Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DOMNUL GIOVANNI PITRUZZELLA
prezentate la 27 iunie 2019 [1]

Cauza C-274/18

Minoo Schuch-Ghannadan
împotriva
Medizinische Universität Wien

[cerere de decizie preliminară formulată de Arbeits-und Sozialgericht Wien (Tribunalul pentru Litigii de Muncă și Securitate Socială din Viena, Austria)]

„Trimitere preliminară – Politică socială – Egalitate de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă – Limitarea duratei globale maxime a contractelor de muncă pe durată determinată succesive – Discriminare indirectă pe motive de sex – Sarcina probei”

1. În cererea de decizie preliminară care face obiectul prezentelor concluzii, Arbeits-und Sozialgericht Wien (Tribunalul pentru Litigii de Muncă și Securitate Socială din Viena, Austria) adresează Curții trei întrebări referitoare, prima, la interpretarea clauzei 4 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997 (denumit în continuare „Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă”) [2], a doua, la interpretarea articolului 2 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă [3] și, a treia, la interpretarea articolului 19 alineatul (1) din aceeași directivă.

I. Litigiul principal, întrebările preliminare și procedura în fața Curții

2. Trimiterea preliminară a Arbeits-und Sozialgericht Wien (Tribunalul pentru Litigii de Muncă și Securitate Socială din Viena) a intervenit în cadrul unei acțiuni introduse de doamna Minoo Schuch-Ghannadan împotriva Medizinische Universität Wien (Universitatea de Medicină din Viena, Austria, denumită în continuare „MUW”) având ca obiect încetarea raportului său de muncă cu aceasta. În susținerea acțiunii, doamna Schuch-Ghannadan a arătat, printre altele, că regimul instituit în conformitate cu articolul 109 alineatul 2 din Universitätsgesetz din 2002 (Legea austriacă privind învățământul universitar, denumită în continuare „UG”), care se aplică MUW [4] și care a guvernat raportul său de muncă cu aceasta, este incompatibilă cu dreptul Uniunii prin faptul că instituie o discriminare între lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă și, pe de altă parte, și din acest motiv, o discriminare indirectă față de femei. Potrivit acestei dispoziții, raporturile de muncă pot fi încheiate pe durată nedeterminată sau determinată, raporturile de muncă pe durată determinată trebuind să fie limitate la maximum șase ani, dacă UG nu prevede altfel. Alineatul 2 al

1 Limba originală: franceza.

2 Acest acord figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35).

3 JO 2006, L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262.

4 Din ordonanța de trimitere reiese că articolul 109 din UG se aplică majorității universităților austriece, printre care pârâta din litigiul principal.

acestui articol prevede că „[o] succesiune de [raporturi de muncă pe] durată determinată consecutive este legală în cazul lucrătoarelor și al lucrătorilor angajați în cadrul unor proiecte finanțate din fonduri externe sau al unor proiecte de cercetare și pentru personalul alocat exclusiv învățământului, precum și pentru personalul înlocuitor. Durata totală a raporturilor de muncă consecutive ale unei lucrătoare sau ale unui lucrător nu poate depăși [șase] ani sau, în cazul unei încadrări în muncă pe fracțiune de normă, [opt] ani. O singură prelungire pe o durată suplimentară de maximum [zece] ani, și de [doisprezece] ani în total în cazul unei încadrări în muncă pe fracțiune de normă, este permisă atunci când este justificată de motive obiective, în special pentru continuarea sau finalizarea unor proiecte de cercetare sau a unor publicații."

3. Din ordonanța de trimitere reiese că doamna Schuch-Ghannadan a fost încadrată în muncă în calitate de cercetător științific[5] la MUW pentru o perioadă cuprinsă între 9 septembrie 2002 și 30 aprilie 2014 (cu o întrerupere între 1 septembrie 2005 și 30 septembrie 2006), în temeiul unor contracte pe durată determinată succesive în conformitate cu articolul 109 alineatul 2 din UG, parțial cu normă întreagă și parțial pe fracțiune de normă. În fața instanței de trimitere, doamna Schuch-Ghannadan solicită să se constate că raportul său de muncă cu MUW continuă să existe, invocând atât încălcarea articolului 109 alineatul 2 din UG, din cauza neîndeplinirii condițiilor prevăzute la această dispoziție pentru prelungirea contractului său dincolo de limita de opt ani, cât și, astfel cum s-a amintit deja, faptul că dispoziția menționată este contrară dreptului Uniunii.

4. Prin hotărârea din 2 iunie 2016, instanța de trimitere a respins cererea doamnei Schuch-Ghannadan, considerând, pe de o parte, că articolul 109 alineatul 2 din UG nu fusese încălcat și, pe de altă parte, că incompatibilitatea acestei dispoziții cu dreptul Uniunii, invocată de reclamanta din litigiul principal, nu era relevantă, întrucât modul de redactare a acesteia nu lăsa niciun loc pentru o interpretare conformă cu Directiva 2006/54. Oberlandesgericht Wien (Tribunalul Regional Superior din Viena, Austria), sesizat de doamna Schuch-Ghannadan, a anulat, în parte, hotărârea din 2 iunie 2016, menționată mai sus, ca urmare a faptului că nu au fost examinate argumentele doamnei Schuch-Ghannadan întemeiate pe incompatibilitatea articolului 109 alineatul 2 din UG cu dreptul Uniunii, și a trimis cauza spre rejudecare la Arbeits-und Sozialgericht Wien (Tribunalul pentru Litigii de Muncă și Securitate Socială din Viena).

5. În fața acestei instanțe, MUW a susținut că reclamanta din litigiul principal s-a limitat la a susține, fără a o dovedi, existența unei discriminări între lucrătorii pe durată determinată pe fracțiune de normă și cu normă întreagă, fără a preciza în ce ar consta această discriminare. Ea arată că diferența de durată a unui raport de muncă pe durată determinată între aceste două categorii de lucrători nu penalizează lucrătorii pe fracțiune de normă, întrucât aceștia din urmă au posibilitatea de a-și păstra locul de muncă mai mult timp, ținând seama de faptul că încadrările în muncă permanente sunt rare în universități. În ceea ce privește invocarea discriminării indirecte față de femei, MUW susține că revenea reclamantei din litigiul principal sarcina de a dovedi, prin prezentarea unor date statistice, că femeile sunt vizate în număr mai mare de diferența de tratament între lucrătorii pe durată determinată pe fracțiune de normă și cu normă întreagă prevăzută la articolul 109 alineatul 2 din UG. Datele referitoare la lucrătorii pe durată determinată care intră sub incidența acestei dispoziții, încadrați în muncă la MUW, nu ar permite dovedirea unei asemenea discriminări.

6. În acest context, prin decizia din 19 aprilie 2018, Arbeits-und Sozialgericht Wien (Tribunalul pentru Litigii de Muncă și Securitate Socială din Viena) a suspendat procedura aflată pe rolul său și a adresat următoarele întrebări preliminare:

„1) Principiul *pro rata temporis*, prevăzut la clauza 4 punctul 2 din [Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă] coroborat cu principiul nediscriminării, prevăzut la [respectiva] clauză 4 punctul 1 din acordul-cadru, trebuie aplicat unei dispoziții legale potrivit căreia durata totală a

5 Menționăm că în ședință reprezentantul doamnei Schuch-Ghannadan a susținut, fiind contrazis de MUW, că, în cadrul proiectelor de care s-a ocupat în cursul raportului său de muncă cu MUW, clienta sa a exercitat în realitate doar atribuții de asistentă.

raporturilor de muncă consecutive ale unui lucrător/lucrătoare la o universitate din Austria, angajat(ă) în cadrul unor proiecte finanțate din fonduri externe sau al unor proiecte de cercetare, este de [șase] ani în cazul lucrătorilor cu normă întreagă, și de [opt] ani în cazul muncii pe fracțiune de normă, iar, în plus, atunci când este justificat de motive obiective, în special pentru continuarea sau finalizarea unor proiecte de cercetare sau a unor publicații, se admite o singură prelungire suplimentară până la [zece] ani în cazul lucrătorilor cu normă întreagă și până la [doisprezece] ani în cazul muncii pe fracțiune de normă?

2) O reglementare precum cea descrisă la prima întrebare preliminară constituie o discriminare indirectă pe motive de sex, în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (b) din Directiva [2006/54], atunci când afectează un procent considerabil mai ridicat de lucrători de sex feminin decât de lucrători de sex masculin?

3) Articolul 19 alineatul (1) din Directiva [2006/54] trebuie interpretat în sensul că o femeie care, considerând că intră în domeniul de aplicare al unei reglementări precum cea de la prima întrebare preliminară, invocă faptul că a fost discriminată indirect pe motive de sex pentru că numărul femeilor încadrate în muncă pe fracțiune de normă este semnificativ mai mare decât cel al bărbaților încadrați în muncă pe fracțiune de normă, trebuie să susțină această împrejurare, în special faptul că, din punct de vedere statistic femeile sunt afectate într-o măsură considerabil mai mare, prin prezentarea unor date statistice concrete sau a unor împrejurări concrete și să dovedească acest fapt prin probe concludente?”

7. În cauza care face obiectul prezentelor concluzii au depus observații scrise părțile din litigiul principal, guvernele austriac și portughez, precum și Comisia Europeană. În ședința care a avut loc în fața Curții la 7 martie 2019, doamna Schuch-Ghannadan, MUW, guvernul austriac, precum și Comisia au prezentat observații orale.

II. Analiză

A. Observații introductive

8. În motivarea ordonanței sale de trimitere, Arbeits-und Sozialgericht Wien (Tribunalul pentru Litigii de Muncă și Securitate Socială din Viena) a luat de asemenea în considerare, ca parametru al legalității articolului 109 alineatul 2 din UG, pe lângă Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă și Directiva 2006/54, Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „Acordul-cadru privind munca pe durată determinată”)[6] și, în special, clauza 5 din acest acord, care, la punctul 1, impune statelor membre să adopte măsuri pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive. Potrivit Arbeits-und Sozialgericht Wien (Tribunalul pentru Litigii de Muncă și Securitate Socială din Viena), articolul 109 alineatul 2 din UG constituie o transpunere „suficientă și legală” a punctului 1 al clauzei menționate. Prin urmare, niciuna dintre întrebările preliminare adresate de această instanță nu privește interpretarea acestei clauze.

9. În observațiile sale scrise, Comisia își exprimă dezacordul cu privire la aprecierea instanței de trimitere și solicită în esență Curții să răspundă, cu titlu introductiv, la întrebarea dacă articolul 109 alineatul 2 din UG constituie o transpunere suficientă a clauzei 5 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată. Potrivit Comisiei, un răspuns negativ la această întrebare, astfel cum ea preconizează, ar face inutil răspunsul la întrebările adresate de instanța de trimitere.

6 Acest acord figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).

10. Înainte de a aborda pe fond întrebarea preliminară adresată de Comisie, trebuie să se stabilească dacă demersul pe care îl propune această instituție, care implică în esență o examinare din oficiu de către Curte a unei întrebări preliminare suplimentare față de cele adresate de instanța de trimitere, este compatibilă cu jurisprudența Curții referitoare la interpretarea articolului 267 TFUE.

1. Cu privire la admisibilitatea examinării din oficiu a unei întrebări preliminare suplimentare în situația din prezenta cauză

11. Potrivit unei jurisprudențe constante, competența de a stabili întrebările ce urmează a fi adresate Curții este acordată numai instanței naționale [7] care este sesizată cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată [8]. În consecință, părțile din litigiul principal nu pot schimba conținutul întrebărilor adresate Curții [9], nici să solicite declararea acestora ca fiind fără obiect. Curtea nu poate fi nici obligată să se sesizeze cu o întrebare suplimentară la inițiativa unei părți din procedură [10]. Curtea motivează această jurisprudență ținând seama, pe de o parte, de natura trimiterii preliminare, care urmărește să instituie o „cooperare directă între [aceasta] și instanțele naționale, în temeiul unei proceduri necontencioase, independentă de orice inițiativă a părților și în cursul căreia acestora li se oferă doar posibilitatea de a-și exprima punctul de vedere” [11] și, pe de altă parte, de obligația care îi revine de a asigura guvernelor state membre și părților interesate posibilitatea de a prezenta observații conform articolului 23 din Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene, având în vedere că, în temeiul acestei dispoziții, numai deciziile de trimitere ar fi notificate părților interesate [12]. Modificarea conținutului întrebărilor preliminare sau răspunsul la întrebările suplimentare menționate de una dintre părțile din litigiul principal ar fi incompatibile cu o astfel de obligație [13].

12. Deși, în temeiul jurisprudenței menționate mai sus, Curtea refuză, în principiu, să răspundă la întrebările suplimentare menționate de părțile din litigiul principal sau de părțile interesate, există totuși un curent jurisprudențial care reține o soluție contrară, privilegiind, în pofida delimitării trimiterii preliminare efectuate de instanța națională, cerința de a furniza un răspuns care să fie util pentru soluționarea litigiului principal [14]. Din această perspectivă, Curtea a fost, în mai multe rânduri, pusă în situația de a lua în considerare norme de drept al Uniunii la care instanța națională nu a făcut referire în enunțul întrebării sale [15], având în vedere în special faptele și argumentele invocate în cursul

7 A se vedea printre altele Hotărârea din 21 decembrie 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, punctul 32), Hotărârea din 15 octombrie 2009, Hochtief și Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, punctul 21), și Hotărârea din 9 decembrie 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, p. 1198).

8 A se vedea printre altele Hotărârea din 21 decembrie 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, punctul 32).

9 A se vedea printre altele Hotărârea din 21 decembrie 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, punctul 32), Hotărârea din 15 octombrie 2009, Hochtief și Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, punctul 21), și Hotărârea din 9 decembrie 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, p. 1198).

10 Hotărârea din 9 decembrie 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, p. 1199).

11 Hotărârea din 9 decembrie 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, p. 1199).

12 A se vedea Hotărârea din 21 decembrie 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, punctul 33), Hotărârea din 20 martie 1997, Phytheron International (C-352/95, EU:C:1997:170, punctul 14), și Hotărârea din 17 septembrie 1998, Kainuun Liikenne și Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, punctul 24).

13 A se vedea printre altele Hotărârea din 21 decembrie 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, punctul 33), și Hotărârea din 17 septembrie 1998, Kainuun Liikenne și Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, punctul 24).

14 A se vedea, pentru o reamintire a hotărârilor care se înscriu în acest curent jurisprudențial, Concluziile avocatului general Mengozzi prezentate în cauza Fonnship și Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, punctul 17). Pentru hotărâri mai recente, a se vedea Hotărârea din 1 februarie 2017, Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76, punctul 20), și Hotărârea din 28 aprilie 2016, Oniors Bio (C-233/15, EU:C:2016:305, punctul 30). Astfel cum a arătat avocatul general Mengozzi în concluziile sale citate anterior, există o anumită tensiune între curentul jurisprudențial menționat și jurisprudența amintită la punctul 11 din prezentele concluzii care ar necesita identificarea unor criterii care să permită o interpretare coerentă a tuturor acestor hotărâri în materie.

15 A se vedea printre altele Hotărârea din 1 februarie 2017, Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76), și Ordonanța din 14 iulie 2016, BASF (C-456/15, nepublicată, EU:C:2016:567, punctul 15 și jurisprudența citată).

procedurii [16], sau de a reformula întrebările adresate pentru a include în interpretarea dreptului Uniunii una sau mai multe dispoziții amintite de una dintre părți sau chiar din oficiu [17]. Pe de altă parte, aceasta a afirmat că îi revine sarcina de a extrage din ansamblul elementelor furnizate de instanța națională, și mai ales din motivarea deciziei de trimitere, elementele de drept al Uniunii care necesită o interpretare, având în vedere obiectul litigiului [18], chiar și atunci când răspunsul la întrebarea suplimentară astfel examinată risca să lase fără obiect întrebările preliminare adresate de instanța de trimitere [19] sau când această întrebare a fost soluționată implicit sau explicit într-o etapă anterioară a procedurii dintre părțile din litigiul principal [20].

13. Trebuie, prin urmare, să se verifice dacă cauza care face obiectul prezentelor concluzii justifică adoptarea de către Curte a unei soluții care să se înscrie în același curent jurisprudențial.

14. În această privință, arătăm, mai întâi, că reiese din cererea de decizie preliminară și a fost confirmat în ședință de reprezentantul reclamantei din litigiul principal că aceasta nu a contestat, în fața instanței de trimitere, legalitatea articolului 109 alineatul 2 din UG din perspectiva compatibilității acestuia cu clauza 5 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată. Această problemă a fost totuși abordată și soluționată de instanța de trimitere, astfel încât nu se poate exclude *a priori* că face parte din obiectul litigiului principal.

15. În continuare, amintim că articolul 109 din UG transpune, în sectorul cercetării și al învățământului universitar, respectiva clauză 5. Există, prin urmare, o legătură funcțională directă între acest articol și dispoziția de drept al Uniunii pe care Curtea ar trebui să o interpreteze din oficiu.

16. Pe de altă parte, ni se pare incontestabil că răspunsul la întrebarea dacă clauza 5 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată se opune unei dispoziții naționale precum articolul 109 din UG ar fi util pentru soluționarea litigiului aflat pe rolul instanței de trimitere. Acest litigiu privește astfel legalitatea contractelor de muncă succesive pe durată determinată încheiate între reclamanta din litigiul principal și MUW, precum și consecințele unei eventuale constatări a nelegalității asupra menținerii raportului de muncă dintre părțile din litigiul principal.

16 A se vedea printre altele Hotărârea din 12 decembrie 1990, Hennen Olie (C-302/88, EU:C:1990:455, punctul 20), în care Curtea a apreciat însă, având în vedere faptele și argumentele invocate de părți în cursul procedurii, că „nu este necesar" să examineze întrebarea de principiu adresată de Comisie, precum și Hotărârea din 17 octombrie 2013, Welte (C-181/12, EU:C:2013:662, punctele 16 și 27), în care Curtea a abordat problema dacă restricția privind libera circulație a capitalurilor în sensul articolului 56 alineatul (1) CE, în discuție în litigiul principal, putea fi admisă în temeiul articolului 57 alineatul (1) CE. A se vedea de asemenea Hotărârea din 3 iunie 2010, Internetportal und Marketing (C-569/08, EU:C:2010:311, punctele 27-30). La punctul 28 din această hotărâre, Curtea a precizat că „[d]eși instanța de trimitere nu a adresat o întrebare în acest sens, este de competența Curții, în cadrul procedurii de cooperare între instanțele naționale și Curte instituite prin articolul 267 TFUE și în măsura în care teza reclamantei din litigiul principal influențează soluționarea litigiului principal, să ofere acestei instanțe un răspuns util care să îi permită să soluționeze litigiul cu care este sesizată".

17 A se vedea printre altele Hotărârea din 29 aprilie 2004, Weigel [C-387/01, EU:C:2004:256, punctul 44: întrebarea referitoare la aplicarea Directivei 83/183/CEE a Consiliului din 28 martie 1983 privind scutirile de taxe aplicabile importurilor permanente de proprietăți ale persoanelor fizice dintr-un stat membru (JO 1983, L 105, p. 64, Ediție specială, 09/vol. 1, p. 71) fusese adresată numai de reclamanții din litigiul principal și de Comisie], Hotărârea din 12 decembrie 1990, SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, punctul 8), Hotărârea din 2 februarie 1994, Verband Sozialer Wettbewerb (cunoscută sub denumirea „Clinique") (C-315/92, EU:C:1994:34, punctul 7), și Hotărârea din 4 martie 1999, Consorzio per la tutela del formaggio Gorgonzola (C-87/97, EU:C:1999:115, punctul 16), Hotărârea din 21 februarie 2006, Ritter-Coulais (C-152/03, EU:C:2006:123, punctul 29: întrebări preliminare adresate cu privire la libertatea de stabilire și la libera circulație a capitalurilor și examinarea din oficiu, la indicația Comisiei, a unei întrebări privind libera circulație a lucrătorilor), Hotărârea din 25 ianuarie 2007, Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, punctele 24-26), Hotărârea din 30 mai 2013, Worten (C-342/12, EU:C:2013:355, punctele 30 și 31), precum și Hotărârea din 12 decembrie 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punctul 23: instanța de trimitere pornește de la premisa potrivit căreia este vorba despre o discriminare indirectă pe motive de orientare sexuală, în timp ce Curtea stabilește dacă este vorba despre o discriminare directă). A se vedea, pentru o reamintire a jurisprudenței, Concluziile avocatului general Mengozzi prezentate în cauza Fonnship și Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, punctul 17).

18 A se vedea Hotărârea din 14 octombrie 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, punctul 40), și Hotărârea din 12 ianuarie 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, punctul 32 și jurisprudența citată).

19 A se vedea Hotărârea din 29 aprilie 2004, Weigel (C-387/01, EU:C:2004:256, punctele 43 și 44).

20 A se vedea Hotărârea din 25 ianuarie 2007, Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, punctele 21-26).

17. În sfârșit, subliniem că persoanele interesate care au depus observații scrise în fața Curții și-au prezentat oral, în ședință, punctul de vedere cu privire la întrebarea menționată. În ceea ce le privește, părțile interesate care nu au participat la procedura scrisă au primit notificare de la grefă (în limba de procedură și în limba franceză) a observațiilor Comisiei și au fost informate, așadar, cu privire la extinderea obiectului dezbaterii în fața Curții propuse de aceasta din urmă. Prin urmare, acestea au avut posibilitatea de a participa la ședința în fața Curții pentru a-și prezenta observațiile în această privință.

18. În aceste împrejurări și în lumina jurisprudenței evocate la punctul 12 din prezentele concluzii, propunem Curții să răspundă la întrebarea suplimentară referitoare la interpretarea clauzei 5 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată invocată de Comisie.

2. Cu privire la interpretarea clauzei 5 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată

19. Clauza 5 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, intitulată „Măsuri de prevenire a abuzurilor", prevede, la punctul 1, că „[p]entru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale, și partenerii sociali introduc, acolo unde nu există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului, într-un mod care să ia în considerare nevoile unor sectoare și categorii specifice de lucrători, una sau mai multe dintre următoarele măsuri: (a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă; (b) durata totală maximă a contractelor sau raporturilor de muncă pe durată determinată succesive; (c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă" [21].

20. Această clauză are ca obiect punerea în aplicare a unuia dintre obiectivele urmărite de acordul-cadru în care este inclusă, și anume limitarea recurgerii succesive la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată, considerată o sursă potențială de abuz în defavoarea lucrătorilor, prin prevederea unui număr de dispoziții minime de protecție în vederea evitării unei situații de precaritate a salariaților [22].

21. Beneficiul stabilității locului de muncă este considerat un element major al protecției acordate lucrătorilor, în condițiile în care doar în anumite împrejurări contractele de muncă pe durată determinată pot răspunde atât nevoilor angajatorilor, cât și celor ale lucrătorilor [23].

22. În consecință, clauza 5 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată impune statelor membre, pentru a preveni folosirea abuzivă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, adoptarea efectivă și obligatorie a cel puțin uneia dintre măsurile prevăzute de această clauză, în cazul în care dreptul lor intern nu cuprinde măsuri legale echivalente. Măsurile astfel enumerate la punctul 1 literele (a)-(c) ale clauzei menționate, în număr de trei, se referă la motive obiective care justifică reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă, la durata totală maximă a acestor contracte sau raporturi de muncă succesive și, respectiv, la numărul de reînnoiri ale acestora [24].

21 Potrivit punctului 2 al acestei clauze, ține de competența statelor membre să stabilească în ce condiții contractele sau raporturile de muncă pe durată determinată sunt considerate „succesive" și sunt considerate „contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată".

22 A se vedea printre altele Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, punctul 26 și jurisprudența citată).

23 Astfel cum reiese din cuprinsul punctelor 6 și 8 din considerațiile generale ale Acordului-cadru privind munca pe durată determinată.

24 A se vedea printre altele Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, punctul 28 și jurisprudența citată).

23. Curtea a precizat că statele membre dispun în această privință de o marjă de apreciere, întrucât pot alege să recurgă la una sau la mai multe dintre măsurile enunțate la punctul 1 literele (a)-(c) ale aceleiași clauze sau chiar la măsuri legale echivalente existente, luând în considerare în același timp nevoile unor sectoare și/sau categorii specifice de lucrători [25].

24. Acesta este contextul în care trebuie să se verifice dacă dispozițiile articolului 109 alineatul 2 din UG, care permite reînnoirea raporturilor de muncă pe durată determinată în domeniul cercetării și al învățământului universitar în Austria [26], îndeplinesc criteriul necesar pentru a constitui măsuri împotriva abuzului, enunțate la clauza 5 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată.

25. În ceea ce privește, în primul rând, posibilitatea de a considera articolul 109 alineatul 2 din UG drept o măsură în sensul clauzei 5 punctul 1 litera (a) din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, amintim că, potrivit unei jurisprudențe constante, noțiunea de „motive obiective" care figurează în această din urmă dispoziție trebuie interpretată în sensul că are în vedere împrejurări *precise* și *concrete* ce caracterizează o activitate determinată și care astfel sunt de natură să justifice, în acel context specific, folosirea contractelor de muncă pe durată determinată succesive. Aceste împrejurări pot rezulta cu precădere din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contractele menționate, din caracteristicile inerente ale acestora sau, eventual, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru [27]. Potrivit Curții, nu ar fi conformă cu aceste cerințe o prevedere națională care s-ar limita să autorizeze, în mod general și abstract, recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată succesive, fără a permite identificarea unor criterii obiective și transparente în scopul de a verifica dacă reînnoirea unor astfel de contracte răspunde efectiv unei nevoi reale, dacă este de natură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și dacă este necesară în acest scop [28].

26. Articolul 109 alineatul 2 din UG identifică trei categorii de lucrători pentru care sunt admise raporturi de muncă pe durată determinată consecutive, și anume lucrătorii angajați în cadrul „unor proiecte finanțate din fonduri externe sau al unor proiecte de cercetare", „personalul alocat exclusiv învățământului" și „personalul înlocuitor". Întrucât reclamanta intră în prima dintre aceste categorii, ne vom limita analiza la aceasta.

27. În această privință, observăm, mai întâi, că articolul 109 alineatul 2 din UG nu prevede *motivele obiective* care justifică utilizarea raporturilor de muncă pe durată determinată consecutive pentru categoria de lucrători menționată.

28. Desigur, s-ar putea considera că activitățile despre care este vorba, în măsura în care sunt legate de realizarea unor „proiecte", sunt *prin natura lor* temporare și urmăresc să îndeplinească necesități provizorii ale universității respective, care persistă numai până la finalizarea proiectului. De asemenea, astfel cum arată MUW și guvernul austriac, faptul că proiectul este finanțat din fonduri externe, astfel încât menținerea activității depinde de continuitatea finanțării, ar părea să justifice recurgerea la o flexibilitate crescută în ceea ce privește gestionarea lucrătorilor alocați unor asemenea proiecte.

25 A se vedea printre altele Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, punctul 29 și jurisprudența citată).

26 Cu privire la aplicabilitatea Acordului-cadru privind munca pe durată determinată în sectoarele învățământului și cercetării universitare, a se vedea Hotărârea din 13 martie 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, punctele 38 și 39).

27 A se vedea printre altele Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, punctul 38), și Hotărârea din 26 februarie 2015, Comisia/Luxemburg (C-238/14, EU:C:2015:128, punctul 44 și jurisprudența citată).

28 A se vedea printre altele Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, punctele 39 și 40 și jurisprudența citată).

29. Totuși, pe de o parte, observăm că justificarea întemeiată pe caracterul nepermanent al finanțării activităților poate fi invocată numai pentru lucrătorii angajați în cadrul unor proiecte finanțate din fonduri externe, în timp ce, având în vedere modul său de redactare, articolul 109 alineatul 2 din UG pare să aibă vocația de a se aplica indiferent de sursa de finanțare a activității de cercetare [29], aspect a cărui confirmare revine însă instanței de trimitere [30].

30. Pe de altă parte, arătăm că articolul 109 alineatul 2 din UG nu condiționează utilizarea unei succesiuni de raporturi de muncă pe durată determinată pentru aceeași persoană de alocarea sa pentru un anumit proiect de cercetare sau de îndeplinirea unor atribuții sau a unor servicii determinate în legătură cu un astfel de proiect, nici nu impune alinierea duratei globale a acestor raporturi de muncă cu durata de viață a proiectului căruia îi este alocată persoana respectivă. Această dispoziție lasă, așadar, în principiu, universităților libertatea de a utiliza același lucrător consecutiv în cadrul mai multor proiecte, pentru o perioadă care se poate întinde până la 12 ani [31]. Într-un asemenea caz, utilizarea contractelor de muncă pe durată determinată ar urmări mai degrabă să îndeplinească nevoi permanente și durabile ale universităților într-unul dintre sectoarele-cheie ale activității acestora, și anume cercetarea [32], indiferent dacă este sau nu finanțată din fonduri externe [33]. În această privință, subliniem că, în ședința din fața Curții, avocata MUW a precizat că articolul 109 alineatul 2 din UG privește aproximativ 30 % din personalul acesteia [34]. În plus, în mai multe rânduri în cursul procedurii, atât MUW, cât și guvernul austriac au subliniat că încadrările în muncă pe durată nedeterminată sunt rare în universități în ceea ce privește personalul științific. Aceste elemente confirmă, astfel cum arată în mod corect Comisia, că utilizarea contractelor pe durată determinată în sectorul cercetării și al învățământului reprezintă o practică curentă în cadrul MUW și privește o parte importantă a personalului acesteia.

31. În continuare, arătăm că articolul 109 alineatul 2 din UG nu cuprinde nicio precizare referitoare la *condițiile* în care este permisă utilizarea contractelor de muncă pe durată determinată consecutive în cadrul categoriei de lucrători angajați pentru proiecte finanțate din fonduri externe sau pentru proiecte de cercetare. Această categorie este avută în vedere cu caracter general. Nu este cerută nicio calificare sau experiență specifică în legătură cu proiectele de cercetare pentru care sunt angajați acești lucrători, astfel încât această categorie include, potențial, atât personalul științific, cercetători, dar și profesori, cât și personalul tehnic și administrativ, respectiv întregul personal încadrat în muncă în sectorul cercetării. Pe de altă parte, întrucât modul său de redactare nu prevede nicio condiție în acest sens, articolul 109 alineatul 2 din UG nu poate fi considerat, contrar celor susținute de avocata MUW în ședința din fața Curții, ca vizând numai personalul științific aflat în perioada de formare [35].

29 Astfel, în textul acestei dispoziții se face referire atât la „proiecte finanțate din fonduri externe” (Drittmittelprojekten), cât și la „proiecte de cercetare” pur și simplu (Forschungsprojekten). MUW a precizat, în ședința din fața Curții, că majoritatea activității de cercetare efectuate de universitățile austriece este finanțată de acestea din urmă (aproximativ 75 % în cazul MUW).

30 În această privință, arătăm că, în ședința din fața Curții, avocata MUW și agentul guvernului austriac au lăsat să se înțeleagă că articolul 109 alineatul 2 din UG se aplică numai lucrătorilor angajați pentru proiecte de cercetare finanțate din fonduri externe. În ceea ce o privește pe reclamanta din litigiul principal, s-ar părea că aceasta a fost angajată doar în cadrul unor proiecte finanțate din fonduri externe, aspect a cărui stabilire revine de asemenea instanței de trimitere.

31 Arătăm că, în cursul ședinței din fața Curții, reprezentantul reclamantei din litigiul principal a invocat un argument similar, subliniind că aceasta era asistentă de laborator și că, în cadrul activităților sale, a asistat mai mulți doctoranzi care aveau fiecare proiectele proprii. Pe de altă parte, reclamanta din litigiul principal ar fi arătat, încă de la începutul procedurii în fața instanțelor austriece, că utilizarea contractelor pe durată determinată nu era justificată în cazul său, întrucât ea nu efectua o muncă în cadrul proiectelor ca atare.

32 Subliniem însă că nu acesta pare să fie cazul reclamantei din litigiul principal, care, după cum reiese din decizia de trimitere, ar fi fost angajată pentru toată perioada în litigiu în cadrul aceluiași proiect.

33 A se vedea printre altele Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, punctele 49-51), și Hotărârea din 13 martie 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, punctul 55).

34 Avocata MUW face referire numai la lucrătorii angajați pe durată determinată în cadrul unor proiecte finanțate din fonduri externe.

35 Faptul, presupunându-l stabilit, că, în practica generală a universităților austriece sau în cea a MUW, articolul 109 alineatul 2 din UG este utilizat numai pentru tinerii cercetători care trebuie să dobândească experiență pentru a putea progresa în cariera lor universitară nu repune în discuție constatarea potrivit căreia, astfel cum este redactată, această dispoziție are un domeniu potențial de aplicare mult mai amplu.

32. Pe de altă parte, articolul 109 alineatul 2 *in fine* din UG prevede că, pentru cele trei categorii de lucrători menționate la acest alineat, o „singură prelungire” a raportului de muncă peste durata de șase sau de opt ani prevăzută anterior la același alineat și pentru o durată suplimentară maximă de patru ani „este permisă atunci când este justificată de motive obiective, în special pentru continuarea sau finalizarea unor proiecte de cercetare sau a unor publicații”.

33. Or, observăm, pe de o parte, că, deși o astfel de prelungire este calificată drept „singura”, din situația reclamantei din litigiul principal – cu care MUW a încheiat nouă contracte consecutive în perioada relevantă în scopul prezentei cauze și trei contracte consecutive într-o perioadă anterioară [36] – reiese că articolul 109 alineatul 2 din UG permite, cel puțin potrivit interpretării date de MUW, încheierea unui număr nedefinit de contracte consecutive în perioada cuprinsă între șase și opt ani care precedă prelungirea prevăzută de aceeași dispoziție *in fine*. Pe de altă parte, arătăm că dintr-o interpretare *a contrario* a articolului 109 alineatul 2 *in fine* din UG, potrivit căreia numai ultima prelungire este condiționată de existența unor motive obiective, reiese că reînnoirile care intervin în perioada cuprinsă între șase și opt ani menționată mai sus nu sunt supuse aceleiași condiții.

34. În temeiul considerațiilor care precedă, apreciem că articolul 109 alineatul 2 din UG nu îndeplinește condițiile impuse de jurisprudența amintită la punctul 25 din prezentele concluzii pentru a constitui o măsură în sensul clauzei 5 punctul 1 litera (a) din Acordul-cadru privind raporturile de muncă pe durată determinată, întrucât această dispoziție nu prevede împrejurările precise și concrete în care pot fi încheiate și reînnoite contracte de muncă pe durată determinată cu lucrătorii angajați în sectorul cercetării universitare [37].

35. Trebuie să se verifice, în al doilea rând, dacă articolul 109 alineatul 2 din UG îndeplinește condițiile pentru a constitui o măsură în sensul clauzei 5 punctul 1 litera (b) din acordul-cadru menționat, dat fiind că stabilește durata maximă totală a raporturilor de muncă pe durată determinată în discuție la 10 ani pentru lucrătorii cu normă întreagă și la 12 ani pentru lucrătorii pe fracțiune de normă.

36. Nu există îndoieli cu privire la faptul că aceste durate sunt, în absolut, foarte mari. Astfel cum a subliniat Comisia în observațiile sale scrise, Curtea a considerat excesive durate maxime mult inferioare [38]. Considerăm însă că nu caracterul semnificativ al duratei totale avute în vedere ca atare (sau, cel puțin, nu numai aceasta) este ceea ce contează pentru a aprecia dacă o dispoziție națională răspunde finalității urmărite de o măsură în sensul clauzei 5 punctul 1 litera (b) din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată. Această durată trebuie, astfel, să fie apreciată ținând seama de natura activităților despre care este vorba, precum și de ansamblul împrejurărilor care caracterizează raporturile de muncă în cauză. În ceea ce privește duratele maxime prevăzute la articolul 109 alineatul 2 din UG, nu se poate considera, în opinia noastră, că acestea permit în sine să se evite utilizarea abuzivă a raporturilor de muncă pe durată determinată în sectorul în cauză.

37. Astfel, pe de o parte, arătăm că asemenea durate pot acoperi până la o treime din cariera unui lucrător care aparține personalului științific al universităților [39]. Durate atât de lungi, în termeni absoluți și relativi, permit să se prezume că prestațiile solicitate lucrătorilor nu constituie o simplă nevoie temporară, ci urmăresc, dimpotrivă, să acopere o nevoie permanentă și durabilă a

36 Între prima și a doua serie de contracte s-a scurs o perioadă de aproximativ un an, ceea ce, se pare, nu permite să se considere că întregul raport de muncă al reclamantei cu MUW este o succesiune de contracte pe durată determinată consecutive. Este însă de competența instanței de trimitere să se pronunțe cu privire la acest aspect.

37 Curtea a ajuns la o concluzie contrară în Hotărârea din 13 martie 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), privind recrutarea de către universitățile spaniole a profesorilor asociați, într-un context în care dispozițiile relevante ale dreptului național erau, în raport cu prezenta cauză, mult mai precise și clar formulate, iar consecințele aplicării lor în privința instabilității raportului de muncă al persoanelor în cauză erau mult mai puțin severe. În această hotărâre, Curtea a considerat că utilizarea unor contracte de muncă succesive era justificată de necesitatea de a încredința unor „specialiști cu valoare recunoscută” care exercită o activitate profesională în afara mediului universitar realizarea cu fracțiune de normă a unor sarcini didactice specifice (punctul 48). Aceasta a subliniat de asemenea că condițiile prevăzute pentru această utilizare nu expuneau profesorii în cauză unei situații de precaritate (punctul 52).

38 A se vedea printre altele Ordonanța din 21 septembrie 2016, Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, punctul 61).

39 Imaginând o carieră care începe la vârsta de 25 de ani și se încheie la 65 de ani.

angajatorului [40]. Pe de altă parte, subliniem că importanța duratelor menționate, cumulată cu lipsa unor limite în ceea ce privește numărul de reînnoiri consecutive admis în primii șase-opt ani ai raportului de muncă, amplifică precaritatea pe care o experimentează lucrătorii menționați. De asemenea, lipsa oricărei cerințe referitoare la motive obiective pentru reînnoirile succesive menționate face ca astfel de durate consecutive să fie cu atât mai puțin adecvate să constituie, în sine, o protecție împotriva abuzurilor.

38. Apreciem, prin urmare, că articolul 109 alineatul 2 din UG nu îndeplinește cerințele clauzei 5 punctul 1 litera (b) din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată.

39. În sfârșit, din modul de redactare a articolului 109 alineatul 2 din UG reiese că, cu excepția perioadei finale de patru ani, nu a fost stabilită nicio limitare a numărului de reînnoiri. Prin urmare, această dispoziție nu vizează să transpună litera (c) a clauzei menționate.

40. În temeiul tuturor considerațiilor care precedă, trebuie să se concluzioneze, în opinia noastră, că dispozițiile articolului 109 alineatul 2 din UG nu îndeplinesc criteriul impus pentru a constitui măsuri prevăzute la respectiva clauză 5 punctul 1 literele (a)-(c) din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată. Pe de altă parte, instanța de trimitere nu a menționat măsuri legale echivalente în sensul acestei clauze, care ar fi aplicabile situației reclamantei din litigiul principal. Prin urmare, este necesar să se concluzioneze că utilizarea raporturilor de muncă pe durată determinată succesive în sectorul cercetării universitare, autorizată în dreptul austriac prin articolul 109 alineatul 2 din UG, nu este însoțită de măsuri care să permită prevenirea abuzurilor.

B. Cu privire la prima întrebare preliminară

41. Prin intermediul primei întrebări preliminare, instanța de trimitere solicită în esență Curții să stabilească, pe de o parte, dacă clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă se opune unei reglementări precum cea în discuție în litigiul principal și, pe de altă parte, dacă principiul *pro rata temporis*, prevăzut la punctul 2 al aceleiași clauze, se aplică într-o situație cum este cea a reclamantei din litigiul principal.

42. Astfel cum reiese din preambulul său și din considerentul (11) al Directivei 97/81, Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă urmărește să stabilească un cadru general de eliminare a discriminărilor împotriva lucrătorilor pe fracțiune de normă și să contribuie la dezvoltarea posibilităților de muncă pe fracțiune de normă pe o bază acceptabilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători. Clauza 4 din acest acord, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede la punctul 1 că: „[î]n ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective”. Punctul 2 al acestei clauze precizează că „[a]colo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*”.

43. Trebuie să se stabilească, în primul rând, dacă dispozițiile care reglementează durata contractelor de muncă încheiate în cadrul articolului 109 alineatul 2 din UG constituie „condiții de încadrare în muncă” în sensul clauzei 4 menționate.

40 A se vedea printre altele Hotărârea din 26 ianuarie 2012, Kücük (C-586/10, EU:C:2012:39, punctul 39 și jurisprudența citată), și Ordonanța din 21 septembrie 2016, Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, punctul 65 și jurisprudența citată).

44. În opinia noastră, nu există îndoieli cu privire la faptul că aceasta este situația. Astfel, având în vedere obiectivele pe care le urmărește, clauza 4 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă trebuie înțeleasă în sensul că exprimă un principiu de drept social al Uniunii care nu poate fi interpretat în mod restrictiv [41]. O interpretare a acestei clauze care ar exclude condițiile în care pot fi încheiate și reînnoite contractele pe durată determinată din noțiunea „condiții de încadrare în muncă" ar conduce, în pofida obiectivului prevăzut de această clauză, la reducerea sferei de protecție acordate lucrătorilor în cauză împotriva discriminărilor, prin introducerea unei distincții bazate pe natura raporturilor de muncă, pe care termenii acestei clauze nu o sugerează nicidecum [42].

45. În al doilea rând, trebuie să se verifice dacă articolul 109 alineatul 2 din UG rezervă lucrătorilor pe fracțiune de normă un tratament mai puțin favorabil în raport cu lucrătorii cu normă întreagă comparabili. Reclamanta din litigiul principal și Comisia apreciază că situația este aceasta, în timp ce MUW și guvernul austriac susțin opinia contrară.

46. În această privință, precizăm mai întâi că grupul de lucrători cu normă întreagă comparabil în raport cu care trebuie să se aprecieze dacă articolul 109 alineatul 2 din UG implică o discriminare față de lucrătorii pe fracțiune de normă este constituit din lucrătorii cu normă întreagă angajați de MUW pe durată determinată în cadrul unor proiecte finanțate din fonduri externe sau al unor proiecte de cercetare [43].

47. În continuare, arătăm că atât MUW, cât și guvernul austriac susțin că posibilitatea lucrătorilor pe fracțiune de normă de a lucra o perioadă mai îndelungată decât colegii lor cu normă întreagă, chiar dacă în cadrul unui raport de muncă pe durată determinată, nu poate fi considerată un dezavantaj, ci mai degrabă un avantaj (sau compensarea unui dezavantaj), dat fiind că, după încetarea acestui raport de muncă, nu există nicio garanție a accesului la o încadrare în muncă pe durată nedeterminată, având în vedere în special penuria de astfel de locuri de muncă în universități.

48. Mărturisim că acest argument nu ne convinge deloc. Desigur, nu este exclus ca, atunci când prin însăși natura sa, o anumită muncă, un anumit serviciu sau o anumită atribuție poate genera numai un raport de muncă pe durată determinată, faptul de a ține seama, prin stabilirea duratei maxime a acestui raport, de împrejurarea că un lucrător pe fracțiune de normă dispune, pentru îndeplinirea muncii, a serviciului sau a atribuției respective, de un număr de ore de muncă inferior în raport cu un lucrător cu normă întreagă să răspundă necesității de a asigura un tratament echivalent al acestor două categorii de lucrători.

49. Totuși, pe de o parte, arătăm că atribuțiile despre care este vorba în litigiul principal pot fi îndeplinite atât în cadrul unui raport de muncă pe durată determinată, cât și în cadrul unui raport de muncă pe durată nedeterminată. Pe de altă parte, din considerațiile prezentate în special la punctul 30 din prezentele concluzii reiese că recurgerea la articolul 109 alineatul 2 din UG permite universităților să acopere nevoile de personal care în realitate sunt permanente și durabile utilizând raporturi de muncă pe durată determinată. Or, în asemenea împrejurări, nu poate fi considerat un avantaj faptul că un lucrător pe fracțiune de normă își poate prelungi raportul de muncă pe durată determinată cu universitatea pentru o perioadă mai îndelungată decât colegii săi cu normă întreagă. A admite un asemenea argument ar însemna, astfel, a considera favorizată o categorie de lucrători care, în realitate, este mai susceptibilă să fie afectată de utilizarea abuzivă a raporturilor de muncă pe durată determinată și, în cele din urmă, a justifica o asemenea utilizare abuzivă prin invocarea rarității posturilor comparabile pe durată nedeterminată, raritate care, la rândul său, depinde de asemenea de politica

41 A se vedea Hotărârea din 10 iunie 2010, Bruno și alții (C-395/08 și C-396/08, EU:C:2010:329, punctul 32).

42 A se vedea prin analogie Hotărârea din 10 iunie 2010, Bruno și alții (C-395/08 și C-396/08, EU:C:2010:329, punctul 33). A se vedea de asemenea, în ceea ce privește clauza 4 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punctele 33-35).

43 Facem trimitere, în această privință, la noțiunea de „lucrător cu normă întreagă comparabil" menționată în clauza 3 punctul 2 primul paragraf din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă.

universităților în materie de încadrare în muncă care tinde să exploateze în mod intensiv posibilitățile oferite de articolul 109 alineatul 2 din UG. Arătăm, pe de altă parte, că, deși este adevărat că, după expirarea duratelor maxime stabilite de această dispoziție, raportul de muncă cu universitatea se întrerupe, nu este mai puțin adevărat că, dacă aceasta din urmă are interesul de a continua raportul de muncă respectiv, va trebui să facă acest lucru în cadrul unui contract de muncă pe durată nedeterminată [44]. În sfârșit, argumentul guvernului austriac potrivit căruia articolul 109 alineatul 2 din UG oferă numai o posibilitate părților la raportul de muncă, pe care acestea nu sunt obligate să o exploateze, nu poate fi nici acesta reținut, având în vedere în special dezechilibrul care există în mod inevitabil între părțile menționate, mai ales într-o situație în care șansele unui lucrător de a menține raportul său de muncă cu universitatea angajatoare în alt mod decât printr-un contract pe durată determinată sunt foarte limitate.

50. În orice caz, chiar dacă s-ar considera, aspect cu care nu suntem de acord, că posibilitatea lucrătorilor pe fracțiune de normă de a-și prelungi raportul de muncă cu universitatea pentru o perioadă mai îndelungată decât colegii lor cu normă întreagă constituie un avantaj, observăm, precum Comisia în observațiile sale scrise, că articolul 109 alineatul 2 *in fine* din UG prevede pentru lucrătorii cu normă întreagă o prelungire care corespunde cu aproximativ 66 % din durata maximă de șase ani prevăzută la alineatul menționat, în timp ce pentru lucrătorii pe fracțiune de normă această proporție este de doar 50 %. În termeni relativi, un asemenea „avantaj” este, prin urmare, mai important pentru lucrătorii din prima categorie decât pentru cei din a doua, ceea ce implică un tratament diferențiat în detrimentul celor din urmă.

51. În al treilea rând, trebuie să se verifice dacă diferența de tratament între lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă prevăzută la articolul 109 alineatul 2 din UG este justificată de motive obiective. Guvernul austriac și MUW afirmă că diferitele durate maxime permise pentru încadrările în muncă cu normă întreagă și pentru cele pe fracțiune de normă reflectă diferențele reale dintre aceste încadrări în muncă în domeniul cercetării universitare. Potrivit acestor persoane interesate, prestațiile și calificarea în acest domeniu se măsoară în principal pe baza publicării rezultatelor cercetărilor. În cazul în care ar fi aplicate durate maxime, lucrătorii pe fracțiune de normă ar avea mai puține posibilități de a reuși în domeniul înalt concurențial al cercetării universitare în raport cu colegii lor cu normă întreagă. Prin urmare, pentru a garanta că lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt dezavantajați în competiția universitară în raport cu personalul cu normă întreagă, cei dintâi ar trebui să poată beneficia de o durată a contractului mai lungă.

52. În această privință, amintim că, în Hotărârea din 7 februarie 1991, Nimz (C-184/89, EU:C:1991:50, punctul 14), în materia discriminării pe motive de sex, Curtea a considerat că afirmația potrivit căreia există o legătură specială între durata unei activități profesionale și dobândirea unui anumit nivel de cunoștințe sau de experiență, întrucât constituie o simplă generalizare privind anumite categorii de lucrători, nu permite identificarea unor criterii obiective și străine de orice discriminare. Astfel, deși vechimea merge mână în mână cu experiența, care pune, în principiu, lucrătorul în situația de a-și îndeplini mai bine atribuțiile, caracterul obiectiv al unui asemenea criteriu depinde de toate împrejurările fiecărui caz și, în special, de relația dintre natura funcției exercitate și experiența pe care exercitarea acestei funcții o conferă după un anumit număr de ore de muncă efectuate [45].

53. Revine instanței naționale, care este singura competentă să aprecieze faptele și să interpreteze legislația națională, sarcina de a stabili, având în vedere toate elementele relevante, dacă, prin faptul că diferențiază duratele maxime admise pentru raporturile de muncă pe durată determinată ale lucrătorilor cu normă întreagă și ale lucrătorilor pe fracțiune de normă, articolul 109 alineatul 2 din UG a intenționat să țină seama de considerațiile evocate de MUW și de guvernul austriac și dacă, în sectorul cercetării, în special științifice, din Austria există o anumită legătură între numărul de ore de

44 Eventual în cadrul unor proiecte finanțate de universitate, dacă – astfel cum a subliniat avocata MUW ca răspuns la o întrebare adresată de Curte în ședință – pentru proiectele finanțate din fonduri externe nu sunt disponibile posturi pe durată nedeterminată.

45 A se vedea de asemenea Hotărârea din 2 octombrie 1997, Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, punctul 23).

muncă efectuate și dobândirea unei calificări, a unei experiențe sau a unor diplome susceptibile să confere acces la recrutări în vederea obținerii unei promovări în cariera universitară sau a unei încadrări în muncă pe durată nedeterminată [46] sau care să permită creșterea șanselor de reușită a unor astfel de recrutări. În ceea ce ne privește, ne limităm la a arăta că atât formula de conversie utilizată pentru lucrătorii angajați parțial cu normă întreagă și parțial pe fracțiune de normă [47], care nu se întemeiază pe orele lucrate efectiv, cât și posibilitatea unei prelungiri a raportului de muncă pe durată determinată, în termeni relativi mai lungă pentru lucrătorii cu normă întreagă decât pentru lucrătorii pe fracțiune de normă, nu par a fi compatibile cu urmărirea obiectivelor evocate de guvernul austriac și de MUW.

54. În al patrulea și ultimul rând, trebuie exclusă aplicabilitatea, în împrejurări precum cele din litigiul principal, a principiului *pro rata temporis* evocat la clauza 4 punctul 2 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă. Fără a fi necesar să se examineze aspectul dacă, astfel cum afirmă guvernul austriac, acest principiu se aplică numai prestațiilor care prezintă un caracter de remunerație, arătăm că recurgerea la acesta este prevăzută de clauza menționată numai „acolo unde este cazul”. Or, după cum afirmă în mod întemeiat același guvern, o aplicare strictă a principiului menționat, în scopul stabilirii duratei maxime a raporturilor de muncă pe durată determinată aplicabile lucrătorilor pe fracțiune de normă, ar conduce la stabilirea unor durate extrem de lungi pentru lucrătorii al căror număr de ore de lucru săptămânal este mai redus, ceea ce ar fi inadmisibil, având în vedere obligațiile impuse de clauza 5 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată.

C. Cu privire la a doua întrebare preliminară

55. Prin intermediul celei de a doua întrebări preliminare, instanța de trimitere solicită în esență Curții să stabilească dacă o dispoziție națională precum articolul 109 alineatul 2 din UG constituie o discriminare indirectă pe motive de sex în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2006/54. Potrivit acestei dispoziții, prin „discriminare indirectă” se înțelege „situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoane de celălalt sex, în afară de cazul în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare”.

56. Astfel cum a afirmat Curtea în Hotărârea din 2 octombrie 1997, Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, punctul 25), o dispoziție legislativă care prevede pentru lucrătorii pe fracțiune de normă un tratament mai puțin favorabil decât în cazul lucrătorilor cu normă întreagă creează o discriminare indirectă în detrimentul lucrătorilor de sex feminin, atunci când se dovedește că, în fapt, un procent considerabil mai redus de bărbați decât de femei lucrează pe fracțiune de normă. Totuși, o asemenea inegalitate de tratament ar fi compatibilă cu Directiva 2006/54 dacă ar fi justificată de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe motive de sex.

57. Prin urmare, trebuie îndeplinite două condiții pentru ca, în împrejurările din cauza principală, să poată fi reținută existența unei discriminări indirecte pe motive de sex. Pe de o parte, articolul 109 alineatul 2 din UG trebuie să rezerve, în lipsa unor motive obiective, lucrătorilor pe fracțiune de normă un tratament mai puțin favorabil decât lucrătorilor cu normă întreagă. Pe de altă parte, trebuie să se demonstreze că un procent considerabil mai ridicat de femei decât de bărbați lucrează pe fracțiune de normă.

46 Acesta ar putea fi cazul printre altele dacă în vederea accesului la un concurs sau în scopul evaluării diplomelor candidaților ar fi luate în considerare orele de muncă efectuate în cadrul unor proiecte de cercetare desfășurate de universități.

47 Durata maximă prevăzută pentru fracțiunea de normă este cea care se aplică unor astfel de lucrători și se utilizează o formulă de conversie fixă pentru a stabili „echivalentul de fracțiune de normă” pentru perioadele lucrate cu normă întreagă: 12 luni cu normă întreagă sunt corespondentul a 16 luni pe fracțiune de normă, cu un raport de 4 la 3 și, invers, 12 luni pe fracțiune de normă sunt corespondentul a 9 luni cu normă întreagă.

58. În ceea ce privește prima condiție, facem trimitere la punctele 47-50 din prezentele concluzii, în cuprinsul cărora am răspuns afirmativ la întrebarea dacă articolul 109 alineatul 2 din UG dezavantajează lucrătorii pe fracțiune de normă în raport cu lucrătorii cu normă întreagă. În ceea ce privește existența unor motive obiective susceptibile să justifice tratamentul mai puțin favorabil pe care această dispoziție îl rezervă lucrătorilor pe fracțiune de normă, facem trimitere la punctele 51-53 din prezentele concluzii, în care aprecierea pertinenței și a caracterului obiectiv al criteriilor aflate la baza motivelor invocate de MUW și de guvernul austriac revine în sarcina instanței de trimitere.

59. În ceea ce privește a doua condiție menționată la punctul 57 din prezentele concluzii, din jurisprudență reiese că, pentru a verifica dacă o diferență de tratament constatată între lucrătorii cu normă întreagă și lucrătorii pe fracțiune de normă afectează un număr considerabil mai ridicat de femei decât de bărbați, revine instanței naționale sarcina de a lua în considerare ansamblul lucrătorilor cărora li se aplică reglementarea națională din care decurge diferența de tratament menționată. Prin urmare, domeniul de aplicare al reglementării în cauză este cel care determină cercul de persoane care pot fi incluse în comparație [48]. Or, arătăm că singurele statistici furnizate în cererea de decizie preliminară privesc numai lucrătorii angajați de MUW în temeiul articolului 109 alineatul 2 din UG [49]. Curtea nu dispune, așadar, de date semnificative care să îi permită să aprecieze dacă, în categoria lucrătorilor pe durată determinată pe fracțiune de normă angajați, precum reclamanta din litigiul principal, pentru proiecte finanțate din fonduri externe sau pentru proiecte de cercetare, procentul femeilor este considerabil mai ridicat decât procentul bărbaților.

D. Cu privire la a treia întrebare preliminară

60. Prin intermediul celei de a treia întrebări preliminare, instanța de trimitere ridică problema sarcinii probei care revine, potrivit articolului 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54 [50], unei persoane care se consideră lezată de o discriminare indirectă pe motive de sex. Potrivit acestei dispoziții, unei asemenea persoane îi revine sarcina de a dovedi, în fața unei instanțe judecătorești sau a oricărui alt organ competent, fapte sau elemente de probă pe baza cărora se poate *prezuma* existența unei discriminări directe sau indirecte [51]. Sarcina probei revine pârâtului atunci când există un „caz aparent de discriminare” [52].

61. Atât MUW, cât și guvernul austriac consideră că reclamanta din litigiul principal nu a efectuat sarcina probei în sensul articolului 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54, întrucât, în susținerea afirmației sale de discriminare pe motive de sex, aceasta s-a limitat la a face referire la statisticile privind piața muncii din Austria, din care reiese că un număr considerabil mai ridicat de femei decât de bărbați este angajat pe fracțiune de normă. Aceste persoane interesate amintesc că, potrivit jurisprudenței Curții, pentru a verifica dacă o măsură națională aparent neutră produce în privința lucrătorilor de sex feminin efecte mai nefavorabile decât cele pe care le implică pentru lucrătorii de sex masculin, domeniul de aplicare al măsurii în cauză este cel care determină cercul de persoane care pot fi incluse în comparație [53]. Prin urmare, reclamanta din litigiul principal ar fi trebuit să își susțină cererea cu date privind numai lucrătorii care intră sub incidența articolului 109 alineatul 2 din UG.

48 A se vedea Hotărârea din 13 ianuarie 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, punctul 73), și Hotărârea din 6 decembrie 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, punctul 40).

49 Din aceste statistici reiese că 79 % dintre femei și 75 % dintre bărbații angajați cu un contract încheiat în temeiul articolului 109 alineatul 2 din UG lucrează pe fracțiune de normă.

50 Articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54 prevede că „[s]tatele membre, în conformitate cu sistemul lor judiciar, iau măsurile necesare pentru ca, din momentul în care o persoană se consideră lezată de nerespectarea, în privința sa, a principiului egalității de tratament și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care îi permit să presupună existența discriminării directe sau indirecte, pârâtului îi revine sarcina de a dovedi că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament”.

51 A se vedea Hotărârea din 19 octombrie 2017, Otero Ramos (C-531/15, EU:C:2017:789, punctul 68), și, în acest sens, Hotărârea din 21 iulie 2011, Kelly (C-104/10, EU:C:2011:506, punctul 29).

52 A se vedea considerentul (30) al Directivei 2006/54.

53 A se vedea printre altele Hotărârea din 13 ianuarie 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, punctul 73), Hotărârea din 6 decembrie 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, punctul 40), și Hotărârea din 9 februarie 1999, Seymour-Smith și Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, punctul 59).

62. În această privință, arătăm că din jurisprudența menționată de MUW și de guvernul austriac reiese, desigur, că numai statistici semnificative, care privesc lucrătorii vizați de măsura națională contestată, permit reclamantului să dovedească existența unui „caz aparent de discriminare” și, în consecință, să transfere sarcina probei asupra pârâtului. Totuși, această jurisprudență nu abordează problema – care se ridică, în schimb, în prezenta cauză – a elementelor prin care o persoană care se consideră lezată de o discriminare indirectă pe motive de sex poate stabili existența unui caz aparent de discriminare în cazul în care astfel de statistici nu sunt disponibile sau sunt dificil accesibile acestei persoane.

63. Or, ținând seama de finalitatea articolului 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54, care este aceea de a ușura sarcina probei reclamantului în procedurile privind încălcarea principiului egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de muncă [54], și dat fiind că statelor membre le revine sarcina de a prevedea, indiferent de stadiul procedurii, un regim probatoriu mai favorabil reclamantului [55], nu se poate considera, în opinia noastră, că un caz aparent de discriminare pe motive de sex nu este dovedit pentru simplul fapt că reclamantul, în lipsa unor date mai precise accesibile, s-a bazat pe statistici generale referitoare la piața muncii din statul membru în cauză. Într-o asemenea situație, va reveni pârâtului sarcina de a prezenta date statistice privind ansamblul lucrătorilor cărora li se aplică măsura națională în discuție [56] sau, potrivit normelor dreptului național aplicabile, organului sau instanței judecătorești naționale competente să le admită din oficiu [57].

E. Cu privire la cererea de limitare în timp a efectelor hotărârii Curții

64. În observațiile sale scrise, MUW, susținută de guvernul austriac, solicită Curții, în ipoteza în care aceasta ar da un răspuns favorabil tezei reclamantei din litigiul principal la întrebările preliminare adresate de instanța de trimitere, să limiteze efectele în timp ale hotărârii care urmează să intervină. Comisia invită Curtea să respingă această cerere.

65. Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, interpretarea pe care aceasta o dă unei norme de drept al Uniunii, în exercitarea competenței pe care i-o conferă articolul 267 TFUE, lămurește și precizează semnificația și câmpul de aplicare ale acestei norme, astfel cum trebuie sau ar fi trebuit să fie înțeleasă și aplicată de la intrarea sa în vigoare. Rezultă că norma astfel interpretată poate și trebuie să fie aplicată de instanță chiar și raporturilor juridice născute și constituite înainte de hotărârea asupra cererii de interpretare dacă, pe de altă parte, sunt reunite și condițiile care permit supunerea litigiului privind aplicarea normei respective instanțelor competente [58]. Numai în mod excepțional, în aplicarea principiului general al securității juridice, inerent ordinii juridice a Uniunii, Curtea poate fi determinată să limiteze posibilitatea oricărei persoane interesate de a invoca o dispoziție pe care a interpretat-o în scopul de a contesta raporturi juridice stabilite cu bună-credință. Pentru a putea impune o astfel de limitare, este necesară întrunirea a două criterii esențiale: buna-credință a celor interesați și riscul unor perturbări grave [59]. Curtea limitează aplicarea în timp a hotărârilor sale pronunțate cu titlu preliminar doar în împrejurări bine determinate, și anume în cazul în care există un risc de repercusiuni economice grave, cauzate mai ales de numărul mare de raporturi juridice constituite cu bună-credință în temeiul reglementării considerate ca fiind în mod legal în

54 Importanța rolului jucat de adoptarea unor reguli referitoare la sarcina probei în ceea ce privește punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament este de altfel subliniată de considerentul (30) al Directivei 2006/54.

55 A se vedea considerentul (30) al Directivei 2006/54.

56 Arătăm că, în procedura din litigiul principal, MUW a prezentat în fața instanței de trimitere numai statistici referitoare la angajații săi, subliniind că era vorba despre singurele date disponibile, și abia în ședință avocata MUW a afirmat că statisticile referitoare la celelalte universități erau publicate și, prin urmare, erau ușor accesibile tuturor.

57 A se vedea considerentul (30) al Directivei 2006/54.

58 A se vedea printre altele Hotărârea din 10 mai 2012, Santander Asset Management SGIIC și alții (C-338/11-C-347/11, EU:C:2012:286, punctul 58), Hotărârea din 18 octombrie 2012, Mednis (C-525/11, EU:C:2012:652, punctul 41), și Hotărârea din 22 ianuarie 2015, Balazs (C-401/13 și C-432/13, EU:C:2015:26, punctul 49).

59 A se vedea Hotărârea din 22 ianuarie 2015, Balazs (C-401/13 și C-432/13, EU:C:2015:26, punctul 50 și jurisprudența citată).

vigoare, și atunci când reieșea că particularii și autoritățile naționale au fost determinați să adopte un comportament neconform dreptului Uniunii ca urmare a unei incertitudini obiective și importante privind domeniul de aplicare al normelor de drept al Uniunii, incertitudine la care contribuise eventual și comportamentul altor state membre sau al Comisiei [60].

66. Or, în opinia noastră, asemenea împrejurări nu se regăsesc în speță, astfel încât criteriul referitor la buna-credință a celor interesați nu este îndeplinit. Astfel, analiza expusă în cadrul prezentelor concluzii este doar rezultatul aplicării la împrejurările litigiului principal a unei jurisprudențe constante a Curții care a stabilit de multă vreme criteriile în lumina cărora trebuie apreciată compatibilitatea unei reglementări naționale cu clauza 5 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată și cu clauza 4 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, astfel încât, în cazul în care Curtea este de acord cu această analiză, nu se poate susține că există o incertitudine obiectivă și importantă privind domeniul de aplicare al dispozițiilor de drept al Uniunii menționate.

III. Concluzie

67. În temeiul tuturor considerațiilor care precedă, propunem Curții să răspundă la întrebările adresate de Arbeits-und Sozialgericht Wien (Tribunalul pentru Litigii de Muncă și Securitate Socială din Viena, Austria) și la întrebarea suplimentară pe care îi propunem să o invoce din oficiu după cum urmează:

„1) Clauza 5 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că se opune unei dispoziții legislative naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care nu prevede măsuri adecvate, în sensul acestei clauze, pentru a preveni recurgerea abuzivă la raporturi de muncă pe durată determinată succesive în cazul lucrătorilor angajați de universități în cadrul unor proiecte finanțate din fonduri externe sau al unor proiecte de cercetare.

2) O legislație națională precum cea în discuție în litigiul principal, care stabilește la șase ani durata maximă a raporturilor de muncă succesive pe durată determinată pentru lucrătorii cu normă întreagă angajați de universități în cadrul unor proiecte finanțate din fonduri externe sau al unor proiecte de cercetare, în condițiile în care această durată maximă este de opt ani pentru lucrătorii pe fracțiune de normă, și care permite o singură prelungire a unor astfel de durate până la zece ani și, respectiv, până la doisprezece ani, poate determina o discriminare interzisă de clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă încheiat la 6 iunie 1997, care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES, dacă o asemenea diferență de tratament nu este justificată de motive obiective, aspect a cărui verificare revine instanței naționale. Principiul *pro rata temporis* prevăzut la clauza 4 punctul 2 din acest acord-cadru nu este aplicabil în împrejurările din litigiul principal.

3) O astfel de legislație poate determina de asemenea o discriminare indirectă pe motive de sex în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă dacă se constată că procentul femeilor din cadrul grupului de lucrători pe fracțiune de normă căruia i se aplică reglementarea menționată este considerabil mai ridicat decât cel al bărbaților.

60 A se vedea în acest sens Hotărârea din 22 ianuarie 2015, Balazs (C-401/13 și C-432/13, EU:C:2015:26, punctul 51 și jurisprudența citată), și Concluziile avocatului general Mengozzi prezentate în cauza Paper Consult (C-101/16, EU:C:2017:413, punctul 81).

4) Articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54 trebuie interpretat în sensul că este posibil ca o persoană care se consideră lezată de o discriminare pe motive de sex să se întemeieze, pentru a susține fapte care permit să se prezume o asemenea discriminare, pe statistici generale privind piața muncii din statul membru în cauză, atunci când nu sunt disponibile sau nu sunt ușor accesibile date statistice mai precise referitoare la lucrătorii vizați de măsura națională în discuție.”