Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
GIOVANNI PITRUZZELLA
prednesené 27. júna 2019 [1]

Vec C-274/18

Minoo Schuch-Ghannadan
proti
Medizinische Universität Wien

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Arbeits- und Sozialgericht Wien (Súd pre pracovné a sociálne veci Viedeň, Rakúsko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania – Obmedzenie súhrnného maximálneho trvania predĺžených alebo opätovne dohodnutých pracovných zmlúv na dobu určitú – Nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia – Dôkazné bremeno“

1. V návrhu na začatie prejudiciálneho konania, ktorý je predmetom týchto návrhov, predkladá Arbeits- und Sozialgericht Wien (Súd pre pracovné a sociálne veci Viedeň, Rakúsko) Súdnemu dvoru tri otázky, ktoré sa týkajú, po prvé, výkladu doložky 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas uzavretej 6. júna 1997 (ďalej len „rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas“) [2], po druhé, výkladu článku 2 ods. 1 písm. b) smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania [3], a po tretie, výkladu článku 19 ods. 1 tej istej smernice.

I. Spor vo veci samej, prejudiciálne otázky a konanie pred Súdnym dvorom

2. K podaniu návrhu na začatie prejudiciálneho konania zo strany Arbeits- und Sozialgericht Wien (Súd pre pracovné a sociálne veci Viedeň) došlo v rámci konania o žalobe, ktorú podala pani Minoo Schuchová-Ghannadanová proti Medizinische Universität Wien (Lekárska univerzita vo Viedni, Rakúsko, ďalej len „MUW“) vo veci toho, že s ňou bol ukončený pracovný pomer. Na podporu svojej žaloby pani Schuchová-Ghannadanová tvrdila najmä to, že systém zavedený v súlade s § 109 ods. 2 Universitätsgesetz z roku 2002 (rakúsky zákon z roku 2002 o univerzitách, ďalej len „UG“), ktorý sa na MUW [4] vzťahuje a ktorým sa jej pracovný pomer s MUW riadi, je nezlučiteľný s právom Únie v tom, že na jednej strane zavádza diskrimináciu medzi pracovníkmi na kratší pracovný čas a pracovníkmi na plný úväzok, a na druhej strane v tom, že tým zavádza nepriamu diskrimináciu žien. Podľa znenia tohto ustanovenia možno pracovné pomery uzatvoriť na dobu určitú alebo na dobu neurčitú, pričom pracovné pomery na dobu určitú nesmú trvať viac ako šesť rokov, pokiaľ UG neustanovuje inak. V odseku 2 uvedeného paragrafu je stanovené, že „dohodnúť viackrát bezprostredne po sebe nasledujúce [pomery] na dobu určitú sa povoľuje len u pracovníčok a pracovníkov činných v rámci

1 Jazyk prednesu: francúzština.

2 Táto dohoda je obsiahnutá v prílohe k smernici Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, 1998, s. 9; Mim. vyd. 05/003, s. 267).

3 Ú. v. EÚ L 204, 2006, s. 23; Mim. vyd. 03/009, s. 214.

4 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že § 109 UG sa uplatňuje na väčšinu rakúskych univerzít vrátane žalovanej vo veci samej.

projektov financovaných tretími stranami alebo v rámci výskumných projektov a u personálu zaradeného výlučne na výučbu, ako aj u zastupujúceho personálu. Súhrnné trvanie takto bezprostredne po sebe nasledujúcich pracovných pomerov pracovníčky alebo pracovníka nesmie presiahnuť [šesť] rokov a v prípade práce na kratší pracovný čas [osem] rokov. Jedno predĺženie o dodatočné obdobie, ktorým sa v súhrne nepresiahne [desať] rokov a v prípade práce na čiastočný úväzok [dvanásť] rokov, sa povoľuje, ak sú na to objektívne dôvody, predovšetkým pokračovanie alebo dokončenie výskumných a publikačných projektov.“

3. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že pani Schuchová-Ghannadanová bola zamestnaná ako vedecká pracovníčka [5] na MUW v období od 9. septembra 2002 do 30. apríla 2014 (s jedným prerušením od 1. septembra 2005 do 30. septembra 2006) na základe opätovne dohodnutých zmlúv na dobu určitú v zmysle § 109 ods. 2 UG, pričom niektoré z nich boli na plný úväzok a niektoré na kratší pracovný čas. Pani Schuchová-Ghannadanová od vnútroštátneho súdu žiada, aby určil, že jej pracovný pomer s MUW naďalej trvá, pričom sa odvoláva jednak na porušenie § 109 ods. 2 zákona UG, keďže toto ustanovenie nestanovuje podmienky na predĺženie jej zmluvy nad rámec limitu [osem] rokov, a ako bolo pripomenuté vyššie, aj na rozpor uvedeného ustanovenia s právom Únie.

4. Rozsudkom z 2. júna 2016 vnútroštátny súd zamietol žalobu pani Schuchovej-Ghannadanovej s konštatovaním na jednej strane, že nedošlo k porušeniu § 109 ods. 2 UG, a na druhej strane, že nezlučiteľnosť tohto ustanovenia s právom Únie, ktorej sa žalobkyňa vo veci samej dovolávala, nebola relevantná, pretože jeho znenie nenechávalo žiaden priestor na výklad v súlade so smernicou 2006/54. Oberlandesgericht Wien (Vyšší krajinský súd Viedeň, Rakúsko), na ktorý sa pani Schuchová-Ghannadanová odvolala, vyššie uvedený rozsudok z 2. júna 2016 sčasti zrušil z dôvodu, že neboli preskúmané tvrdenia pani Schuchovej-Ghannadanovej založené na nezlučiteľnosti § 109 ods. 2 UG s právom Únie, a vec vrátil súdu Arbeits- und Sozialgericht Wien (Súd pre pracovné a sociálne veci Viedeň).

5. MUW pred týmto súdom uviedla, že žalobkyňa vo veci samej sa rozhodla bez podloženia dôkazmi tvrdiť, že došlo k diskriminácii pracovníkov na dobu určitú s úväzkom na kratší pracovný čas oproti tým na plný úväzok, pričom nešpecifikovala, v čom konkrétne mala táto diskriminácia spočívať. Rozdiel v trvaní pracovného pomeru na dobu určitú medzi týmito dvomi kategóriami pracovníkov podľa MUW pracovníkov na kratší pracovný čas nepriaznivo nepostihuje, pretože tí majú možnosť si svoje zamestnanie udržať dlhšie, berúc do úvahy, že trvalé pracovné miesta sú na univerzitách zriedkavé. Pokiaľ ide o tvrdenie o nepriamej diskriminácii žien, MUW tvrdí, že je na žalobkyni vo veci samej, aby na základe štatistických údajov preukázala, že rozdiel v zaobchádzaní s pracovníkmi na dobu určitú, ktorí majú úväzok na kratší pracovný čas, a tými, ktorí majú plný úväzok, stanovený v § 109 ods. 2 UG, sa dotýka žien vo väčšom počte. Údaje o pracovníkoch na dobu určitú patriacich pod toto ustanovenie, ktorých zamestnáva MUW, podľa nej neumožňujú takúto diskrimináciu podložiť.

6. Za týchto okolností Arbeits- und Sozialgericht Wien (Súd pre pracovné a sociálne veci Viedeň) rozhodnutím z 19. apríla 2018 prerušil konanie, ktoré na ňom bolo vedené, a položil tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa zásada *pro rata temporis* podľa doložky 4 bodu 2 [rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas] v spojení so zásadou nediskriminácie podľa [uvedenej] doložky 4 bodu 1 uplatniť na zákonnú právnu úpravu, podľa ktorej celková dĺžka bezprostredne po sebe nasledujúcich pracovných pomerov pracovníčky alebo pracovníka rakúskej univerzity, ktorý je zamestnaný alebo ktorá je zamestnaná v rámci projektu financovaného z mimorozpočtových prostriedkov alebo výskumného projektu, je v prípade pracovníkov/pracovníčok na plný pracovný úväzok [šesť] rokov,

5 Poznamenávam, že na pojednávaní zástupca pani Schuchovej-Ghannadanovej tvrdil, pričom MUW mu v tom odporovala, že v rámci projektov, na ktoré bola pani Schuchová-Ghannadanová počas jej pracovného pomeru s MUW zaradená, jeho mandantka v skutočnosti pôsobila len ako asistentka.

ale v prípade zamestnania na čiastočný pracovný úväzok je [osem] rokov, a okrem toho je v prípade vecnej odôvodnenosti, najmä kvôli pokračovaniu alebo dokončeniu výskumného projektu alebo publikácie prípustné jednorazové predĺženie v celkovej dĺžke až [desať] rokov v prípade pracovníkov na plný pracovný úväzok a v prípade pracovníkov na čiastočný pracovný úväzok v celkovej dĺžke až [dvanásť] rokov?

2. Je zákonná úprava opísaná v prvej prejudiciálnej otázke nepriamou diskrimináciou na základe pohlavia v zmysle článku 2 ods. 1 písm. b) smernice [2006/54], ak zo všetkých pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje predmetná právna úprava, je touto právnou úpravou dotknuté výrazne vyššie percento pracovníčok ženského pohlavia ako pracovníkov mužského pohlavia?

3. Má sa článok 19 ods. 1 smernice [2006/54] vykladať v tom zmysle, že ak sa žena, na ktorú sa vzťahuje právna úprava uvedená v prvej prejudiciálnej otázke, odvoláva na to, že je nepriamo diskriminovaná na základe pohlavia, pretože na čiastočný pracovný úväzok je zamestnaných podstatne viac žien ako mužov, musí túto okolnosť, najmä že štatisticky sa to podstatne viac týka žien, podložiť konkrétnymi štatistickými číslami alebo konkrétnymi okolnosťami a túto skutočnosť preukázať vhodnými dôkaznými prostriedkami?“

7. Vo veci, ktorá je predmetom týchto návrhov, predložili písomné pripomienky účastníci vnútroštátneho konania, rakúska a portugalská vláda, ako aj Európska komisia. Na pojednávaní, ktoré sa konalo na Súdnom dvore 7. marca 2019, predniesli svoje ústne pripomienky pani Schuchová-Ghannadanová, MUW, rakúska vláda, ako aj Európska komisia.

II. Analýza

A. Úvodné poznámky

8. V odôvodnení svojho návrhu na začatie prejudiciálneho konania Arbeits- und Sozialgericht Wien (Súd pre pracovné a sociálne veci Viedeň) ako parameter zákonnosti § 109 ods. 2 UG zohľadnil okrem rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas a smernice 2006/54 aj rámcovú dohodu o práci na dobu určitú uzavretú 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda o práci na dobu určitú“)[6], a konkrétne doložku 5 tejto dohody, ktorá vo svojom odseku 1 vyžaduje, aby členské štáty prijali opatrenia na predchádzanie zneužívania vyplývajúceho z využívania predĺžených alebo opätovne dohodnutých zmlúv alebo pracovných pomerov na dobu určitú. Podľa Arbeits- und Sozialgericht Wien (Súd pre pracovné a sociálne veci Viedeň) § 109 ods. 2 UG predstavuje „dostatočnú a zákonnú“ transpozíciu odseku 1 uvedenej doložky. Žiadna z prejudiciálnych otázok položených týmto súdom sa preto na výklad tejto doložky nevzťahuje.

9. Komisia vo svojich písomných pripomienkach nesúhlasí s posúdením vnútroštátneho súdu a Súdny dvor v podstate žiada, aby odpovedal na otázku, či § 109 ods. 2 UG predstavuje dostatočnú transpozíciu doložky 5 ods. 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú. Podľa Komisie záporná odpoveď na túto otázku, tak ako ju ona navrhuje, znamená, že nie je potrebné odpovedať na otázky položené vnútroštátnym súdom.

10. Pred preskúmaním merita predbežnej otázky, ktorú vzniesla Komisia, je potrebné zvážiť, či prístup navrhnutý touto inštitúciou, ktorý v podstate znamená, že Súdny dvor *ex offo* stanoví prejudiciálnu otázku, ktorá je doplňujúca k tým, ktoré položil vnútroštátny súd, je v súlade s judikatúrou Súdneho dvora k výkladu článku 267 ZFEÚ.

6 Táto dohoda je obsiahnutá v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 1999, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368).

1. O prípustnosti stanoviť doplňujúcu prejudiciálnu otázku ex offo v prípade, o aký ide v prejednávanej veci

11. Podľa ustálenej judikatúry je možnosť určiť otázky, ktoré sa majú Súdnemu dvoru položiť, vyhradená iba vnútroštátnemu súdu[7], ktorý spor prejednáva, a ten musí sám niesť zodpovednosť za súdne rozhodnutie, ktoré sa má vyniesť.[8] Účastníci vnútroštátneho konania tak nemôžu zmeniť znenie otázok predložených Súdnemu dvoru[9], ani ich vyhlásiť za bezpredmetné. Od Súdneho dvora takisto nemožno vyžadovať, aby rozhodol o doplňujúcej otázke, na ktorú dal podnet žalobca.[10] Súdny dvor túto judikatúru odôvodňuje s poukázaním jednak na povahu prejudiciálnej otázky, ktorej cieľom je zaviesť „priamu spoluprácu medzi [ním] a vnútroštátnymi súdmi v rámci nesporového konania bez akejkoľvek možnosti iniciatívy účastníkov konania, ktorí sú len vyzvaní, aby sa vyjadrili“[11], a jednak na jeho vlastnú povinnosť zabezpečiť, aby mali vlády členských štátov a oprávnené subjekty možnosť predložiť pripomienky v súlade s článkom 23 Štatútu Súdneho dvora Európskej únie, berúc do úvahy skutočnosť, že podľa tohto ustanovenia sa oprávneným subjektom doručujú iba návrhy na začatie prejudiciálneho konania.[12] Zmena podstaty prejudiciálnych otázok alebo odpoveď na doplňujúce otázky uvedené niektorým z účastníkov vnútroštátneho konania by bola s takouto povinnosťou nezlučiteľná.[13]

12. Hoci Súdny dvor na základe vyššie uvedenej judikatúry v zásade odmieta odpovedať na doplňujúce otázky položené účastníkmi vnútroštátneho konania alebo oprávnenými subjektmi, v judikatúre však existuje aj smer presadzujúci opačné riešenie, ktorý napriek tomu, že návrh na začatie prejudiciálneho konania vymedzuje vnútroštátny súd, uprednostňuje požiadavku, aby sa poskytla odpoveď, ktorá bude užitočná na riešenie sporu vo veci samej.[14] Súdny dvor musel v tejto súvislosti pri viacerých príležitostiach zohľadniť normy práva Únie, ktoré vnútroštátny súd v znení svojej otázky neuviedol[15], berúc ohľad najmä na skutočnosti a argumenty predostreté počas konania[16], alebo musel aj upraviť znenie položených otázok, aby sa do výkladu práva Únie zahrnulo jedno alebo viacero ustanovení, na

7 Pozri najmä rozsudky z 21. decembra 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, bod 32); z 15. októbra 2009, Hochtief a Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, bod 21), a z 9. decembra 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, s. 1198).

8 Pozri najmä rozsudok z 21. decembra 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, bod 32).

9 Pozri najmä rozsudky z 21. decembra 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, bod 32); z 15. októbra 2009, Hochtief a Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, bod 21), a z 9. decembra 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, s. 1198).

10 Pozri rozsudok z 9. decembra 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, s. 1199).

11 Rozsudok z 9. decembra 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, s. 1199).

12 Pozri rozsudky z 21. decembra 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, bod 33); z 20. marca 1997, Phytheron International, C-352/95, EU:C:1997:170, bod 14), a zo 17. septembra 1998, Kainuun Liikenne a Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, bod 24).

13 Pozri okrem iného rozsudky z 21. decembra 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, bod 33), a zo 17. septembra 1998, Kainuun Liikenne a Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, bod 24).

14 Na pripomenutie rozhodnutí, ktoré sú súčasťou judikatúry tohto smeru, pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Mengozzi vo veci Fonnship a Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, bod 17). Pre novšie rozhodnutia pozri rozsudky z 1. februára 2017, Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76, bod 20), a z 28. apríla 2016, Oniors Bio (C-233/15, EU:C:2016:305, bod 30). Ako zdôraznil generálny advokát Mengozzi vo svojich vyššie uvedených návrhoch, medzi uvedeným smerom judikatúry a judikatúrou uvedenou v bode 11 týchto návrhov existuje do určitej miery nesúlad, ktorý si podľa neho vyžaduje, aby sa identifikovali kritériá umožňujúce vyvodiť zo všetkých rozhodnutí v tejto oblasti súvislý výklad.

15 Pozri najmä rozsudok z 1. februára 2017, Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76), a uznesenie zo 14. júla 2016, BASF (C-456/15, neuverejnené, EU:C:2016:567, bod 15 a citovaná judikatúra).

16 Pozri okrem iného rozsudok z 12. decembra 1990, Hennen Olie (C-302/88, EU:C:1990:455, bod 20), v ktorom však Súdny dvor s ohľadom na skutočnosti a tvrdenia uvedené stranami počas konania považoval za „nepotrebné“ preskúmať otázku vznesenú Komisiou v súvislosti so zásadou, ako aj rozsudok zo 17. októbra 2013, Welte (C-181/12, EU:C:2013:662, body 16 a 27), v ktorom sa Súdny dvor zaoberal otázkou, či obmedzenie voľného pohybu kapitálu v zmysle článku 56 ods. 1 ES, o ktoré išlo v spore vo veci samej, mohlo byť dovolené na základe článku 57 ods. 1 ES. Pozri takisto rozsudok z 3. júna 2010, Internetportal und Marketing (C-569/08, EU:C:2010:311, body 27 až 30). V bode 28 tohto rozsudku Súdny dvor spresnil, že „k tomuto bodu vnútroštátny súd síce nevzniesol otázku, ale v rámci konania na základe spolupráce medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdnym dvorom zakotveného v článku 267 ZFEÚ a vzhľadom na to, že tvrdenie žalobkyne vo veci samej má vplyv na výsledok konania vo veci samej, Súdnemu dvoru prislúcha poskytnúť tomuto súdu odpoveď potrebnú na rozhodnutie vo veci, ktorú začal prejednávať“.

ktoré poukázal niektorý z účastníkov alebo dokonca on sám z vlastnej iniciatívy.[17] Súdny dvor okrem toho už potvrdil, že je jeho úlohou, aby zo všetkých informácií, ktoré vnútroštátny súd poskytol, a najmä z odôvodnenia návrhu na začatie prejudiciálneho konania, vyvodil prvky práva Únie, ktoré si vzhľadom na predmet sporu vyžadujú výklad[18], a to aj v prípade, že by hrozilo, že odpoveď na takto položenú doplňujúcu otázku spôsobí bezpredmetnosť prejudiciálnych otázok položených vnútroštátnym súdom[19], alebo v prípade, že o tejto otázke už bolo implicitne alebo explicitne rozhodnuté v skoršej fáze sporu medzi účastníkmi konania vo veci samej.[20]

13. Z toho dôvodu je potrebné preskúmať, či vec, ktorá je predmetom týchto návrhov, odôvodňuje, aby Súdny dvor prijal riešenie, ktoré sa zaradí do tohto smeru judikatúry.

14. V tejto súvislosti v prvom rade poznamenávam, že z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, a to bolo zástupcom žalobkyne na pojednávaní potvrdené, že žalobkyňa pred vnútroštátnym súdom nespochybnila zákonnosť § 109 ods. 2 UG, pokiaľ ide o jeho zlučiteľnosť s doložkou 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú. Túto otázku však vnútroštátny súd aj tak preskúmal a rozhodol o nej, takže *a priori* nemožno vylúčiť, že tvorí súčasť predmetu sporu vo veci samej.

15. Ďalej pripomínam, že účelom § 109 UG je prebrať uvedenú doložku 5 do odvetvia výskumu a výučby na univerzitách. Preto existuje priame funkčné prepojenie medzi týmto paragrafom a ustanovením práva Únie, ku ktorého výkladu by Súdny dvor pristúpil *ex offo*.

16. Okrem toho považujem za nesporné, že odpoveď na otázku, či doložka 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú bráni vnútroštátnemu ustanoveniu, akým je § 109 UG, by bola užitočná na vyriešenie sporu, o ktorom sa na vnútroštátnom súde vedie konanie. Tento spor sa totiž týka zákonnosti opätovne dohodnutých pracovných zmlúv na dobu určitú medzi žalobkyňou vo veci samej a MUW, ako aj dôsledkov prípadného konštatovania nezákonnosti na pokračovanie pracovného pomeru medzi účastníkmi vnútroštátneho konania.

17. Nakoniec zdôrazňujem, že tie oprávnené subjekty, ktoré Súdnemu dvoru predložili písomné pripomienky, predniesli svoje stanovisko k tejto otázke ústne na pojednávaní. Tým oprávneným subjektom, ktoré sa na písomnom konaní nezúčastnili, kancelária doručila oznámenie (v jazyku konania a vo francúzskom jazyku) o pripomienkach Komisie a boli tak informované o rozšírení predmetu rozpravy na Súdnom dvore, ktoré Komisia navrhla. Bolo im tak umožnené zúčastniť sa na pojednávaní Súdneho dvora, aby v tomto ohľade predložili svoje pripomienky.

18. Za týchto okolností a vzhľadom na judikatúru uvedenú v bode 12 týchto návrhov navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na doplňujúcu otázku týkajúcu sa výkladu doložky 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorú uviedla Komisia.

17 Pozri najmä rozsudok z 29. apríla 2004, Weigel [C-387/01, EU:C:2004:256, bod 44: otázku o uplatnení smernice Rady 83/183/EHS z 28. marca 1983 o oslobodení od daní, ktoré sa vzťahuje na trvalý dovoz osobného majetku jednotlivcov z členského štátu (Ú. v. ES L 105, 1983, s. 64; Mim. vyd. 09/001, s. 117) vzniesli len žalobcovia vo veci samej a Komisia]; rozsudky z 12. decembra 1990, SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, bod 8); z 2. februára 1994, Verband Sozialer Wettbewerb, nazvaný „Clinique“ (C-315/92, EU:C:1994:34, bod 7); zo 4. marca 1999, Consorzio per la tutela del formaggio Gorgonzola (C-87/97, EU:C:1999:115, bod 16); z 21. februára 2006, Ritter-Coulais (C-152/03, EU:C:2006:123, bod 29: prejudiciálne otázky položené v súvislosti so slobodou usadiť sa a slobodou voľného pohybu kapitálu a otázka stanovená *ex offo* na podnet Komisie, ktorá sa týkala voľného pohybu pracovníkov); z 25. januára 2007, Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, 24 až 26); z 30. mája 2013, Worten (C-342/12, EU:C:2013:355, body 30 a 31), ako aj rozsudok z 12. decembra 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, bod 23: vnútroštátny súd vychádza z predpokladu, že ide o nepriamu diskrimináciu založenú na sexuálnej orientácii, zatiaľ čo Súdny dvor určí, či ide o priamu diskrimináciu). Na pripomenutie judikatúry pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Mengozzi vo veci Fonnship a Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, bod 17).

18 Pozri rozsudky zo 14. októbra 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, bod 40), a z 12. januára 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, bod 32 a citovaná judikatúra).

19 Pozri rozsudok z 29. apríla 2004, Weigel (C-387/01, EU:C:2004:256, body 43 a 44).

20 Pozri rozsudok z 25. januára 2007, Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, body 21 až 26).

2. O výklade doložky 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú.

19. Doložka 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá má názov „Opatrenia proti nezákonnému konaniu“, vo svojom odseku 1 stanovuje, že „v úsilí zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní [pri využívaní predĺžených alebo opätovne dohodnutých – *neoficiálny preklad*] pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnymi právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi a/alebo sociálni partneri… v prípade, že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania, prijmú spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných rezortov alebo kategórií pracovníkov, jedno alebo viacero z týchto opatrení: a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov [a) objektívne dôvody opodstatňujúce predĺženie alebo opätovné dohodnutie takýchto pracovných zmlúv alebo pracovných pomerov – *neoficiálny preklad*]; b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú [b) maximálne prípustné súhrnné obdobie predĺžených alebo opätovne dohodnutých pracovných zmlúv alebo pracovných pomerov na dobu určitú – *neoficiálny preklad*]; c) určiť, koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov predĺžiť [c) počet predĺžení alebo opätovných dohodnutí takýchto pracovných zmlúv alebo pracovných pomerov – *neoficiálny preklad*]“ [21].

20. Touto doložkou sa má realizovať jeden z účelov sledovaných rámcovou dohodou, v ktorej je táto doložka obsiahnutá, a týmto je určenie medzí využívania predĺžených alebo opätovne dohodnutých pracovných zmlúv alebo pracovných pomerov na dobu určitú, ktoré sa považuje za potenciálny zdroj zneužívania poškodzujúceho pracovníkov, stanovením niekoľkých minimálnych ochranných opatrení, ktorými sa má zabrániť neistote v postavení zamestnancov. [22]

21. Výhoda stability zamestnania je totiž koncipovaná ako významný prvok ochrany pracovníkov, zatiaľ čo pracovnými zmluvami na dobu určitú možno vyhovieť potrebám tak zamestnávateľov, ako aj pracovníkov len za určitých okolností. [23]

22. Doložka 5 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú preto v úsilí predísť zneužívaniu predĺžených alebo opätovne dohodnutých pracovných zmlúv alebo pomerov na dobu určitú ukladá členským štátom povinnosť účinne a záväzne prijať aspoň jedno z opatrení, ktoré sú v nej vymenované, v prípade, že ich vnútroštátne právo neobsahuje ekvivalentné zákonné opatrenia. Opatrenia, ktoré sú takto vymenované v bode 1 písm. a) až c) tejto doložky, spolu tri, sa v uvedenom poradí týkajú objektívnych dôvodov predĺženia alebo opätovného dohodnutia takýchto pracovných zmlúv alebo pracovných pomerov, maximálneho súhrnného trvania takýchto predĺžených alebo opätovne dohodnutých pracovných zmlúv alebo pracovných pomerov a počtu ich predĺžení alebo opätovných dohodnutí. [24]

23. Súdny dvor spresnil, že členské štáty disponujú v tejto oblasti mierou voľnej úvahy, keďže môžu využiť jedno alebo viaceré opatrenia uvedené v bode 1 písm. a) až c) tejto doložky alebo tiež rovnocenné zákonné opatrenia, ktoré už existujú, pričom zohľadnia potreby špecifických odvetví a/alebo kategórií pracovníkov. [25]

21 Podľa odseku 2 tejto doložky majú členské štáty právomoc určiť podmienky, za akých sa pracovné zmluvy alebo pracovné pomery považujú za „opakovane uzatvorené [predĺžené alebo opätovne dohodnuté – *neoficiálny preklad*]“ a za akých sa považujú za „pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú“.

22 Pozri najmä rozsudok zo 14. septembra 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, bod 26 a citovaná judikatúra).

23 Tak ako to vyplýva z článkov 6 a 8 všeobecných úvah rámcovej dohody o práci na dobu určitú.

24 Pozri najmä rozsudok zo 14. septembra 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, bod 28 a citovaná judikatúra).

25 Pozri najmä rozsudok zo 14. septembra 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, bod 29 a citovaná judikatúra).

24. Za týchto okolností je potrebné overiť, či ustanovenia § 109 ods. 2 UG, ktoré umožňujú predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovných pomerov na dobu určitú v oblasti výskumu a výučby na univerzitách v Rakúsku [26], spĺňajú kritériá potrebné na to, aby predstavovali opatrenia proti zneužívaniu, ktoré sú uvedené v doložke 5 bode 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú.

25. Pokiaľ ide v prvom rade o možnosť považovať § 109 ods. 2 UG za opatrenie v zmysle doložky 5 ods. 1 písm. a) rámcovej dohody o práci na dobu určitú, pripomínam, že podľa ustálenej judikatúry sa pojem „objektívny dôvod“ obsiahnutý v tomto ustanovení musí chápať tak, že odkazuje na *presné* a *konkrétne* okolnosti, ktoré charakterizujú určitú činnosť, a sú teda takej povahy, že v tomto konkrétnom kontexte odôvodňujú využitie predĺžených alebo opätovne dohodnutých pracovných zmlúv na dobu určitú. Tieto okolnosti môžu byť dôsledkom najmä osobitnej povahy úloh, na ktorých plnenie boli takéto zmluvy uzatvorené, a charakteristických vlastností týchto úloh, prípadne môžu byť dôsledkom legitímneho cieľa, ktorý sociálna politika členského štátu sleduje. [27] Podľa Súdneho dvora týmto požiadavkám nevyhovuje vnútroštátne ustanovenie, ktoré len všeobecným a abstraktným spôsobom povoľuje využívanie predĺžených alebo opätovne dohodnutých pracovných zmlúv na dobu určitú, pričom neumožňuje vyvodiť objektívne a transparentné kritériá na overenie, či predĺženie alebo opätovné dohodnutie takýchto zmlúv naozaj zodpovedá skutočnej potrebe, či sa ním dá dosiahnuť sledovaný cieľ a či je na tento účel nevyhnutné. [28]

26. V § 109 ods. 2 UG sú identifikované tri kategórie pracovníkov, pri ktorých sa pripúšťajú bezprostredne po sebe nasledujúce pracovné pomery na dobu určitú, pričom ide o pracovníkov zamestnaných v rámci „projektov financovaných tretími stranami alebo v rámci výskumných projektov“, „personál zaradený výlučne na výučbu“ a o „zastupujúci personál“. Keďže žalobkyňa patrí do prvej z týchto kategórií, moju analýzu obmedzím len na túto kategóriu.

27. V tejto súvislosti v prvom rade upozorňujem na to, že v § 109 ods. 2 UG nie sú uvedené *objektívne dôvody*, ktoré opodstatňujú využitie bezprostredne po sebe nasledujúcich pracovných pomerov na dobu určitú pre túto kategóriu pracovníkov.

28. Je pravda, že by sa dalo vychádzať z toho, že dotknuté zamestnania, keďže sú spojené s realizáciou „projektov“, sú *svojou povahou* dočasné, a ich účelom je uspokojiť prechodné potreby dotknutej univerzity, ktoré potrvajú len do dokončenia projektu. Podobne, ako tvrdia MUW a rakúska vláda, skutočnosť, že projekt financuje tretia strana, čiže pokračovanie zamestnania závisí od kontinuity financovania, podľa všetkého odôvodňuje uplatnenie väčšej flexibility pri riadení pracovníkov zaradených na takéto projekty.

29. Napriek tomu na jednej strane poznamenávam, že na odôvodnenie založené na nepermanentnej povahe financovania pracovných miest sa možno odvolávať len pri pracovníkoch zamestnaných v rámci projektov financovaných tretími stranami, zatiaľ čo vzhľadom na jeho znenie sa § 109 ods. 2 UG podľa všetkého má uplatňovať bez ohľadu na zdroj financovania výskumnej činnosti [29], avšak je na vnútroštátnom súde, aby potvrdil, či to tak je. [30]

26 O uplatniteľnosti rámcovej dohody o práci na dobu určitú v odvetviach výučby a výskumu na univerzitách pozri rozsudok z 13. marca 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), body 38 a 39.

27 Pozri najmä rozsudky zo 14. septembra 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, bod 38), a z 26. februára 2015, Komisia/Luxembursko (C-238/14, EU:C:2015:128, bod 44 a citovaná judikatúra).

28 Pozri najmä rozsudok zo 14. septembra 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, body 39 a 40 a citovaná judikatúra).

29 V texte tohto ustanovenia sa totiž odkazuje tak na „projekty financované tretími stranami“ („Drittmittelprojekten“), ako aj na takzvané „výskumné projekty“ („Forschungsprojekten“). MUW na pojednávaní pred Súdnym dvorom spresnila, že väčšina výskumnej činnosti vykonávanej rakúskymi univerzitami je financovaná týmito univerzitami (v prípade MUW približne 75 %).

30 V tejto súvislosti by som rád poukázal na to, že na pojednávaní pred Súdnym dvorom advokát MUW a zástupca rakúskej vlády tvrdili, že § 109 ods. 2 UG sa vzťahuje len na pracovníkov zamestnaných v rámci výskumných projektov financovaných tretími stranami. Pokiaľ ide o žalobkyňu vo veci samej, tá bola podľa všetkého zamestnaná len v rámci projektov financovaných tretími stranami, čo je skutočnosť, ktorej zistenie takisto prináleží vnútroštátnemu súdu.

30. Na druhej strane však poznamenávam, že § 109 ods. 2 UG nepodmieňuje využívanie predĺžených alebo opätovne dohodnutých pracovných pomerov na dobu určitú s tou istou osobou jej zaradením na daný výskumný projekt alebo dokončením daných úloh alebo služieb v súvislosti s takýmto projektom, ani nevyžaduje, aby súhrnné trvanie týchto pomerov zodpovedalo trvaniu projektu, na ktorý je uvedená osoba zaradená. Toto ustanovenie tak v zásade univerzitám dáva možnosť zamestnať toho istého pracovníka viackrát po sebe v rámci viacerých projektov, a to na obdobie, ktoré môže v súhrne trvať až dvanásť rokov.[31] V takomto prípade využitie pracovných zmlúv na dobu určitú sleduje skôr účel uspokojenia stálych a trvalých potrieb univerzít v jednom z kľúčových sektorov ich činnosti, t. j. výskumu[32], bez ohľadu na to, či ten je, alebo nie je financovaný tretími stranami.[33] V tejto súvislosti zdôrazňujem, že advokát MUW na pojednávaní pred Súdnym dvorom spresnil, že § 109 ods. 2 UG sa dotýka približne 30 % personálu MUW.[34] Okrem toho tak MUW, ako aj rakúska vláda na pojednávaní viackrát zdôraznili, že pracovné pomery na dobu neurčitú sú na univerzitách zriedkavé, pokiaľ ide o vedecký personál. Tieto skutočnosti potvrdzujú, ako správne tvrdí Komisia, že vyžívanie pracovných pomerov na dobu určitú v odvetví výskumu a výučby je v rámci MUW bežnou praxou a dotýka sa významnej časti jej personálu.

31. Ďalej poznamenávam, že § 109 ods. 2 UG neobsahuje žiadne spresnenie *podmienok*, za ktorých sa povoľuje využitie bezprostredne po sebe nasledujúcich pracovných pomerov na dobu určitú v rámci kategórie pracovníkov zamestnaných v rámci projektov financovaných tretími stranami alebo v rámci výskumných projektov. Táto kategória je stanovená všeobecne. Nevyžaduje sa žiadna špecifická kvalifikácia alebo prax v súvislosti s výskumnými projektmi, v rámci ktorých sú títo pracovníci zamestnaní, takže táto kategória potenciálne zahŕňa tak vedeckých pracovníkov, výskumníkov, ale tiež profesorov, ako aj technický a administratívny personál, t. j. všetkých pracovníkov zamestnaných vo výskumnom sektore. Navyše, keďže v jeho znení nie je v tomto zmysle stanovená žiadna podmienka, § 109 ods. 2 UG nemožno na rozdiel od toho, čo tvrdil advokát MUW na pojednávaní pred Súdnym dvorom, považovať za vzťahujúci sa len na vedecký personál v období odbornej prípravy.[35]

32. Okrem toho v poslednej vete § 109 ods. 2 UG sa uvádza, že v prípade troch kategórií pracovníkov, na ktoré sa tento paragraf vzťahuje, sa „jednorazové predĺženie“ pracovného pomeru nad rámec maxima šesť alebo osem rokov stanoveného v tom istom paragrafe, a to na dodatočné maximum stanovené na štyri roky, „povoľuje, ak sú na to objektívne dôvody, predovšetkým pokračovanie alebo dokončenie výskumných a publikačných projektov“.

33. Na jednej strane poznamenávam, že napriek tomu, že je takéto predĺženie označené ako „jednorazové“, z prípadu žalobkyne vo veci samej – s ktorou MUW uzatvorila deväť nových, bezprostredne po sebe nasledujúcich zmlúv v období, na ktoré sa prejednávaná vec vzťahuje, a tri bezprostredne po sebe nasledujúce zmluvy v predchádzajúcom období[36] – vyplýva, že § 109 ods. 2 UG dovoľuje, aspoň podľa toho, ako ho vyložila MUW, uzatvoriť neobmedzený počet bezprostredne po sebe nasledujúcich zmlúv v obdobiach trvajúcich šesť alebo osem rokov, ktoré predĺženiu stanovenému v poslednej vete tohto ustanovenia predchádzajú. Takisto by som chcel poukázať na to, že z výkladu

31 Poznamenávam, že na pojednávaní pred Súdnym dvorom zástupca žalobkyne vo veci samej predložil podobný argument, keď zdôraznil, že tá bola laboratórnou asistentkou a že v rámci je činností asistovala viacerým doktorandom, ktorí mali všetci svoj vlastný projekt. Okrem toho žalobkyňa vo veci samej údajne na začiatku konania pred rakúskymi súdmi tvrdila, že využitie zmlúv na dobu určitú nebolo v jej prípade odôvodnené, pretože ona sama nevykonávala prácu v rámci projektov ako takých.

32 Zdôrazňujem však, že to podľa všetkého nie je prípad žalobkyne vo veci samej, ktorá, ako to vyplýva z návrhu na začatie prejudiciálneho konania, bola údajne počas celého sporného obdobia zamestnaná v rámci toho istého projektu.

33 Pozri najmä rozsudky zo 14. septembra 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, body 49 až 51), a z 13. marca 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, bod 55).

34 Advokát MUW pritom odkazuje len na pracovníkov zamestnaných na dobu určitú v rámci projektov financovaných tretími stranami.

35 Skutočnosť, ak by sa preukázala, že je všeobecnou praxou rakúskych univerzít alebo MUW využívať § 109 ods. 2 UG len v prípade mladých výskumných pracovníkov, ktorí musia nadobudnúť skúsenosti, aby vo svojej univerzitnej kariére mohli napredovať, nespochybňuje zistenie, že toto ustanovenie má podľa jeho znenia potenciálne oveľa širší rozsah pôsobnosti.

36 Medzi prvým a druhým súborom zmlúv uplynul približne jeden rok, čo zrejme bráni tomu, by sa celý pracovný pomer žalobkyne s MUW považoval za sled bezprostredne po sebe nasledujúcich zmlúv na dobu určitú. Je však na vnútroštátnom súde, aby o tomto bode rozhodol.

a contrario poslednej vety § 109 ods. 2 UG, podľa ktorej len posledné uvedené predĺženie podlieha podmienke existencie objektívnych dôvodov, vyplýva, že predĺženia alebo opätovné dohodnutia uskutočnené počas vyššie uvedeného obdobia trvajúceho šesť alebo osem rokov tej istej podmienke nepodliehajú.

34. Na základe predchádzajúcich úvah sa domnievam, že § 109 ods. 2 UG nespĺňa judikatúrou stanovené podmienky uvedené v bode 25 týchto návrhov na to, aby predstavoval opatrenie v zmysle doložky 5 ods. 1 písm. a) rámcovej dohody o práci na dobu určitú, keďže toto ustanovenie nestanovuje presné a konkrétne okolnosti, za ktorých možno pracovné zmluvy na dobu určitú uzatvoriť a predĺžiť alebo opätovne dohodnúť s pracovníkmi zamestnanými v sektore univerzitného výskumu.[37]

35. Po druhé, je potrebné overiť, či § 109 ods. 2 UG spĺňa podmienky na to, aby predstavoval opatrenie v zmysle doložky 5 ods. 1 písm. b) uvedenej rámcovej dohody, pokiaľ ide o to, že stanovuje maximálne súhrnné obdobie pracovných pomerov na dobu určitú na 10 rokov v prípade pracovníkov na plný úväzok a na 12 rokov v prípade pracovníkov na kratší pracovný čas.

36. Tieto obdobia sú v ich absolútnom vyjadrení nepochybne veľmi dôležité. Ako zdôraznila Komisia vo svojich písomných pripomienkach, výrazne kratšie maximálne obdobia už boli Súdnym dvorom považované za príliš dlhé.[38] Napriek tomu sa domnievam, že na posúdenie toho, či určité vnútroštátne ustanovenie zodpovedá účelu, ktoré opatrenie v zmysle doložky 5 ods. 1 písm. b) rámcovej dohody o práci na dobu určitú sleduje, nie je relevantná dĺžka (alebo prinajmenšom nie iba dĺžka samotná) stanoveného súhrnného obdobia ako takého. Toto obdobie sa totiž musí posúdiť so zreteľom na povahu dotknutých pracovných pomerov, o ktoré ide, ako aj na všetky okolnosti, ktoré charakterizujú predmetné pracovné pomery. Čo sa týka maximálnych období stanovených v § 109 ods. 2 UG, na tie podľa môjho názoru nemožno hľadieť tak, že samy osebe umožňujú zabrániť zneužívaniu pracovných pomerov na dobu určitú v predmetnom odvetví.

37. Na jednej strane zdôrazňujem, že takéto obdobia totiž môžu zahŕňať až tretinu kariéry pracovníka patriaceho medzi vedecký personál univerzít.[39] Na základe takto dlhých období, v absolútnych aj relatívnych pojmoch, sa dá predpokladať, že služby, ktoré sa od dotknutých pracovníkov vyžadujú, nepredstavujú len jednoduchú dočasnú potrebu, práve naopak, majú pokryť stálu a trvalú potrebu zamestnávateľa.[40] Na druhej strane zdôrazňujem, že dĺžka uvedených období v kombinácii s tým, že neexistujú obmedzenia, pokiaľ ide o počet po sebe idúcich predĺžení alebo opätovných dohodnutí zmlúv, ktorý sa pripúšťa v prvých šiestich alebo ôsmich rokoch pracovného pomeru, zvyšuje neistotu, v ktorej sa títo pracovníci ocitajú. Obdobne to, že chýba akákoľvek požiadavka, aby sa takéto po sebe idúce predĺženia alebo opätovné dohodnutia objektívne odôvodnili, robí takto vyplývajúce obdobia ešte menej vhodnými na to, aby samy osebe predstavovali ochranu pred zneužitím.

38. Domnievam sa preto, že § 109 ods. 2 UG nespĺňa požiadavky doložky 5 ods. 1 písm. b) rámcovej zmluvy o práci na dobu určitú.

39. Napokon, zo znenia § 109 ods. 2 UG vyplýva, že s výnimkou posledného obdobia štyroch rokov nebola stanovená žiadna hranica, pokiaľ ide o počet povolených predĺžení alebo opätovných dohodnutí. Toto ustanovenie preto nie je určené na transpozíciu písmena c) uvedenej doložky.

37 Súdny dvor dospel k opačnému záveru v rozsudku z 13. marca 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), ktorý sa týkal náboru pridružených profesorov španielskymi univerzitami v kontexte, kde príslušné ustanovenia vnútroštátneho práva boli v porovnaní s prejednávanou vecou oveľa presnejšie a podrobnejšie a dôsledky ich uplatnenia na nestabilitu pracovného pomeru dotknutých osôb boli menej zaťažujúce. V tomto rozsudku Súdny dvor rozhodol, že vyžívanie predĺžených alebo opätovne dohodnutých pracovných zmlúv bolo odôvodnené potrebou zveriť plnenie špecifických pedagogických úloh „odborníkom s uznanou kvalifikáciou“, ktorí svoju odbornú činnosť vykonávajú mimo univerzitnej pôdy (bod 48). Takisto zdôraznil, že podmienky, ktorými bolo toto využitie podmienené, nevystavovali dotknutých učiteľov situácii neistoty (bod 52).

38 Pozri najmä uznesenie z 21. septembra 2016, Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, bod 61).

39 Keď si ako príklad vezmeme kariéru, ktorá začína v 25 rokoch a končí v 65 rokoch.

40 Pozri najmä rozsudok z 26. januára 2012, Kücük (C-586/10, EU:C:2012:39, bod 39 a citovaná judikatúra), a uznesenie z 21. septembra 2016, Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, bod 65 a citovaná judikatúra).

40. Na základe všetkých uvedených úvah je podľa môjho názoru potrebné konštatovať, že ustanovenia § 109 ods. 2 UG nespĺňajú kritériá vyžadované na to, aby predstavovali opatrenia stanovené v uvedenej doložke 5 ods. 1 písm. a) až c) rámcovej dohody o práci na dobu určitú. Vnútroštátny súd okrem toho neuviedol žiadne ekvivalentné zákonné opatrenia v zmysle tohto ustanovenia, ktoré by boli na situáciu žalobkyne vo veci samej uplatniteľné. Preto treba konštatovať, že pre využívanie predĺžených alebo opätovne dohodnutých pracovných pomerov na dobu určitú v odvetví univerzitného výskumu, ktoré v rakúskom právnom poriadku povoľuje § 109 ods. 2 UG, nie sú stanovené opatrenia umožňujúce predchádzať zneužívaniu.

B. O prvej prejudiciálnej otázke

41. Vo svojej prvej prejudiciálnej otázke sa vnútroštátny súd v podstate Súdneho dvora pýta jednak na to, či doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas bráni právnej úprave, o akú ide vo veci samej, a jednak na to, či sa zásada *pro rata temporis* stanovená v bode 2 toho istého ustanovenia uplatňuje v situácii, akou je situácia žalobkyne vo veci samej.

42. Ako vyplýva z preambuly a z odôvodnenia 11 smernice 97/81, rámcovou dohodou o práci na kratší pracovný čas sa má stanoviť všeobecný rámec na odstraňovanie diskriminácie pracovníkov na kratší pracovný čas a prispieť k rozvoju možností práce na kratší pracovný čas na základe prijateľnom pre zamestnávateľov a aj pre pracovníkov. Doložka 4 tejto dohody nazvaná „Zásada nediskriminácie“ vo svojom bode 1 stanovuje: „pokiaľ ide o podmienky zamestnania, s pracovníkmi na kratší pracovný čas sa nebude zaobchádzať nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, že pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ nebude odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi“. Bod 2 tejto doložky stanovuje, že „tam, kde to bude možné, bude platiť zásada časového pomeru (*pro rata temporis*)“.

43. Je potrebné určiť, po prvé, či ustanovenia, ktoré upravujú obdobie pracovných zmlúv uzavretých v rámci § 109 ods. 2 UG, predstavujú „podmienky zamestnania“ v zmysle uvedenej doložky 4.

44. Podľa môjho názoru niet pochýb o tom, že to tak je. Doložka 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas sa totiž vzhľadom na ciele, ktoré sleduje, musí chápať tak, že vyjadruje zásadu sociálneho práva Únie, ktorá nemôže byť vykladaná reštriktívne.[41] Výklad tejto doložky, ktorý by z pojmu „podmienky zamestnania“ vylučoval podmienky, za akých možno uzatvoriť a predĺžiť alebo opätovne dohodnúť zmluvy na dobu určitú, by v rozpore s účelom tejto doložky obmedzoval rozsah ochrany proti diskriminácii, ktorá je dotknutým pracovníkom priznaná, a to zavedením rozlišovania podľa povahy pracovných pomerov, čo zo znenia tejto doložky nijako nevyplýva.[42]

45. Po druhé, je potrebné overiť, či § 109 ods. 2 UG stanovuje pre pracovníkov na kratší pracovný čas menej priaznivé zaobchádzanie než pre porovnateľných pracovníkov na plný úväzok. Žalobkyňa vo veci samej a Komisia sú presvedčené, že to tak je, zatiaľ čo MUW a rakúska vláda zastávajú opačný názor.

46. V tejto súvislosti v prvom rade spresňujem, že skupinu porovnateľných pracovníkov na plný úväzok, v porovnaní s ktorou je potrebné posúdiť, či § 109 ods. 2 UG diskriminuje pracovníkov na kratší pracovný čas, tvoria pracovníci na plný úväzok zamestnaní univerzitou MUW na dobu určitú v rámci projektov financovaných tretími stranami alebo výskumných projektov.[43]

41 Pozri rozsudok z 10. júna 2010, Bruno a i. (C-395/08 a C-396/08, EU:C:2010:329, bod 32).

42 Pozri analogicky rozsudok z 10. júna 2010, Bruno a i. (C-395/08 a C-396/08, EU:C:2010:329, bod 33). Pokiaľ ide o doložku 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, pozri tiež analogicky rozsudok z 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, body 33 až 35).

43 V tejto súvislosti odkazujem na pojem „porovnateľný pracovník na plný úväzok“ obsiahnutý v doložke 3 bode 2 prvom odseku rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas.

47. Ďalej poznamenávam, že tak MUW, ako aj rakúska vláda tvrdia, že možnosť pracovníkov na kratší pracovný čas pracovať dlhšie než ich kolegovia na plný úväzok, hoci v rámci pracovného pomeru na dobu určitú, nemôže byť považovaná za nevýhodu, ale skôr za výhodu (alebo za kompenzáciu nevýhody), vzhľadom na to, že po skončení tohto pracovného pomeru niet žiadnej záruky, že budú môcť nastúpiť do zamestnania na dobu neurčitú, najmä vzhľadom na nedostatok takýchto pracovných miest na univerzitách.

48. Priznávam, že tento argument ma veľmi nepresvedčil. Je pravda, že nie je vylúčené, že v prípade, keď pre danú prácu, službu alebo úlohu možno vzhľadom na jej samotnú povahu založiť len pracovný pomer na dobu určitú, sa tým, že sa pri stanovení maximálneho trvania tohto pomeru zohľadní, že pracovník na kratší pracovný čas má na vykonanie takejto práce, služby alebo úlohy kratší pracovný čas než pracovník na plný úväzok, reaguje na potrebu zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie s týmito dvomi kategóriami pracovníkov.

49. Poznamenávam však, že na jednej strane môžu byť funkcie, o aké ide v spore vo veci samej, vykonávané tak v rámci pracovného pomeru na dobu určitú, ako aj v prípade pracovného pomeru na dobu neurčitú. Na druhej strane z úvah uvedených obzvlášť v bode 30 týchto návrhov vyplýva, že uplatnenie § 109 ods. 2 UG univerzitám dovoľuje, aby využitím pracovných pomerov na dobu určitú pokryli personálne potreby, ktoré sú v skutočnosti stále a trvalé. Za takýchto okolností nemožno považovať za výhodu to, že pracovník na kratší pracovný čas môže predĺžiť svoj pracovný pomer na dobu určitú s univerzitou na dlhšie než jeho kolegovia na plný úväzok. Súhlasiť s týmto argumentom by totiž viedlo k tomu, že by sa za zvýhodnenú považovala kategória pracovníkov, ktorá môže byť v skutočnosti viac dotknutá zneužívaním pracovných pomerov na dobu určitú, a v konečnom dôsledku k tomu, že sa takéto zneužívanie odôvodní odvolaním sa na zriedkavosť porovnateľných pracovných miest na dobu neurčitú, ktorá zas takisto vyplýva z politiky univerzít v oblasti zamestnávania usilujúcej sa o intenzívne využívanie možností poskytnutých v § 109 ods. 2 UG. Ďalej poukazujem na to, že aj keď je pravda, že po uplynutí maximálnych období stanovených týmto ustanovením sa pracovný pomer s univerzitou skončí, faktom zostáva, že ak univerzita má záujem v uvedenom pomere pokračovať, bude tak musieť urobiť v rámci pracovnej zmluvy na dobu neurčitú.[44] Nakoniec s argumentom rakúskej vlády, že § 109 ods. 2 UG ponúka stranám pracovného pomeru iba určitú možnosť, ktorú nie sú povinné využiť, takisto nemožno súhlasiť, najmä vzhľadom na nerovnováhu, ktorá nevyhnutne medzi týmito stranami existuje, obzvlášť v situácii, keď sú šance pracovníka udržať si svoj pracovný pomer so zamestnávateľskou univerzitou inak ako zmluvou na dobu určitú veľmi obmedzené.

50. V každom prípade, aj keby sa možnosť pracovníkov na kratší pracovný čas predĺžiť alebo opätovne dohodnúť ich pracovný pomer s univerzitou na dlhšie než ich kolegovia na plný úväzok mala považovať za výhodu, s čím ja nesúhlasím, poznamenávam, tak ako to urobila Komisia v jej písomných pripomienkach, že v poslednej vete § 109 ods. 2 UG je pre pracovníkov na plný úväzok stanovené predĺženie predstavujúce približne 66 % maximálneho obdobia šesť rokov stanoveného v tom istom odseku, zatiaľ čo v prípade pracovníkov na kratší pracovný čas je tento percentuálny podiel len 50 %. V relatívnom vyjadrení je preto takáto „výhoda“ väčšia pre pracovníkov v prvej kategórii než pre tých v druhej kategórii, čo znamená, že ide o rozdielne zaobchádzanie na úkor pracovníkov v druhej kategórii.

51. Po tretie, treba overiť, či rozdiel v zaobchádzaní s pracovníkmi na kratší pracovný čas a pracovníkmi na plný úväzok stanovený v § 109 ods. 2 UG je odôvodnený objektívnymi dôvodmi. Rakúska vláda a MUW tvrdia, že rozdielne maximálne obdobia, ktoré sú povolené pre pracovné zmluvy na dobu určitú na plný úväzok a pre pracovné zmluvy na dobu určitú na kratší pracovný čas, odrážajú skutočné rozdiely medzi týmito zamestnaniami v oblasti univerzitného výskumu. Podľa týchto oprávnených subjektov sa výkony a kvalifikácia v tejto oblasti hodnotia najmä z hľadiska publikácie výsledkov výskumu. Ak by sa uplatňovali rovnaké maximálne obdobia, pracovníci na kratší

44 Eventuálne v rámci projektov financovaných univerzitou, ak – ako zdôraznil advokát MUW v odpovedi na otázku položenú Súdnym dvorom na pojednávaní – nie sú voľné pracovné miesta na dobu neurčitú pre projekty financované tretími osobami.

pracovný čas by mali v porovnaní s ich kolegami na plný úväzok menej príležitostí presadiť sa vo vysoko konkurenčnej oblasti akademického výskumu. Preto aby sa zabezpečilo, že pracovníci na čiastočný úväzok nebudú v univerzitnej konkurencii v porovnaní so zamestnancami na plný úväzok znevýhodnení, tí by mali mať možnosť využiť zmluvu na dlhšie obdobie.

52. V tejto súvislosti by som rád poukázal na to, že v rozsudku zo 7. februára 1991, Nimz (C-184/89, EU:C:1991:50, bod 14), v súvislosti s diskrimináciou na základe pohlavia Súdny dvor rozhodol, že konštatovanie, že medzi trvaním odbornej činnosti a nadobudnutím určitej úrovne vedomostí alebo skúseností existuje osobitný súvis, neumožňuje, keďže predstavuje len zovšeobecnenie týkajúce sa určitých kategórií pracovníkov, vyvodiť objektívne kritériá, ktorým je cudzia akákoľvek diskriminácia. Aj keď totiž služobný vek ide ruka v ruke so skúsenosťami, vďaka ktorým je pracovník v zásade lepšie pripravený plniť svoje úlohy, objektivita takéhoto kritéria závisí od všetkých okolností jednotlivého prípadu a najmä od vzťahu medzi charakterom vykonávanej funkcie a skúsenosťami, ktoré výkon tejto funkcie po určitom počte odpracovaných hodín prináša. [45]

53. Je na vnútroštátnom súde, ktorý je jediný príslušný posudzovať skutkové okolnosti a vykladať vnútroštátne právne predpisy, aby na základe všetkých relevantných skutočností určil, či § 109 ods. 2 UG tým, že rozlišuje medzi maximálnymi povolenými obdobiami pracovných zmlúv na dobu určitú s pracovníkmi na plný úväzok a s pracovníkmi na kratší pracovný čas, sleduje zámer zohľadnenia úvah, ktoré uvádzajú MUW a rakúska vláda, a či vo výskumnom sektore v Rakúsku, predovšetkým vo vedeckom, existuje určitý súvis medzi počtom odpracovaných hodín a nadobudnutím kvalifikácie, skúseností alebo osvedčení, ktoré by mohli umožniť zúčastniť sa na výberových konaniach s cieľom dosiahnuť povýšenie v univerzitnej kariére alebo získať pracovné miesto na dobu neurčitú [46] alebo ktoré by mohli zlepšiť šance na úspech v takýchto výberoch. Ja sám poznamenávam len toľko, že tak vzorec prepočítania použitý pre pracovníkov zamestnaných sčasti na plný úväzok a sčasti na kratší pracovný čas [47], ktorý nie je založený na skutočne odpracovaných hodinách, ako aj možnosť predĺžiť pracovný pomer na dobu určitú v prípade pracovníkov na plný úväzok na dlhšie obdobie, v relatívnych pojmoch, než v prípade pracovníkov na kratší pracovný čas podľa všetkého nie sú v súlade s dosahovaním cieľom uvedených rakúskou vládou a MUW.

54. V štvrtom a poslednom rade, za okolností, o aké ide vo veci samej, by sa mala vylúčiť zásada *pro rata temporis* uvedená v doložke 4 bode 2 rámcovej zmluvy o práci na kratší pracovný čas. Bez toho, aby bolo potrebné uvažovať o tom, či sa táto zásada, ako to tvrdí rakúska vláda, uplatňuje len na služby, ktoré sú svojou povahou odplatné, poznamenávam, že s jej využitím uvedená doložka počíta len tam, kde to je „možné“. Ako však tá istá vláda správne tvrdí, striktné uplatnenie uvedenej zásady, pokiaľ ide o určenie maximálneho obdobia pracovných pomerov na dobu určitú platného pre pracovníkov na kratší pracovný čas, by viedlo k príliš dlhým obdobiam pre pracovníkov s najnižším týždenným pracovným časom, čo by bolo neprijateľné vzhľadom na obmedzenia vyplývajúce z doložky 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú.

45 Pozri takisto rozsudok z 2. októbra 1997, Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, bod 23).

46 O takýto prípad by mohlo ísť najmä vtedy, keď by sa na účely povolenia účasti na výberovom konaní alebo pri hodnotení kvalifikácií uchádzačov zohľadňovali hodiny odpracované v rámci výskumných projektov vedených univerzitami.

47 Na takýchto pracovníkov sa uplatňuje maximálne obdobie stanovené pre kratší pracovný čas a pri obdobiach odpracovaných na plný úväzok sa využíva prepočítavací vzorec, aby sa určil „ekvivalent kratšieho pracovného času“: dvanásť mesiacov na plný úväzok zodpovedá šestnástim mesiacom na kratší pracovný čas v pomere 4 ku 3, a naopak, dvanásť mesiacov na kratší pracovný čas zodpovedá deviatim mesiacom na plný úväzok.

C. O druhej prejudiciálnej otázke

55. Svojou druhou prejudiciálnou otázkou sa vnútroštátny súd Súdneho dvora v podstate pýta, či vnútroštátne ustanovenie, akým je § 109 ods. 2 UG, predstavuje nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia v zmysle článku 2 ods. 1 písm. b) smernice 2006/54. Podľa znenia tohto ustanovenia sa pod „nepriamou diskrimináciou“ rozumie situácia, „keď by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa [nie] sú primerané a potrebné“.

56. Ako uviedol Súdny dvor vo svojom rozsudku z 2. októbra 1997, Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, bod 25), legislatívne ustanovenie, v ktorom sa stanovuje menej priaznivé zaobchádzanie s pracovníkmi na kratší pracovný čas než s pracovníkmi na plný úväzok, vytvára nepriamu diskrimináciu na úkor pracovníkov ženského pohlavia, keď sa ukáže, že v skutočnosti je na kratší pracovný čas zamestnané podstatne nižšie percento mužov než žien. Takáto nerovnosť v zaobchádzaní by však bola zlučiteľná so smernicou 2006/54, ak by bola odôvodnená objektívnymi faktormi, ktorým je cudzia akákoľvek diskriminácia na základe pohlavia.

57. Preto aby bolo možné za okolností vo veci samej konštatovať, že ide o nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia, musia byť splnené dve podmienky. Na jednej strane musí § 109 ods. 2 UG pre pracovníkov na kratší pracovný čas bez objektívneho dôvodu stanovovať menej priaznivé zaobchádzanie než pre pracovníkov na plný úväzok. Na druhej strane musí byť preukázané, že podstatne vyššie percento žien než mužov pracuje na kratší pracovný čas.

58. Pokiaľ ide o prvú podmienku, odvolávam sa na odseky 47 až 50 týchto návrhov, kde som odpovedal kladne na otázku, či § 109 ods. 2 UG znevýhodňuje pracovníkov na kratší pracovný čas v porovnaní s pracovníkmi na plný úväzok. Pokiaľ ide o existenciu objektívnych dôvodov, ktorými by sa dalo odôvodniť menej priaznivé zaobchádzanie, ktoré toto ustanovenie stanovuje pre pracovníkov na kratší pracovný čas, poukazujem na odseky 51 až 53 týchto návrhov, v ktorých sa posúdenie relevantnosti a objektívnosti kritérií na základe dôvodov uvedených MUW a rakúskou vládou prenecháva vnútroštátnemu súdu.

59. Pokiaľ ide o druhú podmienku uvedenú v bode 57 týchto návrhov, z judikatúry vyplýva, že na to, aby bolo možné overiť, či sa zistený rozdiel v zaobchádzaní s pracovníkmi na plný úväzok a pracovníkmi s kratším pracovným časom dotýka podstatne vyššieho počtu žien než mužov, musí vnútroštátny súd vziať do úvahy všetkých pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje vnútroštátna právna úprava, z ktorej uvedený rozdiel v zaobchádzaní vyplýva. Preto je pre okruh osôb, ktoré môžu byť do porovnania zahrnuté, určujúca práve pôsobnosť predmetnej právnej úpravy.[48] Poznamenávam však, že jediné štatistické údaje poskytnuté v návrhu na začatie prejudiciálneho konania sa týkajú výlučne pracovníkov zamestnaných na základe § 109 ods. 2 UG univerzitou MUW.[49] Súdny dvor tak nemá k dispozícii údaje s výpovednou hodnotou, ktoré by mu umožňovali posúdiť, či v je v kategórii pracovníkov na dobu určitú s kratším pracovným časom zamestnané výrazne vyššie percento žien než percento mužov, ako to tvrdí žalobkyňa vo veci samej.

48 Pozri rozsudky z 13. januára 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, bod 73), a zo 6. decembra 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, bod 40).

49 Z týchto štatistík vyplýva, že 79 % žien a 75 % mužov zamestnaných na zmluvu uzatvorenú na základe § 109 ods. 2 UG pracuje na kratší pracovný čas.

D. O tretej prejudiciálnej otázke

60. Svojou treťou prejudiciálnou otázkou sa vnútroštátny súd pýta na dôkazné bremeno, ktoré má v zmysle článku 19 ods. 1 smernice 2006/54[50] uniesť osoba, ktorá o sebe tvrdí, že bola nepriamou diskrimináciou na základe pohlavia poškodená. Podľa znenia tohto ustanovenia je na takejto osobe, aby pred súdom alebo akýmkoľvek iným príslušným orgánom preukázala skutočnosti alebo predložila dôkazy, z ktorých možno *odvodiť*, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii.[51] Dôkazné bremeno sa presunie na žalovanú stranu, ak je „na prvý pohľad zrejmé, že ide o diskrimináciu“[52].

61. Tak MUW, ako aj rakúska vláda sa domnievajú, že žalobkyňa vo veci samej neuniesla svoje dôkazné bremeno v zmysle článku 19 ods. 1 smernice 2006/54, pretože na podporu svojho tvrdenia o diskriminácii na základe pohlavia sa odvolala len na štatistiky týkajúce sa trhu práce v Rakúsku, z ktorých vyplýva, že podstatne vyšší počet žien než mužov je zamestnaných na kratší pracovný čas. Tieto oprávnené subjekty pripomínajú, že podľa judikatúry Súdneho dvora sa na účely zistenia, či má navonok neutrálne vnútroštátne opatrenie nepriaznivejšie účinky na pracovníkov ženského pohlavia než na pracovníkov mužského pohlavia, určí okruh osôb, ktoré možno do tohto porovnania zaradiť, pôsobnosťou predmetného opatrenia.[53] Žalobkyňa vo veci samej preto mala svoju žalobu založiť na údajoch týkajúcich sa výlučne pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje § 109 ods. 2 UG.

62. V tejto súvislosti by som rád poukázal na to, že z judikatúry uvedenej univerzitou MUW a rakúskou vládou vyplýva, že žalobkyňa môže len pomocou štatistických údajov s výpovednou hodnotou, ktoré sú zamerané na pracovníkov dotknutých príslušným vnútroštátnym opatrením, preukázať, že je „na prvý pohľad zrejmé, že ide o diskrimináciu“, a tým presunúť dôkazné bremeno na žalovaného. Táto judikatúra sa však nezaoberá otázkou – ktorá sa naproti tomu v prejednávanej veci nastoľuje –, akými prvkami môže osoba, ktorá o sebe tvrdí, že bola poškodená nepriamou diskrimináciou na základe pohlavia, *prima facie* preukázať zjavnosť diskriminácie v prípade, keď takéto štatistické údaje nie sú k dispozícii alebo sú pre túto osobu ťažko dostupné.

63. Vzhľadom na účel článku 19 ods. 1 smernice 2006/54, ktorým je uľahčiť dôkazné bremeno žalujúcej strany v konaniach o porušení zásady rovnosti zaobchádzania v oblasti zamestnania a povolania[54], a vzhľadom na to, že členské štáty sú povinné pre žalujúcu stranu stanoviť priaznivejší dôkazný režim bez ohľadu na fázu konania[55], som toho názoru, že zjavnosť diskriminácie na základe pohlavia nemožno považovať za nepodloženú len preto, že sa žalujúca strana, keďže nie sú dostupné presnejšie údaje, odvoláva na všeobecnú štatistiku týkajúcu sa trhu práce v príslušnom členskom štáte. V takejto situácii bude na žalovanej strane, aby predložila štatistické údaje zamerané na všetkých pracovníkov dotknutých predmetným vnútroštátnym ustanovením[56], alebo, ak tak ustanovujú uplatniteľné pravidlá vnútroštátneho práva, na vnútroštátnom súde alebo príslušnom orgáne, aby ich zaobstarali bez návrhu.[57]

50 Článok 19 ods. 1 smernice 2006/54 stanovuje, že „členské štáty prijmú v súlade so svojimi vnútroštátnymi súdnymi systémami nevyhnutné opatrenia, aby prislúchalo odporcovi preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, akonáhle sa osoba cíti poškodená nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania a predloží súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti nasvedčujúce tomu, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii“.

51 Pozri v tomto zmysle rozsudky z 19. októbra 2017, Otero Ramos (C-531/15, EU:C:2017:789, bod 68), a z 21. júla 2011, Kelly (C-104/10, EU:C:2011:506, bod 29).

52 Pozri odôvodnenie 30 smernice 2006/54.

53 Pozri najmä rozsudky z 13. januára 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, bod 73); zo 6. decembra 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, bod 40), a z 9. februára 1999, Seymour-Smith a Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, bod 59).

54 Dôležitosť úlohy, ktorú pri účinnom uplatňovaní zásady rovnosti zaobchádzania zohráva prijatie pravidiel o dôkaznom bremene, je zdôraznená aj v odôvodnení 30 smernice 2006/54.

55 Pozri odôvodnenie 30 smernice 2006/54.

56 Poznamenávam, že počas konania vo veci samej MUW vnútroštátnemu súdu predložila len štatistické údaje týkajúce sa jej zamestnancov, pričom zdôraznila, že išlo o jediné dostupné údaje, a až na pojednávaní advokát MUW potvrdil, že sú zverejnené štatistické údaje týkajúce sa iných univerzít, a teda sú každému ľahko dostupné.

57 Pozri odôvodnenie 30 smernice 2006/54.

E. O návrhu na časové obmedzenie účinkov rozsudku Súdneho dvora

64. Vo svojich písomných pripomienkach MUW s podporou rakúskej vlády Súdnemu dvoru navrhuje, aby v prípade, že na prejudiciálne otázky položené vnútroštátnym súdom odpovie kladne v zmysle návrhu žalobkyne vo veci samej, časovo obmedzil účinky rozsudku, ktorý má byť vynesený. Komisia Súdny dvor žiada, aby tento návrh zamietol.

65. Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora sa výkladom, ktorý ten podá k pravidlu práva Únie v rámci výkonu jeho právomoci podľa článku 267 ZFEÚ, objasňuje a spresňuje význam a pôsobnosť tohto pravidla tak, ako sa má alebo ako sa malo chápať a uplatňovať od okamihu, keď nadobudlo účinnosť. Z toho vyplýva, že takto vyložené pravidlo môže a má byť uplatnené súdom aj na právne vzťahy vzniknuté a vytvorené pred vydaním rozsudku o návrhu na výklad, pokiaľ sú splnené aj podmienky, ktoré dovoľujú predložiť príslušným súdom spor týkajúci sa uplatnenia uvedeného pravidla.[58] Na základe uplatnenia všeobecnej zásady právnej istoty obsiahnutej v právnom poriadku Únie môže Súdny dvor iba zo skutočne výnimočného dôvodu pristúpiť k obmedzeniu možnosti všetkých dotknutých osôb dovolávať sa ustanovenia, ktoré vyložil, s cieľom napadnúť právne vzťahy, ktoré vznikli v dobrej viere. Na rozhodnutie o takom obmedzení je nevyhnutné, aby boli splnené dve podstatné kritériá, ktorými sú dobrá viera dotknutých osôb a riziko vážnych ťažkostí.[59] Súdny dvor obmedzuje časový dosah svojich rozsudkov vydaných v prejudiciálnych konaniach len za presne vymedzených okolností, najmä vtedy, ak existuje riziko vážnych ekonomických dôsledkov, predovšetkým vzhľadom na veľký počet právnych vzťahov, ktoré vznikli v dobrej viere na základe právnej úpravy, ktorá bola považovaná za platnú a účinnú, a keď je zrejmé, že jednotlivci a vnútroštátne orgány boli vedení ku konaniu v rozpore s právom Únie z dôvodu vážnej a objektívnej neistoty týkajúcej sa dosahu ustanovení práva Únie, ku ktorej prípadne prispelo i správanie iných členských štátov alebo Komisie.[60]

66. Podľa môjho názoru však takéto okolnosti v tomto prípade nie sú dané, takže kritérium týkajúce sa dobrej viery dotknutých strán nie je splnené. Analýza prednesená v týchto návrhoch je v skutočnosti len výsledkom toho, že sa na okolnosti sporu vo veci samej uplatnila ustálená judikatúra Súdneho dvora, ktorý už dávno stanovil kritériá, podľa ktorých treba posúdiť zlučiteľnosť vnútroštátneho predpisu s doložkou 5 rámcovej zmluvy o práci na dobu určitú a doložkou 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, takže ak sa Súdny dvor s touto analýzou stotožní, nebude možné tvrdiť, že existovala objektívna a značná neistota o rozsahu pôsobnosti uvedených ustanovení práva Únie.

III. Návrh

67. Na základe všetkých uvedených úvah navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na otázky položené Arbeits- und Sozialgericht Wien (Súd pre pracovné a sociálne veci Viedeň, Rakúsko) a na doplňujúcu otázku, ktorú mu navrhujem stanoviť *ex offo*, takto:

1. Doložka 5 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzavretej 18. marca 1999, obsiahnutej v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá nestanovuje vhodné opatrenia v zmysle tejto doložky na zabránenie zneužívaniu predĺžených alebo opätovne dohodnutých pracovných pomerov na dobu určitú v prípade pracovníkov zamestnaných univerzitami v rámci projektov financovaných tretími stranami alebo výskumných projektov.

58 Pozri najmä rozsudky z 10. mája 2012, Santander Asset Management SGIIC a i. (C-338/11 až C-347/11, EU:C:2012:286, bod 58); z 18. októbra 2012, Mednis (C-525/11, EU:C:2012:652, bod 41), a z 22. januára 2015, Balazs (C-401/13 a C-432/13, EU:C:2015:26, bod 49).

59 Pozri rozsudok z 22. januára 2015, Balazs (C-401/13 a C-432/13, EU:C:2015:26, bod 50 a citovaná judikatúra).

60 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. januára 2015, Balazs (C-401/13 a C-432/13, EU:C:2015:26, bod 51 a citovaná judikatúra), a návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Mengozzi vo veci Paper Consult (C-101/16, EU:C:2017:413, bod 81).

2. Vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, stanovujúca maximálne obdobie predĺžených alebo opätovne dohodnutých pracovných pomerov na dobu určitú na šesť rokov v prípade pracovníkov na plný úväzok zamestnaných univerzitami v rámci projektov financovaných tretími stranami alebo výskumných projektov, pričom však toto maximálne obdobie je v prípade pracovníkov na kratší pracovný čas osem rokov, a povoľujúca jednorazové predĺženie týchto období, ktoré je v ich uvedenom poradí možné až na desať a až na dvanásť rokov, môže spôsobovať diskrimináciu, ktorú zakazuje doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, uzavretej 6. júna 1997, obsiahnutej v prílohe k smernici Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC, pokiaľ takýto rozdiel v zaobchádzaní nie je odôvodnený objektívnymi dôvodmi, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu. Zásada *pro rata temporis* stanovená v uvedenej doložke 4 bode 2 tejto dohody nie je uplatniteľná za okolností sporu vo veci samej.

3. Je takisto možné, že takáto právna úprava spôsobuje nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia v zmysle článku 2 ods. 1 písm. b) smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania, ak sa zistí, že percento žien je v skupine pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorých sa tieto právne predpisy týkajú, podstatne vyššie než percento mužov.

4. Článok 19 ods. 1 smernice 2006/54 sa má vykladať v tom zmysle, že je možné, aby sa osoba, ktorá o sebe tvrdí, že bola poškodená diskrimináciou na základe pohlavia, opierala na účely preukázania skutočností, z ktorých možno takúto diskrimináciu odvodiť, o všeobecné štatistické údaje o trhu práce v príslušnom členskom štáte, ak presnejšie štatistické údaje o pracovníkoch, ktorých sa napadnuté vnútroštátne opatrenie týka, nie sú k dispozícii alebo nie sú ľahko dostupné.