Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
GIOVANNIJA PITRUZZELLE,
predstavljeni 27. junija 2019 [1]

Zadeva C-274/18

Minoo Schuch-Ghannadan
proti
Medizinische Universität Wien

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Arbeits- und Sozialgericht Wien (delovno in socialno sodišče na Dunaju, Avstrija))

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Enako obravnavanje moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu – Omejitev najdaljšega skupnega trajanja zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas – Posredna diskriminacija na podlagi spola – Dokazno breme“

1. V predlogu za sprejetje predhodne odločbe, ki je predmet teh sklepnih predlogov, Arbeits- und Sozialgericht Wien (delovno in socialno sodišče na Dunaju, Avstrija) Sodišču postavlja tri vprašanja, ki se nanašajo, prvo, na razlago določbe 4 Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenega 6. junija 1997 (v nadaljevanju: Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom), [2] drugo, na razlago člena 2(1)(b) Direktive 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu [3] ter, tretje, na razlago člena 19(1) te direktive.

I. Spor o glavni stvari, vprašanja za predhodno odločanje in postopek pred Sodiščem

2. Predlog Arbeits- und Sozialgericht Wien (delovno in socialno sodišče na Dunaju) za sprejetje predhodne odločbe je bil vložen v okviru tožbe, ki jo je Minoo Schuch-Ghannadan vložila proti Medizinische Universität Wien (medicinska univerza na Dunaju, Avstrija, v nadaljevanju: MUW) zaradi prenehanja delovnega razmerja pri tej univerzi. M. Schuch-Ghannadan je v utemeljitev svoje tožbe med drugim trdila, da ureditev iz člena 109(2) Universitätsgesetz iz leta 2002 (avstrijski zakon o univerzah iz leta 2002, v nadaljevanju: UG), ki se uporablja za MUW [4] in ki je urejala njeno delovno razmerje s to univerzo, ni združljiva s pravom Unije, ker, prvič, vzpostavlja diskriminacijo med delavci, zaposlenimi s krajšim delovnim časom, in delavci, zaposlenimi s polnim delovnim časom, in ker, drugič, zaradi tega povzroča posredno diskriminacijo žensk. V skladu z navedeno določbo se lahko delovna razmerja sklenejo za nedoločen ali določen čas, pri čemer morajo biti delovna razmerja za določen čas omejena na največ 6 let, razen če UG ne določa drugače. Odstavek 2 navedenega člena določa, da „je sklenitev zaporednih [razmerij za] določen čas zakonita samo za delavke in delavce, zaposlene v okviru projektov, ki jih financirajo tretje osebe, ali raziskovalnih projektov, ter za

1 Jezik izvirnika: francoščina.

2 Ta sporazum je v prilogi k Direktivi Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 267).

3 UL 2006, L 204, str. 23.

4 Iz predložitvene odločbe izhaja, da se člen 109 UG uporablja za večino avstrijskih univerz, med katerimi je tožena stranka v postopku v glavni stvari.

zaposlene, ki se ukvarjajo izključno z izobraževanjem, in za delavce, zaposlene za nadomeščanje. Skupno trajanje zaporednih delovnih razmerij delavke ali delavca ne sme preseči šest let, v primeru zaposlitve s krajšim delovnim časom pa osem let. Če obstajajo objektivno utemeljeni razlogi, zlasti nadaljevanje in dokončanje raziskovalnih projektov in objav, je dovoljeno enkratno podaljšanje do skupaj največ 10 let oziroma 12 let v primeru zaposlitve s krajšim delovnim časom."

3. Iz predložitvene odločbe izhaja, da je bila M. Schuch-Ghannadan zaposlena kot znanstvenica [5] pri MUW v obdobju od 9. septembra 2002 do 30. aprila 2014 (s prekinitvijo med 1. septembrom 2005 in 30. septembrom 2006) na podlagi zaporednih pogodb za določen čas v skladu s členom 109(2) UG, delno s krajšim delovnim časom in delno s polnim delovnim časom. Na predložitvenem sodišču M. Schuch-Ghannadan predlaga, naj se ugotovi, da je še vedno v delovnem razmerju z MUW, pri čemer se sklicuje na kršitev člena 109(2) UG, ker niso podani pogoji za podaljšanje njene pogodbe čez omejitev osmih let, ter – kot je bilo že navedeno – na to, da je navedena določba v nasprotju s pravom Unije.

4. Predložitveno sodišče je s sodbo z dne 2. junija 2016 zavrnilo predlog M. Schuch-Ghannadan, ker je menilo, da po eni strani ni bil kršen člen 109(2) UG in da po drugi strani vprašanje nezdružljivosti navedene določbe s pravom Unije, na katero se je sklicevala tožeča stranka v postopku v glavni stvari, ni upoštevno, ker besedilo te določbe ne daje nobenega prostora za razlago v skladu z Direktivo 2006/54. Oberlandesgericht Wien (višje deželno sodišče na Dunaju, Avstrija), pri katerem se je pritožila M. Schuch-Ghannadan, je zaradi nepreučitve trditev M. Schuch-Ghannadan v zvezi z nezdružljivostjo člena 109(2) UG s pravom Unije delno razveljavilo zgoraj navedeno sodbo z dne 2. junija 2016 in zadevo vrnilo v odločanje Arbeits- und Sozialgericht Wien (delovno in socialno sodišče na Dunaju).

5. MUW je na navedenem sodišču trdila, da je tožeča stranka v postopku v glavni stvari navedla le z dokazi nepodprto trditev, da obstaja diskriminacija med delavci, ki so za določen čas zaposleni s krajšim delovnim časom, in delavci, ki so za določen čas zaposleni s polnim delovnim časom, ne da bi pojasnila, v čem naj bi ta diskriminacija obstajala. Trdi, da razlika v trajanju delovnega razmerja za določen čas med tema kategorijama delavcev ne prikrajša delavcev s krajšim delovnim časom, ker imajo ti možnost obdržati zaposlitev dlje časa, ob upoštevanju tega, da so stalne zaposlitve na univerzah redke. Kar zadeva trditev o posredni diskriminaciji žensk, MUW trdi, da mora tožeča stranka v postopku v glavni stvari s statističnimi podatki dokazati, da različno obravnavanje delavcev, ki so za določen čas zaposleni s krajšim delovnim časom, in delavcev, ki so za določen čas zaposleni s polnim delovnim časom iz člena 109(2) UG zadeva več žensk kot moških. S podatki v zvezi z delavci, zaposlenimi za določen čas, za katere se uporablja navedena določba, ki jih zaposluje MUW, taka diskriminacija ni potrjena.

6. V teh okoliščinah je Arbeits- und Sozialgericht Wien (delovno in socialno sodišče na Dunaju) z odločbo z dne 19. aprila 2018 prekinilo postopek, ki teče pred njim, in v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali načelo *pro rata temporis* na podlagi določbe 4, točka 2, [Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom] v povezavi z načelom prepovedi diskriminacije iz določbe 4, točka 1, velja za zakonsko ureditev, ki določa, da najdaljše skupno trajanje zaporedno sklenjenih pogodb o zaposlitvi delavke ali delavca na avstrijski univerzi, zaposlenega v okviru projektov, ki se financirajo s sredstvi tretjih strank, ali raziskovalnih projektov, v primeru delavcev/delavk, zaposlenih s polnim delovnim časom, znaša šest let, v primeru dela s krajšim delovnim časom pa osem let; če pa so podani objektivno utemeljeni razlogi, zlasti zaradi nadaljevanja ali dokončanja raziskovalnih projektov ali objav, poleg tega dopušča eno podaljšanje navedenega obdobja do skupaj deset let za delavce, zaposlene s polnim delovnim časom, pri delavcih, zaposlenih s krajšim delovnim časom, pa do skupaj 12 let?

5 Opozarjam, da je na obravnavi zastopnik M. Schuch-Ghannadan trdil, da je v okviru projektov, ki jim je bila M. Schuch-Ghannadan v času svojega delovnega razmerja z MUW dodeljena, dejansko opravljala le funkcije asistentke, kar je MUW prerekala.

2. Ali zakonska ureditev, kot je opisana v prvem vprašanju za predhodno odločanje, pomeni posredno diskriminacijo na podlagi spola v smislu člena 2(1)(b) Direktive 2006/54 […], če je od vseh zaposlenih, za katere se uporablja ta ureditev, prizadet precej višji odstotek delavk kot delavcev?

3. Ali je treba člen 19(1) Direktive 2006/54 […] razlagati tako, da mora ženska, ki se v okviru področja uporabe zakonske ureditve, kot je opisana v prvem vprašanju za predhodno odločanje, sklicuje na to, da je bila posredno diskriminirana na podlagi spola, ker s krajšim delovnim časom dela precej več žensk kot moških, to okoliščino, zlasti statistično precej večjo prizadetost žensk, zatrjevati s predložitvijo konkretnih statističnih podatkov ali konkretnih dejstev in prepričljivo izkazati z ustreznimi dokazi?“

7. V zadevi, ki je predmet teh sklepnih predlogov, so pisna stališča predložile stranki v postopku v glavni stvari, avstrijska in portugalska vlada ter Evropska komisija. Na obravnavi, ki je 7. marca 2019 potekala pred Sodiščem, so ustna stališča predstavile M. Schuch-Ghannadan, MUW, avstrijska vlada in Komisija.

II. Analiza

A. Uvodne ugotovitve

8. Arbeits- und Sozialgericht Wien (delovno in socialno sodišče na Dunaju) je v utemeljitvi predložitvene odločbe kot parameter za zakonitost člena 109(2) UG poleg Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom in Direktive 2006/54 upoštevalo tudi Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjen 18. marca 1999 (v nadaljevanju: Okvirni sporazum o delu za določen čas)[6], ter zlasti določbo 5 navedenega sporazuma, ki v točki 1 od držav članic zahteva, naj sprejmejo ukrepe za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb ali delovnih razmerij za določen čas. Po mnenju Arbeits- und Sozialgericht Wien (delovno in socialno sodišče na Dunaju) člen 109(2) UG pomeni „zadosten in zakonit“ prenos točke 1 navedene določbe. Zato se nobeno od vprašanj za predhodno odločanje, ki jih je postavilo navedeno sodišče, ne nanaša na razlago te določbe.

9. Komisija v svojih pisnih stališčih navaja svoje nestrinjanje glede presoje predložitvenega sodišča in v bistvu predlaga, naj Sodišče najprej odgovori na to, ali člen 109(2) UG pomeni zadosten prenos določbe 5, točka 1, Okvirnega sporazuma o delu za določen čas. Po mnenju Komisije bi z nikalnim odgovorom na to vprašanje, kot ga zagovarja sama, odgovor na vprašanja, ki jih je postavilo predložitveno sodišče, postal odvečen.

10. Pred vsebinsko obravnavo uvodnega vprašanja, ki ga je postavila Komisija, se je treba vprašati, ali je ravnanje, ki ga predlaga navedena institucija in ki v bistvu pomeni, da Sodišče po uradni dolžnosti postavi dodatno vprašanje za predhodno odločanje v zvezi s tistimi, ki jih je postavilo predložitveno sodišče, združljivo s sodno prakso Sodišča v zvezi z razlago člena 267 PDEU.

6 Ta sporazum je naveden v prilogi k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 368).

1. Dopustnost postavitve dodatnega vprašanja za predhodno odločanje po uradni dolžnosti v tej zadevi

11. V skladu z ustaljeno sodno prakso ima le nacionalno sodišče,[7] ki odloča o sporu in ki mora prevzeti odgovornost za sodno odločitev,[8] možnost, da določi vprašanja, ki se predložijo Sodišču. Stranke v sporu o glavni stvari torej ne morejo spremeniti vsebine vprašanj, predloženih Sodišču,[9] niti doseči njihove razglasitve za brezpredmetne. Sodišče tudi nima obveznosti, da si postavi dodatno vprašanje na pobudo stranke v postopku.[10] Sodišče je to sodno prakso utemeljilo po eni strani z naravo predhodnega odločanja, katerega namen je vzpostaviti „neposredno sodelovanje Sodišča z nacionalnimi sodišči prek predhodnega postopka, v katerem ni dovoljena nobena pobuda strank in med katerim so te le pozvane na zaslišanje“,[11] ter po drugi strani z obveznostjo Sodišča, da vladam držav članic in zainteresiranim osebam omogoči, da v skladu s členom 23 Statuta predložijo stališča, ob upoštevanju tega, da so na podlagi te določbe zainteresirane osebe obveščene le o predložitvenih odločbah.[12] Sprememba vsebine vprašanj za predhodno odločanje ali odgovor na dodatna vprašanja, ki bi jih postavila ena od strank v postopku v glavni stvari, bi bila nezdružljiva s tako obveznostjo.[13]

12. Čeprav v skladu z zgoraj navedeno sodno prakso Sodišče načeloma zavrača odgovor na dodatna vprašanja, ki jih navedejo stranke v postopku v glavni stvari ali zainteresirane osebe, obstaja del sodne prakse, ki uveljavlja nasprotno rešitev s tem, da kljub opredelitvi predloga za predhodno odločanje, ki jo izvede predložitveno sodišče, daje prednost zahtevi po predložitvi odgovora, ki bo koristen za rešitev spora o glavni stvari.[14] S tega vidika je moralo Sodišče že večkrat upoštevati določbe prava Unije, na katere se nacionalno sodišče v navedbi svojega vprašanja ni sklicevalo,[15] pri čemer je zlasti upoštevalo dejstva in trditve, navedene med postopkom,[16] ali preoblikovati postavljena vprašanja, da bi v razlago prava Unije vključilo eno ali več določb, na katere se je sklicevala ena od strank, ali celo na

7 Glej med drugim sodbe z dne 21. decembra 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, točka 32), z dne 15. oktobra 2009, Hochtief in Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, točka 21), ter z dne 9. decembra 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, str. 1198).

8 Glej med drugim sodbo z dne 21. decembra 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, točka 32).

9 Glej med drugim sodbe z dne 21. decembra 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, točka 32), z dne 15. oktobra 2009, Hochtief in Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, točka 21), ter z dne 9. decembra 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, str. 1198).

10 Glej sodbo z dne 9. decembra 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, str. 1199).

11 Sodba z dne 9. decembra 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, str. 1199).

12 Glej sodbe z dne 21. decembra 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, točka 33), z dne 20. marca 1997, Phytheron International (C-352/95, EU:C:1997:170, točka 14), ter z dne 17. septembra 1998, Kainuun Liikenne in Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, točka 24).

13 Glej zlasti sodbi z dne 21. decembra 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, točka 33), ter z dne 17. septembra 1998, Kainuun Liikenne in Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, točka 24).

14 Kot primere odločb, ki spadajo v ta del sodne prakse, glej sklepne predloge generalnega pravobranilca P. Mengozzija v zadevi Fonnship in Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, točka 17). Kot primere novejših odločb glej sodbi z dne 1. februarja 2017, Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76, točka 20), in z dne 28. aprila 2016, Oniors Bio (C-233/15, EU:C:2016:305, točka 30). Kot je v omenjenih sklepnih predlogih poudaril generalni pravobranilec P. Mengozzi, obstaja določena napetost med navedenim delom sodne prakse in sodno prakso, navedeno v točki 11 teh sklepnih predlogov, zaradi katere bi bila potrebna opredelitev meril, ki bi omogočila usklajeno razlago vseh odločb na tem področju.

15 Glej med drugim sodbo z dne 1. februarja 2017, Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76), in sklep z dne 14. julija 2016, BASF (C-456/15, neobjavljen, EU:C:2016:567, točka 15 in navedena sodna praksa).

16 Glej med drugim sodbi z dne 12. decembra 1990, Hennen Olie (C-302/88, EU:C:1990:455, točka 20), v kateri je Sodišče kljub temu menilo, da glede na dejstva in trditve, ki so jih navedle stranke med postopkom, „ni treba“ preučiti načelnega vprašanja, ki ga je postavila Komisija, ter z dne 17. oktobra 2013, Welte (C-181/12, EU:C:2013:662, točki 16 in 27), v kateri je Sodišče obravnavalo vprašanje, ali se lahko omejitev prostega pretoka kapitala v smislu člena 56(1) ES iz spora o glavni stvari dopusti na podlagi člena 57(1) ES. Glej tudi sodbo z dne 3. junija 2010, Internetportal und Marketing (C-569/08, EU:C:2010:311, točke od 27 do 30). Sodišče je v točki 28 navedene sodbe pojasnilo, da „[č]eprav predložitveno sodišče takega vprašanja ni postavilo, mora Sodišče v okviru postopka sodelovanja med nacionalnimi sodišči in Sodiščem, uvedenega s členom 267 PDEU, in če trditev tožeče stranke v postopku v glavni stvari ni nepomembna za rešitev spora o glavni stvari, temu sodišču dati koristen odgovor, ki mu bo omogočil rešitev spora, o katerem odloča“.

lastno pobudo.[17] Poleg tega je potrdilo, da mora iz vseh dejstev in dokazov, ki jih je predložilo nacionalno sodišče, zlasti iz obrazložitve predložitvene odločbe, zbrati elemente prava Unije, ki jih je treba razložiti ob upoštevanju predmeta spora,[18] in to tudi, kadar bi lahko zaradi odgovora na dodatno vprašanje, postavljeno na tak način, vprašanja za predhodno odločanje, ki jih je postavilo predložitveno sodišče, postala brezpredmetna[19] ali kadar je bilo to vprašanje implicitno ali eksplicitno rešeno v fazi pred sporom med strankama v postopku v glavni stvari.[20]

13. Treba je torej preveriti, ali je v zadevi, ki je predmet teh sklepnih predlogov, utemeljeno, da Sodišče sprejme rešitev, ki spada v ta del sodne prakse.

14. V zvezi s tem najprej poudarjam, da iz predloga za sprejetje predhodne odločbe izhaja in da je zastopnik tožeče stranke v postopku v glavni stvari na obravnavi potrdil, da ta na predložitvenem sodišču ni izpodbijala zakonitosti člena 109(2) UG z vidika njegove združljivosti z določbo 5 Okvirnega sporazuma o delu za določen čas. Kljub temu je to predložitveno sodišče to vprašanje obravnavalo in o njem odločilo, tako da ni mogoče *a priori* izključiti tega, da je del predmeta spora o glavni stvari.

15. Dalje, spominjam, da se šteje, da je namen člena 109 UG prenos te določbe 5 za sektor raziskav in univerzitetnega izobraževanja. Zato obstaja neposredna funkcionalna povezava med tem členom in določbo prava Unije, ki naj bi jo Sodišče razložilo po uradni dolžnosti.

16. Poleg tega se mi zdi nesporno, da bi bil odgovor na vprašanje, ali določba 5 Okvirnega sporazuma o delu za določen čas nasprotuje nacionalni določbi, kot je člen 109 UG, koristen za rešitev spora, o katerem odloča predložitveno sodišče. Navedeni spor se namreč nanaša na zakonitost veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas, sklenjenih med tožečo stranko v postopku v glavni stvari in MUW, ter na posledice morebitne ugotovitve zakonitosti za ohranitev delovnega razmerja med strankama v postopku v glavni stvari.

17. Nazadnje, poudarjam, da so zainteresirane osebe, ki so Sodišču predložile pisna stališča, svoja stališča o tem vprašanju predstavile ustno na obravnavi. Zainteresirane osebe, ki niso sodelovale v pisnem postopku, so prejele obvestilo sodnega tajništva (v jeziku postopka in v francoščini) o stališčih Komisije in so bile torej obveščene o razširitvi predmeta razprave na Sodišču, ki jo je ta predlagala. Bilo jim je torej omogočeno, da se udeležijo obravnave na Sodišču, da lahko predložijo svoja stališča v zvezi s tem.

18. V teh okoliščinah in glede na sodno prakso, navedeno v točki 12 teh sklepnih predlogov, Sodišču predlagam, naj odgovori na dodatno vprašanje o razlagi določbe 5 Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, ki ga postavlja Komisija.

17 Glej na primer sodbe z dne 29. aprila 2004, Weigel (C-387/01, EU:C:2004:256, točka 44: vprašanje v zvezi z uporabo Direktive Sveta z dne 28. marca 1983 o davčnih oprostitvah, ki veljajo za končni uvoz osebne lastnine posameznikov iz države članice (83/183/EGS) (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 9, zvezek 1, str. 117) sta postavili samo tožeči stranki v postopku v glavni stvari in Komisija), z dne 12. decembra 1990, SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, točka 8), z dne 2. februarja 1994, Verband Sozialer Wettbewerb, imenovana „Clinique“ (C-315/92, EU:C:1994:34, točka 7), z dne 4. marca 1999, Consorzio per la tutela del formaggio Gorgonzola (C-87/97, EU:C:1999:115, točka 16), z dne 21. februarja 2006, Ritter-Coulais (C-152/03, EU:C:2006:123, točka 29: vprašanja za predhodno odločanje o svobodi ustanavljanja in prostem pretoku kapitala ter vprašanje, postavljeno po uradni dolžnosti na predlog Komisije v zvezi s prostim gibanjem delavcev), z dne 25. januarja 2007, Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, točke od 24 do 26), z dne 30. maja 2013, Worten (C-342/12, EU:C:2013:355, točki 30 in 31), ter z dne 12. decembra 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, točka 23: predložitveno sodišče izhaja iz predpostavke, da gre za posredno diskriminacijo na podlagi spolne usmerjenosti, Sodišče pa prouči, ali gre za neposredno diskriminacijo). Za sodno prakso glej sklepne predloge generalnega pravobranilca P. Mengozzija v zadevi Fonnship in Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, točka 17).

18 Glej sodbi z dne 14. oktobra 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, točka 40), ter z dne 12. januarja 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, točka 32 in navedena sodna praksa).

19 Glej sodbo z dne 29. aprila 2004, Weigel (C-387/01, EU:C:2004:256, točki 43 in 44).

20 Glej sodbo z dne 25. januarja 2007, Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, točke od 21 do 26).

2. Razlaga določbe 5 Okvirnega sporazuma o delu za določen čas

19. Določba 5 Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, naslovljena „Ukrepi za preprečevanje zlorab“, v točki 1 določa, da „[z]a preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerjih za določen čas, države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji skladno z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ali običaji in/ali socialni partnerji, kadar ni ustreznih pravnih ukrepov, ki bi preprečevali zlorabo, uvedejo enega ali več naslednjih ukrepov tako, da upoštevajo potrebe posameznih sektorjev in/ali kategorij delavcev: (a) objektivne razloge, ki upravičujejo obnovitev takšnih pogodb ali razmerij; (b) najdaljše skupno trajanje zaporednih pogodb ali razmerij za določen čas; (c) število obnovitev takšnih pogodb ali razmerij.“ [21]

20. Namen navedene določbe je uresničevanje enega od ciljev okvirnega sporazuma, v katerega je vključena, in sicer omejiti veriženje pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas, ki je lahko potencialni vir zlorab v škodo delavcev, tako da določa nekaj minimalnih varstvenih določb, ki naj bi preprečile, da bi položaj delavcev postal negotov. [22]

21. Stabilnost zaposlitve je namreč pomemben element varstva delavcev, saj pogodbe o zaposlitvi za določen čas potrebam obojih, tako delodajalcev kot delavcev, ustrezajo le v nekaterih okoliščinah. [23]

22. Tako določba 5, točka 1, Okvirnega sporazuma o delu za določen čas državam članicam zaradi preprečevanja zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas, nalaga dejansko in zavezujoče sprejetje vsaj enega od ukrepov, ki so našteti v njej, če njihovo nacionalno pravo ne vsebuje enakovrednih zakonskih ukrepov. Trije ukrepi, ki so tako našteti v točki 1, od (a) do (c), navedene določbe, se nanašajo na objektivne razloge, ki upravičujejo podaljšanje takih pogodb ali takih delovnih razmerij, na najdaljše skupno trajanje teh zaporednih pogodb ali delovnih razmerij oziroma na število njihovih podaljšanj. [24]

23. Sodišče je pojasnilo, da imajo države članice v zvezi s tem določeno polje proste presoje, saj lahko uporabijo enega ali več ukrepov, naštetih v točki 1, od (a) do (c), te določbe, ali že obstoječe ustrezne pravne ukrepe ob upoštevanju potreb posameznih sektorjev in/ali kategorij delavcev. [25]

24. V tem okviru je treba preveriti, ali določbe člena 109(2) UG, ki dopuščajo podaljševanje delovnih razmerij za določen čas na področju raziskav in univerzitetnega izobraževanja v Avstriji, [26] ustrezajo merilom, ki se zahtevajo za to, da bi se štelo, da pomenijo ukrepe za preprečevanje zlorab v smislu določbe 5, točka 1, Okvirnega sporazuma o delu za določen čas.

25. Na prvem mestu v zvezi z možnostjo, da se člen 109(2) UG šteje za ukrep v smislu določbe 5, točka 1(a), Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, spominjam, da je treba v skladu z ustaljeno sodno prakso pojem „objektivni razlogi“ iz navedene določbe razumeti, kot da se nanaša na *določene* in *konkretne* okoliščine, ki označujejo določeno dejavnost in ki zato v tem posebnem okviru upravičujejo veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas. Take okoliščine lahko izhajajo zlasti iz posebne narave nalog, za izvedbo katerih so bile take pogodbe sklenjene, in iz značilnosti, neločljivo povezanih s temi nalogami, ali pa, odvisno od primera, iz prizadevanja za uresničitev legitimnega cilja socialne politike države članice. [27] Po mnenju Sodišča teh zahtev ne bi izpolnjevala nacionalna določba,

21 V skladu s točko 2 navedene določbe so države članice pristojne, da določijo, pod kakšnimi pogoji se pogodbe o zaposlitvi ali delovna razmerja za določen čas štejejo za „zaporedne“ in „sklenjene za nedoločen čas“.

22 Glej med drugim sodbo z dne 14. septembra 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, točka 26 in navedena sodna praksa).

23 Kot izhaja iz členov 6 in 8 splošnih ugotovitev Okvirnega sporazuma o delu za določen čas.

24 Glej zlasti sodbo z dne 14. septembra 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, točka 28 in navedena sodna praksa).

25 Glej zlasti sodbo z dne 14. septembra 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, točka 29 in navedena sodna praksa).

26 Za uporabo Okvirnega sporazuma o delu za določen čas v sektorjih univerzitetnega izobraževanja in raziskav glej sodbo z dne 13. marca 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), točki 38 in 39.

27 Glej med drugim sodbi z dne 14. septembra 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, točka 38), in z dne 26. februarja 2015, Komisija/Luksemburg (C-238/14, EU:C:2015:128, točka 44 in navedena sodna praksa).

ki bi na splošno in abstraktno dovolila veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas, ne da bi omogočila, da se ugotovijo objektivna in jasna merila za preizkus, ali je podaljšanje takih pogodb resnično potrebno, ali se z njim lahko doseže namen, ki se ga uresničuje, in ali je za ta namen nujno.[28]

26. Člen 109(2) UG določa tri kategorije delavcev, s katerimi je dovoljena sklenitev zaporednih delovnih razmerij za določen čas, in sicer delavce, zaposlene za „projekte, ki jih financirajo tretje osebe, ali raziskovalne projekte“, „zaposlene, ki se ukvarjajo izključno z izobraževanjem“, in „delavce, zaposlene za nadomeščanje“. Ker tožeča stranka spada v prvo kategorijo, bom svojo analizo omejil nanjo.

27. V zvezi s tem najprej ugotavljam, da v členu 109(2) UG niso navedeni *objektivni razlogi*, ki bi utemeljevali veriženje delovnih razmerij za določen čas za navedeno kategorijo delavcev.

28. Seveda se lahko šteje, da so zadevne zaposlitve, ker so vezane na izvedbo „projektov“, *po naravi* začasne in da je njihov namen zadovoljiti začasne potrebe zadevne univerze, ki obstajajo samo do dokončanja projekta. Poleg tega, kot trdita MUW in avstrijska vlada, naj bi to, da projekt financira tretja oseba, tako da je ohranitev zaposlitve odvisna od nadaljevanja financiranja, utemeljevalo uporabo večje prožnosti pri upravljanju delavcev, dodeljenih takim projektom.

29. Po eni strani ugotavljam, da se je mogoče na utemeljitev na podlagi nestalnosti financiranja zaposlitev sklicevati samo pri delavcih, zaposlenih v okviru projektov, ki jih financirajo tretje osebe, pri čemer se zdi, da je namen člena 109(2) UG glede na njegovo besedilo, da se uporablja ne glede na vir financiranja raziskovalne dejavnosti[29], pri čemer je za potrditev tega pristojno predložitveno sodišče.[30]

30. Po drugi strani poudarjam, da člen 109(2) UG veriženja delovnih razmerij za določen čas z isto osebo ne pogojuje z njeno dodelitvijo določenemu raziskovalnemu projektu ali izpolnitvijo določenih nalog ali storitev v zvezi s takim projektom, niti ne zahteva, da se skupno trajanje teh razmerij uskladi s trajanjem projekta, ki mu je navedena oseba dodeljena. Navedena določba torej univerzam načeloma omogoča, da prosto zaposlijo istega delavca zaporedoma v okviru več projektov, in to za obdobje, ki lahko traja do 12 let.[31] V takem primeru bi bila lahko uporaba pogodb o zaposlitvi za določen čas namenjena bolj zadovoljevanju stalnih in trajnih potreb univerz v enem od ključnih sektorjev njihove dejavnosti, in sicer pri raziskavah,[32] na glede na to ali jih financirajo tretje osebe ali ne.[33] V zvezi s tem poudarjam, da je na obravnavi na Sodišču odvetnik MUW pojasnil, da se člen 109(2) UG uporablja za približno 30 % njenega osebja.[34] Poleg tega sta med postopkom MUW in avstrijska vlada večkrat poudarili, da so zaposlitve za nedoločen čas na univerzah redke, ko gre za znanstveno osebje. S temi elementi se potrjuje, kot pravilno trdi Komisija, da uporaba delovnih razmerij za določen čas v sektorju raziskav in izobraževanja pomeni običajno prakso na MUW ter se nanaša na precejšen del njenega osebja.

28 Glej med drugim sodbo z dne 14. septembra 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, točki 39 in 40 ter navedena sodna praksa).

29 V besedilu navedene določbe so namreč omenjeni „projekti, ki jih financirajo tretje osebe“ (Drittmittelprojekten), in „raziskovalni projekti“ (Forschungsprojekten). MUW je na obravnavi na Sodišču pojasnila, da večino raziskovalnih dejavnosti, ki jih izvajajo avstrijske univerze, financirajo te same (MUW približno 75 %).

30 V zvezi s tem poudarjam, da sta na obravnavi na Sodišču odvetnik MUW in zastopnik avstrijske vlade pojasnila, da se člen 109(2) UG uporablja samo za delavce, zaposlene za raziskovalne projekte, ki jih financirajo tretje osebe. Kar zadeva tožečo stranko v postopku v glavni stvari, se zdi, da je bila zaposlena samo v okviru projektov, ki so jih financirale tretje osebe, kar mora prav tako ugotoviti predložitveno sodišče.

31 Opozarjam, da je na obravnavi na Sodišču zastopnik tožeče stranke v postopku v glavni stvari trdil podobno, pri čemer je poudaril, da je bila ta asistentka v laboratoriju in da je v okviru svojih dejavnosti pomagala več doktorandom, ki so imeli vsak svoj projekt. Poleg tega je tožeča stranka v postopku v glavni stvari že od začetka postopka na avstrijskih sodiščih trdila, da uporaba pogodb za določen čas v njenem primeru ni bila utemeljena, ker ni opravljala dela v okviru projektov kot takih.

32 Poudarjam, da se zdi, da v primeru tožeče stranke v postopku v glavni stvari ni tako, saj je bila ta glede na to, kar izhaja iz predložitvene odločbe, v celotnem spornem obdobju zaposlena v okviru istega projekta.

33 Glej zlasti sodbi z dne 14. septembra 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, točke od 49 do 51), in z dne 13. marca 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, točka 55).

34 Odvetnik MUW se sklicuje le na delavce, zaposlene za določen čas v okviru projektov, ki jih financirajo tretje osebe.

31. Dalje, opozarjam, da člen 109(2) UG ne vsebuje nobenega pojasnila glede *pogojev*, pod katerimi je dovoljeno veriženje delovnih razmerij za določen čas v kategoriji delavcev, zaposlenih za projekte, ki jih financirajo tretje osebe, ali raziskovalne projekte. Ta kategorija je določena na splošno. Ne zahtevajo se nobena posebna usposobljenost ali izkušnje v zvezi z raziskovalnimi projekti, za katere so ti delavci zaposleni, tako da ta kategorija potencialno vključuje tako znanstveno osebje, raziskovalce in tudi predavatelje kot tehnično in upravno osebje, se pravi celotno osebje, zaposleno v sektorju raziskav. Poleg tega se v nasprotju s trditvijo odvetnika MUW na obravnavi na Sodišču ne more šteti, da se člen 109(2) UG nanaša le na znanstveno osebje v obdobju izobraževanja, saj v njegovem besedilu ni določen noben pogoj v tem smislu.[35]

32. Poleg tega člen 109(2) UG na koncu določa, da je za tri kategorije delavcev iz navedenega odstavka dovoljeno „enkratno podaljšanje“ delovnega razmerja prek šestih oziroma osmih let, določenih zgoraj v istem odstavku, za določeno dodatno obdobje, ki traja največ štiri leta, „če obstajajo objektivno utemeljeni razlogi, zlasti nadaljevanje in dokončanje raziskovalnih projektov in objav“.

33. Po eni strani ugotavljam, da čeprav je tako podaljšanje označeno za „enkratno“, iz primera tožeče stranke v postopku v glavni stvari – s katero je MUW sklenila devet zaporednih pogodb v obdobju, upoštevnem za namene te zadeve, in tri zaporedne pogodbe v prejšnjem obdobju[36] – izhaja, da člen 109(2) UG – vsaj glede na razlago MUW – dovoljuje sklenitev nedoločenega števila zaporednih pogodb v obdobju od šest do osem let pred podaljšanjem, ki ga ta ista določba predvideva na koncu. Po drugi strani opozarjam, da iz razlage *a contrario* zadnjega dela člena 109(2) UG, v skladu s katerim je samo zadnje podaljšanje pogojeno s tem, da obstajajo objektivni razlogi, izhaja, da za podaljšanja v zgoraj navedenem obdobju od šest do osem let ta pogoj ne velja.

34. Na podlagi zgornjih ugotovitev menim, da člen 109(2) UG ne izpolnjuje pogojev, ki se s sodno prakso, navedeno v točki 25 teh sklepnih predlogov, zahtevajo za to, da bi se lahko štel za ukrep v smislu določbe 5, točka 1(a), Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, saj ne opredeljuje določenih in konkretnih okoliščin, v katerih se lahko z delavci, zaposlenimi v sektorju univerzitetnih raziskav, sklepajo in podaljšujejo pogodbe o zaposlitvi za določen čas[37].

35. Na drugem mestu je treba preveriti, ali člen 109(2) UG izpolnjuje pogoje, da bi se lahko štel za ukrep v smislu določbe 5, točka 1(b), navedenega okvirnega sporazuma, s tem, da določa, da je zadevno najdaljše skupno trajanje delovnih razmerij za določen čas 10 let za delavce s polnim delovnim časom oziroma 12 let za delavce s krajšim delovnim časom.

36. Ni dvoma, da so ta obdobja v absolutnem smislu zelo pomembna. Kot je Komisija poudarila v pisnih stališčih, je Sodišče menilo, da so že precej krajša obdobja pretirana.[38] Kljub temu menim, da ni dolžina skupnega trajanja sama po sebi (ali vsaj ne izključno) tista, ki je pomembna za presojo, ali nacionalna določba ustreza cilju, ki ga uresničuje ukrep v smislu določbe 5, točka 1(b), Okvirnega sporazuma o delu za določen čas. To obdobje je treba namreč presojati glede na naravo zadevnih zaposlitev in vse okoliščine, značilne za zadevna delovna razmerja. Kar zadeva najdaljša obdobja, ki jih določa člen 109(2) UG, se zanje po mojem mnenju ne more šteti, da sama po sebi omogočajo preprečevanje zlorab pri uporabi razmerij za določen čas v zadevnem sektorju.

35 Z dejstvom – tudi če bi bilo dokazano – da se v splošni praksi avstrijskih univerz ali univerze MUW člen 109(2) UG uporablja samo za mlade raziskovalce, ki morajo pridobiti izkušnje, da bi lahko napredovali v univerzitetni karieri, ni mogoče izpodbiti ugotovitve, da ima navedena določba, tako kot je oblikovana, potencialno veliko širše področje uporabe.

36 Med prvo in drugo serijo pogodb je minilo približno eno leto, zaradi česar se zdi, da se celotno delovno razmerje tožeče stranke z MUW ne more šteti za neprekinjeno vrsto zaporednih pogodb za določen čas. Vendar se mora o tem izreči predložitveno sodišče.

37 Sodišče je sklenilo nasprotno v sodbi z dne 13. marca 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), v zvezi z zaposlovanjem pridruženih profesorjev na španskih univerzah v okoliščinah, v katerih so bile upoštevne določbe nacionalnega prava v primerjavi z obravnavano zadevo veliko natančnejše in konkretnejše, posledice njihove uporabe za nestabilnost delovnega razmerja zadevnih oseb pa manj hude. Sodišče je v navedeni sodbi menilo, da je veriženje pogodb o zaposlitvi utemeljeno s potrebo, da se „strokovnjakom s priznano usposobljenostjo“, ki poklicno dejavnost opravljajo zunaj področja univerze, poveri opravljanje posebnih nalog poučevanja v okviru krajšega delovnega časa (točka 48). Poudarilo je tudi, da zaradi pogojev za tako veriženje zadevni profesorji ne morejo biti postavljeni v negotov položaj (točka 52).

38 Glej zlasti sklep z dne 21. septembra 2016, Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, točka 61).

37. Po eni strani namreč poudarjam, da lahko taka obdobja znašajo do ene tretjine kariere delavca, ki je del znanstvenega osebja univerz.[39] Glede na tako dolga obdobja, v absolutnem in relativnem smislu, je mogoče sklepati, da storitve zadevnih delavcev niso samo začasna potreba, temveč so nasprotno namenjene zadovoljevanju stalne in trajne potrebe delodajalca.[40] Po drugi strani poudarjam, da velika dolžina navedenih obdobij, skupaj z neobstojem omejitev glede števila zaporednih podaljšanj, dovoljenih v prvih šestih do osmih letih delovnega razmerja, povečuje negotovost, v kateri so navedeni delavci. Podobno, ker ni nobene zahteve po objektivno utemeljenih razlogih za navedena zaporedna podaljšanja, so tako dolga obdobja še toliko manj primerna, da bi sama pomenila zaščito pred zlorabo.

38. Zato menim, da člen 109(2) UG ne izpolnjuje zahtev določbe 5, točka 1(b), Okvirnega sporazuma o delu za določen čas.

39. Nazadnje, iz besedila člena 109(2) UG izhaja, da razen končnega obdobja 4 let omejitev števila dovoljenih podaljšanj ni bila določena. Navedena določba torej ni namenjena prenosu podtočke (c) navedene določbe.

40. Na podlagi vsega zgoraj navedenega je po mojem mnenju treba ugotoviti, da določbe člena 109(2) UG ne izpolnjujejo meril za to, da bi se lahko štele za ukrepe v smislu navedene določbe 5, točka 1, od (a) do (c), Okvirnega sporazuma o delu za določen čas. Poleg tega predložitveno sodišče ni navedlo ustreznih pravnih ukrepov v smislu navedene določbe, ki bi se uporabljali za položaj tožeče stranke v postopku v glavni stvari. Treba je torej ugotoviti, da veriženja delovnih razmerij za določen čas v sektorju univerzitetnih raziskav, ki ga v avstrijskem pravu dovoljuje člen 109(2) UG, ne spremljajo ukrepi, ki bi preprečevali zlorabe takega veriženja.

B. Prvo vprašanje za predhodno odločanje

41. Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem za predhodno odločanje Sodišče v bistvu po eni strani sprašuje, ali določba 4, točka 1, Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom nasprotuje zakonodaji, kot je tista iz postopka v glavni stvari, ter po drugi strani, ali se načelo *pro rata temporis*, določeno v točki 2 te iste določbe, uporablja v položaju, kot je položaj tožeče stranke v postopku v glavni stvari.

42. Kot izhaja iz preambule Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom in uvodne izjave 11 Direktive 97/81, je namen tega okvirnega sporazuma oblikovati splošni okvir za odpravo diskriminacije delavcev, ki delajo s krajšim delovnim časom, in pomagati pri razvoju možnosti za delo s krajšim delovnim časom na podlagi, sprejemljivi za delodajalce in delavce. Določba 4 navedenega sporazuma, naslovljena „Načelo nediskriminacije“, v točki 1 določa: „Pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, ne smejo biti manj ugodni od pogojev primerljivih delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, zgolj zato, ker delajo krajši delovni čas. Te delavce se sme različno obravnavati le iz stvarnih razlogov.“ Točka 2 navedene določbe določa, da „[k]jer je to primerno, se uporabi načelo *pro rata temporis*“.

43. Zato je treba na prvem mestu ugotoviti, ali so določbe, ki urejajo trajanje pogodb o zaposlitvi, sklenjenih na podlagi člena 109(2) UG, „pogoji zaposlitve“ v smislu navedene določbe 4.

39 Če si zamišljamo kariero, ki se začne pri 25 letih in konča pri 65.

40 Glej zlasti sodbo z dne 26. januarja 2012, Kücük (C-586/10, EU:C:2012:39, točka 39 in navedena sodna praksa), ter sklep z dne 21. septembra 2016, Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, točka 65 in navedena sodna praksa).

44. Po mojem mnenju ni dvoma, da je tako. Glede na cilje določbe 4 Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom je treba namreč za to določbo šteti, da izraža načelo socialnega prava Unije, ki ga ni mogoče razlagati ozko.[41] Na podlagi razlage navedene določbe, ki bi iz pojma „pogoji zaposlitve“ izključevala pogoje, pod katerimi je mogoče skleniti in podaljšati pogodbe za določen čas, bi se – v nasprotju s ciljem iz navedene določbe – zmanjšal obseg varstva zadevnih delavcev pred diskriminacijo in bi se uvedlo razlikovanje na podlagi narave delovnega razmerja, na kar besedilo določbe nikakor ne nakazuje.[42]

45. Na drugem mestu je treba preveriti, ali člen 109(2) UG za delavce s krajšim delovnim časom določa manj ugodno obravnavanje glede na primerljive delavce s polnim delovnim časom. Tožeča stranka v postopku v glavni stvari in Komisija menita, da je tako, medtem ko MUW in avstrijska vlada menita nasprotno.

46. V zvezi s tem najprej pojasnjujem, da skupino primerljivih delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, glede na katero je treba presoditi, ali člen 109(2) UG pomeni diskriminacijo delavcev s krajšim delovnim časom, sestavljajo delavci s polnim delovnim časom, ki jih MUW zaposluje za določen čas v okviru projektov, ki jih financirajo tretje osebe, ali raziskovalnih projektov.[43]

47. Dalje, opozarjam, da MUW in avstrijska vlada trdita, da se možnost delavcev s krajšim delovnim časom, da delajo dlje kot njihovi sodelavci s polnim delovnim časom, čeprav v okviru delovnega razmerja za določen čas, ne bi smela šteti za neugodnost, temveč za ugodnost (ali za nadomestilo za neugodnost), ker po prenehanju tega delovnega razmerja ni zagotovljeno, da bodo lahko dobili zaposlitev za nedoločen čas, zlasti ob upoštevanju pomanjkanja takih delovnih mest na univerzah.

48. Priznam, da me ta argument nikakor ne prepriča. Seveda ni izključeno, da kadar se lahko neko delo, storitev ali nalogo zaradi njegove narave opravlja le v delovnem razmerju za določen čas, dejstvo, da se pri določitvi najdaljšega trajanja tega razmerja upošteva to, da ima delavec s krajšim delovnim časom za dokončanje takega dela, storitve ali naloge na voljo manjše število ur delovnega časa v primerjavi z delavcem s polnim delovnim časom, ustreza potrebi po zagotovitvi enakega obravnavanja teh dveh kategorij delavcev.

49. Vendar po eni strani poudarjam, da se lahko naloge, za katere gre v sporu o glavni stvari, izvajajo v okviru delovnega razmerja za določen čas ali v okviru delovnega razmerja za nedoločen čas. Po drugi strani iz ugotovitev, navedenih zlasti v točki 30 teh sklepnih predlogov, izhaja, da uporaba člena 109(2) UG univerzam omogoča, da zadovoljijo potrebe po osebju, ki so v resnici stalne in trajne, z uporabo delovnih razmerij za določen čas. V takih okoliščinah pa se dejstvo, da delavec s krajšim delovnim časom lahko podaljša svoje delovno razmerje za določen čas z univerzo za dlje časa kot njegovi sodelavci, zaposleni s polnim delovnim časom, ne more šteti za ugodnost. Če bi se strinjali s tako trditvijo, bi to namreč pomenilo, da bi šteli, da je v boljšem položaju kategorija delavcev, ki so v resnici dovzetnejši za zlorabe pri uporabi delovnih razmerij za določen čas, in nazadnje, da bi tako zlorabo pri uporabi utemeljili s sklicevanjem na pomanjkanje primerljivih zaposlitev za nedoločen čas, pri čemer je to pomanjkanje odvisno tudi od politike univerz na področju zaposlovanja, ki intenzivno izkorišča možnosti, ki jih ponuja člen 109(2) UG. Poleg tega opozarjam, da delovno razmerje z univerzo z iztekom najdaljšega obdobja, opredeljenega v tej določbi, sicer preneha, vendar pa mora univerza, če ima interes za nadaljevanje navedenega razmerja, to storiti v okviru pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.[44] Nazadnje, tudi s trditvijo avstrijske vlade, da člen 109(2) UG le daje možnost

41 Glej sodbo z dne 10. junija 2010, Bruno in drugi (C-395/08 in C-396/08, EU:C:2010:329, točka 32).

42 Glej po analogiji sodbo z dne 10. junija 2010, Bruno in drugi (C-395/08 in C-396/08, EU:C:2010:329, točka 33). V zvezi z določbo 4 Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom glej tudi sodbo z dne 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, točke od 33 do 35).

43 Tu se sklicujem na pojem „primerljiv delavec, zaposlen s polnim delovnim časom“, iz določbe 3, točka 2, prvi odstavek, Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom.

44 Morebiti v okviru projektov, ki jih financira univerza, če – kot je poudaril odvetnik MUW v odgovor na vprašanje, ki ga je postavilo Sodišče na obravnavi – za projekte, ki jih financirajo tretje osebe, delovna mesta za nedoločen čas niso na voljo.

strankama v delovnem razmerju, ki je nista obvezani izkoristiti, se ni mogoče strinjati, zlasti ob upoštevanju neravnotežja, ki neizogibno obstaja med tema strankama, zlasti v položaju, ko so možnosti za delavca, da svoje delovno razmerje z univerzo delodajalko ohrani drugače kot s pogodbo za določen čas, zelo omejene.

50. Vsekakor tudi če bi se štelo – s čimer se ne strinjam – da možnost delavcev s krajšim delovnim časom, da podaljšajo svoje delovno razmerje z univerzo za dlje časa kot njihovi sodelavci s polnim delovnim časom, pomeni ugodnost, opozarjam – tako kot Komisija v svojih pisnih stališčih – da člen 109(2) UG na koncu za delavce s polnim delovnim časom določa podaljšanje, ki ustreza približno 66 % najdaljšega obdobja šestih let, predvidenega v tem istem odstavku, medtem ko je za delavce s krajšim delovnim časom ta delež samo 50 %. V relativnem smislu je torej taka „ugodnost“ večja za delavce iz prve kategorije kot za tiste iz druge, kar pomeni različno obravnavo v škodo zadnjih.

51. Na tretjem mestu je treba preveriti, ali je različno obravnavanje delavcev s krajšim delovnim časom in delavcev s polnim delovnim časom, ki ga določa člen 109(2) UG, utemeljeno z objektivnimi razlogi. Avstrijska vlada in MUW trdita, da različna dovoljena najdaljša trajanja pogodb o zaposlitvi za določen čas za zaposlene s polnim delovnim časom in zaposlene s krajšim delovnim časom ustrezajo dejanskim razlikam med temi zaposlitvami na področju univerzitetnih raziskav. Po mnenju teh zainteresiranih oseb se storitve in usposobljenost na tem področju merijo predvsem na podlagi objav rezultatov raziskav. Če bi se uporabljala enaka najdaljša obdobja, bi imeli delavci s krajšim delovnim časom manj možnosti za uveljavitev na zelo konkurenčnem področju univerzitetnih raziskav v primerjavi s sodelavci, zaposlenimi s polnim delovnim časom. Delavci s krajšim delovnim časom naj bi torej morali imeti možnost daljšega trajanja pogodbe zato, da bi se zagotovilo, da v univerzitetni konkurenci niso v slabšem položaju v primerjavi z osebjem, zaposlenim za polni delovni čas.

52. V zvezi s tem spominjam, da je Sodišče v sodbi z dne 7. februarja 1991, Nimz (C-184/89, EU:C:1991:50, točka 14), na področju diskriminacije na podlagi spola menilo, da trditev, da obstaja posebna povezava med trajanjem poklicne dejavnosti in pridobitvijo določene stopnje znanja ali izkušenj, ker pomeni le posplošitev v zvezi z določenimi kategorijami delavcev, ne omogoča opredelitve objektivnih meril, pri katerih ne bi bilo nikakršne diskriminacije. Čeprav je delovna doba povezana z izkušnjami, ki delavcu načeloma omogočajo, da bolje opravlja svoje naloge, je namreč objektivnost takega merila odvisna od vseh okoliščin posameznega primera ter zlasti od povezave med naravo nalog in izkušnjami, ki jih opravljanje te naloge prinaša po določenem številu ur opravljenega dela.[45]

53. Nacionalno sodišče, ki je edino pristojno za presojo dejstev in razlago nacionalnega prava, mora glede na vse upoštevne elemente ugotoviti, ali so se v členu 109(2) UG – s tem, da določa različna najdaljša obdobja za razmerja za določen čas z delavci s polnim delovnim časom in z delavci s krajšim delovnim časom – želeli upoštevati razlogi, na katere se sklicujeta MUW in avstrijska vlada, ter ali v sektorju raziskav – zlasti znanstvenih – v Avstriji obstaja nesporna povezava med številom ur opravljenega dela in pridobitvijo izobrazbe, izkušenj ali nazivov, ki lahko omogočijo dostop do izbora za napredovanje v univerzitetni karieri ali pridobitev mesta za nedoločen čas[46] ali ki omogočijo izboljšanje možnosti za uspeh na takem izboru. Sam samo opozarjam na to, da formula za pretvorbo, ki se uporablja za delavce, zaposlene deloma s polnim delovnim časom in deloma s krajšim delovnim

45 Glej tudi sodbo z dne 2. oktobra 1997, Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, točka 23).

46 Tako bi lahko bilo zlasti, če bi se za dostop do razpisa ali za oceno nazivov kandidata upoštevale ure dela, opravljene v okviru raziskovalnih projektov, ki jih vodijo univerze.

časom,[47] ki ne temelji na dejansko opravljenih urah, ter možnost podaljšanja delovnega razmerja za določen čas, ki je relativno gledano daljše za delavce s polnim delovnim časom kot za delavce s krajšim delovnim časom, nista skladni z uresničevanjem ciljev, na katere se sklicujeta avstrijska vlada in MUW.

54. Na četrtem in zadnjem mestu je treba v okoliščinah, kot so tiste v postopku v glavni stvari, izključiti možnost uporabe načela *pro rata temporis*, navedenega v določbi 4, točka 2, Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom. Ne da bi bilo treba obravnavati vprašanje, ali – kot trdi avstrijska vlada – se to načelo uporablja samo za storitve, ki imajo naravo plačila, poudarjam, da navedena določba določa njegovo uporabo samo, kadar je to „primerno“. Kot upravičeno trdi ista vlada, bi stroga uporaba navedenega načela pri določitvi najdaljšega trajanja delovnih razmerij za določen čas, ki se uporablja za delavce s krajšim delovnim časom, pomenila določitev izredno dolgih obdobij za delavce, katerih število ur dela na teden je najmanjše, kar bi bilo nedopustno glede na omejitve iz določbe 5 Okvirnega sporazuma o delu za določen čas.

C. Drugo vprašanje za predhodno odločanje

55. Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem za predhodno odločanje v bistvu Sodišče sprašuje, ali nacionalna določba, kot je člen 109(2) UG, pomeni posredno diskriminacijo na podlagi spola v smislu člena 2(1)(b) Direktive 2006/54. V skladu z navedeno določbo „posredna diskriminacija“ pomeni položaj, „kadar bi bile zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse osebe enega spola v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami drugega spola, razen če ta predpis, merilo ali praksa objektivno temelji na zakonitem cilju ter so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna“.

56. Kot je Sodišče potrdilo v sodbi z dne 2. oktobra 1997, Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, točka 25), zakonodajna določba, ki za delavce s krajšim delovnim časom določa manj ugodno obravnavo kot za delavce s polnim delovnim časom, ustvarja posredno diskriminacijo v škodo delavk, kadar se izkaže, da dejansko s krajšim delovnim časom dela precej manjši delež moških kot žensk. Vendar je tako neenako obravnavanje združljivo z Direktivo 2006/54, če je utemeljeno z objektivnimi dejavniki, ki niso povezani z diskriminacijo na podlagi spola.

57. Dva pogoja morata torej biti izpolnjena, da je mogoče v okoliščinah zadeve v glavni stvari ugotoviti, da obstaja posredna diskriminacija na podlagi spola. Po eni strani mora člen 109(2) UG brez objektivnega razloga za delavce s krajšim delovnim časom določati manj ugodno obravnavanje kot za delavce s polnim delovnim časom. Po drugi strani je treba dokazati, da s krajšim delovnim časom dela precej večji delež žensk kot moških.

58. Kar zadeva prvi pogoj, napotujem na točke od 47 do 50 teh sklepnih predlogov, v katerih sem pritrdilno odgovoril na vprašanje, ali člen 109(2) UG delavce s krajšim delovnim časom obravnava manj ugodno kot delavce s polnim delovnim časom. Kar zadeva obstoj objektivnih razlogov, s katerimi je mogoče utemeljiti manj ugodno obravnavanje, ki ga navedena določba opredeljuje za delavce s krajšim delovnim časom, napotujem na točke od 51 do 53 teh sklepnih predlogov, v katerih je presoja upoštevnosti in objektivnosti meril na podlagi razlogov, na katere se sklicujeta MUW in avstrijska vlada, prepuščena predložitvenemu sodišču.

47 Za take delavce se uporablja najdaljše obdobje, določeno za krajši delovni čas, za obdobja zaposlitve s polnim delovnim časom pa se uporablja fiksna formula za pretvorbo za določitev „ustreznega krajšega delovnega časa“: 12 mesecev polnega delovnega časa ustreza 16 mesecem krajšega delovnega časa, pri čemer je razmerje 4 proti 3, in obratno, 12 mesecev krajšega delovnega časa ustreza 9 mesecem polnega delovnega časa.

59. Kar zadeva drugi pogoj, naveden v točki 57 teh sklepnih predlogov, iz sodne prakse izhaja, da mora nacionalno sodišče, da bi lahko preverilo, ali ugotovljeno različno obravnavanje delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, in delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, zadeva precej večje število žensk kot moških, upoštevati vse delavce, na katere se nanaša nacionalna ureditev, iz katere izhaja različno obravnavanje. Področje uporabe zadevne ureditve torej določa krog oseb, ki jih je mogoče vključiti v primerjavo.[48] Opozarjam pa, da se edini statistični podatki, predloženi v predlogu za sprejetje predhodne odločbe, nanašajo le na delavce, ki jih je na podlagi člena 109(2) UG zaposlila MUW.[49] Sodišče torej nima na voljo pomembnih podatkov, ki bi mu omogočali, da presodi, ali je v kategoriji delavcev za določen čas s krajšim delovnim časom, ki so, tako kot tožeča stranka v postopku v glavni stvari, zaposleni za projekte, ki jih financirajo tretje osebe, ali raziskovalne projekte, delež žensk precej večji kot delež moških.

D. Tretje vprašanje za predhodno odločanje

60. Predložitveno sodišče s tretjim vprašanjem za predhodno odločanje sprašuje o dokaznem bremenu, ki ga v skladu s členom 19(1) Direktive 2006/54[50] nosi oseba, ki se čuti prizadeto zaradi posredne diskriminacije na podlagi spola. V skladu z navedeno določbo mora taka oseba pred sodiščem ali drugim pristojnim organom izkazati dejstva ali dokaze, na podlagi katerih se lahko *domneva*, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije.[51] Dokazno breme nosi tožena stranka, kadar gre za „očiten primer domnevne diskriminacije“.[52]

61. MUW in avstrijska vlada menita, da tožeča stranka v postopku v glavni stvari ni izpolnila pogojev v zvezi z dokaznim bremenom v smislu člena 19(1) Direktive 2006/54, ker se je v utemeljitev svoje trditve o diskriminaciji na podlagi spola sklicevala le na statistične podatke glede trga dela v Avstriji, iz katerih izhaja, da je s krajšim delovnim časom zaposlenih precej več žensk kot moških. Ti zainteresirani osebi spominjata, da je v skladu s sodno prakso Sodišča za preverjanje, ali ima domnevno nevtralen nacionalni ukrep na delavke manj ugodne učinke kot na delavce, področje uporabe zadevnega ukrepa tisto, s katerim se določa krog oseb, ki jih je mogoče vključiti v primerjavo.[53] Tožeča stranka v postopku v glavni stvari naj bi torej morala svojo tožbo opreti na podatke, ki se nanašajo samo na delavce, za katere se uporablja člen 109(2) UG.

62. V zvezi s tem poudarjam, da iz sodne prakse, ki jo navajata MUW in avstrijska vlada, res izhaja, da le pomembni statistični podatki v zvezi z delavci, na katere se nanaša sporni nacionalni ukrep, omogočajo, da tožeča stranka dokaže „očiten primer domnevne diskriminacije“ in da s tem prenese dokazno breme na toženo stranko. Vendar se navedena sodna praksa ne ukvarja z vprašanjem – ki se nasprotno pojavlja v tej zadevi – s katerimi elementi lahko oseba, ki se čuti prizadeto zaradi posredne diskriminacije na podlagi spola, dokaže „očiten primer domnevne diskriminacije“, kadar taki statistični podatki niso na voljo ali so tej osebi težko dostopni.

48 Glej sodbi z dne 13. januarja 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, točka 73), in z dne 6. decembra 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, točka 40).

49 Iz teh statističnih podatkov izhaja, da 79 % žensk in 75 % moških, zaposlenih na podlagi pogodbe, sklenjene v skladu s členom 109(2) UG, dela s krajšim delovnim časom.

50 Člen 19(1) Direktive 2006/54 določa, da „[d]ržave članice v skladu z nacionalnimi pravosodnimi sistemi sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da se dokazovanje o tem, da kršitve načela enakega obravnavanja ni bilo, naloži toženi stranki, kadar osebe, ki se čutijo prizadete zaradi kršitve načela enakega obravnavanja, pred sodiščem ali drugim pristojnim organom izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije“.

51 Glej v tem smislu sodbi z dne 19. oktobra 2017, Otero Ramos (C-531/15, EU:C:2017:789, točka 68), in z dne 21. julija 2011, Kelly (C-104/10, EU:C:2011:506, točka 29).

52 Glej uvodno izjavo 30 Direktive 2006/54.

53 Glej zlasti sodbe z dne 13. januarja 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, točka 73), z dne 6. decembra 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, točka 40), ter z dne 9. februarja 1999, Seymour-Smith in Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, točka 59).

63. Ob upoštevanju namena člena 19(1) Direktive 2006/54, ki je olajšati dokazno breme tožeče stranke v postopkih, ki se nanašajo na kršitev načela enakega obravnavanja na področju zaposlovanja in dela,[54] ter glede na to, da so države članice pristojne za to, da v kateri koli fazi postopka določijo dokazna pravila, ki so ugodnejša za tožečo stranko,[55] menim, da samo zato, ker se je tožeča stranka – ker natančnejši podatki niso bili dostopni – oprla na splošne statistične podatke glede trga dela v zadevni državi članici, ni mogoče šteti, da ni dokazala, da gre očiten primer domnevne diskriminacije na podlagi spola. V takem primeru je tožena stranka tista, ki mora predložiti statistične podatke v zvezi z vsemi delavci, na katere se nanaša zadevni nacionalni ukrep,[56] ali pa jih mora – v skladu z upoštevnimi pravili nacionalnega prava – pristojno sodišče ali nacionalni organ pridobiti po uradni dolžnosti.[57]

E. Predlog za časovno omejitev učinkov sodbe Sodišča

64. V pisnih stališčih MUW ob podpori avstrijske vlade Sodišču predlaga, naj – če bi na vprašanja za predhodno odločanje, ki jih je postavilo predložitveno sodišče, odgovorilo s pritrditvijo trditvam tožeče stranke v postopku v glavni stvari – časovno omeji učinke bodoče sodbe. Komisija Sodišču predlaga, naj ta predlog zavrne.

65. V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča razlaga posameznega pravila prava Unije, ki jo to poda pri izvrševanju pristojnosti na podlagi člena 267 PDEU, pojasnjuje in natančneje določa pomen in obseg tega pravila, kot se razume in uporablja oziroma bi ga bilo treba razumeti in uporabljati vse od dneva začetka njegove veljave. Iz tega izhaja, da sodišče pravilo, ki je bilo predmet takšne razlage, lahko in mora uporabiti tudi za pravna razmerja, nastala in oblikovana, preden je Sodišče odločilo o predlogu za sprejetje predhodne odločbe glede razlage, če so tudi sicer izpolnjeni pogoji za predložitev spora o uporabi omenjenega pravila pristojnemu sodišču.[58] Sodišče sme le izjemoma z uporabo splošnega načela pravne varnosti, ki je bistven del pravnega reda Unije, omejiti možnost vseh zainteresiranih, da bi se sklicevali na določbo, ki jo je samo razložilo, z namenom izpodbijanja pravnih razmerij, ki so nastala v dobri veri. Za določitev take omejitve morata biti izpolnjena dva bistvena pogoja, in sicer dobra vera zainteresiranih in nevarnost resnih težav.[59] Sodišče časovno omejuje obseg svojih sodb, izdanih v zvezi s predlogi za predhodno odločanje, le v natančno določenih okoliščinah, zlasti če je obstajala nevarnost resnih ekonomskih posledic zaradi številnosti pravnih razmerij, vzpostavljenih v dobri veri na podlagi ureditve, za katero se je štelo, da zakonito velja, ter če so bili posamezniki in nacionalni organi k ravnanju, ki ni bilo v skladu s pravom Unije, spodbujeni zaradi objektivne in precejšnje negotovosti glede obsega določb prava Unije, pri čemer je k tej negotovosti morda prispevalo tudi ravnanje drugih držav članic ali Komisije.[60]

54 Pomen vloge, ki jo ima sprejetje pravil o dokaznem bremenu pri učinkovitem izvajanju načela enakega obravnavanja, je poleg tega poudarjen v uvodni izjavi 30 Direktive 2006/54.

55 Glej uvodno izjavo 30 Direktive 2006/54.

56 Opozarjam, da je med postopkom v glavni stvari MUW predložitvenemu sodišču predložila le statistične podatke v zvezi s svojimi zaposlenimi, pri čemer je poudarila, da so to edini razpoložljivi podatki, ter da je odvetnik MUW šele na obravnavi zatrdil, da so statistični podatki v zvezi z drugimi univerzami objavljeni in torej z lahkoto dostopni vsem.

57 Glej uvodno izjavo 30 Direktive 2006/54.

58 Glej zlasti sodbe z dne 10. maja 2012, Santander Asset Management SGIIC in drugi (od C-338/11 do C-347/11, EU:C:2012:286, točka 58), z dne 18. oktobra 2012, Mednis (C-525/11, EU:C:2012:652, točka 41), ter z dne 22. januarja 2015, Balazs (C-401/13 in C-432/13, EU:C:2015:26, točka 49).

59 Glej sodbo z dne 22. januarja 2015, Balazs (C-401/13 in C-432/13, EU:C:2015:26, točka 50 in navedena sodna praksa).

60 Glej v tem smislu sodbo z dne 22. januarja 2015, Balazs (C-401/13 in C-432/13, EU:C:2015:26, točka 51 in navedena sodna praksa), ter sklepne predloge generalnega pravobranilca P. Mengozzija v zadevi Paper Consult (C-101/16, EU:C:2017:413, točka 81).

66. Po mojem mnenju v obravnavanem primeru ni takih okoliščin, tako da merilo v zvezi z dobro vero zainteresiranih ni izpolnjeno. Analiza, opravljena v okviru teh sklepnih predlogov, je namreč le rezultat uporabe sodne prakse Sodišča na okoliščine spora o glavni stvari, pri čemer je Sodišče že pred veliko časa določilo merila, po katerih se presoja združljivost nacionalne določbe z določbo 5 Okvirnega sporazuma o delu za določen čas in določbo 4 Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, tako da, če se Sodišče strinja s to analizo, ni mogoče trditi, da obstaja objektivna in precejšnja negotovost glede področja uporabe navedenih določb prava Unije.

III. Predlog

67. Na podlagi vseh zgornjih preudarkov Sodišču predlagam, naj na vprašanja za predhodno odločanje, ki jih je postavilo Arbeits- und Sozialgericht Wien (delovno in socialno sodišče na Dunaju, Avstrija), in na dodatno vprašanje, za katerega predlagam, naj si ga postavi po uradni dolžnosti, odgovori:

(1) Določbo 5, točka 1, Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999, ki je v prilogi k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP, je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodajni določbi, kot je določba iz postopka v glavni stvari, ki ne opredeljuje ustreznih ukrepov v smislu te določbe 5, točka 1, za preprečevanje zlorab pri veriženju delovnih razmerij za določen čas za delavce, zaposlene na univerzah v okviru projektov, ki jih financirajo tretje osebe, ali raziskovalnih projektov.

(2) Nacionalna zakonodaja, kot je tista iz postopka v glavni stvari, ki določa šestletno najdaljše obdobje zaporednih delovnih razmerij za določen čas za delavce, ki jih univerze zaposlujejo s polnim delovnim časom v okviru projektov, ki jih financirajo tretje osebe, ali raziskovalnih projektov, medtem ko to najdaljše obdobje za delavce s krajšim delovnim časom znaša osem let, ter ki dovoljuje enkratno podaljšanje takih obdobij, tako da lahko trajajo do 10 oziroma 12 let, lahko pomeni diskriminacijo, ki jo prepoveduje določba 4, točka 1, Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenega 6. junija 1997, ki je v prilogi k Direktivi Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC, če tako različno obravnavanje ni utemeljeno z objektivnimi razlogi, kar mora preveriti nacionalno sodišče. Načelo *pro rata temporis*, ki je opredeljeno v določbi 4, točka 2, tega okvirnega sporazuma, v okoliščinah spora o glavni stvari ni upoštevno.

(3) Taka zakonodaja lahko pomeni tudi posredno diskriminacijo na podlagi spola v smislu člena 2(1)(b) Direktive 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu, če se ugotovi, da je delež žensk v skupini delavcev s krajšim delovnim časom, za katero se uporablja navedena zakonodaja, precej večji od deleža moških.

(4) Člen 19(1) Direktive 2006/54 je treba razlagati tako, da se lahko oseba, ki se čuti prizadeto zaradi diskriminacije na podlagi spola, pri dokazovanju dejstev, na podlagi katerih je mogoče domnevati, da gre za tako diskriminacijo, opre na splošne statistične podatke v zvezi s trgom dela v zadevni državi članici, kadar natančnejši statistični podatki o delavcih, na katere se nanaša sporni nacionalni ukrep, niso na voljo ali niso lahko dostopni.