Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
GIOVANNI PITRUZZELLA
esitatud 27. juunil 2019[1]

Kohtuasi C-274/18

Minoo Schuch-Ghannadan
versus
Medizinische Universität Wien

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Arbeits- und Sozialgericht Wien (Viini töö- ja sotsiaalkohus, Austria))

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Meeste ja naiste võrdne kohtlemine tööhõive ja elukutse küsimustes – Järjestikuste tähtajaliste töölepingute maksimaalse kogukestuse piirang – Kaudne sooline diskrimineerimine – Tõendamiskohustus

1. Käesolevas ettepanekus käsitletavas eelotsusetaotluses esitab Arbeits- und Sozialgericht Wien (Viini töö- ja sotsiaalkohus, Austria) Euroopa Kohtule kolm küsimust, millest esimene puudutab 6. juunil 1997 sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe (edaspidi „osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe“)[2] klausli 4 tõlgendamist, teine Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes[3] artikli 2 lõike 1 punkti b tõlgendamist ning kolmas selle direktiivi artikli 19 lõike 1 tõlgendamist.

I. Põhikohtuasi, eelotsuse küsimused ja menetlus Euroopa Kohtus

2. Arbeits- und Sozialgericht Wien (Viini töö- ja sotsiaalkohus) esitas käesoleva eelotsusetaotluse seoses hagiga, mille Minoo Schuch-Ghannadan esitas Medizinische Universität Wieni (Viini meditsiiniülikool, Austria, edaspidi „MUW“) vastu ja mis puudutab nendevahelise töösuhte lõpetamist. M. Schuch-Ghannadan väidab hagis nimelt, et 2002. aasta Austria ülikooliseaduse (Universitätsgesetz, edaspidi „UG“) artikli 109 lõikes 2 kehtestatud kord, mis MUW suhtes kohaldub[4] ning mis tema ja MUW vahelist töösuhet reguleeris, on vastuolus liidu õigusega, kuna esiteks kaasneb sellega osalise tööajaga töötajate ja täistööajaga töötajate ebavõrdne kohtlemine ning sellest tulenevalt teiseks ka naiste kaudne diskrimineerimine. Selle sätte kohaselt võivad töösuhted olla tähtajatud või tähtajalised, kusjuures tähtajaliste töösuhete kestus võib olla kuni kuus aastat, kui UGs ei ole sätestatud teisiti. Selle artikli lõikes 2 on sätestatud, et „järjestikused tähtajalised töösuhted on lubatud vaid töötajatega, kes töötavad kolmandate isikute poolt rahastatavate projektide või teadusprojektide raames, ning töötajatega, kelle tööülesanded on seotud ainult õppetööga, samuti asendustöötajatega. Töötaja

1 Algkeel: prantsuse.

2 See raamkokkulepe on esitatud nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivi 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta (ELT 1998, L 14, lk 9; ELT eriväljaanne 05/03, lk 267) lisas.

3 ELT 2006, L 204, lk 23.

4 Eelotsusetaotlusest nähtub, et UG artiklit 109 kohaldatakse enamiku Austria ülikoolide, sealhulgas põhikohtuasja kostja suhtes.

järjestikuste töösuhete kogukestus ei või ületada [kuut] aastat või osalise tööaja korral [kaheksat] aastat. Objektiivse põhjendatuse korral, eelkõige teadusprojektide ja publikatsioonide koostamise jätkamiseks või lõpule viimiseks, võib seda tähtaega ühekordselt pikendada kuni [kümne] aastani ja osalise tööaja korral kuni [kaheteistkümne] aastani.“

3. Eelotsusetaotlusest nähtub, et M. Schuch-Ghannadan töötas 9. septembrist 2002 kuni 30. aprillini 2014 (töösuhe oli katkenud 1. septembrist 2005 kuni 30. septembrini 2006) MUWs teadlasena [5] UG artikli 109 lõike 2 alusel sõlmitud järjestikuste tähtajaliste lepingute alusel osaliselt täistööajaga, osaliselt osalise tööajaga. M. Schuch-Ghannadan taotleb eelotsusetaotluse esitanud kohtult enda ja MUW vahelise töösuhte jätkumise tuvastamist, tuginedes UG artikli 109 lõike 2 rikkumisele, kuna selles sättes sätestatud tingimused tema lepingu pikendamiseks üle kaheksa aasta ei olnud täidetud, ning nagu juba eespool märgitud, selle sätte vastuolule liidu õigusega.

4. Eelotsusetaotluse esitanud kohus jättis M. Schuch-Ghannadani nõude 2. juuni 2016. aasta kohtuotsusega rahuldamata, leides esiteks, et tegemist ei olnud UG artikli 109 lõike 2 rikkumisega ning teiseks, et põhikohtuasja hageja väidetud selle sätte vastuolu liidu õigusega ei ole asjasse puutuv, kuna selle sätte sõnastus ei jäta mingit võimalust tõlgendada seda kooskõlas direktiiviga 2006/54. Oberlandesgericht Wien (liidumaa kõrgeim kohus Viinis, Austria), kuhu M. Schuch-Ghannadan pöördus, tühistas eelnimetatud 2. juuni 2016. aasta kohtuotsuse osaliselt, kuna seal ei käsitletud M. Schuch-Ghannadani argumente, mis puudutasid UG artikli 109 lõike 2 vastuolu liidu õigusega, ning saatis kohtuasja Arbeits- und Sozialgericht Wienile (Viini töö- ja sotsiaalkohus) uueks läbi vaatamiseks.

5. MUW leidis eelotsusetaotluse esitanud kohtus, et põhikohtuasja hageja on piirdunud paljasõnalise väitega, et tähtajalise töölepingu alusel töötavaid osalise tööajaga töötajaid ja täistööajaga töötajaid koheldakse põhjendamatult erinevalt, täpsustamata, milles see diskrimineerimine seisneb. MUW leiab, et erinevus neisse kahte kategooriasse kuuluvate töötajate tähtajalise töösuhte kestuse osas ei ole osalise tööajaga töötajatele ebasoodsam, kuna viimastel on võimalik säilitada oma töö kauemaks, võttes arvesse, et alalisi töökohti on ülikoolides harva. Naiste kaudse diskrimineerimise väite kohta leiab MUW, et põhikohtuasja hageja kohustus on statistiliste andmete abil tõendada, et tähtajalise töölepingu alusel töötavate osalise tööajaga töötajate ja täistööajaga töötajate erinev kohtlemine, mis on ette nähtud UG artikli 109 lõikes 2, puudutab rohkem naisi. Selle sätte kohaldamisalasse kuuluvaid tähtajalise töölepinguga töötajaid puudutavad andmed, mida MUW kasutab, sellist diskrimineerimist kinnita.

6. Neil asjaoludel otsustas Arbeits- und Sozialgericht Wien (Viini töö- ja sotsiaalkohus) 19. aprilli 2018. aasta otsusega tema menetluses oleva kohtuasja menetluse peatada ning esitada järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas *pro rata temporis* põhimõtet, mis on esitatud [osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe] klausli 4 punktis 2 seoses diskrimineerimiskeelu põhimõttega, mis on esitatud klausli 4 punktis 1, tuleb kohaldada õigusnormide suhtes, mis näevad ette, et Austrias asuvas ülikoolis on kolmandate isikute rahastatavate projektide või teadusprojektide raames töötava töötaja üksteisele vahetult järgnevate töösuhete kogukestus täistööajaga töötamise puhul kuus aastat, kuid osalise tööajaga töötamise puhul kaheksa aastat, ning lisaks on juhul, kui see on objektiivselt põhjendatud, eelkõige teadusprojektide või publikatsioonide jätkamiseks või lõpuleviimiseks lubatud nimetatud kestust ühekordselt pikendada täistööajaga töötajate puhul kokku kuni kümne aastani ja osalise tööajaga töötajate puhul kokku kuni kaheteistkümne aastani?

5 Märgin, et kohtuistungil esitas M. Schuch-Ghannadani esindaja väite, millele MUW vastu vaidles, et nende projektide raames, kus M. Schuch-Ghannadan tema ja MUW vahelise töösuhte kestel töötas, täitis ta üksnes assistendi ülesandeid.

2. Kas esimeses eelotsuse küsimuses kirjeldatud õigusnormid kujutavad endast kaudset soolist diskrimineerimist [direktiivi 2006/54] artikli 2 lõike 1 punkti b tähenduses, kui kõigi töötajate hulgas, kellele kõnealuseid õigusnorme kohaldatakse, mõjutavad need oluliselt suuremat hulka naistöötajaid kui meestöötajaid?

3. Kas [direktiivi 2006/54] artikli 19 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et juhul, kui naine, kes kuulub selliste õigusnormide kohaldamisalasse, mida on kirjeldatud esimeses eelotsuse küsimuses, tugineb sellele, et teda on tema soo tõttu kaudselt diskrimineeritud, kuna osalise tööajaga töötab tunduvalt rohkem naisi kui mehi, peab selleks, et seda asjaolu – eelkõige seda, et statistiliselt mõjutab see oluliselt rohkem naisi kui mehi – tõendada, esitama konkreetsed statistilised andmed või konkreetsed asjaolud ning asjakohased tõendid?“

7. Käesolevas ettepanekus käsitletavas kohtuasjas esitasid kirjalikud seisukohad põhikohtuasja pooled, Austria ja Portugali valitsus ning Euroopa Komisjon. Kohtuistungil, mis toimus Euroopa Kohtus 7. märtsil 2019, esitasid oma suulised seisukohad M. Schuch-Ghannadan, MUW, Austria valitsus ning komisjon.

II. Analüüs

A. Sissejuhatavad märkused

8. Eelotsusetaotluse põhjendustes on Arbeits- und Sozialgericht Wien (Viini töö- ja sotsiaalkohus) UG artikli 109 lõike 2 õiguspärasuse hindamisel lähtunud lisaks osalist tööaega käsitlevale raamkokkuleppele ja direktiivile 2006/54 ka 18. märtsil 1999. aastal sõlmitud raamkokkuleppest tähtajalise töö kohta (edaspidi „tähtajalist tööd käsitlev raamkokkulepe“)[6] ning nimelt selle kokkuleppe klauslist 5, mille lõige 1 nõuab, et liikmesriigid kehtestaksid meetmed järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise kuritarvitamise vältimiseks. Arbeits- und Sozialgericht Wieni (Viini töö- ja sotsiaalkohus) hinnangul on nimetatud klausli lõige 1 UG artikli 109 lõikega 2 „piisval määral ja õigesti“ üle võetud. Seetõttu ei puuduta ükski selle kohtu esitatud eelotsuse küsimus nimetatud klausli tõlgendamist.

9. Komisjon märgib oma kirjalikes seisukohtades, et ei nõustu eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnanguga ning taotleb sisuliselt, et Euroopa Kohus vastaks kõigepealt küsimusele, kas UG artikli 109 lõiget 2 saab käsitada tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 piisava üle võtmisena. Komisjoni hinnangul muudaks eitav vastus, mis tema meelest sellele küsimusele anda tuleks, eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimustele vastamise üleliigseks.

10. Enne komisjoni tõstatatud sissejuhatava küsimuse sisulist käsitlemist tuleb küsida, kas samm, mille see institutsioon astuda soovib ja mis tähendab sisuliselt seda, et Euroopa Kohus käsitleb omal algatusel üht täiendavat eelotsuse küsimust lisaks neile, mille on esitanud eelotsusetaotluse esitanud kohus, on kooskõlas ELTL artikli 267 tõlgendamist puudutava Euroopa Kohtu praktikaga.

6 See kokkulepe sisaldub nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (ELT 1999, L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368), lisas.

1. Täiendava eelotsuse küsimuse omal algatusel tõstatamise lubatavus käesolevas kohtuasjas

11. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on Euroopa Kohtule esitatavate küsimuste määratlemise pädevus üksnes liikmesriigi kohtul[7], kelle lahendada on kohtuvaidlus ja kes vastutab langetatava kohtuotsuse eest[8]. Seetõttu ei saa põhikohtuasja pooled muuta Euroopa Kohtule esitatavate küsimuste sisu[9] ega taotleda nende ainetuks tunnistamist. Ka ei pea Euroopa Kohus hageja algatusel hakkama käsitlema mõnd täiendavat küsimust.[10] Euroopa Kohus põhjendab seda kohtupraktikat ühelt poolt eelotsuse taotlemise olemusliku eesmärgiga, milleks on luua „vahetult [tema] ja liikmesriikide kohtute vaheliseks koostööks menetlus, kus ei lahendata sisuliselt pooltevahelist vaidlust, mille algatamine ei sõltu poolte soovist ning kus pooltele antakse üksnes võimalus esitada oma seisukohad“[11], ning teiselt poolt tal lasuva kohustusega anda liikmesriikide valitsustele ja huvitatud pooltele võimalus esitada Euroopa Liidu Kohtu põhikirja artikli 23 kohaselt seisukohti, arvestades asjaolu, et selle sätte kohaselt tuleb huvitatud isikutele teatada üksnes eelotsusetaotlustest[12]. Eelotsuse küsimuste sisu muutmine või põhikohtuasja ühe poole seisukohtades mainitud täiendavatele küsimustele vastamine oleks selle kohustusega vastuolus[13].

12. Kuigi ülalnimetatud kohtupraktika kohaselt keeldub Euroopa Kohus põhimõtteliselt põhikohtuasja poolte või huvitatud isikute poolt mainitud täiendavatele küsimustele vastamisest, on kohtupraktikas siiski suundumus, mis toetab vastupidist lahendust, mille kohaselt peetakse, hoolimata sellest, kuidas liikmesriigi kohus eelotsusetaotluse piiritlenud on, olulisemaks nõuet anda selline vastus, mis oleks põhikohtuasja lahendamiseks tarvilik[14]. Selles valguses on Euroopa Kohus pidanud mitmel korral arvese võtma selliseid liidu õiguse norme, millele liikmesriigi kohus küsimuse sõnastuses viidanud ei ole[15], pidades silmas eelkõige menetluse kestel esile toodud asjaolusid ja argumente[16], või ka esitatud küsimusi ümber sõnastama, et käsitleda liidu õigust tõlgendades ka üht või mitut sätet, millele on

7 Vt eelkõige 21. detsembri 2011. aasta kohtuotsus Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, punkt 32), 15. oktoobri 2009. aasta kohtuotsus Hochtief ja Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, punkt 21) ning 9. detsembri 1965. aasta kohtuotsus Singer (44/65, EU:C:1965:122, lk 1198).

8 Vt eelkõige 21. detsembri 2011. aasta kohtuotsus Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, punkt 32).

9 Vt eelkõige 21. detsembri 2011. aasta kohtuotsus Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, punkt 32), 15. oktoobri 2009. aasta kohtuotsus Hochtief ja Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, punkt 21) ning 9. detsembri 1965. aasta kohtuotsus Singer (44/65, EU:C:1965:122, lk 1198).

10 Vt 9. detsembri 1965. aasta kohtuotsus Singer (44/65, EU:C:1965:122, lk 1199).

11 9. detsembri 1965. aasta kohtuotsus Singer (44/65, EU:C:1965:122, lk 1199).

12 Vt 21. detsembri 2011. aasta kohtuotsus Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, punkt 33), 20. märtsi 1997. aasta kohtuotsus Phytheron International (C-352/95, EU:C:1997:170, punkt 14) ning 17. septembri 1998. aasta kohtuotsus Kainuun Liikenne ja Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, punkt 24).

13 Vt eelkõige 21. detsembri 2011. aasta kohtuotsus Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, punkt 33) ning 17. septembri 1998. aasta kohtuotsus Kainuun Liikenne ja Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, punkt 24).

14 Vt meeldetuletuseks seda kohtupraktika suundumust kajastavate otsuste kohta kohtujurist Mengozzi ettepanek kohtuasjas Fonnship ja Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, punkt 17). Hilisematest otsustest vt 1. veebruari 2017. aasta kohtuotsus Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76, punkt 20) ja 28. aprilli 2016. aasta kohtuotsus Oniors Bio (C-233/15, EU:C:2016:305, punkt 30). Nagu ka kohtujurist Mengozzi eelviidatud ettepanekus märgib, esineb teatav pinge selle kohtupraktika suundumuse ning käesoleva ettepaneku punktis 11 osundatud kohtupraktika vahel, mistõttu on vaja kindlaks teha kriteeriumid, mille abil saaks ühetaoliselt tõlgendada kõiki neid kohtuotsuseid.

15 Vt eelkõige 1. veebruari 2017. aasta kohtuotsus Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76) ja 14. juuli 2016. aasta kohtumäärus BASF (C-456/15, ei avaldata, EU:C:2016:567, punkt 15 ja seal viidatud kohtupraktika).

16 Vt teiste hulgas 12. detsembri 1990. aasta kohtuotsus Hennen Olie (C-302/88, EU:C:1990:455, punkt 20), kus Euroopa Kohus siiski pidas poolte poolt menetluse käigus esile toodud asjaolusid ja argumente silmas pidades komisjoni poolt esitatud põhimõttelise küsimuse käsitlemist „mittevajalikuks“, ning 17. oktoobri 2013. aasta kohtuotsus Welte (C-181/12, EU:C:2013:662, punktid 16 ja 27), kus Euroopa Kohus käsitles küsimust, kas põhikohtuasjas vaidluse all olnud kapitali vaba liikumise piirang EÜ artikli 56 lõike 1 tähenduses võib olla lubatav vastavalt EÜ artikli 57 lõikele 1. Vt ka 3. juuni 2010. aasta kohtuotsus Internetportal und Marketing (C-569/08, EU:C:2010:311, punktid 27–30). Selle kohtuotsuse punktis 28 täpsustas Euroopa Kohus, et „[k]uigi eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole sellekohast küsimust esitanud, on ELTL artiklis 267 sätestatud riigisiseste kohtute ja Euroopa Kohtu vahelises koostöömenetluses ning selles osas, milles põhikohtuasja hageja esitatud argument mõjutab põhikohtuasja lahendust, Euroopa Kohtu ülesanne anda liikmesriigi kohtule tarvilik vastus, mis võimaldaks viimasel poolelioleva kohtuasja lahendada“.

viidanud üks pool või mida ta käsitleb omal algatusel[17]. Euroopa Kohus on ka kinnitanud, et tema ülesanne on tuletada liikmesriigi kohtu esitatud aspektide kogumist ja eelkõige eelotsusetaotluse põhjendustest need liidu õiguse aspektid, mida on vaidluse eset silmas pidades vaja tõlgendada[18] ning seda isegi juhul, kui vastus selliselt tõstatatud täiendavale küsimusele võiks eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud küsimused ainetuks muuta[19] või kui seda küsimust on kaudselt või otseselt käsitletud põhikohtuasja poolte vahelise vaidluse varasemas etapis[20].

13. Niisiis tuleb kontrollida, kas käesolevas ettepanekus käsitletava kohtuasja puhul oleks põhjendatud, kui Euroopa Kohus valiks seda kohtupraktika suundumust järgiva lahenduse.

14. Toon siinkohal kõigepealt välja, et eelotsusetaotlusest ilmneb ja põhikohtuasja hageja esindaja kinnitas ka kohtuistungil, et eelotsusetaotluse esitanud kohtus ei vaidlustanud põhikohtuasja hageja UG artikli 109 lõike 2 õiguspärasust sellest aspektist, et see pole kooskõlas tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausliga 5. Eelotsusetaotluse esitanud kohus on seda küsimust siiski käsitlenud ja selles osas seisukoha võtnud, mistõttu ei saa iseenesest välistada, et see kuulub põhikohtuasja vaidluse esemesse.

15. Järgnevalt märgin, et UG artikliga 109 pidi teaduse ja kõrghariduse valdkonnas üle võetama kõnealune klausel 5. Seetõttu esineb otsene funktsionaalne seos nimetatud artikli ning selle liidu õiguse sätte vahel, mida Euroopa Kohtul omal algatusel tõlgendada palutakse.

16. Lisaks näib mulle vaieldamatu, et vastus küsimusele, kas tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausliga 5 on vastuolus selline liikmesriigi säte nagu UG artikkel 109, oleks eelotsusetaotluse esitanud kohtu menetluses oleva vaidluse lahendamiseks tarvilik. See vaidlus puudutab nimelt põhikohtuasja hageja ja MUW vahel sõlmitud järjestikuste tähtajaliste töölepingute õiguspärasust ning seda, millised tagajärjed on selle võimaliku õigusvastasuse tuvastamisel põhikohtuasja poolte vahelise töösuhte jätkumise seisukohast.

17. Viimaks rõhutan, et Euroopa Kohtule oma kirjalikud seisukohad esitanud huvitatud isikud esitasid selles küsimuses seisukohad suuliselt kohtuistungil. Need huvitatud isikud, kes kirjalikus menetluses ei osalenud, said Euroopa Kohtu kantseleist teate (kohtumenetluse keeles ja prantsuse keeles) komisjoni seisukohtade kohta ning neid teavitati seega sellest, et komisjon tegi ettepaneku Euroopa Kohtus vaidluse eset laiendada. Nii anti neile võimalus selles küsimuses oma seisukohtade esitamiseks osaleda kohtuistungil Euroopa Kohtus.

18. Neil asjaoludel ning käesoleva ettepaneku punktis 12 esile toodud kohtupraktika valguses teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata komisjoni poolt tõstatatud täiendavale küsimusele, mis puudutab tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 5 tõlgendamist.

17 Vt eelkõige 29. aprilli 2004. aasta kohtuotsus Weigel (C-387/01, EU:C:2004:256, punkt 44: nõukogu 28. märtsi 1983. aasta direktiivi 83/183/EMÜ üksikisikute isikliku vara liikmesriigist alalise importimise suhtes kohaldatava maksuvabastuse kohta (EÜT 1983, L 105, lk 64; ELT eriväljaanne 09/01, lk 117) kohaldamisega seonduva küsimuse tõstatasid vaid põhikohtuasja hagejad ja komisjon), 12. detsembri 1990. aasta kohtuotsus SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, punkt 8), 2. veebruari 1994. aasta kohtuotsus Verband Sozialer Wettbewerb (nn Clinique) (C-315/92, EU:C:1994:34, punkt 7) ja 4. märtsi 1999. aasta kohtuotsus Consorzio per la tutela del formaggio Gorgonzola (C-87/97, EU:C:1999:115, punkt 16), 21. veebruari 2006. aasta kohtuotsus Ritter-Coulais (C-152/03, EU:C:2006:123, punkt 29: eelotsuse küsimused olid esitatud asutamisvabaduse ja kapitali vaba liikumise kohta, komisjoni algatusel käsitles Euroopa Kohus omal algatusel töötajate vaba liikumisega seotud küsimust), 25. jaanuari 2007. aasta kohtuotsus Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, punktid 24–26), 30. mai 2013. aasta kohtuotsus Worten (C-342/12, EU:C:2013:355, punktid 30 ja 31) ning 12. detsembri 2013. aasta kohtuotsus Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punkt 23: eelotsusetaotluse esitanud kohus lähtus eeldusest, et tegemist on kaudse diskrimineerimisega seksuaalse sättumuse alusel, ent Euroopa Kohus uuris, kas tegu on otsese diskrimineerimisega). Vt kohtupraktika meelde tuletamiseks kohtujurist Mengozzi ettepanek kohtuasjas Fonnship ja Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, punkt 17).

18 Vt 14. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, punkt 40) ja 12. jaanuari 2010. aasta kohtuotsus Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).

19 Vt 29. aprilli 2004. aasta kohtuotsus Weigel (C-387/01, EU:C:2004:256, punktid 43 ja 44).

20 Vt 25. jaanuari 2007. aasta kohtuotsus Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, punktid 21–26).

2. Tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 5 tõlgendamine

19. Tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 5 „Meetmed kuritarvituste vältimiseks“ lõikes 1 on sätestatud, et „[j]ärjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise vältimiseks kehtestavad liikmesriigid, olles kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute või praktikaga konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled konkreetsete sektorite ja/või töötajakategooriate vajadusi arvestades ühe või mitu järgmistest meetmetest, juhul kui kuritarvituste vältimiseks puuduvad samaväärsed juriidilised meetmed: a) objektiivsed alused, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete uuendamist; b) järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete maksimaalne kogukestus; c) selliste töölepingute või töösuhete uuendamiste arv“ [21].

20. Selle klausli eesmärk on rakendada ühte selle raamkokkuleppega taotletavatest eesmärkidest ehk reguleerida järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kasutamist, mida käsitatakse töötajate kahjuks toimuva kuritarvitamise võimaliku allikana, kehtestades selleks teatava arvu minimaalseid kaitsesätteid, mille eesmärk on vältida töötajate olukorra ebakindlaks muutumist [22].

21. Stabiilset tööd peetakse nimelt üheks töötajate kaitse keskseks elemendiks, samas kui tähtajalised töölepingud saavad nii tööandjate kui töötajate huvidega kooskõlas olla vaid teatud asjaoludel [23].

22. Seetõttu on tähtajalist tööd käsitleva raamlepingu klausli 5 punktis 1 pandud liikmesriikidele kohustus kehtestada tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise kuritarvitamise takistamiseks tõhusalt ja siduvalt vähemalt üks seal loetletud meetmetest, kui liikmesriigi õiguses samaväärseid meetmeid ei sisaldu. Selle klausli punkti 1 alapunktides a–c loetletud meetmed, mida on kolm, puudutavad vastavalt objektiivseid aluseid, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete pikendamist, selliste järjestikuste töölepingute või -suhete maksimaalset kogukestust ning pikendamiste arvu [24].

23. Euroopa Kohus on täpsustanud, et liikmesriikidel on selles osas kaalutlusruum, kuna neil on võimalik valida, kas kasutada üht või mitut selle klausli punkti 1 alapunktides a–c loetletud meedet või tugineda samaväärsetele olemasolevatele õiguslikele meetmetele, arvestades konkreetsete sektorite ja/või töötajate kategooriate vajadusi [25].

24. Selles kontekstis tuleb kontrollida, kas UG artikli 109 lõike 2 sätted, mis lubavad Austrias teaduse ja kõrghariduse valdkonnas tähtajaliste töösuhete pikendamist [26], vastavad nõutavatele kriteeriumidele nii, et tegu oleks tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 5 lõikes 1 sätestatud kuritarvitamise vastaste meetmetega.

25. Mis puudutab kõigepealt võimalust käsitada UG artikli 109 lõiget 2 tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punktis a nimetatud meetmena, siis tuletan meelde, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleb viimati nimetatud sättes esinevat mõistet „objektiivne alus“ mõista nii, et sellega peetakse silmas *täpseid* ja *konkreetseid* asjaolusid, mis iseloomustavad kindlaksmääratud tegevust ning mis sellest lähtuvalt õigustavad järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamist selles konkreetses olukorras. Sellised asjaolud võivad tuleneda eelkõige tööülesannete eripärast, mille täitmiseks asjasse puutuvad lepingud on sõlmitud, ning nimetatud tööülesannete

21 Selle klausli lõike 2 kohaselt on liikmesriikide pädevuses kindlaks määrata, millistel tingimustel loetakse tähtajalisi töölepinguid või töösuhteid „järjestikusteks“ ja „määramata tähtajaga töölepinguteks või töösuheteks“.

22 Vt eelkõige 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).

23 Nagu ilmneb tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe üldkaalutluste artiklitest 6 ja 8.

24 Vt eelkõige 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika).

25 Vt eelkõige 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 29 ja seal viidatud kohtupraktika).

26 Vt tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe kohaldamise kohta kõrghariduse ja teaduse valdkondades 13. märtsi 2014. aasta kohtuotsus Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, punktid 38 ja 39).

olemuslikest tunnustest või, kui see on asjakohane, siis liikmesriigi sotsiaalpoliitika legitiimse eesmärgi taotlemisest [27]. Euroopa Kohtu hinnangul ei ole nende nõuetega kooskõlas selline riigisisene õigusnorm, mis piirdub järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamise lubamisega üldisel ja abstraktsel viisil, võimaldamata välja selgitada objektiivseid ja läbipaistvaid kriteeriume, mille alusel kontrollida, kas selliste lepingute pikendamine vastab tõepoolest tegelikule vajadusele ning on taotletava eesmärgi saavutamiseks sobiv ja vajalik [28].

26. UG artikli 109 lõikes 2 on määratletud kolm töötajate kategooriat, kellega on järjestikused tähtajalised töösuhted lubatud ehk töötajad, kes töötavad „kolmandate isikute rahastatavate projektide või teadusprojektide raames“, „töötajad, kelle tööülesanded on seotud ainult õppetööga“ ning „asendustöötajad“. Kuivõrd hageja kuulub neist kategooriatest esimesse, piirdun vaid selle analüüsimisega.

27. Märgin siinkohal kõigepealt, et UG artikli 109 lõikes 2 ei tooda välja selle töötajate kategooria suhtes järjestikusi tähtajalisi töösuhteid õigustavaid *objektiivseid aluseid*.

28. Mõistagi võiks asuda seisukohale, et seal silmas peetavad tööd, kuivõrd need on seotud „projektide“ ellu viimisega, on *olemuselt* ajutised ning nende eesmärk on rahuldada asjaomase ülikooli ajutisi vajadusi, mis on olemas üksnes kuni projekti lõpetamiseni. Nagu MUW ja Austria valitsus väidavad, näib ka asjaolu, et projekti finantseerib kolmas isik ning töö säilimine sõltub rahastamise jätkamisest, õigustavat selliste projektidega seotud personali juhtimisel suuremat paindlikkust.

29. Märgin aga esiteks, et töö rahastamise ajutise laadiga seonduvale põhjendusele saaks tugineda vaid kolmandate isikute rahastatavate projektide raames tööle võetud töötajate puhul, ent UG artikli 109 lõike 2 sõnastust silmas pidades on seda võimalik kohaldada sõltumata sellest, milline on teadustegevuse rahastamise allikas [29], mille eelotsusetaotluse esitanud kohus peab siiski üle kontrollima [30].

30. Teiseks märgin, et UG artikli 109 lõike 2 kohaselt ei ole sama isikuga üksteisele järgnevate tähtajaliste töösuhete lubatavuse tingimuseks see, et nimetatud isik oleks tööle määratud konkreetse projekti juurde või et ta täidaks sellise projektiga seotud kindlaksmääratud ülesandeid või töid, ning samuti ei ole nõutav, et nende töösuhete kogukestus oleks kooskõlas sellega, kui pikk eluiga on projektil, millega seonduvalt isik tööle määratud on. Põhimõtteliselt jätab see säte ülikoolidele niisiis vabaduse võtta sama töötaja järjestikku tööle mitme projekti juurde ning seda kuni 12 aasta jooksul [31]. Sellisel juhul on tähtajaliste töölepingute kasutamise eesmärk pigem rahuldada ülikoolide pidevaid ja kestvaid vajadusi ühes nende peamises tegevusvaldkonnas ehk teadustegevuses [32], ükskõik, kas seda rahastavad kolmandad isikud või mitte [33]. Rõhutan siinkohal, et Euroopa Kohtus toimunud istungil täpsustas MUW advokaat, et UG artikli 109 lõige 2 puudutab umbes 30% MUW personalist [34]. Lisaks

27 Vt eelkõige 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 38) ja 26. veebruari 2015. aasta kohtuotsus komisjon *vs*. Luksemburg (C-238/14, EU:C:2015:128, punkt 44 ja seal viidatud kohtupraktika).

28 Vt teiste hulgas 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, punktid 39 ja 40 ning seal viidatud kohtupraktika).

29 Selle sätte tekstis viidatakse nii „kolmandate isikute rahastatavatele projektidele“ (*Drittmittelprojekten*) kui ka üldiselt „teadusprojektidele“ (*Forschungsprojekten*). MUW täpsustas Euroopa Kohtu istungil, et enamik Austria ülikoolides toimuvast teadustegevusest on viimatinimetatute rahastatav (MUW puhul umbes 75%).

30 Märgin siinkohal, et Euroopa Kohtu istungil väitsid MUW advokaat ja Austria valitsuse esindaja, et UG artikli 109 lõiget 2 kohaldatakse ainult kolmandate isikute poolt rahastatavate projektide raames tööle võetud töötajate suhtes. Mis puudutab põhikohtuasja hagejat, siis näib, et tema töötas ainult kolmandate isikute rahastatavate projektide raames, mille peab samuti tuvastama eelotsusetaotluse esitanud kohus.

31 Märgin, et Euroopa Kohtus toimunud kohtuistungil esitas põhikohtuasja hageja esindaja sarnase argumendi, rõhutades, et viimane oli laboriassistent ning aitas oma tegevusega mitmeid doktorante, kellest igaühel oli oma projekt. Liiati olevat põhikohtuasja hageja kogu Austria kohtutes toimunud menetluse vältel väitnud, et tähtajaliste lepingute kasutamine ei olnud tema puhul põhjendatud, kuna ta ei töötanud projektide kui niisuguste raames.

32 Rõhutan siiski, et põhikohtuasja hageja ei näi sellises olukorras olevat, sest eelotsusetaotlusest nähtuvalt töötas ta kogu vaidlusaluse perioodi jooksul ühe ja sama projekti raames.

33 Vt eelkõige 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, punktid 49–51) ja 13. märtsi 2014. aasta kohtuotsus Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, punkt 55).

34 MUW advokaat viitab üksnes kolmandate isikute poolt rahastatavate projektide raames tähtajaliselt tööle võetud töötajatele.

on nii MUW kui Austria valitsus menetluse kestel mitmel korral rõhutanud, et tähtajatu töö on ülikoolides teadustöötajate puhul harva esinev. Need asjaolud kinnitavad, nagu komisjon õigesti leiab, et tähtajalised töösuhted on MUWs teaduse ja hariduse valdkonnas tavapärane praktika ning see puudutab olulist osa MUW personalist.

31. Järgnevalt märgin, et UG artikli 109 lõikes 2 ei sisaldu ühtki täpsustust selle kohta, millistel *tingimustel* on kolmandate isikute rahastatavate projektide või teadusprojektide juures töötavate töötajate kategooria siseselt järjestikused tähtajalised töösuhted lubatud. Seda kategooriat peetakse silmas üldiselt. Nõutav ei ole mis tahes kvalifikatsioon või eriline kogemus seonduvalt teadusprojektidega, mille juurde töötajad tööle võetakse, nõnda et sellesse kategooriasse võivad kuuluda nii teadustöötajad ehk teadlased ja õppetöö läbi viijad, kui ka tehnilised ja haldustöötajad ehk kõik teadussektoris töötavad töötajad. Kuna ühtki sellekohast tingimust UG artikli 109 lõike 2 sõnastuses ette nähtud ei ole, ei saa öelda, vastupidi sellele, mida väitis MUW advokaat Euroopa Kohtus toimunud kohtuistungil, et selles sättes peetakse silmas ainult väljaõppel olevaid teadustöötajaid [35].

32. Liiati on UG artikli 109 lõike 2 lõpuosas sätestatud, et kolme selles lõikes nimetatud töötajate kategooria puhul on töösuhte „ühekordne“ pikendamine maksimaalselt neljaks aastaks pärast samas lõikes eespool sätestatud kuut või kaheksat aastat lubatud „kui see on objektiivselt põhjendatud, eelkõige teadusprojektide või publikatsioonide jätkamiseks või lõpuleviimiseks“.

33. Märgin esiteks, et kuigi sellist pikendamist nimetatakse „ühekordseks“, nähtub sellest, mis toimus põhikohtuasja hagejaga – kellega MUW sõlmis käesoleva kohtuasja seisukohast asjassepuutuval perioodil üheksa järjestikust lepingut ning kolm järjestikust lepingut varasemal perioodil [36] – et vähemalt MUW tõlgenduse kohaselt lubab UG artikli 109 lõige 2 kuue- ja kaheksaaastase perioodi jooksul enne selle sätte lõpuosas nimetatud pikendamist sõlmida määramatu hulga järjestikusi lepinguid. Teiselt poolt toon esile, et tõlgendades *a contrario* UG artikli 109 lõike 2 lõpuosa, mille kohaselt on ainult viimase pikendamise eelduseks objektiivse põhjuse esinemine, ilmneb, et eelnimetatud kuue- kuni kaheksaaastase perioodi jooksul toimuvate pikendamiste puhul sellist tingimust ei ole.

34. Eeltoodud kaalutlustel leian, et UG artikli 109 lõige 2 ei vasta käesoleva ettepaneku punktis 25 osundatud kohtupraktika kohaselt nõutavatele tingimustele, et seda saaks käsitada tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punktis a nimetatud meetmena, kuna selles sättes ei ole ette nähtud täpseid ja konkreetseid asjaolusid, mille esinemise korral võib ülikooli teadustöötajate töölevõtmiseks sõlmida tähtajalisi töölepinguid ja neid pikendada [37].

35. Teiseks tuleb kontrollida, kas UG artikli 109 lõige 2 täidab tingimused, mis on vajalikud, et tegu oleks eelnimetatud raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punktis b nimetatud meetmega, kuivõrd seal on kehtestatud kõnealuste tähtajaliste töösuhete maksimaalseks kogukestuseks kümme aastat täistööajaga töötajate ja kaksteist aastat osalise tööajaga töötajate puhul.

35 Isegi kui lugeda tuvastatuks, et Austria ülikoolide üldises või MUW praktikas kasutatakse UG artikli 109 lõiget 2 üksnes noorte teadlaste puhul, kes peavad oma ülikoolikarjääri edendamiseks kogemusi omandama, ei väära see asjaolu tõdemust, et selle sätte sõnastuse kohaselt on selle potentsiaalne kohaldamisala palju laiem.

36 Esimese ja teise lepingute seeria vahele jäi umbes üheaastane ajavahemik, mille tõttu näib, et ei ole võimalik käsitada kogu hageja ja MUW vahelist töösuhet järjestikuste tähtajaliste töölepingutena. Selles osas peab siiski seisukoha võtma eelotsusetaotluse esitanud kohus.

37 Euroopa Kohus asus vastupidisele seisukohale 13. märtsi 2014. aasta kohtuotsuses Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), mis puudutas abiõppejõudude värbamist Hispaania ülikoolides olukorras, kus asjaomased liikmesriigi õiguse sätted olid käesoleva kohtuasjaga võrreldes palju täpsemad ja selgemad ning nende kohaldamise mõju asjaomaste isikute töö stabiilsuse seisukohast väiksem. Selles kohtuotsuses leidis Euroopa Kohus, et tähtajaliste töölepingute sõlmimine ja pikendamine oli põhjendatud vajadusega anda „tunnustatud pädevusega spetsialistidele“, kes tegutsevad oma kutsealal väljaspool ülikooli, konkreetsete õppeülesannete osalise tööajaga täitmine (punkt 48). Samuti rõhutas Euroopa Kohus, et tähtajalise töölepingu sõlmimise tingimused ei asetanud asjasse puutuvaid õppejõude ebakindlasse olukorda (punkt 52).

36. Kahtlust pole selles, et selline kestus on üldiselt vaadates väga pikk. Nagu komisjon oma kirjalikes seisukohtades rõhutas, on Euroopa Kohus ülemääraseks pidanud oluliselt lühemaid kogukestusi [38]. Leian siiski, et seda, kas liikmesriigi säte vastab tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punktiga b taotletavale eesmärgile, ei saa hinnata iseenesest (või vähemalt mitte ainult) selle alusel, kui pikk on ette nähtud maksimaalne kogukestus. Seda kestust tuleb nimelt hinnata asjassepuutuvate tööde laadi ning kõnealuseid töösuhteid iseloomustavaid kõiki asjaolusid arvesse võttes. Mis puudutab UG artikli 109 lõikes 2 ette nähtud maksimaalseid kestusi, siis ei saa minu hinnangul lugeda, et need võimaldaksid iseenesest vältida kõnealuses sektoris tähtajaliste töösuhete kasutamise kuritarvitamist.

37. Märgin esiteks, et see kestus võib ulatuda kuni kolmandikuni ülikoolide teadustöötajate hulka kuuluvate töötajate karjäärist [39]. Kestus, mis on sedavõrd pikk nii absoluutselt kui suhteliselt vaadates, laseb eeldada, et asjaomastelt töötajatelt nõutavate tööülesannete järele ei ole lihtsalt ajutine vajadus, vaid nende täitmise eesmärk on rahuldada tööandja pidevaid ja kestvaid vajadusi [40]. Teiseks rõhutan, et nii pikk kestus koosmõjus sellega, et töösuhte esimesel kuuel kuni kaheksal aastal ei ole järjestikuste pikendamiste arv piiratud, muudab nimetatud töötajate olukorra veelgi ebakindlamaks. Sedavõrd pikka kestust saab iseenesest kuritarvituste piiranguna käsitada seda vähem, et selliste järjestikuste pikendamiste puhul ei ole nõutav mis tahes objektiivne põhjendatus.

38. Leian seega, et UG artikli 109 lõige 2 ei vasta tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punkti b nõuetele.

39. Viimaks nähtub UG artikli 109 lõike 2 sõnastusest, et lubatud uuendamiste arvu osas ei ole mingisuguseid piiranguid kehtestatud, välja arvatud viimase neljaaastase perioodi puhul. Selle sätte eesmärk ei saa niisiis olla kõnealuse klausli punkti c üle võtmine.

40. Kõigi nende kaalutluste põhjal tuleb minu meelest asuda seisukohale, et UG artikli 109 lõike 2 sätted ei vasta kriteeriumile, millele need peaksid vastama selleks, et nende näol oleks tegemist tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punktides a–c sätestatud meetmetega. Eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole ka ära näidanud selles klauslis viidatud samaväärseid juriidilisi meetmeid, mis oleksid kohaldatavad põhikohtuasja hageja olukorra suhtes. Niisiis tuleb asuda seisukohale, et Austria õiguses UG artikli 109 lõike 2 kaudu antud loaga kasutada ülikoolide teadustegevuse valdkonnas järjestikusi tähtajalisi töösuhteid, ei kaasne selle kasutamise kuritarvitamist vältida võimaldavaid meetmeid.

B. Esimene eelotsuse küsimus

41. Esimese eelotsuse küsimusega küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtult sisuliselt esiteks seda, kas osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punktiga 1 on vastuolus sellised õigusnormid nagu põhikohtuasjas, ning teiseks, kas põhikohtuasja hageja olukorra suhtes kohaldub nimetatud klausli punktis 2 sätestatud *pro rata temporis* põhimõte.

42. Nagu ka osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe preambulist ja direktiivi 97/81 põhjendusest 11 nähtub, on selle raamkokkuleppe eesmärk luua üldine raamistik, mille abil kõrvaldatakse osalise tööajaga töötajate diskrimineerimine ning arendatakse osalise tööajaga töötajate võimalusi sellisel alusel, mis oleks vastuvõetav nii tööandjatele kui ka töötajatele. Selle raamkokkuleppe klausli 4

38 Vt eelkõige 21. septembri 2016. aasta kohtumäärus Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, punkt 61).

39 Kujutades ette karjääri, mis algab 25- ja lõpeb 65-aastaselt.

40 Vt eelkõige 26. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus Kücük (C-586/10, EU:C:2012:39, punkt 39 ja seal viidatud kohtupraktika) ning 21. septembri 2016. aasta kohtumäärus Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, punkt 65 ja seal viidatud kohtupraktika).

„Mittediskrimineerimise põhimõte“ lõikes 1 on sätestatud, et „[o]salise tööajaga töötajate suhtes ei või ainult osalise tööaja tõttu rakendada vähem soodsamaid töötingimusi, kui on võrreldavatel täistööajaga töötajatel, kui erinevat kohtlemist ei õigusta objektiivsed põhjused“. Nimetatud klausli punktis 2 täpsustatakse, et „[a]sjakohasel juhul kohaldatakse *pro rata temporis* põhimõtet.“

43. Esiteks tuleb kindlaks teha, kas UG artikli 109 lõike 2 alusel sõlmitud töölepingute tähtaega reguleerivate sätete näol on tegu „töötingimustega“ kõnealuse klausli 4 tähenduses.

44. Minu meelest ei ole kahtlust, et see nõnda on. Osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 eesmärke silmas pidades tuleb seda klauslit mõista nii, et selles väljendub liidu sotsiaalõiguse põhimõte, mida ei saa tõlgendada kitsendavalt[41]. Selle klausli tõlgendamine nii, et selles kasutatud mõiste „töötingimused“ ei hõlma neid tingimusi, millistel on võimalik sõlmida ja uuendada tähtajalisi töölepinguid, vastupidi sellele, milline peaks olema selle klausli eesmärk, vähendaks asjassepuutuvatele töötajatele diskrimineerimise vastu tagatud kaitse ulatust, kuna sellega nähtaks ette töötingimuste laadil põhinev kohtlemiserinevus, mis ei tulene kuidagi kõnealuse sätte sõnastusest[42].

45. Teiseks tuleb kontrollida, kas UG artikli 109 lõikega 2 koheldakse osalise tööajaga töötajaid ebasoodsamalt kui võrreldavaid täistööajaga töötajaid. Põhikohtuasja hageja ja komisjon leiavad, et see on nii, samas kui MUW ja Austria valitsus on vastupidisel seisukohal.

46. Täpsustan siinkohal kõigepealt, et võrreldavasse täistööajaga töötajate rühma, millega võrreldes tuleb hinnata, kas UG artikli 109 lõige 2 diskrimineerib osalise tööajaga töötajaid, kuuluvad täistööajaga töötajad, kelle MUW on tähtajaliselt tööle võtnud kolmandate isikute rahastatavate projektide või teadusprojektide raames[43].

47. Järgnevalt märgin, et nii MUW kui Austria valitsus leiavad, et osalise tööajaga töötajatele antud võimalust töötada nende täistööajaga kolleegidest kauem, kuigi tähtajalise töösuhte raames, ei saa käsitada ebasoodsamana, vaid pigem soodsamana (või ebasoodsamat olukorda kompenseerivana), pidades silmas, et pärast selle töösuhte lõppemist ei ole millegagi tagatud tähtajatu töö saamine, võttes arvesse eelkõige seda, et selliseid töökohti ülikoolides napib.

48. Tunnistan, et see argument ei veena mind sugugi. Mõistagi ei ole välistatud, et kui konkreetse tehtava töö, osutatava teenuse või täidetava ülesande iseloomust tulenevalt saab tekkida üksnes tähtajaline töösuhe, on see, kui selle suhte maksimaalse kestuse kindlaks määramisel võetakse arvesse seda, et osalise tööajaga töötajal on selle töö tegemiseks, teenuse osutamiseks või ülesande täitmiseks vähem töötunde kui täistööajaga töötajal, kooskõlas vajadusega tagada nende kahe töötajate kategooria võrdne kohtlemine.

49. Märgin aga esiteks, et põhikohtuasjas vaidluse all olevaid tööfunktsioone võib niisama hästi täita tähtajalise kui tähtajatu töösuhte raames. Teiseks nähtub eelkõige käesoleva ettepaneku punktis 30 toodud põhjendustest, et UG artikli 109 lõige 2 võimaldab ülikoolidel tähtajaliste töösuhete teel rahuldada oma selliseid personalivajadusi, mis on tegelikult pidevad ja kestvad. Sellistel asjaoludel ei saa osalise tööajaga töötaja jaoks soodsamaks pidada seda, et tema ja ülikooli vahelist tähtajalist töösuhet saab pikendada pikemaks ajaks kui tema täistööajaga kolleegidel. Selle argumendiga nõustumisega kaasneks tegelikult see, et soodsamas olukorras olevaks peetakse seda töötajate kategooriat, keda tähtajaliste töösuhete kuritarvitamine rohkem ohustab, ning lõpuks see, et sellist kuritarvitamist õigustatakse võrreldavate tähtajatute töökohtade vähesusega, mis omakorda tuleneb ülikoolide personalipoliitikast, mille puhul kasutatakse pigem laialdaselt ära UG artikli 109 lõikes 2

41 Vt 10. juuni 2010. aasta kohtuotsus Bruno jt (C-395/08 ja C-396/08, EU:C:2010:329, punkt 32).

42 Vt analoogia alusel 10. juuni 2010. aasta kohtuotsus Bruno jt (C-395/08 ja C-396/08, EU:C:2010:329, punkt 33). Vt tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 kohta ka 12. detsembri 2013. aasta kohtuotsus Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punktid 33–35).

43 Viitan sellega seoses osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 punkti 2 esimeses lõigus sisalduvale mõistele „võrreldav täistööajaga töötaja“.

pakutavaid võimalusi. Märgin lisaks, et kuigi on tõsi, et töösuhe ülikooliga lõpeb pärast selles sättes kehtestatud maksimaalse kestuse lõppemist, on samavõrd tõsi ka see, et kui ülikoolil on huvi selle suhte jätkamiseks, peab ta seda jätkama tähtajatu töölepingu raames [44]. Ka ei saa viimaks nõustuda Austria valitsuse argumendiga, et UG artikli 109 lõige 2 pakub üksnes võimaluse, mida töösuhte pooled ei pea kasutama, pidades silmas nende poolte vahelist vältimatult esinevat ebavõrdsust, eelkõige olukorras, kus töötaja võimalused säilitada oma töösuhe tööandjaks oleva ülikooliga muul moel kui tähtajalise töölepinguga on väga piiratud.

50. Igatahes, isegi kui tuleks asuda seisukohale, millega ma ei nõustu, et osalise tööajaga töötajate võimalus pikendada oma töösuhet ülikooliga kauemaks kui nende täistööajaga kolleegidel kujutab ennast eelist, siis märgin, nagu teeb oma kirjalikes seisukohtades ka komisjon, et UG artikli 109 lõike 2 lõpuosas sätestatud aeg, mille võrra on võimalik pikendada täistööajaga töötaja töösuhet, moodustab umbes 66% selles lõikes sätestatud maksimaalsest kuueaastasest kestusest, samas kui osalise tööajaga töötajate puhul on see osakaal vaid 50%. Suhteliselt on selline „eelis“ niisiis esimesse kategooriasse kuuluvate töötajate jaoks suurem kui teise jaoks, mis tähendab, et tegu on ebavõrdse kohtlemisega viimaste kahjuks.

51. Kolmandaks tuleb kontrollida, kas osalise tööajaga ja täistööajaga töötajate erinevaks kohtlemiseks, mis on ette nähtud UG artikli 109 lõikes 2, on objektiivsed põhjused. Austria valitsus ja MUW väidavad, et tähtajalise lepingu lubatud maksimaalse kestuse erinevus täistööajaga ja osalise tööajaga töötamise puhul peegeldab tegelikke erinevusi täistööajaga ja osalise tööajaga töötamise vahel ülikoolides toimuvate teadusuuringute valdkonnas. Nende huvitatud isikute hinnangul on selles valdkonnas töö ja kvalifikatsiooni mõõdupuuks peamiselt uurimistulemuste avaldamine. Ühesuguse maksimaalse kestuse kohaldamise korral oleks osalise tööajaga töötajatel ülikoolides toimuvate teadusuuringute suure konkurentsiga valdkonnas vähem võimalusi püsima jääda kui nende täistööajaga kolleegidel. Niisiis peab osalise tööajaga töötajatega olema võimalik lepinguid sõlmida pikemaks ajaks, tagamaks, et viimased ei oleks ülikoolis toimuvas konkurentsis täistööajaga töötajatega võrreldes ebasoodsamas olukorras.

52. Tuletan siinkohal meelde, et 7. veebruari 1991. aasta kohtuotsuses Nimz (C-184/89, EU:C:1991:50, punkt 14), mis puudutas soolist diskrimineerimist, leidis Euroopa Kohus, et üksnes teatud töötajate kategooriaid puudutavas üldistuses seisnevas väites, et teatud kogemuse või teadmiste taseme omandamine on konkreetselt seotud erialase tegevuse kestusega, ei kajastu objektiivsed ja mis tahes diskrimineerimisega mitte seotud kriteeriumid. Kuigi staažiga kaasneb kogemus, mis põhimõtteliselt võimaldab töötajal oma ülesandeid paremini täita, sõltub selle kriteeriumi objektiivsus igal konkreetsel juhul kõigist asjaoludest ning eelkõige sellest, kuidas on omavahel seotud täidetavate ülesannete laad ning kogemus, mille nende ülesannete täitmine pärast teatud hulka töötunde annab [45].

53. Liikmesriigi kohus, kellel on ainsana faktiliste asjaolude hindamise ja liikmesriigi õiguse tõlgendamise pädevus, peab kõiki asjasse puutuvaid asjaolusid arvesse võttes kindlaks tegema, kas täistööajaga töötajate ja osalise tööajaga töötajate tähtajaliste töösuhete maksimaalse lubatud kestuse eristamisel on UG artikli 109 lõikes 2 soovitud arvesse võtta MUW ja Austria valitsuse poolt osundatud kaalutlusi ning kas Austrias on uuringute ja eelkõige teadusuuringute valdkonnas omavahel teatud moodi seotud töötatud töötunnid ning omandatud kvalifikatsioon, kogemused või tase, mis võivad anda võimaluse osaleda konkurssidel ülikooli karjääriredelil tõusmiseks või tähtajatu töökoha saamiseks [46] või lubavad parandada eduvõimalusi sellistel konkurssidel. Omalt poolt märgin ära vaid

44 Ülikooli poolt rahastatavate projektide juures, kuna – nagu MUW advokaat kohtuistungil Euroopa Kohtu küsimusele vastuseks rõhutas – kolmandate isikute poolt rahastatavate projektide puhul tähtajatuid töökohti ei ole.

45 Vt ka 2. oktoobri 1997. aasta kohtuotsus Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, punkt 23).

46 Nii võiks see olla eelkõige juhul, kui konkursile lubamisel või kandidaatide taseme hindamisel võetakse arvesse ülikoolide uurimisprojektide raames töötatud töötunde.

selle, et nii osaliselt osalise tööajaga ja osaliselt täistööajaga töötanud töötajate puhul kasutatav teisendusvalem[47], mis ei põhine tegelikult töötatud tundide arvul, kui ka see, et suhteliselt on täistööajaga töötaja tähtajalist töösuhet võimalik pikendada pikemaks ajaks kui osalise tööajaga töötaja töösuhet, ei näi Austria valitsuse ja MUW osundatud eesmärkidega kooskõlas olevat.

54. Neljandaks tuleb sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjas välistada osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punktis 2 sätestatud *pro rata temporis* põhimõtte kohaldamine. Ilma et oleks vajalik võtta seisukohta küsimuses, kas see põhimõte kohaldub, nagu Austria valitsus väidab, ainult töö tasustamisega seotud tingimuste osas, märgin, et selle põhimõtte kohaldamine on selles klauslis ette nähtud vaid „asjakohasel juhul". Nagu nimetatud valitsus aga õigesti märgib, tooks selle põhimõtte range kohaldamine osalise tööajaga töötajate suhtes kohaldatava tähtajalise töösuhte maksimaalse kestuse kindlaks määramisel kaasa äärmiselt pika kestuse nende töötajate puhul, kelle iganädalane töötundide arv on kõige väiksem, mis oleks tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klauslist 5 tulenevate nõuete seisukohast vastuvõetamatu.

C. Teine eelotsuse küsimus

55. Teise eelotsuse küsimusega küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtult sisuliselt, kas selline liikmesriigi säte nagu UG artikli 109 lõige 2 kujutab endast kaudset soolist diskrimineerimist direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti b tähenduses. Selle sätte kohaselt on „kaudne diskrimineerimine" see „kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud".

56. Nagu Euroopa Kohus 2. oktoobri 1997. aasta kohtuotsuses Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, punkt 25) leidis, siis seaduse säte, milles on ette nähtud, et osalise tööajaga töötajat koheldakse ebasoodsamalt kui täistööajaga töötajat, tekitab kaudse naistöötajate diskrimineerimise juhul, kui ilmneb, et osalise tööajaga töötajate hulgas on meeste osakaal märkimisväärselt väiksem kui naistel. Selline ebavõrdne kohtlemine oleks direktiiviga 2006/54 kooskõlas, kui selleks on objektiivsed põhjused, mis ei seondu kuidagi soolise diskrimineerimisega.

57. Asumaks seisukohale, et põhikohtuasja asjaoludel on tegemist kaudse soolise diskrimineerimisega, peavad niisiis olema täidetud kaks tingimust. Esiteks peab UG artikkel 109 lõige 2 ilma objektiivse põhjuseta kohtlema osalise tööajaga töötajaid ebasoodsamalt kui täistööajaga töötajaid. Teiseks peab olema tõendatud, et osalise tööajaga töötajate hulgas on naisi märkimisväärselt rohkem kui mehi.

58. Esimese tingimuse osas viitan käesoleva ettepaneku punktidele 47–50, kus ma vastasin jaatavalt küsimusele, kas UG artikli 109 lõige 2 asetab osalise tööajaga töötajad ebasoodsamasse olukorda täistööajaga töötajatega võrreldes. Sellest sättest tuleneva osalise tööajaga töötajate ebasoodsama kohtlemise objektiivsete põhjuste osas viitan käesoleva ettepaneku punktidele 51–53, kus on MUW ja Austria valitsuse poolt osundatud põhjuste aluseks olevate kriteeriumide asjakohasus ja objektiivsus jäetud eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnata.

59. Mis puudutab käesoleva ettepaneku punktis 57 nimetatud teist tingimust, siis tuleneb kohtupraktikast, et kontrollimaks, kas täistööajaga töötajate ja osalise tööajaga töötajate erinev kohtlemine mõjutab oluliselt suuremat hulka naisi kui mehi, tuleb liikmesriigi kohtul arvesse võtta kõiki neid töötajaid, kelle suhtes vaidlusaluse erineva kohtlemise allikaks olevaid õigusnorme kohaldatakse. Isikute ringi, keda võrdlusesse kaasata saab, määrab seega ära kõnealuste õigusnormide

47 Selliste töötajate suhtes kohaldatakse osalise tööaja kohta ette nähtud maksimaalset kestust ning selleks, et määrata kindlaks „osalise tööaja ekvivalent" perioodide osas, mil on töötatud täistööajaga, kasutatakse kindlat teisendusvalemit: kaksteist kuud täistööajaga vastab kuueteistkümnele kuule osalisele tööajale ehk suhe on 4:3, ning vastupidi, kaksteist kuud osalist tööaega vastab üheksale kuule täistööajale.

kohaldamisala[48]. Märgin aga, et ainsad eelotsusetaotluses esitatud statistilised andmed puudutavad üksnes neid töötajaid, kes töötasid UG artikli 109 lõike 2 alusel MUWs.[49] Euroopa Kohtul ei ole seega arvestatavaid andmeid, mis lubaksid tal hinnata, kas kategoorias, kuhu kuuluvad osalise tööajaga tähtajalised töötajad, kes on tööle võetud, nagu põhikohtuasja hageja, kolmandate isikute rahastatavate projektide või teadusprojektide juurde, on naiste osakaal märkimisväärselt suurem kui meeste oma.

D. Kolmas eelotsuse küsimus

60. Kolmanda eelotsuse küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitada tõendamiskohustust, mis lasub direktiivi 2006/54 artikli 19 lõike 1 kohaselt[50] isikul, kes leiab, et ta on kaudse soolise diskrimineerimise tõttu kannatanud. Selle sätte kohaselt peab see isik esitama kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud või tõendid, mille põhjal võib *eeldada*, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine[51]. Tõendamiskohustus läheb üle kostjale, kui diskrimineerimisjuhtum on „esmapilgul ilmne“[52].

61. Nii MUW kui Austria valitsus leiavad, et põhikohtuasja hageja ei ole direktiivi 2006/54 artikli 19 lõikes 1 nimetatud tõendamiskohustusest vabanenud, kuna ta põhjendab soolist diskrimineerimist käsitlevat väidet üksnes viitega Austria tööturgu puudutavale statistikale, millest nähtub, et osalise tööajaga töötavaid naisi on oluliselt rohkem kui selliseid mehi. Need huvitatud isikud tuletavad meelde, et Euroopa Kohtu praktika kohaselt on vaidlusaluse meetme kohaldamisala see, mis määrab kindlaks isikute ringi, keda saab kaasata võrdlusesse, et kontrollida, kas neutraalsena näiva liikmesriigi meetmega kaasnevad naistöötajatele ebasoodsamad tagajärjed kui meestöötajatele[53]. Niisiis oleks põhikohtuasja hageja pidanud oma hagis tuginema üksnes UG artikli 109 lõike 2 kohaldamisalasse kuuluvaid töötajaid puudutavatele andmetele.

62. Märgin sellega seonduvalt, et MUW ja Austria valitsuse viidatud kohtupraktikast tuleneb tõepoolest, et üksnes konkreetselt vaidlusaluse meetmega puudutatud töötajaid käsitleva arvestatava statistikaga saab hageja tõendada, et „diskrimineerimisjuhtum on esmapilgul ilmne“ ning seega tõendamiskohustuse kostjale üle kanda. Selles kohtupraktikas ei käsitleta aga küsimust – mis aga tõusetub käesolevas kohtuasjas – milliste tõenditega saab isik, kes leiab, et ta kannatab kaudse soolise diskrimineerimise all, tõendada, et diskrimineerimisjuhtum on esmapilgul ilmne, kui sellist statistikat ei ole või see on nimetatud isikule raskesti kättesaadav.

63. Võttes aga arvesse direktiivi 2006/54 artikli 19 lõike 1 eesmärki, milleks on kergendada hageja tõendamiskohustust menetlustes, mis puudutavad võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumist tööhõive ja elukutse küsimustes[54] ning pidades silmas, et liikmesriigid võivad kehtestada asja igas sobivas menetlusjärgus tõendamisreegleid, mis on hagejale soodsamad[55], olen arvamusel, et ainuüksi see, et hageja on täpsemate kättesaadavate andmete puudumisel tuginenud asjaomase liikmesriigi töötjõuturgu puudutavale üldisele statistikale, ei luba asuda seisukohale, et ta ei ole tõendanud, et tegu

48 Vt 13. jaanuari 2004. aasta kohtuotsus Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, punkt 73) ja 6. detsembri 2007. aasta kohtuotsus Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, punkt 40).

49 Sellest statistikast ilmneb, et 79% naistest ja 75% meestest, kes olid tööle võetud UG artikli 109 lõike 2 alusel sõlmitud lepinguga, töötasid osalise tööajaga.

50 Direktiivi 2006/54 artikli 19 lõikes 1 on sätestatud, et „[l]iikmesriigid võtavad kooskõlas oma riigisisese õigussüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab kostja tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud“.

51 Vt 19. oktoobri 2017. aasta kohtuotsus Otero Ramos (C-531/15, EU:C:2017:789, punkt 68) ja selle kohta 21. juuli 2011. aasta kohtuotsus Kelly (C-104/10, EU:C:2011:506, punkt 29).

52 Vt direktiivi 2006/54 põhjendus 30.

53 Vt eelkõige 13. jaanuari 2004. aasta kohtuotsus Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, punkt 73), 6. detsembri 2007. aasta kohtuotsus Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, punkt 40) ning 9. veebruari 1999. aasta kohtuotsus Seymour-Smith ja Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, punkt 59).

54 Tõendamiskohustusega seotud normide vastuvõtmise olulisust võrdse kohtlemise põhimõtte tõhusal rakendamisel on rõhutatud ka direktiivi 2006/54 põhjenduses 30.

55 Vt direktiivi 2006/54 põhjendus 30.

on esmapilgul ilmse soolise diskrimineerimise juhtumiga. Sellises olukorras tuleb konkreetne statistika, mis käsitleb neid töötajaid, keda vaidlusalune liikmesriigi meede puudutab [56], esitada kostjal või koguda vastavalt kohaldatavatele normidele kohtul või muul pädeval organil, kelle pädevuses on koguda tõendeid omal algatusel [57].

E. Euroopa Kohtu otsuse ajalise kehtivuse piiramise taotlus

64. Kirjalikes seisukohtades palub MUW, keda toetab Austria valitsus, et Euroopa Kohus piiraks tehtava kohtuotsuse ajalist mõju juhul, kui ta peaks eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud eelotsuse küsimustele andma põhikohtuasja hageja teesi toetava vastuse. Komisjon palub Euroopa Kohtul see taotlus rahuldamata jätta.

65. Euroopa Kohtu väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb, et tõlgendus, mille Euroopa Kohus talle ELTL artikliga 267 antud pädevust kasutades liidu õigusnormile annab, selgitab ja täpsustab selle sätte tähendust ja ulatust, nagu seda peab või oleks pidanud mõistma ja kohaldama alates selle jõustumise hetkest. Sellest järeldub, et nii tõlgendatud õigusnormi võib ja peab kohus kohaldama isegi õigussuhetele, mis on tekkinud ja loodud enne tõlgendamistaotluse kohta tehtud otsust, kui muu hulgas on täidetud tingimused, mis lubavad selle sätte kohaldamist pädevas kohtus vaidlustada [58]. Seetõttu võib Euroopa Kohus vaid äärmistel erandjuhtudel, kohaldades liidu õiguskorrale omast õiguskindluse üldpõhimõtet, piirata kõikide huvitatud isikute võimalust tugineda mõnele tema tõlgendatud õigusnormile, et vaidlustada heauskselt loodud õigussuhteid. Selleks, et sellist piiramist lubada, peavad olema täidetud kaks peamist tingimust, nimelt poolte heausksus ja oht tõsiste probleemide tekkimiseks [59]. Euroopa Kohus piirab oma eelotsuste ajalist ulatust ainult väga täpsetel asjaoludel, eelkõige kui esineb raskete majanduslike tagasilöökide tekkimise oht, mis tuleneb eelkõige arvatavalt õiguspäraselt kehtivate õigusnormide baasil heas usus loodud õigussuhete suurest arvust, ning kui ilmneb, et objektiivne ja märkimisväärne ebakindlus liidu õigusnormide reguleerimisala suhtes, mis võis olla tingitud ka teiste liikmesriikide või komisjoni käitumisest, viis selleni, et eraõiguslikud isikud ja riigisisesed ametiasutused tegutsesid liidu õigusnormide vastaselt [60].

66. Käesoleval juhul minu arvates selliseid asjaolusid ei esine ning poolte heausksusega seonduv kriteerium ei ole täidetud. Nimelt põhineb käesolevas ettepanekus esitatud käsitlus üksnes Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaldamisel põhikohtuasja asjaolude suhtes, kusjuures selles kohtupraktikas on juba pikka aega olnud kindlaks määratud need kriteeriumid, mille alusel hinnata, kas liikmesriigi normid on kooskõlas tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausliga 5 ja osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausliga 4, nii et juhul kui Euroopa Kohus peaks selle käsitlusega nõustuma, ei saa asuda seisukohale, et nende liidu õigusnormide reguleerimisala suhtes esineb objektiivne ja märkimisväärne ebakindlus.

56 Märgin, et põhikohtuasja menetluses esitas MUW eelotsusetaotluse esitanud kohtule ainult oma töötajaid puudutava statistika, rõhutades, et tegemist on ainsate olemasolevate andmetega, ning alles kohtuistungil väitis MUW advokaat, et teisi ülikoole puudutav statistika on avaldatud ning seega kõigile lihtsasti kättesaadav.

57 Vt direktiivi 2006/54 põhjendus 30.

58 Vt eelkõige 10. mai 2012. aasta kohtuotsus Santander Asset Management SGIIC jt (C-338/11–C-347/11, EU:C:2012:286, punkt 58), 18. oktoobri 2012. aasta kohtuotsus Mednis (C-525/11, EU:C:2012:652, punkt 41) ning 22. jaanuari 2015. aasta kohtuotsus Balazs (C-401/13 ja C-432/13, EU:C:2015:26, punkt 49).

59 Vt 22. jaanuari 2015. aasta kohtuotsus Balazs (C-401/13 ja C-432/13, EU:C:2015:26, punkt 50 ja seal viidatud kohtupraktika).

60 Vt selle kohta 22. jaanuari 2015. aasta kohtuotsus Balazs (C-401/13 ja C-432/13, EU:C:2015:26, punkt 51 ja seal viidatud kohtupraktika) ning kohtujurist Mengozzi ettepanek kohtuasjas Paper Consult (C-101/16, EU:C:2017:413, punkt 81).

III. Ettepanek

67. Kõigi eeltoodud kaalutluste põhjal teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Arbeits- und Sozialgericht Wieni (Viini töö- ja sotsiaalkohus, Austria) küsimustele ning lisaküsimusele, mille Euroopa Kohus minu ettepaneku kohaselt omal algatusel tõstatama peaks, järgmiselt:

1) Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ (milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta) lisas toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klausli 5 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus sellised liikmesriigi õigusnormid nagu põhikohtuasjas käsitletavad, milles ei ole ette nähtud selle klausli tähenduses kohaseid meetmeid järjestikuste tähtajaliste töösuhete kasutamise kuritarvitamise vältimiseks selliste töötajate puhul, kelle ülikoolid on tööle võtnud kolmandate isikute rahastatavate projektide või uurimisprojektide raames.

2) Sellised liikmesriigi õigusnormid nagu põhikohtuasjas, kus on sätestatud, et täistööajaga töötajate puhul, kelle ülikoolid on tööle võtnud kolmandate isikute rahastatavate projektide või uurimisprojektide raames, on järjestikuste tähtajaliste töösuhete maksimaalseks kestuseks kuus aastat, samas kui osalise tööajaga töötajate puhul on see maksimaalne kestus kaheksa aastat, ning mille kohaselt on seda kestust lubatud ühekordselt pikendada vastavalt kuni kümne ja kaheteistkümne aastani, võivad kaasa tuua nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivi 97/81/EÜ (Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta) lisas toodud 6. juuni 1997. aastal sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta klausli 4 lõike 1 kohaselt keelatud diskrimineerimise, kui selliseks erinevaks kohtlemiseks ei ole objektiivseid põhjusi, mida peab kontrollima liikmesriigi kohus. Kõnealuse klausli 4 lõikes 2 sätestatud *pro rata temporis* põhimõte ei ole põhikohtuasja asjaoludel kohaldatav.

3) Selliste õigusnormidega võib kaasneda ka kaudne sooline diskrimineerimine Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes artikli 2 lõike 1 punkti b tähenduses, kui leiab tuvastamist, et kõnealuse regulatsiooni kohaldamisalasse kuuluvate osalise tööajaga töötajate rühmas on naiste osakaal märkimisväärselt suurem kui meeste oma.

4) Direktiivi 2006/54 artikli 19 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et isikul, kes leiab, et ta on kannatanud soolise diskrimineerimise all, on võimalik sellist diskrimineerimist eeldada võimaldavate asjaolude tõendamiseks tugineda asjaomase liikmesriigi tööjõuturgu puudutavale üldisele statistikale, kui liikmesriigi vaidlusaluste õigusnormide kohaldamisalasse kuuluvaid töötajaid puudutavaid täpsemaid statistilisi andmeid ei ole või kui need pole lihtsasti kättesaadavad.