Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
GIOVANNI PITRUZZELLA
της 27ης Ιουνίου 2019[1]

Υπόθεση C-274/18

Minoo Schuch-Ghannadan
κατά
Medizinische Universität Wien

[αίτηση του Arbeits- und Sozialgericht Wien
(πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών
και κοινωνικών υποθέσεων της Βιέννης, Αυστρία)
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχολήσεως – Περιορισμός της μέγιστης συνολικής διάρκειας των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου – Έμμεση διάκριση λόγω φύλου – Βάρος αποδείξεως»

1. Με την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως που αποτελεί το αντικείμενο των παρουσών προτάσεων, το Arbeits- und Sozialgericht Wien (πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών και κοινωνικών υποθέσεων της Βιέννης, Αυστρία) θέτει στο Δικαστήριο τρία προδικαστικά ερωτήματα, το πρώτο, σχετικά με την ερμηνεία της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης η οποία συνήφθη στις 6 Ιουνίου 1997 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης)[2], το δεύτερο, σχετικά με την ερμηνεία του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', της οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης[3], και, το τρίτο, σχετικά με την ερμηνεία του άρθρου 19, παράγραφος 1, της ίδιας οδηγίας.

I. Η διαφορά της κύριας δίκης, τα προδικαστικά ερωτήματα και η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

2. Η προδικαστική παραπομπή από το Arbeits- und Sozialgericht Wien (πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών και κοινωνικών υποθέσεων της Βιέννης) πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο αγωγής ασκηθείσας από τη Minoo Schuch-Ghannadan κατά του Medizinische Universität Wien (Ιατρικού Πανεπιστημίου Βιέννης, Αυστρία, στο εξής: MUW), με αντικείμενο τη λήξη της σχέσεως εργασίας της με το MUW. Προς στήριξη της αγωγής της, η M. Schuch-Ghannadan προέβαλε, μεταξύ άλλων, ότι το σύστημα που έχει θεσπιστεί σύμφωνα με το άρθρο 109, παράγραφος 2, του Universitätsgesetz του 2002 (αυστριακού νόμου του 2002 περί των πανεπιστημίων, στο εξής: UG), το οποίο έχει εφαρμογή

1 Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

2 Η συμφωνία αυτή περιέχεται στο παράρτημα της οδηγίας 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES (ΕΕ 1998, L 14, σ. 9).

3 ΕΕ 2006, L 204, σ. 23.

επί του MUW [4] και από το οποίο διεπόταν η σχέση εργασίας της με το MUW, δεν είναι συμβατό με το δίκαιο της Ένωσης, καθόσον εισάγει, αφενός, διάκριση μεταξύ των εργαζομένων μερικής απασχολήσεως και των εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως και, αφετέρου, για τον λόγο αυτόν, έμμεση διάκριση εις βάρος των γυναικών. Κατά τη διάταξη αυτή, οι σχέσεις εργασίας μπορούν να συνάπτονται για αόριστο ή για ορισμένο χρόνο, η δε διάρκεια των σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δεν δύναται να υπερβεί τα έξι έτη, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στον UG. Η παράγραφος 2 του εν λόγω άρθρου προβλέπει ότι «[η] σύναψη […] διαδοχικών [σχέσεων] εργασίας ορισμένου χρόνου είναι νόμιμη μόνον για τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους που απασχολούνται στο πλαίσιο προγραμμάτων χρηματοδοτούμενων από τρίτους ή ερευνητικών προγραμμάτων και για το προσωπικό που απασχολείται αποκλειστικά στη διδασκαλία καθώς και για το αναπληρωματικό προσωπικό. Η συνολική διάρκεια των διαδοχικών σχέσεων εργασίας εργαζομένης ή εργαζομένου δεν δύναται να υπερβεί τα [έξι] έτη, ή, στην περίπτωση μερικής απασχολήσεως, τα [οκτώ] έτη. Παράταση για μία φορά έως συνολικά τα [δέκα] έτη, στην περίπτωση δε μερικής απασχολήσεως έως συνολικά τα [δώδεκα] έτη, επιτρέπεται αν αιτιολογείται αντικειμενικά, ιδίως για τη συνέχιση ή την ολοκλήρωση ερευνητικών προγραμμάτων και δημοσιεύσεων».

3. Από τη διάταξη περί παραπομπής προκύπτει ότι η M. Schuch-Ghannadan απασχολήθηκε ως επιστήμονας [5] από το MUW κατά το χρονικό διάστημα από τις 9 Σεπτεμβρίου 2002 έως τις 30 Απριλίου 2014 (με μία διακοπή μεταξύ 1ης Σεπτεμβρίου 2005 και 30ής Σεπτεμβρίου 2006), δυνάμει διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου σύμφωνα με το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG, εν μέρει υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως και εν μέρει υπό καθεστώς μερικής απασχολήσεως. Ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, η M. Schuch-Ghannadan ζητεί την αναγνώριση της συνεχίσεως της σχέσεως εργασίας της με το MUW, προβάλλοντας τόσο παράβαση του άρθρου 109, παράγραφος 2, του UG, ελλείψει των προϋποθέσεων που προβλέπονται στην εν λόγω διάταξη για την παράταση της συμβάσεώς της του πέραν του ορίου της οκταετίας, όσο και, όπως ήδη επισημάνθηκε, αντίθεση της εν λόγω διατάξεως προς το δίκαιο της Ένωσης.

4. Με απόφαση της 2ας Ιουνίου 2016, το αιτούν δικαστήριο απέρριψε την αγωγή της M. Schuch-Ghannadan, κρίνοντας, αφενός, ότι δεν υπήρξε παράβαση του άρθρου 109, παράγραφος 2, του UG και, αφετέρου, ότι η ασυμβατότητα της εν λόγω διατάξεως με το δίκαιο της Ένωσης την οποία προβάλλει η ενάγουσα στην κύρια δίκη δεν ασκεί επιρροή, καθόσον το γράμμα της διατάξεως αυτής δεν αφήνει κανένα περιθώριο ερμηνείας σύμφωνης με την οδηγία 2006/54. Το Oberlandesgericht Wien (δευτεροβάθμιο περιφερειακό δικαστήριο της Βιέννης, Αυστρία), ενώπιον του οποίου προσέφυγε η M. Schuch-Ghannadan, εξαφάνισε εν μέρει την προαναφερθείσα απόφαση της 2ας Ιουνίου 2016, με το σκεπτικό ότι δεν εξέτασε τα επιχειρήματα της M. Schuch-Ghannadan περί αντιθέσεως του άρθρου 109, παράγραφος 2, του UG προς το δίκαιο της Ένωσης, και ανέπεμψε την υπόθεση στο Arbeits- und Sozialgericht Wien (πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών και κοινωνικών υποθέσεων της Βιέννης).

5. Ενώπιον του δικαστηρίου αυτού, το MUW υποστήριξε ότι η ενάγουσα της κύριας δίκης περιορίστηκε να προβάλει τον αναπόδεικτο ισχυρισμό ότι υφίσταται διάκριση μεταξύ εργαζομένων ορισμένου χρόνου υπό καθεστώς μερικής απασχολήσεως και υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως, χωρίς να διευκρινίζει σε τι συνίσταται η διάκριση αυτή. Προβάλλει ότι η διαφορά στη διάρκεια της σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου μεταξύ αυτών των δύο κατηγοριών εργαζομένων δεν αποβαίνει εις βάρος των εργαζομένων μερικής απασχολήσεως, καθόσον οι εν λόγω εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας τους για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, λαμβανομένου υπόψη ότι οι μόνιμες θέσεις εργασίας είναι σπάνιες στα πανεπιστήμια. Όσον αφορά τον ισχυρισμό περί έμμεσης διακρίσεως εις βάρος των γυναικών, το MUW υποστηρίζει ότι η

4 Από τη διάταξη περί παραπομπής προκύπτει ότι το άρθρο 109 του UG εφαρμόζεται στα περισσότερα αυστριακά πανεπιστήμια, μεταξύ των οποίων το εναγόμενο της κύριας δίκης.

5 Σημειώνω ότι, κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, ο δικαστικός πληρεξούσιος της M. Schuch-Ghannadan υποστήριξε, με αντίλογο από το MUW, ότι, στο πλαίσιο των προγραμμάτων στα οποία απασχολήθηκε κατά τη διάρκεια της σχέσεώς της εργασίας με το MUW, η εντολέας του στην πραγματικότητα ασκούσε απλώς χρέη βοηθού.

ενάγουσα της κύριας δίκης έπρεπε να αποδείξει, στηριζόμενη σε στατιστικά στοιχεία, ότι σημαντικά μεγαλύτερος αριθμός γυναικών πλήττεται από τη διαφορετική μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων ορισμένου χρόνου υπό καθεστώς μερικής και πλήρους απασχολήσεως, η οποία προβλέπεται στο άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG. Από τα στοιχεία που αφορούν τους υπαγόμενους στη διάταξη αυτή εργαζομένους ορισμένου χρόνου, οι οποίοι απασχολούνται από το MUW, δεν συνάγεται τέτοια διάκριση.

6. Ακριβώς σε αυτό το πλαίσιο, με απόφαση της 19ης Απριλίου 2018, το Arbeits- und Sozialgericht Wien (πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών και κοινωνικών υποθέσεων της Βιέννης) ανέστειλε την ενώπιόν του διαδικασία και έθεσε τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Έχει εφαρμογή η αρχή pro rata temporis της ρήτρας 4, σημείο 2, της [συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης], σε συνάρτηση με την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων της [εν λόγω] ρήτρας 4, σημείο 1, επί νομοθετικής ρυθμίσεως, κατά την οποία η συνολική διάρκεια διαδοχικών σχέσεων εργασίας εργαζομένης ή εργαζομένου σε αυστριακό πανεπιστήμιο, η οποία ή ο οποίος απασχολείται στο πλαίσιο προγραμμάτων χρηματοδοτούμενων από τρίτους ή ερευνητικών προγραμμάτων, επιτρέπεται να ανέρχεται στην περίπτωση εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως σε [έξι] έτη, στην περίπτωση όμως της μερικής απασχολήσεως επιτρέπεται να ανέρχεται σε [οκτώ] έτη, περαιτέρω δε επιτρέπεται, εφόσον συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι, ιδίως για τη συνέχιση ή ολοκλήρωση ερευνητικών προγραμμάτων ή δημοσιεύσεων, η παράταση για μία φορά έως [δέκα] έτη συνολικά στην περίπτωση της πλήρους απασχολήσεως, στη δε περίπτωση της μερικής απασχολήσεως έως [δώδεκα] έτη συνολικά;

2) Αποτελεί νομοθετική ρύθμιση, όπως η περιγραφόμενη στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα, έμμεση διάκριση λόγω φύλου κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', της [οδηγίας 2006/54], όταν από όλους τους απασχολούμενους, για τους οποίους ισχύει η ρύθμιση αυτή, πλήττονται σε σημαντικά υψηλότερο ποσοστό οι εργαζόμενες γυναίκες απ' ό,τι οι εργαζόμενοι άνδρες;

3) Έχει το άρθρο 19, παράγραφος 1, της οδηγίας [2006/54] την έννοια ότι μια γυναίκα, η οποία στο πλαίσιο του πεδίου εφαρμογής μιας νομοθετικής ρυθμίσεως όπως είναι η εκτιθέμενη στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα, προβάλλει ότι υφίσταται έμμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, εκ του λόγου ότι ουσιαστικά περισσότερες γυναίκες από άνδρες απασχολούνται υπό καθεστώς μερικής απασχολήσεως, πρέπει να πιθανολογήσει την περίσταση αυτή, και ιδίως το αν από στατιστικής απόψεως οι γυναίκες πλήττονται σε σημαντικά μεγαλύτερο βαθμό, επικαλούμενη συγκεκριμένες στατιστικές ή αναφέροντας συγκεκριμένες περιστάσεις και προσκομίζοντας τα κατάλληλα αποδεικτικά στοιχεία;»

7. Στην υπόθεση που αποτελεί αντικείμενο των παρουσών προτάσεων υπέβαλαν γραπτές παρατηρήσεις οι διάδικοι της κύριας δίκης, η Αυστριακή και η Πορτογαλική Κυβέρνηση, καθώς και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση που έλαβε χώρα ενώπιον του Δικαστηρίου στις 7 Μαρτίου 2019, ανέπτυξαν τις προφορικές παρατηρήσεις τους η M. Schuch-Ghannadan, το MUW, η Αυστριακή Κυβέρνηση καθώς και η Επιτροπή.

II. Ανάλυση

A. Προκαταρκτικές παρατηρήσεις

8. Στο σκεπτικό της διατάξεώς του περί παραπομπής, το Arbeits- und Sozialgericht Wien (πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών και κοινωνικών υποθέσεων της Βιέννης) έλαβε επίσης υπόψη, ως παράμετρο της νομιμότητας του άρθρου 109, παράγραφος 2, του UG, πλην της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης και της οδηγίας 2006/54, τη συμφωνία-πλαίσιο για την

εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου)[6], και ιδίως τη ρήτρα 5 της συμφωνίας αυτής, η οποία, στην παράγραφό της 1, απαιτεί από τα κράτη μέλη να λαμβάνουν μέτρα για την αποφυγή των καταχρήσεων που μπορούν να προκύψουν από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Κατά το Arbeits- und Sozialgericht Wien (πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών και κοινωνικών υποθέσεων της Βιέννης), το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG συνιστά «επαρκή και σύννομη» μεταφορά της παραγράφου 1 της εν λόγω ρήτρας στο εθνικό δίκαιο. Κατά συνέπεια, κανένα από τα προδικαστικά ερωτήματα που τέθηκαν από το εν λόγω δικαστήριο δεν αφορά την ερμηνεία της ρήτρας αυτής.

9. Στις γραπτές παρατηρήσεις της, η Επιτροπή εκφράζει τη διαφωνία της με την εκτίμηση του αιτούντος δικαστηρίου και ζητεί, κατ' ουσίαν, από το Δικαστήριο να απαντήσει, αρχικώς, στο ζήτημα αν το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG συνιστά επαρκή μεταφορά της ρήτρας 5, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου. Κατά την Επιτροπή, αρνητική απάντηση στο ερώτημα αυτό, την οποία προτείνει η ίδια, καθιστά περιττή την απάντηση στα ερωτήματα που τέθηκαν από το αιτούν δικαστήριο.

10. Πριν εξετάσω επί της ουσίας το προκαταρτικό ζήτημα που έθεσε η Επιτροπή, επιβάλλεται να εξεταστεί αν η προσέγγιση που προτείνεται από το εν λόγω θεσμικό όργανο, η οποία συνεπάγεται, κατ' ουσίαν, αυτεπάγγελτη εξέταση από το Δικαστήριο ενός συμπληρωματικού προδικαστικού ερωτήματος σε σχέση με τα ερωτήματα που τέθηκαν από το αιτούν δικαστήριο, είναι συμβατή με τη νομολογία του Δικαστηρίου για την ερμηνεία του άρθρου 267 ΣΛΕΕ.

1. Επί του παραδεκτού της αυτεπάγγελτης εξετάσεως συμπληρωματικού προδικαστικού ερωτήματος στην περίπτωση της παρούσας υποθέσεως

11. Κατά πάγια νομολογία, η δυνατότητα καθορισμού των ερωτημάτων που πρόκειται να υποβληθούν στο Δικαστήριο αναγνωρίζεται αποκλειστικώς στον εθνικό δικαστή[7], ο οποίος έχει επιληφθεί της διαφοράς και οφείλει να αναλάβει την ευθύνη της δικαστικής αποφάσεως που πρόκειται να εκδοθεί[8]. Επομένως, οι διάδικοι στη διαφορά της κύριας δίκης δεν μπορούν να μεταβάλουν το περιεχόμενο των ερωτημάτων που υποβλήθηκαν στο Δικαστήριο[9], ούτε να ζητήσουν να κηρυχθούν αυτά άνευ αντικειμένου. Το Δικαστήριο δεν μπορεί ούτε να υποχρεωθεί να επιληφθεί συμπληρωματικού ερωτήματος κατόπιν της πρωτοβουλίας διαδίκου[10]. Το Δικαστήριο αιτιολογεί τη νομολογία αυτή με βάση, αφενός, τη φύση της προδικαστικής παραπομπής, η οποία σκοπεί να εγκαθιδρυθεί «άμεση συνεργασία μεταξύ [αυτού] και των εθνικών δικαστηρίων μέσω διαδικασίας όπου ελλείπει η αντιδικία, ανεξάρτητης από οποιαδήποτε πρωτοβουλία των διαδίκων και κατά τη διάρκεια της οποίας αυτοί προσκαλούνται μόνο να εκθέσουν τις απόψεις τους»[11], και, αφετέρου, την υποχρέωση που έχει να διασφαλίζει στις κυβερνήσεις των κρατών μελών και στα ενδιαφερόμενα μέρη τη δυνατότητα να υποβάλλουν παρατηρήσεις σύμφωνα με το άρθρο 23 του Οργανισμού του Δικαστηρίου της

6 Η συμφωνία αυτή περιέχεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (ΕΕ 1999, L 175, σ. 43).

7 Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 21ης Δεκεμβρίου 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, σκέψη 32), της 15ης Οκτωβρίου 2009, Hochtief και Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, σκέψη 21), και της 9ης Δεκεμβρίου 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, σ. 1198).

8 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 21ης Δεκεμβρίου 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, σκέψη 32).

9 Πρβλ. αποφάσεις της 21ης Δεκεμβρίου 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, σκέψη 32), της 15ης Οκτωβρίου 2009, Hochtief και Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, σκέψη 21), και της 9ης Δεκεμβρίου 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, σ. 1198).

10 Βλ. απόφαση της 9ης Δεκεμβρίου 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, σ. 1199).

11 Απόφαση της 9ης Δεκεμβρίου 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, σ. 1199).

Ευρωπαϊκής Ένωσης, λαμβανομένου υπόψη του γεγονότος ότι, βάσει της διατάξεως αυτής, μόνον οι αποφάσεις περί παραπομπής κοινοποιούνται στα ενδιαφερόμενα μέρη [12]. Ουσιώδης τροποποίηση των προδικαστικών ερωτημάτων ή απάντηση στα συμπληρωματικά ερωτήματα τα οποία έθεσε ένας εκ των διαδίκων της κύριας δίκης θα ήταν ασύμβατη προς την εν λόγω υποχρέωση [13].

12. Μολονότι, βάσει της προαναφερθείσας νομολογίας, το Δικαστήριο αρνείται κατ' αρχήν να απαντήσει σε συμπληρωματικά ερωτήματα που τίθενται από τους διαδίκους της κύριας δίκης ή από τα ενδιαφερόμενα μέρη, υπάρχει, ωστόσο, μια νομολογιακή τάση η οποία προκρίνει λύση προς την αντίθετη κατεύθυνση, ευνοώντας, παρά την οριοθέτηση της προδικαστικής παραπομπής εκ μέρους του εθνικού δικαστηρίου, την απαίτηση παροχής χρήσιμης απαντήσεως για τη λύση της διαφοράς της κύριας δίκης [14]. Υπό το πρίσμα αυτό, το Δικαστήριο έχει κληθεί επανειλημμένως να λάβει υπόψη κανόνες του δικαίου της Ένωσης στους οποίους το εθνικό δικαστήριο δεν αναφέρθηκε με το ερώτημά του [15], ιδίως όσον αφορά τα πραγματικά περιστατικά και τα επιχειρήματα που προβλήθηκαν κατά τη διαδικασία [16], ή ακόμη και να αναδιατυπώσει τα τεθέντα ερωτήματα, προκειμένου να συμπεριλάβει στην ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης μία ή περισσότερες διατάξεις που επικαλείται ένας από τους μετέχοντες στην προδικαστική διαδικασία, ή ακόμη και με δική του πρωτοβουλία [17]. Άλλωστε, έχει κρίνει ότι σε αυτό εναπόκειται να συναγάγει, από το σύνολο των στοιχείων που του παρέχει το εθνικό δικαστήριο και ιδίως από το σκεπτικό της αποφάσεως περί παραπομπής, τα στοιχεία του δικαίου της Ένωσης που χρήζουν ερμηνείας, λαμβανομένου υπόψη του αντικειμένου της διαφοράς [18], και τούτο

12 Βλ. αποφάσεις της 21ης Δεκεμβρίου 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, σκέψη 33), της 20ής Μαρτίου 1997, Phytheron International (C-352/95, EU:C:1997:170, σκέψη 14), και της 17ης Σεπτεμβρίου 1998, Kainuun Liikenne και Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, σκέψη 24).

13 Βλ., ιδίως, αποφάσεις της 21ης Δεκεμβρίου 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, σκέψη 33), και της 17ης Σεπτεμβρίου 1998, Kainuun Liikenne και Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, σκέψη 24).

14 Βλ., προς υπενθύμιση των αποφάσεων που εντάσσονται σε αυτή τη νομολογιακή τάση, προτάσεις του γενικού εισαγγελέα P. Mengozzi στην υπόθεση Fonnship και Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, σημείο 17). Για πιο πρόσφατες αποφάσεις, βλ. αποφάσεις της 1ης Φεβρουαρίου 2017, Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76, σκέψη 20), και της 28ης Απριλίου 2016, Oniors Bio (C-233/15, EU:C:2016:305, σκέψη 30). Όπως διαπίστωσε ο γενικός εισαγγελέας P. Mengozzi στις προαναφερθείσες προτάσεις του, υφίσταται μια κάποια ανακολουθία μεταξύ της εν λόγω νομολογιακής τάσεως και της νομολογίας που μνημονεύεται στο σημείο 11 των παρουσών προτάσεων, η οποία καθιστά αναγκαίο τον προσδιορισμό κριτηρίων βάσει των οποίων θα μπορούσε να ερμηνευθεί κατά τρόπο συνεκτικό το σύνολο των σχετικών αποφάσεων.

15 Βλ., ιδίως, απόφαση της 1ης Φεβρουαρίου 2017, Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76), και διάταξη της 14ης Ιουλίου 2016, BASF (C-456/15, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2016:567, σκέψη 15 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

16 Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 12ης Δεκεμβρίου 1990, Hennen Olie (C-302/88, EU:C:1990:455, σκέψη 20), όπου το Δικαστήριο έκρινε ωστόσο ότι, με βάση τα πραγματικά περιστατικά και τα επιχειρήματα που ανέπτυξαν οι μετέχοντες στη διαδικασία, «δεν επιβάλλεται» να εξεταστεί το ζήτημα αρχής που έθεσε η Επιτροπή, και της 17ης Οκτωβρίου 2013, Welte (C-181/12, EU:C:2013:662, σκέψεις 16 και 27), όπου το Δικαστήριο εξέτασε το ζήτημα αν ο περιορισμός της ελεύθερης κυκλοφορίας των κεφαλαίων κατά την έννοια του άρθρου 56, παράγραφος 1, ΕΚ, ο οποίος ήταν επίμαχος στη διαφορά της κύριας δίκης, μπορούσε να γίνει δεκτός δυνάμει του άρθρου 57, παράγραφος 1, ΕΚ. Βλ., επίσης, απόφαση της 3ης Ιουνίου 2010, Internetportal und Marketing (C-569/08, EU:C:2010:311, σκέψεις 27 έως 30). Στη σκέψη 28 της αποφάσεως εκείνης, το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι, «[μ]ολονότι επί του σημείου αυτού δεν υποβλήθηκε ερώτημα από το αιτούν δικαστήριο, εναπόκειται στο Δικαστήριο, στο πλαίσιο της προβλεπόμενης στο άρθρο 267 ΣΛΕΕ διαδικασίας συνεργασίας μεταξύ των εθνικών δικαστηρίου και [του ιδίου] και στον βαθμό που η θέση της αναιρεσείουσας της κύριας δίκης δεν είναι άνευ σημασίας για τη λύση της διαφοράς της κύριας δίκης, να δώσει στο δικαστήριο αυτό χρήσιμη απάντηση που να του παρέχει τη δυνατότητα επιλύσεως της διαφοράς της οποίας έχει επιληφθεί».

17 Βλ., ιδίως, αποφάσεις της 29ης Απριλίου 2004, Weigel [C-387/01, EU:C:2004:256, σκέψη 44: το ζήτημα σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 83/183/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 28ης Μαρτίου 1983, σχετικά με τις φορολογικές ατέλειες που εφαρμόζονται στις οριστικές εισαγωγές, από κράτος μέλος, προσωπικών ειδών που ανήκουν σε ιδιώτες (ΕΕ 1983, L 105, σ. 64), είχε τεθεί μόνον από τους προσφεύγοντες της κύριας δίκης και την Επιτροπή], της 12ης Δεκεμβρίου 1990, SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, σκέψη 8), της 2ας Φεβρουαρίου 1994, Verband Sozialer Wettbewerb (αποκαλούμενη υπόθεση «Clinique») (C-315/92, EU:C:1994:34, σκέψη 7), της 4ης Μαρτίου 1999, Consorzio per la tutela del formaggio Gorgonzola (C-87/97, EU:C:1999:115, σκέψη 16), της 21ης Φεβρουαρίου 2006, Ritter-Coulais (C-152/03, EU:C:2006:123, σκέψη 29: υποβολή προδικαστικών ερωτημάτων για την ελευθερία εγκαταστάσεως και την ελεύθερη κυκλοφορία των κεφαλαίων και αυτεπάγγελτη εξέταση, κατόπιν υποδείξεως από την Επιτροπή, ερωτήματος για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων), της 25ης Ιανουαρίου 2007, Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, σκέψεις 24 έως 26), της 30ής Μαΐου 2013, Worten (C-342/12, EU:C:2013:355, σκέψεις 30 και 31), και της 12ης Δεκεμβρίου 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, σκέψη 23: το αιτούν δικαστήριο εκκινεί από την προκείμενη ότι πρόκειται για έμμεση διάκριση λόγω γενετήσιου προσανατολισμού ενώ το Δικαστήριο κρίνει αν πρόκειται για άμεση διάκριση). Βλ., για υπόμνηση της νομολογίας, προτάσεις του γενικού εισαγγελέα P. Mengozzi στην υπόθεση Fonnship και Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, σημείο 17).

18 Βλ. αποφάσεις της 14ης Οκτωβρίου 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, σκέψη 40), και της 12ης Ιανουαρίου 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, σκέψη 32 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

ακόμη και όταν η απάντηση στο πρόσθετο ερώτημα, που τίθεται κατ' αυτόν τον τρόπο, ενέχει τον κίνδυνο να καταστήσει άνευ αντικειμένου τα προδικαστικά ερωτήματα που τέθηκαν από το αιτούν δικαστήριο[19], ή όταν το ερώτημα αυτό έχει κριθεί υπορρήτως ή ρητώς σε προγενέστερο στάδιο της διαφοράς μεταξύ των διαδίκων της κύριας δίκης[20].

13. Επομένως, είναι αναγκαίο να εξακριβωθεί αν η υπόθεση που αποτελεί το αντικείμενο των παρουσών προτάσεων δικαιολογεί την υιοθέτηση από το Δικαστήριο λύσεως που εντάσσεται στην ίδια αυτή νομολογιακή τάση.

14. Συναφώς, σημειώνω κατ' αρχάς ότι από την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως, και τούτο επιβεβαιώθηκε κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση από τον δικαστικό πληρεξούσιο της ενάγουσας της κύριας δίκης, προκύπτει ότι η ενάγουσα δεν αμφισβήτησε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου τη νομιμότητα του άρθρου 109, παράγραφος 2, του UG, όσον αφορά τη συμβατότητά του με τη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου. Το ζήτημα όμως αυτό εξετάστηκε και κρίθηκε από το αιτούν δικαστήριο, οπότε δεν μπορεί να αποκλειστεί εκ προοιμίου ότι αποτελεί μέρος του αντικειμένου της διαφοράς της κύριας δίκης.

15. Περαιτέρω, υπενθυμίζω ότι το άρθρο 109 του UG θεωρείται ότι μεταφέρει στο εθνικό δίκαιο, στον τομέα της έρευνας και της πανεπιστημιακής διδασκαλίας, την εν λόγω ρήτρα 5. Κατά συνέπεια, υφίσταται άμεσος λειτουργικός σύνδεσμος μεταξύ του άρθρου αυτού και της διατάξεως του δικαίου της Ένωσης την οποίο το Δικαστήριο θα πρέπει να ερμηνεύσει αυτεπαγγέλτως.

16. Επιπλέον, θεωρώ αδιαμφισβήτητο ότι η απάντηση στο ερώτημα αν η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου αντιτίθεται σε εθνική διάταξη όπως το άρθρο 109 του UG είναι χρήσιμη για τη λύση της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου. Η διαφορά αυτή αφορά, ειδικότερα, τη νομιμότητα των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που έχουν συναφθεί μεταξύ της ενάγουσας στην κύρια δίκη και του MUW, καθώς και τις συνέπειες που θα έχει για τη διατήρηση της εργασιακής σχέσεως μεταξύ των διαδίκων της κύριας δίκης ενδεχόμενη διαπίστωση ελλείψεως νομιμότητας.

17. Τέλος, υπογραμμίζω ότι οι ενδιαφερόμενοι, που είχαν καταθέσει γραπτές παρατηρήσεις ενώπιον του Δικαστηρίου, παρουσίασαν προφορικά την άποψή τους επί του εν λόγω ζητήματος κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση. Όσον αφορά τους ενδιαφερόμενους που δεν έλαβαν μέρος στην έγγραφη διαδικασία, τους κοινοποιήθηκαν από τη γραμματεία (στη γλώσσα διαδικασίας και στη γαλλική γλώσσα) οι παρατηρήσεις της Επιτροπής και, ως εκ τούτου, έλαβαν γνώση της διευρύνσεως του αντικειμένου των συζητήσεων ενώπιον του Δικαστηρίου η οποία είχε προταθεί από την Επιτροπή. Επομένως, ήταν σε θέση να προετοιμαστούν για να μετάσχουν στην επ' ακροατηρίου συζήτηση ενώπιον του Δικαστηρίου, προκειμένου να διατυπώσουν τις παρατηρήσεις τους επί του θέματος αυτού.

18. Υπό τις περιστάσεις αυτές και υπό το πρίσμα της νομολογίας που μνημονεύεται στο σημείο 12 των παρουσών προτάσεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στο πρόσθετο ερώτημα σχετικά με την ερμηνεία της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, το οποίο τέθηκε από την Επιτροπή.

19 Βλ. απόφαση της 29ης Απριλίου 2004, Weigel (C-387/01, EU:C:2004:256, σκέψεις 43 και 44).

20 Βλ. απόφαση της 25ης Ιανουαρίου 2007, Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, σκέψεις 21 έως 26).

2. Επί της ερμηνείας της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου

19. Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, επιγραφόμενη «Μέτρα για την αποφυγή κατάχρησης», προβλέπει, στην παράγραφό της 1, ότι, «[γ]ια να αποτραπεί η κατάχρηση που μπορεί να προκύψει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, τα κράτη μέλη, ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική, ή/και οι κοινωνικοί εταίροι, όταν δεν υπάρχουν ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα, για την πρόληψη των καταχρήσεων λαμβάνουν κατά τρόπο που να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες ειδικών τομέων ή/και κατηγοριών εργαζομένων, ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα μέτρα: α) αντικειμενικούς λόγους που να δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας· β) τη μέγιστη συνολική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου· γ) τον αριθμό των ανανεώσεων τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας» [21].

20. Με τη ρήτρα αυτή επιδιώκεται η επίτευξη ενός από τους σκοπούς της συμφωνίας-πλαισίου στην οποία έχει ενσωματωθεί, και συγκεκριμένα η δημιουργία ορισμένου πλαισίου για τη διαδοχική χρησιμοποίηση συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου η οποία θεωρείται δυνητική πηγή καταχρήσεων σε βάρος των εργαζομένων, με τη θέσπιση ορισμένων διατάξεων ελάχιστης προστασίας προκειμένου να αποφευχθεί το ενδεχόμενο να περιέρχονται οι μισθωτοί σε κατάσταση αβεβαιότητας [22].

21. Πράγματι, η σταθερότητα της απασχολήσεως θεωρείται μείζον στοιχείο της προστασίας των εργαζομένων, ενώ μόνο σε ορισμένες περιστάσεις οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μπορούν να ανταποκριθούν στις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων [23].

22. Συνεπώς, προκειμένου να αποτραπεί η κατάχρηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου επιβάλλει στα κράτη μέλη τη λήψη ενός, τουλάχιστον, πραγματικού και δεσμευτικού μέτρου εξ αυτών που απαριθμούνται σε αυτήν, όταν το εθνικό τους δίκαιο δεν περιέχει ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα. Τα τρία συνολικώς μέτρα που απαριθμούνται στο σημείο 1, στοιχεία α′ έως γ′, της εν λόγω ρήτρας αφορούν, αντιστοίχως, την ύπαρξη αντικειμενικών λόγων που δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας, τη μέγιστη συνολική διάρκεια αυτών των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας και τον αριθμό των ανανεώσεών τους [24].

23. Το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι τα κράτη μέλη διαθέτουν εξουσία εκτιμήσεως, καθόσον έχουν την ευχέρεια είτε να λάβουν ένα ή περισσότερα από τα μέτρα που απαριθμούνται στο σημείο 1, στοιχεία α′ έως γ′, της ρήτρας αυτής είτε, ακόμη, να αρκεστούν στα υφιστάμενα ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες συγκεκριμένων τομέων και/ή κατηγοριών εργαζομένων [25].

24. Ακριβώς σε αυτό το πλαίσιο πρέπει να εξακριβωθεί αν οι διατάξεις του άρθρου 109, παράγραφος 2, του UG, το οποίο επιτρέπει την ανανέωση των σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου στον τομέα της έρευνας και της πανεπιστημιακής διδασκαλίας στην Αυστρία [26], πληρούν το κριτήριο που απαιτείται ώστε να συνιστούν μέτρα κατά των καταχρήσεων όπως αυτά προβλέπονται στη ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου.

21 Κατά την παράγραφο 2 της ρήτρας αυτής, υπάγεται στην αρμοδιότητα των κρατών μελών να καθορίσουν υπό ποιες συνθήκες οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρούνται «διαδοχικές» και χαρακτηρίζονται ως «συμβάσεις ή σχέσεις αορίστου χρόνου».

22 Βλ., ιδίως, απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, σκέψη 26 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

23 Όπως προκύπτει από τα σημεία 6 και 8 των γενικών παρατηρήσεων της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου.

24 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, σκέψη 28 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

25 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, σκέψη 29 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

26 Για τη δυνατότητα εφαρμογής της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου στους τομείς της πανεπιστημιακής διδασκαλίας και έρευνας, βλ. απόφαση της 13ης Μαρτίου 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, σκέψεις 38 και 39).

25. Όσον αφορά, πρώτον, τη δυνατότητα να θεωρηθεί το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG μέτρο κατά την έννοια της ρήτρας 5, παράγραφος 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, υπενθυμίζω ότι, κατά πάγια νομολογία, η έννοια των «αντικειμενικών λόγων» που περιέχεται στην τελευταία αυτή διάταξη πρέπει να νοείται ως καλύπτουσα *σαφείς* και *συγκεκριμένες* περιστάσεις που χαρακτηρίζουν συγκεκριμένη δραστηριότητα και οι οποίες, κατά συνέπεια, μπορούν να δικαιολογήσουν, στο ειδικό αυτό πλαίσιο, τη σύναψη διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Οι περιστάσεις αυτές μπορούν να ανάγονται, μεταξύ άλλων, στην ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων για την εκτέλεση των οποίων έχουν συναφθεί οι συμβάσεις αυτές και στα εγγενή χαρακτηριστικά των καθηκόντων αυτών ή, ενδεχομένως, στην επιδίωξη θεμιτού σκοπού κοινωνικής πολιτικής εκ μέρους κράτους μέλους[27]. Κατά το Δικαστήριο, δεν θα ήταν σύμφωνη με τις απαιτήσεις αυτές εθνική διάταξη που θα περιοριζόταν να επιτρέπει, γενικά και αφηρημένα, τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, χωρίς να καθιστά δυνατή τη συναγωγή αντικειμενικών και διαφανών κριτηρίων προκειμένου να εξακριβωθεί αν η ανανέωση των συμβάσεων αυτών ανταποκρίνεται πράγματι σε γνήσια ανάγκη, αν είναι πρόσφορη για την επίτευξη του επιδιωκομένου σκοπού και αν είναι αναγκαία προς τούτο[28].

26. Το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG προσδιορίζει τρεις κατηγορίες εργαζομένων για τους οποίους γίνονται δεκτές οι διαδοχικές σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, και,ειδικότερα, τους εργαζομένους που απασχολούνται στο πλαίσιο «προγραμμάτων χρηματοδοτούμενων από τρίτους ή ερευνητικών προγραμμάτων», «το προσωπικό που απασχολείται αποκλειστικά στη διδασκαλία» και το «αναπληρωματικό προσωπικό». Δεδομένου ότι η ενάγουσα εμπίπτει στην πρώτη από τις κατηγορίες αυτές, θα περιορίσω την ανάλυσή μου σε αυτήν.

27. Συναφώς, επισημαίνω, ευθύς εξαρχής, ότι το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG δεν παραθέτει τους *αντικειμενικούς λόγους* που δικαιολογούν τη χρήση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για την εν λόγω κατηγορία εργαζομένων.

28. Θα μπορούσε, βεβαίως, να θεωρηθεί ότι οι συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, εφόσον συνδέονται με την υλοποίηση «προγραμμάτων», είναι *από τη φύση τους* προσωρινές και αποσκοπούν στην κάλυψη προσωρινών αναγκών του οικείου πανεπιστημίου, οι οποίες υφίστανται μόνο μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος. Ομοίως, όπως προέβαλαν το MUW και η Αυστριακή Κυβέρνηση, το γεγονός ότι το πρόγραμμα χρηματοδοτείται από τρίτους, με αποτέλεσμα η διατήρηση της απασχολήσεως να εξαρτάται από τη συνέχιση της χρηματοδοτήσεως, φαίνεται να δικαιολογεί την ύπαρξη αυξημένης ευελιξίας στη διαχείριση των εργαζομένων που απασχολούνται σε τέτοια προγράμματα.

29. Ωστόσο, αφενός, επισημαίνω ότι η αιτιολογία που βασίζεται στον μη μόνιμο χαρακτήρα της χρηματοδότησης των θέσεων εργασίας μπορεί να προβληθεί μόνον για τους εργαζομένους που απασχολούνται στο πλαίσιο προγραμμάτων χρηματοδοτούμενων από τρίτους, ενώ, με βάση το γράμμα του, το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG φαίνεται να έχει εφαρμογή ανεξάρτητα από την πηγή χρηματοδοτήσεως της ερευνητικής δραστηριότητας[29], πράγμα που, ωστόσο, πρέπει να επιβεβαιωθεί από το αιτούν δικαστήριο[30].

27 Βλ., ιδίως, αποφάσεις της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, σκέψη 38), και της 26ης Φεβρουαρίου 2015, Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου (C-238/14, EU:C:2015:128, σκέψη 44 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

28 Βλ., ιδίως, απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, σκέψεις 39 και 40 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

29 Πράγματι, στο κείμενο της διατάξεως αυτής, γίνεται αναφορά τόσο σε «προγράμματα χρηματοδοτούμενα από τρίτους» («Drittmittelprojekten») όσο και σε «ερευνητικά προγράμματα» αυτά καθ' εαυτά («Forschungsprojekten»). Το MUW διευκρίνισε, κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ενώπιον του Δικαστηρίου, ότι το μεγαλύτερο μέρος της ερευνητικής δραστηριότητας που διεξάγεται από τα αυστριακά πανεπιστήμια χρηματοδοτείται από τα ίδια τα πανεπιστήμια (περίπου ποσοστό 75 % για το MUW).

30 Συναφώς, επισημαίνω ότι, κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ενώπιον του Δικαστηρίου, η δικηγόρος του MUW και ο δικαστικός πληρεξούσιος της Αυστριακής Κυβερνήσεως άφησαν να νοηθεί ότι το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG έχει εφαρμογή μόνο για τους εργαζομένους που απασχολούνται σε ερευνητικά προγράμματα χρηματοδοτούμενα από τρίτους. Όσον αφορά την ενάγουσα της κύριας δίκης, φαίνεται ότι απασχολήθηκε μόνον στο πλαίσιο προγραμμάτων χρηματοδοτούμενων από τρίτους, πράγμα το οποίο επίσης πρέπει να διαπιστωθεί από το αιτούν δικαστήριο.

30. Αφετέρου, επισημαίνω ότι το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG δεν εξαρτά τη χρησιμοποίηση διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με το ίδιο πρόσωπο από την προϋπόθεση απασχολήσεώς του σε συγκεκριμένο ερευνητικό πρόγραμμα ή από την εκτέλεση καθηκόντων ή υπηρεσιών που καθορίζονται σε σχέση με ένα τέτοιο πρόγραμμα, ούτε απαιτεί την ευθυγράμμιση της συνολικής διάρκειας των σχέσεων αυτών με τη διάρκεια του προγράμματος στο οποίο απασχολείται το εν λόγω πρόσωπο. Επομένως, η διάταξη αυτή αφήνει, κατ' αρχήν, στα πανεπιστήμια την ελευθερία να απασχολούν τον ίδιο εργαζόμενο διαδοχικά στο πλαίσιο διαφορετικών προγραμμάτων, και τούτο για χρονικό διάστημα που μπορεί να διαρκέσει μέχρι δώδεκα έτη [31]. Σε μια τέτοια περίπτωση, η χρήση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου μάλλον αποσκοπεί στην κάλυψη μόνιμων και διαρκών αναγκών των πανεπιστημίων σε έναν από τους κύριους τομείς της δραστηριότητάς τους, ήτοι στην έρευνα [32], είτε αυτή χρηματοδοτείται από τρίτους είτε όχι [33]. Συναφώς, υπογραμμίζω ότι, κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ενώπιον του Δικαστηρίου, η δικηγόρος του MUW διευκρίνισε ότι το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG αφορά περίπου το 30 % του προσωπικού του [34]. Επιπλέον, σε αρκετές περιπτώσεις κατά τη διάρκεια της διαδικασίας, τόσο το MUW όσο και η Αυστριακή Κυβέρνηση τόνισαν ότι οι θέσεις εργασίας αορίστου χρόνου είναι σπάνιες στα πανεπιστήμια προκειμένου για το επιστημονικό προσωπικό. Τα στοιχεία αυτά επιβεβαιώνουν, όπως ορθά προέβαλε η Επιτροπή, ότι η χρήση σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου στον τομέα της έρευνας και της διδασκαλίας αποτελεί συνήθη πρακτική εντός του MUW και αφορά σημαντικό μέρος του προσωπικού του.

31. Περαιτέρω, επισημαίνω ότι το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG επ' ουδενί ορίζει επακριβώς τις *προϋποθέσεις* υπό τις οποίες επιτρέπεται η χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου στο πλαίσιο της κατηγορίας εργαζομένων που απασχολούνται σε προγράμματα χρηματοδοτούμενα από τρίτους ή σε ερευνητικά προγράμματα. Η κατηγορία αυτή ρυθμίζεται κατά τρόπο γενικό. Δεν απαιτούνται ειδικά προσόντα ή ειδική πείρα σε σχέση με τα ερευνητικά προγράμματα στα οποία απασχολούνται οι εργαζόμενοι αυτοί, με αποτέλεσμα η κατηγορία αυτή να περιλαμβάνει, δυνητικά, τόσο το επιστημονικό προσωπικό, ερευνητές αλλά και καθηγητές, όσο και το τεχνικό και διοικητικό προσωπικό, ήτοι το σύνολο του προσωπικού που απασχολείται στον τομέα της έρευνας. Επιπλέον, καθόσον ουδεμία προϋπόθεση υπό την έννοια αυτή προβλέπεται στο γράμμα του, το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG δεν μπορεί, σε αντίθεση με τους ισχυρισμούς της δικηγόρου του MUW κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ενώπιον του Δικαστηρίου, να θεωρηθεί ότι αφορά μόνον το επιστημονικό προσωπικό που τελεί υπό κατάρτιση [35].

32. Επιπλέον, το άρθρο 109, παράγραφος 2, in fine, του UG ορίζει ότι, για τις τρεις κατηγορίες εργαζομένων που προβλέπονται στην παράγραφο αυτή, «παράταση για μία φορά» της σχέσεως εργασίας πέραν των έξι ή των οκτώ ετών που καθορίζονται πιο πάνω στην ίδια παράγραφο και για καθορισμένη μέγιστη πρόσθετη διάρκεια τεσσάρων ετών «επιτρέπεται, αν αιτιολογείται αντικειμενικά, ιδίως για τη συνέχιση ή ολοκλήρωση ερευνητικών προγραμμάτων και δημοσιεύσεων».

31 Επισημαίνω ότι, κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ενώπιον του Δικαστηρίου, ο δικαστικός πληρεξούσιος της ενάγουσας της κύριας δίκης προέβαλε παρόμοιο επιχείρημα, τονίζοντας ότι η ενάγουσα ήταν εργαστηριακή βοηθός και ότι, στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της, επικουρούσε διάφορους υποψήφιους διδάκτορες που ο κάθε ένας είχε το δικό του πρόγραμμα. Περαιτέρω, η ενάγουσα της κύριας δίκης, ήδη κατά την έναρξη της διαδικασίας ενώπιον των αυστριακών δικαστηρίων, προέβαλε ότι η χρησιμοποίηση συμβάσεων ορισμένου χρόνου δεν δικαιολογείται στη δική της περίπτωση διότι δεν παρείχε εργασία στο πλαίσιο προγραμμάτων ως τέτοιων.

32 Υπογραμμίζω, ωστόσο, ότι αυτό δεν φαίνεται να συμβαίνει στην περίπτωση της ενάγουσας της κύριας δίκης, η οποία, όπως προκύπτει από τη διάταξη περί παραπομπής, απασχολήθηκε καθ' όλη την επίμαχη περίοδο στο πλαίσιο του ίδιου προγράμματος.

33 Βλ., ιδίως, αποφάσεις της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, σκέψεις 49 έως 51), και της 13ης Μαρτίου 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, σκέψη 55).

34 Η δικηγόρος του MUW αναφέρεται αποκλειστικά στους εργαζομένους που απασχολήθηκαν υπό καθεστώς ορισμένου χρόνου στο πλαίσιο προγραμμάτων χρηματοδοτούμενων από τρίτους.

35 Το γεγονός, αν υποτεθεί αποδεδειγμένο, ότι στη γενική πρακτική των αυστριακών πανεπιστημίων, ή του MUW, το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG χρησιμοποιείται αποκλειστικά για τους νέους ερευνητές που πρέπει να αποκτήσουν πείρα προκειμένου να μπορέσουν να προχωρήσουν στην ακαδημαϊκή τους σταδιοδρομία, δεν κλονίζει τη διαπίστωση ότι, όπως έχει συνταχθεί, η εν λόγω διάταξη έχει δυνητικά πολύ ευρύτερο πεδίο εφαρμογής.

33. Πάντως, παρατηρώ, αφενός, ότι, καίτοι ορίζεται ότι η παράταση αυτή χορηγείται «για μία φορά», από την περίπτωση της ενάγουσας της κύριας δίκης –με την οποία το MUW συνήψε εννέα διαδοχικές συμβάσεις κατά την κρίσιμη για τους σκοπούς της παρούσας υποθέσεως περίοδο και τρεις διαδοχικές συμβάσεις κατά τη διάρκεια προγενέστερης περιόδου[36]– προκύπτει ότι το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG επιτρέπει, τουλάχιστον κατά την ερμηνεία που του δίνει το MUW, τη σύναψη αόριστου αριθμού διαδοχικών συμβάσεων κατά τη διάρκεια της περιόδου μεταξύ των έξι και οκτώ ετών, η οποία προηγείται της παρατάσεως που προβλέπεται στο τέλος της ίδιας αυτής διατάξεως. Αφετέρου, επισημαίνω ότι από την a contrario ερμηνεία του άρθρου 109, παράγραφος 2, in fine, του UG, κατά την οποία μόνον η τελευταία παράταση εξαρτάται από την προϋπόθεση της υπάρξεως αντικειμενικής αιτιολογίας, προκύπτει ότι οι ανανεώσεις που πραγματοποιούνται κατά τη διάρκεια της προαναφερθείσας περιόδου των έξι έως οκτώ ετών δεν υπόκεινται στην ίδια προϋπόθεση.

34. Βάσει των ανωτέρω εκτιμήσεων, θεωρώ ότι το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG δεν πληροί τις προϋποθέσεις που απαιτούνται από τη νομολογία που μνημονεύθηκε στο σημείο 25 των παρουσών προτάσεων, ώστε να συνιστά μέτρο κατά την έννοια της ρήτρας 5, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, καθόσον η διάταξη αυτή δεν καθορίζει τις σαφείς και συγκεκριμένες περιστάσεις υπό τις οποίες μπορούν να συνάπτονται και να ανανεώνονται συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου με εργαζομένους που απασχολούνται στον τομέα της πανεπιστημιακής έρευνας[37].

35. Δεύτερον, είναι αναγκαίο να εξακριβωθεί αν το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG πληροί τις προϋποθέσεις ώστε να συνιστά μέτρο κατά την έννοια της ρήτρας 5, παράγραφος 1, στοιχείο β′, της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου, κατά το μέρος που εν προκειμένω καθορίζει τη μέγιστη συνολική διάρκεια των σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε δέκα έτη για τους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως και σε δώδεκα έτη για τους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως.

36. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η ως άνω διάρκεια είναι, σε απόλυτες τιμές, εκτενέστατη. Όπως τόνισε η Επιτροπή με τις γραπτές παρατηρήσεις της, το Δικαστήριο έχει κρίνει υπερβολική μια πολύ μικρότερη μέγιστη διάρκεια[38]. Ωστόσο, θεωρώ ότι κρίσιμο δεν είναι το εύρος της συνολικής προβλεπόμενης διάρκειας αφ' εαυτού (ή τουλάχιστον, όχι αποκλειστικά) προκειμένου να αξιολογηθεί αν εθνική διάταξη στοιχεί με τον σκοπό που επιδιώκεται με μέτρο κατά την έννοια της ρήτρας 5, παράγραφος 1, στοιχείο β′, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου. Η διάρκεια αυτή πρέπει, ειδικότερα, να αξιολογείται λαμβανομένων υπόψη της φύσεως των συγκεκριμένων θέσεων εργασίας, καθώς και του συνόλου των περιστάσεων που χαρακτηρίζουν τις επίμαχες εργασιακές σχέσεις. Όσον αφορά τη μέγιστη διάρκεια που προβλέπεται στο άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG, δεν μπορεί, κατά τη γνώμη μου, να θεωρηθεί ότι αυτή, από μόνη της, καθιστά δυνατή την αποφυγή της καταχρηστικής χρήσεως σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου στον επίμαχο τομέα.

37. Ειδικότερα, αφενός, επισημαίνω ότι μια τέτοια διάρκεια μπορεί να καλύπτει έως και το ένα τρίτο της σταδιοδρομίας ενός εργαζομένου που ανήκει στο επιστημονικό προσωπικό των πανεπιστημίων[39]. Από μια τόσο μεγάλη διάρκεια, σε όρους απόλυτους και σχετικούς, τεκμαίρεται ότι οι απαιτούμενες υπηρεσίες των συγκεκριμένων εργαζομένων δεν αποτελούν απλώς και μόνον μια προσωρινή ανάγκη,

36 Μεταξύ της πρώτης και της δεύτερης σειράς συμβάσεων έχει μεσολαβήσει χρονικό διάστημα ενός έτους περίπου, πράγμα που φαίνεται να εμποδίζει να θεωρηθεί το σύνολο της σχέσεως εργασίας της ενάγουσας με το MUW ως ακολουθία διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Ωστόσο, στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να αποφανθεί επί του ζητήματος αυτού.

37 Το Δικαστήριο κατέληξε στο αντίθετο συμπέρασμα στην απόφαση της 13ης Μαρτίου 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), σχετικά με την πρόσληψη συνεργαζομένων καθηγητών από τα ισπανικά πανεπιστήμια, σε πλαίσιο στο οποίο οι σχετικές διατάξεις του εθνικού δικαίου ήταν, όσον αφορά την παρούσα υπόθεση, πολύ πιο σαφείς και συγκεκριμένες, οι δε συνέπειες της εφαρμογής τους ως προς την αβεβαιότητα της σχέσεως εργασίας των ενδιαφερομένων προσώπων ήταν λιγότερο επαχθείς. Στην απόφαση εκείνη, το Δικαστήριο έκρινε ότι η χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας δικαιολογείται από την ανάγκη αναθέσεως σε «ειδικούς αναγνωρισμένου κύρους», που ασκούν επαγγελματική δραστηριότητα εκτός της πανεπιστημιακής κοινότητας, ειδικών διδακτικών καθηκόντων υπό καθεστώς μερικής απασχολήσεως (σκέψη 48). Υπογράμμισε επίσης ότι οι προϋποθέσεις στις οποίες υπόκειται η χρησιμοποίηση αυτή δεν θέτουν τους συγκεκριμένους διδάσκοντες σε κατάσταση αβεβαιότητας (σκέψη 52).

38 Βλ., ιδίως, διάταξη της 21ης Σεπτεμβρίου 2016, Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, σκέψη 61).

39 Αν υποθέσουμε ότι μια σταδιοδρομία αρχίζει στην ηλικία των 25 ετών και τελειώνει στα 65 έτη.

αλλά αποσκοπούν, αντιθέτως, στην κάλυψη μόνιμης και διαρκούς ανάγκης του εργοδότη [40]. Αφετέρου, υπογραμμίζω ότι το εύρος της εν λόγω διάρκειας, στο οποίο προστίθεται η έλλειψη ορίων ως προς τον αριθμό των διαδοχικών ανανεώσεων που επιτρέπονται για τα πρώτα έξι έως οκτώ έτη της σχέσεως εργασίας, ενισχύει την αβεβαιότητα στην οποία οδηγούνται οι εν λόγω εργαζόμενοι. Ομοίως, η έλλειψη οποιασδήποτε απαιτήσεως για αντικειμενική αιτιολόγηση των εν λόγων διαδοχικών ανανεώσεων καθιστά μια τόσο μεγάλη διάρκεια ακόμη λιγότερο κατάλληλη να αποτελέσει, από μόνη της, ασφαλιστική δικλείδα κατά των καταχρήσεων.

38. Επομένως, φρονώ ότι το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG δεν πληροί τις απαιτήσεις της ρήτρας 5, παράγραφος 1, στοιχείο β′, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου.

39. Τέλος, από το γράμμα του άρθρου 109, παράγραφος 2, του UG προκύπτει ότι, με εξαίρεση την τελική περίοδο τεσσάρων ετών, δεν έχει θεσπιστεί κανένας περιορισμός ως προς τον επιτρεπόμενο αριθμό ανανεώσεων. Επομένως, η διάταξη αυτή δεν αποσκοπεί, στη μεταφορά του στοιχείου γ′ της εν λόγω ρήτρας στο εσωτερικό δίκαιο.

40. Με βάση το σύνολο των ανωτέρω εκτιμήσεων, πρέπει, κατά τη γνώμη μου, να συναχθεί ότι οι διατάξεις του άρθρου 109, παράγραφος 2, του UG δεν πληρούν το κριτήριο που απαιτείται ώστε να συνιστούν μέτρα προβλεπόμενα στην εν λόγω ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχεία α′ έως γ′, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου. Το αιτούν δικαστήριο, άλλωστε, δεν έκανε μνεία ισοδύναμων νομοθετικών μέτρων κατά την έννοια της ρήτρας αυτής, τα οποία έχουν εφαρμογή στην κατάσταση της ενάγουσας της κύριας δίκης. Συνεπώς, πρέπει να συναχθεί ότι η χρησιμοποίηση διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου στον τομέα της πανεπιστημιακής έρευνας, η οποία στο αυστριακό δίκαιο επιτρέπεται από το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG, δεν συνοδεύεται με μέτρα που αποτρέπουν την κατάχρησή της.

Β. Επί του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος

41. Με το πρώτο προδικαστικό του ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ’ ουσίαν, το Δικαστήριο, αφενός, αν η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης αντιτίθεται σε νομοθεσία όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη και, αφετέρου, αν η αρχή pro rata temporis, η οποία προβλέπεται στο σημείο 2 της ίδιας ρήτρας, έχει εφαρμογή σε μια κατάσταση όπως εκείνη της ενάγουσας της κύριας δίκης.

42. Όπως προκύπτει από το προοίμιό της, και από την αιτιολογική σκέψη 11 της οδηγίας 97/81, η συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης σκοπεί να συγκροτήσει ένα γενικό πλαίσιο για την εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων μερικής απασχολήσεως και να συμβάλει στην ανάπτυξη δυνατοτήτων για την εργασία μερικής απασχολήσεως σε μια αποδεκτή βάση για τους εργοδότες και τους εργαζομένους. Η ρήτρα 4 της συμφωνίας αυτής, επιγραφόμενη «Αρχή της μη διάκρισης», προβλέπει, στο σημείο της 1, ότι, «[ό]σον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ’ ό,τι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση για τον λόγο και μόνον ότι εργάζονται με μερική απασχόληση, εκτός και αν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους». Το σημείο 2 της εν λόγω ρήτρας ορίζει ότι, «[ό]που κρίνεται αναγκαίο, εφαρμόζεται η αρχή pro rata temporis».

43. Πρέπει, πρώτον, να καθοριστεί αν οι διατάξεις που διέπουν τη διάρκεια των συμβάσεων εργασίας που συνάπτονται στο πλαίσιο του άρθρου 109, παράγραφος 2, του UG συνιστούν «συνθήκες απασχόλησης» κατά την έννοια της εν λόγω ρήτρας 4.

40 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 26ης Ιανουαρίου 2012, Kücük (C-586/10, EU:C:2012:39, σκέψη 39 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία), και διάταξη της 21ης Σεπτεμβρίου 2016, Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, σκέψη 65 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

44. Κατά την άποψή μου, δεν υπάρχει αμφιβολία ότι συντρέχει τέτοια περίπτωση. Πράγματι, λαμβανομένων υπόψη των σκοπών που επιδιώκει, η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης, πρέπει να νοηθεί ως έκφραση μιας αρχής του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, η οποία δεν μπορεί να ερμηνεύεται συσταλτικώς[41]. Ερμηνεία της ρήτρας αυτής αποκλείουσα από την έννοια των «συνθηκών απασχόλησης» τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες μπορούν να συνάπτονται και να ανανεώνονται συμβάσεις ορισμένου χρόνου θα περιόριζε, αντιθέτως προς τον σκοπό που επιδιώκεται με την εν λόγω ρήτρα, το πεδίο προστασίας των συγκεκριμένων εργαζομένων έναντι δυσμενών διακρίσεων, εισάγοντας διάκριση, λόγω της φύσεως των σχέσεων εργασίας, μη συμβατή προς το γράμμα της ρήτρας αυτής[42].

45. Δεύτερον, πρέπει να εξακριβωθεί αν το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG επιφυλάσσει στους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση απ' ό,τι στους συγκρίσιμους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως. Η ενάγουσα της κύριας δίκης και η Επιτροπή θεωρούν ότι συντρέχει τέτοια περίπτωση, ενώ το MUW και η Αυστριακή Κυβέρνηση έχουν αντίθετη άποψη.

46. Συναφώς, διευκρινίζω, ευθύς εξαρχής, ότι η ομάδα των συγκρίσιμων εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως, σε σχέση με την οποία πρέπει να εκτιμηθεί αν το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG, εισάγει διάκριση σε βάρος των εργαζομένων μερικής απασχολήσεως, αποτελείται από τους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως που προσλαμβάνονται από το MUW με σύμβαση ορισμένου χρόνου στο πλαίσιο προγραμμάτων χρηματοδοτούμενων από τρίτους ή ερευνητικών προγραμμάτων[43].

47. Στη συνέχεια, επισημαίνω ότι τόσο το MUW όσο και η Αυστριακή Κυβέρνηση υποστηρίζουν ότι η δυνατότητα των εργαζομένων μερικής απασχολήσεως να εργάζονται για περισσότερο χρόνο από τους συναδέλφους τους πλήρους απασχολήσεως, έστω και στο πλαίσιο σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, δεν μπορεί να θεωρηθεί μειονέκτημα, αλλά αντιθέτως πλεονέκτημα (ή αντιστάθμισμα μειονεκτήματος), δεδομένου ότι, μετά τη λήξη της εν λόγω σχέσεως εργασίας, δεν υπάρχει καμία εγγύηση για τη δυνατότητα προσβάσεως σε θέση εργασίας αορίστου χρόνου, λαμβανομένου υπόψη ιδίως του μικρού αριθμού τέτοιων θέσεων εργασίας στα πανεπιστήμια.

48. Ομολογώ ότι το επιχείρημα αυτό δεν με πείθει καθόλου. Ασφαλώς, δεν μπορεί να αποκλειστεί ότι, όταν, ως εκ της φύσεώς τους, δεδομένη εργασία, υπηρεσία ή έργο μπορούν να οδηγήσουν μόνο σε σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, το γεγονός ότι λαμβάνεται υπόψη, κατά τον καθορισμό της μέγιστης διάρκειας της σχέσεως αυτής, ότι ο εργαζόμενος μερικής απασχολήσεως διαθέτει, για την ολοκλήρωση μιας τέτοιας εργασίας ή υπηρεσίας ή ενός τέτοιου έργου, μικρότερο αριθμό ωρών εργασίας σε σχέση με έναν εργαζόμενο πλήρους απασχολήσεως, ανταποκρίνεται στην ανάγκη να εξασφαλιστεί ισότιμη μεταχείριση αυτών των δύο κατηγοριών εργαζομένων.

49. Ωστόσο, αφενός, επισημαίνω ότι τα καθήκοντα που εξετάζονται στη διαφορά της κύριας δίκης μπορούν κάλλιστα να εκτελεστούν τόσο στο πλαίσιο σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου όσο και στο πλαίσιο σχέσεως εργασίας αορίστου χρόνου. Αφετέρου, από τις εκτιμήσεις που εκτίθενται ειδικά στο σημείο 30 των παρουσών προτάσεων προκύπτει ότι η εφαρμογή του άρθρου 109, παράγραφος 2, του UG παρέχει στα πανεπιστήμια τη δυνατότητα να καλύπτουν ανάγκες σε προσωπικό οι οποίες στην πραγματικότητα είναι μόνιμες και διαρκείς, χρησιμοποιώντας σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Πάντως, υπό τέτοιες συνθήκες, δεν μπορεί να θεωρηθεί πλεονέκτημα το γεγονός, για έναν εργαζόμενο μερικής απασχολήσεως, ότι είναι σε θέση να παρατείνει τη σχέση του εργασίας ορισμένου χρόνου με το πανεπιστήμιο για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα απ' ό,τι οι συνάδελφοί του πλήρους απασχολήσεως. Αποδοχή αυτού του επιχειρήματος θα κατέληγε, ειδικότερα, να θεωρείται ευνοημένη

41 Βλ. απόφαση της 10ης Ιουνίου 2010, Bruno κ.λπ. (C-395/08 και C-396/08, EU:C:2010:329, σκέψη 32).

42 Βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 10ης Ιουνίου 2010, Bruno κ.λπ. (C-395/08 και C-396/08, EU:C:2010:329, σκέψη 33). Βλ. επίσης, σχετικά με τη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, απόφαση της 12ης Δεκεμβρίου 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, σκέψεις 33 έως 35).

43 Παραπέμπω συναφώς στην έννοια «[σ]υγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση» η οποία περιέχεται στη ρήτρα 3, σημείο 2, πρώτο εδάφιο, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης.

μια κατηγορία εργαζομένων η οποία, στην πραγματικότητα, μπορεί να πληγεί από την καταχρηστική χρησιμοποίηση σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και, τελικά, θα κατέληγε να δικαιολογείται μια τέτοια καταχρηστική χρησιμοποίηση με την επίκληση της σπανιότητας συγκρίσιμων θέσεων εργασίας αορίστου χρόνου, σπανιότητας η οποία, με τη σειρά της, αποτελεί επίσης συνάρτηση της πολιτικής των πανεπιστημίων σε θέματα απασχολήσεως, που τείνει να εκμεταλλεύεται εντατικά τις δυνατότητες που προσφέρει το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG. Επισημαίνω, άλλωστε, ότι, μολονότι είναι ακριβές ότι, μόλις εκπνεύσει η μέγιστη διάρκεια που καθορίζεται από τη διάταξη αυτή, διακόπτεται η σχέση εργασίας με το πανεπιστήμιο, πλην όμως, αν το πανεπιστήμιο έχει συμφέρον να συνεχίσει την εν λόγω σχέση, θα πρέπει να το πράξει στο πλαίσιο συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου[44]. Τέλος, ούτε το επιχείρημα της Αυστριακής Κυβερνήσεως ότι το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG παρέχει στα μέρη της σχέσεως εργασίας απλώς μια δυνατότητα, την οποία δεν υποχρεούνται να αξιοποιήσουν, μπορεί να γίνει δεκτό, λαμβανομένης υπόψη ιδίως της ανισορροπίας που αναπόφευκτα υφίσταται μεταξύ των εν λόγω μερών, ειδικά σε μια κατάσταση όπου οι πιθανότητες του εργαζομένου να διατηρήσει με άλλον τρόπο πλην της συμβάσεως ορισμένου χρόνου τη σχέση εργασίας του με το πανεπιστήμιο που τον απασχολεί είναι πολύ περιορισμένες.

50. Ούτως ή άλλως, ακόμη και αν θεωρηθεί, κάτι που δεν προσυπογράφω, ότι η δυνατότητα των εργαζομένων μερικής απασχολήσεως να παρατείνουν τη σχέση εργασίας τους με το πανεπιστήμιο για περισσότερο χρόνο απ' ό,τι οι συνάδελφοί τους πλήρους απασχολήσεως συνιστά πλεονέκτημα, επισημαίνω, όπως η Επιτροπή με τις γραπτές παρατηρήσεις της, ότι το άρθρο 109, παράγραφος 2, in fine, του UG προβλέπει για τους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως παράταση που αντιστοιχεί περίπου στο 66 % της μέγιστης διάρκειας των έξι ετών η οποία προβλέπεται στην ίδια παράγραφο, ενώ για τους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως το ποσοστό αυτό είναι μόλις 50 %. Σε σχετικούς όρους, ένα τέτοιο «πλεονέκτημα» είναι, επομένως, πιο σημαντικό για τους εργαζομένους της πρώτης κατηγορίας απ' ό,τι για αυτούς της δεύτερης, πράγμα που συνεπάγεται διαφορετική μεταχείριση εις βάρος των τελευταίων.

51. Τρίτον, πρέπει να εξακριβωθεί αν η διαφορετική μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων μερικής απασχολήσεως και εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως, η οποία προβλέπεται στο άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG, δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Η Αυστριακή Κυβέρνηση και το MUW υποστηρίζουν ότι η διαφορετική μέγιστη επιτρεπόμενη διάρκεια των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για τις θέσεις εργασίας πλήρους απασχολήσεως και τις θέσεις εργασίας μερικής απασχολήσεως αντανακλά τις πραγματικές διαφορές μεταξύ αυτών των θέσεων εργασίας στον τομέα της πανεπιστημιακής έρευνας. Κατά τα εν λόγω ενδιαφερόμενα μέρη, οι παρεχόμενες υπηρεσίες και η ειδίκευση στον τομέα αυτόν μετρώνται κατά κύριο λόγο με βάση τη δημοσίευση των αποτελεσμάτων των ερευνών. Αν εφαρμοστεί η ίδια μέγιστη διάρκεια, οι εργαζόμενοι μερικής απασχολήσεως θα έχουν λιγότερες δυνατότητες να καθιερωθούν στον εξαιρετικά ανταγωνιστικό τομέα της πανεπιστημιακής έρευνας σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους πλήρους απασχολήσεως. Προκειμένου, συνεπώς, να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι μερικής απασχολήσεως δεν θα μειονεκτούν στον ακαδημαϊκό ανταγωνισμό σε σύγκριση με το προσωπικό πλήρους απασχολήσεως, οι πρώτοι θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να επωφεληθούν από μεγαλύτερη διάρκεια συμβάσεως.

52. Συναφώς, υπενθυμίζω ότι, στην απόφαση της 7ης Φεβρουαρίου 1991, Nimz (C-184/89, EU:C:1991:50, σκέψη 14), όσον αφορά τις διακρίσεις λόγω φύλου, το Δικαστήριο έκρινε ότι ο ισχυρισμός ότι υπάρχει ιδιαίτερος δεσμός μεταξύ της διάρκειας μιας επαγγελματικής δραστηριότητας και της αποκτήσεως ορισμένου επιπέδου γνώσεων ή εμπειρίας, καθόσον συνιστά απλώς και μόνον γενίκευση που αφορά ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, δεν καθιστά δυνατή τη συναγωγή κριτηρίων αντικειμενικών και ξένων προς κάθε δυσμενή διάκριση. Πράγματι, μολονότι η αρχαιότητα συμβαδίζει με την πείρα, η οποία κατ' αρχήν θέτει τον εργαζόμενο σε καλύτερη θέση για την

44 Ενδεχομένως στο πλαίσιο προγραμμάτων χρηματοδοτούμενων από το πανεπιστήμιο, αν –όπως τονίστηκε από τη δικηγόρο του MUW ως απάντηση σε ερώτηση που τέθηκε από το Δικαστήριο κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση– δεν είναι διαθέσιμες θέσεις εργασίας αορίστου χρόνου για τα προγράμματα που χρηματοδοτούνται από τρίτους.

εκπλήρωση των καθηκόντων του, η αντικειμενικότητα αυτού του κριτηρίου εξαρτάται από όλες τις περιστάσεις κάθε περιπτώσεως, ιδίως δε από τη σχέση μεταξύ της φύσεως του ασκουμένου καθήκοντος και της πείρας που η άσκηση του καθήκοντος αυτού προσδίδει μετά από ορισμένο αριθμό πραγματοποιημένων ωρών εργασίας[45].

53. Στο εθνικό δικαστήριο, το οποίο είναι το μόνο αρμόδιο να εκτιμήσει τα πραγματικά περιστατικά και να ερμηνεύσει την εθνική νομοθεσία, εναπόκειται να καθορίσει, βάσει όλων των σχετικών παραμέτρων, αν, προβλέποντας διαφορετική μέγιστη επιτρεπόμενη διάρκεια για τις σχέσεις ορισμένου χρόνου με εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως και με εργαζομένους μερικής απασχολήσεως, το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG σκοπούσε να λάβει υπόψη τις εκτιμήσεις που επικαλέστηκαν το MUW και η Αυστριακή Κυβέρνηση, και αν, στον τομέα της έρευνας, ιδίως δε της επιστημονικής, στην Αυστρία, ο αριθμός των πραγματοποιημένων ωρών εργασίας συνδέεται κατά κάποιον τρόπο με την απόκτηση ειδικεύσεως, πείρας ή τίτλων που μπορούν να παράσχουν πρόσβαση σε διαδικασίες επιλογής με σκοπό την ανέλιξη στην ακαδημαϊκή σταδιοδρομία ή την απόκτηση θέσεως εργασίας αορίστου χρόνου[46], ή που καθιστούν δυνατό να βελτιωθούν οι πιθανότητες επιτυχίας σε τέτοιες διαδικασίες επιλογής. Από την πλευρά μου, θα περιοριστώ στην επισήμανση ότι τόσο ο τύπος μετατροπής που χρησιμοποιείται για τους εργαζομένους που κατά το ένα μέρος είναι πλήρους απασχολήσεως και κατά το άλλο μέρος είναι μερικής απασχολήσεως[47], ο οποίος δεν βασίζεται στις πραγματοποιηθείσες ώρες εργασίας, όσο και η δυνατότητα παρατάσεως της σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, σε σχετικούς όρους, για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα για τους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως απ' ό,τι για τους εργαζόμενους μερικής απασχολήσεως, δεν στοιχούν με την επιδίωξη των σκοπών που επικαλούνται η Αυστριακή Κυβέρνηση και το MUW.

54. Τέταρτον και τελευταίον, πρέπει να αποκλεισθεί η δυνατότητα εφαρμογής, σε περιστάσεις όπως αυτές της κύριας δίκης, της αρχής prorata temporis που προβλέπεται στη ρήτρα 4, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης. Χωρίς να χρειάζεται να εξεταστεί το ζήτημα αν, όπως υποστηρίζει η Αυστριακή Κυβέρνηση, η αρχή αυτή έχει εφαρμογή μόνο για την παροχή υπηρεσιών αμειβόμενου χαρακτήρα, σημειώνω ότι η εφαρμογή της αρχής αυτής προβλέπεται από την εν λόγω ρήτρα μόνον όταν «κρίνεται αναγκαίο». Πάντως, όπως ορθώς υποστηρίζει η ίδια αυτή κυβέρνηση, αυστηρή εφαρμογή της εν λόγω αρχής, όσον αφορά τον καθορισμό της μέγιστης διάρκειας των σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που ισχύει για τους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως, θα οδηγούσε στον καθορισμό υπερβολικά μεγάλης διάρκειας για τους εργαζομένους με τον χαμηλότερο αριθμό ωρών εβδομαδιαίας εργασίας, πράγμα που θα ήταν απαράδεκτο υπό το πρίσμα των περιορισμών που επιβάλλει η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου.

Γ. Επί του δευτέρου προδικαστικού ερωτήματος

55. Με το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν το Δικαστήριο αν εθνική διάταξη όπως αυτή του άρθρου 109, παράγραφος 2, του UG συνιστά έμμεση διάκριση λόγω φύλου κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', της οδηγίας 2006/54. Κατά τη διάταξη αυτή, «έμμεση διάκριση» υπάρχει «όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία».

45 Βλ., επίσης, απόφαση της 2ας Οκτωβρίου 1997, Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, σκέψη 23).

46 Τέτοια περίπτωση θα μπορούσε, ιδίως, να συντρέχει αν, για την πρόσβαση σε διαγωνισμό ή για την αξιολόγηση των τίτλων των υποψηφίων, λαμβάνονταν υπόψη οι πραγματοποιηθείσες ώρες εργασίας στο πλαίσιο ερευνητικών προγραμμάτων που διεξάγονται από τα πανεπιστήμια.

47 Στους εργαζομένους αυτούς εφαρμόζεται η μέγιστη διάρκεια που προβλέπεται για τη μερική απασχόληση και χρησιμοποιείται ένας σταθερός τύπος μετατροπής για τον καθορισμό του «ισοδυνάμου μερικής απασχολήσεως» για τις πραγματοποιηθείσες περιόδους εργασίας υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως: δώδεκα μήνες πλήρους απασχολήσεως αντιστοιχούν σε δεκαέξι μήνες μερικής απασχολήσεως, σε αναλογία 4 προς 3, και, αντιστρόφως, δώδεκα μήνες μερικής απασχολήσεως αντιστοιχούν σε εννέα μήνες πλήρους απασχολήσεως.

56. Όπως έκρινε το Δικαστήριο στην απόφαση της 2ας Οκτωβρίου 1997, Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, σκέψη 25), νομοθετική διάταξη η οποία προβλέπει για τους εργαζομένους με μειωμένο ωράριο λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση σε σχέση με τους εργαζομένους με πλήρες ωράριο δημιουργεί έμμεση διάκριση σε βάρος των εργαζομένων γυναικών, όταν προκύπτει ότι στην πράξη ένα σημαντικά μικρότερο ποσοστό ανδρών απ' ό,τι γυναικών εργάζεται με μειωμένο ωράριο. Εντούτοις, μια τέτοιου είδους άνιση μεταχείριση θα ήταν συμβατή με την οδηγία 2006/54 αν δικαιολογούνταν από λόγους αντικειμενικούς και ξένους προς κάθε διάκριση λόγω φύλου.

57. Δύο προϋποθέσεις θα πρέπει, συνεπώς, να συντρέχουν προκειμένου να μπορέσει να συναχθεί, υπό τις περιστάσεις της υποθέσεως της κύριας δίκης, ότι υφίσταται έμμεση διάκριση λόγω φύλου. Αφενός, το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG θα πρέπει, χωρίς αντικειμενικό λόγο, να επιφυλάσσει στους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση απ' ό,τι στους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως. Αφετέρου, θα πρέπει να αποδειχθεί ότι ένα σημαντικά υψηλότερο ποσοστό γυναικών απ' ό,τι ανδρών εργάζεται υπό καθεστώς μερικής απασχολήσεως.

58. Όσον αφορά την πρώτη προϋπόθεση, παραπέμπω στα σημεία 47 έως 50 των παρουσών προτάσεων, όπου έδωσα καταφατική απάντηση στο ερώτημα αν το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG θέτει σε μειονεκτική θέση τους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως σε σύγκριση με τους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως. Όσον αφορά την ύπαρξη αντικειμενικών λόγων που μπορούν να δικαιολογήσουν τη δυσμενέστερη μεταχείριση που η διάταξη αυτή επιφυλάσσει στους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως, παραπέμπω στα σημεία 51 έως 53 των παρουσών προτάσεων, όπου η εκτίμηση για την επιρροή και την αντικειμενικότητα των κριτηρίων στα οποία βασίζονται οι λόγοι που επικαλούνται το MUW και η Αυστριακή Κυβέρνηση επαφίεται στο αιτούν δικαστήριο.

59. Όσον αφορά τη δεύτερη προϋπόθεση που εκτίθεται στο σημείο 57 των παρουσών προτάσεων, από τη νομολογία προκύπτει ότι, για να εξακριβωθεί αν η διαπιστωθείσα διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως και των εργαζομένων μερικής απασχολήσεως θίγει σημαντικά μεγαλύτερο αριθμό γυναικών από ό,τι ανδρών, το εθνικό δικαστήριο θα πρέπει να λάβει υπόψη το σύνολο των εργαζομένων που υπόκεινται στην εθνική ρύθμιση στην οποία ανάγεται η εν λόγω διαφορετική μεταχείριση. Επομένως, το πεδίο εφαρμογής της επίμαχης εθνικής ρυθμίσεως είναι εκείνο που καθορίζει τον κύκλο των προσώπων που μπορούν να περιληφθούν στη σύγκριση [48]. Πάντως, επισημαίνω ότι οι μόνες στατιστικές που παρασχέθηκαν με την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορούν μόνον τους εργαζομένους που απασχολούνται, βάσει του άρθρου 109, παράγραφος 2, του UG, από το MUW [49]. Το Δικαστήριο, ως εκ τούτου, δεν διαθέτει σημαντικά δεδομένα που να του παρέχουν τη δυνατότητα να κρίνει αν, στην κατηγορία των εργαζομένων ορισμένου χρόνου υπό καθεστώς μερικής απασχολήσεως οι οποίοι απασχολούνται, όπως η ενάγουσα της κύριας δίκης, σε προγράμματα χρηματοδοτούμενα από τρίτους ή σε ερευνητικά προγράμματα, το ποσοστό των γυναικών είναι σημαντικά υψηλότερο από το ποσοστό των ανδρών.

48 Βλ. αποφάσεις της 13ης Ιανουαρίου 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, σκέψη 73), και της 6ης Δεκεμβρίου 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, σκέψη 40).

49 Από τις στατιστικές αυτές προκύπτει ότι το 79 % των γυναικών και το 75 % των ανδρών που απασχολούνται με σύμβαση συναφθείσα βάσει του άρθρου 109, παράγραφος 2, του UG εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχολήσεως.

Δ. Επί του τρίτου προδικαστικού ερωτήματος

60. Με το τρίτο προδικαστικό του ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά ως προς το βάρος αποδείξεως που επιβάλλεται, κατά το άρθρο 19, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54[50], στο πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από έμμεση διάκριση λόγω φύλου. Κατά τη διάταξη αυτή, στο πρόσωπο αυτό εναπόκειται να αποδείξει, ενώπιον δικαστηρίου ή κάθε άλλης αρμόδιας αρχής, τα πραγματικά περιστατικά ή τα στοιχεία από τα οποία *τεκμαίρεται* η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διακρίσεως[51]. Το βάρος αποδείξεως μεταφέρεται στον εναγόμενο όταν «τεκμαίρεται διάκριση»[52].

61. Τόσο το MUW όσο και η Αυστριακή Κυβέρνηση υποστηρίζουν ότι η ενάγουσα της κύριας δίκης δεν ανταποκρίθηκε επαρκώς στο βάρος αποδείξεως κατά την έννοια του άρθρου 19, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54, καθόσον, προς στήριξη του ισχυρισμού της περί διακρίσεως λόγω φύλου, περιορίστηκε στην παραπομπή σε στατιστικές σχετικά με την αγορά εργασίας στην Αυστρία, από τις οποίες προκύπτει ότι σημαντικά υψηλότερος αριθμός γυναικών απ' ό,τι ανδρών απασχολείται υπό καθεστώς μερικής απασχολήσεως. Τα εν λόγω ενδιαφερόμενα μέρη υπενθυμίζουν ότι, κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, για να εξακριβωθεί αν ένα φαινομενικά ουδέτερο εθνικό μέτρο έχει δυσμενέστερες συνέπειες για τις εργαζόμενες γυναίκες απ' ό,τι για τους εργαζόμενους άνδρες, το πεδίο εφαρμογής του επίμαχου μέτρου είναι εκείνο που καθορίζει τον κύκλο των προσώπων που μπορούν να περιληφθούν στη σύγκριση[53]. Ως εκ τούτου, η ενάγουσα της κύριας δίκης έπρεπε να στηρίξει την αγωγή της σε δεδομένα που αφορούν μόνον τους εργαζομένους που υπάγονται στο άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG.

62. Συναφώς, επισημαίνω ότι από τη νομολογία που μνημονεύεται από το MUW και την Αυστριακή Κυβέρνηση προκύπτει μεν ότι μόνο σημαντικές στατιστικές, που επικεντρώνονται στους εργαζομένους τους οποίους αφορά το επίμαχο εθνικό μέτρο, παρέχουν στον ενάγοντα τη δυνατότητα να αποδείξει ότι «τεκμαίρεται διάκριση» και, επομένως, να μεταφέρει το βάρος αποδείξεως στον εναγόμενο. Ωστόσο, η νομολογία αυτή δεν εξετάζει το ζήτημα –το οποίο, αντιθέτως, τίθεται στην παρούσα υπόθεση– με ποια στοιχεία ένα πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από έμμεση διάκριση λόγω φύλου μπορεί να αποδείξει ότι τεκμαίρεται διάκριση στην περίπτωση που τέτοιες στατιστικές δεν είναι διαθέσιμες ή είναι δύσκολα προσβάσιμες από το εν λόγω πρόσωπο.

63. Πάντως, λαμβανομένου υπόψη του σκοπού του άρθρου 19, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54, ο οποίος έγκειται στην ελάφρυνση του βάρους αποδείξεως του ενάγοντος στις δίκες που αφορούν παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως σε θέματα εργασίας και απασχολήσεως[54], και δεδομένου ότι τα κράτη μέλη δύνανται, σε οποιοδήποτε στάδιο της δίκης, να θεσπίζουν αποδεικτικούς κανόνες ευνοϊκότερους για τον ενάγοντα[55], είμαι της γνώμης ότι δεν μπορεί να θεωρηθεί αστήρικτο το τεκμήριο διακρίσεως λόγω φύλου εκ μόνου του γεγονότος ότι ο ενάγων, ελλείψει ακριβέστερων προσβάσιμων δεδομένων, βασίστηκε σε γενικές στατιστικές που αφορούν την αγορά εργασίας στο

50 Το άρθρο 19, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54 προβλέπει ότι «[τ]α κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με τα εθνικά τους δικαστικά συστήματα, ώστε να επιβάλλεται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όταν πρόσωπο που κρίνει ότι θίγεται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης».

51 Βλ. απόφαση της 19ης Οκτωβρίου 2017, Otero Ramos (C-531/15, EU:C:2017:789, σκέψη 68), και πρβλ. απόφαση της 21ης Ιουλίου 2011, Kelly (C-104/10, EU:C:2011:506, σκέψη 29).

52 Βλ. αιτιολογική σκέψη 30 της οδηγίας 2006/54.

53 Βλ., ιδίως, αποφάσεις της 13ης Ιανουαρίου 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, σκέψη 73), της 6ης Δεκεμβρίου 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, σκέψη 40), και της 9ης Φεβρουαρίου 1999, Seymour-Smith και Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, σκέψη 59).

54 Η σημασία του ρόλου που η θέσπιση κανόνων σχετικά με το βάρος αποδείξεως διαδραματίζει για την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως υπογραμμίζεται άλλωστε από την αιτιολογική σκέψη 30 της οδηγίας 2006/54.

55 Βλ. αιτιολογική σκέψη 30 της οδηγίας 2006/54.

οικείο κράτος μέλος. Σε μια τέτοια κατάσταση, στον εναγόμενο εναπόκειται να προσκομίσει στατιστικά δεδομένα που επικεντρώνονται στο σύνολο των εργαζομένων τους οποίους αφορά το επίμαχο εθνικό μέτρο[56] ή, σύμφωνα με τους εφαρμοστέους κανόνες του εθνικού δικαίου, στο δικαστήριο ή άλλο αρμόδιο εθνικό φορέα εναπόκειται να τα αναζητήσει αυτεπαγγέλτως[57].

Ε. Επί του αιτήματος περιορισμού των διαχρονικών αποτελεσμάτων της αποφάσεως του Δικαστηρίου

64. Με τις γραπτές παρατηρήσεις του, το MUW, υποστηριζόμενο από την Αυστριακή Κυβέρνηση, ζητεί από το Δικαστήριο, στην περίπτωση που δώσει στα προδικαστικά ερωτήματα του αιτούντος δικαστηρίου θετική απάντηση σε σχέση με τις θέσεις της ενάγουσας της κύριας δίκης, να περιορίσει τα διαχρονικά αποτελέσματα της αποφάσεως που πρόκειται να εκδοθεί. Η Επιτροπή ζητεί από το Δικαστήριο να απορρίψει το αίτημα αυτό.

65. Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, η ερμηνεία που δίνει, κατά την άσκηση της αρμοδιότητας που του παρέχει το άρθρο 267 ΣΛΕΕ, σε κανόνα του δικαίου της Ένωσης φωτίζει και διευκρινίζει την έννοια και το περιεχόμενο του κανόνα αυτού, όπως πρέπει ή θα έπρεπε να νοείται και να εφαρμόζεται από τότε που τέθηκε σε ισχύ. Συνεπώς, ο κατ' αυτόν τον τρόπο ερμηνευθείς κανόνας μπορεί και πρέπει να εφαρμόζεται από τα δικαστήρια ακόμη και σε έννομες σχέσεις που γεννήθηκαν πριν από την έκδοση της αποφάσεως επί της αιτήσεως ερμηνείας, αν συντρέχουν κατά τα λοιπά οι προϋποθέσεις που επιτρέπουν να αχθεί ενώπιον των αρμοδίων δικαστηρίων διαφορά σχετική με την εφαρμογή του εν λόγω κανόνα[58]. Μόνον εντελώς κατ' εξαίρεση το Δικαστήριο δύναται, κατ' εφαρμογήν της συμφυούς με την έννομη τάξη της Ένωσης γενικής αρχής της ασφάλειας δικαίου, να αποφασίσει τον περιορισμό της δυνατότητας που έχει κάθε ενδιαφερόμενος να επικαλεσθεί διάταξη ερμηνευθείσα από το Δικαστήριο, προκειμένου να αμφισβητήσει έννομες σχέσεις που έχουν καλοπίστως συναφθεί. Για να μπορέσει να αποφασισθεί ένας τέτοιος περιορισμός, είναι αναγκαία η συνδρομή δύο βασικών προϋποθέσεων, συγκεκριμένα δε της καλής πίστεως των ενδιαφερομένων και του κινδύνου σημαντικών διαταραχών[59]. Το Δικαστήριο περιορίζει τα διαχρονικά αποτελέσματα των αποφάσεων που εκδίδει επί προδικαστικών παραπομπών μόνον υπό πολύ συγκεκριμένες περιστάσεις, ιδίως όταν υπάρχει κίνδυνος σοβαρών οικονομικών επιπτώσεων οφειλομένων, ειδικότερα, στον μεγάλο αριθμό των εννόμων σχέσεων που είχαν συσταθεί καλοπίστως βάσει ρυθμίσεως η οποία θεωρούνταν ως νομίμως ισχύουσα και όταν προκύπτει ότι οι ιδιώτες και οι εθνικές αρχές είχαν παρακινηθεί σε συμπεριφορά μη συνάδουσα προς το δίκαιο της Ένωσης λόγω αντικειμενικής και σημαντικής αβεβαιότητας ως προς το περιεχόμενο των διατάξεων του δικαίου της Ένωσης, αβεβαιότητας στη δημιουργία της οποίας έχει ενδεχομένως συμβάλει η συμπεριφορά άλλων κρατών μελών ή της Επιτροπής[60].

66. Πάντως, κατά τη γνώμη μου, τέτοιες περιστάσεις δεν συντρέχουν εν προκειμένω, με αποτέλεσμα να μην πληρούται το κριτήριο της καλής πίστεως των ενδιαφερομένων. Πράγματι, η ανάλυση που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο των παρουσών προτάσεων αποτελεί απλώς το αποτέλεσμα της εφαρμογής, στις περιστάσεις της διαφοράς της κύριας δίκης, πάγιας νομολογίας του Δικαστηρίου, η οποία έχει προ πολλού διατυπώσει τα κριτήρια βάσει των οποίων πρέπει να εκτιμάται η συμβατότητα εθνικής

56 Σημειώνω ότι, κατά τη διαδικασία της κύριας δίκης, το MUW προσκόμισε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου μόνον στατιστικές σχετικές με τους εργαζομένους του, υπογραμμίζοντας ότι πρόκειται για τα μόνα διαθέσιμα στοιχεία, και ότι μόνον κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση η δικηγόρος του MUW εξέθεσε ότι οι στατιστικές για τα άλλα πανεπιστήμια είχαν δημοσιευθεί και, επομένως, ήταν εύκολα προσβάσιμες από όλους.

57 Βλ αιτιολογική σκέψη 30 της οδηγίας 2006/54.

58 Βλ., ιδίως, αποφάσεις της 10ης Μαΐου 2012, Santander Asset Management SGIIC κ.λπ. (C-338/11 έως C-347/11, EU:C:2012:286, σκέψη 58), της 18ης Οκτωβρίου 2012, Mednis (C-525/11, EU:C:2012:652, σκέψη 41), και της 22ας Ιανουαρίου 2015, Μπάλαζς (C-401/13 και C-432/13, EU:C:2015:26, σκέψη 49).

59 Βλ. απόφαση της 22ας Ιανουαρίου 2015, Μπάλαζς (C-401/13 και C-432/13, EU:C:2015:26, σκέψη 50 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

60 Πρβλ. απόφαση της 22ας Ιανουαρίου 2015, Μπάλαζς (C-401/13 και C-432/13, EU:C:2015:26, σκέψη 51 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία), και προτάσεις του γενικού εισαγγελέα P. Mengozzi στην υπόθεση Paper Consult (C-101/16, EU:C:2017:413, σημείο 81).

ρυθμίσεως με τη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου και τη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης, ούτως ώστε, αν το Δικαστήριο συνταχθεί με την παρούσα ανάλυση, να μην μπορεί να υποστηριχθεί ότι υπάρχει αντικειμενική και σοβαρή αβεβαιότητα ως προς το περιεχόμενο των εν λόγω διατάξεων του δικαίου της Ένωσης.

III. Πρόταση

67. Λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο των ανωτέρω εκτιμήσεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει ως ακολούθως στα ερωτήματα που έθεσε το Arbeits- und Sozialgericht Wien (πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών και κοινωνικών υποθέσεων της Βιέννης, Αυστρία) και στο πρόσθετο ερώτημα που του προτείνω να εξετάσει αυτεπαγγέλτως:

1) Η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομοθετική διάταξη, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία δεν προβλέπει τη λήψη κατάλληλων μέτρων, κατά την έννοια της εν λόγω ρήτρας, για την αποφυγή της καταχρηστικής χρησιμοποιήσεως διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για τους εργαζομένους που απασχολούνται από τα πανεπιστήμια στο πλαίσιο προγραμμάτων χρηματοδοτούμενων από τρίτους ή ερευνητικών προγραμμάτων.

2) Εθνική νομοθεσία όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία ορίζει σε έξι έτη τη μέγιστη διάρκεια των διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για τους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως που απασχολούνται από τα πανεπιστήμια στο πλαίσιο προγραμμάτων χρηματοδοτούμενων από τρίτους ή ερευνητικών προγραμμάτων, ενώ η μέγιστη αυτή διάρκεια ανέρχεται σε οκτώ έτη για τους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως, και η οποία επιτρέπει παράταση της εν λόγω διάρκειας για μία φορά μέχρι δέκα και δώδεκα έτη, αντιστοίχως, μπορεί να οδηγήσει σε δυσμενή διάκριση απαγορευόμενη από τη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη στις 6 Ιουνίου 1997 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και τη CES, αν η εν λόγω διαφορετική μεταχείριση δεν δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους, πράγμα που στον εθνικό δικαστή εναπόκειται να εξακριβώσει. Η αρχή pro rata temporis, που προβλέπεται στη ρήτρα 4, σημείο 2, της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου, δεν έχει εφαρμογή υπό τις περιστάσεις της υποθέσεως της κύριας δίκης.

3) Η νομοθεσία αυτή δύναται επίσης να οδηγήσει σε έμμεση διάκριση λόγω φύλου κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', της οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, αν διαπιστωθεί ότι το ποσοστό των γυναικών εντός της ομάδας των εργαζομένων μερικής απασχολήσεως την οποία αφορά η εν λόγω νομοθεσία είναι σημαντικά υψηλότερο από το ποσοστό των ανδρών.

4) Το άρθρο 19, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι είναι δυνατόν για ένα πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από διάκριση λόγω φύλου να βασιστεί, για να στοιχειοθετήσει τα πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η διάκριση αυτή, σε γενικές στατιστικές που αφορούν την αγορά εργασίας στο οικείο κράτος μέλος, όταν δεν είναι διαθέσιμα ή δεν είναι ευχερώς προσβάσιμα ακριβέστερα στατιστικά δεδομένα σχετικά με τους εργαζομένους τους οποίους αφορά το επίμαχο εθνικό μέτρο.