Samling af Afgørelser

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT
G. PITRUZZELLA
fremsat den 27. juni 2019[1]

Sag C-274/18

Minoo Schuch-Ghannadan
mod
Medizinische Universität Wien

(anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Arbeits- und Sozialgericht Wien (arbejds- og socialretten i Wien, Østrig))

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv – begrænsning af den maksimale samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter – indirekte forskelsbehandling på grund af køn – bevisbyrde«

1. I sin anmodning om præjudiciel afgørelse, som dette forslag til afgørelse handler om, har Arbeits- und Sozialgericht Wien (arbejds- og socialretten i Wien, Østrig) stillet Domstolen tre spørgsmål vedrørende for det første fortolkningen af bestemmelsen i § 4 i rammeaftalen om deltidsarbejde, der blev indgået den 6. juni 1997 (herefter »rammeaftalen om deltidsarbejde«)[2], for det andet fortolkningen af artikel 2, stk. 1, litra b), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv[3] og for det tredje fortolkningen af artikel 19, stk. 1, i samme direktiv.

I. Tvisten i hovedsagen, de præjudicielle spørgsmål og retsforhandlingerne for Domstolen

2. Den præjudicielle forelæggelse fra Arbeits- und Sozialgericht Wien (arbejds- og socialretten i Wien) er sket inden for rammerne af en retssag anlagt af Minoo Schuch-Ghannadan mod Medizinische Universität Wien (det medicinske fakultet i Wien, Østrig, herefter »MUW«) vedrørende ophøret af hendes ansættelse sammesteds. Til støtte for sit søgsmål har Minoo Schuch-Ghannadan navnlig gjort gældende, at den ordning, der er indført i overensstemmelse med § 109, stk. 2, i Universitätsgesetz af 2002 (østrigsk lov af 2002 om universiteter, herefter »UG«), som finder anvendelse på MUW[4], og som har været gældende for hendes ansættelsesforhold sammesteds, er uforenelig med EU-retten, idet denne for det første indfører en forskelsbehandling af deltidsansatte og fuldtidsansatte og for det andet, og af denne grund, en indirekte forskelsbehandling af kvinder. Ifølge den nævnte bestemmelse kan der indgås kontrakt om ansættelsesforhold på ubestemt eller bestemt tid, hvor tidsbegrænsede ansættelsesforhold skal begrænses til maksimalt seks år, medmindre andet følger af UG. Det følger af stk. 2 i den nævnte artikel, at »[f]lere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold [kun

1 – Originalsprog: fransk.

2 – Denne aftale findes i bilaget til Rådets direktiv 97/81/EF af 15.12.1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS (EFT 1998, L 14, s. 9).

3 – EUT 2006, L 204, s. 23.

4 – Det fremgår af forelæggelseskendelsen, at UG's § 109 gælder for de fleste østrigske universiteter, herunder sagsøgte i hovedsagen.

er] tilladt for arbejdstagere, der er ansat i forbindelse med projekter, der er eksternt finansieret, eller forskningsprojekter, og for personale, der udelukkende er ansat inden for undervisningsområdet, samt for vikarpersonale. Den samlede varighed for flere på hinanden følgende ansættelseskontrakter må ikke overstige seks år, eller otte år i tilfælde af deltidsbeskæftigelse. Der kan tillades én forlængelse op til samlet ti år, eller tolv år i alt i tilfælde af deltidsbeskæftigelse, såfremt der foreligger en objektiv begrundelse herfor, særligt med henblik på fortsættelse eller færdiggørelse af forskningsprojekter og publikationer«.

3. Det fremgår af forelæggelseskendelsen, at Minoo Schuch-Ghannadan i medfør af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter i henhold til UG's § 109, stk. 2, var ansat af MUW i en videnskabelig stilling [5] delvist på fuld tid og delvist på deltid i perioden fra den 9. september 2002 til den 30. april 2014 (med en afbrydelse fra den 1.9.2005 til den 30.9.2006). Minoo Schuch-Ghannadan har for den forelæggende ret nedlagt påstand om, at det fastslås, at hendes ansættelsesforhold på MUW skal forlænges, idet hun har påberåbt sig såvel en tilsidesættelse af UG's § 109, stk. 2, eftersom bestemmelsen ikke indeholder vilkår om forlængelse af hendes kontrakt ud over grænsen på otte år, som den omstændighed, som allerede anført, at den nævnte bestemmelse er i strid med EU-retten.

4. Ved dom af 2. juni 2016 frifandt den forelæggende ret MUW i det af Minoo Schuch-Ghannadans anlagte søgsmål under henvisning til dels, at der ikke var begået en tilsidesættelse af UG's § 109, stk. 2, dels at den af sagsøgeren i hovedsagen påberåbte omstændighed, at den pågældende bestemmelse er uforenelig med EU-retten, ikke var relevant, idet bestemmelsens ordlyd ikke gav plads til en fortolkning, der er forenelig med direktiv 2006/54. Oberlandesgericht Wien (øverste regionale domstol i Wien, Østrig), som Minoo Schuch-Ghannadan iværksatte appel for, ophævede delvist den ovenfor nævnte dom af 2. juni 2016, idet Minoo Schuch-Ghannadans argumenter vedrørende uforeneligheden af UG § 109, stk. 2, med EU-retten ikke var blevet behandlet, og hjemviste sagen til Arbeits- und Sozialgericht Wien (arbejds- og socialretten i Wien).

5. MUW har for den nævnte domstol gjort gældende, at sagsøgeren i hovedsagen uden at underbygge dette har begrænset sig til at hævde, at arbejdstagere med tidsbegrænset beskæftigelse forskelsbehandles alt efter, om de er deltidsansatte eller fuldtidsansatte, uden at præcisere, hvori den pågældende forskelsbehandling består. Fakultetet har gjort gældende, at forskellen imellem varigheden af et tidsbegrænset ansættelsesforhold imellem disse to kategorier af arbejdstagere ikke stiller deltidsansatte mindre gunstigt, eftersom de sidstnævnte har mulighed for at beholde deres stilling i længere tid, henset til, at faste stillinger er sjældne på universiteterne. For så vidt angår den hævdede indirekte forskelsbehandling af kvinder har MUW gjort gældende, at det påhvilede sagsøgeren i hovedsagen med underbyggende statistiske data at bevise, at et større antal kvinder er berørt af den i UG's § 109, stk. 2, fastsatte forskelsbehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte arbejdstagere med tidsbegrænset beskæftigelse. Data vedrørende de arbejdstagere med tidsbegrænset beskæftigelse, der er omfattet af denne bestemmelse, og som er ansat af MUW, gør det ikke muligt at underbygge en sådan forskelsbehandling.

6. Det er i denne sammenhæng, at Arbeits- und Sozialgericht Wien (arbejds- og socialretten i Wien) ved afgørelse af 19. april 2018 har besluttet at udsætte den for denne ret verserende sag og forelagt følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal princippet om pro rata temporis i henhold til § 4, stk. 2, i [rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde], sammenholdt med princippet om ikke-forskelsbehandling i § 4, stk. 1, anvendes på en lovbestemmelse, hvorved den samlede varighed af umiddelbart på hinanden følgende ansættelser for en arbejdstager, der er ansat ved et østrigsk universitet i forbindelse med projekter med ekstern finansiering eller forskningsprojekter, for fuldtidsansatte er [seks] år, i tilfælde af deltidsansættelse

5 – Jeg bemærker, at Minoo Schuch-Ghannadans repræsentant i retsmødet hævdede – idet den pågældende blev modsagt heri af MUW – at Minoo Schuch-Ghannadans i forbindelse med de projekter, som hun arbejdede med under sin ansættelse på MUW, i realiteten alene havde været beskæftiget med assistentopgaver.

dog [otte] år, og hvorved der endvidere, hvis der foreligger en objektiv begrundelse, særligt med henblik på fortsættelse eller færdiggørelse af forskningsprojekter eller publikationer, tillades en yderligere engangsforlængelse op til samlet [ti] år for fuldtidsansatte og i tilfælde af deltidsansættelse op til samlet [tolv] år?

2) Er en lovbestemmelse som beskrevet i spørgsmål 1 en indirekte forskelsbehandling på grundlag af køn som omhandlet i artikel 2, stk. 1, litra b), i [direktiv 2006/54], hvis der ud af alle de ansatte, for hvem denne bestemmelse gælder, rammes en væsentligt højere procentdel af kvindelige end mandlige ansatte[?]

3) Skal artikel 19, stk. 1, i direktiv [2006/54] fortolkes således, at en kvinde, der inden for anvendelsesområdet for en lovbestemmelse som anført i spørgsmål 1 hævder at være blevet indirekte forskelsbehandlet på grundlag af køn, fordi væsentligt flere kvinder end mænd er ansat på deltid, skal gøre denne omstændighed, særligt at kvinder rammes statistisk betydeligt hårdere, gældende ved fremlæggelse af konkrete statistiske oplysninger eller konkrete forhold og påvise denne omstændighed med passende dokumentation?«

7. I den sag, som er genstand for nærværende forslag til afgørelse, er der blevet indgivet skriftlige indlæg af parterne i hovedsagen, af den østrigske og den portugisiske regering samt af Europa-Kommissionen. I det retsmøde, der blev afholdt for Domstolen den 7. marts 2019, fremsatte Minoo Schuch-Ghannadan, MUW, den østrigske regering og Kommissionen deres mundtlige bemærkninger.

II. Bedømmelse

A. Indledende bemærkninger

8. I præmisserne i sin forelæggelseskendelse har Arbeits- und Sozialgericht Wien (arbejds- og socialretten i Wien) som parameter for lovligheden af UG's § 109, stk. 2, foruden rammeaftalen om deltidsarbejde og direktiv 2006/54 ligeledes taget hensyn til rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999 (herefter »rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse«) [6], og navnlig § 5 i sidstnævnte rammeaftale, der i stk. 1 kræver af medlemsstaterne, at de fastsætter bestemmelser med henblik på at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold. Ifølge Arbeits- und Sozialgericht Wien (arbejds- og socialretten i Wien) udgør UG's § 109, stk. 2, en »tilstrækkelig og lovlig« gennemførelse af den nævnte paragrafs stk. 1. Ingen af de af den nævnte ret forelagte præjudicielle spørgsmål vedrører således en fortolkning af den nævnte paragraf.

9. Kommissionen har i sit skriftlige indlæg givet udtryk for ikke at være enig i den forelæggende rets vurdering og har i det væsentlige anmodet Domstolen om indledningsvis at besvare spørgsmålet om, hvorvidt UG's § 109, stk. 2, udgør en tilstrækkelig gennemførelse af § 5, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse. Efter Kommissionens opfattelse vil et negativt svar på dette spørgsmål, hvilket den er fortaler for, gøre et svar på de af den forelæggende ret stillede præjudicielle spørgsmål overflødigt.

6 – Denne aftale er indeholdt i bilaget til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28.6.1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT 1999, L 175, s. 43).

10. Inden behandlingen af indholdet af det indledende spørgsmål, som Kommissionen har rejst, må det overvejes, om den fremgangsmåde, som denne institution foreslår at følge, og som i det væsentlige indebærer, at Domstolen af egen drift tager stilling til et præjudicielt spørgsmål, der supplerer den forelæggende rets spørgsmål, er i overensstemmelse med Domstolens praksis vedrørende fortolkningen af artikel 267 TEUF.

1. Domstolens adgang til af egen drift at behandle et supplerende præjudicielt spørgsmål i den foreliggende sag

11. Ifølge fast retspraksis tilkommer retten til at beslutte, hvilke spørgsmål der skal forelægges Domstolen, alene den nationale ret[7], for hvilken en tvist er indbragt, og som har ansvaret for den retsafgørelse, der skal træffes[8]. Af denne grund kan parterne i tvisten i hovedsagen hverken ændre indholdet af de spørgsmål, som er forelagt Domstolen[9], eller få erklæret dem genstandsløse. Domstolen kan heller ikke være forpligtet til at behandle et supplerende spørgsmål efter anmodning fra en procespart[10]. Domstolen begrunder denne retspraksis under henvisning dels til arten af en præjudiciel forelæggelse, hvorved det tilsigtes at indføre et »direkte samarbejde mellem Domstolen og de nationale retsinstanser inden for rammerne af en procedure, som ikke har karakter af et tvistemål, og hvor parterne ikke har noget initiativ, men kun får lejlighed til at udtale sig«[11], dels til Domstolens forpligtelse til at give medlemsstaternes regeringer samt andre berørte parter mulighed for at afgive indlæg i henhold til artikel 23 i statutten for Den Europæiske Unions Domstol, når henses til, at det i henhold til denne bestemmelse kun er forelæggelsesafgørelserne, der meddeles de pågældende parter[12]. En ændring af de præjudicielle spørgsmåls indhold eller et svar på tillægsspørgsmål fra en af parterne i hovedsagen ville være uforenelig med en sådan forpligtelse[13].

12. Selv om Domstolen i henhold til den ovenfor anførte retspraksis principielt vil afvise at besvare tillægsspørgsmål rejst af hovedsagens parter eller øvrige parter, er der dog en tendens i retspraksis, som anerkender den modsatte løsning, hvorefter der kan ses bort fra den nationale rets afgrænsning af den præjudicielle forelæggelse og lægges vægt på at nå frem til et svar, som er nyttigt for afgørelsen af tvisten i hovedsagen[14]. Med henblik herpå har Domstolen ved flere lejligheder set sig nødsaget til at inddrage EU-retlige regler, som den nationale domstol ikke havde henvist til i sit spørgsmål[15], navnlig

7 – Jf. bl.a. dom af 21.12.2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, præmis 32), af 15.10.2009, Hochtief og Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, præmis 21), og af 9.12.1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, den danske specialudgave 1965-1968, s. 139).

8 – Jf. bl.a. dom af 21.12.2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, præmis 32).

9 – Jf. bl.a. dom af 21.12.2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, præmis 32), af 15.10.2009, Hochtief og Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, præmis 21), og af 9.12.1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, den danske specialudgave 1965-1968, s. 139).

10 – Jf. dom af 9.12.1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, den danske specialudgave 1965-1968, s. 139).

11 – Dom af 9.12.1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, den danske specialudgave 1965-1968, s. 139).

12 – Jf. dom af 21.12.2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, præmis 33), af 20.3.1997, Phytheron International (C-352/95, EU:C:1997:170, præmis 14), og af 17.9.1998, Kainuun Liikenne og Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, præmis 24).

13 – Jf. bl.a. dom af 21.12.2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, præmis 33), og af 17.9.1998, Kainuun Liikenne og Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, præmis 24).

14 – Jf. for så vidt angår en henvisning til afgørelser, som er en del af denne tendens i retspraksis, generaladvokat Mengozzis forslag til afgørelse Fonnship og Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, punkt 17). For nyere afgørelser se dom af 1.2.2017, Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76, præmis 20), og af 28.4.2016, Oniors Bio (C-233/15, EU:C:2016:305, præmis 30). Som generaladvokat Mengozzi anførte i det ovenfor nævnte forslag til afgørelse, er der en vis konflikt mellem den nævnte tendens i retspraksis og den i punkt 11 i nærværende forslag til afgørelse anførte retspraksis, som gør det nødvendigt at fastlægge kriterier, der vil kunne anvendes for at sikre en ensartet fortolkning af alle afgørelser på området.

15 – Jf. bl.a. dom af 1.2.2017, Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76), og kendelse af 14.7.2016, BASF (C-456/15, ikke trykt i Sml., EU:C:2016:567, præmis 15 og den deri nævnte retspraksis).

henset til de faktiske omstændigheder og argumenter, der var blevet fremført under sagen [16], eller omformulere de forelagte præjudicielle spørgsmål, således at fortolkningen af EU-retten omfattede en eller flere bestemmelser, som en af parterne havde påberåbt sig, eller på Domstolens eget initiativ [17]. Domstolen har i øvrigt fastslået, at det tilkommer den fra samtlige de oplysninger, der er fremlagt af den nationale ret, og navnlig af forelæggelsesafgørelsens præmisser, at udlede de EU-retlige elementer, som det under hensyn til sagens genstand er nødvendigt at fortolke [18], og dette endda, selv når svaret på det således rejste tillægsspørgsmål kan gøre de præjudicielle spørgsmål, som den nationale ret har stillet, genstandsløse [19], eller når tillægsspørgsmålet implicit eller eksplicit er blevet besvaret på et tidligere trin i tvisten mellem parterne i hovedsagen [20].

13. Det bør derfor undersøges, om den sag, som er genstand for nærværende forslag til afgørelse, berettiger, at Domstolen vedtager en løsning, som indgår i den nævnte tendens i retspraksis.

14. I denne henseende bemærkes indledningsvis, at det fremgår af anmodningen om præjudiciel afgørelse – og dette er blevet bekræftet i retsmødet af repræsentanten for sagsøgeren i hovedsagen – at sagsøgeren i hovedsagen ikke over for den forelæggende ret har bestridt lovligheden af UG's § 109, stk. 2, hvad angår bestemmelsens forenelighed med § 5 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse. Dette spørgsmål har den forelæggende ret dog taget stilling til og påkendt, og det kan således ikke umiddelbart udelukkes, at det vil indgå i hovedsagen.

15. Jeg vil herefter gerne henlede opmærksomheden på, at UG's § 109 har til formål at gennemføre den nævnte § 5 på det akademiske forsknings- og undervisningsområde. Der foreligger følgelig en direkte funktionel sammenhæng mellem den nævnte paragraf og den EU-retlige bestemmelse, som Domstolen kan være nødsaget til at fortolke af egen drift.

16. Endvidere forekommer det mig at være ubestridt, at et svar på spørgsmålet om, hvorvidt § 5 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse er i modstrid med en national bestemmelse som UG's § 109, vil være nyttigt i forbindelse med afgørelsen af den tvist, der verserer for den forelæggende ret. Denne tvist handler nemlig om lovligheden af de flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, som blev indgået mellem sagsøgeren i hovedsagen og MUW, og om de konsekvenser, som det kan have for fortsættelsen af ansættelsesforholdet imellem parterne i hovedsagen, hvis det eventuelt fastslås, at der foreligger en ulovlighed.

16 – Jf. bl.a. dom af 12.12.1990, Hennen Olie (C-302/88, EU:C:1990:455, præmis 20), i hvilken Domstolen imidlertid i betragtning af de faktiske omstændigheder og argumenter, der blev fremført af parterne under sagen, var af den opfattelse, at det var »ufornødent« at behandle det principielle spørgsmål, som Kommissionen havde rejst, og af 17.10.2013, Welte (C-181/12, EU:C:2013:662, præmis 16 og 27), hvor Domstolen tog stilling til spørgsmålet om, hvorvidt den begrænsning af de frie kapitalbevægelser som omhandlet i artikel 56, stk. 1, EF, som hovedsagen omhandlede, kunne tillades i medfør af artikel 57, stk. 1, EF. Jf. ligeledes dom af 3.6.2010, Internetportal und Marketing (C-569/08, EU:C:2010:311, præmis 27-30). I præmis 28 i denne dom fastslog Domstolen, at »[u]anset at den forelæggende ret ikke har forelagt et spørgsmål herom, tilkommer det Domstolen, som led i den samarbejdsprocedure mellem de nationale retter og Domstolen, som er indført ved artikel 267 TEUF, og idet sagsøgeren i hovedsagens anbringende ikke er uden betydning for afgørelsen af tvisten i hovedsagen, at give den forelæggende ret et hensigtsmæssigt svar, som sætter den i stand til at afgøre den tvist, der verserer for den«.

17 – Jf. bl.a. dom af 29.4.2004, Weigel (C-387/01, EU:C:2004:256, præmis 44: Spørgsmålet vedrørende anvendelsen af Rådets direktiv 83/183/EØF af 28.3.1983 om afgiftsfritagelse ved indførsel af afgiftsfritagelse ved privatpersoners endelige indførsel af personlige ejendele fra en medlemsstat (EFT 1983, L 105, s. 64), var først blevet rejst af sagsøgerne i hovedsagen og Kommissionen), af 12.12.1990, SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, præmis 8), af 2.2.1994, Verband Sozialer Wettbewerb (»Clinique«-dommen) (C-315/92, EU:C:1994:34, præmis 7), af 4.3.1999, Consorzio per la tutela del formaggio Gorgonzola (C-87/97, EU:C:1999:115, præmis 16), af 21.2.2006, Ritter-Coulais (C-152/03, EU:C:2006:123, præmis 29: præjudicielle spørgsmål om den frie etableringsret og de frie kapitalbevægelser og Domstolens ex officio-behandling, efter Kommissionens angivelse, af et spørgsmål om den frie bevægelighed for arbejdstagere), af 25.1.2007, Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, præmis 24-26), af 30.5.2013, Worten (C-342/12, EU:C:2013:355, præmis 30 og 31), og af 12.12.2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, præmis 23: den forelæggende ret gik ud fra den forudsætning, at der var tale om en indirekte forskelsbehandling på grundlag af seksuel orientering, mens Domstolen fastslog, at der var tale om en direkte forskelsbehandling). Jf. for så vidt angår henvisninger til retspraksis generaladvokat Mengozzis forslag til afgørelse Fonnship og Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, punkt 17).

18 – Jf. dom af 14.10.2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, præmis 40), og af 12.1.2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, præmis 32 og den deri nævnte retspraksis).

19 – Jf. dom af 29.4.2004, Weigel (C-387/01, EU:C:2004:256, præmis 43 og 44).

20 – Jf. dom af 25.1.2007, Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, præmis 21-26).

17. Jeg vil gerne afslutningsvis fremhæve, at de procesparter, der har indgivet skriftlige indlæg for Domstolen, har fremført deres holdning til det nævnte spørgsmål mundtligt i retsmødet. De procesparter, som ikke har taget del i retsforhandlingernes skriftlige del, har af Domstolens Justitskontor fået forkyndt Kommissionens bemærkninger (på processproget og på fransk), og de er derfor blevet underrettet om den udvidelse af genstandsområdet for drøftelserne for Domstolen, som sidstnævnte har foreslået. De har således været i stand til at deltage i retsmødet for Domstolen med henblik på at fremsætte deres bemærkninger hertil.

18. Under disse omstændigheder og i lyset af den retspraksis, der er nævnt i punkt 12 i nærværende forslag til afgørelse, foreslår jeg, at Domstolen besvarer det af Kommissionen stillede tillægsspørgsmål vedrørende fortolkningen af § 5 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse.

2. Fortolkningen af § 5 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse

19. § 5 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der har overskriften »Bestemmelser om misbrug«, fastsætter i stk. 1, at »[f]or at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold fastsættes, medmindre der allerede findes tilsvarende retsregler, bestemmelser af medlemsstaterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter i henhold til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis – og/eller af arbejdsmarkedets parter, hvorved der tages hensyn til behovene inden for bestemte sektorer og/eller blandt bestemte kategorier af arbejdstagere og som regulerer et eller flere af følgende forhold: a) objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold, b) den maksimale samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller arbejdsforhold c) antallet af gange, sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold kan fornys« [21].

20. Den nævnte bestemmelse har til formål at gennemføre et af de formål, der forfølges med den rammeaftale, hvori den er indsat, nemlig at begrænse anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, der anses for en potentiel kilde til misbrug til skade for arbejdstagerne, idet den fastsætter et antal bestemmelser om minimumsbeskyttelse med henblik på at undgå, at arbejdstagernes situation bliver usikker [22].

21. Sikkerhed i ansættelsen udgør således et hovedelement i beskyttelsen af arbejdstagere, mens det kun er i visse tilfælde, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter opfylder såvel arbejdsgivernes som arbejdstagernes behov [23].

22. Ved § 5, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse pålægges medlemsstaterne derfor med henblik på at forhindre misbrug som følge af anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold effektivt og ufravigeligt at vedtage i det mindste én af de foranstaltninger, der opregnes i bestemmelsen, når der ikke er fastsat tilsvarende retsregler i national ret. De tre i stk. 1, litra a)-c) i den pågældende bestemmelse opregnede foranstaltninger vedrører henholdsvis de objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse af sådanne ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, den maksimale samlede varighed af disse på hinanden følgende ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold og antallet af gange, sådanne ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold kan fornys [24].

21 – Det fremgår af denne bestemmelses stk. 2, at medlemsstaterne har kompetence til at fastsætte, under hvilke betingelser tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold er at anse for »flere på hinanden følgende« og for »tidsubegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold«.

22 – Jf. bl.a. dom af 14.9.2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, præmis 26 og den deri nævnte retspraksis).

23 – Således som det fremgår af punkt 6 og 8 i de generelle betragtninger til rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse.

24 – Jf. bl.a. dom af 14.9.2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, præmis 28 og den deri nævnte retspraksis).

23. Domstolen har fastslået, at medlemsstaterne på dette område råder over en skønsmargin, for så vidt som de har valget mellem at benytte sig af en eller flere af de foranstaltninger, der er opregnet i den nævnte bestemmelses stk. 1, litra a)-c), eller allerede eksisterende tilsvarende retsregler, idet der herved skal tages hensyn til behovene inden for bestemte sektorer og/eller blandt bestemte kategorier af arbejdstagere [25].

24. Det er i denne sammenhæng, at det skal undersøges, om bestemmelserne i § 109, stk. 2, i UG, som tillader en fornyelse af tidsbegrænsede ansættelsesforhold på det akademiske forsknings- og undervisningsområde i Østrig [26], lever op til kravene om at udgøre de i § 5, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse omhandlede foranstaltninger til bekæmpelse af misbrug.

25. Hvad for det første angår muligheden for at anse UG's § 109, stk. 2, for en foranstaltning som omhandlet i § 5, stk. 1, litra a), i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse erindrer jeg om, at begrebet »objektive omstændigheder« i den sidstnævnte bestemmelse i overensstemmelse med fast retspraksis skal forstås således, at det henviser til *præcise* og *konkrete* omstændigheder i forbindelse med en bestemt aktivitet, som følgelig i denne særlige sammenhæng kan begrunde anvendelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter. Disse omstændigheder kan bl.a. opstå på grund af den særlige art opgaver, som sådanne kontrakter er indgået med henblik på udførelsen af, samt de hermed forbundne forhold eller i givet fald på grund af medlemsstatens forfølgelse af et lovligt socialpolitisk formål [27]. Domstolen er af den opfattelse, at en national bestemmelse, der blot generelt og abstrakt giver mulighed for at anvende flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, uden samtidig at gøre det muligt at udskille de objektive og gennemsigtige kriterier for at efterprøve, om fornyelsen af sådanne kontrakter rent faktisk opfylder et reelt behov, er egnet til at nå det forfulgte formål og er nødvendig herfor, ikke er i overensstemmelse med disse krav [28].

26. UG's§ 109, stk. 2, identificerer tre kategorier af arbejdstagere, for hvem flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold er tilladt, nemlig arbejdstagere, der er ansat »i forbindelse med projekter, der er eksternt finansieret, eller forskningsprojekter«, »personale, der udelukkende er ansat inden for undervisningsområdet«, samt »vikarpersonale«. Eftersom sagsøgeren falder ind under den første af disse kategorier, vil jeg begrænse min undersøgelse til denne.

27. Jeg bemærker i denne forbindelse først, at UG's § 109, stk. 2, ikke angiver de *objektive omstændigheder*, som kan begrunde anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold for den pågældende kategori af arbejdstagere.

28. De stillinger, der er tale om, kan, for så vidt som de er knyttet til gennemførelsen af »projekter«, ganske vist anses for *af natur* at være midlertidige, og at det med disse tilsigtes at opfylde det pågældende universitets midlertidige behov, der ophører med projektets afslutning. Således som MUW og den østrigske regering har gjort gældende, synes den omstændighed, at et projekt er eksternt finansieret af tredjeparter, således at ansættelsens bestående afhænger af en fortsat finansiering, tilsvarende at begrunde en øget fleksibilitet i forbindelse med forvaltningen af arbejdstagere, der er knyttet til sådanne projekter.

25 – Jf. bl.a. dom af 14.9.2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, præmis 29 og den deri nævnte retspraksis).

26 – Om anvendeligheden af rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse på det akademiske forsknings- og undervisningsområde, jf. dom af 13.3.2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, præmis 38 og 39).

27 – Jf. bl.a. dom af 14.9.2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, præmis 38), og af 26.2.2015, Kommissionen mod Luxembourg (C-238/14, EU:C:2015:128, præmis 44 og den deri nævnte retspraksis).

28 – Jf. bl.a. dom af 14.9.2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, præmis 39 og 40 og den deri nævnte retspraksis).

29. Det skal imidlertid for det første bemærkes, at begrundelsen vedrørende den ikke-permanente karakter af finansieringen af stillingerne kun kan gøres gældende med hensyn til de arbejdstagere, der er ansat i forbindelse med projekter, der er eksternt finansieret, mens UG's § 109, stk. 2, henset til sin ordlyd, synes at finde anvendelse uanset kilden til finansiering af forskningsaktiviteten [29], hvilket det imidlertid påhviler den forelæggende ret at bekræfte [30]

30. For det andet bemærkes, at UG's § 109, stk. 2, hverken lader anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold med den samme person være betinget af, at personen er knyttet til et bestemt forskningsprojekt, eller af udførelsen af bestemte opgaver eller tjenesteydelser i forbindelse et sådant projekt, eller kræver, at den samlede varighed af disse forhold tilpasses til den samlede varighed af det projekt, som den ansatte er tilknyttet. Bestemmelsen overlader det dermed principielt til universiteterne selv frit at ansætte den samme arbejdstager flere på hinanden følgende gange i forbindelse med flere forskellige projekter, og dette for en periode på op til 12 år [31]. I en sådan situation tilsigter anvendelsen af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter snarere at imødekomme universiteternes faste og varige behov på et af deres vigtigste aktivitetsområder, nemlig forskningsområdet [32], uanset om forskningen er eksternt finansieret eller ej [33]. Jeg bemærker i denne henseende, at MUW's advokat i retsmødet for Domstolen præciserede, at UG's § 109, stk. 2, vedrører ca. 30% af fakultetets ansatte [34]. Desuden anførte såvel MUW som den østrigske regering flere gange i retsmødet, at tidsubegrænsede ansættelser er sjældne på universiteterne for så vidt angår akademisk personale. Disse forhold bekræfter, som Kommissionen med rette har gjort gældende, at anvendelsen af tidsbegrænsede ansættelsesforhold på forsknings- og undervisningsområdet er udtryk for en standardpraksis på MUW og vedrører en betydelig del af fakultetets ansatte.

31. Jeg bemærker endvidere, at UG's § 109, stk. 2, ikke præciserer, under hvilke *betingelser* anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser er tilladt inden for kategorien af arbejdstagere, som er ansat i forbindelse med projekter, der er eksternt finansieret, eller forskningsprojekter. Denne kategori er her betragtet helt generelt. Der kræves ingen særlig kvalifikation eller erfaring i forbindelse med de forskningsprojekter, som disse arbejdstagere er tilknyttet, og kategorien omfatter således potentielt både det videnskabelige personale, såvel forskere som professorer, samt teknisk og administrativt personale, dvs. alt personale ansat i forskningssektoren. Da ordlyden af UG's § 109, stk. 2, ikke indeholder en sådan betingelse, kan denne bestemmelse, i modsætning til det, som MUW's advokat har anført i retsmødet for Domstolen, desuden ikke anses for kun at vedrøre videnskabeligt personale, som er under uddannelse [35].

29 – I den pågældende bestemmelse henvises der således såvel til »projekter, der er eksternt finansieret« (»Drittmittelprojekten«) som til »forskningsprojekter« (»Forschungsprojekten«) kort og godt. MUW har i retsmødet for Domstolen præciseret, at størstedelen af de forskningsaktiviteter, som udøves af østrigske universiteter, finansieres af universiteterne selv (ca. 75% for MUW's vedkommende).

30 – Det bemærkes i denne henseende, at MUW's advokat og den østrigske regerings repræsentant i retsmødet for Domstolen antydede, at UG's § 109, stk. 2, alene gælder for arbejdstagere, som er ansat i forbindelse med forskningsprojekter, der er eksternt finansieret. For så vidt angår sagsøgeren i hovedsagen ser det ud til, at hun kun har været ansat i forbindelse med projekter, der er eksternt finansieret, hvilket det også tilkommer den forelæggende ret at godtgøre.

31 – Jeg bemærker, at repræsentanten for sagsøgeren i hovedsagen i retsmødet for Domstolen gjorde et lignende argument gældende, idet det blev påpeget, at hun havde været laboratorieassistent, og at hun som en del af sine aktiviteter havde assisteret flere ph.d.-studerende, som hver især havde deres egne projekter. I øvrigt har sagsøgeren i hovedsagen fra begyndelsen af behandlingen af sagen ved de østrigske dommere gjort gældende, at anvendelsen af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter ikke var begrundet i hendes tilfælde, fordi hun ikke udførte arbejde i forbindelse med projekter som sådan.

32 – Jeg vil dog gerne fremhæve, at dette ikke synes at være tilfældet for sagsøgeren i hovedsagen, som ifølge det, der fremgår af forelæggelseskendelsen, under hele den omtvistede periode var ansat i forbindelse med det samme projekt.

33 – Jf. bl.a. dom af 14.9.2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, præmis 49-51), og af 13.3.2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, præmis 55).

34 – MUW's advokat har alene henvist til arbejdstagere med tidsbegrænset beskæftigelse i forbindelse med projekter, der er eksternt finansieret.

35 – Hvis den omstændighed antoges at være godtgjort, at UG's § 109, stk. 2, i de østrigske universiteters eller i MUW's generelle praksis alene finder anvendelse på unge forskere, som skal opnå erfaring med henblik på at komme videre i deres universitetskarriere, ville dette ikke ændre på konstateringen af, at denne bestemmelse, således som den er udformet, potentielt har et meget større anvendelsesområde.

32. I øvrigt fastsætter UG's § 109, stk. 2 in fine, at der for de tre kategorier af arbejdstagere, som er omfattet af dette stykke, kan tillades »én forlængelse« af et ansættelsesforhold med en fast yderligere varighed på højst fire år ud over de seks eller otte år, der er fastsat længere oppe i samme stykke, »såfremt der foreligger en objektiv begrundelse herfor, særligt med henblik på fortsættelse eller færdiggørelse af forskningsprojekter og publikationer«.

33. Det bemærkes for det første, at selv om en sådan forlængelse kvalificeres som »én«, fremgår det af situationen for sagsøgeren i hovedsagen – med hvem MUW indgik ni på hinanden følgende kontrakter i den periode, som er relevant for den foreliggende sag, og tre på hinanden følgende kontrakter i løbet af en forudgående periode [36] – at UG's § 109, stk. 2, i hvert fald i henhold til MUW's forståelse af bestemmelsen, giver mulighed for at indgå et ikke-fastsat antal af på hinanden følgende kontrakter i løbet af den periode på seks eller otte år, som forløber forud for den in fine i bestemmelsen fastsatte forlængelse. Det bemærkes for det andet, at det følger af en læsning a contrario af UG's § 109, stk. 2 in fine, ifølge hvilken alene den sidste forlængelse er betinget af, at der foreligger en objektiv begrundelse, at fornyelser, som finder sted i løbet af den ovenfor nævnte periode på seks til otte år, ikke er underkastet den samme betingelse.

34. På grundlag af de ovenstående betragtninger er det min opfattelse, at UG's § 109, stk. 2, ikke opfylder de betingelser, der ifølge den i punkt 25 i nærværende forslag til afgørelse anførte retspraksis kræves for at udgøre en foranstaltning som omhandlet i § 5, stk. 1, litra a), i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, idet denne bestemmelse ikke fastsætter præcise og konkrete omstændigheder, under hvilke tidsbegrænsede ansættelseskontrakter med arbejdstagere, der er ansat i den akademiske forskningssektor, kan indgås og fornyes [37].

35. Det skal for det andet undersøges, om UG's § 109, stk. 2, opfylder betingelserne for at udgøre en foranstaltning som omhandlet i den nævnte rammeaftales § 5, stk. 1, litra b), for så vidt som den fastsætter den omhandlede samlede maksimale varighed for tidsbegrænsede ansættelsesforhold til ti år for fuldtidsansatte og tolv år for deltidsansatte.

36. Der er ikke tvivl om, at disse varigheder teoretisk set er meget lange. Som Kommissionen har anført i sit skriftlige indlæg, har Domstolen fastslået, at væsentligt kortere maksimale varigheder var for lange [38]. Det er imidlertid min opfattelse, at det ikke er længden af den betragtede samlede varighed som sådan (eller i det mindste ikke udelukkende), der er afgørende med henblik på vurderingen af, om en national bestemmelse opfylder det formål, der forfølges med en foranstaltning som omhandlet i § 5, stk. 1, litra b), i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse. Den pågældende varighed skal nemlig vurderes under hensyntagen til såvel arten af de stillinger, der er tale om, som alle de omstændigheder, der karakteriserer det pågældende ansættelsesforhold. Hvad angår de i UG's § 109, stk. 2, fastsatte maksimale varigheder kan de efter min opfattelse ikke anses for i sig selv at gøre det muligt at forhindre misbrug af tidsbegrænsede ansættelsesforhold i den pågældende sektor.

36 – Der er forløbet ca. et år i mellem den første og den anden serie af kontrakter, hvilket synes at gøre det umuligt at betragte sagsøgerens ansættelsesforhold ved MUW set under ét som en række af på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontakter. Det påhviler imidlertid den forelæggende ret at udtale sig herom.

37 – Domstolen nåede frem til en modsatgående konklusion i dom af 13.3.2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), vedrørende spanske universiteters ansættelse af associerede professorer i en sag, hvor de relevante bestemmelser i national ret i forhold til nærværende sag var meget mere præcise og omfattende, og hvor anvendelsen af bestemmelserne havde mindre konsekvenser for usikkerheden omkring de berørte personers ansættelsesforhold. I den nævnte dom fastslog Domstolen, at anvendelsen af flere på hinanden følgende ansættelseskontrakter var begrundet i behovet for at overlade deltidsudførelse af specifikke undervisningsopgaver til »specialister med anerkendte kvalifikationer«, der udøvede en erhvervsmæssig aktivitet uden for universitetsmiljøet (præmis 48). Domstolen bemærkede ligeledes, at de betingelser, som denne anvendelse var underkastet, ikke bragte de berørte undervisere i en usikker situation (præmis 52).

38 – Jf. bl.a. kendelse af 21.9.2016, Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, præmis 61).

37. Jeg bemærker nemlig for det første, at sådanne varigheder kan udgøre op til en tredjedel af karrieren for en arbejdstager fra universiteternes videnskabelige personale [39]. Så lange varigheder, i både absolut og relativ forstand, antyder, at de ydelser, som kræves af de pågældende arbejdstagere, ikke udgør et simpelt midlertidigt behov, men tværtimod tilsigter at dække et fast og varigt behov hos arbejdsgiveren [40]. Det bemærkes for det andet, at længden af de nævnte varigheder, når den lægges sammen med den omstændighed, at antallet af på hinanden følgende fornyelser, som er tilladt i de første seks eller otte år af ansættelsesforholdet, ikke er begrænset, forstærker den usikkerhed, som de nævnte arbejdstagere befinder sig i. På samme måde gør den omstændighed, at der ikke foreligger noget krav om en objektiv begrundelse for de nævnte på hinanden følgende fornyelser, så betydelige varigheder så meget desto mindre egnede til i sig selv at udgøre et bolværk mod misbrug.

38. Jeg vurderer således, at UG's § 109, stk. 2, ikke opfylder kravene i § 5, stk. 1, litra b), i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse.

39. Endelig følger det af ordlyden af UG's § 109, stk. 2, at der, med undtagelse af den sidste periode på fire år, ikke er fastsat nogen begrænsning af antallet af tilladte fornyelser. Denne bestemmelse har derfor ikke til formål at gennemføre litra c) i nævnte § 5, stk. 1.

40. På grundlag af samtlige ovenstående betragtninger kan det efter min opfattelse konkluderes, at bestemmelserne i UG's § 109, stk. 2, ikke opfylder det påkrævede kriterium for at udgøre foranstaltninger som omhandlet i nævnte § 5, stk. 1, litra a)-c), i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse. Den forelæggende ret har i øvrigt ikke henvist til tilsvarende retsregler i denne paragrafs forstand, som kan finde anvendelse på sagsøgeren i hovedsagens situation. Det skal derfor konkluderes, at den anvendelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold på det akademiske forskningsområde, som er tilladt i østrigsk lov i medfør af UG's § 109, stk. 2, ikke er ledsaget af foranstaltninger, som gør det muligt at forhindre misbrug heraf.

B. Det første præjudicielle spørgsmål

41. Med sit første præjudicielle spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om § 4, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde for det første er til hinder for en lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, og om det i den nævnte bestemmelses stk. 2 fastsatte princip om pro rata temporis for det andet finder anvendelse i en situation som den, som sagsøgeren i hovedsagen befinder sig i.

42. Som det fremgår af præamblen og 11. betragtning til direktiv 97/81, tilsigtes det med rammeaftalen om deltidsarbejde at skabe en generel ramme, som skal have til formål at sikre, at der ikke diskrimineres mod deltidsansatte, og medvirke til at fremme mulighederne for deltidsarbejde på et grundlag, der er acceptabelt for såvel arbejdsgiverne som arbejdstagerne. Rammeaftalens § 4 med overskriften »Princippet om ikke-forskelsbehandling« bestemmer i stk. 1, at »[h]vad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold«. Stk. 2 i bestemmelsen præciserer, at »[h]vor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis«.

43. Der skal for det første fastlægges, om de bestemmelser, der regulerer varigheden af ansættelseskontrakter indgået inden for rammerne af UG's § 109, stk. 2, udgør »ansættelsesvilkår« som omhandlet i nævnte § 4.

39 – Her tænkes på en karriere, som tager sin begyndelse ved de 25 år og slutter ved de 65 år.

40 – Jf. bl.a. dom af 26.1.2012, Kücük (C-586/10, EU:C:2012:39, præmis 39 og den deri nævnte retspraksis), og kendelse af 21.9.2016, Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, præmis 65 og den deri nævnte retspraksis).

44. Der er efter min opfattelse ikke tvivl om, at dette er tilfældet. Henset til de formål, som forfølges med § 4 i rammeaftalen om deltidsarbejde, skal bestemmelsen nemlig forstås således, at den er udtryk for et socialretligt princip på unionsplan, der ikke kan fortolkes indskrænkende [41]. En fortolkning af denne bestemmelse, hvorefter begrebet »ansættelsesvilkår« ikke omfatter de betingelser, hvorunder tidsbegrænsede kontrakter kan indgås eller fornyes, ville nemlig indebære, at anvendelsesområdet for den beskyttelse mod forskelsbehandling, som de pågældende arbejdstagere er tillagt, ville blive begrænset i strid med bestemmelsens formål, idet der herved indføres en sondring, der er baseret på ansættelsesforholdenes art, og som der på ingen måde er belæg for i bestemmelsens ordlyd [42].

45. For det andet skal det undersøges, om deltidsansatte behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fuldtidsansatte i medfør af UG's § 109, stk. 2. Sagsøgeren i hovedsagen og Kommissionen er af den opfattelse, at dette er tilfældet, hvorimod MUW og den østrigske regering er af den modsatte opfattelse.

46. I denne henseende vil jeg gerne indledningsvis præcisere, at gruppen af sammenlignelige fuldtidsansatte, i henhold til hvilken det skal vurderes, om UG's § 109, stk. 2, er udtryk for en forskelsbehandling af midlertidigt ansatte, er sammensat af arbejdstagere med tidsbegrænset fuldtidsbeskæftigelse, som er ansat af MUW i forbindelse med projekter, der er eksternt finansieret, eller forskningsprojekter [43].

47. Dernæst bemærkes, at både MUW og den østrigske regering har gjort gældende, at den mulighed, som deltidsansatte har for at arbejde i længere tid end deres fuldtidsansatte kolleger – også selv om det er inden for rammerne af et tidsbegrænset ansættelsesforhold – ikke kan anses for en ulempe, men snarere en fordel (eller som en kompensation for en ulempe), eftersom der efter afslutningen af dette ansættelsesforhold ikke er nogen garanti for at kunne opnå en tidsubegrænset stilling, navnlig henset til knapheden på sådanne stillinger ved universiteterne.

48. Jeg må indrømme, at dette argument ikke overbeviser mig. Det er ganske vist ikke udelukket, at når et konkret arbejde eller en konkret tjenesteydelse eller opgave i kraft af deres karakter kun kan give anledning til et tidsbegrænset ansættelsesforhold, opfylder den omstændighed, at der ved fastsættelsen af den maksimale varighed af et sådant forhold tages hensyn til, at en deltidsansat råder over færre arbejdstimer til udførelsen af et sådant arbejde eller en sådan tjenesteydelse eller opgave end en fuldtidsansat, behovet for at sikre en lige behandling af disse to kategorier af arbejdstagere.

49. Det bemærkes dog for det første, at de opgaver, der er tale om i tvisten i hovedsagen, ligeså godt kan varetages inden for rammerne af et tidsbegrænset ansættelsesforhold som inden for rammen af et tidsubegrænset ansættelsesforhold. For det andet følger det af de betragtninger, som navnlig er anført i punkt 30 i nærværende forslag til afgørelse, at anvendelsen af UG's § 109, stk. 2, gør det muligt for universiteterne at dække et personalebehov, der i realiteten er fast og varigt, ved at ty til tidsbegrænsede ansættelsesforhold. Under sådanne omstændigheder kan den omstændighed, at en deltidsansat kan forlænge sit tidsbegrænsede ansættelsesforhold på universitetet i længere tid end sine fuldtidsansatte kolleger, ikke anses for en fordel. Såfremt et sådant argument blev tiltrådt, ville dette nemlig svare til at anse en kategori af arbejdstagere, der i realiteten i højere grad risikerer at blive udsat for misbrug i form af tidsbegrænsede ansættelsesforhold, for at være begunstiget og i sidste ende at begrunde et sådant misbrug under henvisning til, at sammenlignelige tidsubegrænsede stillinger er sjældne, hvilket forhold selv er en virkning af universiteternes ansættelsespolitik, der tyder på en intensiv anvendelse af de muligheder, som UG's § 109, stk. 2, tilbyder. Jeg bemærker i øvrigt, at selv om det ganske vist er korrekt, at ansættelsesforholdet med universitetet ophører ved udløbet af de

41 – Jf. dom af 10.6.2010, Bruno m.fl. (C-395/08 og C-396/08, EU:C:2010:329, præmis 32).

42 – Jf. analogt dom af 10.6.2010, Bruno m.fl. (C-395/08 og C-396/08, EU:C:2010:329, præmis 33). Jf. ligeledes, vedrørende § 4 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, dom af 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, præmis 33-35).

43 – Jeg henviser i denne forbindelse til det i § 3, nr. 2), første afsnit, i rammeaftalen om deltidsarbejde indeholdte begreb »en sammenlignelig fuldtidsansat«.

maksimale varigheder, der er fastsat ved den nævnte bestemmelse, forholder det sig ikke desto mindre således, at fakultetet, såfremt det måtte have en interesse i at fortsætte det nævnte forhold, vil være forpligtet til at gøre det inden for rammerne af en tidsubegrænset ansættelseskontrakt [44]. Endelig kan den østrigske regerings argument, hvorefter UG's § 109, stk. 2, alene giver parterne i ansættelsesforholdet en mulighed, som de ikke har nogen pligt til at benytte sig af, heller ikke tiltrædes, henset bl.a. til den uligevægt, som uomgængeligt vil foreligge mellem de nævnte parter, navnlig i en situation, hvor en arbejdstager kun har meget få muligheder for at fortsætte sit ansættelsesforhold med det ansættende universitet på anden vis end gennem en tidsbegrænset kontrakt.

50. Under alle omstændigheder gælder det, at selv hvis deltidsansattes mulighed for at forlænge deres ansættelsesforhold med universitetet i længere tid end deres fuldtidsansatte kolleger måtte anses for at udgøre en fordel, hvilket jeg ikke er enig i, må jeg konstatere, ligesom Kommissionen har gjort det i sit skriftlige indlæg, at UG's § 109, stk. 2 in fine, med hensyn til fuldtidsansatte fastsætter en forlængelse, der svarer til ca. 66% af den i samme stykke fastsatte maksimale varighed på seks år, hvorimod den pågældende procentsats for deltidsansatte kun er på 50%. I relative tal er en sådan »fordel« derfor større for arbejdstagere fra den førstnævnte gruppe end for arbejdstagere fra den anden, hvilket indebærer en forskellig behandling til ulempe for de sidstnævnte.

51. For det tredje skal det undersøges, om den i UG's § 109, stk. 2, fastsatte forskelsbehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte er begrundet i objektive omstændigheder. Den østrigske regering og MUW har anført, at de forskellige tilladte maksimale varigheder af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter for fuldtidsbeskæftigelse og deltidsbeskæftigelse afspejler de reelle forskelle mellem disse former for beskæftigelse på det akademiske forskningsområde. Ifølge disse berørte vurderes ydelserne og kvalifikationen på dette område først og fremmest på grundlag af publikationen af forskningsresultater. Hvis der blev anvendt samme maksimale varigheder, ville de deltidsansatte have færre muligheder end deres fuldtidsansatte kolleger for at vinde fodfæste på det meget konkurrencebetonede akademiske forskningsområde. Det er således med henblik på at sikre, at deltidsansatte ikke stilles mindre gunstigt i den akademiske konkurrence sammenlignet med fuldtidsansatte, at de førstnævnte bør være berettiget til en længere kontrakt.

52. Det bemærkes i denne henseende, at Domstolen i dom af 7. februar 1991, Nimz (C-184/89, EU:C:1991:50, præmis 14), på området for forskelsbehandling på grund af køn fastslog, at udsagnet om, at der er en særlig sammenhæng mellem varigheden af en erhvervsmæssig beskæftigelse og opnåelse af et vist niveau med hensyn til kundskaber og erfaring, kun er en generalisering vedrørende bestemte grupper af arbejdstagere og derfor ikke giver grundlag for at udlede objektive kriterier, som intet har at gøre med forskelsbehandling. Selv om anciennitet er ensbetydende med en større erfaring, som principielt sætter arbejdstageren i stand til bedre at udføre sine arbejdsopgaver, afhænger spørgsmålet om, hvorvidt et sådant kriterium er objektivt, nemlig af samtlige omstændigheder i det konkrete tilfælde, særlig af forholdet mellem det udførte arbejdes karakter og den erfaring, udførelsen af arbejdet giver efter et bestemt antal arbejdstimer [45].

53. Det påhviler den nationale ret, som har enekompetence til at efterprøve de faktiske omstændigheder og fortolke den nationale lovgivning, i lyset af samtlige relevante forhold at fastslå, om det med UG's § 109, stk. 2, idet denne bestemmelse sondrer mellem de forskellige maksimale varigheder, der tillades for tidsbegrænsede ansættelsesforhold med fuldtidsansatte og deltidsansatte, var tiltænkt at tage hensyn til de overvejelser, som er blevet fremført af MUW og den østrigske regering, og om der på det østrigske forskningsområde – navnlig det videnskabelige – eksisterer en tydelig forbindelse mellem antallet af arbejdstimer og erhvervelsen af kvalifikationer, erfaring eller kvalifikationsbeviser, der kan give adgang til udvælgelsesprocedurer med henblik på at avancere i sin

44 – F.eks. i forbindelse med projekter finansieret af universitetet, hvis der – som anført af MUW's advokat som svar på et spørgsmål stillet af Domstolen i retsmødet – ikke foreligger nogen tidsubegrænsede stillinger i forbindelse med projekter, der er eksternt finansieret.

45 – Jf. ligeledes dom af 2.10.1997, Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, præmis 23).

akademiske karriere eller en tidsubegrænset stilling [46], eller som giver mulighed for at forbedre mulighederne for at blive valgt i forbindelse med sådanne udvælgelsesprocedurer. Jeg nøjes med at bemærke, at såvel den for henholdsvis fuldtidsansatte og deltidsansatte anvendte omregningsformel [47], der ikke er baseret på antallet af faktisk præsterede arbejdstimer, som den omstændighed, at fuldtidsansattes mulighed for en forlængelse af det tidsbegrænsede ansættelsesforhold relativt set er længere end deltidsansattes mulighed herfor, ikke forekommer at være i overensstemmelse med de mål, som den østrigske regering og MUV har fremført.

54. For det fjerde og sidste må det udelukkes, at princippet om pro rata temporis som omhandlet i § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde kan finde anvendelse under omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede. Uden at det forekommer nødvendigt at se på spørgsmålet om, hvorvidt det nævnte princip, som anført af den østrigske regering, kun finder anvendelse på ydelser, som har karakter af løn, skal det bemærkes, at anvendelsen af dette princip i medfør af den nævnte bestemmelse alene kan ske, hvor det er »hensigtsmæssigt«. Som den nævnte regering med rette har gjort gældende, ville en streng anvendelse af det nævnte princip i forbindelse med fastsættelsen af den maksimale varighed af tidsbegrænsede ansættelsesforhold for deltidsansatte føre til fastsættelse af ekstremt lange varigheder for de arbejdstagere, der har den korteste ugentlige arbejdstid, hvilket ville være uacceptabelt i lyset af især de begrænsninger, som er fastlagt i § 5 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse.

C. Det andet præjudicielle spørgsmål

55. Med sit andet præjudicielle spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om en national bestemmelse som UG's § 109, stk. 2, udgør en indirekte forskelsbehandling på grund af køn som omhandlet i artikel 2, stk. 1, litra b), i direktiv 2006/54. Det fremgår af denne bestemmelse, at der ved »indirekte forskelsbehandling« forstås, »at en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige«.

56. Som Domstolen fastslog i dom af 2. oktober 1997, Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, præmis 25), indebærer en lovbestemmelse, der fastsætter en mindre gunstig behandling af deltidsansatte end fuldtidsansatte, en indirekte forskelsbehandling til skade for kvindelige arbejdstagere, såfremt det viser sig, at betydeligt færre mænd end kvinder arbejder på deltid. En sådan ulige behandling vil dog være forenelig med direktiv 2006/54, hvis den er begrundet i objektive forhold, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grund af køn.

57. To betingelser skal dermed være opfyldt for, at det under omstændighederne i hovedsagen kan konkluderes, at der foreligger en indirekte forskelsbehandling på grund af køn. For det første skal UG's § 109, stk. 2, uden en objektiv begrundelse behandle deltidsansatte mindre fordelagtigt end fuldtidsansatte. For det andet skal det godtgøres, at procentdelen af kvinder, der arbejder på deltid, er betydeligt større end den tilsvarende procentdel af mænd.

46 – Dette kunne bl.a. være tilfældet, såfremt der i forbindelse med adgangen til en udvælgelsesprøve eller ved evalueringen af kandidaternes kvalifikationsbeviser blev taget hensyn til effektivt præsterede arbejdstimer i forbindelse med universiteternes forskningsprojekter.

47 – Det er den maksimale varighed for deltidsbeskæftigelse, der finder anvendelse på sådanne arbejdstagere, og en fast omregningsformel benyttes til at beregne »den tilsvarende deltid« for perioder med fuldtidsbeskæftigelse: 12 måneders fuldtidsbeskæftigelse svarer til 16 måneders deltidsbeskæftigelse i forholdet 4:3, og omvendt svarer 12 måneders deltidsbeskæftigelse til 9 måneders fuldtidsbeskæftigelse.

58. Jeg henviser for så vidt angår den første betingelse til punkt 47-50 i nærværende forslag til afgørelse, hvor jeg har givet et bekræftende svar på spørgsmålet om, hvorvidt UG's § 109, stk. 2, indebærer, at deltidsansatte stilles mindre gunstigt end fuldtidsansatte. Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger objektive omstændigheder, der kan begrunde den mindre gunstige behandling, som den nævnte bestemmelse indebærer for deltidsansatte, henviser jeg til punkt 51-53 i nærværende forslag til afgørelse, hvor bedømmelsen af, hvorvidt de kriterier, som ligger til grund for de af MUW og den østrigske regering påberåbte grunde, er relevante og objektive, overlades til den forelæggende ret.

59. Hvad angår den anden betingelse, der er omhandlet i punkt 57 i nærværende forslag til afgørelse, fremgår det af retspraksis, at det med henblik på undersøgelsen af, om en konstateret forskelsbehandling mellem fuldtids- og deltidsansatte påvirker et væsentligt højere antal kvinder end mænd, påhviler den nationale ret at tage hensyn til alle de arbejdstagere, som er omfattet af de nationale bestemmelser, der ligger til grund for den nævnte forskelsbehandling. Det er derfor de omhandlede bestemmelsers anvendelsesområde, som fastsætter den personkreds, der kan indgå i sammenligningen [48]. Det bemærkes, at de eneste statistikker, som er fremlagt i anmodningen om præjudiciel afgørelse, kun vedrører arbejdstagere, som er ansat af MUW på grundlag af UG's § 109, stk. 2 [49]. Domstolen råder derfor ikke over afgørende data, som kan gøre det muligt for den at vurdere, om det for så vidt angår kategorien af arbejdstagere med tidsbegrænset deltidsbeskæftigelse, der ligesom sagsøgeren i hovedsagen er ansat i forbindelse med projekter, der er eksternt finansieret, eller forskningsprojekter, forholder sig således, at procentdelen af kvinder er væsentligt højere end procentdelen af mænd.

D. Det tredje præjudicielle spørgsmål

60. Med sit tredje præjudicielle spørgsmål ønsker den forelæggende ret oplysninger om den bevisbyrde, som i medfør af artikel 19, stk. 1, i direktiv 2006/54 [50] påhviler en person, der betragter sig som krænket på grund af en indirekte forskelsbehandling på grund af køn. Det fremgår af denne bestemmelse, at det tilkommer en sådan person over for en domstol eller en anden kompetent myndighed at påvise faktiske omstændigheder eller beviser, som giver anledning til at *formode*, at der har været tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling [51]. Bevisbyrden pålægges indklagede, når der foreligger en »tilsyneladende forskelsbehandling« [52].

61. Såvel MUW som den østrigske regering er af den opfattelse, at sagsøgeren i hovedsagen ikke har løftet bevisbyrden som omhandlet i artikel 19, stk. 1, i direktiv 2006/54, eftersom hun til støtte for sin hævdelse om forskelsbehandling på grund af køn kun har henvist til statistiske data vedrørende det østrigske arbejdsmarked, af hvilke det fremgår, at et væsentligt større antal kvinder end mænd har deltidsbeskæftigelse. De berørte minder om, at det fremgår af Domstolens praksis, at det med henblik på vurderingen af, om en tilsyneladende neutral national foranstaltning har mere skadelige virkninger

48 – Jf. dom af 13.1.2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, præmis 73), og af 6.12.2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, præmis 40).

49 – Det fremgår af disse statistikker, at 79% af de kvinder og 75% af de mænd, som er ansat på kontrakt, der er indgået på grundlag af UG's § 109, stk. 2, arbejder på deltid.

50 – Artikel 19, stk. 1, i direktiv 2006/54 fastsætter, at »[m]edlemsstaterne […] i overensstemmelse med deres nationale retssystemer [træffer] de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at når personer, der betragter sig som krænket, fordi ligebehandlingsprincippet ikke er anvendt over for dem, over for en domstol eller en anden kompetent myndighed påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der har været tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket«.

51 – Jf. dom af 19.10.2017, Otero Ramos (C-531/15, EU:C:2017:789, præmis 68), og i denne retning dom af 21.7.2011, Kelly (C-104/10, EU:C:2011:506, præmis 29).

52 – Jf. 30. betragtning til direktiv 2006/54.

for kvindelige arbejdstagere end dem, som den har for mænd, er anvendelsesområdet for den pågældende foranstaltning, som fastsætter den personkreds, der kan indgå i sammenligningen [53]. Sagsøgeren i hovedsagen burde derfor have underbygget sin påstand med oplysninger, der udelukkende vedrørte de arbejdstagere, som er omfattet af UG's § 109, stk. 2.

62. Jeg bemærker i denne forbindelse, at det ganske vist fremgår af den retspraksis, som MUW og den østrigske regering har henvist til, at det kun er detaljerede statistikker, der vedrører de arbejdstagere, som er omfattet af den omtvistede nationale foranstaltning, der gør det muligt for klageren at godtgøre en »tilsyneladende forskelsbehandling« og dermed at lægge bevisbyrden over på indklagede. Den nævnte retspraksis berører imidlertid ikke det spørgsmål – som derimod opstår i den foreliggende sag – om, hvordan er person, der betragter sig som krænket som følge af en indirekte forskelsbehandling på grund af køn, kan påvise en tilsyneladende forskelsbehandling i det tilfælde, hvor sådanne statistikker ikke er tilgængelige eller kun er vanskeligt tilgængelige for den pågældende person.

63. Henset til formålet med artikel 19, stk. 1, i direktiv 2006/54, som er at lette klagerens bevisbyrde i sager om tilsidesættelse af princippet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv [54], og eftersom det overlades til medlemsstaterne på alle stadier af sagsbehandlingen at indføre bevisregler, der er gunstigere for klageren [55], er jeg af den opfattelse, at en tilsyneladende forskelsbehandling på grund af køn ikke kan anses for ikke at være underbygget, blot fordi klager i mangel af mere præcise og tilgængelige oplysninger har henholdt sig til mere generelle statistikker om arbejdsmarkedet i den pågældende medlemsstat. I en sådan situation vil det påhvile enten indklagede at fremlægge statistiske oplysninger, der vedrører alle de arbejdstagere, som er omfattet af den pågældende nationale foranstaltning [56], eller – i henhold til de anvendelige nationale retsregler – den nationale domstol eller instans, som har kompetence til at fremskaffe disse af egen drift [57].

E. Anmodning om begrænsning af de tidsmæssige virkninger af Domstolens dom

64. I sit skriftlige indlæg har MUW, støttet af den østrigske regering, anmodet Domstolen om, for det tilfælde, at Domstolen ved sin besvarelse af den forelæggende rets præjudicielle spørgsmål tager sagsøgeren i hovedsagens anbringender til følge, at begrænse de tidsmæssige virkninger af den dom, der skal afsiges. Kommissionen har anmodet Domstolen om at forkaste denne anmodning.

65. Det følger af Domstolens faste praksis, at den fortolkning, som Domstolen foretager af en EU-retlig bestemmelse under udøvelse af sin kompetence i henhold til artikel 267 TEUF, skal belyse og præcisere betydningen og rækkevidden af den pågældende bestemmelse, således som den skal forstås og anvendes, henholdsvis burde være blevet og anvendt fra sin ikrafttræden. Heraf følger, at den således fortolkede regel kan og skal anvendes af retten endog i forbindelse med retsforhold, der er stiftet og består, før der afsiges dom vedrørende anmodningen om fortolkning, såfremt betingelserne for at forelægge de kompetente domstole en tvist om anvendelsen af den nævnte regel i øvrigt er opfyldt [58]. Domstolen vil kun undtagelsesvis i henhold til et almindeligt retssikkerhedsprincip, der er sikret i Unionens retsorden, finde anledning til at begrænse borgernes mulighed for at påberåbe sig den således fortolkede bestemmelse med henblik på anfægtelse af tidligere i god tro stiftede retsforhold.

53 – Jf. bl.a. dom af 13.1.2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, præmis 73), af 6.12.2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, præmis 40), og af 9.2.1999, Seymour-Smith og Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, præmis 59).

54 – Den betydning, som vedtagelsen af regler om bevisbyrden har for en effektiv gennemførelse af princippet om ligebehandling, er desuden fremhævet i 30. betragtning til direktiv 2006/54.

55 – Jf. 30. betragtning til direktiv 2006/54.

56 – Jeg bemærker, at MUW under behandlingen af hovedsagen alene fremlagde statistikker vedrørende sine ansatte for den forelæggende ret, idet fakultetet understregede, at der var tale om de eneste tilgængelige oplysninger, og at det først var i forbindelse med retsmødet, at MUW's advokat anførte, at statistikkerne vedrørende de øvrige universiteter var offentliggjort og dermed var let tilgængelige for alle.

57 – Jf. 30. betragtning til direktiv 2006/54.

58 – Jf. bl.a. dom af 10.5.2012, Santander Asset Management SGIIC m.fl. (C-338/11 – C-347/11, EU:C:2012:286, præmis 58), af 18.10.2012, Mednis (C-525/11, EU:C:2012:652, præmis 41), og af 22.1.2015, Balazs (C-401/13 og C-432/13, EU:C:2015:26, præmis 49).

For at der kan træffes bestemmelse om en sådan begrænsning, skal to hovedbetingelser være opfyldt, nemlig at de berørte parter skal være i god tro, og at der skal være fare for alvorlige forstyrrelser [59]. Domstolen har kun begrænset den tidsmæssige rækkevidde af sine domme vedrørende præjudicielle spørgsmål under ganske bestemte omstændigheder, nemlig hvor der har været risiko for alvorlige økonomiske følger, navnlig fordi der var stiftet mange retsforhold i god tro i henhold til de pågældende retsforskrifter, som ansås for at være lovligt i kraft, og fordi det fremgik, at borgerne og de nationale myndigheder var blevet tilskyndet til at følge en adfærd, som ikke var i overensstemmelse med EU-retten, på grund af en objektiv og betydelig usikkerhed vedrørende de EU-retlige bestemmelsers rækkevidde, en usikkerhed, som de øvrige medlemsstater eller Kommissionen eventuelt selv havde bidraget til med den af dem fulgte adfærd [60].

66. Efter min opfattelse foreligger der imidlertid ikke sådanne omstændigheder i den foreliggende sag, således at betingelsen om, at de berørte parter skal have været i god tro, ikke er opfyldt. Undersøgelsen inden for rammerne af nærværende forslag til afgørelse er således alene et resultat af en anvendelse på omstændighederne i tvisten i hovedsagen af Domstolens faste praksis, hvori kriterierne på grundlag af hvilke en national bestemmelses forenelighed med § 5 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse og § 4 i rammeaftalen om deltidsarbejde skal bedømmes, for længst er blevet fastsat, således at det – såfremt Domstolen måtte være enig i denne undersøgelse – derfor ikke kan hævdes, at der er tale om en objektiv og betydelig usikkerhed for så vidt angår de nævnte EU-retlige bestemmelsers rækkevidde.

III. Forslag til afgørelse

67. På grundlag af samtlige ovenstående betragtninger foreslår jeg Domstolen at besvare de spørgsmål, der er blevet forelagt af Arbeits- und Sozialgericht Wien (arbejds- og socialretten i Wien, Østrig), og det tillægsspørgsmål, som jeg foreslår Domstolen at rejse af egen drift, som følger:

»1) § 5, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999, og som er indeholdt i bilaget til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for en national lovbestemmelse som den i hovedsagen omhandlede, der ikke fastsætter passende bestemmelser i den nævnte bestemmelses forstand med henblik på at forhindre misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold for arbejdstagere, der er ansat af universiteter i forbindelse med projekter, med ekstern finansiering eller forskningsprojekter.

2) En national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der fastsætter den maksimale varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold til seks år for fuldtidsansatte arbejdstagere, der er ansat af universiteter i forbindelse med projekter med ekstern finansiering eller forskningsprojekter, mens denne maksimale varighed er på otte år for deltidsansatte, og som tillader en enkelt forlængelse af hver af disse op til henholdsvis ti og tolv år i alt, kan give anledning til en forskelsbehandling, som er forbudt i medfør af § 4, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde, der blev indgået den 6. juni 1997, og som er indeholdt i bilaget til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS, såfremt en sådan forskelsbehandling ikke er begrundet i objektive forhold, hvilket det påhviler den nationale domstol at efterprøve. Princippet om pro rata temporis, der er fastsat i den nævnte rammeaftales § 4, stk. 2, finder ikke anvendelse på omstændighederne i tvisten i hovedsagen.

59 – Jf. dom af 22.1.2015, Balazs (C-401/13 og C-432/13, EU:C:2015:26, præmis 50 og den deri nævnte retspraksis).

60 – Jf. i denne retning dom af 22.1.2015, Balazs (C-401/13 og C-432/13, EU:C:2015:26, præmis 51 og den deri nævnte retspraksis), og generaladvokat Mengozzis forslag til afgørelse Paper Consult (C-101/16, EU:C:2017:413, punkt 81).

3) En sådan lovgivning kan ligeledes føre til en indirekte forskelsbehandling på grund af køn som omhandlet i artikel 2, stk. 1, litra b), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, hvis det konstateres, at procentdelen af kvinder inden for den gruppe af deltidsansatte, som er omfattet af den nævnte lovgivning, er væsentligt større end procentdelen af mænd.

4) Artikel 19, stk. 1, i direktiv 2006/54 skal fortolkes således, at det er muligt for en person, der betragter sig som krænket af en forskelsbehandling på grund af køn, med henblik på at understøtte de faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der foreligger en sådan forskelsbehandling, at inddrage generelle statistikker vedrørende arbejdsmarkedet i den pågældende medlemsstat, når der ikke findes mere præcise statistiske oplysninger vedrørende de arbejdstagere, som er omfattet af den omhandlede nationale foranstaltning, eller når sådanne oplysninger kun er vanskeligt tilgængelige.«