Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
GIOVANNI PITRUZZELLA
27 päivänä kesäkuuta 2019[1]

Asia C-274/18

Minoo Schuch-Ghannadan
vastaan
Medizinische Universität Wien

(Ennakkoratkaisupyyntö – Arbeits- und Sozialgericht Wien (Wienin työ- ja sosiaaliasioiden tuomioistuin, Itävalta))

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Miesten ja naisten yhdenvertainen kohtelu työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa – Perättäisten määräaikaisten työsopimusten enimmäiskokonaiskeston rajoitus – Sukupuoleen perustuva välillinen syrjintä – Todistustaakka

1. Tässä ratkaisuehdotuksessa käsiteltävällä ennakkoratkaisupyynnöllään Arbeits- und Sozialgericht Wien (Wienin työ- ja sosiaaliasioiden tuomioistuin, Itävalta) esittää unionin tuomioistuimelle kolme kysymystä, joista ensimmäinen koskee 6.6.1997 tehdyn osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä osa-aikatyötä koskeva puitesopimus)[2] 4 lausekkeen tulkintaa, toinen miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto) 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY[3] 2 artiklan 1 kohdan b alakohdan tulkintaa ja kolmas kyseisen direktiivin 19 artiklan 1 kohdan tulkintaa.

I Pääasia, ennakkoratkaisukysymykset ja asian käsittelyn vaiheet unionin tuomioistuimessa

2. Arbeits- und Sozialgericht Wienin ennakkoratkaisupyyntö on esitetty oikeudenkäynnissä, joka on tullut vireille kanteella, jonka Minoo Schuch-Ghannadan on nostanut Medizinische Universität Wieniä (Wienin lääketieteellinen yliopisto, Itävalta; jäljempänä MUW) vastaan ja jossa on kyse hänen työsuhteensa päättymisestä MUW:ssa. Kanteensa tueksi Schuch-Ghannadan on esittänyt muun muassa, että vuoden 2002 yliopistolain (Universitätsgesetz, jäljempänä yliopistolaki) 109 §:n 2 momentissa, jota sovelletaan MUW:iin[4] ja jota on sovellettu Schuch-Ghannadanin työsuhteeseen MUW:ssa, käyttöön otettu järjestelmä ei sovellu yhteen unionin oikeuden kanssa yhtäältä, koska siinä säädetään syrjinnästä osa-aikaisten ja kokoaikaisten työntekijöiden välillä ja toisaalta, koska tästä syystä siinä säädetään naisten välillisestä syrjinnästä. Kyseisen säännöksen mukaan työsuhteen voidaan sopia olevan voimassa määräajan tai toistaiseksi ja jollei yliopistolaissa muuta säädetä, määräaikaiset työsuhteet saavat kestää enintään kuusi vuotta. Kyseisen 109 §:n 2 momentin mukaan ”useat

1 Alkuperäinen kieli: ranska.

2 Puitesopimus on Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY liitteenä (EYVL 1998, L 14, s. 9).

3 EUVL 2006, L 204, s. 23.

4 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että yliopistolain 109 §:ää sovelletaan useimpiin itävaltalaisiin yliopistoihin, mukaan lukien pääasian vastaajaan.

välittömästi toisiaan seuraavat määräaikaiset työsuhteet ovat sallittuja vain sellaisten työntekijöiden osalta, joiden työ liittyy ulkopuolisen rahoittamaan hankkeeseen tai tutkimushankkeeseen, jotka työskentelevät pelkästään opetustehtävissä tai jotka palkataan sijaisiksi. Työntekijän välittömästi toisiaan seuraavien työsuhteiden kokonaiskesto ei saa olla pidempi kuin kuusi vuotta, tai jos kyse on osa-aikatyöstä, kahdeksan vuotta. Sitä pidempi kertaluonteinen pidennys enintään kymmeneen vuoteen, tai jos kyse on osa-aikatyöstä, kahteentoista vuoteen, on sallittu, jos sille on objektiivisia syitä, erityisesti tutkimushankkeiden ja julkaisujen jatkamiseen ja loppuunsaattamiseen liittyviä syitä.”

3. Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että Schuch-Ghannadan on ollut MUW:n palveluksessa tutkijana [5] 9.9.2002 ja 30.4.2014 välisenä aikana (lukuun ottamatta ajanjaksoa 1.9.2005–30.9.2006) yliopistolain 109 §:n 2 momentin nojalla tehtyjen perättäisten määräaikaisten sopimusten nojalla, osin kokoaikaisesti ja osin osa-aikaisesti. Ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa Schuch-Ghannadan vaatii toteamaan, että hänen työsuhteensa MUW:ssa jatkuu, ja vetoaa siihen, että yliopistolain 109 §:n 2 momenttia on rikottu, koska kyseisessä säännöksessä säädetyt edellytykset hänen sopimuksensa jatkamiselle yli kahdeksan vuoden enimmäisajan eivät täyttyneet, ja siihen, että – kuten jo mainitsin – kyseinen säännös on unionin oikeuden vastainen.

4. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin hylkäsi 2.6.2016 annetulla tuomiollaan Schuch-Ghannadanin vaatimuksen ja katsoi yhtäältä, että yliopistolain 109 §:n 2 momenttia ei ollut rikottu, ja toisaalta, että sillä, että kyseinen säännös ei sovellu yhteen unionin oikeuden kanssa, mihin pääasian kantaja oli vedonnut, ei ollut merkitystä, koska kyseisen säännöksen sanamuotoa ei ollut mitenkään mahdollista tulkita direktiivin 2006/54 mukaisesti. Oberlandesgericht Wien (Wienin osavaltion ylioikeus, Itävalta), jonka käsiteltäväksi Schuch-Ghannadan saattoi asian, osittain kumosi edellä mainitun 2.6.2016 annetun tuomion sillä perusteella, että Arbeits- und Sozialgericht Wien ei ollut tutkinut Schuch-Ghannadanin väitteitä, joiden mukaan yliopistolain 109 §:n 2 momentti on unionin oikeuden vastainen, ja palautti asian kyseiselle tuomioistuimelle uudelleen käsiteltäväksi.

5. MUW on väittänyt Arbeits- und Sozialgericht Wienissä, että pääasian kantaja on tyytynyt perusteita esittämättä väittämään, että osa-aikaisissa ja kokoaikaisissa määräaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden väliseen kohteluun liittyy syrjintää, täsmentämättä, mitä tällainen syrjintä olisi ollut. MUW vetoaa siihen, että erolla määräaikaisen työsuhteen kestossa näiden kahden työntekijäryhmän välillä ei aseteta osa-aikaisia työntekijöitä epäedullisempaan asemaan, koska heillä on mahdollisuus saada pitää työnsä pidempään, kun otetaan huomioon, että vakinaiset työpaikat ovat harvinaisia yliopistoissa. Naisten välillistä syrjintää koskevasta väitteestä MUW väittää, että pääasian kantajan on tilastotietojen perusteella selvitettävä, että yliopistolain 109 §:n 2 momentissa säädetty osa-aikaisissa ja kokoaikaisissa määräaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden erilainen kohtelu koskee suurempaa määrää naisia. Kyseisen säännöksen soveltamisalaan kuuluvia määräaikaisessa työsuhteessa olevia MUW:n työntekijöitä koskevilla tiedoilla ei voida osoittaa tällaista syrjintää.

6. Tässä asiayhteydessä Arbeits- und Sozialgericht Wien on 19.4.2018 annetulla välipäätöksellään päättänyt lykätä siinä vireillä olevan asian käsittelyä ja esittänyt seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko [osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen] 4 lausekkeen 2 kohdassa tarkoitettua pro rata temporis -periaatetta, yhdessä [kyseisen] 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun syrjintäkiellon periaatteen kanssa, sovellettava laintasoiseen sääntelyyn, jonka mukaan välittömästi toisiaan seuraavien työsuhteiden, jotka ovat voimassa itävaltalaisessa yliopistossa kolmannen osapuolen rahoittamia hankkeita (Drittmittelprojekten) tai tutkimushankkeita varten työskentelevien työntekijöiden kanssa, yhteenlaskettu kesto voi olla kuusi vuotta, kun kyse on kokoaikaisista työntekijöistä, mutta kahdeksan vuotta, kun kyse on osa-aikaisista työntekijöistä, ja jossa lisäksi sallitaan objektiivisiin syihin, erityisesti tutkimushankkeen tai julkaisun jatkamiseen tai

5 Totean, että istunnossa Schuch-Ghannadanin edustaja väitti, minkä MUW kiisti, että Schuch-Ghannadanin työ hankkeissa, joissa hän työskenteli työsuhteensa aikana MUW:ssa, oli todellisuudessa vain avustajan tehtäviä.

loppuunsaattamiseen, perustuva kertaluonteinen pidennys yhteensä enintään kymmeneen vuoteen, kun kyse on kokoaikaisista työntekijöistä, ja kahteentoista vuoteen, kun kyse on osa-aikaisista työntekijöistä?

2) Onko ensimmäisessä ennakkoratkaisukysymyksessä kuvatun kaltainen sääntely – – direktiivin [2006/54] 2 artiklan 1 kohdan b alakohdassa tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää, jos kyseinen säännös koskee prosentuaalisesti huomattavasti suurempaa osuutta naispuolisista kuin miespuolisista työntekijöistä tarkasteltaessa kaikkia sääntelyn piiriin kuuluvia työntekijöitä?

3) Onko – – direktiivin [2006/54] 19 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että naisen, joka ensimmäisessä kysymyksessä kuvatun kaltaisen sääntelyn soveltamisalaan kuuluvassa tilanteessa väittää joutuneensa sukupuoleen perustuvan välillisen syrjinnän kohteeksi sillä perusteella, että naisten osuus osa-aikaisista työntekijöistä on huomattavasti suurempi kuin miesten, on osoitettava todennäköiseksi tämä seikka ja erityisesti se, että sääntely tilastollisesti koskee naisia huomattavasti enemmän, konkreettisiin tilastotietoihin tai konkreettisiin tosiseikkoihin vedoten ja asianmukaisia todisteita esittäen?”

7. Tässä ratkaisuehdotuksessa käsiteltävässä asiassa kirjallisia huomautuksia ovat esittäneet pääasian asianosaiset, Itävallan ja Portugalin hallitukset sekä Euroopan komissio. Unionin tuomioistuimessa 7.3.2019 pidetyssä istunnossa suullisia huomautuksia esittivät Schuch-Ghannadan, MUW, Itävallan hallitus ja komissio.

II Asian tarkastelu

A Alustavia huomautuksia

8. Ennakkoratkaisupyyntönsä perusteluissa Arbeits- und Sozialgericht Wien on ottanut huomioon yliopistolain 109 §:n 2 momentin laillisuuteen vaikuttavana tekijänä osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen ja direktiivin 2006/54 lisäksi myös 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus)[6] ja erityisesti kyseisen puitesopimuksen 5 lausekkeen, jonka 1 kohdassa edellytetään, että jäsenvaltiot ottavat käyttöön toimenpiteitä perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön estämiseksi. Arbeits- und Sozialgericht Wienin mukaan yliopistolain 109 §:n 2 momentilla kyseisen lausekkeen 1 kohta on saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä ”riittävällä ja sallitulla” tavalla. Siten yksikään kyseisen tuomioistuimen esittämistä ennakkoratkaisukysymyksistä ei koske kyseisen lausekkeen tulkintaa.

9. Kirjallisissa huomautuksissaan komissio toteaa, että se ei yhdy ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen arvioon, ja vaatii unionin tuomioistuinta lähinnä vastaamaan aluksi kysymykseen siitä, onko yliopistolain 109 §:n 2 momenttia pidettävä määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan riittävänä täytäntöönpanona kansallisessa oikeusjärjestyksessä. Komission mukaan sen kannattaman tulkinnan mukainen kielteinen vastaus tähän kysymykseen merkitsisi, että vastaaminen ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin on turhaa.

6 Puitesopimus on Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY liitteenä (EYVL 1999, L 175, s. 43).

10. Ennen kuin käsittelen sisällöllisesti komission esiin tuomaa alustavaa kysymystä, on kysyttävä, soveltuuko lähestymistapa, jota kyseinen toimielin ehdottaa noudatettavaksi ja joka merkitsee käytännössä sitä, että unionin tuomioistuin ottaa viran puolesta tarkasteltavakseen ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämiä kysymyksiä täydentävän ennakkoratkaisukysymyksen, yhteen unionin tuomioistuimen SEUT 267 artiklan tulkintaa koskevan oikeuskäytännön kanssa.

1. Kysymys siitä, voidaanko täydentävä ennakkoratkaisukysymys ottaa viran puolesta tarkasteltavaksi nyt käsiteltävän asian kaltaisessa tilanteessa

11. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan yksin sellaisen kansallisen tuomioistuimen kuuluu päättää unionin tuomioistuimelle esitettävistä kysymyksistä,[7] jossa asia on vireillä ja joka vastaa annettavasta ratkaisusta.[8] Näin ollen pääasian asianosaiset eivät voi muuttaa unionin tuomioistuimelle esitettyjen kysymysten sisältöä[9] eivätkä saada todetuksi, ettei kysymyksillä ole kohdetta. Unionin tuomioistuinta ei myöskään voida asianosaisen tai osapuolen aloitteesta velvoittaa ottamaan lisäkysymystä käsiteltäväkseen.[10] Unionin tuomioistuin perustelee tätä oikeuskäytäntöään yhtäältä ennakkoratkaisumenettelyn luonteella, sillä menettelyn tarkoituksena on toteuttaa ”unionin tuomioistuimen ja kansallisten tuomioistuinten välinen suora yhteistyö sellaisessa menettelyssä, joka ei ole riita-asian oikeudenkäyntimenettely ja jossa asianosaisilla ei ole aloitevaltaa ja jonka aikana asianomaisia pyydetään ainoastaan esittämään huomautuksensa”,[11] ja toisaalta sillä velvollisuudella, joka unionin tuomioistuimella on sen varmistamiseksi, että jäsenvaltioiden hallituksille ja muille osapuolille annetaan mahdollisuus esittää huomautuksensa Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön 23 artiklan mukaisesti, kun otetaan huomioon se, että tämän määräyksen mukaan ainoastaan ennakkoratkaisupyynnöt annetaan tiedoksi kyseisille osapuolille.[12] Ennakkoratkaisukysymysten aineellinen muuttaminen tai vastaaminen pääasian asianosaisen mainitsemiin lisäkysymyksiin ei sopisi yhteen tällaisen velvollisuuden kanssa.[13]

12. Vaikka edellä mainitun oikeuskäytännön mukaan unionin tuomioistuin lähtökohtaisesti kieltäytyy vastaamasta pääasian asianosaisten tai muiden osapuolten esittämiin lisäkysymyksiin, oikeuskäytännössä on kuitenkin suuntaus, jossa on suosittu päinvastaista ratkaisua, jossa etusija annetaan kansallisen tuomioistuimen määrittelemistä ennakkoratkaisupyynnön rajoista huolimatta sille vaatimukselle, että on annettava vastaus, josta on hyötyä pääasian ratkaisemisen kannalta.[14] Unionin tuomioistuin on tämän vuoksi lukuisia kertoja joutunut ottamaan huomioon sellaisia unionin oikeuden normeja, joihin kansallinen tuomioistuin ei ollut ennakkoratkaisukysymyksessään viitannut,[15] erityisesti

7 Ks. mm. tuomio 21.12.2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, 32 kohta); tuomio 15.10.2009, Hochtief ja Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, 21 kohta) ja tuomio 9.12.1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, s. 1198).

8 Ks. mm. tuomio 21.12.2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, 32 kohta).

9 Ks. mm. tuomio 21.12.2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, 32 kohta); tuomio 15.10.2009, Hochtief ja Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, 21 kohta) ja tuomio 9.12.1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, s. 1198).

10 Ks. tuomio 9.12.1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, s. 1199).

11 Tuomio 9.12.1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, s. 1199).

12 Ks. tuomio 21.12.2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, 33 kohta); tuomio 20.3.1997, Phytheron International (C-352/95, EU:C:1997:170, 14 kohta) ja tuomio 17.9.1998, Kainuun Liikenne ja Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, 24 kohta).

13 Ks. mm. tuomio 21.12.2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, 33 kohta) ja tuomio 17.9.1998, Kainuun Liikenne ja Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, 24 kohta).

14 Yhteenvetona tähän oikeuskäytäntösuuntaukseen kuuluvista tuomioista ks. julkisasiamies Mengozzin ratkaisuehdotus Fonnship ja Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, 17 kohta). Tuoreempina ks. tuomio 1.2.2017, Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76, 20 kohta) ja tuomio 28.4.2016, Oniors Bio (C-233/15, EU:C:2016:305, 30 kohta). Kuten julkisasiamies Mengozzi on edellä mainitussa ratkaisuehdotuksessaan todennut, kyseisen oikeuskäytäntösuuntauksen ja tämän ratkaisuehdotuksen 11 kohdassa esitetyn oikeuskäytännön välillä on tietty jännite, jonka vuoksi olisi tarpeen yksilöidä arviointiperusteita, joiden avulla kaikkia tätä koskevia tuomioita voitaisiin tulkita yhdenmukaisesti.

15 Ks. mm. tuomio 1.2.2017, Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76) ja määräys 14.7.2016, BASF (C-456/15, ei julkaistu, EU:C:2016:567, 15 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

tosiseikkojen ja asian käsittelyn aikana esitettyjen väitteiden perusteella,[16] tai jopa muotoilemaan sille esitetyt kysymykset uudelleen ottaakseen unionin oikeuden tulkinnassa huomioon yhden tai useamman sellaisen säännöksen, johon asianosainen tai osapuoli on viitannut tai jonka se on omasta aloitteestaan nostanut esiin.[17] Unionin tuomioistuin on lisäksi todennut, että sen on poimittava kaikista kansallisen tuomioistuimen esittämistä seikoista ja erityisesti ennakkoratkaisupyyntöpäätöksen perusteluista ne unionin oikeutta koskevat seikat, joita on syytä tulkita, kun otetaan huomioon riidan kohde,[18] myös silloin, kun vastaus näin käsiteltäväksi otettuun lisäkysymykseen voi tehdä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämistä kysymyksistä tarkoituksettomia[19] tai kun kysymys on implisiittisesti tai nimenomaisesti ratkaistu pääasian asianosaisten välisen oikeusriidan aiemmassa vaiheessa.[20]

13. Näin ollen on selvitettävä, onko tässä ratkaisuehdotuksessa käsiteltävässä asiassa perusteltua, että unionin tuomioistuin soveltaa siinä tämän oikeuskäytännössä olevan suuntauksen mukaista ratkaisua.

14. Tältä osin huomautan aluksi, että ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee ja pääasian kantajan edustaja on vahvistanut istunnossa, että pääasian kantaja ei ole riitauttanut ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa yliopistolain 109 §:n 2 momentin laillisuutta siitä näkökulmasta, soveltuuko se yhteen määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen kanssa. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on kuitenkin käsitellyt tätä kysymystä ja ratkaissut sen, jolloin ei voida etukäteen sulkea pois sitä, että kysymys on osa pääasian oikeudenkäynnin kohdetta.

15. Toiseksi muistutan, että yliopistolain 109 §:llä on tarkoitettu saattaa kyseinen 5 lauseke osaksi kansallista lainsäädäntöä yliopistotutkimuksen ja -opetuksen alalla. Tästä seuraa, että tällä pykälällä ja sillä unionin oikeussäännöllä, jota unionin tuomioistuin joutuisi tulkitsemaan viran puolesta, on välitön toiminnallinen yhteys.

16. Muutenkin minusta vaikuttaa selvältä, että vastauksesta siihen kysymykseen, onko määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lauseke esteenä yliopistolain 109 §:n kaltaiselle kansalliselle säännökselle, olisi hyötyä ratkaisun antamisen kannalta ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen käsiteltävänä olevassa oikeusriidassa. Tämä oikeusriita nimittäin koskee pääasian kantajan ja MUW:n välisten perättäisten määräaikaisten työsopimusten laillisuutta ja mahdollisen laittomaksi toteamisen seurauksia pääasian asianosaisten välisen työsuhteen jatkumisen kannalta.

16 Ks. mm. tuomio 12.12.1990, Hennen Olie (C-302/88, EU:C:1990:455, 20 kohta), jossa yhteisöjen tuomioistuin kuitenkin katsoi, että kun otettiin huomioon tosiseikat ja asianosaisten asian käsittelyn aikana esittämät väitteet, asiassa ei ollut ”tarpeen” tutkia komission esiin tuomaa periaatteellista kysymystä, ja tuomio 17.10.2013, Welte (C-181/12, EU:C:2013:662, 16 ja 27 kohta), jossa unionin tuomioistuin käsitteli kysymystä siitä, voiko pääasiassa kyseessä ollut EY 56 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu pääomien vapaan liikkuvuuden rajoitus olla sallittu EY 57 artiklan 1 kohdan nojalla. Ks. myös tuomio 3.6.2010, Internetportal und Marketing (C-569/08, EU:C:2010:311, 27–30 kohta). Mainitun tuomion 28 kohdassa unionin tuomioistuin totesi, että ”vaikka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei ole esittänyt tätä koskevaa kysymystä, unionin tuomioistuimen on osana SEUT 267 artiklassa määrättyä kansallisten tuomioistuimien ja unionin tuomioistuimen välistä yhteistyötä annettava ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle hyödyllinen vastaus, jonka perusteella tämä voi ratkaista käsiteltävänään olevan asian, jos pääasian kantajan väite ei ole vailla merkitystä pääasian ratkaisun kannalta”.

17 Ks. mm. tuomio 29.4.2004, Weigel (C-387/01, EU:C:2004:256, 44 kohta, jossa luonnollisten henkilöiden henkilökohtaisen omaisuuden lopullisessa maahantuonnissa jäsenvaltiosta sovellettavista verovapauksista 28.3.1983 annetun neuvoston direktiivin 83/183/ETY (EYVL 1983, L 105, s. 64) soveltamista koskevan kysymyksen olivat esittäneet ainoastaan pääasian kantajat ja komissio); tuomio 12.12.1990, SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, 8 kohta); tuomio 2.2.1994, Verband Sozialer Wettbewerb (ns. tuomio Clinique) (C-315/92, EU:C:1994:34, 7 kohta); tuomio 4.3.1999, Consorzio per la tutela del formaggio Gorgonzola (C-87/97, EU:C:1999:115, 16 kohta); tuomio 21.2.2006, Ritter-Coulais (C-152/03, EU:C:2006:123, 29 kohta, jossa käsiteltiin ennakkoratkaisukysymyksiä, jotka koskivat sijoittautumisvapautta ja pääomien vapaata liikkuvuutta, ja viran puolesta, komission viitteen perusteella käsiteltäväksi otettua kysymystä työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta); tuomio 25.1.2007, Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, 24–26 kohta); tuomio 30.5.2013, Worten (C-342/12, EU:C:2013:355, 30 ja 31 kohta) ja tuomio 12.12.2013, Hay (C-267/12, ECLI:EU:C:2013:823, 23 kohta, jossa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin oletti, että kyse oli sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvasta välillisestä syrjinnästä, kun taas unionin tuomioistuin tutki, oliko kyse välittömästä syrjinnästä). Yhteenvetona oikeuskäytännöstä ks. julkisasiamies Mengozzin ratkaisuehdotus Fonnship ja Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, 17 kohta).

18 Ks. tuomio 14.10.2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, 40 kohta) ja tuomio 12.1.2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

19 Ks. tuomio 29.4.2004, Weigel (C-387/01, EU:C:2004:256, 43 ja 44 kohta).

20 Ks. tuomio 25.1.2007, Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, 21–26 kohta).

17. Lopuksi korostan, että osapuolet, jotka esittivät kirjallisia huomautuksia unionin tuomioistuimessa, ovat esittäneet suullisesti istunnossa näkemyksensä kyseisestä kysymyksestä. Osapuolille, jotka eivät osallistuneet asian suulliseen käsittelyyn, kirjaaja on puolestaan lähettänyt tiedoksi komission huomautukset (oikeudenkäyntikielellä ja ranskaksi) ja niille on siis tiedotettu komission ehdottamasta unionin tuomioistuimessa käytävän keskustelun kohteen laajentamisesta. Niille on näin ollen annettu edellytykset osallistua unionin tuomioistuimessa pidettyyn istuntoon esittääkseen huomautuksensa tästä aiheesta.

18. Näissä olosuhteissa ja tämän ratkaisuehdotuksen 12 kohdassa esitetyn oikeuskäytännön perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa komission esittämään lisäkysymykseen, joka koskee määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen tulkintaa.

2. Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen tulkinta

19. Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen, jonka otsikko on ”Väärinkäytöksiä ehkäisevät toimenpiteet”, 1 kohdassa säädetään, että ”perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaan ja/tai työmarkkinaosapuolten on otettava käyttöön erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeiden mukaan yksi tai useita seuraavista toimenpiteistä, jos käytettävissä ei ole vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi: a) perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten; b) perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto; c) tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä”. [21]

20. Kyseisen lausekkeen tarkoituksena on panna täytäntöön yksi kyseisellä puitesopimuksella tavoitelluista päämääristä eli säännellä määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden perättäistä käyttöä, jota pidetään työntekijöihin kohdistuvien väärinkäytösten mahdollisena alkusyynä, ottamalla käyttöön tietty määrä vähimmäissuojamääräyksiä, joilla pyritään estämään työntekijöiden aseman heikkeneminen. [22]

21. Työpaikan pysyvyyttä nimittäin pidetään työntekijöiden suojelun keskeisenä osatekijänä, kun taas määräaikaisilla työsopimuksilla kyetään vain tietyissä olosuhteissa vastaamaan sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeisiin. [23]

22. Näin ollen määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa velvoitetaan jäsenvaltiot perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden väärinkäytön estämiseksi ottamaan tosiasiallisesti ja sitovasti käyttöön vähintään yksi kyseisessä lausekkeessa luetelluista toimenpiteistä, jos niiden kansalliseen oikeuteen ei sisälly vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä. Nämä kolme kyseisen lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa lueteltua toimenpidettä koskevat perusteltuja syitä tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten, perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden enimmäiskokonaiskestoa ja niiden uudistamisten lukumäärää. [24]

23. Unionin tuomioistuin on täsmentänyt, että jäsenvaltioilla on tältä osin harkintavaltaa, koska ne voivat päättää toteuttaa yhden tai useampia tämän lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa mainituista toimenpiteistä tai vaihtoehtoisesti käyttää vastaavia olemassa olevia oikeudellisia toimenpiteitä ottamalla aina huomioon erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeet. [25]

21 Kyseisen 5 lausekkeen 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden toimivaltaan kuuluu määritellä, millä edellytyksillä määräaikaisia työsopimuksia tai työsuhteita pidetään ”perättäis[i]nä” tai ”toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina tai työsuhteina”.

22 Ks. mm. tuomio 14.9.2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

23 Kuten määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen yleisten huomioiden 6 ja 8 kohdasta ilmenee.

24 Ks. mm. tuomio 14.9.2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

25 Ks. mm. tuomio 14.9.2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

24. Tämä on se asiayhteys, jossa on ratkaistava, vastaako yliopistolain 109 §:n 2 momentti, jossa sallitaan määräaikaisten työsuhteiden uudistaminen yliopistotutkimuksen ja -opetuksen alalla Itävallassa,[26] kriteeriä, jonka on täytyttävä, jotta sitä voidaan pitää määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa mainittuna väärinkäytön vastaisena toimenpiteenä.

25. Ensinnäkin mahdollisuudesta katsoa, että yliopistolain 109 §:n 2 momenttia on pidettävä määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettuna toimenpiteenä, muistutan, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan viimeksi mainitussa säännöksessä käytetty perustellun syyn käsite on ymmärrettävä siten, että sillä tarkoitetaan määrätylle toiminnalle ominaisia *täsmällisiä* ja *konkreettisia* olosuhteita, jotka ovat sellaisia, että niillä voidaan tuossa nimenomaisessa yhteydessä perustella perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttö. Nämä olosuhteet voivat olla muun muassa seurausta niiden tehtävien erityisluonteesta, joiden suorittamiseksi tällaiset työsopimukset on tehty, sekä näille tehtäville luontaisista ominaispiirteistä tai mahdollisesti siitä, että jäsenvaltio pyrkii hyväksyttävään sosiaalipoliittiseen päämäärään.[27] Unionin tuomioistuimen mukaan sellainen kansallinen säännös, jolla vain yleisesti ja abstraktisti sallitaan perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttö ja josta ei voida johtaa objektiivisia ja läpinäkyviä arviointiperusteita sen tarkistamiseksi, vastaako näiden sopimusten uudistaminen todellisuudessa todellista tarvetta ja onko se sopiva ja tarpeellinen keino tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi, ei ole näiden edellytysten mukainen.[28]

26. Yliopistolain 109 §:n 2 momentissa yksilöidään kolme työntekijäryhmää, joiden kanssa on sallittua sopia välittömästi toisiaan seuraavista määräaikaisista työsuhteista, nimittäin työntekijät, joiden työ liittyy ”ulkopuolisen rahoittamaan hankkeeseen tai tutkimushankkeeseen”, työntekijät, jotka ”työskentelevät pelkästään opetustehtävissä” ja työntekijät, jotka ”palkataan sijaisiksi”. Koska kantaja kuuluu ensimmäiseen ryhmään, käsittelen analyysissani vain sitä.

27. Tältä osin huomautan aluksi, että yliopistolain 109 §:n 2 momentissa ei esitetä niitä *perusteltuja syitä*, joiden vuoksi on perusteltua käyttää välittömästi toisiaan seuraavia määräaikaisia työsuhteita kyseisen työntekijäryhmän osalta.

28. On totta, että voidaan tulkita, että kyseessä olevat työpaikat, sikäli kuin ne liittyvät ”hankkeiden” toteuttamiseen, ovat *luonteeltaan* tilapäisiä ja että niillä pyritään vastaamaan asianomaisen yliopiston tilapäisiin tarpeisiin, jotka jatkuvat vain hankkeen loppuun saattamiseen asti. Vastaavasti, kuten MUW ja Itävallan hallitus esittävät, se, että hankkeen rahoittaja on ulkopuolinen, jolloin työn jatkuminen riippuu rahoituksen jatkumisesta, vaikuttaa olevan perustelu sille, että tällaisiin hankkeisiin palkattujen työntekijöiden hallinnossa käytetään enemmän liikkumavaraa.

29. Yhtäältä kuitenkin huomautan, että perusteluun, jonka mukaan työn rahoitus ei ole luonteeltaan pysyvää, voidaan vedota vain sellaisten työntekijöiden osalta, joiden työ liittyy ulkopuolisten rahoittamiin hankkeisiin, kun taas yliopistolain 109 §:n 2 momenttia on sen sanamuodon perusteella ilmeisesti tarkoitus soveltaa riippumatta tutkimustoiminnan rahoituslähteestä,[29] minkä tarkistaminen on kuitenkin ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävä.[30]

26 Siitä, että määräaikaista työtä koskevaa puitesopimusta voidaan soveltaa yliopisto-opetuksen ja -tutkimuksen aloilla, ks. tuomio 13.3.2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, 38 ja 39 kohta).

27 Ks. mm. tuomio 14.9.2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, 38 kohta) ja tuomio 26.2.2015, komissio v. Luxemburg (C-238/14, EU:C:2015:128, 44 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

28 Ks. mm. tuomio 14.9.2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, 39 ja 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

29 Säännöksen tekstissä nimittäin viitataan sekä ”ulkopuolisen rahoittamiin hankkeisiin” (Drittmittelprojekten) että yleisesti ”tutkimushankkeisiin” (Forschungsprojekten). MUW on todennut unionin tuomioistuimessa pidetyssä istunnossa, että suurin osa itävaltalaisten yliopistojen tutkimustoiminnasta on näiden rahoittamia (noin 75 prosenttia MUW:n tutkimuksesta).

30 Tältä osin totean, että unionin tuomioistuimessa pidetyssä istunnossa MUW:n asianajaja ja Itävallan hallituksen asiamies antoivat ymmärtää, että yliopistolain 109 §:n 2 momenttia voidaan soveltaa vain työntekijöihin, joiden työ liittyy ulkopuolisten rahoittamiin tutkimushankkeisiin. Pääasian kantajan osalta näyttää siltä, että hän on ollut työssä vain ulkopuolisten rahoittamissa hankkeissa, minkä toteaminen kuuluu niin ikään ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle.

30. Toisaalta huomautan, että yliopistolain 109 §:n 2 momentin mukaan perättäisten määräaikaisten työsuhteiden käyttö saman henkilön kanssa ei edellytä, että hänet olisi määrätty tiettyyn tutkimushankkeeseen tai tekemään tiettyjä työtehtäviä tai suorittamaan tiettyjä palveluja tällaisen hankkeen yhteydessä, eikä säännöksessä vaadita, että näiden työsuhteiden kokonaiskesto määritettäisiin sen hankkeen keston perusteella, johon henkilö on määrätty. Kyseisessä säännöksessä yliopistoille annetaan siis lähtökohtaisesti vapaus palkata sama työntekijä välittömästi toisiaan seuraaviin työsuhteisiin useisiin hankkeisiin ja näin voidaan tehdä sellaisen ajanjakson ajan, joka voi jatkua jopa 12 vuotta.[31] Tällaisessa tilanteessa määräaikaisten työsopimusten käytöllä pyritään vastaamaan pikemminkin yliopistojen pysyviin ja jatkuviin tarpeisiin yhdellä niiden toiminnan avainaloista eli tutkimuksessa,[32] oli se sitten ulkopuolisten rahoittamaa tai ei.[33] Tältä osin korostan, että unionin tuomioistuimessa pidetyssä istunnossa MUW:n asianajaja totesi, että yliopistolain 109 §:n 2 momentti koskee noin 30 prosenttia sen henkilöstöstä.[34] Lisäksi sekä MUW että Itävallan hallitus ovat asian käsittelyn aikana useita kertoja korostaneet, että toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat harvinaisia yliopistojen tutkimushenkilöstön osalta. Nämä seikat vahvistavat, kuten komissio oikein esittää, että määräaikaisten työsuhteiden käyttö tutkimus- ja opetusalalla on tavanomainen käytäntö MUW:ssa ja koskee merkittävää osaa sen henkilöstöstä.

31. Huomautan lisäksi, että yliopistolain 109 §:n 2 momentissa ei mitenkään täsmennetä niitä *edellytyksiä*, joiden täyttyessä on sallittua käyttää välittömästi toisiaan seuraavia määräaikaisia työsuhteita työntekijäryhmässä, jonka työ liittyy ulkopuolisten rahoittamiin hankkeisiin tai tutkimushankkeisiin. Säännös koskee yleisesti kyseistä työntekijäryhmää. Siinä ei vaadita minkäänlaista niihin tutkimushankkeisiin, joihin työntekijät palkataan, liittyvää pätevyyttä tai erityiskokemusta, jolloin työntekijäryhmä kattaa potentiaalisesti sekä tutkimushenkilöstön, eli tutkijat mutta myös professorit, että teknisen ja hallintohenkilöstön, eli koko tutkimuksen alalla työskentelevän henkilöstön. Lisäksi on niin, että koska yliopistolain 109 §:n 2 momentin sanamuodossa ei säädetä tällaisesta edellytyksestä, kyseisen momentin ei voida – toisin kuin MUW:n asianajaja on unionin tuomioistuimessa pidetyssä istunnossa väittänyt – katsoa koskevan ainoastaan koulutusvaiheessa olevaa tutkimushenkilöstöä.[35]

32. Lisäksi yliopistolain 109 §:n 2 momentin lopussa säädetään, että mainitussa momentissa tarkoitettujen kolmen työntekijäryhmän osalta ”on sallittu, jos sille on objektiivisia syitä, erityisesti tutkimushankkeiden ja julkaisujen jatkamiseen ja loppuunsaattamiseen liittyviä syitä”, sellainen työsuhteen ”kertaluonteinen pidennys”, jolla ylitetään aiemmin samassa momentissa säädetty kuuden tai kahdeksan vuoden enimmäiskesto ja jolla lisättävän jakson kesto on vahvistettu enintään neljäksi vuodeksi.

33. Huomautan kuitenkin yhtäältä, että vaikka tätä pidennystä on kuvailtu ”kertaluonteiseksi”, pääasian kantajan – jonka kanssa MUW on tehnyt yhdeksän välittömästi toisiaan seuraavaa sopimusta käsiteltävän asian kannalta merkityksellisenä ajanjaksona ja kolme välittömästi toisiaan seuraavaa sopimusta aiemman ajanjakson aikana[36] – tapauksesta ilmenee, että yliopistolain 109 §:n 2 momentissa sallitaan ainakin MUW:n tulkinnan mukaan se, että sen kuuden–kahdeksan vuoden

31 Huomautan, että unionin tuomioistuimessa pidetyssä istunnossa pääasian kantajan edustaja vetosi samankaltaiseen argumenttiin ja korosti, että pääasian kantaja oli laboratorioassistentti ja että työssään hän avusti useita väitöskirjatutkijoita, joista kullakin oli oma hankkeensa. Lisäksi pääasian kantaja on asian käsittelyn alusta alkaen esittänyt Itävallan tuomioistuimissa, että määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ollut perusteltua hänen tapauksessaan, koska hän ei tehnyt työtä varsinaisissa hankkeissa.

32 Korostan kuitenkin, että näin ei vaikuta olevan pääasian kantajan osalta, joka ennakkoratkaisupyynnössä esitetyn mukaan oli koko riidanalaisen ajan työssä samassa hankkeessa.

33 Ks. mm. tuomio 14.9.2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, 49–51 kohta) ja tuomio 13.3.2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, 55 kohta).

34 MUW:n asianajaja viittaa ainoastaan työntekijöihin, jotka työskentelevät määräaikaisissa työsuhteissa ulkopuolisten rahoittamissa hankkeissa.

35 Se oletettavasti todettu seikka, että itävaltalaisten yliopistojen tai MUW:n yleisen käytännön mukaisesti yliopistolain 109 §:n 2 momenttia käytetään ainoastaan nuorten tutkijoiden, joiden on hankittava kokemusta voidakseen edetä yliopistourillaan, työsuhteissa, ei aseta kyseenalaiseksi sitä toteamusta, että sanamuotonsa perusteella kyseisen säännöksen soveltamisala on potentiaalisesti paljon suurempi.

36 Ensimmäisen ja toisen sopimusketjun välillä on ollut noin vuoden pituinen jakso, mikä vaikuttaa olevan esteenä sille, että kantajan koko työsuhdetta MUW:ssa pidettäisiin välittömästi toisiaan seuraavien määräaikaisten sopimusten jatkumona. On kuitenkin ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävä lausua tästä seikasta.

pituisen ajanjakson aikana, joka edeltää kyseisen säännöksen lopussa säädettyä pidennystä, tehdään rajoittamaton määrä välittömästi toisiaan seuraavia sopimuksia. Huomautan toisaalta, että yliopistolain 109 §:n 2 momentin lopun, jonka mukaan ainoastaan viimeisen pidennyksen toteuttaminen edellyttää objektiivisia syitä, a contrario -tulkinnasta seuraa, että tällaista edellytystä ei sovelleta työsuhteen uudistamisiin edellä mainitun kuuden–kahdeksan vuoden jakson aikana.

34. Edellä esitetyn perusteella katson, että yliopistolain 109 §:n 2 momentti ei täytä tämän ratkaisuehdotuksen 25 kohdassa käsitellyssä oikeuskäytännössä vahvistettuja edellytyksiä sille, että sitä voitaisiin pitää määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettuna toimenpiteenä, koska kyseisessä säännöksessä ei vahvisteta niitä täsmällisiä ja konkreettisia olosuhteita, joissa määräaikaisia työsopimuksia voidaan tehdä ja uudistaa yliopistotutkimuksen alan työntekijöiden kanssa. [37]

35. Toiseksi on ratkaistava, täyttääkö yliopistolain 109 §:n 2 momentti edellytykset sille, että sitä voitaisiin pitää mainitun puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan b alakohdassa tarkoitettuna toimenpiteenä, koska siinä vahvistetaan kyseisten määräaikaisten työsuhteiden enimmäiskokonaiskestoksi kymmenen vuotta kokoaikaisten työntekijöiden ja 12 vuotta osa-aikaisten työntekijöiden osalta.

36. Ei ole epäilystäkään siitä, että nämä enimmäiskokonaiskestot ovat absoluuttisesti hyvin pitkiä. Kuten komissio on kirjallisissa huomautuksissaan korostanut, unionin tuomioistuin on pitänyt liian pitkinä selvästi lyhyempiäkin enimmäiskokonaiskestoja. [38] Katson kuitenkin, että arvioitaessa sitä, vastataanko kansallisella säännöksellä määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan b alakohdassa tarkoitetulla toimenpiteellä tavoiteltuun tavoitteeseen, merkitystä ei ole säädetyn enimmäiskokonaiskeston pituudella sellaisenaan (tai ei ainakaan ainoastaan sillä). Enimmäiskokonaiskestoa on nimittäin arvioitava ottaen huomioon kyseisten työpaikkojen laatu ja kaikki kyseisille työsuhteille ominaiset seikat. Yliopistolain 109 §:n 2 momentissa säädettyjen enimmäiskokonaiskestojen osalta on niin, että niillä ei voida mielestäni sellaisenaan katsoa voitavan estää määräaikaisten työsuhteiden väärinkäyttöä kyseessä olevalla alalla.

37. Huomautan nimittäin yhtäältä, että tällaiset enimmäiskokonaiskestot voivat kattaa kolmasosan yliopistojen tutkimushenkilöstöön kuuluvan työntekijän urasta. [39] Absoluuttisesti ja suhteellisesti näin pitkien enimmäiskokonaiskestojen perusteella voidaan olettaa, että asianomaisilta työntekijöiltä odotetut suoritukset eivät vastaa pelkästään tilapäistä tarvetta, vaan niillä pyritään päinvastoin vastaamaan työnantajan pysyvään ja jatkuvaan tarpeeseen. [40] Toisaalta korostan, että mainittujen enimmäiskokonaiskestojen pituus yhdessä sen kanssa, että välittömästi toisiaan seuraavien uudistamisten sallitulle määrälle ei ole säädetty rajoituksia työsuhteen ensimmäisen kuuden–kahdeksan vuoden aikana, tekee kyseisten työntekijöiden tilanteesta korostetun epävarman. Vastaavasti se, että kyseisiin perättäisiin uudistamisiin ei sovelleta minkäänlaista objektiivista perustelua koskevaa vaatimusta, johtaa niin pitkiin enimmäiskokonaiskestoihin, että ne ovat sellaisinaan varsin huono suoja väärinkäytöksiä vastaan.

38. Näin ollen katson, että yliopistolain 109 §:n 2 momentilla ei vastata määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan b alakohdan mukaisiin vaatimuksiin.

37 Unionin tuomioistuin päätyi päinvastaiseen lopputulokseen 13.3.2014 annetussa tuomiossaan Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), jossa oli kyse espanjalaisten yliopistojen apulaisprofessorien palvelukseenotosta, asiayhteydessä, jossa kansallisen lainsäädännön merkitykselliset säännökset olivat käsiteltävään asiaan verrattuna paljon täsmällisempiä ja jäsennellympiä ja niiden soveltamisen seuraukset asianomaisten henkilöiden työsuhteiden epävakaisuuden kannalta vähemmän painavia. Kyseisessä tuomiossa unionin tuomioistuin katsoi, että perättäisten työsopimusten käyttö oli perusteltua, koska oli tarvetta antaa ”kyvykkäiksi tunnetuille asiantuntijoille”, jotka harjoittavat ammattitoimintaa yliopistopiirien ulkopuolella, erityisiä opetustehtäviä osa-aikaisesti (48 kohta). Unionin tuomioistuin korosti myös, että edellytykset, joita tällaiselle käytölle oli asetettu, eivät asettaneet asianomaisia opettajia epävarmaan tilanteeseen (52 kohta).

38 Ks. mm. määräys 21.9.2016, Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, 61 kohta).

39 Jos ajatellaan uraa, joka alkaa 25-vuotiaana ja päättyy 65-vuotiaana.

40 Ks. mm. tuomio 26.1.2012, Kücük (C-586/10, EU:C:2012:39, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) ja määräys 21.9.2016, Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, 65 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

39. Lopuksi totean, että yliopistolain 109 §:n 2 momentin sanamuodosta ilmenee, että – lukuun ottamatta viimeistä neljän vuoden kautta – siinä ei ole säädetty rajoituksia uudistamisten sallitulle määrälle. Kyseisellä säännöksellä ei siis ole tarkoitus saattaa kyseisen 5 lausekkeen 1 kohdan c alakohtaa osaksi kansallista lainsäädäntöä.

40. Kaikesta edellä esitetystä on mielestäni pääteltävä, että yliopistolain 109 §:n 2 momentissa säädetty ei vastaa kriteeriä, jonka on täytyttävä, jotta sitä voitaisiin pitää jonakin määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa määrätyistä toimenpiteistä. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei muutenkaan ole esittänyt tietoja sellaisista kyseisessä lausekkeessa tarkoitetuista vastaavista laissa säädetyistä toimenpiteistä, joita sovellettaisiin pääasian kantajan tilanteeseen. On siis pääteltävä, että Itävallan lainsäädännössä yliopistolain 109 §:n 2 momentissa yliopistotutkimuksen alalla sallitun perättäisten määräaikaisten työsuhteiden käytön lisäksi ei ole toteutettu toimenpiteitä, joilla voidaan estää niiden väärinkäytöksiä.

B Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys

41. Ensimmäisellä ennakkoratkaisukysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee unionin tuomioistuimelta lähinnä yhtäältä, onko osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohta esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle lainsäädännölle, ja toisaalta, sovelletaanko kyseisen 4 lausekkeen 2 kohdassa määrättyä pro rata temporis -periaatetta pääasian kantajan tilanteen kaltaiseen tilanteeseen.

42. Kuten osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen johdanto-osasta ja direktiivin 97/81 johdanto-osan 11 perustelukappaleesta ilmenee, kyseisellä puitesopimuksella on haluttu laatia yleiset puitteet, joiden avulla osa-aikatyöntekijöiden syrjintä poistetaan, ja kehittää osa-aikatyön mahdollisuuksia sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta hyväksyttävältä perustalta. Kyseisen sopimuksen 4 lausekkeen, jonka otsikko on ”Syrjimättömyyden periaate”, 1 kohdassa määrätään, että ”osa-aikatyöntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä”. Kyseisen 4 lausekkeen 2 kohdassa määrätään, että ”silloin kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis -periaatetta”.

43. Ensiksi on ratkaistava, ovatko säännökset, joissa säädetään yliopistolain 109 §:n 2 momentin nojalla tehtyjen työsopimusten kestosta, mainitussa 4 lausekkeessa tarkoitettuja ”työehtoja”.

44. Mielestäni ei ole epäilystäkään siitä, että näin on. Nimittäin lausekkeella tavoiteltujen tavoitteiden valossa osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen on katsottava ilmentävän unionin sosiaalioikeuden periaatetta, jota ei voida tulkita suppeasti.[41] Kyseisen 4 lausekkeen tulkitseminen siten, että työehtojen käsitteen piiristä suljettaisiin kategorisesti pois edellytykset, joiden täyttyessä määräaikainen työsopimus voidaan tehdä tai uudistaa, merkitsisi sitä, että kyseessä olevien työntekijöiden syrjintää vastaan annettavan suojan alaa rajoitettaisiin kyseisen lausekkeen tavoitteen vastaisesti ottamalla käyttöön työsuhteiden luonteeseen perustuva erottelu, jota tämän lausekkeen sanamuoto ei millään tavalla edellytä.[42]

45. Toiseksi on ratkaistava, kohdellaanko osa-aikaisia työntekijöitä yliopistolain 109 §:n 2 momentin nojalla epäedullisemmin kuin vastaavia kokoaikaisia työntekijöitä. Pääasian kantaja ja komissio katsovat, että näin on, kun taas MUW ja Itävallan hallitus ovat päinvastaista mieltä.

41 Ks. tuomio 10.6.2010, Bruno ym. (C-395/08 ja C-396/08, EU:C:2010:329, 32 kohta).

42 Ks. analogisesti tuomio 10.6.2010, Bruno ym. (C-395/08 ja C-396/08, EU:C:2010:329, 33 kohta). Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeesta ks. myös tuomio 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, 33–35 kohta).

46. Tältä osin totean aluksi, että se vastaavien kokoaikaisten työntekijöiden ryhmä, suhteessa johon on arvioitava, onko yliopistolain 109 §:n 2 momentti osa-aikaisia työntekijöitä syrjivä, muodostuu MUW:n määräaikaisiin työsuhteisiin palkkaamista kokoaikaisista työntekijöistä, joiden työ liittyy ulkopuolisen rahoittamiin hankkeisiin tai tutkimushankkeisiin.[43]

47. Lisäksi totean, että sekä MUW että Itävallan hallitus väittävät, että sitä, että osa-aikaisilla työntekijöillä on mahdollisuus säilyttää työnsä kokoaikaisia kollegoitansa pidempään, vaikkakin määräaikaisessa työsuhteessa, ei voida pitää haittana vaan pikemminkin etuna (tai haitan kompensaationa), koska kyseisen työsuhteen päätyttyä ei ole mitään takeita siitä, että henkilö saa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen, kun otetaan huomioon erityisesti tällaisten työpaikkojen niukkuus yliopistoissa.

48. Myönnän, etten pidä tätä väitettä kovinkaan vakuuttavana. On totta, että ei ole poissuljettua, että silloin, kun luonteensa puolesta tietty työ, palvelu tai työtehtävä voi johtaa pelkästään määräaikaiseen työsuhteeseen, vastaa se, että kyseisen työsuhteen enimmäiskeston vahvistamisessa otetaan huomioon se, että osa-aikaisella työntekijällä on tällaisen työn, palvelun tai työtehtävän suorittamiseen vähemmän työtunteja kuin kokoaikaisella työntekijällä, tarpeeseen varmistua näiden kahden työntekijäryhmän vastaavasta kohtelusta.

49. Huomautan yhtäältä kuitenkin, että pääasiassa kyseessä olevat tehtävät voidaan yhtä hyvin suorittaa määräaikaisessa työsuhteessa kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessakin. Edellä erityisesti tämän ratkaisuehdotuksen 30 kohdassa esitetystä ilmenee toisaalta, että soveltamalla yliopistolain 109 §:n 2 momenttia yliopistot voivat vastata henkilöstötarpeisiin, jotka ovat todellisuudessa pysyviä ja jatkuvia, ja käyttää tältä osin määräaikaisia työsuhteita. Tällaisissa olosuhteissa sitä seikkaa, että osa-aikainen työntekijä voi jatkaa määräaikaisessa työsuhteessaan yliopistossa pidempään kuin kokoaikaiset kollegansa, ei voida pitää etuna. Tällaisen väitteen hyväksyminen merkitsisi nimittäin, että katsottaisiin, että sellaista työntekijäryhmää, joka todellisuudessa on suuremmassa vaarassa joutua määräaikaisten työsuhteiden väärinkäytön kohteeksi, kohdellaan edullisemmin, ja viime kädessä tällaista väärinkäyttöä perusteltaisiin viittaamalla vastaavien toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden harvinaisuuteen, joka puolestaan sekin on seurausta yliopistojen työvoimapolitiikasta, jolle on tyypillistä yliopistolain 109 §:n 2 momentin tarjoamien mahdollisuuksien intensiivinen käyttö. Totean lisäksi, että vaikka on niin, että kun kyseisessä säännöksessä vahvistetut enimmäiskestot täyttyvät, työsuhde yliopiston kanssa keskeytyy, on kuitenkin niin, että jos yliopisto haluaa jatkaa kyseistä työsuhdetta, sen on tehtävä se toistaiseksi voimassa olevalla työsuhteella.[44] Myöskään Itävallan hallituksen väitettä, jonka mukaan yliopistolain 109 §:n 2 momentissa tarjotaan työsuhteen osapuolille pelkästään mahdollisuus, jota niillä ei ole velvollisuutta käyttää, ei voida hyväksyä, kun otetaan huomioon erityisesti kyseisten osapuolten välillä väistämättä vallitseva epätasapaino erityisesti tilanteessa, jossa työntekijän mahdollisuudet säilyttää työsuhteensa työnantajana olevassa yliopistossa muuten kuin määräaikaisella työsopimuksella ovat hyvin rajalliset.

50. Joka tapauksessa on niin, että vaikka katsottaisiinkin, mitä itse en ehdota, että se, että osa-aikaiset työntekijät voivat jatkaa työsuhteessaan yliopistossa pidempään kuin kokoaikaiset kollegansa, on etu, huomautan, kuten komissiokin kirjallisissa huomautuksissaan, että yliopistolain 109 §:n 2 momentin lopussa säädetään kokoaikaisten työntekijöiden osalta pidennyksestä, joka vastaa noin 66 prosenttia samassa momentissa säädetystä kuuden vuoden enimmäiskestosta, kun taas osa-aikaisten työntekijöiden osalta vastaava prosentti on vain 50. Suhteellisesti kyseinen ”etu” on siis merkittävämpi ensimmäisen työntekijäryhmän kuin toisen osalta, mikä merkitsee, että kyse on erilaisesta kohtelusta viimeksi mainitun ryhmän vahingoksi.

43 Tältä osin viittaan osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 3 lausekkeen 2 kohdan ensimmäisessä alakohdassa esitettyyn vastaavan kokoaikaisen työntekijän käsitteeseen.

44 Mahdollisesti yliopiston rahoittamissa hankkeissa, jos – kuten MUW:n asianajaja korosti vastauksena unionin tuomioistuimen istunnossa esittämään kysymykseen – toistaiseksi voimassa olevia työpaikkoja ei ole saatavilla ulkopuolisten rahoittamissa hankkeissa.

51. Kolmanneksi on ratkaistava, onko yliopistolain 109 §:n 2 momentissa säädetty osa-aikaisten ja kokoaikaisten työntekijöiden erilainen kohtelu perusteltua asiallisista syistä. Itävallan hallitus ja MUW väittävät, että määräaikaisten työsopimusten eripituiset sallitut enimmäiskestot koko- ja osa-aikaisissa työsuhteissa heijastavat todellisia eroja näiden työpaikkojen välillä yliopistotutkimuksen alalla. Näiden osapuolten mukaan suorituksia ja pätevyyttä tällä alalla mitataan ensisijaisesti tutkimustulosten julkaisujen perusteella. Jos sovellettaisiin samoja enimmäiskestoja, osa-aikaisilla työntekijöillä olisi kokoaikaisiin kollegoihinsa verrattuna vähemmän tilaisuuksia asettua yliopistotutkimuksen hyvin kilpaillulle alalle. Osa-aikaisten työntekijöiden on siis voitava saada pidempikestoinen työsopimus sen turvaamiseksi, että he eivät ole heikommassa asemassa suhteessa kokoaikaiseen henkilöstöön kilpailussa yliopistolla.

52. Tältä osin muistutan, että 7.2.1991 annetussa tuomiossaan Nimz (C-184/89, EU:C:1991:50, 14 kohta), jossa oli kyse sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä, yhteisöjen tuomioistuin totesi, että koska väitteessä, jonka mukaan ammattitoiminnan pituus ja tietyntasoisen ammattitaidon tai työkokemuksen hankkiminen liittyvät erityisellä tavalla toisiinsa, tehdään pelkästään tiettyjä työntekijäryhmiä koskevia yleistyksiä, sen perusteella ei voida johtaa sellaisia objektiivisia arviointiperusteita, jotka eivät mitenkään liity sukupuoleen perustuvaan syrjintään. Vaikka palvelusaika liittyy läheisesti ammattikokemukseen, jonka avulla työntekijä voi pääsääntöisesti suoriutua paremmin tehtävistään, tällaisen arviointiperusteen objektiivisuus on nimittäin sidoksissa kuhunkin yksittäiseen tapaukseen liittyviin seikkoihin ja erityisesti harjoitetun toiminnan luonteeseen sekä siihen työkokemukseen, joka tämän toiminnan harjoittamisella voidaan saavuttaa tietyn työtuntimäärän jälkeen.[45]

53. Kansallisen tuomioistuimen, jolla on yksinomainen toimivalta arvioida tosiseikkoja ja tulkita kansallista lainsäädäntöä, asiana on ratkaista kaikkien merkityksellisten seikkojen perusteella, onko yliopistolain 109 §:n 2 momentissa tehdyllä erottelulla kokoaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden määräaikaisissa työsuhteissa sallittujen enimmäiskestojen välillä tarkoitettu ottaa huomioon näkökohdat, joihin MUW ja Itävallan hallitus ovat viitanneet, ja onko tutkimuksen – ja erityisesti tieteellisen tutkimuksen – alalla Itävallassa tietty yhteys tehtyjen työtuntien määrän ja jonkin sellaisen pätevyyden, kokemuksen tai tutkinnon hankkimisen välillä, jonka avulla työntekijä voi päästä rekrytointiprosessiin edetäkseen yliopistourallaan tai saadakseen toistaiseksi voimassa olevan toimen[46] tai joka voi parantaa hänen mahdollisuuksiaan menestyä tällaisissa rekrytointiprosesseissa. Omalta osaltani totean vain, että sekä muuntokaava, jota käytetään osin kokoaika- ja osin osa-aikatyössä olleiden työntekijöiden työn keston laskemiseen[47] ja joka ei perustu tosiasiallisiin työtunteihin, että mahdollisuus määräaikaisen työsuhteen sellaiseen pidennykseen, joka on suhteellisesti pidempi kokoaikaisten työntekijöiden kuin osa-aikaisten työntekijöiden osalta, eivät vaikuta sopivan yhteen niiden päämäärien tavoittelun kanssa, joihin Itävallan hallitus ja MUW ovat viitanneet.

54. Neljänneksi ja viimeiseksi on todettava, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisissa olosuhteissa ei voida soveltaa osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 2 kohdassa määrättyä pro rata temporis -periaatetta. Ilman, että on tarpeen analysoida kysymystä siitä, onko – kuten Itävallan hallitus esittää – niin, että tätä periaatetta sovelletaan vain palkanluonteisiin suorituksiin, totean, että kyseisessä lausekkeessa määrätään periaatteen soveltamisesta vain silloin, kun se on ”tarkoituksenmukaista”. Kuten Itävallan hallitus perustellusti väittää, kyseisen periaatteen tiukka soveltaminen osa-aikaisten työntekijöiden työsuhteisiin sovellettavan määräaikaisen työsuhteen enimmäiskeston määrittelyssä johtaisi siihen, että vahvistettaisiin äärimmäisen pitkiä työsuhteiden enimmäiskestoja työntekijöille, joiden viikoittainen työaika on kaikkein lyhin, mikä ei ole sallittua määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeessa asetettujen vaatimusten kannalta.

45 Ks. myös tuomio 2.10.1997, Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, 23 kohta).

46 Tästä voisi olla kyse erityisesti, jos yliopistojen tutkimushankkeissa tehdyt työtunnit otettaisiin huomioon päätettäessä ottamisesta avoimeen kilpailuun tai arvioitaessa hakijoiden tutkintoja.

47 Tällaisiin työntekijöihin sovelletaan osa-aikatyön säädettyä enimmäiskestoa ja tiettyä muuntokaavaa käytetään ”vastaavan osa-aikatyön” määrän määrittämiseen kausilta, jolloin työntekijä on ollut kokoaikaisessa työsuhteessa: 12 kuukautta kokoaikatyötä vastaa 16 kuukautta osa-aikatyötä, eli suhde on 4:3, ja päinvastoin, 12 kuukautta osa-aikatyötä vastaa yhdeksää kuukautta kokoaikatyötä.

C Toinen ennakkoratkaisukysymys

55. Toisella ennakkoratkaisukysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee unionin tuomioistuimelta lähinnä, onko yliopistolain 109 §:n 2 momentin kaltainen kansallinen säännös direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohdassa tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää. Direktiivin kyseisen säännöksen mukaan välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan ”tilannetta, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kysei[nen] säännö[s], perust[e] tai käytän[tö] on puolueettomasti perusteltavissa – – oikeutet[ulla] tavoit[teella] ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia”.

56. Kuten yhteisöjen tuomioistuin on todennut 2.10.1997 annetussa tuomiossaan Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, 25 kohta), säännöstä, jossa säädetään osa-aikaisten työntekijöiden epäedullisemmasta kohtelusta verrattuna kokoaikaisiin työntekijöihin, on pidettävä naisten välillisenä syrjintänä, jos osoittautuu, että tosiasiassa huomattavasti vähäisempi määrä miehiä kuin naisia työskentelee osa-aikaisesti. Tällainen erilainen kohtelu on kuitenkin direktiivin 2006/54 perusteella sallittua, jos sitä voidaan perustella objektiivisilla, täysin sukupuolesta riippumattomilla syillä.

57. Näin ollen kahden edellytyksen on täytyttävä, jotta voidaan katsoa, että pääasiassa kyseessä olevissa olosuhteissa on kyse sukupuoleen perustuvasta välillisestä syrjinnästä. Yhtäältä on oltava niin, että osa-aikaisia työntekijöitä kohdellaan yliopistolain 109 §:n 2 momentin nojalla ilman objektiivisia syytä epäedullisemmin kuin kokoaikaisia työntekijöitä. Toisaalta on osoitettava, että huomattavasti suurempi prosentuaalinen osuus naisia kuin miehiä työskentelee osa-aikaisesti.

58. Ensimmäisen edellytyksen osalta viittaan tämän ratkaisuehdotuksen 47–50 kohtaan, joissa olen vastannut myöntävästi kysymykseen siitä, kohdellaanko osa-aikaisia työntekijöitä epäedullisemmin kuin kokoaikaisia työntekijöitä yliopistolain 109 §:n 2 momentin nojalla. Siltä osin, onko objektiivisia syitä, joiden perusteella kyseisessä säännöksessä säädetty osa-aikaisten työntekijöiden epäedullisempi kohtelu voi olla perusteltua, viittaan tämän ratkaisuehdotuksen 51–53 kohtaan, joissa perusteiden merkityksen ja objektiivisuuden arvioiminen niiden syiden perusteella, joihin MUW ja Itävallan hallitus ovat vedonneet, jätetään ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle.

59. Tämän ratkaisuehdotuksen 57 kohdassa mainitusta toisesta edellytyksestä on todettava, että oikeuskäytännöstä ilmenee, että jotta voidaan selvittää, vaikuttaako osa-aikaisten ja kokoaikaisten työntekijöiden välillä todettu erilainen kohtelu huomattavasti useampaan naiseen kuin mieheen, kansallisen tuomioistuimen asiana on ottaa huomioon kaikki sen kansallisen lainsäädännön piiriin kuuluvat työntekijät, johon kyseinen erilainen kohtelu perustuu. Kyseisen lainsäädännön soveltamisala siis määrittää niiden henkilöiden piirin, joita voidaan käyttää vertailukohtana.[48] Totean kuitenkin, että ennakkoratkaisupyynnössä esitetyt tilastot koskevat vain MUW:n yliopistolain 109 §:n 2 momentin perusteella palkkaamia työntekijöitä.[49] Unionin tuomioistuimella ei siten ole käytettävissään merkityksellisiä tietoja, joiden perusteella se voisi arvioida, onko naisten prosentuaalinen osuus sellaisten määräaikaisissa työsuhteissa olevien osa-aikaisten työntekijöiden ryhmästä, joiden työ liittyy – kuten on pääasian kantajan osalta – ulkopuolisten rahoittamiin hankkeisiin tai tutkimushankkeisiin, huomattavasti suurempi kuin miesten prosentuaalinen osuus.

48 Ks. tuomio 13.1.2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, 73 kohta) ja tuomio 6.12.2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, 40 kohta).

49 Näistä tilastoista ilmenee, että 79 prosenttia naisista ja 75 prosenttia miehistä, joiden työsopimus on tehty yliopistolain 109 §:n 2 momentin nojalla, on osa-aikaisia työntekijöitä.

D Kolmas ennakkoratkaisukysymys

60. Kolmannella ennakkoratkaisukysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee todistustaakasta, joka direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohdan mukaan [50] on henkilöllä, joka katsoo kärsineensä sukupuoleen perustuvasta välillisestä syrjinnästä. Kyseisen säännöksen mukaan tällaisen henkilön on esitettävä tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa elimessä tosiseikkoja tai todisteita, joiden perusteella voidaan *olettaa*, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä. [51] Todistustaakka siirtyy vastaajalle, kun syrjintä ”vaikuttaa ilmeiseltä”. [52]

61. Sekä MUW että Itävallan hallitus katsovat, että pääasian kantaja ei ole täyttänyt direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua todistustaakkaansa, koska hän on tyytynyt perustelemaan väitettään sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä vain viittaamalla Itävallan työmarkkinatilastoihin, joista ilmenee, että huomattavasti suurempi määrä naisia kuin miehiä on osa-aikatyössä. Nämä osapuolet muistuttavat, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan selvitettäessä, vaikuttaako näennäisesti puolueeton kansallinen toimenpide naispuolisiin työntekijöihin epäedullisemmin kuin miespuolisiin työntekijöihin, kyseisen toimenpiteen soveltamisala määrittää niiden henkilöiden piirin, joita voidaan käyttää vertailukohtana. [53] Pääasian kantajan olisi siten tullut perustella kannettaan tiedoilla, jotka koskevat ainoastaan yliopistolain 109 §:n 2 momentin soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä.

62. Tältä osin totean, että on totta, että MUW:n ja Itävallan hallituksen mainitsemasta oikeuskäytännöstä ilmenee, että kantaja voi osoittaa ainoastaan sellaisilla merkityksellisillä tilastoilla, jotka koskevat työntekijöitä, joihin sovelletaan riidanalaista kansallista toimenpidettä, että syrjintä ”vaikuttaa ilmeiseltä”, ja siten siirtää todistustaakan vastaajalle. Kyseisessä oikeuskäytännössä ei kuitenkaan käsitellä kysymystä – joka sen sijaan tulee esiin nyt käsiteltävässä asiassa – siitä, millä seikoilla henkilö, joka katsoo kärsineensä sukupuoleen perustuvasta välillisestä syrjinnästä, voi osoittaa, että syrjintä vaikuttaa ilmeiseltä, siinä tapauksessa, että tällaisia tilastotietoja ei ole saatavilla tai kyseisen henkilön on vaikea saada niitä käsiinsä.

63. Kun otetaan huomioon direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohdan tavoite, eli kantajan todistustaakan helpottaminen menettelyissä, joissa on kyse yhdenvertaisen kohtelun periaatteen loukkaamisesta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa, [54] ja kun jäsenvaltion tehtävänä on käsittelyn kaikissa vaiheissa saattaa voimaan todistusoikeudellisia säännöksiä, jotka ovat edullisempia kantajalle, [55] mielestäni ei voida katsoa, että sukupuoleen perustuvan syrjinnän ei ole osoitettu vaikuttavan ilmeiseltä pelkästään siksi, että kantaja on siksi, että saatavilla ei ole täsmällisempiä tietoja, tukeutunut asianomaisen jäsenvaltion yleisiin työmarkkinatilastoihin. Tällaisessa tilanteessa on joko vastaajan asiana esittää tilastotietoja kaikista niistä työntekijöistä, joihin kyseistä kansallista toimenpidettä sovelletaan, [56] tai, riippuen sovellettavista kansallisista oikeussäännöistä, toimivaltaisen kansallisen tuomioistuimen tai elimen asiana hankkia ne viran puolesta. [57]

50 Direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohdassa säädetään, että ”jäsenvaltioiden on kansallisten oikeudenkäyttöjärjestelmiensä mukaisesti toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä siitä, että häneen ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa elimessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä, vastaajan on näytettävä toteen, ettei tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ole rikottu”.

51 Ks. tuomio 19.10.2017, Otero Ramos (C-531/15, EU:C:2017:789, 68 kohta) ja vastaavasti tuomio 21.7.2011, Kelly (C-104/10, EU:C:2011:506, 29 kohta).

52 Ks. direktiivin 2006/54 johdanto-osan 30 perustelukappale.

53 Ks. mm. tuomio 13.1.2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, 73 kohta); tuomio 6.12.2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, 40 kohta) ja tuomio 9.2.1999, Seymour-Smith ja Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, 59 kohta).

54 Todistustaakkaa koskevien sääntöjen säätämisen merkitystä yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tehokkaassa täytäntöönpanossa korostetaan lisäksi direktiivin 2006/54 johdanto-osan 30 perustelukappaleessa.

55 Ks. direktiivin 2006/54 johdanto-osan 30 perustelukappale.

56 Huomautan, että MUW on esittänyt pääasian oikeudenkäynnissä ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa tilastotietoja vain omista työntekijöistään ja korostanut, että ne olivat ainoat saatavilla olleet tiedot, ja että MUW:n asianajaja on vasta istunnossa myöntänyt, että muiden yliopistojen tilastot olivat julkisia ja siis helposti kaikkien saatavilla.

57 Ks. direktiivin 2006/54 johdanto-osan 30 perustelukappale.

E Unionin tuomioistuimen tuomion ajallisten vaikutusten rajoittamista koskeva pyyntö

64. Kirjallisissa huomautuksissaan MUW, jota Itävallan hallitus tukee, pyytää, että siinä tapauksessa, että unionin tuomioistuin vastaa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin pääasian kantajan näkemyksen mukaisesti, unionin tuomioistuin rajoittaisi tässä asiassa annettavan tuomion ajallisia vaikutuksia. Komissio pyytää unionin tuomioistuinta hylkäämään tämän pyynnön.

65. Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan tulkinnalla, jonka unionin tuomioistuin SEUT 267 artiklassa sille annettua toimivaltaa käyttäen antaa unionin oikeussäännölle, selvennetään ja täsmennetään kyseisen oikeussäännön merkitystä ja ulottuvuutta niin, että unionin tuomioistuimen tulkinnasta ilmenee, miten tätä oikeussääntöä pitää tai olisi pitänyt tulkita ja soveltaa sen voimaantulosta lähtien. Tästä seuraa, että tuomioistuimet voivat ja niiden täytyy soveltaa näin tulkittua sääntöä myös oikeussuhteisiin, jotka ovat syntyneet ja jotka on perustettu ennen tulkintapyynnöstä annettua tuomiota, jos edellytykset kyseisen oikeussäännön soveltamista koskevan asian käsittelylle toimivaltaisissa tuomioistuimissa muuten täyttyvät.[58] Unionin tuomioistuin voi ainoastaan poikkeustapauksissa unionin oikeusjärjestykseen kuuluvaa yleistä oikeusvarmuuden periaatetta soveltaen rajoittaa kaikkien asianomaisten henkilöiden mahdollisuutta vedota sen tulkitsemaan oikeussääntöön vilpittömässä mielessä perustettujen oikeussuhteiden pätevyyden kyseenalaistamiseksi. Jotta tällainen rajoittava päätös voitaisiin tehdä, kahden olennaisen edellytyksen, eli asianomaisten vilpittömän mielen ja vakavien vaikeuksien uhan, on täytyttävä.[59] Unionin tuomioistuin rajoittaa ennakkoratkaisupyyntömenettelyssä annettujen tuomioidensa ajallista ulottuvuutta vain tiettyjen hyvin täsmällisesti määriteltyjen edellytysten vallitessa esimerkiksi silloin, kun vaarana ovat vakavat taloudelliset seuraukset, joita aiheutuisi erityisesti vilpittömässä mielessä perustettujen sellaisten oikeussuhteiden lukuisuudesta, jotka perustuvat pätevästi voimassa olevana pidettyyn säännöstöön, ja kun on ilmeistä, että objektiivinen ja huomattava epävarmuus unionin säännösten ulottuvuudesta – mihin on mahdollisesti myötävaikuttanut myös muiden jäsenvaltioiden tai Euroopan komission toiminta – on saanut yksityiset ja kansalliset viranomaiset toimimaan unionin oikeuden vastaisesti.[60]

66. Mielestäni tällaiset edellytykset eivät vallitse tässä tapauksessa, sillä asianomaisten vilpittömän mielen edellytys ei täyty. Tässä ratkaisuehdotuksessa esitetty analyysi nimittäin perustuu unionin tuomioistuimen sellaisen vakiintuneen oikeuskäytännön soveltamiseen pääasian tosiseikkoihin, jossa on jo kauan sitten vahvistettu perusteet, joiden valossa on arvioitava kansallisen normin soveltuvuutta yhteen määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen ja osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen kanssa, jolloin on niin, että jos unionin tuomioistuin on samaa mieltä analyysistani, ei voida väittää, että kyseisten unionin oikeussäännösten ulottuvuudesta olisi ollut objektiivista ja huomattavaa epävarmuutta.

III Ratkaisuehdotus

67. Kaiken edellä todetun perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin ja lisäkysymykseen, jota ehdotan sen käsittelevän viran puolesta, seuraavasti:

1) Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin

58 Ks. mm. tuomio 10.5.2012, Santander Asset Management SGIIC ym. (C-338/11–C-347/11, EU:C:2012:286, 58 kohta); tuomio 18.10.2012, Mednis (C-525/11, EU:C:2012:652, 41 kohta) ja tuomio 22.1.2015, Balazs (C-401/13 ja C-432/13, EU:C:2015:26, 49 kohta).

59 Ks. tuomio 22.1.2015, Balazs (C-401/13 ja C-432/13, EU:C:2015:26, 50 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

60 Ks. vastaavasti tuomio 22.1.2015, Balazs (C-401/13 ja C-432/13, EU:C:2015:26, 51 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) ja julkisasiamies Mengozzin ratkaisuehdotus Paper Consult (C-101/16, EU:C:2017:413, 81 kohta).

1999/70/EY liitteessä olevan 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäännökselle, jossa ei säädetä kyseisessä lausekkeessa tarkoitetuista asianmukaisista toimenpiteistä perättäisten määräaikaisten työsuhteiden väärinkäytön estämiseksi sellaisten työntekijöiden työsuhteissa, joiden työ yliopistoissa liittyy ulkopuolisten rahoittamiin hankkeisiin tai tutkimushankkeisiin.

2) Pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen lainsäädäntö, jossa säädetään, että sellaisten kokoaikaisten työntekijöiden, joiden työ yliopistoissa liittyy ulkopuolisten rahoittamiin hankkeisiin tai tutkimushankkeisiin, perättäisten määräaikaisten työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto on kuusi vuotta, kun kyseinen enimmäiskokonaiskesto on kahdeksan vuotta osa-aikaisten työntekijöiden osalta, ja jossa sallitaan näiden työsuhteiden kertaluonteinen pidennys tässä järjestyksessä enintään 10 tai 12 vuoteen, voi merkitä Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY liitteenä olevan 6.6.1997 tehdyn osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa kiellettyä syrjintää, jos erilainen kohtelu ei ole perusteltua objektiivisista syistä, mikä kansallisen tuomioistuimen on tarkistettava. Kyseisen puitesopimuksen 4 lausekkeen 2 kohdassa määrättyä pro rata temporis -periaatetta ei voida soveltaa pääasian olosuhteissa.

3) Tällainen lainsäädäntö voi merkitä myös miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY 2 artiklan 1 kohdan b alakohdassa tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää, jos todetaan, että naisten prosentuaalinen osuus niiden osa-aikaisten työntekijöiden ryhmässä, johon kyseistä lainsäädäntöä sovelletaan, on huomattavasti suurempi kuin miesten.

4) Direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että henkilö, joka katsoo kärsineensä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä, voi tukeutua asianomaisen jäsenvaltion yleisiin työmarkkinatilastoihin osoituksena niistä tosiseikoista, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyse on tällaisesta syrjinnästä, kun tarkempia tilastotietoja työntekijöistä, joihin sovelletaan riidanalaista kansallista toimenpidettä, ei ole saatavilla tai kun ne eivät ole helposti saatavilla.