Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO
GIOVANNI PITRUZZELLA IŠVADA,
pateikta 2019 m. birželio 27 d.[1]

Byla C-274/18

Minoo Schuch-Ghannadan
prieš
Medizinische Universität Wien

(*Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Vienos darbo ir socialinių bylų teismas, Austrija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Vienodas požiūris į vyrus ir moteris užimtumo bei profesinės veiklos srityje – Paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių maksimalios bendros trukmės apribojimas – Netiesioginė diskriminacija dėl lyties – Įrodinėjimo pareiga“

1. Prašyme priimti prejudicinį sprendimą, kuris yra šios išvados dalykas, *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Vienos darbo ir socialinių bylų teismas, Austrija) pateikia Teisingumo Teismui tris klausimus, kurių pirmasis susijęs su 1997 m. birželio 6 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną (toliau – Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną)[2] 4 straipsnio išaiškinimu, antrasis – su 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo[3] 2 straipsnio 1 dalies b punkto išaiškinimu ir trečiasis – su tos pačios direktyvos 19 straipsnio 1 dalies išaiškinimu.

I. Pagrindinė byla, prejudiciniai klausimai ir procesas Teisingumo Teisme

2. *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Vienos darbo ir socialinių bylų teismas) prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas nagrinėjant Minoo Schuch-Ghannadan ieškinį, pareikštą *Medizinische Universität Wien* (Vienos medicinos universitetas, Austrija, toliau – MUW) dėl darbo santykių su šia institucija nutraukimo. Grįsdama ieškinį M. Schuch-Ghannadan pirmiausia teigia, kad 2002 m. *Universitätsgesetz* (2002 m. Austrijos universitetų įstatymas, toliau – UG) 109 straipsnio 2 dalyje nustatyta sistema, kuri taikoma MUW[4] ir kuri reglamentavo jos darbo santykius su MUW, yra nesuderinama su Sąjungos teise, nes lemia, pirma, ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų diskriminaciją visą darbo dieną dirbančių darbuotojų atžvilgiu ir, antra, dėl šios priežasties – netiesioginę moterų diskriminaciją. Pagal šią nuostatą galima nustatyti neterminuotus ir terminuotus darbo santykius; terminuoti darbo santykiai negali tęstis ilgiau nei šešerius metus, nebent UG nustatyta kitaip. Minėto straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad „daug kartų paeiliui nustatyti terminuotus darbo [santykius] galima tik su darbuotojomis ir darbuotojais, kurie įdarbinami pagal trečiųjų asmenų

1 Originalo kalba: prancūzų.

2 Šis susitarimas pateikiamas 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė UNICE, CEEP ir ETUC (OL L 14, 1998, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 267), priede.

3 OL L 204, 2006, p. 23.

4 Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad UG 109 straipsnis taikomas daugumai Austrijos universitetų, tarp jų – ir universitetui, kuriame dirbo ieškovė pagrindinėje byloje.

finansuojamus arba mokslinių tyrimų projektus, taip pat su darbuotojais, dirbančiais vien pedagoginį darbą, ir pavaduojančiais darbuotojais. Bendra paeiliui nustatytų darbo santykių su darbuotoja ar darbuotoju trukmė negali viršyti [šešerių] metų, o ne visos darbo dienos atveju – [aštuonerių] metų. Esant objektyviam pagrindui, pavyzdžiui, siekiant tęsti ar užbaigti mokslinių tyrimų projektus arba publikacijas, leidžiama darbo sutartį vienintelį kartą pratęsti papildomam maksimaliam laikotarpiui, kad bendra [darbo santykių] trukmė neviršytų [dešimties] metų, o ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų atveju – [dvylikos] metų“.

3. Iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad nuo 2002 m. rugsėjo 9 d. iki 2014 m. balandžio 30 d. (su pertrauka nuo 2005 m. rugsėjo 1 d. iki 2006 m. rugsėjo 30 d.) M. Schuch-Ghannadan buvo įdarbinta MUW kaip mokslo darbuotoja [5], pagal UG 109 straipsnio 2 dalį paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis iš dalies – dėl darbo visą darbo dieną ir iš dalies – dėl darbo ne visą darbo dieną. Remdamasi tuo, kad pažeista UG 109 straipsnio 2 dalis, nes nebuvo šioje nuostatoje numatytų sąlygų pratęsti sutartį ilgesniam nei aštuonerių metų laikotarpiui, ir, kaip jau priminta, tuo, kad ši nuostata prieštarauja Sąjungos teisei, M. Schuch-Ghannadan prašo, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas konstatuotų, jog jos darbo santykiai su MUW nenutrūko.

4. 2016 m. birželio 2 d. sprendimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas M. Schuch-Ghannadan ieškinį atmetė; jis nurodė, kad, pirma, UG 109 straipsnio 2 dalis nebuvo pažeista ir, antra, šios nuostatos nesuderinamumas su Sąjungos teise, kuriuo remiasi ieškovė pagrindinėje byloje, neturi reikšmės, nes jos formuluotė neleidžia pateikti Direktyvą 2006/54 atitinkančio aiškinimo. *Oberlandesgericht Wie*n (Vienos aukštesnysis apygardos teismas, Austrija), į kurį kreipėsi M. Schuch-Ghannadan, iš dalies panaikino minėtą 2016 m. birželio 2 d. sprendimą dėl to, kad nebuvo išnagrinėti M. Schuch-Ghannadan argumentai, susiję su UG 109 straipsnio 2 dalies nesuderinamumu su Sąjungos teise, ir grąžino bylą *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Vienos darbo ir socialinių bylų teismas).

5. Šiame teisme MUW teigė, kad ieškovė pagrindinėje byloje tik nepagrįstai nurodė, kad esama diskriminacijos tarp ne visą ir visą darbo dieną dirbančių darbuotojų, ir nepatikslino, kuo ši diskriminacija pasireiškia. MUW tvirtina, kad šių dviejų kategorijų darbuotojų terminuotų darbo santykių trukmės skirtumas nėra nepalankus ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, nes jie gali ilgiau išlaikyti darbo vietą, atsižvelgiant į tai, kad nuolatinių darbo vietų universitetuose būna mažai. Dėl teiginio, susijusio su netiesiogine moterų diskriminacija, MUW pažymi, kad ieškovė pagrindinėje byloje turėjo remdamasi statistiniais duomenimis įrodyti, jog pagal UG 109 straipsnio 2 dalį numatytas terminuotas sutartis ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų moterų skaičius yra didesnis nei darbuotojų vyrų. Tačiau duomenys, susiję su MUW darbuotojais, dirbančiais pagal terminuotas sutartis taikant šią nuostatą, neleidžia patvirtinti tokios diskriminacijos.

6. Šiomis aplinkybėmis 2018 m. balandžio 19 d. sprendimu *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Vienos darbo ir socialinių bylų teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti šiuos prejudicinius klausimus:

„1) Ar [Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną] 4 straipsnio 2 punkte įtvirtintą *prorata temporis* principą, siejamą su [minėto] 4 straipsnio 1 punkte įtvirtintu nediskriminavimo principu, reikia taikyti įstatymo nuostatai, pagal kurią su Austrijos universiteto darbuotoja ar darbuotoju, kuri(s) yra įdarbinta(s) pagal trečiųjų šalių finansuojamus arba mokslinių tyrimų projektus, paeiliui nustatytų darbo santykių bendra trukmė, jeigu ji(s) dirba visą darbo dieną, siekia [šešerius] metus, o jeigu ne visą darbo dieną – [aštuonerius] metus, be to, jei yra objektyvus pagrindas, pavyzdžiui, siekiant tęsti ar užbaigti mokslinių tyrimų projektus ar publikacijas,

5 Pažymėtina, kad per teismo posėdį M. Schuch-Ghannadan atstovas, priešingai nei MUW, teigė, kad vykdant projektus, prie kurių M. Schuch-Ghannadan buvo priskirta, kai dirbo MUW, ji faktiškai ėjo asistentės pareigas.

leidžiama darbo sutartį dar vieną kartą pratęsti, užtikrinant, kad bendras laikotarpis neviršys [dešimties] metų, jei darbuotoja(s) dirba visą darbo dieną, ir [dvylikos] metų darbo ne visą darbo dieną atveju?

2) Ar tokia įstatymo nuostata, kaip antai minima pirmajame prejudiciniame klausime, reiškia netiesioginę diskriminaciją dėl lyties, kaip tai suprantama pagal [Direktyvos 2006/54] 2 straipsnio 1 dalies b punktą, jei tarp visų darbuotojų, kuriems taikoma ši įstatymo nuostata, moterų nuošimtis yra daug didesnis nei vyrų?

3) Ar [Direktyvos 2006/54] 19 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad moteris, kuri tvirtina, jog taikant tokią įstatymo nuostatą, kaip antai minėtąją pirmajame prejudiciniame klausime, buvo netiesiogiai diskriminuota dėl lyties, nes ne visą darbo laiką dirba daug daugiau moterų nei vyrų, privalo pagrįsti šį teiginį, ypač tai, kad statistiškai ši norma esą taikoma daugiausia moterims, nurodydama konkrečius statistinius skaičius arba konkrečias aplinkybes bei pateikdama tinkamus įrodymus?“

7. Byloje, kuri yra šios išvados dalykas, rašytines pastabas pateikė pagrindinės bylos šalys, Austrijos ir Portugalijos vyriausybės bei Europos Komisija. Per posėdį, kuris įvyko 2019 m. kovo 7 d., M. Schuch-Ghannadan, MUW, Austrijos vyriausybė ir Komisija pateikė žodines pastabas.

II. Analizė

A. Pirminės pastabos

8. Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvuojamojoje dalyje kaip į UG 109 straipsnio 2 dalies teisėtumo kriterijų *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Vienos darbo ir socialinių bylų teismas) atsižvelgė ne tik į Bendrąjį susitarimą dėl darbo ne visą darbo dieną ir Direktyvą 2006/54, bet ir į 1999 m. kovo 18 d. sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl darbo pagal terminuotas sutartis (toliau – Bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis)[6], pirmiausia į šio susitarimo 5 punktą, pagal kurio 1 dalį reikalaujama, jog valstybės narės priimtų piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ir nustatant terminuotus darbo santykius prevencijos priemones. *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Vienos darbo ir socialinių bylų teismas) teigimu, UG 109 straipsnio 2 dalimi „pakankamai ir teisėtai“ perkelta minėto punkto 1 dalis. Todėl nė vienas iš prejudicinių klausimų, kuriuos pateikė šis teismas, nėra susijęs su šio punkto išaiškinimu.

9. Rašytinėse pastabose Komisija pažymi, kad nesutinka su prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo vertinimu ir iš esmės prašo Teisingumo Teismo pirmiausia atsakyti į klausimą, ar UG 109 straipsnio 2 dalimi yra pakankamai perkelta Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkto 1 dalis. Komisijos manymu, neigiamai atsakius į šį klausimą – kaip ji ir siūlo daryti – nebereikėtų atsakyti į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pateiktus klausimus.

10. Prieš pradedant iš esmės nagrinėti Komisijos iškeltą pirminį klausimą reikia nustatyti, ar veiksmas, kurio ši institucija siūlo imtis ir kuris iš esmės reiškia, kad Teisingumo Teismas savo iniciatyva iškelia prejudicinį klausimą, papildantį prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimus, yra suderinamas su Teisingumo Teismo jurisprudencija dėl SESV 267 straipsnio išaiškinimo.

6 Šis susitarimas pateikiamas 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl CES, UNICE ir CEEP bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368) priede.

1. Dėl leistinumo savo iniciatyva iškelti papildomą prejudicinį klausimą šioje byloje nagrinėjamu atveju

11. Pagal suformuotą jurisprudenciją teisę spręsti, kokius klausimus pateikti Teisingumo Teismui, turi tik nacionalinis teismas[7], kuris nagrinėja bylą ir turi priimti joje sprendimą[8]. Todėl pagrindinės bylos šalys negali nei pakeisti Teisingumo Teismui pateiktų klausimų turinio[9], nei prašyti pripažinti, kad jie neturi dalyko. Teisingumo Teismas taip pat negali būti įpareigotas bylos šalies prašymu iškelti papildomą klausimą[10]. Teisingumo Teismas motyvuoja šią jurisprudenciją atsižvelgdamas į prašymo priimti prejudicinį sprendimą pobūdį, nes šiuo prašymu siekiama nustatyti „tiesioginį bendradarbiavimą tarp [jo] ir nacionalinių teismų ne ginčo tvarka, pagal kurią bylos šalys neturi iniciatyvos teisės – jos gali būti tik išklausytos“[11], ir į savo pareigą užtikrinti valstybių narių vyriausybėms ir suinteresuotosioms šalims galimybę pateikti pastabas pagal Europos Sąjungos Teisingumo Teismo statuto 23 straipsnį, nes pagal šią nuostatą suinteresuotosioms šalims pranešama tik apie sprendimus dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą[12]. Prejudicinių klausimų esmės pakeitimas arba atsakymas į papildomus kurios nors iš pagrindinės bylos šalių klausimus būtų nesuderinamas su šia pareiga[13].

12. Nors pagal minėtą jurisprudenciją Teisingumo Teismas iš esmės atsisako atsakyti į papildomus pagrindinės bylos šalių ar suinteresuotųjų šalių klausimus, yra jurisprudencijos kryptis, pagal kurią laikomasi priešingo požiūrio ir, neatsižvelgiant į nacionalinio teismo nustatytas prašymo priimti prejudicinį sprendimą ribas, teikiama pirmenybė reikalavimui pateikti atsakymą, kuris būtų naudingas priimant sprendimą pagrindinėje byloje[14]. Todėl Teisingumo Teismas ne kartą turėjo atsižvelgti į Sąjungos teisės normas, kurių prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo klausime nenurodė[15], pirmiausia turėdamas mintyse faktines aplinkybes ir vykstant procesui išdėstytus argumentus[16], arba performuluoti pateiktus klausimus, kad galėtų į Sąjungos teisės aiškinimą įtraukti

7 Žr., be kita ko, 2011 m. gruodžio 21 d. Sprendimą *Danske Svineproducenter* (C-316/10, EU:C:2011:863, 32 punktas), 2009 m. spalio 15 d. Sprendimą *Hochtief ir Linde-Kca-Dresden* (C-138/08, EU:C:2009:627, 21 punktas) ir 1965 m. gruodžio 9 d. Sprendimą *Singer* (44/65, EU:C:1965:122, p. 1198).

8 Žr., be kita ko, 2011 m. gruodžio 21 d. Sprendimą *Danske Svineproducenter* (C-316/10, EU:C:2011:863, 32 punktas).

9 Žr., be kita ko, 2011 m. gruodžio 21 d. Sprendimą *Danske Svineproducenter* (C-316/10, EU:C:2011:863, 32 punktas), 2009 m. spalio 15 d. Sprendimą *Hochtief ir Linde-Kca-Dresden* (C-138/08, EU:C:2009:627, 21 punktas) ir 1965 m. gruodžio 9 d. Sprendimą *Singer* (44/65, EU:C:1965:122, p. 1198).

10 Žr. 1965 m. gruodžio 9 d. Sprendimą *Singer* (44/65, EU:C:1965:122, p. 1199).

11 1965 m. gruodžio 9 d. Sprendimas *Singer* (44/65, EU:C:1965:122, p. 1199).

12 Žr. 2011 m. gruodžio 21 d. Sprendimą *Danske Svineproducenter* (C-316/10, EU:C:2011:863, 33 punktas), 1997 m. kovo 20 d. Sprendimą *Phytheron International* (C-352/95, EU:C:1997:170, 14 punktas) ir 1998 m. rugsėjo 17 d. Sprendimą *Kainuun Liikenne ir Pohjolan Liikenne* (C-412/96, EU:C:1998:415, 24 punktas).

13 Žr., be kita ko, 2011 m. gruodžio 21 d. Sprendimą *Danske Svineproducenter* (C-316/10, EU:C:2011:863, 33 punktas) ir 1998 m. rugsėjo 17 d. Sprendimą *Kainuun Liikenne ir Pohjolan Liikenne* (C-412/96, EU:C:1998:415, 24 punktas).

14 Sprendimams, susijusiems su šia jurisprudencijos kryptimi, prisiminti žr. generalinio advokato P. Mengozzi išvadą, pateiktą byloje *Fonnship ir Svenska Transportarbetareförbundet* (C-83/13, EU:C:2014:201, 17 punktas). Dėl naujesnės jurisprudencijos žr. 2017 m. vasario 1 d. Sprendimą *Município de Palmela* (C-144/16, EU:C:2017:76, 20 punktas) ir 2016 m. balandžio 28 d. Sprendimą *Oniors Bio* (C-233/15, EU:C:2016:305, 30 punktas). Kaip minėtoje išvadoje pažymi generalinis advokatas P. Mengozzi, tarp šios jurisprudencijos krypties ir šios išvados 11 punkte primintos jurisprudencijos yra tam tikra neatitiktis, todėl reikėtų nustatyti kriterijus, leidžiančius užtikrinti nuoseklų visų su tuo susijusių sprendimų aiškinimą.

15 Žr., be kita ko, 2017 m. vasario 1 d. Sprendimą *Município de Palmela* (C-144/16, EU:C:2017:76) ir 2016 m. liepos 14 d. Nutartį *BASF* (C-456/15, nepaskelbta Rink., EU:C:2016:567, 15 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

16 Žr., be kita ko, 1990 m. gruodžio 12 d. Sprendimą *Hennen Olie* (C-302/88, EU:C:1990:455, 20 punktas), kuriame Teisingumo Teismas, atsižvelgdamas į faktines aplinkybes ir vykstant procesui bylos šalių pateiktus argumentus, vis dėlto nusprendė, kad „nebūtina“ nagrinėti Komisijos iškelto principinio klausimo, ir 2013 m. spalio 17 d. Sprendimą *Welte* (C-181/12, EU:C:2013:662, 16 ir 27 punktai), kuriame Teisingumo Teismas nagrinėjo klausimą, ar pagrindinėje byloje aptariamas laisvo kapitalo judėjimo ribojimas, kaip jis suprantamas pagal EB 56 straipsnio 1 dalį, gali būti leidžiamas pagal EB 57 straipsnio 1 dalį. Taip pat žr. 2010 m. birželio 3 d. Sprendimą *Internetportal und Marketing* (C-569/08, EU:C:2010:311, 27–30 punktai). Šio sprendimo 28 punkte Teisingumo Teismas patikslino, kad „nors prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas ir nepateikė klausimo dėl šio aspekto, kadangi ieškovės pagrindinėje byloje argumentas turi įtakos sprendimui pagrindinėje byloje, Teisingumo Teismas pagal SESV 267 straipsnyje įtvirtintą nacionalinių teismų ir [jo paties] bendradarbiavimo procedūrą turi pateikti nacionaliniam teismui naudingą atsakymą, kuris leistų jam išspręsti nagrinėjamą bylą“.

vieną ar kelias nuostatas, kurias nurodė bylos šalis, ir netgi taip padaryti savo paties iniciatyva [17]. Be to, Teisingumo Teismas nurodė, kad jis turėjo iš visos nacionalinio teismo pateiktos informacijos, pirmiausia iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvuojamosios dalies, atrinkti aiškintinus Sąjungos teisės klausimus, atsižvelgdamas į bylos dalyką [18], net jei dėl atsakymo į taip iškeltą papildomą klausimą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pateikti prejudiciniai klausimai gali netekti dalyko [19] arba jei šis klausimas netiesiogiai ar tiesiogiai buvo išspręstas ankstesnėje pagrindinės bylos stadijoje [20].

13. Todėl reikia patikrinti, ar byloje, kuri yra šios išvados dalykas, yra pagrindas Teisingumo Teismui priimti sprendimą remiantis šia jurisprudencijos kryptimi.

14. Šiuo klausimu visų pirma pažymėtina, jog iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti – tai per teismo posėdį patvirtino ir ieškovės pagrindinėje byloje atstovas, – kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme ji neginčijo UG 109 straipsnio 2 dalies teisėtumo atsižvelgiant į jos suderinamumą su Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punktu. Tačiau šį klausimą nagrinėjo ir išsprendė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, todėl *a priori* negalima atmesti, kad jis yra pagrindinės bylos dalyko dalis.

15. Be to, primintina, kad UG 109 straipsniu į mokslinių tyrimų ir aukštojo mokslo sektorių perkeliamas minėtas 5 punktas. Taigi yra tiesioginis funkcinis ryšys tarp šio straipsnio ir Sąjungos teisės nuostatos, kurią Teisingumo Teismas turėtų aiškinti savo iniciatyva.

16. Taip pat, mano manymu, neginčijama, kad atsakymas į klausimą, ar pagal Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punktą draudžiama nacionalinė nuostata, kaip antai UG 109 straipsnis, būtų naudingas siekiant priimti sprendimą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje. Iš tikrųjų ši byla susijusi su ieškovės pagrindinėje byloje ir MUW paeiliui sudarytų terminuotų darbo sutarčių teisėtumu ir galimo neteisėtumo konstatavimo pasekmėmis darbo santykių tarp pagrindinės bylos šalių išlaikymui.

17. Galiausiai pabrėžtina, kad suinteresuotieji asmenys, pateikę Teisingumo Teismui rašytines pastabas, per teismo posėdį žodžiu išdėstė savo požiūrį minėtu klausimu. Suinteresuotieji asmenys, kurie nedalyvavo rašytinėje proceso dalyje, gavo teismo kanceliarijos pranešimą (proceso kalba ir prancūzų kalba) apie Komisijos pastabas, taigi buvo informuoti apie jos pasiūlymą išplėsti diskusijų Teisingumo Teisme dalyką. Vadinasi, jiems buvo sudarytos sąlygos dalyvauti Teisingumo Teismo posėdyje siekiant išdėstyti savo pastabas šiuo klausimu.

18. Šiomis aplinkybėmis ir atsižvelgdamas į šios išvados 12 punkte nurodytą jurisprudenciją siūlau Teisingumo Teismui atsakyti į Komisijos iškeltą papildomą klausimą, susijusį su Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkto išaiškinimu.

17 Žr., pavyzdžiui, 2004 m. balandžio 29 d. Sprendimą *Weigel* (C-387/01, EU:C:2004:256, 44 punktas; su 1983 m. kovo 28 d. Tarybos direktyvos 83/183/EEB dėl mokesčių netaikymo asmeniniam turtui, kurį asmenys iš valstybės narės įsiveža visam laikui (OL L 105, 1983, p. 64; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k. 9 sk., 1 t., p. 117) taikymu susijusį klausimą kėlė tik ieškovai pagrindinėje byloje ir Komisija), 1990 m. gruodžio 12 d. Sprendimą *SARPP* (C-241/89, EU:C:1990:459, 8 punktas), 1994 m. vasario 2 d. Sprendimą *Verband Sozialer Wettbewer*b, vadinamąjį *Clinique* (C-315/92, EU:C:1994:34, 7 punktas), 1999 m. kovo 4 d. Sprendimą *Consorzio per la tutela del formaggio Gorgonzola* (C-87/97, EU:C:1999:115, 16 punktas), 2006 m. vasario 21 d. Sprendimą *Ritter-Coulais* (C-152/03, EU:C:2006:123, 29 punktas; prejudiciniai klausimai buvo pateikti dėl įsisteigimo laisvės ir laisvo kapitalo judėjimo, o klausimą dėl laisvo darbuotojų judėjimo, atsižvelgdamas į Komisijos nuorodą, Teisingumo Teismas iškėlė savo iniciatyva), 2007 m. sausio 25 d. Sprendimą *Dyson* (C-321/03, EU:C:2007:51, 24–26 punktai), 2013 m. gegužės 30 d. Sprendimą *Worten* (C-342/12, EU:C:2013:355, 30 ir 31 punktai) ir 2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimą *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, 23 punktas; prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas remiasi prielaida, kad kalbama apie netiesioginę diskriminaciją dėl lytinės orientacijos, o Teisingumo Teismas nagrinėja klausimą, ar esama tiesioginės diskriminacijos). Jurisprudencijai prisiminti žr. generalinio advokato P. Mengozzi išvadą, pateiktą byloje *Fonnship ir Svenska Transportarbetareförbundet* (C-83/13, EU:C:2014:201, 17 punktas).

18 Žr. 2010 m. spalio 14 d. Sprendimą *Fuß* (C-243/09, EU:C:2010:609, 40 punktas) ir 2010 m. sausio 12 d. Sprendimą *Wolf* (C-229/08, EU:C:2010:3, 32 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

19 Žr. 2004 m. balandžio 29 d. Sprendimą *Weigel* (C-387/01, EU:C:2004:256, 43 ir 44 punktai).

20 Žr. 2007 m. sausio 25 d. Sprendimą *Dyson* (C-321/03, EU:C:2007:51, 21–26 punktai).

2. Dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkto išaiškinimo

19. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkto „Piktnaudžiavimo prevencijos priemonės“ 1 dalyje nustatyta: Kad būtų neleidžiama piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius tais atvejais, kai nėra lygiaverčių teisinių priemonių, neleidžiančių piktnaudžiauti, valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, ir (arba) socialiniai partneriai, atsižvelgdami į konkrečių sektorių ir (arba) darbuotojų kategorijų reikmes, nustato vieną ar kelias iš toliau nurodytų priemonių: a) objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą; b) maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų darbo santykių trukmę; c) tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių.“ [21]

20. Šiuo punktu siekiama vieno iš Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, į kurį jis yra įtrauktas, tikslų, t. y. apriboti atvejus, kai paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys ar nustatomi terminuoti darbo santykiai, kurie laikomi galimu piktnaudžiavimo pažeidžiant darbuotojų teises šaltiniu, įtvirtinant tam tikras minimalios apsaugos nuostatas, skirtas tam, kad būtų išvengta pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų padėties nestabilumo [22].

21. Iš tikrųjų darbo stabilumas laikomas svarbiausiu darbuotojų apsaugos veiksniu, o terminuotos darbo sutartys tik tam tikromis aplinkybėmis gali atitikti ir darbdavių, ir darbuotojų poreikius [23].

22. Todėl, siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimui paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius, pagal Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkto 1 dalį valstybės narės įpareigojamos imtis bent vienos iš joje nurodytų veiksmingų ir privalomų priemonių tais atvejais, kai jų vidaus teisėje nėra lygiaverčių teisinių priemonių. Šio punkto 1 dalies a–c papunkčiuose nurodytos trys priemonės, susijusios atitinkamai su objektyviomis priežastimis, pateisinančiomis tokių darbo sutarčių ar santykių atnaujinimą, maksimalia bendra tokių paeiliui sudaromų darbo sutarčių ar nustatomų santykių trukme ir jų atnaujinimo skaičiumi [24].

23. Teisingumo Teismas patikslino, kad šiuo klausimu valstybės narės turi diskreciją, nes gali imtis vienos ar kelių šio punkto 1 dalies a–c papunkčiuose nurodytų priemonių arba taikyti esamas lygiavertes teisines priemones, tačiau jos tai turi daryti atsižvelgdamos į konkrečių sektorių ir (arba) kategorijų darbuotojų poreikius [25].

24. Atsižvelgiant būtent į šias aplinkybes reikia patikrinti, ar UG 109 straipsnio 2 dalies nuostatos, pagal kurias Austrijoje mokslinių tyrimų ir aukštojo mokslo srityje leidžiama atnaujinti terminuotus darbo santykius [26], atitinka nustatytą kriterijų, kad galėtų būti pripažintos piktnaudžiavimo prevencijos priemonėmis, nurodytomis Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkto 1 dalyje.

25. Pirma, dėl galimybės UG 109 straipsnio 2 dalį laikyti priemone pagal Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkto 1 dalies a papunktį primintina, kad remiantis suformuota jurisprudencija sąvoką „objektyvi priežastis“, vartojamą pastarojoje nuostatoje, reikia suprasti kaip susijusią su *tiksliomis* ir *konkrečiomis* aplinkybėmis, apibūdinančiomis tam tikrą veiklą, taigi galinčiomis šiame konkrečiame kontekste pateisinti terminuotų darbo sutarčių sudarymą paeiliui. Šias

21 Pagal šio punkto 2 dalį valstybės narės kompetentingos nustatyti, kokiomis sąlygomis terminuotos darbo sutartys ar terminuoti darbo santykiai laikomi „sudaromais [sudaromomis] ar nustatomais paeiliui“ ir „neterminuotomis sutartimis ar [neterminuotais] santykiais“.

22 Žr., be kita ko, 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimą *Pérez López* (C-16/15, EU:C:2016:679, 26 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

23 Kaip matyti iš Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis Bendrosios dalies 6 ir 8 straipsnių.

24 Žr., be kita ko, 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimą *Pérez López* (C-16/15, EU:C:2016:679, 28 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

25 Žr., be kita ko, 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimą *Pérez López* (C-16/15, EU:C:2016:679, 29 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

26 Dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis taikymo universitetinio mokymo ir mokslinių tyrimų sektoriuose žr. 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Márquez Samohano* (C-190/13, EU:C:2014:146), 38 ir 39 punktus.

aplinkybes gali lemti, be kita ko, užduočių, kurioms atlikti šios sutartys buvo sudarytos, ypatingumas ir joms būdingi požymiai arba atitinkamais atvejais – teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas [27]. Teisingumo Teismo teigimu, šių reikalavimų neatitinka nacionalinė nuostata, pagal kurią tik bendrai ir abstrakčiai leidžiama paeiliui sudaryti terminuotas darbo sutartis, nesudarant galimybės nustatyti objektyvių ir skaidrių kriterijų, kad būtų galima patikrinti, ar tokių sutarčių atnaujinimas iš tiesų atitinka tikrą poreikį, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra tam reikalingas [28].

26. UG 109 straipsnio 2 dalyje nurodyti trijų kategorijų darbuotojai, su kuriais gali būti paeiliui nustatomi terminuoti darbo santykiai: darbuotojai, kurie įdarbinami „pagal trečiųjų asmenų finansuojamus arba mokslinių tyrimų projektus“, „darbuotojai, dirbantys vien pedagoginį darbą“, ir „pavaduojantys darbuotojai“. Kadangi ieškovė pagrindinėje byloje priskiriama pirmajai šių kategorijų, savo analizę apribosiu šia kategorija.

27. Šiuo klausimu pirmiausia pažymėtina, kad UG 109 straipsnio 2 dalyje nenurodomos *objektyvios priežastys*, pateisinančios vienų po kitų darbo santykių nustatymą su minėtos kategorijos darbuotojais.

28. Tiesa, būtų galima manyti, kad tiek, kiek darbas, apie kurį kalbama, susijęs su „projektų“ vykdymu, jis *iš esmės* yra laikinas ir jį atliekant siekiama patenkinti laikinus atitinkamo universiteto poreikius, kurie išlieka tik iki projekto vykdymo pabaigos. Be to, kaip teigia MUW ir Austrijos vyriausybė, tai, kad projektą finansuoja trečiasis asmuo, taigi darbo vietos išlaikymas priklauso nuo finansavimo tęsimosi, atrodo, pateisina didesnį lankstumą valdant darbuotojus, paskirtus dirbti pagal tokius projektus.

29. Vis dėlto, pažymėtina, kad pateisinimas, grindžiamas tuo, kad finansavimas yra nenuolatinis, gali būti nurodomas tik dėl darbuotojų, įdarbintų pagal trečiųjų asmenų finansuojamus projektus, o UG 109 straipsnio 2 dalis, atsižvelgiant į jos formuluotę, atrodo, taikoma nepriklausomai nuo mokslinės veiklos finansavimo šaltinio [29], tačiau tai turi patvirtinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas [30].

30. Kita vertus, pažymėtina, kad UG 109 straipsnio 2 dalyje nėra numatyta, kad terminuoti darbo santykiai paeiliui nustatomi vis su tuo pačiu asmeniu su sąlyga, kad jis priskirtas konkrečiam projektui arba vykdo tam tikras užduotis ar teikia tam tikras paslaugas, susijusias su šiuo projektu; pagal šią nuostatą taip pat nereikalaujama, kad šie santykiai tęstųsi visą projekto, kuriam šis asmuo priskirtas, vykdymo laikotarpį. Taigi ši nuostata iš esmės leidžia universitetams įdarbinti tą patį darbuotoją paeiliui įvairiems projektams vykdyti laikotarpiui, kuris gali tęstis iki dvylikos metų [31]. Tokiu atveju sudarant terminuotas darbo sutartis siekiama veikiau patenkinti nuolatinius ir ilgalaikius universitetų poreikius vienoje pagrindinių jų veiklos sričių – mokslinių tyrimų srityje [32], neatsižvelgiant į tai, ar šiuos tyrimus finansuoja tretieji asmenys, ar ne [33]. Šiuo atžvilgiu pabrėžtina, kad per posėdį Teisingumo

27 Žr., be kita ko, 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimą *Pérez López* (C-16/15, EU:C:2016:679, 38 punktas) ir 2015 m. vasario 26 d. Sprendimą *Komisija / Liuksemburgas* (C-238/14, EU:C:2015:128, 44 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

28 Žr., be kita ko, 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimą *Pérez López* (C-16/15, EU:C:2016:679, 39 ir 40 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).

29 Iš tikrųjų šioje nuostatoje nurodomi tiek „trečiųjų asmenų finansuojami projektai“ (*Drittmittelprojekten*), tiek tiesiog „mokslinių tyrimų projektai“ (*Forschungsprojekten*). Per posėdį Teisingumo Teisme MUW patikslino, kad didžiąją mokslinių tyrimų veiklos, vykdomos Austrijos universitetuose, dalį finansuoja patys šie universitetai (MUW atveju – apie 75 %).

30 Šiuo klausimu pažymėtina, kad per posėdį Teisingumo Teisme MUW advokatas ir Austrijos vyriausybės atstovas leido suprasti, kad UG 109 straipsnio 2 dalis taikoma tik darbuotojams, kurie įdarbinami pagal trečiųjų asmenų finansuojamus projektus. Kalbant apie ieškovę pagrindinėje byloje atrodo, kad ji dirbo tik pagal trečiųjų asmenų finansuojamus projektus, tačiau tai taip pat turi nustatyti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

31 Norėčiau pažymėti, kad per Teisingumo Teismo posėdį ieškovės pagrindinėje byloje atstovas pateikė panašų argumentą, pabrėždamas, kad ji dirbo asistente laboratorijoje ir kad vykdydama jai tenkančias užduotis padėjo keliems doktorantams, kurių kiekvienas vykdė savo projektus. Be to, ieškovė pagrindinėje byloje nuo pat proceso Austrijos teismuose pradžios tvirtino, kad terminuotų sutarčių su ja sudarymas nepateisinamas, nes jos darbas nebuvo susijęs su pačių projektų vykdymu.

32 Vis dėlto pabrėžtina, kad taip, atrodo, nėra ieškovės pagrindinėje byloje atveju, nes ji, kaip matyti iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, visu ginčijamu laikotarpiu buvo įdarbinta pagal tą patį projektą.

33 Žr., be kita ko, 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimą *Pérez López* (C-16/15, EU:C:2016:679, 49–51 punktai) ir 2014 m. kovo 13 d. Sprendimą *Márquez Samohano* (C-190/13, EU:C:2014:146, 55 punktas).

Teisme MUW advokatas patikslino, jog UG 109 straipsnio 2 dalis taikoma maždaug 30 % jo darbuotojų [34]. Be to, vykstant šiam procesui ir MUW, ir Austrijos vyriausybė ne kartą pabrėžė, kad universitetai retai su mokslo darbuotojais sudaro neterminuotas darbo sutartis. Šios aplinkybės patvirtina, kad, kaip teisingai pažymi Komisija, terminuoti darbo santykiai mokslinių tyrimų ir mokymo srityje MUW yra įprasti ir nustatomi su didele dalimi jo darbuotojų.

31. Taip pat pažymėtina, kad UG 109 straipsnio 2 dalyje nepatikslinama, kokiomis *sąlygomis* leidžiama paeiliui nustatyti terminuotus darbo santykius su darbuotojais, kurie įdarbinami pagal trečiųjų asmenų finansuojamus arba mokslinių tyrimų projektus. Ši darbuotojų kategorija apibūdinta bendrai. Nėra reikalaujama jokios konkrečios kvalifikacijos ar patirties, susijusios su mokslinių tyrimų projektais, kuriems vykdyti įdarbinami šie darbuotojai, taigi šiai kategorijai gali būti priskirti ne tik mokslo darbuotojai, tyrėjai, bet ir lektoriai, taip pat techninis ir administracinis personalas, t. y. visi mokslinių tyrimų srityje įdarbinti darbuotojai. Be to, kadangi UG 109 straipsnio 2 dalyje nėra nustatyta jokia tokio pobūdžio sąlyga, ši nuostata, priešingai, nei per posėdį Teisingumo Teisme teigė MUW advokatas, negali būti laikoma susijusia vien su mokslo darbuotojais, atliekančiais mokomąją praktiką [35].

32. Be to, UG 109 straipsnio 2 dalies pabaigoje nurodyta, kad darbo santykius su šioje nuostatoje minimų trijų kategorijų darbuotojais leidžiama „vienintelį kartą“ pratęsti praėjus šešerių ar aštuonerių metų laikotarpiui, pirmiau nurodytam šioje nuostatoje, maksimaliam papildomam ketverių metų laikotarpiui, „esant objektyviam pagrindui, pirmiausia mokslinių tyrimų projektų arba publikacijų tęsimo ar užbaigimo tikslais“.

33. Tačiau pažymėtina, kad nors toks pratęsimas laikomas „vieninteliu“, iš ieškovės pagrindinėje byloje atvejo – su ja MUW paeiliui sudarė devynias sutartis šiai bylai reikšmingu laikotarpiu ir 3 sutartis ankstesniu laikotarpiu [36] – matyti, kad pagal UG 109 straipsnio 2 dalį leidžiama, bent jau remiantis MUW pateikiamu šios nuostatos aiškinimu, paeiliui sudaryti neapibrėžtą kiekį sutarčių laikotarpiu nuo 6 iki 8 metų prieš pratęsimą, numatytą šios nuostatos pabaigoje. Kita vertus, iš UG 109 straipsnio 2 dalies pabaigos, pagal kurią tik paskutiniam pratęsimui taikoma objektyvaus pagrindo sąlyga, aiškinimo *a contrario* matyti, kad pratęsimams, atliekamiems minėtu nuo šešerių iki aštuonerių metų laikotarpiu, tokia sąlyga netaikoma.

34. Remdamasis tuo, kas išdėstyta, esu tos nuomonės, kad UG 109 straipsnio 2 dalis neatitinka šios išvados 25 punkte nurodytoje jurisprudencijoje nustatytų sąlygų, kad galėtų būti laikoma priemone pagal Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkto 1 dalies a papunktį, nes šioje nuostatoje nenurodytos tikslios ir konkrečios aplinkybės, kuriomis su darbuotojais, įdarbinamais universitetuose vykdomų mokslinių tyrimų sektoriuje, gali būti sudarytos ir pratęstos terminuotos darbo sutartys [37].

34 MUW advokatas nurodo tik darbuotojus, įdarbintus pagal terminuotas sutartis trečiųjų asmenų finansuojamiems projektams vykdyti.

35 Aplinkybė (jei ji būtų nustatyta), kad Austrijos universitetuose arba MUW UG 109 straipsnio 2 dalis paprastai taikoma tik jauniems tyrėjams, kurie turi įgyti patirties, kad galėtų tęsti karjerą universitete, nepaneigia išvados, kad šios nuostatos, kaip ji yra suformuluota, taikymo sritis gali būti daug platesnė.

36 Pirmąją ir antrąją sutarčių grupes skiria maždaug metų laikotarpis, o tai, atrodo, kliudo laikyti visus ieškovės pagrindinėje byloje darbo santykius su MUW grindžiamais paeiliui sudarytomis terminuotomis sutartimis. Tačiau tai turi nuspręsti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

37 Teisingumo Teismas padarė priešingą išvadą 2014 m. kovo 13 d. Sprendime *Márquez Samohano* (C-190/13, EU:C:2014:146), susijusiame su asocijuotųjų dėstytojų įdarbinimu Ispanijos universitetuose, kai reikšmingos nacionalinės teisės nuostatos buvo daug tikslesnės ir nuoseklesnės, palyginti su šioje byloje aptariamomis nuostatomis, o jų taikymo pasekmės, lemiančios atitinkamų asmenų darbo santykių nestabilumą, ne tokios sunkios. Tame sprendime Teisingumo Teismas nusprendė, kad darbo sutarčių sudarymas paeiliui buvo pateisinamas būtinybe suteikti galimybę „pripažintos kompetencijos specialistams“, vykdantiems profesinę veiklą ne universitete, ne visą darbo dieną įgyvendinti konkrečias mokymo užduotis (48 punktas). Jis taip pat pabrėžė, kad sąlygos, nustatytos tokioms sutartims sudaryti, nelėmė atitinkamų dėstytojų padėties nestabilumo (52punktas).

35. Antra, reikia patikrinti, ar UG 109 straipsnio 2 dalis atitinka sąlygas, kad galėtų būti laikoma priemone pagal Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkto 1 dalies b papunktį, atsižvelgiant į tai, kad joje nustatyta maksimali bendra terminuotų darbo santykių trukmė visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams – dešimt metų, o ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams – dvylika metų.

36. Neabejotina, kad šie laikotarpiai teoriškai yra labai ilgi. Kaip savo rašytinėse pastabose pabrėžė Komisija, Teisingumo Teismas yra pripažinęs per ilgais ir daug trumpesnius maksimalius laikotarpius [38]. Tačiau, mano manymu, vertinant, ar nacionalinė nuostata yra tinkama tikslui, siekiamam priemone pagal Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkto 1 dalies b papunktį, reikšminga ne pati (ar bent jau ne vien) bendra trukmė. Iš tikrųjų ši trukmė turi būti vertinama atsižvelgiant į pareigų, apie kurias kalbama, pobūdį, taip pat į visas aplinkybes, apibūdinančias atitinkamus darbo santykius. Manau, kad maksimalūs laikotarpiai, numatyti UG 109 straipsnio 2 dalyje, negali būti laikomi savaime leidžiančiais išvengti piktnaudžiavimo terminuotais santykiais aptariamame sektoriuje.

37. Iš tikrųjų, pažymėtina, kad tokie laikotarpiai gali sudaryti iki trečdalio darbuotojo, priklausančio universiteto mokslo darbuotojams, karjeros trukmės [39]. Tokie ilgi laikotarpiai, vertinant tiek absoliučiai, tiek santykinai, leidžia daryti prielaidą, kad paslaugomis, kurias turi teikti atitinkami darbuotojai, siekiama patenkinti ne paprasčiausiai laikiną, o, atvirkščiai, nuolatinį ir ilgalaikį darbdavio poreikį [40]. Reikia pabrėžti, kad ilga minėtų laikotarpių trukmė, o kartu ir aplinkybė, kad nenustatyta, kiek daugiausia sutarčių galima paeiliui sudaryti per pirmuosius šešerius–aštuonerius darbo santykių metus, didina darbuotojų padėties nestabilumą. Be to, nesant jokio reikalavimo objektyviai pateisinti minėtus paeiliui atliekamus pratęsimus, tokie ilgi laikotarpiai juo labiau netinka savaime apsaugoti nuo piktnaudžiavimo.

38. Todėl manau, kad UG 109 straipsnio 2 dalis neatitinka Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkto 1 dalies b papunktyje nustatytų reikalavimų.

39. Galiausiai iš UG 109 straipsnio 2 dalies formuluotės matyti, kad, išskyrus galutinį ketverių metų laikotarpį, nėra nustatytas joks atnaujinimų skaičiaus apribojimas. Taigi šia nuostata nėra perkeltas minėto 5 punkto 1 dalies c papunktis.

40. Remiantis tuo, kas išdėstyta, mano nuomone, reikia daryti išvadą, kad UG 109 straipsnio 2 dalies nuostatos neatitinka nustatyto kriterijaus, kad jas būtų galima laikyti priemonėmis pagal Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkto 1 dalies a–c papunkčius. Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nenurodė šiam punktui lygiaverčių teisėtų priemonių, kurias būtų galima taikyti ieškovės pagrindinėje byloje atveju. Todėl reikia konstatuoti, kad, paeiliui nustatant terminuotus darbo santykius universitetuose vykdomų mokslinių tyrimų sektoriuje, kaip leidžiama Austrijos teisėje pagal UG 109 straipsnio 2 dalį, nėra kartu numatytos priemonės, leidžiančios išvengti piktnaudžiavimo tokiais santykiais.

38 Žr., be kita ko, 2016 m. rugsėjo 21 d. Nutartį *Popescu* (C-614/15, EU:C:2016:726, 61 punktas).

39 Darant prielaidą, kad karjera prasideda esant 25 metų amžiaus ir baigiasi sulaukus 65 metų.

40 Žr., be kita ko, 2012 m. sausio 26 d. Sprendimą *Kücük* (C-586/10, EU:C:2012:39, 39 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija) ir 2016 m. rugsėjo 21 d. Nutartį *Popescu* (C-614/15, EU:C:2016:726, 65 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

B. Dėl pirmojo prejudicinio klausimo

41. Pirmuoju prejudiciniu klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia Teisingumo Teismo, pirma, ar pagal Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 straipsnio 1 dalį draudžiami teisės aktai, kaip antai aptariami pagrindinėje byloje, ir, antra, ar *prorata temporis* principas, nustatytas šio straipsnio 2 dalyje, taikytinas ieškovės pagrindinėje byloje atveju.

42. Kaip matyti iš Direktyvos 97/81 preambulės ir 11 konstatuojamosios dalies, Bendruoju susitarimu dėl darbo ne visą darbo dieną siekiama sukurti bendrus pagrindus, kurie panaikintų ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų diskriminaciją ir skatintų sukurti galimybes dirbti ne visą darbo dieną tiek darbuotojams, tiek darbdaviams priimtinu pagrindu. Šio susitarimo 4 straipsnio „Nediskriminavimo principas“ 1 dalyje nustatyta; „Darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos, negu panašiems darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas.“ Šio straipsnio 2 dalyje patikslinama: „Prireikus taikomas *prorata temporis* principas.“

43. Pirma, reikia nustatyti, ar darbo sutarčių, sudarytų remiantis UG 109 straipsnio 2 dalimi, galiojimo trukmę reglamentuojančios nuostatos reiškia „darbo sąlygas“, kaip jos suprantamos pagal minėtą 4 straipsnį.

44. Mano nuomone, neabejotina, kad taip ir yra. Iš tikrųjų atsižvelgiant į Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsniu siekiamus tikslus šį susitarimą reikia suprasti kaip įtvirtinantį Sąjungos socialinės teisės principą, kurio negalima aiškinti siaurai [41]. Šio straipsnio aiškinimas, kad į sąvoką „darbo sąlygos“ neįtraukiamos sąlygos, kuriomis gali būti sudaromos ir pratęsiamos terminuotos darbo sutartys, susiaurintų atitinkamiems darbuotojams teikiamos apsaugos nuo diskriminacijos apimtį ir pažeistų šiuo straipsniu siekiamą tikslą, nes būtų įtvirtintas skirtumas, pagrįstas darbo santykių pobūdžiu, nors apie tai visiškai neužsiminta šio straipsnio tekste [42].

45. Antra, reikia patikrinti, ar pagal UG 109 straipsnio 2 dalį ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai vertinami nepalankiau nei panašūs darbuotojai, dirbantys visą darbo dieną. Ieškovė pagrindinėje byloje ir Komisija mano, kad yra būtent taip, o MUW ir Austrijos vyriausybė laikosi priešingos nuomonės.

46. Šiuo klausimu visų pirma patikslintina, kad panašių darbuotojų, dirbančių visą darbo dieną, grupę, į kurią atsižvelgiant reikia vertinti, ar UG 109 straipsnio 2 dalis lemia ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų diskriminaciją, sudaro visą darbo dieną dirbantys darbuotojai, MUW įdarbinti terminuotam laikotarpiui pagal trečiųjų asmenų finansuojamus arba mokslinių tyrimų projektus [43].

47. Taip pat pažymėtina, kad ir MUW, ir Austrijos vyriausybė teigia, jog ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams suteikiama galimybė dirbti ilgiau nei jų kolegoms, dirbantiems visą darbo dieną, nors ir nustačius terminuotus darbo santykius, ir tai laikytina ne trūkumu, o veikiau privalumu (arba trūkumo kompensacija), nes nėra jokios garantijos, kad pasibaigus šiems darbo santykiams bus galima įsidarbinti pagal neterminuotą darbo sutartį, atsižvelgiant pirmiausia į tai, kad tokių darbo vietų universitetuose labai mažai.

41 Žr. 2010 m. birželio 10 d. Sprendimą *Bruno ir kt.* (C-395/08 ir C-396/08, EU:C:2010:329, 32 punktas).

42 Pagal analogiją žr. 2010 m. birželio 10 d. Sprendimą *Bruno ir kt.* (C-395/08 ir C-396/08, EU:C:2010:329, 33 punktas). Dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio pagal analogiją taip pat žr. 2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimą *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 33–35 punktai).

43 Šiuo atžvilgiu darytina nuoroda į sąvoką „panašus darbuotojas, dirbantis visą darbo dieną“, vartojamą Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 3 straipsnio 2 dalies pirmoje pastraipoje.

48. Turiu pripažinti, kad šis argumentas nelabai įtikina. Tiesa, neatmestina, kad, jei atitinkamas darbas, paslauga ir užduotis dėl paties savo pobūdžio gali lemti tik terminuotus darbo santykius, atsižvelgimas, nustatant minimalią šių santykių trukmę, į tai, kad ne visą darbo dieną dirbantis darbuotojas tokiam darbui, paslaugai ar užduočiai atlikti turi mažiau darbo valandų nei visą darbo dieną dirbantis darbuotojas, atitinka būtinybę užtikrinti vienodą požiūrį į šių dviejų kategorijų darbuotojus.

49. Tačiau pažymėtina, kad, pirma, pareigas, apie kurias kalbama pagrindinėje byloje, galima eiti tiek esant terminuotiems, tiek neterminuotiems darbo santykiams. Antra, be kita ko, iš šios išvados 30 punkte pateikiamų argumentų matyti, kad remdamiesi UG 109 straipsnio 2 dalimi universitetai gali patenkinti faktiškai ilgalaikį ir nuolatinį darbuotojų poreikį, nustatydami terminuotus darbo santykius. Taigi tokiomis aplinkybėmis ne visą darbo dieną dirbančiam darbuotojui numatytos galimybės tęsti terminuotus darbo santykius su universitetu ilgiau nei tai gali daryti jo kolegos, dirbantys visą darbo dieną, negalima laikyti privalumu. Pritarti tokiam argumentui iš tikrųjų reikštų laikyti palankiau vertinama darbuotojų kategoriją, kurios atžvilgiu faktiškai galima labiau piktnaudžiauti nustatant terminuotus darbo santykius ir galiausiai pateisinti tokį piktnaudžiavimą tuo, kad panašių neterminuotų darbo vietų yra mažai, o tokią padėtį lemia universitetų įdarbinimo politika, kuria siekiama intensyviai išnaudoti UG 109 straipsnio 2 dalies teikiamas galimybes. Taip pat pažymėtina, kad nors iš tikrųjų pasibaigus šioje nuostatoje nurodytiems maksimaliems laikotarpiams darbo santykiai su universitetu nutrūksta, vis dėlto, jei pastarasis būtų suinteresuotas tęsti minėtus santykius, jis privalėtų tai daryti pagal neterminuotą darbo sutartį[44]. Galiausiai Austrijos vyriausybės argumentui, pagal kurį UG 109 straipsnio 2 dalis tik suteikia darbo sutarties šalims galimybę, kuria jos neprivalo naudotis, negalima pritarti atsižvelgiant pirmiausia į nelygiavertiškumą, kuris neišvengiamai yra tarp minėtų šalių, ypač tuo atveju, kai darbuotojo galimybės kitaip nei pagal terminuotą sutartį išlaikyti darbo santykius su jį samdančiu universitetu yra labai menkos.

50. Bet kuriuo atveju, net jei reikėtų pripažinti – nors tam nepritariu, – kad galimybė ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams pratęsti darbo santykius su universitetu ilgiau nei jų kolegoms, dirbantiems visą darbo dieną, laikytina privalumu, pažymėtina, kad, kaip savo rašytinėse pastabose nurodo Komisija, UG 109 straipsnio 2 dalies pabaigoje dėl visą darbo dieną dirbančių darbuotojų numatytas pratęsimas atitinka 66 % maksimalios 6 metų trukmės, numatytos šioje nuostatoje, o kalbant apie ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus, pratęsimas atitinka tik 50 %. Taigi palyginus matyti, kad toks „privalumas“ yra didesnis pirmosios kategorijos darbuotojams, o tai reiškia, kad antrosios kategorijos darbuotojai vertinami nepalankiau.

51. Trečia, reikia patikrinti, ar skirtingas požiūris į ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus ir visą darbo dieną dirbančius darbuotojus, įtvirtintas UG 109 straipsnio 2 dalyje, yra pateisinamas objektyviomis priežastimis. Austrijos vyriausybė ir MUW teigia, kad maksimalūs laikotarpiai, kuriais leidžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis su visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais ir ne visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais, atspindi faktinius tokių darbo vietų skirtumus universitetuose vykdomų mokslinių tyrimų srityje. Šių suinteresuotųjų šalių teigimu, paslaugos ir kvalifikacija šioje srityje iš esmės vertinamos atsižvelgiant į mokslinių tyrimų rezultatų paskelbimą. Jei būtų taikomi tokios pačios trukmės maksimalūs laikotarpiai, ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai turėtų mažiau galimybių įsitvirtinti labai konkurencingoje universitetuose vykdomų mokslinių tyrimų srityje, palyginti su savo kolegomis, dirbančiais visą darbo dieną. Taigi siekiant užtikrinti, kad, vykstant konkurencijai universitete, ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų padėtis netaptų nepalanki, palyginti su visą dieną dirbančių darbuotojų padėtimi, turi būti sudaryta galimybė su pirmaisiais sudaryti sutartis ilgesniam laikui.

44 Galimai vykstant universiteto finansuojamiems projektams, jei – kaip, atsakydamas į Teisingumo Teismo per posėdį pateiktą klausimą, pabrėžė MUW advokatas – vykdyti trečiųjų asmenų finansuojamiems projektams nėra darbo vietų pagal neterminuotas darbo sutartis.

52. Šiuo klausimu primintina, kad 1991 m. vasario 7 d. Sprendime *Nimz* (C-184/89, EU:C:1991:50, 14 punktas), susijusiame su diskriminacija dėl lyties, Teisingumo Teismas nusprendė, jog teiginys, kad yra konkretus ryšys tarp profesinės veiklos trukmės ir tam tikro žinių ar patirties lygio įgijimo, reiškiantis paprastą apibendrinimą, susijusį su tam tikrų kategorijų darbuotojais, neleidžia nustatyti objektyvių ir nediskriminacinių kriterijų. Iš tikrųjų, nors didėjant darbo stažui didėja patirtis, kuri iš esmės leidžia darbuotojui geriau atlikti užduotis, tokio kriterijaus objektyvumas priklauso nuo visų kiekvieno atvejo aplinkybių, pirmiausia nuo ryšio tarp einamų pareigų pobūdžio ir patirties, kurią šių pareigų vykdymas suteikia išdirbus tam tikrą valandų skaičių [45].

53. Nacionalinis teismas, kuris vienintelis kompetentingas įvertinti faktines aplinkybes ir aiškinti nacionalinės teisės aktus, atsižvelgdamas į visą reikšmingą informaciją turi nustatyti, ar UG 109 straipsnio 2 dalyje nustatant skirtingus maksimalius terminuotų darbo santykių su visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais ir ne visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais laikotarpius buvo siekiama atsižvelgti į MUW ir Austrijos vyriausybės nurodytas aplinkybes ir ar Austrijoje tyrimų, pirmiausia mokslinių, srityje yra tam tikras ryšys tarp išdirbtų valandų ir kvalifikacijos, patirties ar mokslinio laipsnio įgijimo, galinčio suteikti teisę į atranką siekiant pakilti karjeros universitete laiptais arba užimti pareigas pagal neterminuotą sutartį [46] arba leidžiančio padidinti sėkmės vykstant tokiai atrankai galimybę. Tik norėčiau pažymėti, kad nei konversijos formulė, taikoma darbuotojams, dirbantiems iš dalies visą darbo dieną ir iš dalies ne visą darbo dieną [47], kuri nėra grindžiama faktiškai išdirbtų valandų skaičiumi, nei visą darbo dieną dirbančių darbuotojų galimybė pratęsti terminuotus darbo santykius santykinai ilgesniam laikui, palyginti su ne visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais, neatrodo atitinkančios Austrijos vyriausybės ir MUW nurodytus tikslus.

54. Galiausiai, ketvirta, reikia atmesti galimybę pagrindinės bylos aplinkybėmis taikyti *prorata temporis* principą, nurodytą Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 2 dalyje. Nesant būtinybės nagrinėti klausimą, ar, kaip tvirtina Austrijos vyriausybė, šis principas taikomas tik išmokoms, kurios yra darbo užmokesčio pobūdžio, pažymėtina, kad šioje nuostatoje jo taikymas numatytas tik „prireikus“. Tačiau, kaip teisingai teigia minėta vyriausybė, griežtas šio principo taikymas, kalbant apie maksimalaus terminuotų darbo santykių laikotarpio, taikytino ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, nustatymą, lemtų būtinybę nustatyti labai ilgus laikotarpius darbuotojams, kurių darbo valandų per savaitę skaičius pats mažiausias, o tai būtų neleistina atsižvelgiant į apribojimus, nustatytus Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 5 punkte.

C. Dėl antrojo prejudicinio klausimo

55. Antruoju prejudiciniu klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas Teisingumo Teismo iš esmės klausia, ar nacionalinė nuostata, kaip antai UG 109 straipsnio 2 dalis, reiškia netiesioginę diskriminaciją dėl lyties, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies b punktą. Pagal šią nuostatą „netiesiogine diskriminacija“ laikoma situacija, „kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, išskyrus atvejus, kai tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis“.

45 Taip pat žr. 1997 m. spalio 2 d. Sprendimą *Kording* (C-100/95, EU:C:1997:453, 23 punktas).

46 Taip galėtų būti, pavyzdžiui, tuo atveju, jei sprendžiant dėl leidimo dalyvauti konkurse arba vertinant kandidatų mokslinius laipsnius būtų atsižvelgiama į valandas, išdirbtas dalyvaujant universitetų vykdomuose mokslinių tyrimų projektuose.

47 Tokiems darbuotojams taikomas maksimalus laikotarpis, numatytas darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, ir konversijos formulė naudojama siekiant nustatyti „ne visos darbo dienos ekvivalentą“ dėl laikotarpių, kai dirbama visą darbo dieną: 12 mėnesių darbo visą darbo dieną atitinka 16 mėnesių darbo ne visą darbo dieną (santykis 4:3) ir, atvirkščiai, 12 mėnesių darbo ne visą darbo dieną atitinka 9 mėnesius darbo visą darbo dieną.

56. Kaip Teisingumo Teismas nurodė 1997 m. spalio 2 d. Sprendime *Kording* (C-100/95, EU:C:1997:453, 25 punktas), teisės akto nuostata, pagal kurią ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai vertinami nepalankiau nei visą darbo dieną dirbantys darbuotojai, lemia netiesioginę diskriminaciją darbuotojų moterų atžvilgiu, jei nustatoma, kad ne visą darbo dieną dirba daug mažesnė procentinė dalis vyrų nei moterų. Tačiau toks skirtingas požiūris yra suderinamas su Direktyva 2006/54, jeigu jis pateisinamas objektyviais veiksniais, nesusijusiais su diskriminacija dėl lyties.

57. Taigi tam, kad pagrindinės bylos aplinkybėmis būtų galima nuspręsti, jog esama netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, turi būti įvykdytos dvi sąlygos. Pirma, pagal UG 109 straipsnio 2 dalį ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai be objektyvios priežasties turi būti vertinami nepalankiau nei visą darbo dieną dirbantys darbuotojai. Antra, turi būti įrodyta, kad ne visą darbo dieną dirba daug didesnė procentinė dalis moterų nei vyrų.

58. Dėl pirmosios sąlygos primenu šios išvados 47–50 punktus, kuriuose teigiamai atsakau į klausimą, ar UG 109 straipsnio 2 dalis yra nepalankesnė ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, palyginti su visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais. Dėl objektyvių priežasčių, kuriomis būtų galima pateisinti nepalankesnį požiūrį į ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus, kurio laikomasi pagal šią nuostatą, primenu šios išvados 51–53 punktus, kuriuose pažymiu, kad kriterijų, kuriais MUW ir Austrijos vyriausybė grindžia nurodomas priežastis, reikšmingumą ir objektyvumą turi įvertinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

59. Dėl antrosios sąlygos, nurodytos šios išvados 57 punkte, pažymėtina, jog iš jurisprudencijos matyti, kad siekdamas patikrinti, ar nevienodas požiūris į visą ir ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus labiau paveikia moteris nei vyrus, nacionalinis teismas turi atsižvelgti į visus darbuotojus, kuriems taikomi nacionalinės teisės aktai, kuriuose įtvirtintas nevienodas požiūris. Taigi būtent šių teisės aktų taikymo sritis apibrėžia palyginamų asmenų ratą[48]. Tačiau pažymėtina, kad vieninteliai statistiniai duomenys, pateikiami prašyme priimti prejudicinį sprendimą, yra susiję tik su darbuotojais, MUW įdarbintais pagal UG 109 straipsnio 2 dalį[49]. Taigi Teisingumo Teismas neturi reikšmingų duomenų, kurie leistų jam nustatyti, ar pagal terminuotą sutartį dirbančių darbuotojų, įdarbintų, kaip ir ieškovė pagrindinėje byloje, vykdyti trečiųjų asmenų finansuojamus arba mokslinių tyrimų projektus, kategorijoje moterys sudaro daug didesnę procentinę dalį nei vyrai.

D. Dėl trečiojo prejudicinio klausimo

60. Trečiuoju prejudiciniu klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia dėl įrodinėjimo pareigos, pagal Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 1 dalį[50] tenkančios asmeniui, kuris teigia patyręs netiesioginę diskriminaciją dėl lyties. Pagal šią nuostatą toks asmuo turi teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodyti faktines aplinkybes ar pateikti įrodymų, leidžiančių *daryti prielaidą*, kad būta tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos[51]. „*Prima facie* diskriminacijos bylos atveju“ įrodinėjimo pareiga tenka atsakovui[52].

48 Žr. 2004 m. sausio 13 d. Sprendimą *Allonby* (C-256/01, EU:C:2004:18, 73 punktas) ir 2007 m. gruodžio 6 d. Sprendimą *Voß* (C-300/06, EU:C:2007:757, 40 punktas).

49 Iš šių duomenų matyti, kad ne visą darbo dieną dirba 79 % moterų ir 75 % vyrų, įdarbintų pagal sutartį remiantis UG 109 straipsnio 2 dalimi.

50 Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 1 dalyje nustatyta: „Valstybės narės taiko pagal jų nacionalines teismų sistemas numatytas priemones, kurios yra būtinos užtikrinti, kad tais atvejais, kai asmenys, manantys, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio taikymo principas nebuvo pažeistas.“

51 Šiuo klausimu žr. 2017 m. spalio 19 d. Sprendimą *Otero Ramos* (C-531/15, EU:C:2017:789, 68 punktas) ir 2011 m. liepos 21 d. Sprendimą *Kelly* (C-104/10, EU:C:2011:506, 29 punktas).

52 Žr. Direktyvos 2006/54 30 konstatuojamąją dalį.

61. Ir MUW, ir Austrijos vyriausybė mano, kad ieškovė pagrindinėje byloje neįvykdė įrodinėjimo pareigos, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 1 dalį, nes grįsdama savo teiginį dėl diskriminacijos dėl lyties tik pateikė statistinius duomenis, susijusius su Austrijos darbo rinka, iš kurių matyti, kad, palyginti su vyrais, daug didesnis skaičius moterų dirba ne visą darbo dieną. Šie suinteresuotieji asmenys primena, kad pagal Teisingumo Teismo jurisprudenciją siekiant patikrinti, ar akivaizdžiai neutrali nacionalinė priemonė lemia nepalankesnę darbuotojų moterų nei darbuotojų vyrų padėtį, atsižvelgtina į tai, kad būtent šios priemonės taikymo sritis apibrėžia palyginamų asmenų ratą [53]. Todėl ieškovė pagrindinėje byloje savo ieškinyje turėjo remtis duomenimis, susijusiais tik su darbuotojais, kuriems taikoma UG 109 straipsnio 2 dalis.

62. Šiuo klausimu pažymėtina, kad iš tikrųjų iš MUW ir Austrijos vyriausybės jurisprudencijos matyti, kad tik reikšmingi statistiniai duomenys, susiję su darbuotojais, kuriems taikoma aptariama nacionalinė nuostata, leidžia ieškovui įrodyti „*prima facie* diskriminacijos“ buvimą, taigi ir perkelti įrodinėjimo pareigą atsakovui. Tačiau šioje jurisprudencijoje nenagrinėjamas klausimas – kuris, atvirkščiai, kyla šioje byloje, – kuo remdamasis asmuo, teigiantis, kad patyrė netiesioginę diskriminaciją dėl lyties, gali įrodyti *prima facie* diskriminacijos buvimą tuo atveju, jei tokių statistinių duomenų nėra arba juos šiam asmeniui sunku gauti.

63. Taigi atsižvelgdamas į Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 1 dalies tikslą – palengvinti ieškovui tenkančią įrodinėjimo pareigą vykstant procesams, susijusiems su vienodo požiūrio principo pažeidimu įdarbinimo ir profesinės veiklos srityje [54], ir į tai, kad valstybės narės bet kuriame procesinių veiksmų etape turi nustatyti įrodymo taisykles, palankesnes ieškovams [55], esu tos nuomonės, kad negalima laikyti neįrodyto *prima facie* diskriminacijos dėl lyties buvimo vien dėl to, kad negalėdama gauti tikslesnių duomenų ieškovė rėmėsi bendrais statistiniais duomenimis, susijusiais su atitinkamos valstybės narės darbo rinka. Esant tokiai situacijai atsakovas turi pateikti statistinius duomenis, susijusius su visais darbuotojais, kuriems taikoma aptariama nacionalinė priemonė [56], arba pagal taikytinas nacionalinės teisės normas teismas ar kompetentinga nacionalinė institucija turi juos gauti savo iniciatyva [57].

E. Dėl prašymo apriboti Teisingumo Teismo sprendimo poveikį laiko atžvilgiu

64. Rašytinėse pastabose MUW, palaikomas Austrijos vyriausybės, prašo Teisingumo Teismo tuo atveju, jeigu jis, atsakydamas į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pateiktus prejudicinius klausimus, pritartų ieškovės pagrindinėje byloje teiginiui, apriboti sprendimo, kuris bus priimtas, poveikį laiko atžvilgiu. Komisija prašo Teisingumo Teismo atmesti šį prašymą.

65. Pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją teisės normos išaiškinimas, kurį šis teismas pateikia, įgyvendindamas SESV 267 straipsniu jam suteiktą kompetenciją, paaiškina ir patikslina šios normos prasmę ir apimtį, kaip ji turi arba turėjo būti suprantama ir taikoma nuo jos įsigaliojimo dienos. Vadinasi, taip išaiškintą normą pats teismas gali ir turi taikyti net tiems teisiniams santykiams, kurie atsirado ir kurie buvo nustatyti prieš priimant sprendimą dėl prašymo išaiškinti, jei, be to, įvykdytos sąlygos, leidžiančios kompetentinguose teismuose pareikšti ieškinį dėl šios normos

53 Žr., be kita ko, 2004 m. sausio 13 d. Sprendimą *Allonby* (C-256/01, EU:C:2004:18, 73 punktas), 2007 m. gruodžio 6 d. Sprendimą *Voß* (C-300/06, EU:C:2007:757, 40 punktas) ir 1999 m. vasario 9 d. Sprendimą *Seymour-Smith ir Perez* (C-167/97, EU:C:1999:60, 59 punktas).

54 Taisyklių, susijusių su įrodinėjimo pareiga, veiksmingai įgyvendinant vienodo požiūrio principą, nustatymo svarba pabrėžiama ir Direktyvos 2006/54 30 konstatuojamojoje dalyje.

55 Žr. Direktyvos 2006/54 30 konstatuojamąją dalį.

56 Pažymėtina, kad nagrinėjant pagrindinę bylą MUW prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui pateikė tik statistinius duomenis, susijusius su savo darbuotojais, teigdamas, kad tai vieninteliai galimi gauti duomenys, ir tik per teismo posėdį MUW advokatas patvirtino, kad su kitais universitetais susiję statistiniai duomenys yra paskelbti, taigi yra visiems lengvai prieinami.

57 Žr. Direktyvos 2006/54 30 konstatuojamąją dalį.

taikymo [58]. Todėl Teisingumo Teismas tik išimtiniais atvejais ir taikydamas bendrąjį teisinio saugumo principą, kuris yra Sąjungos teisės sistemos dalis, gali apriboti bet kurio suinteresuotojo asmens galimybę remtis jo išaiškinta norma ginčijant sąžiningai nustatytus teisinius santykius. Tam, kad būtų galima nuspręsti dėl tokio apribojimo, turi būti tenkinami du esminiai kriterijai: suinteresuotųjų asmenų sąžiningumo ir didelių sunkumų rizikos [59]. Teisingumo Teismas savo prejudicinių sprendimų poveikį apriboja tik labai konkrečiomis aplinkybėmis, be kita ko, kai dėl didelio skaičiaus teisinių santykių, nustatytų sąžiningai, remiantis teisėtai galiojančiais laikomais teisės aktais, egzistuoja sunkių ekonominių padarinių tikimybė ir kai paaiškėja, jog asmenys ir nacionalinės valdžios institucijos buvo skatinami imtis Sąjungos teisės neatitinkančių veiksmų, nes Sąjungos teisės normų turinys objektyviai buvo labai neaiškus, o tokį neaiškumą galėjo paskatinti kitų valstybių narių ar Komisijos veiksmai [60].

66. Tačiau, mano nuomone, tokios aplinkybės nėra susiklosčiusios nagrinėjamu atveju, todėl suinteresuotųjų asmenų sąžiningumo kriterijus nėra tenkinamas. Iš tikrųjų šioje išvadoje atlikta analizė yra tik Teisingumo Teismo suformuotos jurisprudencijos taikymo pagrindinėje byloje susiklosčiusiomis aplinkybėmis rezultatas ir Teisingumo Teismas jau seniai yra nustatęs kriterijus, kuriais remiantis vertintina nacionalinės teisės normos atitiktis Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 5 punktui ir Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 straipsniui, todėl, jei Teisingumo Teismas pritartų šiai analizei, nebūtų galima teigti, kad minėtų Sąjungos teisės aktų nuostatų turinys objektyviai buvo labai neaiškus.

III. Išvada

67. Remdamasis tuo, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui į *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Vienos darbo ir socialinių bylų teismas, Austrija) klausimus ir į papildomą klausimą, kurį jam siūlau iškelti savo iniciatyva, atsakyti taip:

1. 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl CES, UNICE ir CEEP bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis priede esančio 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkto 1 dalį reikia aiškinti taip: pagal ją draudžiama nacionalinės teisės nuostata, kaip antai aptariama pagrindinėje byloje, kurioje nenumatytos pagal šį punktą tinkamos priemonės išvengti piktnaudžiavimo paeiliui nustatomais terminuotais darbo santykiais su darbuotojais, įdarbinamais universitetuose trečiųjų asmenų finansuojamiems arba mokslinių tyrimų projektams vykdyti.

2. Nacionalinės teisės aktas, kaip antai aptariamas pagrindinėje byloje, kuriame nurodyta, kad paeiliui nustatomi terminuoti darbo santykiai su visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais, įdarbinamais universitetuose trečiųjų asmenų finansuojamiems arba mokslinių tyrimų projektams vykdyti, gali tęstis ne ilgiau kaip šešerius metus, o ne visą dieną dirbančių darbuotojų atveju ne ilgiau kaip aštuonerius metus, ir leidžiama tokius santykius vienintelį kartą pratęsti atitinkamai iki dešimties ir dvylikos metų, gali lemti diskriminaciją, draudžiamą pagal 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė UNICE, CEEP ir ETUC, priede esančio 1997 m. birželio 6 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 1 dalį, jei toks skirtingas požiūris nėra pateisinamas objektyviomis priežastimis, – tai turi patikrinti nacionalinis teismas. To Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 2 dalyje nurodytas *prorata temporis* principas pagrindinėje byloje susiklosčiusiomis aplinkybėmis netaikomas.

58 Žr., be kita ko, 2012 m. gegužės 10 d. Sprendimą *Santander Asset Management SGIIC ir kt.* (C-338/11–C-347/11, EU:C:2012:286, 58 punktas), 2012 m. spalio 18 d. Sprendimą *Mednis* (C-525/11, EU:C:2012:652, 41 punktas) ir 2015 m. sausio 22 d. Sprendimą *Balazs* (C-401/13 ir C-432/13, EU:C:2015:26, 49 punktas).

59 Žr. 2015 m. sausio 22 d. Sprendimą *Balazs* (C-401/13 ir C-432/13, EU:C:2015:26, 50 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

60 Šiuo klausimu žr. 2015 m. sausio 22 d. Sprendimą *Balazs* (C-401/13 ir C-432/13, EU:C:2015:26, 51 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija) ir generalinio advokato P. Mengozzi išvadą, pateiktą byloje *Paper Consult* (C-101/16, EU:C:2017:413, 81 punktas).

3. Toks nacionalinės teisės aktas gali lemti ir netiesioginę diskriminaciją dėl lyties, kaip tai suprantama pagal 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo 2 straipsnio 1 dalies b punktą, jei nustatoma, kad moterys, palyginti su vyrais, sudaro daug didesnę procentinę dalį ne visą darbo dieną dirbančių asmenų, kuriems taikomas minėtas teisės aktas.

4. Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip: asmuo, kuris teigia patyręs diskriminaciją dėl lyties, siekdamas pateikti faktines aplinkybes, kuriomis galima pagrįsti tokios diskriminacijos prielaidą, gali remtis bendrais atitinkamos valstybės narės darbo rinkos statistiniais duomenimis, jei tikslesnių statistinių duomenų, susijusių su darbuotojais, kuriems taikoma ginčijama nacionalinė priemonė, nėra arba juos nelengva gauti.