GIOVANNI PITRUZZELLA
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2019. június 27.[1]

C-274/18. sz. ügy

Minoo Schuch-Ghannadan
kontra
Medizinische Universität Wien

(az Arbeits- und Sozialgericht Wien [bécsi szociális és munkaügyi bíróság, Ausztria] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – A férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód a foglalkoztatás és a munkavégzés területén – Az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések maximális, teljes időtartamának korlátozása – Nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés – Bizonyítási teher”

1. A jelen indítvány tárgyát képező előzetes döntéshozatal iránti kérelemben az Arbeits- und Sozialgericht Wien (bécsi szociális és munkaügyi bíróság, Ausztria) három kérdést tesz fel a Bíróságnak, amelyek közül az első a részmunkaidős foglalkoztatásról 1997. június 6-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás)[2] 4. szakaszának értelmezésére, a második a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv[3] 2. cikke (1) bekezdése b) pontjának értelmezésére, míg a harmadik ugyanezen irányelv 19. cikke (1) bekezdésének értelmezésére vonatkozik.

I. Az alapjogvita, az előzetes öntéshozatalra előterjesztett kérdések és a Bíróság előtti eljárás

2. Az Arbeits- und Sozialgericht Wien (bécsi szociális és munkaügyi bíróság, Ausztria a Minoo Schuch-Ghannadan által a Medizinische Universität Wien (bécsi orvosi egyetem, Ausztria, a továbbiakban: MUW) ellen az intézménnyel fennálló munkaviszonyának megszüntetése miatt indított keresettel kapcsolatban terjesztette elő előzetes döntéshozatal iránti kérelmét. Keresete alátámasztására M. Schuch-Ghannadan többek között előadja, hogy a 2002. évi Universitätsgesetz (az egyetemek szervezetéről és az egyetemi tanulmányokról szóló törvény, a továbbiakban: UG) 109. §-ának (2) bekezdése értelmében kialakított, az MUW-ra alkalmazandó[4] szabályozás, amely az ezen intézménnyel fennálló munkaviszonyát szabályozza, összeegyeztethetetlen az uniós joggal, amennyiben egyrészt hátrányos megkülönböztetést valósít meg a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók között, másrészt pedig ezen okból közvetett hátrányos megkülönböztetést eredményez a nőkkel szemben. E rendelkezés értelmében a munkaviszonyok határozatlan vagy határozott időre köthetők, azzal, hogy az UG ellenkező

1 Eredeti nyelv: francia.

2 E megállapodás az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 14., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.) mellékletében szerepel.

3 HL 2006. L 204., 23. o.

4 Az előzetes döntéshozatalra utaló végzésből kitűnik, hogy az UG 109. §-a alkalmazandó az osztrák egyetemek többségére, így az alapeljárás alperesére is.

rendelkezése hiányában a határozott idejű munkaviszonyok időtartama nem haladhatja meg a hat évet. Az említett § (2) bekezdése szerint „[t]öbb, egymást közvetlenül követő, határozott idejű munkaviszony csak harmadik fél által finanszírozott projektek vagy kutatási projektek keretében alkalmazott munkavállalóval, továbbá a kizárólag oktatási feladatot ellátó munkatársak és a helyettesítő munkavállalók esetében létesíthető. Az egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok időtartama nem haladhatja meg a [hat] évet, részmunkaidős foglalkoztatás esetén a [nyolc] évet. Ezen időtartam ezt meghaladó, összesen [tíz] évre, részmunkaidős foglalkoztatás esetén összesen [tizenkét] évre történő egyszeri meghosszabbítása akkor megengedett, ha az objektív módon igazolható, így különösen, ha az a kutatási projektek vagy publikációk folytatása vagy befejezése miatt szükséges.”

3. Az előzetes döntéshozatalra utaló végzésből kitűnik, hogy M. Schuch-Ghannadant a MUW 2002. szeptember 9. és 2014. április 30. között (egy 2005. szeptember 1. és 2006. szeptember 30. közötti megszakítással), az UG 109. §-ának *(2) bekezdésén alapuló, egymást követő határozott idejű* munkaszerződések alapján részben részmunkaidőben, részben teljes munkaidőben, kutatóként foglalkoztatta.[5]. A kérdést előterjesztő bíróság előtt M. Schuch-Ghannadan a MUW-val kötött munkaviszonya fennállásának megállapítását kéri, részben az UG 109. §-a (2) bekezdésének megsértésére hivatkozva, mivel nem álltak fenn a munkaszerződése nyolc éven túli meghosszabbítása kapcsán e rendelkezésben előírt feltételek, részben pedig – amint arra már emlékeztettünk – arra hivatkozva, hogy az említett rendelkezés ellentétes az uniós joggal.

4. A kérdést előterjesztő bíróság 2016. június 2-i ítéletével elutasította M. Schuch-Ghannadan keresetét, mivel úgy ítélte meg egyrészt, hogy nem sértették meg az UG 109. §-a (2) bekezdését, másrészt pedig, hogy e rendelkezés uniós joggal való, az alapeljárás felperese által hivatkozott összeegyeztethetetlensége nem releváns, mivel annak szövegezése semmilyen lehetőséget nem nyújt a 2006/54 irányelvnek megfelelő értelmezésre. Az M. Schuch-Ghannadan által benyújtott fellebbezés alapján az Oberlandesgericht Wien (bécsi regionális felsőbíróság, Ausztria) részben hatályon kívül helyezte a fent hivatkozott 2016. június 2-i ítéletet, arra hivatkozva, hogy az nem vizsgálta meg M. Schuch-Ghannadannak az UG 109. §-a (2) bekezdésének az uniós joggal fennálló összeegyeztethetetlenségére alapított érveit, és visszautalta az ügyet az Arbeits- und Sozialgericht Wien (bécsi szociális és munkaügyi bíróság) elé.

5. E bíróság előtt a MUW előadta, hogy az alapeljárás felperese pusztán a részmunkaidőben foglalkoztatott és a teljes munkaidőben foglalkoztatott, határozott időre alkalmazott munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetés fennállására hivatkozott, anélkül hogy azt alátámasztotta volna, illetve megjelölte volna, hogy miben áll e hátrányos megkülönböztetés. Előadja, hogy a határozott idejű munkaviszony tartamának a munkavállalók e két kategóriája közötti különbsége nem jelent hátrányt a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára, mivel az utóbbiaknak lehetőségük van munkaviszonyuk hosszabb ideig való fenntartására, tekintettel arra, hogy az állandó munkaviszonyok ritkák az egyetemeken. A nőkkel szembeni közvetett hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó állítást illetően a MUW előadja, hogy az alapeljárás felperesének kell bizonyítania, statisztikai adatokkal alátámasztva, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdése által előírt, a részmunkaidőben foglalkoztatott és a teljes munkaidőben foglalkoztatott, határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók tekintetében alkalmazott eltérő bánásmód több nőt érint. Az e rendelkezés hatálya alá tartozó, a MUW által határozott időre alkalmazott munkavállalókkal kapcsolatos adatok nem teszik lehetővé az ilyen hátrányos megkülönböztetés alátámasztását.

5 Megjegyzem, hogy a tárgyalás során M. Schuch-Ghannadan képviselője előadta, hogy azon projektekben, amelyekhez a MUW-val fennálló munkaviszonya során rendelték, M. Schuch-Ghannadan valójában csak asszisztensi feladatokat látott el, amit a MUW vitatott.

6. E körülmények között az Arbeits– und Sozialgericht Wien (bécsi szociális és munkaügyi bíróság) 2018. április 19-i határozatával úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Alkalmazni kell-e [a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás] 4. [szakaszának] 1. pontja szerinti időarányosság *(pro rata temporis)* elvét az olyan törvényi szabályozásra, amely alapján egy osztrák egyetem harmadik fél által finanszírozott projektek vagy kutatási projektek keretében alkalmazott munkavállalójával létesített, egymást közvetlenül követő munkaviszonyok teljes időtartama teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetén [hat] év, részmunkaidős foglalkoztatás esetén [nyolc] év, és ezen időtartam ezt meghaladó, összesen [tíz] évre, részmunkaidős foglalkoztatás esetén összesen [tizenkét] évre történő meghosszabbítása is megengedett, ha az objektív módon igazolható, így különösen, ha az a kutatási projektek vagy publikációk folytatása vagy befejezése miatt szükséges?

2) A [2006/54 irányelv] 2. cikke (1) bekezdésének b) pontja értelmében vett nemen alapuló [közvetett] hátrányos megkülönböztetést valósít-e meg az olyan törvényi szabályozás, mint az első előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésben kifejtett törvényi szabályozás, ha az az összes munkavállalót tekintve, akikre e szabályozás vonatkozik, lényegesen nagyobb arányban érint női munkavállalókat, mint férfi munkavállalókat?

3) Úgy kell-e értelmezni a [2006/54 irányelv] 19. cikkének (1) bekezdését, hogy aszerint az – az első előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésben kifejtett törvényi szabályozás hatálya alatt álló – női munkavállaló, aki arra hivatkozik, hogy nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés érte azáltal, hogy részmunkaidőben lényegesen több nőt foglalkoztatnak, mint férfit, köteles e körülményt, különösen a nők statisztikailag kiemelt érintettségét konkrét statisztikai számadatok vagy konkrét körülmények előadásával igazolni és megfelelő bizonyítási eszközökkel hitelt érdemlően alátámasztani?”

7. A jelen indítvány tárgyát képező ügyben írásbeli észrevételeket terjesztettek elő az alapeljárás felei, az osztrák és a portugál kormány, valamint az Európai Bizottság. A Bíróság előtt 2019. március 7-én tartott tárgyaláson M. Schuch-Ghannadan, a MUW, az osztrák kormány, valamint a Bizottság ismertette szóbeli észrevételeit.

II. Elemzés

A. Előzetes megjegyzések

8. Előzetes döntéshozatalra utaló végzésének indokolásában az Arbeits- und Sozialgericht Wien (bécsi szociális és munkaügyi bíróság) az UG 109. §-a (2) bekezdése jogszerűségének mércéjeként a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodáson és a 2006/54 irányelven kívül figyelembe vette a határozott ideig tartó munkaviszonyról 1999. március 18-án kötött keretmegállapodást (a továbbiakban: határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás),[6] és különösen e megállapodás 5. szakaszát, amelynek 1. pontja azt írja elő, hogy a tagállamok hozzanak intézkedéseket az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében. Az Arbeits- und Sozialgericht Wien (bécsi szociális és munkaügyi bíróság) szerint az UG 109. §-ának (2) bekezdése az említett szakasz 1. pontjának „kielégítő és megfelelő” átültetését jelenti. Ennélfogva az e bíróság által előzetes döntéshozatalra előterjesztett egyik kérdés sem vonatkozik e szakasz értelmezésére.

6 E megállapodás az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.) mellékletében szerepel.

9. Írásbeli észrevételeiben a Bizottság jelzi, hogy nem ért egyet a kérdést előterjesztő bíróság értékelésével, és lényegében azt kéri, hogy a Bíróság előzetesen adjon választ arra a kérdésre, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdése a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának megfelelő átültetését jelenti-e. A Bizottság szerint az e kérdésre adott, általa javasolt nemleges válasz feleslegessé tenné a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdések megválaszolását.

10. A Bizottság által felvetett előzetes kérdés érdemi tárgyalását megelőzően meg kell vizsgálni, hogy az ezen intézmény által követni javasolt eljárás, amely lényegében azzal jár, hogy a Bíróság hivatalból vet fel egy további előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdést a kérdést előterjesztő bíróság által benyújtottak mellett, összeegyeztethető-e a Bíróságnak az EUMSZ 267. cikk értelmezésére vonatkozó ítélkezési gyakorlatával.

1. A további előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés hivatalból történő felvetésének elfogadhatóságáról a jelen ügyben

11. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a Bíróság elé terjesztendő kérdéseket kizárólag az alapügyben eljáró és a meghozandó bírósági döntésért felelős[7] nemzeti bíróság[8] határozhatja meg. Ennélfogva a felek nem módosíthatják a Bíróság elé terjesztett kérdések tartalmát,[9] és nem nyilváníthatják azokat tárgytalannak. A Bíróság emellett nem kötelezhető további kérdés felvetésére valamely peres fél kérelmére sem.[10] A Bíróság ezt az ítélkezési gyakorlatot egyrészt az előzetes döntéshozatal jellegére figyelemmel indokolja, amelynek célja „közvetlen [együttműködés létrehozása] a Bíróság és a nemzeti bíróságok között egy olyan nemperes, a felek kezdeményezésétől független eljárás keretében, amelynek keretében az utóbbiakat csak észrevételek tételére hívják fel”[11], másrészt pedig az őt terhelő azon kötelezettséggel, hogy az Európai Unió Bíróságának alapokmánya 23. cikkének megfelelően biztosítsa a tagállamok kormányai és az érdekelt felek számára észrevételek benyújtásának lehetőségét, figyelembe véve, hogy e rendelkezés értelmében csak az előzetes döntéshozatalra utaló határozatokat közlik az érdekelt felekkel.[12] Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések tartalmának megváltoztatása vagy az alapügy valamelyik fele által hivatkozott további kérdések megválaszolása nem lenne összeegyeztethető e kötelezettséggel.[13]

12. Bár a fent hivatkozott ítélkezési gyakorlat alapján a Bíróság főszabály szerint megtagadja az alapügy felei vagy az érintettek által hivatkozott további kérdések megválaszolását, mindazonáltal létezik egy olyan áramlat az ítélkezési gyakorlatban, amely ellenkező előjelű megoldás felé hajlik, amely az előzetes döntéshozatalra utalás nemzeti bíróság általi körülhatárolása ellenére előnyben részesíti az alapeljárás megoldása szempontjából hasznos válasz nyújtására irányuló követelményt.[14] E vonatkozásban a Bíróságnak több alkalommal figyelembe kellett vennie olyan uniós jogi normákat,

7 Lásd többek között: 2011. december 21-i Danske Svineproducenter ítélet (C-316/10, EU:C:2011:863, 32. pont).

8 Lásd többek között: 2011. december 21-i Danske Svineproducenter ítélet (C-316/10, EU:C:2011:863, 32. pont); 2009. október 15-i Hochtief és Linde-Kca-Dresden ítélet (C-138/08, EU:C:2009:627, 21. pont); 1965. december 9-i Singer ítélet (44/65, EU:C:1965:122, 1198. o.).

9 Lásd többek között: 2011. december 21-i Danske Svineproducenter ítélet (C-316/10, EU:C:2011:863, 32. pont); 2009. október 15-i Hochtief és Linde-Kca-Dresden ítélet (C-138/08, EU:C:2009:627, 21. pont); 1965. december 9-i Singer ítélet (44/65, EU:C:1965:122, 1198. o.).

10 1965. december 9-i Singer ítélet (44/65, EU:C:1965:122, 1199. o.).

11 1965. december 9-i Singer ítélet (44/65, EU:C:1965:122, 1199. o.).

12 Lásd többek között: 2011. december 21-i Danske Svineproducenter ítélet (C-316/10, EU:C:2011:863, 33. pont); 1997. március 20-i Phytheron International ítélet (C-352/95, EU:C:1997:170, 14. pont); 1998. szeptember 17-i Kainuun Liikenne és Pohjolan Liikenne ítélet (C-412/96, EU:C:1998:415, 24. pont).

13 Lásd többek között: 2011. december 21-i Danske Svineproducenter ítélet (C-316/10, EU:C:2011:863, 33. pont); 1998. szeptember 17-i Kainuun Liikenne és Pohjolan Liikenne ítélet (C-412/96, EU:C:1998:415, 24. pont).

14 Lásd az ezen ítélkezési áramlatba illeszkedő határozatok felidézése céljából: Mengozzi főtanácsnok Fonnship és Svenska Transportarbetareförbundet ügyre vonatkozó indítványa (C-83/13, EU:C:2014:201, 17. pont). Újabb határozatok kapcsán lásd: 2017. február 1-jei Município de Palmela ítélet (C-144/16, EU:C:2017:76, 20. pont); 2016. április 28-i Oniors Bio ítélet (C-233/15, EU:C:2016:305, 30. pont). Amint arra Mengozzi főtanácsnok rámutatott fent hivatkozott indítványában, fennáll bizonyos feszültség az ítélkezési gyakorlat említett áramlata, valamint a jelen indítvány 11. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlat között, ami olyan szempontok megjelölését teszi szükségessé, amelyek lehetővé teszik a kérdéskörrel kapcsolatos határozatok következetes értelmezését.

amelyekre a nemzeti bíróság kérdésében nem hivatkozott,[15] figyelemmel többek között az eljárás során felmerült tényekre és érvekre,[16] sőt, át kellett fogalmaznia a feltett kérdéseket, annak érdekében, hogy az uniós jog értelmezésébe felvegyen egy vagy több, valamelyik fél által igényelt vagy hivatalból figyelembe vett rendelkezést.[17] Egyebekben kiemelte, hogy a Bíróságnak kell a nemzeti bíróság által szolgáltatott információk összessége és különösen az előzetes döntéshozatalra utalás indokolása alapján meghatározni az uniós jog azon rendelkezéseit, amelyeknek az értelmezése a per tárgyára figyelemmel szükséges,[18] még akkor is, ha az így felvetett további kérdés megválaszolása tárgytalanná teheti a kérdést előterjesztő bíróság által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseket,[19] vagy ha e kérdést hallgatólagosan vagy kifejezetten eldöntötték az alapeljárás felei közötti jogvita korábbi szakaszában.[20]

13. Ennélfogva azt kell megvizsgálni, hogy a jelen indítvány tárgya igazolja-e azt, hogy a Bíróság ugyanezen ítélkezési áramlatba illeszkedő döntést fogadjon el.

14. E tekintetben rámutatok mindenekelőtt arra, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből kitűnik, valamint az alapeljárás felperesének képviselője részéről a tárgyaláson is megerősítést nyert, hogy az alapeljárás felperese a kérdést előterjesztő bíróság előtt nem vitatta az UG 109. §-a (2) bekezdésének jogszerűségét a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszával való összeegyeztethetősége szempontjából. E kérdést azonban a kérdést előterjesztő bíróság megvizsgálta és eldöntötte, így eleve nem zárható ki, hogy az az alapeljárás tárgyának részét képezi.

15. Ezt követően emlékeztetek arra, hogy az UG 109. §-ának célja az, hogy a kutatás és az egyetemi oktatás terén átültesse az említett 5. szakaszt. Ebből következően közvetlen funkcionális összefüggés áll fenn e § és az uniós jog azon rendelkezése között, amelyet a Bíróságnak hivatalból értelmeznie kell.

16. Egyébként számomra vitathatatlannak tűnik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő jogvita eldöntése szempontjából hasznos lenne megválaszolni azt a kérdést, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszával ellentétes-e az olyan nemzeti rendelkezés, mint az UG 109. §-a. E jogvita ugyanis az alapeljárás felperese és a MUW között kötött, egymást követő határozott idejű munkaszerződések jogszerűségére, illetve a munkaviszonynak a jogellenesség esetleges megállapítása által az alapeljárás felei közötti fennmaradására gyakorolt jogkövetkezményekre vonatkozik.

15 Lásd többek között: 2017. február 1-jei Município de Palmela ítélet (C-144/16, EU:C:2017:76); 2016. július 14-i BASF-ítélet (C-456/15, nem tették közzé, EU:C:2016:567, 15. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

16 Lásd többek között: 1990. december 12-i Hennen Olie ítélet (C-302/88, EU:C:1990:455, 20. pont, amelyben ugyanakkor a Bíróság a felek által az eljárás során felhozott tényekre és érvekre figyelemmel „szükségtelennek” ítélte a Bizottság által felvetett fő kérdés megválaszolását); 2013. október 17-i Welte ítélet (C-181/12, EU:C:2013:662, 16. és 27. pont, amelyben a Bíróság azt a kérdést tárgyalta, hogy a szabad tőkemozgás EK 56. cikk (1) bekezdése szerinti, az alapeljárásban szereplő korlátozása elfogadható-e az EK 57. cikk (1) bekezdése alapján). Lásd még: 2010. június 3-i Internetportal und Marketing ítélet (C-569/08, EU.C:2010:311, 27–30. pont). Ezen ítélet 28. pontjában a Bíróság kimondta, hogy „[b]ár a kérdést előterjesztő bíróság erre vonatkozóan nem tett fel kérdést, az EUMSZ 267. cikk által bevezetett, a Bíróság és a nemzeti bíróságok közötti együttműködés keretében, és amennyiben az alapügy felperesének állítása az alapjogvita szempontjából releváns, a Bíróságnak a nemzeti bíróság részére hasznos választ kell adnia, amely megkönnyíti az előtte folyamatban lévő jogvita eldöntését”.

17 Lásd többek között: 2004. április 29-i Weigel ítélet (C-387/01, EU:C:2004:256, 44. pont: a magánszemélyek személyes tulajdonának valamely tagállamból történő végleges behozatalára alkalmazandó adómentességekről szóló, 1983. március 28-i 83/183/EGK tanácsi irányelv (HL 1983. L 105., 64. o.; magyar nyelvű különkiadás 9. fejezet, 1. kötet, 117. o.) alkalmazására vonatkozó kérdést csak az alapeljárás felperesei és a Bizottság vetette fel; 1990. december 12-i SARPP-ítélet (C-241/89, EU:C:1990:459, 8. pont); 1994. február 2-i Verband Sozialer Wettbewerb ítélet (ún. „Clinique” ítélet), (C-315/92, EU:C:1994:34, 7. pont); 1999. március 4-i Consorzio per la tutela del formaggio Gorgonzola ítélet, C-87/97, (C-87/97, EU:C:1999:115, 16. pont); 2006. február 21-i Ritter-Coulais ítélet (C-152/03, EU:C:2006:123, 29. pont: a letelepedés szabadságára és a szabad tőkemozgásra vonatkozó előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések és egy a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó, a Bizottság jelzésére hivatalból felhozott kérdés); 2007. január 25-i Dyson ítélet (C-321/03, EU:C:2007:51, 24–26. pont); 2013. május 30-i Worten ítélet (C-342/12, EU:C:2013:355, 30. és 31. pont); 2013. december 12-i Hay ítélet (C-267/12, EU:C:2013:823, 23. pont: a kérdést előterjesztő bíróság abból az előfeltevésből indul ki, hogy a szexuális irányultságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésről van szó, míg a Bíróság megállapítja, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetés áll-e fenn). Lásd az ítélkezési gyakorlat felidézése céljából: Mengozzi főtanácsnok Fonnship és Svenska Transportarbetareförbundet ügyre vonatkozó indítványa (C-83/13, EU:C:2014:201, 17. pont).

18 Lásd: 2010. október 14-i Fuß ítélet (C-243/09, EU:C:2010:609, 40. pont); 2010. január 12-i Wolf ítélet (C-229/08, EU:C:2010:3, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

19 Lásd: 2004. április 29-i Weigel ítélet (C-387/01, EU:C:2004:256, 43. és 44. pont).

20 Lásd: 2007. január 25-i Dyson ítélet (C-321/03, EU:C:2007:51, 21–26. pont).

17. Végül hangsúlyozom, hogy a Bíróság előtt írásbeli észrevételeket tevő érintettek a tárgyalás során az említett kérdést illetően szóban kifejtették álláspontjukat. Az írásbeli eljárásban részt nem vevő érintetteket a Hivatal tájékoztatta (az eljárás nyelvén és francia nyelven) a Bizottság észrevételeiről, tehát tájékoztatást kaptak a Bíróság előtti vita tárgyának a Bizottság által javasolt kibővítéséről. Ennélfogva lehetőséget biztosítottak számukra arra, hogy részt vegyenek a Bíróság előtt tartott tárgyaláson annak érdekében, hogy e tekintetben ismertessék észrevételeiket.

18. E körülmények között, a jelen indítvány 12. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat fényében azt javaslom, hogy a Bíróság válaszolja meg a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszának értelmezésével kapcsolatos további kérdést.

2. A határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszának értelmezéséről

19. A határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás „A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések” című 5. szakaszának 1. pontja azt írja elő, hogy „[a]z egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően folytatott konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések hiányában, meghatározott ágazatok és/vagy a munkavállalói kategóriák igényeinek figyelembevételével, a következő intézkedések közül vezetnek be egyet vagy többet: a) az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok; b) az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális, teljes időtartama; c) az ilyen szerződések vagy jogviszonyok [helyesen: munkaviszonyok] megújításának száma” [21].

20. E szakasz az azt tartalmazó keretmegállapodás céljai egyikének megvalósítására, vagyis az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásának behatárolására irányul, amit a munkavállalók kárára történő visszaélés lehetséges forrásának tekint, amikor a munkavállalók helyzete bizonytalanná válásának elkerülése céljából bizonyos minimális védelmi rendelkezéseket ír elő. [22]

21. A munkahely stabilitásának biztosítása ugyanis fontos részét képezi a munkavállalók védelmének, míg a határozott időre szóló munkaszerződések csak bizonyos körülmények esetén felelnek meg mind a munkáltatók, mind a munkavállalók igényeinek. [23]

22. Ennek megfelelően a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozása érdekében kötelezi a tagállamokat az e szakaszban felsoroltak közül legalább egy intézkedés elfogadására, ha belső joguk nem tartalmaz az ilyen visszaélés megakadályozását szolgáló megfelelő jogi intézkedést. Az említett szakasz 1. pontjának a)–c) alpontjában így felsorolt, szám szerint három intézkedés az ilyen munkaszerződések vagy munkaviszonyok meghosszabbítását alátámasztó objektív okokra, ezen egymást követő munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális, teljes időtartamára, illetőleg azok meghosszabbításának számára vonatkozik. [24]

21 E szakasz 2. pontja szerint a tagállamok hatáskörébe tartozik annak meghatározása, hogy hogy a határozott időre létrejött munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat milyen feltételek mellett tekintik „egymást követőnek” és „határozatlan időre szólónak”.

22 Lásd többek között: 2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet (C-16/15, EU:C:2016:679, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

23 Amint az kitűnik a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás általános szempontjainak 6–8. cikkéből.

24 Lásd többek között: 2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet (C-16/15, EU:C:2016:679, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

23. A Bíróság kimondta, hogy a tagállamok e téren mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek, mivel választhatnak, hogy az e szakasz 1. pontjának a)–c) alpontjában felsorolt egy vagy több intézkedést, vagy a már meglévő, megfelelő jogi intézkedéseket alkalmazzák-e, figyelembe véve a sajátos ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeit.[25]

24. Ebben az összefüggésben kell megvizsgálni, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdése, amely lehetővé teszi Ausztriában a határozott időre létrejött munkaviszonyok meghosszabbítását a kutatás és az egyetemi oktatás területén,[26] megfelel-e a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjában hivatkozott visszaélés-ellenes intézkedésnek minősítéshez előírt feltételnek.

25. Ami először is annak lehetőségét illeti, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdését a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának értelmében vett intézkedésnek tekintsük, emlékeztetek arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az e rendelkezésben szereplő „objektív ok” fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az valamely tevékenységet jellemző *meghatározott, konkrét*, és ebből következően olyan körülményeket jelent, amelyek ebben az egyedi összefüggésben alkalmasak az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazásának igazolására. E körülmények különösen azon feladatok egyedi jellegéből és sajátos jellemzőiből adódhatnak, amelyek elvégzésére e szerződéseket megkötötték, vagy adott esetben a tagállam szociálpolitikája valamely céljának megvalósítására irányuló jogos törekvésből.[27] A Bíróság szerint nem felel meg e követelményeknek az a nemzeti rendelkezés, amely csak általános és absztrakt jelleggel engedélyezi az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazását, anélkül hogy lehetővé tenné objektív és átlátható szempontok meghatározását annak vizsgálata céljából, hogy az ilyen szerződések megújítása ténylegesen valós szükségletet elégít-e ki, továbbá alkalmas-e az elérendő cél megvalósítására, és ahhoz szükséges-e.[28]

26. Az UG 109. §-ának (2) bekezdése a munkavállalók három olyan kategóriáját jelöli meg, akikkel határozott időre hozható létre munkaviszony, vagyis a „harmadik fél által finanszírozott projektek vagy kutatási projektek keretében” alkalmazott munkavállalók, „a kizárólag oktatási feladatot ellátó munkatársak” és „a helyettesítő munkavállalók”. Mivel a felperes az első említett kategóriába tartozik, elemzésemet arra korlátozom.

27. E tekintetben mindenekelőtt megjegyzem, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdése nem ismerteti azokat az *objektív okokat*, amelyek igazolják az egymást követő határozott időre létrejött munkaviszonyok alkalmazását a munkavállalók említett kategóriája vonatkozásában.

28. Vitathatatlanul lehetne úgy tekinteni, hogy a szóban forgó állások, amennyiben „projektek” megvalósításához kapcsolódnak, *jellegüknél fogva* ideiglenesek és az érintett egyetem olyan időszakos szükségleteinek kielégítését szolgálják, amelyek csak a projekt befejezéséig állnak fenn. Ehhez hasonlóan, ahogy azt a MUW és az osztrák kormány előadja, az, hogy a projektet harmadik fél finanszírozza, így az állás fennmaradása a finanszírozás folyamatosságától függ, igazolni látszik a fokozott rugalmasságot az ilyen projektekhez rendelt munkavállalók kezelése terén.

25 Lásd többek között: 2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet (C-16/15, EU:C:2016:679, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

26 A határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás alkalmazhatóságáról a kutatás és az egyetemi oktatás ágazataiban lásd: 2014. március 13-i Márquez Samohano ítélet (C-190/13, EU:C:2014:146), 38. és 39. pont.

27 Lásd többek között: 2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet (C-16/15, EU:C:2016:679, 38. pont); 2015. február 26-i Bizottság kontra Luxemburg ítélet (C-238/14, EU:C:2015:128, 44. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

28 Lásd többek között: 2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet (C-16/15, EU:C:2016:679, 39. és 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

29. Ugyanakkor egyrészt megjegyzem, hogy az állások finanszírozásának nem állandó jellegére alapított igazolásra csak a harmadik fél által finanszírozott projektek keretében alkalmazott munkavállalók vonatkozásában lehet hivatkozni, miközben szövegezésére figyelemmel az UG 109. §-ának (2) bekezdése a kutatási tevékenység finanszírozásának forrásától függetlenül alkalmazandónak tűnik [29] – ezt ugyanakkor a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megerősítenie. [30]

30. Másrészt rámutatok, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdése nem írja elő az ugyanazon személlyel kötött, egymást követő, határozott időre szóló munkaviszonyok alkalmazásának feltételeként az érintett személy adott kutatási projekthez rendelését, illetve az ilyen projekttel összefüggő, meghatározott feladatok vagy szolgálatok elvégzését, továbbá nem követeli meg e munkaviszonyok tartamának hozzáigazítását azon projekt időtartamához, amelyben az említett személy közreműködik. E rendelkezés alapján tehát főszabály szerint az egyetemek alkalmazhatják ugyanazt a munkavállalót egymást követően több projekttel összefüggésben, egy adott esetben tizenkét évig terjedő időszak során. [31] Ilyen esetben a határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazása inkább az egyetemek állandó és tartós igényeinek kielégítését szolgálja tevékenységük egy kulcsfontosságú ágazatában, vagyis a kutatás területén, [32] függetlenül attól, hogy azt harmadik fél finanszírozza-e. [33] E tekintetben hangsúlyozom, hogy a Bíróság előtt tartott tárgyalás során a MUW ügyvédje kiemelte, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdése a MUW személyi állományának körülbelül 30%-át érinti. [34] Ezenkívül az eljárás során mind a MUW, mind az osztrák kormány több alkalommal hangsúlyozta, hogy a határozatlan idejű munkaviszonyok ritkák az egyetemeken a tudományos munkatársak körében. E körülmények, amint arra helyesen hivatkozik a Bizottság, megerősítik, hogy a határozott időre szóló munkaviszonyok alkalmazása a tudomány és az oktatás ágazatában bevett gyakorlat a MUW-nál és személyi állományának számottevő részét érinti.

31. Ezt követően rámutatok, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdése semmilyen pontosítást nem tartalmaz azon feltételeket illetően, amelyek mellett engedélyezett az egymást követő határozott időre szóló munkaviszonyok alkalmazása a harmadik fél által finanszírozott projektek vagy kutatási projektek keretében alkalmazott munkavállalók kategóriáján belül. E kategóriát általánosságban határozzák meg. Nincs előírva semmilyen konkrét, azon kutatási projektekkel összefüggő képesítés vagy tapasztalat, amelyekre tekintettel e munkavállalókat alkalmazzák, így e kategória potenciálisan mind a tudományos munkatársakat – a kutatók, de az oktatók is –, mind a technikai és adminisztratív személyzetet, vagyis a kutatási ágazatban alkalmazott összes munkavállalót magukban foglalják. Egyébként mivel szövegében semmilyen ilyen értelmű feltétel nincs előírva, az UG 109. §-ának (2) bekezdése a MUW ügyvédje által a Bíróság előtt tartott tárgyaláson előadottakkal ellentétben nem tekinthető úgy, mint amely kizárólag a képzési időszakot töltő tudományos munkatársakra vonatkozik. [35]

29 E rendelkezés szövegében ugyanis hivatkoznak mind „harmadik fél által finanszírozott projektekre” (Drittmittelprojekten), mind egyszerűen „kutatási projektekre” (Forschungsprojekten). A MUW a Bíróság előtt tartott tárgyalás során kiemelte, hogy az osztrák egyetemek által végzett kutatási tevékenységek többségét az utóbbiak révén finanszírozzák (a MUW esetében körülbelül 75%-át).

30 E tekintetben kiemeltem, hogy a Bíróság előtt tartott tárgyalás során a MUW ügyvédje és az osztrák kormány képviselője utalt arra, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdése csak a harmadik fél által finanszírozott kutatási projektek céljára alkalmazott munkavállalókra vonatkozik. Ami az alapeljárás felperesét illeti, úgy tűnik, hogy csak harmadik fél által finanszírozott projektek keretében alkalmazták, amit szintén a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megállapítania.

31 Rámutatok, hogy a Bíróság előtt tartott tárgyalás során az alapeljárás felperesének képviselője hasonló érvre hivatkozott, hangsúlyozva, hogy az alapeljárás felperese asszisztens volt a laboratóriumban, valamint hogy tevékenysége során több doktoranduszt is segített, akiknek saját projektjeik voltak. Egyebekben az alapeljárás felperese az osztrák bíróságok előtti eljárások kezdetétől arra hivatkozott, hogy az ő esetében a határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazása nem volt igazolt, mivel nem konkrétan a projektek keretében végzett munkát.

32 Hangsúlyozom ugyanakkor, hogy ez láthatóan nem áll fenn az alapeljárás felperesének esetében, akit, amint az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, a jogvita által érintett teljes időszak során ugyanazon projekt keretében alkalmaztak.

33 Lásd többek között: 2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet (C-16/15, EU:C:2016:679, 49–51. pont); 2014. március 13-i Márquez Samohano ítélet (C-190/13, EU:C:2014:146, 55. pont).

34 A MUW ügyvédje kizárólag a harmadik fél által finanszírozott projekt keretében határozott időre alkalmazott munkavállalókra hivatkozik.

35 Az a tény, hogy az osztrák egyetemek vagy a MUW általános gyakorlatában az UG 109. §-ának (2) bekezdését kizárólag olyan fiatal kutatók vonatkozásában alkalmazzák, akiknek tapasztalatokat kell szerezniük ahhoz, hogy előre léphessenek egyetemi karrierjükben, amennyiben azt bizonyítottnak tekintjük, nem kérdőjelezi meg azt a megállapítást, amely szerint szövegezése alapján e rendelkezés potenciális alkalmazási köre sokkal szélesebb.

32. Egyébként az UG 109. §-a (2) bekezdésének utolsó mondata azt írja elő, hogy az e bekezdésben korábban meghatározott hat vagy nyolc éves munkaviszony legfeljebb fix négy évre szóló „egyszeri meghosszabbítása” az e bekezdés hatálya alá tartozó mindhárom munkavállalói kategória vonatkozásában „megengedett, ha az objektív módon igazolható, így különösen, ha az a kutatási projektek vagy publikációk folytatása vagy befejezése miatt szükséges”.

33. Márpedig megjegyzem egyrészt azt, hogy annak ellenére, hogy e meghosszabbítás „egyszeri”, az alapeljárás felperesének esetéből – akivel a MUW kilenc egymás követő szerződést kötött a jelen ügy szempontjából releváns időszak során és három egymást követő szerződést egy korábbi időszakban – [36] kitűnik, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdése – legalábbis a MUW szerinti értelmezése alapján – az ugyanezen rendelkezés utolsó mondata által előírt meghosszabbítást megelőző hat és nyolc év közötti időszak során megengedi határozatlan számú egymást követő szerződés megkötését. Másrészt rámutatok, hogy az UG 109. §-a (2) bekezdése utolsó mondatának – amely szerint kizárólag az utolsó meghosszabbításnál feltétel az objektív módon történő igazolhatóság – *a contrario* értelmezéséből kitűnik, hogy a fent hivatkozott hat és nyolc év közötti időszak során történt meghosszabbítások esetében nem áll fenn ugyanez a feltétel.

34. A fenti megfontolások alapján úgy vélem, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdése nem felel meg a jelen indítvány 25. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatban ahhoz előírt feltételeknek, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának értelmében vett intézkedésnek minősüljön, mivel e rendelkezés nem állapít meg olyan meghatározott, konkrét körülményeket, amelyek között az egyetemi kutatási ágazatban alkalmazott munkavállalókkal határozott időre szóló munkaszerződések köthetők és meghosszabbíthatók. [37]

35. Másodszor azt kell megvizsgálni, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdése megfelel-e az ahhoz szükséges feltételeknek, hogy az említett keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontja b) alpontjának értelmében vett intézkedésnek minősüljön, amennyiben a szóban forgó, határozott időre szóló munkaviszonyok maximális, teljes időtartamát tíz évben állapítja meg a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók és tizenkét évben a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében.

36. Nem kétséges, hogy ezek az időtartamok abszolút értékben igen hosszúak. Amint azt a Bizottság hangsúlyozta írásbeli észrevételeiben, a Bíróság ennél nyilvánvalóan rövidebb időtartamokat is túlzottnak tekintett. [38] Úgy vélem ugyanakkor, hogy nem (vagy legalábbis nem kizárólag) önmagában az előirányzott teljes időtartam számít annak értékelése szempontjából, hogy egy nemzeti rendelkezés megfelel-e a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának értelmében vett intézkedés által követett célnak. Ezt az időtartamot ugyanis a szóban forgó munkakörök jellegének, valamint a szóban forgó munkaviszonyokra jellemző valamennyi körülmény figyelembevételével kell értékelni. Ami az UG 109. §-ának (2) bekezdésében előírt maximális időtartamokat illeti, azok álláspontom szerint úgy tekinthetők, hogy azok a szóban forgó ágazatban önmagukban lehetővé teszik a határozott idejű munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának elkerülését.

36 Körülbelül egy év telt el a szerződések első és második sorozata között, ami úgy tűnik, hogy meggátolja, hogy a felperes MUW-val fennálló munkaviszonyának egészét egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződéseknek tekintsük. Mindazonáltal a kérdést előterjesztő bíróságnak kell döntenie e kérdést illetően.

37 A Bíróság ellentétes következtetésre jutott a 2014. március 13-i Márquez Samohano ítéletben (C-190/13, EU:C:2014:146), amely az óraadó oktatók spanyol egyetemek általi foglalkoztatásáról szól, egy olyan összefüggésben, amelyben a nemzeti jog releváns rendelkezései a jelen ügyhöz képest sokkal pontosabbak és kidolgozottabbak voltak, alkalmazásuk pedig kevésbé súlyos következményekkel járt az érintett személyek munkaviszonyának instabilitására. Ebben az ítéletben a Bíróság azt állapította meg, hogy az egymást követő határozott idejű munkaszerződések alkalmazását annak szüksége igazolja, hogy meghatározott oktatói tevékenység részmunkaidő keretében való végzésével a szakmai tevékenységüket az egyetemen kívül folytató „elismert szakértelemmel rendelkező szakembereket” bízzanak meg (48. pont). A Bíróság azt is hangsúlyozta, hogy az ilyen szerződések alkalmazásának feltételei nem teszik ki bizonytalan helyzetnek az érintett oktatókat (52. pont).

38 Lásd többek között: 2016. szeptember 21-i Popescu végzés (C-614/15, EU:C:2016:726, 61. pont).

37. Rámutatok ugyanis egyrészt arra, hogy ezek az időtartamok egy, az egyetemek tudományos munkatársai közé tartozó munkavállaló pályafutásának akár az egyharmadát is lefedhetik.[39] Az ilyen, abszolút és relatív szempontból is hosszú időtartamok alapján vélelmezhető, hogy az érintett munkavállalóktól igényelt szolgálatok nem pusztán ideiglenes szükségletet képeznek, hanem ellenkezőleg, a munkáltató állandó és tartós szükségletének kielégítését célozzák.[40] Másrészt hangsúlyozom, hogy az említett időtartamok jelentősége, azzal együtt, hogy a munkaviszony első hat–nyolc évében nem korlátozott az egymást követő meghosszabbítások számára, fokozza az ezen munkavállalókat érintő bizonytalanságot. Ehhez hasonlóan, az említett egymást követő meghosszabbítások objektív igazolásával kapcsolatos bármilyen követelmény hiánya még kevésbé teszi alkalmassá e hosszú időtartamokat arra, hogy önmagukban biztosítékot jelentsenek a visszaélésekkel szemben.

38. Ennélfogva úgy vélem, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdése nem felel meg a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontja követelményeinek.

39. Végül az UG 109. §-a (2) bekezdésének szövegéből kitűnik, hogy a végső négy éves időszak kivételével az engedélyezett meghosszabbítások számát illetően nem állapítottak meg korlátot. E rendelkezés tehát nem az említett szakasz c) alpontja követelményeinek átültetését célozza.

40. A fenti megfontolások összességére figyelemmel álláspontom szerint azt kell megállapítani, hogy az UG 109. §-a (2) bekezdésének rendelkezései nem felelnek meg az ahhoz szükséges feltételnek, hogy azok a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának c) alpontjában hivatkozott intézkedéseknek minősülhessenek. A kérdést előterjesztő bíróság egyébként nem számol be az e szakasz tartalmának megfelelő olyan jogszabályi intézkedésekről, amelyek alkalmazhatóak lennének az alapeljárás felperesére. Meg kell tehát állapítani, hogy az egymást követő, határozott időre szóló munkaviszonyok az egyetemi kutatási ágazatban történő alkalmazásához, amit az osztrák jogban az UG 109. §-ának (2) bekezdése engedélyez, nem kapcsolódnak az azzal való visszaélés megakadályozását lehetővé tévő intézkedések.

B. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésről

41. Előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi a Bíróságtól, hogy egyrészt a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjával ellentétes-e az olyan jogszabály, mint amilyen az alapeljárásban szerepel,, másrészt pedig, hogy az ugyanezen szakasz 2. pontjában előírt időarányosság elvét *(pro rata temporis)* alkalmazni kell-e olyan helyzetben, mint amilyenben az alapeljárás felperese van.

42. Amint az a 97/81 irányelv preambulumából és (11) preambulumbekezdéséből kitűnik, a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás arra irányul, hogy általános keretet hozzanak létre a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetés felszámolására, és hogy hozzájáruljanak a részmunkaidős foglalkoztatási lehetőségek fejlesztéséhez oly módon, amely mind a munkaadók, mind a munkavállalók számára elfogadható. E megállapodás „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” című 4. szakaszának 1. pontja következőket írja elő: „[a] foglalkoztatási feltételek szempontjából a részmunkaidőben foglalkoztatottak nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottak, csupán azért, mert részmunkaidőben dolgoznak, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható”. E szakasz 2. pontja kimondja, hogy „[a]dott esetben az időarányosság elvét *(pro rata temporis)* kell alkalmazni”.

39 Egy 25 éves korban kezdődő és 65 éves korban befejeződő karriert feltételezve.

40 Lásd többek között: 2012. január 26-i Kücük ítélet (C-586/10, EU:C:2012:39, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); 2016. szeptember 21-i Popescu végzés (C-614/15, EU:C:2016:726, 65. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

43. Először el kell dönteni, hogy az UG 109. §-a (2) bekezdésének keretében kötött munkaszerződéseket szabályozó rendelkezések az említett 4. szakasz értelmében vett „foglalkoztatási feltételek” körébe tartoznak-e.

44. Álláspontom szerint nem kétséges, hogy ez a helyzet. Az általa követett célokra tekintettel ugyanis a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakasza úgy értendő, hogy az az uniós szociális jog olyan elvét fejezi ki, amelyet nem lehet megszorítóan értelmezni.[41] E szakasz olyan értelmezése, amely a „foglalkoztatási feltételek” fogalmából kizárja azokat a feltételeket, amelyek között meg lehet kötni és meg lehet hosszabbítani a határozott időre szóló munkaszerződéseket, az említett szakasz célját figyelmen kívül hagyva csökkentené az érintett munkavállalók hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelmének terét, mivel az a munkaviszonyok jellegén alapuló olyan különbségtételt vezet be, amelyet e szakasz szövege egyáltalán nem javasol.[42]

45. Másodszor meg kell vizsgálni, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdése kevésbé kedvező bánásmódot biztosít-e a részmunkaidőben foglalkoztatottak számára a teljes munkaidőben foglalkoztatottaknál. Az alapeljárás felperese és a Bizottság úgy ítélik meg, hogy ez a helyzet, míg a MUW és az osztrák kormány ellenkező álláspontón van.

46. E tekintetben mindenekelőtt kiemelem, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók összehasonlítható csoportja, amelyhez képest értékelni kell, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdése hátrányos megkülönböztetést jelent-e a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók tekintetében, a MUW által harmadik fél által finanszírozott projektek vagy kutatási projektek keretében határozott időre, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóiból áll.[43]

47. Ezt követően rámutatok, hogy mind a MUW, mind az osztrák kormány előadja, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók azon lehetősége, hogy hosszabb ideig dolgozhassanak, mint teljes munkaidőben foglalkoztatott kollégáik, még ha határozott időre szóló munkaviszonyok keretében is, nem tekinthető hátránynak, hanem inkább előny (vagy egy hátrány kompenzációja), mivel e munkaviszony megszűnését követően semmilyen garancia nincs határozatlan időre szóló munkaviszony létesítésére, figyelemmel többek között az ilyen állások hiányára az egyetemeken.

48. Bevallom, hogy számomra ez az érv nem igazán meggyőző. Vitathatatlanul nem kizárt, hogy amennyiben jellegénél fogva egy adott munka, szolgálat vagy feladat csak határozott időre szóló munkaviszony alapjául szolgálhat, az, hogy e munkaviszony maximális időtartamának megállapításával figyelembe veszik, hogy egy részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló az ilyen munka, szolgálat vagy feladat elvégzése céljából kevesebb munkaórával rendelkezik, mint egy teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, a két munkavállalói kategória egyenértékű kezelése szükségességének felel meg.

49. Ugyanakkor egyrészt rámutatok, hogy az alapeljárásban szereplő funkciók ugyanolyan jól elláthatók határozott időre szóló munkaviszony keretében, mint határozatlan időre szóló munkaviszony keretében. Másrészt a többek között a jelen indítvány 30. pontjában ismertetett megfontolásokból kitűnk, hogy az UG 109. §-a (2) bekezdésének alkalmazása lehetővé teszi az egyetemek számára, hogy a valójában állandó és tartós munkaerő iránti igényüket határozott időre szóló munkaviszonyok alkalmazása révén elégítsék ki. Márpedig ilyen körülmények között nem lehet a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló szempontjából előnynek tekinteni azt, hogy hosszabb időre tudja meghosszabbítani határozott időre szóló munkaviszonyát, mint teljes munkaidőben foglalkoztatott

41 Lásd: 2010. június 10-i Bruno és társai ítélet (C-395/08 és C-396/08, EU:C:2010:329, 32. pont).

42 Lásd analógia útján: 2010. június 10-i Bruno és társai ítélet (C-395/08 és C-396/08, EU:C:2010:329, 33. pont). Lásd továbbá, analógia útján, a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás kapcsán: 2013. december 12-i Carratù ítélet (C-361/12, EU:C:2013:830, 33–35. pont).

43 E tekintetben hivatkozom a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 3. szakasza 2. pontjának első albekezdésének szereplő „összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló” fogalmára.

kollégái. Ezen érv elfogadása ugyanis azt eredményezné, hogy előnyben részesítettnek tekintenénk a munkavállalók egy olyan kategóriáját, amelyet valójában inkább érinthet a határozott időre szóló munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazása, illetve végeredményben azt, hogy igazolnánk az ilyen visszaélésszerű alkalmazást az összehasonlítható határozott időre szóló állások korlátozott számára hivatkozva, ami szintén az UG 109. §-ának (2) bekezdése által kínált lehetőségek intenzív kihasználására törekvő egyetemek politikájának függvénye. Egyebekben rámutatok, hogy bár igaz, hogy az e rendelkezésben megállapított maximális időtartamok lejártát követően az egyetemmel fennálló munkaviszony megszűnik, mindazonáltal ha az utóbbinak érdeke fűződik e jogviszony meghosszabbításához, azt határozatlan időre szóló munkaszerződés révén kell megtennie.[44] Végül az osztrák kormány azon érvének, amely szerint az UG 109. §-ának (2) bekezdése csak egy lehetőséget biztosít a munkaviszony felei számára, szintén nem lehet helyt adni, figyelemmel többek között az említett felek között elkerülhetetlenül fennálló egyensúlytalanságra, többek között egy olyan helyzetben, amelyben a munkavállaló számára igen korlátozott esélyei vannak annak, hogy a határozott időre szóló szerződéstől eltérő módon tartsa fenn munkaviszonyát.

50. Mindenesetre még ha úgy is kellene tekinteni, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók azon lehetősége, hogy hosszabb időre hosszabbíthatják meg munkaviszonyukat, mint teljes munkaidőben foglalkoztatott kollégáik, előnyt jelent, amivel nem értek egyet, megjegyzem, ahogy azt a Bizottság tette írásbeli észrevételeiben, hogy az UG 109. §-a (2) bekezdésének utolsó mondata a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében az ugyanezen bekezdésben előírt hat éves maximális időtartam körülbelül 66%-ának megfelelő meghosszabbítást ír elő, addig a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében ez az arány csak 50%. Relatív szempontból tehát ez az „előny” jelentősebb az első kategóriához tartozó munkavállalók esetében, mint a második kategóriába tartozóknál, ami eltérő bánásmódot jelent az utóbbiak hátrányára.

51. Harmadszor meg kell vizsgálni, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók közötti, az UG 109. §-ának (2) bekezdése által előírt eltérő bánásmódot objektív okok igazolják-e. Az osztrák kormány és a MUW előadják, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók és a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók határozott időre szóló munkaszerződéseinek eltérő maximális engedélyezett időtartamai az egyetemi kutatás területén az ezen állások között fennálló különbségeket tükrözik. Ezen érdekeltek szerint e területen a szolgáltatások és a minősítés mércéjének alapját elsősorban a kutatási eredmények publikációja képezi. Ha a maximális időtartamokat alkalmaznák, a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóknak teljes munkaidőben foglalkoztatott kollégáiknál kevesebb lehetősége lenne arra, hogy megvessék lábukat az egyetemi kutatás erős verseny által jellemzett területén. Azért kell tehát hosszabb szerződési időtartammal rendelkezniük a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóknak, hogy garantálják, hogy ne kerüljenek hátrányos helyzetbe az egyetemi versenyben a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben.

52. E tekintetben emlékeztetek arra, hogy az 1991. február 7-i Nimz ítéletben (C-184/89, EU:C:1991:50, 14. pont) a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés kapcsán a Bíróság úgy ítélte meg, hogy az az állítás, amely szerint sajátos kapcsolat áll fenn a szakmai tevékenység időtartama és a bizonyos szintű ismeretek, illetve tapasztalat megszerzése között, nem teszi lehetővé objektív és hátrányos megkülönböztetéstől mentes feltételek kialakítását, mivel az a munkavállalók bizonyos kategóriáira vonatkozó puszta általánosítást jelent. Noha ugyanis a szolgálati idő együtt jár a tapasztalattal, amely főszabály szerint azt eredményezi, hogy a munkavállaló jobban képes ellátni feladatait, e kritérium objektivitása az egyes esetek összes körülményétől, és különösen az ellátott feladatok és az e feladatok ellátása révén bizonyos számú munkaórát követően megszerzett tapasztalat közötti kapcsolattól függ.[45]

44 Adott esetben az egyetem által finanszírozott projektek keretében, amennyiben – amint azt egy a Bíróság által a tárgyaláson feltett kérdésre válaszolva a MUW ügyvédje kiemelte – nem állnak rendelkezésre harmadik fél által finanszírozott projektekhez kapcsolódó határozatlan időre szóló állások.

45 Lásd még: 1997. október 2-i Kording ítélet (C-100/95, EU:C:1997:453, 23. pont).

53. A tényállás megítélésére és a nemzeti jogszabály értelmezésére kizárólagos hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróságra tartozik valamennyi releváns körülményre figyelemmel annak meghatározása, hogy azáltal, hogy differenciálta a határozott időre szóló munkaviszonyok engedélyezett maximális időtartamát a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók és a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók között, az UG 109. §-ának (2) bekezdése a MUW és az osztrák kormány által hivatkozott megfontolásokat kívánta-e figyelembe venni, illetve hogy a kutatási ágazatban, különösen Ausztriában, fennáll-e bizonyos kapcsolat a teljesített munkaórák száma és az olyan minősítés, tapasztalat, illetve címek megszerzése között, amelyek lehetőséget biztosítanak az egyetemi pályafutás során történő előrelépést szolgáló kiválasztáson való részvételre vagy egy határozatlan időre szóló álláshelyre [46], illetve amelyek javítják az ilyen kiválasztási folyamatban való sikeres részvétel esélyeit. A magam részéről annak kiemelésére szorítkozom, hogy sem a részben teljes munkaidőben, részben részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében alkalmazott konverziós képlet, [47] amely nem a tényleges ledolgozott órákon alapul, sem pedig a határozott időre szóló munkaviszony meghosszabbításának a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókénál viszonylagosan hosszabb lehetősége nem látszik összhangban állni az osztrák kormány és a MUW által hivatkozott célokkal.

54. Negyedszer és utoljára, olyan körülmények között, mint amilyenek az alapeljárásban szerepelnek, ki kell zárni a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontjában hivatkozott időarányosság elvének *(pro rata temporis)* alkalmazhatóságát. Anélkül, hogy ki kellene térni arra a kérdésre, hogy ez az elv az osztrák kormány állításának megfelelően csak a díjazás jellegű szolgáltatásokra vonatkozik-e, rámutatok, hogy annak alkalmazását az említett szakasz csak „adott esetben" írja elő. Márpedig amint azt megalapozottan adja elő ugyanezen kormány, a határozott időre szóló munkaviszonyok részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében alkalmazandó maximális tartamának meghatározásakor az említett elv szigorú alkalmazása a legalacsonyabb heti óraszámban dolgozó munkavállalók esetében rendkívül hosszú időtartamok meghatározásához vezetne, ami a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszában szereplő korlátozások miatt elfogadhatatlan lenne.

C. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdésről

55. Előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi a Bíróságtól, hogy az olyan nemzeti rendelkezés, mint az UG 109. §-ának (2) bekezdése, a 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdése b) pontjának értelmében vett nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e. E rendelkezés szerint „közvetett hátrányos megkülönböztetés", „ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek".

56. Amint azt a Bíróság az 1997. október 2-i Kording ítéletben (C-100/95, EU:C:1997:453, 25. pont) kimondta, a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók vonatkozásában a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóknál kedvezőtlenebb bánásmódot előíró jogszabályi rendelkezés közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít meg a női munkavállalók kárára, ha bizonyítást nyer, hogy valójában jelentősen kevesebb férfi dolgozik részmunkaidőben, mint nő. Ugyanakkor az ilyen egyenlőtlen bánásmód összeegyeztethető a 2006/54 irányelvvel, ha azt objektív és a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéstől mentes tényezők igazolják.

46 Ez lehetne többek között a helyzet akkor, ha egy versenyen való részvétel vagy a jelöltek címeinek értékelése céljából figyelembe vennék az egyetemek által folytatott projektek keretében teljesített munkaórákat.

47 Az ilyen munkavállalókra a részmunkaidő esetében alkalmazott maximális időtartam érvényesül, és egy rögzített konverziós képletet használnak a „részmunkaidő-egyenérték" meghatározására a teljes munkaidőben ledolgozott időszakok esetében: tizenkét teljes munkaidős hónap tizenhat részmunkaidős hónapnak felel meg, 4:3 arányban, és fordítva, tizenkét részmunkaidős hónap kilenc teljes munkaidős hónapnak felel meg.

57. Ennélfogva két feltételnek kell teljesülnie ahhoz, hogy meg lehessen állapítani az alapeljárás körülményei között a nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés fennállását. Egyrészt az UG 109. §-ának (2) bekezdésének objektív ok nélkül kedvezőtlenebb bánásmódot kell előírnia a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében. Másrészt bizonyítani kell, hogy jelentősen nagyobb arányban dolgoznak részmunkaidőben a nők, mint a férfiak.

58. Az első feltételt illetően utalok a jelen indítvány 47–50. pontjára, ahol igenlő választ adtam arra a kérdésre, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdése hátrányt jelent-e a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben. Ami az e rendelkezés által a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára előírt kedvezőtlenebb bánásmód igazolására alkalmas objektív okok fennállását illeti, utalok a jelen indítvány 51–53. pontjára, amelyek szerint a MUW és az osztrák kormány által hivatkozott indokok alapját képező feltételek relevanciáját és objektivitását a kérdést előterjesztő bíróságnak kell értékelnie.

59. A jelen indítvány 57. pontjában hivatkozott második feltételt illetően az ítélkezési gyakorlatból kitűnik, hogy annak vizsgálatakor, hogy a teljes és a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók közötti eltérő bánásmód jóval több nőt érint-e, mint férfit, a nemzeti bíróságnak valamennyi munkavállalót figyelembe kell vennie, akire az említett eltérő bánásmódot eredményező nemzeti szabályozás hatálya kiterjed. A szóban forgó szabályozás alkalmazási köre határozza meg tehát az összehasonlításkor alapul vehető személyek körét.[48] Márpedig rámutatok, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban kizárólagosan szolgáltatott statisztikák csak a MUW által az UG 109. §-ának (2) bekezdése alapján alkalmazott munkavállalókra vonatkoznak.[49] A Bíróság tehát nem rendelkezik olyan szignifikáns adatokkal, amelyek lehetővé tennék számára annak értékelését, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók kategóriáján belül az alapeljárás felpereséhez hasonlóan harmadik fél által finanszírozott projektek vagy kutatási projektek keretében alkalmazott munkavállalók körében jóval magasabb-e a nők aránya, mint a férfiaké.

D. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik kérdésről

60. Előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság a 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdése[50] alapján a magát nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés kárvallottjának tekintő személyt terhelő bizonyítási teher kapcsán fogalmaz meg kérdést. E rendelkezés szerint az a személy köteles alátámasztani bíróság vagy más illetékes hatóság előtt azokat a tényeket vagy bizonyítékokat, amelyek lehetővé teszik a közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés *vélelmezését*, aki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett.[51] A bizonyítási teher az alperesre száll, ha „a megkülönböztetés valószínűsíthető”.[52]

61. Mind a MUW, mind az osztrák kormány úgy vélik, hogy az alapeljárás felperese nem tett eleget a 2006/54 irányelv 19. cikke (1) bekezdésének értelmében rá háruló bizonyítási teherből származó kötelezettségnek, mivel a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó állításának alátámasztása érdekében pusztán az ausztriai munkaerőpiaccal kapcsolatos statisztikákra hivatkozott,

48 Lásd: 2004. január 13-i Allonby ítélet (C-256/01, EU:C:2004:18, 73. pont); 2007. december 6-i Voß ítélet (C-300/06, EU:C:2007:757, 40. pont).

49 E statisztikákból kitűnik, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdésén alapuló szerződéssel foglalkoztatott nők 79%-a és férfiak 75%-a dolgozik részmunkaidőben.

50 A 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdése azt írja elő, hogy „[a] tagállamok, nemzeti bírósági rendszerükkel összhangban, megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy az alperes legyen köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg, amennyiben valaki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett és bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozik, amelyekből közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésre [helyesen: hátrányos megkülönböztetésre] lehet következtetni”.

51 Lásd: 2017. október 19-i Otero Ramos ítélet (C-531/15, EU:C:2017:789, 68. pont), ebben az értelemben: 2011. július 21-i Kelly ítélet, C-104/10, EU:C:2011:506, 29. pont.

52 Lásd a 2006/54 irányelv (30) preambulumbekezdését.

amelyekből az tűnik ki, hogy jelentősen több nőt alkalmaznak részmunkaidőben, mint férfit. Ezen érdekeltek emlékeztetnek arra, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata értelmében ha egy látszólag semleges nemzeti intézkedés a női munkavállalókkal szemben kedvezőtlenebb hatásokkal jár, mint a férfi munkavállalókkal szemben, főszabály szerint a szóban forgó szabályozás alkalmazási köre határozza meg az összehasonlításkor alapul vehető személyek körét.[53] Az alapeljárás felperesének ennélfogva keresetlevelét kizárólag az UG 109. §-a (2) bekezdésének hatálya alá tartozó munkavállalókkal kapcsolatos adatokra kellett volna alapítania.

62. E tekintetben rámutatok, hogy a MUW és az osztrák kormány által hivatkozott ítélkezési gyakorlatból vitathatatlanul kitűnik, hogy kizárólag a vitatott nemzeti intézkedés által érintett munkavállalókra vonatkozó jelentős statisztikák teszik lehetővé a felperes számára, hogy alátámassza, hogy a „megkülönböztetés valószínűsíthető", és hogy ennélfogva áthárítsa az alperesre a bizonyítási terhet. Ez az ítélkezési gyakorlat azonban nem tárgyalja azt – a jelen ügyben ugyanakkor felmerülő – kérdést, hogy az a személy, aki úgy ítéli meg, hogy nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés érte, milyen bizonyítékokkal tudja valószínűsíteni a megkülönböztetést abban az esetben, ha ilyen statisztikák nem állnak rendelkezésre vagy e személy számára nehezen érhetők el.

63. Márpedig a 2006/54 irányelv 19. cikke (1) bekezdésének céljára figyelemmel, amely a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód elvének megsértésével kapcsolatos eljárásokban a felperes bizonyítási terhének enyhítésére irányult,[54] továbbá arra figyelemmel, hogy a tagállamok feladata az eljárás megfelelő szakaszában a felperes számára kedvezőbb bizonyítási szabályok bevezetése,[55] úgy vélem, hogy nem tekinthetjük megalapozatlannak a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés valószínűsítését pusztán azon tény alapján, hogy a felperes, pontosabb elérhető adatok hiányában az érintett tagállam munkaerőpiacára vonatkozó általános statisztikákra támaszkodott. Ilyen helyzetben az alperesnek kell a szóban forgó nemzeti intézkedés által megcélzott valamennyi munkavállalóra vonatkozó statisztikai adatokat benyújtania,[56] vagy pedig az alkalmazandó nemzeti jogszabályoknak megfelelően az illetékes nemzeti bíróságnak vagy szervnek kell hivatalból beszereznie azokat.[57]

E. A Bíróság ítélete hatályának időbeli korlátozására irányuló kérelemről

64. Írásbeli észrevételeiben az osztrák kormány által támogatott MUW azt kéri a Bíróságtól, hogy amennyiben az alapeljárás felperesének álláspontját illetően kedvező választ adna a kérdést előterjesztő bíróság által előzetes döntéshozatal céljából előterjesztett kérdéseire, úgy korlátozza a meghozandó ítélet időbeli hatályát. A Bizottság azt kéri, hogy a Bíróság utasítsa el ezt a kérelmet.

65. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint azon értelmezés, amelyet a Bíróság valamely uniós jogszabály kapcsán fejt ki az EUMSZ 267. cikkben ráruházott hatáskör gyakorlása során, magyarázza és pontosítja e szabály jelentőségét és terjedelmét, amint azt hatálybalépésének időpontjától értelmezni és alkalmazni kell, illetőleg értelmezni és alkalmazni kellett volna. Ebből következik, hogy az így értelmezett szabályt a bíróság alkalmazhatja, és alkalmaznia kell még az értelmezés iránti kérelemről határozó ítélet előtt keletkezett és létrejött jogviszonyokkal kapcsolatban is, ha egyebekben adottak a feltételek az említett szabály alkalmazásával kapcsolatos pernek a hatáskörrel rendelkező bíróság előtti megindításához.[58] A

53 Lásd többek között: 2004. január 13-i Allonby ítélet (C-256/01, EU:C:2004:18, 73. pont); 2007. december 6-i Voß ítélet (C-300/06, EU:C:2007:757, 40. pont); 1999. február 9-i Seymour-Smith és Perez ítélet (C-167/97, EU:C:1999:60, 59. pont).

54 A bizonyítási teherre vonatkozó szabályok elfogadása által az egyenlő bánásmód elvének hatékony végrehajtása terén játszott szerep fontosságát egyébként a 2006/54 irányelv (30) preambulumbekezdése is kiemeli.

55 Lásd a 2006/54 irányelv (30) preambulumbekezdését.

56 Rámutatok, hogy az alapeljárás során a MUW a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyó eljárásban csak saját munkavállalóira vonatkozó statisztikákat nyújtott be, hangsúlyozva, hogy ezek a kizárólagosan rendelkezésre álló adatok, valamint hogy a MUW ügyvédje csak a tárgyalás során jelentette ki, hogy a más egyetemre vonatkozó statisztikákat közzétették és így azok mindenki számára könnyen hozzáférhetőek.

57 Lásd a 2006/54 irányelv (30) preambulumbekezdését.

58 Lásd többek között: 2012. május 10-i Santander Asset Management SGIIC és társai ítélet (C-338/11–C-347/11, EU:C:2012:286, 58. pont); 2012. október 18-i Mednis ítélet (C-525/11, EU:C:2012:652, 41. pont); 2015. január 22-i Balazs ítélet (C-401/13 és C-432/13, EU:C:2015:26, 49. pont).

Bíróság csak kivételesen, az uniós jogrendhez szorosan hozzátartozó jogbiztonság általános elvének alkalmazása útján korlátozhatja bármely érdekelt azon lehetőségét, hogy a jóhiszeműen létrejött jogviszonyok vitatása céljából a Bíróság által értelmezett rendelkezésre hivatkozzon. A Bíróság az érdekeltek jóhiszeműségére és a súlyos zavarok kockázatának fennállására vonatkozó két alapvető feltétel teljesülése esetén dönthet e korlátozás elrendeléséről.[59] A Bíróság csak világosan meghatározott körülmények között korlátozza az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek nyomán hozott ítéletei időbeli hatályát, többek között abban az esetben, amikor különösen az érvényes és hatályos szabályozás alapján jóhiszeműen létrejött jogviszonyok magas száma miatt súlyos gazdasági következmények felmerülésének kockázata áll fenn, és úgy tűnik, hogy a magánszemélyeket és a nemzeti hatóságokat az uniós rendelkezések hatályát illető objektív és jelentős bizonytalanság az uniós jognak meg nem felelő magatartásra indította, és e bizonytalansághoz esetleg maguk a tagállamok vagy a Bizottság magatartása is hozzájárult.[60]

66. Márpedig álláspontom szerint ilyen körülmények a jelen ügyben nem állnak fenn, így az érdekeltek jóhiszeműségére vonatkozó feltétel nem teljesül. A jelen indítványban ismertetett elemzés ugyanis pusztán a Bíróság azon állandó ítélkezési gyakorlatának az alapeljárás körülményeire való alkalmazása, amely már régen rögzítette azokat a szempontokat, amelyek alapján értékelni kell egy nemzeti szabályozás összeegyeztethetőségét a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszával, valamint a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszával, így ha a Bíróság egyetért ezzel az állásponttal, úgy nem lehet azt állítani, hogy az említett uniós rendelkezések hatályát illető objektív és jelentős bizonytalanság áll fenn.

III. Végkövetkeztetés

67. A fenti megfontolások összességére tekintettel azt javaslom a Bíróságnak, hogy az Arbeits- und Sozialgericht Wien (bécsi szociális és munkaügyi bíróság, Ausztria) által előterjesztett kérdésekre és az általam hivatalból felhozni javasolt kérdésre az alábbi választ adja:

1) Az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött 1999. március 18-i keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint amilyen az alapeljárásban szerepel, amely nem ír elő az e szakasz értelmében vett megfelelő intézkedéseket az egyetemek által harmadik fél által finanszírozott projektek vagy kutatási projektek keretében alkalmazott munkavállalók esetében az egymást követő, határozott időre szóló munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozása érdekében.

2) Az olyan nemzeti szabályozás, mint amilyen az alapeljárásban szerepel, amely hat évben határozza meg az egyetemek által harmadik fél által finanszírozott projektek vagy kutatási projektek keretében teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók egymást követő, határozott időre szóló munkaviszonyainak maximális időtartamát, holott ez a maximális időtartam nyolc év a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében, és amely lehetővé teszi az ilyen időtartamok egyszer, akár tíz, illetve tizenkét évig terjedő meghosszabbítását, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött 1997. június 6-i keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja által tiltott hátrányos megkülönböztetést eredményezhet, ha ezt az eltérő bánásmódot nem igazolják objektív

59 Lásd: 2015. január 22-i Balazs ítélet (C-401/13 és C-432/13, EU:C:2015:26, 50. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

60 Lásd ebben az értelemben: 2015. január 22-i Balazs ítélet (C-401/13 és C-432/13, EU:C:2015:26, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); Mengozzi főtanácsnok Paper Consult ügyre vonatkozó indítványa (C-101/16, EU:C:2017:413, 81. pont).

körülmények, amit a nemzeti bíróságnak kell megvizsgálnia. Az e keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontja által előírt időarányosság elve *(pro rata temporis)* nem alkalmazandó az alapeljárás körülményei között.

3) Az ilyen jogszabály a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 2. cikke (1) bekezdésének b) pontja értelmében vett nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetést is eredményezhet, ha megállapítást nyer, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók említett jogszabály által érintett csoportján belül a nők aránya jelentősen magasabb, mint a férfiaké.

4) A 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az a személy, aki úgy ítéli meg, hogy nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés érte, az ilyen hátrányos megkülönböztetés vélelmezését lehetővé tévő tények alátámasztása érdekében támaszkodhat az érintett tagállam munkaerőpiacára vonatkozó általános statisztikákra, amennyiben a megkérdőjelezett nemzeti intézkedések által érintett munkavállalókra vonatkozó pontosabb statisztikai adatok nem érhetők el vagy nem könnyen hozzáférhetők.