ar Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punktu [50] ir noteikts personai, kura uzskata sevi par cietušu no netiešas diskriminācijas dzimuma dēļ. Saskaņā ar šo tiesību normu šādai personai tiesā vai citā kompetentā iestādē ir jāuzrāda fakti vai pierādījumi, pēc kuriem var *secināt*, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija [51]. "*Prima facie* diskriminācijas gadījumā" pienākums pierādīt, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums, ir atbildētājam [52].

61. Gan *MUW*, gan Austrijas valdība uzskata, ka prasītāja pamatlietā nav izpildījusi savu pierādīšanas pienākumu Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punkta izpratnē, jo, pamatojot savu apgalvojumu par diskrimināciju saistībā ar dzimumu, viņa ir atsaukusies tikai uz Austrijas darba tirgus statistikas datiem, no kuriem izriet, ka sievietes ievērojami lielākā skaitā nekā vīrieši tiek nodarbinātas nepilnu darba laiku. Šīs ieinteresētās personas atgādina, ka saskaņā ar Tiesas judikatūru, lai pārbaudītu, vai šķietami neitrāls valsts pasākums darba ņēmējām sievietēm rada nelabvēlīgākas sekas nekā darba ņēmējiem vīriešiem, konkrētā pasākuma piemērošanas joma ir tā, pēc kuras tiek noteikts to personu loks, kuras var tikt iekļautas salīdzinājumā [53]. Prasītājai pamatlietā līdz ar to sava prasība esot bijusi jāpamato tikai ar datiem par darba ņēmējiem, uz kuriem attiecas *UG* 109. panta 2. punkts.

62. Šajā ziņā norādīšu, ka no *MUW* un Austrijas valdības pieminētās judikatūras neapšaubāmi izriet, ka tikai būtiski statistikas dati, kas attiecas tieši uz darba ņēmējiem, kurus skar konkrētais valsts pasākums, ļautu prasītājai pierādīt "*prima facie* diskriminācijas gadījumu" un līdz ar to pierādīšanas pienākumu pārnest uz atbildētāju. Tomēr šajā judikatūrā nav aplūkots jautājums – kas turpretī tiek uzdots izskatāmajā lietā –, ar kādiem pierādījumiem persona, kura uzskata sevi par cietušu no netiešas diskriminācijas dzimuma dēļ, var pierādīt *prima facie* diskriminācijas gadījumu, ja šai personai nav pieejami šādi statistikas dati vai tiem ir sarežģīti piekļūt.

48 Skat. spriedumus, 2004. gada 13. janvāris, *Allonby* (C-256/01, EU:C:2004:18, 73. punkts), un 2007. gada 6. decembris, *Voß* (C-300/06, EU:C:2007:757, 40. punkts).

49 No šiem statistikas datiem izriet, ka 79 % sieviešu un 75 % vīriešu, kuri ir nodarbināti saskaņā ar atbilstoši *UG* 109. panta 2. punktam noslēgtu līgumu, strādā nepilnu darba laiku.

50 Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punktā ir paredzēts, ka "dalībvalstis veic pasākumus, kas saskaņā ar attiecīgo valstu tiesu sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu, ka gadījumā, ja persona, kas uzskata sevi par cietušu tāpēc, ka viņai nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, tad pienākums pierādīt, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums, ir atbildētājam".

51 Skat. spriedumu, 2017. gada 19. oktobris, *Otero Ramos* (C-531/15, EU:C:2017:789, 68. punkts), un šajā nozīmē spriedumu, 2011. gada 21. jūlijs, *Kelly* (C-104/10, EU:C:2011:506, 29. punkts).

52 Skat. Direktīvas 2006/54 30. apsvērumu.

53 Skat. it īpaši spriedumus, 2004. gada 13. janvāris, *Allonby* (C-256/01, EU:C:2004:18, 73. punkts); 2007. gada 6. decembris, *Voß* (C-300/06, EU:C:2007:757, 40. punkts), un 1999. gada 9. februāris, *Seymour-Smith* un *Perez* (C-167/97, EU:C:1999:60, 59. punkts).

63. Ņemot vērā Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punkta mērķi tiesvedībās par vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumu nodarbinātības un profesijas jomā atvieglot prasītāja pierādīšanas pienākumu [54] un ievērojot, ka dalībvalstīm – neatkarīgi no procesa stadijas – ir jāparedz atbildētājam labvēlīgāks pierādīšanas regulējums [55], uzskatu, ka diskriminācijas dzimuma dēļ gadījums nevar tikt atzīts par nepamatotu *prima facie* tikai tāpēc vien, ka prasītāja, kurai nav bijuši pieejami precīzi dati, ir pamatojusies uz vispārīgiem statistikas datiem attiecībā uz konkrētās dalībvalsts darba tirgu. Šādā situācijā atbildētājai būtu jāsniedz statistikas dati attiecībā uz visiem darba ņēmējiem, kurus skar konkrētais valsts pasākums [56], vai atbilstoši piemērojamajiem valsts tiesiskā regulējuma noteikumiem – valsts tiesai vai kompetentajai iestādei tie būtu jāiegūst pēc sava ierosmes [57].

E. Par lūgumu ierobežot Tiesas sprieduma iedarbību laikā

64. MUW, ko atbalsta Austrijas valdība, savos rakstveida apsvērumos lūdz Tiesu gadījumā, ja uz iesniedzējtiesas uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem tai būtu jāsniedz prasītājas pamatlietā apgalvojumu apstiprinoša atbilde, ierobežot gaidāmā sprieduma iedarbību laikā. Komisija aicina Tiesu šo lūgumu noraidīt.

65. Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru Savienības tiesību normas interpretācija, ko sniedz Tiesa LESD 267. pantā noteiktās kompetences ietvaros, izskaidro un precizē šīs tiesību normas jēgu un apjomu, kādā tā ir jāsaprot un jāpiemēro vai kādā to būtu bijis jāsaprot un jāpiemēro no tās spēkā stāšanās brīža. No tā izriet, ka šādi interpretētu normu tiesa var piemērot un tai tā ir jāpiemēro pat tiesiskajām attiecībām, kuras ir radušās un izveidotas jau pirms sprieduma par lūgumu sniegt interpretāciju, ja turklāt ir izpildīti nosacījumi, kas ļauj kompetentajās tiesās uzsākt tiesvedību attiecībā uz minētās tiesību normas piemērošanu [58]. Tiesa tikai pilnīgā izņēmuma kārtā, piemērojot Savienības tiesību sistēmai raksturīgo vispārējo tiesiskās noteiktības principu, var ierobežot iespēju jebkurai ieinteresētajai personai atsaukties uz normu, kuru Tiesa ir interpretējusi, lai apstrīdētu labticīgi nodibinātas tiesiskās attiecības. Lai varētu pieņemt lēmumu par šādu ierobežojumu, ir jābūt izpildītiem diviem būtiskiem kritērijiem, proti, attiecīgo personu labticības esamībai un būtisku traucējumu rašanās riskam [59]. Tiesa savu spriedumu, kas pasludināti prejudiciālā tiesvedībā, iedarbību laikā ierobežo tikai ļoti specifiskos apstākļos, it īpaši tad, ja pastāv iespēja, ka varētu rasties smagas ekonomiskas sekas, jo sevišķi saistībā ar ļoti daudzām tiesiskām attiecībām, kas ir tikušas nodibinātas labā ticībā, pamatojoties uz tiesisko regulējumu, kurš tika uzskatīts par likumīgā spēkā esošu, un ja izrādās, ka privātpersonām un valsts iestādēm ir nācies rīkoties neatbilstoši Savienības tiesībām tādēļ, ka ir pastāvējusi objektīva un būtiska neskaidrība attiecībā uz Savienības tiesību normu tvērumu; šo neskaidrību, iespējams, ir veicinājusi citu dalībvalstu vai Komisijas pašu īstenotā rīcība [60].

54 Direktīvas 2006/54 30. apsvērumā turklāt ir uzsvērts, cik nozīmīga efektīvai vienlīdzīgas attieksmes principa ieviešanai ir noteikumu par pierādīšanas pienākumu pieņemšana.

55 Skat. Direktīvas 2006/54 30. apsvērumu.

56 Norādu, ka tiesvedībā pamatlietā *MUW* iesniedzējtiesā iesniedza tikai statistikas datus par saviem darbiniekiem, uzsverot, ka runa ir par vienīgajiem pieejamajiem datiem, un tikai tiesas sēdē *MUW* advokāte apstiprināja, ka statistikas dati par citām universitātēm ir publicēti un tātad ir visiem vienkārši pieejami.

57 Skat. Direktīvas 2006/54 30. apsvērumu.

58 Skat. it īpaši spriedumus, 2012. gada 10. maijs, *Santander Asset Management SGIIC* u.c. (no C-338/11 līdz C-347/11, EU:C:2012:286, 58. punkts); 2012. gada 18. oktobris, Mednis (C-525/11, EU:C:2012:652, 41. punkts), un 2015. gada 22. janvāris, *Balazs* (C-401/13 un C-432/13, EU:C:2015:26, 49. punkts).

59 Skat. spriedumu, 2015. gada 22. janvāris, *Balazs* (C-401/13 un C-432/13, EU:C:2015:26, 50. punkts un tajā minētā judikatūra).

60 Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2015. gada 22. janvāris, *Balazs* (C-401/13 un C-432/13, EU:C:2015:26, 51. punkts un tajā minētā judikatūra), un ģenerāladvokāta P. Mengoci secinājumus lietā *Paper Consult* (C-101/16, EU:C:2017:413, 81. punkts).

66. Taču, manuprāt, izskatāmajā lietā šādu apstākļu nav, tātad nav izpildīts kritērijs attiecībā uz ieinteresēto personu labticību. Proti, šajos secinājumos sniegtā analīze ir tikai rezultāts tiesas pastāvīgās judikatūras, – kurā jau sen ir noteikti kritēriji, kas ir jāņem vērā, novērtējot valsts tiesiskā regulējuma atbilstību Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulai un Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulai, – piemērošanai pamatlietas apstākļiem, tādējādi gadījumā, ja Tiesa piekristu šai analīzei, nevarētu apgalvot, ka pastāv objektīva un būtiska neskaidrība attiecībā uz minēto Savienības tiesību normu tvērumu.

III. Secinājumi

67. Pamatojoties uz visiem iepriekš minētajiem apsvērumiem, ierosinu Tiesai uz *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Darba un sociālo lietu tiesa Vīnē, Austrija) uzdotajiem jautājumiem un uz papildu jautājumu, ko iesaku Tiesai izvirzīt pēc savas ierosmes, atbildēt šādi:

1) Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas noslēgts 1999. gada 18. martā un ir ietverts pielikumā Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvai 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, 5. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāda valsts tiesību akta norma kā pamatlietā, kurā nav paredzēti šīs klauzulas izpratnē atbilstoši pasākumi, lai novērstu secīgu darba attiecību uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu pret darba ņēmējiem, kas ir nodarbināti universitātēs ārējā finansējuma vai pētniecības projektos.

2) Tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā, saskaņā ar kuru nepilna darba laika darba ņēmēju, kas ir nodarbināti universitātēs ārējā finansējuma vai pētniecības projektos, secīgu darba attiecību uz noteiktu laiku maksimālais ilgums ir seši gadi, savukārt šis maksimālais ilgums nepilna darba laika darba ņēmējiem ir astoņi gadi un saskaņā ar kuru ir atļauts šo termiņu vienreizējs pagarinājums, kas var būt attiecīgi desmit un divpadsmit gadi, var radīt diskrimināciju, kura ar Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu, kas noslēgts 1997. gada 6. jūnijā un ir ietverts pielikumā Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvai 97/81/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, 4. klauzulas 1. punktu ir aizliegta, ja šāda atšķirīga attieksme nav pamatota ar objektīviem iemesliem, bet tas ir jāpārbauda valsts tiesai. Šī pamatnolīguma 4. klauzulas 2. punktā paredzētais *pro rata temporis* princips pamatlietas apstākļos nav piemērojams.

3) Šāds normatīvais regulējums tāpat var radīt netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos, 2. panta 1. punkta b) apakšpunkta izpratnē, ja tiek konstatēts, ka nepilna darba laika darba ņēmēju grupā, kuru skar minētais tiesiskais regulējums, ir procentuāli ievērojami lielāks skaits sieviešu nekā vīriešu.

4) Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka personai, kas sevi uzskata par cietušu no diskriminācijas dzimuma dēļ, lai pamatotu faktus, kas ļauj secināt šādu diskrimināciju, ir iespējams balstīties uz vispārīgiem statistikas datiem, kas attiecas uz darba tirgu attiecīgajā dalībvalstī, ja precīzāki statistikas dati attiecībā uz darba ņēmējiem, kurus skar apstrīdētais valsts pasākums, nav pieejami vai tiem nav viegli piekļūt.