



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (treće vijeće)

3. listopada 2019.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom – Članak 4. – Načelo nediskriminacije – Nepovoljnije postupanje prema radnicima s nepunim radnim vremenom u odnosu na radnike s punim radnim vremenom s obzirom na njihove uvjete zapošljavanja – Zabrana – Nacionalno zakonodavstvo koje određuje najdulje trajanje radnih odnosa na određeno vrijeme, a koje je dulje za radnike s nepunim radnim vremenom nego za radnike s punim radnim vremenom – Načelo *pro rata temporis* – Direktiva 2006/54/EZ – Jednako postupanje prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada – Članak 2. stavak 1. točka (b) – Pojam ‚neizravna diskriminacija‘ na temelju spola – Članak 14. stavak 1. točka (c) – Uvjeti zapošljavanja i uvjeti rada – Članak 19. – Teret dokazivanja”

U predmetu C-274/18,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Arbeits- und Sozialgericht Wien (Radni i socijalni sud u Beču, Austrija), odlukom od 19. travnja 2018., koju je Sud zaprimio 23. travnja 2018., u postupku

Minoo Schuch-Ghannadan

protiv

Medizinische Universität Wien,

SUD (treće vijeće),

u sastavu: A. Prechal (izvjestiteljica), predsjednica vijeća, F. Biltgen, J. Malenovský, C. G. Fernlund i L. S. Rossi, suci,

nezavisni odvjetnik: G. Pitruzzella,

tajnik: D. Dittert, načelnik odjela,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 7. ožujka 2019.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za M. Schuch-Ghannadan, A. Obereder, *Rechtsanwalt*,
- za Medizinische Universität Wien, A. Potz, *Rechtsanwältin*,
- za austrijsku vladu, J. Schmoll i G. Hesse, u svojstvu agenata,

* Jezik postupka: njemački

– za portugalsku vladu, L. Inez Fernandes, A. Pimenta i S. Duarte Afonso, u svojstvu agenata,

– za Europsku komisiju, M. van Beek, T. S. Bohr i A. Szmytkowska, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 27. lipnja 2019.,

donosi sljedeću

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 4. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, od 6. lipnja 1997. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom), koji se nalazi u Prilogu Direktivi Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL 1998., L 14, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 131.) te članka 2. stavka 1. točke (b) i članka 19. stavka 1. Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (SL 2006., L 204, str. 23.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 246. i ispravci SL 2017., L 162, str. 56. i SL 2019., L 191, str. 45.).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između Minoo Schuch-Ghannadan i Medizinische Universität Wien (Medicinsko sveučilište u Beču, Austrija, u daljnjem tekstu: MUW) u vezi sa zahtjevom prvonavedene radi utvrđenja nastavka njezina radnog odnosa s drugonavedenim na neodređeno vrijeme.

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 97/80/EZ

- 3 Člankom 4. stavkom 1. Direktive Vijeća 97/80/EZ od 15. prosinca 1997. o teretu dokaza kod diskriminacije na temelju spola (SL 1998., L 14, str. 6.), koja je stavljena izvan snage Direktivom 2006/54, predviđalo se:

„Države članice poduzimaju potrebne mjere u skladu sa svojim pravosudnim sustavima kako bi osigurale da, u slučajevima kada osobe koje smatraju da im je nanesena šteta zbog neprimjenjivanja načela jednakog postupanja pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu činjenice na temelju kojih se može pretpostaviti postojanje izravne ili neizravne diskriminacije, teret dokaza nepostojanja povrede načela jednakog postupanja bude na tuženiku.” [neslužbeni prijevod]

Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom

- 4 Članak 4. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, naslovljen „Načelo nediskriminacije”, propisuje:

„1. Što se tiče uvjeta zapošljavanja, radnici s nepunim radnim vremenom ne smiju se tretirati na manje povoljan način od usporedivih radnika s punim radnim vremenom samo zato što rade s nepunim radnim vremenom, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima.

2. U slučajevima kada je to prikladno, primjenjuje se načelo *pro rata temporis*.

[...]

Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme

- 5 Članak 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, od 18. ožujka 1999. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme), koji se nalazi u Prilogu Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL 1999., L 175, str. 43.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228.), naslovljen „Mjere za sprečavanje zlouporaba”, u stavku 1. propisuje:

„Kako bi spriječile zlouporabe, koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme, države članice uvode, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, i/ili socijalni partneri, kada ne postoje odgovarajuće pravne mjere za sprečavanje zlouporaba, tako da uzimaju u obzir potrebe pojedinačnih sektora i/ili kategorija radnika, jednu ili više sljedećih mjera:

- (a) objektivni razlozi kojima se opravdava obnavljanje tih ugovora ili odnosa;
- (b) najdulje ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme;
- (c) broj obnavljanja tih ugovora ili odnosa.”

Direktiva 2006/54

- 6 U skladu s uvodnom izjavom 30. Direktive 2006/54:

„Donošenje pravila o teretu dokaza igra značajnu ulogu u osiguravanju učinkovite provedbe načela jednakog postupanja. Stoga bi prema odluci Suda trebalo donijeti odredbe kojima bi se teret dokaza u slučajevima gdje postoji pretpostavka diskriminacije prebacio na tuženika, osim u postupcima u kojima sud ili drugo nacionalno nadležno tijelo istražuje činjenično stanje. Ipak, treba pojasniti da procjena činjenica iz kojih se može pretpostaviti postojanje izravne ili neizravne diskriminacije ostaje u nadležnosti odgovarajućeg nacionalnog tijela u skladu s nacionalnim pravom i praksom. Nadalje, države članice mogu u odgovarajućoj fazi postupka uvesti pravila o dokazivanju koja su povoljnija za tužitelje.”

- 7 Članak 2. te direktive, naslovljen „Definicije”, u stavku 1. određuje:

„Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:

[...]

- (b) „neizravna diskriminacija” postoji ako prividno neutralna odredba, kriterij ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij odnosno postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna;

[...]

- 8 Članak 14. navedene direktive, naslovljen „Zabrana diskriminacije”, u stavku 1. propisuje:

„Zabranjuje se izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola u javnom i privatnom sektoru, uključujući javna tijela, s obzirom na:

[...]

(c) uvjete zaposlenja i radne uvjete, uključujući uvjete otkaza, te plaću, kako je predviđeno u članku 141. Ugovora;

[...]”

- 9 Člankom 19. te direktive, naslovljenim „Teret dokaza”, propisano je:

„1. Države članice poduzimaju potrebne mjere u skladu sa svojim pravosudnim sustavima kako bi osigurale da, u slučajevima kada osobe koje smatraju da im je nanesena šteta zbog neprimjenjivanja načela jednakog postupanja pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu činjenice na temelju kojih se može pretpostaviti postojanje izravne ili neizravne diskriminacije, teret dokaza nepostojanja povrede načela jednakog postupanja bude na tuženiku.

2. Stavak 1. ne sprečava države članice da uvedu pravila o dokazivanju koja su povoljnija za tužitelje.

3. Države članice nisu obvezne primijeniti stavak 1. na postupke u kojima je sud ili drugo nadležno tijelo zaduženo za ispitivanje činjenica u vezi sa slučajem.

[...]”

Austrijsko pravo

- 10 Članak 6. stavak 1. Universitätsgesetza 2002 (Zakon o sveučilištima, u daljnjem tekstu: UG) glasi:

„Ovaj se savezni zakon primjenjuje na sljedeća sveučilišta:

[...]

4. [MUW];

[...]”

- 11 Članak 109. UG-a propisuje:

„1. Ugovori o radu mogu se sklopiti na neodređeno ili na određeno vrijeme. Osim ako ovim saveznim zakonom nije drukčije propisano, ugovori o radu na određeno vrijeme mogu trajati najdulje 6 godina, u protivnom su ništetni.

2. Uzastopni niz [ugovora] na određeno vrijeme zakonit je samo u pogledu radnica i radnika zaposlenih na projektu koji financira treća osoba ili na istraživačkim projektima i u pogledu članova osoblja koji rade isključivo u nastavi, kao i zamjenskih članova osoblja. Ukupno trajanje uzastopnih radnih odnosa radnice ili radnika ne smije prekoračiti šest godina ili osam godina u slučaju zaposlenja na nepuno radno vrijeme. Dopusšteno je samo jedno produljenje na najdulje dodatno trajanje od deset godina i ukupno dvanaest godina u slučaju zaposlenja na nepuno radno vrijeme ako postoji objektivno opravdanje, poput primjerice nastavka ili dovršetka istraživačkih projekata ili publikacija.”

Glavni postupak i prethodna pitanja

- 12 Iz odluke kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku proizlazi da je M. Schuch-Ghannadan od 9. rujna 2002. do 30. travnja 2014. bila zaposlena pri MUW-u kao znanstvena istraživačica na temelju niza uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, s punim radnim vremenom i s nepunim.
- 13 Prema navodima suda koji je uputio zahtjev, austrijsko pravo, konkretnije članak 109. stavak 2. UG-a, propisuje da je niz uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme dopušten za radnike i radnice koje zapošljava MUW, osobito u okviru projekata koje financira treća osoba ili istraživačkih projekata te za članove osoblja koji rade isključivo u nastavi. Ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme ne smije prekoračiti 6 godina, ili 8 godina u slučaju radnika s nepunim radnim vremenom. Povrh toga, dopušteno je jedno produljenje u ukupnom trajanju do 10 godina za radnike s punim radnim vremenom, ili 12 godina u slučaju radnika s nepunim radnim vremenom, ako postoji objektivno opravdanje, primjerice radi nastavka ili dovršetka istraživačkih projekata ili publikacija u tijeku.
- 14 M. Schuch-Ghannadan podnijela je tužbu Arbeits- und Sozialgerichtu Wien (Radni i socijalni sud u Beču, Austrija) radi utvrđenja nastavka svojeg radnog odnosa s MUW-a nakon 30. travnja 2014. s obzirom na to da je smatrala da je najdulje dopušteno trajanje radnih odnosa na određeno vrijeme, koje je u njezinu slučaju iznosilo 8 godina, na taj datum već bilo isteklo. Istaknula je, među ostalim, da članak 109. stavak 2. UG-a sadržava diskriminaciju radnika s nepunim radnim vremenom. Naposljetku je dodala da ta odredba u nepovoljniji položaj stavlja osobito žene jer one u biti rjeđe rade s punim radnim vremenom. Prema tome, bez objektivnog opravdanja to različito postupanje čini neizravnu diskriminaciju na temelju spola koja je protivna pravu Unije.
- 15 U odgovoru na tužbu MUW je tvrdio da je produljenje najduljeg trajanja uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na najviše 12 godina u predmetnom slučaju bilo opravdano s obzirom na to da je zadnji ugovor o radu na određeno vrijeme bio sklopljen da bi se tužiteljici iz glavnog postupka omogućio nastavak projekta i da bi se dovršile zadaće u okviru tog projekta.
- 16 Presudom od 2. lipnja 2016. Arbeits- und Sozialgericht Wien (Radni i socijalni sud u Beču) odbio je tužbu, pri čemu je svoju odluku temeljio na činjenici da je MUW imao pravo produljiti radne odnose s tužiteljicom do najduljeg trajanja od 12 godina.
- 17 M. Schuch-Ghannadan je podnijela žalbu Oberlandesgerichtu Wien (Visoki zemaljski sud u Beču, Austrija). Taj je sud ukinuo presudu Arbeits- und Sozialgerichta Wien (Radni i socijalni sud u Beču) zbog toga što potonji nije u dovoljnoj mjeri ispitao usklađenost članka 109. stavka 2. UG-a s pravom Unije, iako je tužiteljica istaknula to pitanje. Stoga je žalbeni sud vratio predmet na odlučivanje sudu koji je uputio zahtjev i naložio mu da MUW-u omogući da iznese očitovanja i, ako je potrebno, podnese dokaze o tomu stavlja li ta odredba u nepovoljniji položaj osobito žene u odnosu na muškarce i, ako je tomu tako, da utvrdi je li takvo nejednako postupanje opravdano.
- 18 Pred sudom koji je uputio zahtjev, MUW navodi da je Oberlandesgericht Wien (Visoki zemaljski sud u Beču) pogrešno ocijenio na komu je teret navođenja i dokazivanja diskriminacije kad je smatrao da je teret dokazivanja nepostojanja diskriminacije na njemu. Naime, tužiteljica je samo tvrdila, a ničim nije potkrijepila, da postoji neizravna diskriminacija na temelju spola, i nije argumentirano i konkretno navela zbog čega članak 109. stavak 2. UG-a čini diskriminaciju ženskih radnika u odnosu na muške radnike. Nadalje, MUW tvrdi da su zaposlenja na neodređeno vrijeme izrazito rijetka u sveučilišnom području i da članak 109. stavak 2. UG-a njegovim zaposlenicima dopušta da su pri njemu dulje zaposleni. MUW naposljetku ističe da, kako bi se ocijenilo utječe li ta odredba negativno osobito na žene, kao referentni okvir valja uzeti situaciju koja je zajednička svim austrijskim sveučilištima. Međutim, budući da nema pristup svim tim podacima, MUW navodi da kod njega udio zaposlenih na određeno vrijeme na koje se primjenjuje članak 109. stavak 2. UG-a, iznosi 79 % žena i 75 % muškaraca.

- 19 M. Schuch-Ghannadan pak ističe da se pretpostavlja da mjera koja u većem postotku može utjecati na žene nego na muškarce čini neizravnu diskriminaciju, tako da je na protivnoj stranci da podnese dokaz o suprotnom. Budući da MUW nije mogao podnijeti brojke drugih sveučilišta na koja se odnosi isti propis niti je dokazao postojanje opravdanja, treba utvrditi postojanje neizravne diskriminacije.
- 20 S tim u vezi, sud koji je uputio zahtjev pojašnjava da članak 109. stavak 2. UG-a čini odstupanje od uobičajenih pravila radnog prava s obzirom na to da austrijski sudovi u načelu smatraju da je niz dvaju ili više ugovora o radu na određeno vrijeme nedopušten, osim ako za to postoji objektivno opravdanje.
- 21 Međutim, prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, ta odredba nije protivna članku 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme s obzirom na to da je nacionalni zakonodavac, određujući ukupno najdulje trajanje uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa, donio mjeru poput onih iz stavka 1. točke (b) tog članka.
- 22 K tomu, sud koji je uputio zahtjev pita se je li člankom 4. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom usklađen članak 109. stavak 2. UG-a, u dijelu u kojem se tom odredbom određuje najdulje trajanje radnih odnosa na određeno vrijeme koje je dulje za radnike s nepunim radnim vremenom nego za radnike s punim radnim vremenom. Smatra da bi se moglo smatrati da je to pravilo primjena načela *pro rata temporis*, koje se nalazi u stavku 2. tog članka, zbog toga što tijekom radnog odnosa radnici s nepunim radnim vremenom stječu manje znanja i iskustva nego radnici s punim radnim vremenom. Ako je tomu tako, preostaje jedino ispitati je li primjena tog načela primjerena u predmetnom slučaju, a da se ne mora provjeriti postoje li objektivni razlozi koji opravdavaju predmetnu mjeru.
- 23 Kad je riječ o Direktivi 2006/54, kako bi se ocijenilo sadržava li nacionalna mjera o kojoj je riječ u glavnom postupku neizravnu diskriminaciju na temelju spola, sud koji je uputio zahtjev smatra da kao referentnu skupinu valja uzeti zaposlenike svih austrijskih sveučilišta na koje se primjenjuje UG i usporediti postotak muškaraca i žena zaposlenih s nepunim radnim vremenom koji su obuhvaćeni tom mjerom. U tom pogledu je, u skladu s člankom 19. stavkom 1. te direktive, na stranci koja smatra da joj je nanesena šteta neizravnom diskriminacijom da dokaže njezino postojanje.
- 24 Međutim, prema nekim presudama Oberster Gerichtshofa (Vrhovni sud, Austrija), činjenica da je u pravilu puno veći postotak žena zaposlenih s nepunim radnim vremenom čini pretpostavku nejednakog postupanja, koju poslodavac mora oboriti tako da dokaže da postotak žena na koje se odnosi određena mjera nije znatno veći od postotka muškaraca koji se nalaze u istoj situaciji.
- 25 Zbog tog razloga sud koji je uputio zahtjev od Suda traži tumačenje članka 19. Direktive 2006/54.
- 26 U tim je okolnostima Arbeits- und Sozialgericht Wien (Radni i socijalni sud u Beču) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
- „1. Treba li načelo *pro rata temporis* iz članka 4. stavka 2. [Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom] u vezi s načelom nediskriminacije iz članka 4. stavka 1. primijeniti na zakonsku odredbu prema kojoj je ukupno trajanje uzastopnih radnih odnosa zasnovanih s radnicom ili radnikom nekog austrijskog sveučilišta, koja/koji je zaposlen(a) u okviru projekta koji financira treća osoba ili projekta istraživanja, ograničeno na 6 godina za radnike koji rade puno radno vrijeme, a u slučaju radnika koji rade nepuno radno vrijeme na 8 godina, te je li usto dopušteno takav ugovor još samo jednom produljiti na ukupno do 10 godina u slučaju radnika koji rade puno radno vrijeme odnosno do ukupno 12 godina u slučaju radnika koji rade nepuno radno vrijeme ako postoji objektivno opravdanje, poput primjerice nastavka ili dovršetka istraživačkih projekata ili publikacija?

2. Je li zakonska odredba poput one opisane u prvom pitanju neizravna diskriminacija na temelju spola u smislu članka 2. stavka 1. točke (b) Direktive [2006/54] ako, s obzirom na sve radnike na koje se ta odredba primjenjuje, ona obuhvaća znatno veći postotak žena u odnosu na muškarce?
3. Treba li članak 19. stavak 1. Direktive [2006/54] tumačiti na način da žena, u području primjene zakonske odredbe opisane u prvom pitanju, koja tvrdi da je neizravno diskriminirana na temelju spola jer je na nepuno radno vrijeme zaposlena znatno više žena nego muškaraca, vjerojatnost te okolnosti, osobito to da su njome u statistički znatno većem postotku obuhvaćene žene, mora dokazati podnošenjem konkretnih statističkih podataka ili konkretnih činjenica i odgovarajućih dokaza?"

O prethodnim pitanjima

Uvodna razmatranja

- 27 Uvodno, kad je riječ o dosegu prethodnih pitanja, valja primijetiti da njima sud koji je uputio zahtjev traži samo tumačenje članka 4. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom te članka 2. stavka 1. točke (b) i članka 19. stavka 1. Direktive 2006/54.
- 28 U tom pogledu valja podsjetiti da je Europska komisija u svojim pisanim očitovanjima i na raspravi pred Sudom tvrdila da članak 109. stavak 2. UG-a ne čini dovoljno prenošenje članka 5. stavka 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme.
- 29 Međutim, kao što je to istaknuto u točki 21. ove presude, iz zahtjeva za prethodnu odluku izričito proizlazi da sud koji je uputio zahtjev smatra da članak 109. stavak 2. UG-a čini dovoljno i zakonito prenošenje tog članka. Stoga sud koji je uputio zahtjev smatra da nema potrebe za pojašnjenjima u vezi s eventualnim utjecajem članka 5. stavka 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme na odgovor koji treba dati na postavljena pitanja.
- 30 U skladu s ustaljenom sudskom praksom je isključivo na sudu koji je uputio zahtjev da odredi i oblikuje prethodna pitanja koja se odnose na tumačenje prava Unije i koja su potrebna za rješenje spora u glavnom postupku (presuda od 13. prosinca 2018., *Touring Tours und Travel i Sociedad de transportes*, C-412/17 i C-474/17, EU:C:2018:1005, t. 39. i navedena sudska praksa).
- 31 Iz sudske prakse Suda također proizlazi da, ako je sud koji je uputio zahtjev naveo u svojoj odluci kojom upućuje zahtjev za prethodnu odluku da nije smatrao potrebnim postaviti pitanje, Sud ne može odgovoriti na to pitanje niti ga uzeti u obzir u okviru zahtjeva za prethodnu odluku (vidjeti u tom smislu presudu od 13. prosinca 2018., *Touring Tours und Travel i Sociedad de transportes*, C-412/17 i C-474/17, EU:C:2018:1005, t. 41. i navedenu sudska praksu).
- 32 U tim okolnostima Sud u predmetnom slučaju ne može proširiti predmet postavljenih pitanja na način da ih ispituje ne samo s obzirom na članak 4. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom te članak 2. stavak 1. točku (b) i članak 19. stavak 1. Direktive 2006/54, nego i s obzirom na članak 5. stavak 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme.

Prvo pitanje

- 33 Prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti želi saznati treba li članak 4. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom tumačiti, s jedne strane, na način da mu se protivi nacionalni propis, poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku, koji određuje, za radnike zaposlene na

određeno vrijeme na koje se primjenjuje, najdulje trajanje radnih odnosa koje je dulje za radnike s nepunim radnim vremenom nego za usporedive radnike s punim radnim vremenom i, s druge strane, na način da se u njemu navedeno načelo *pro rata temporis* primjenjuje na takav propis.

- 34 Valja podsjetiti na to da se u skladu sa stavkom 1. tog članka, što se tiče uvjeta zapošljavanja, radnici s nepunim radnim vremenom ne smiju tretirati na manje povoljan način od usporedivih radnika s punim radnim vremenom samo zato što rade s nepunim radnim vremenom, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima. Osim toga, u skladu sa stavkom 2. navedenog članka, prema potrebi se primjenjuje načelo *pro rata temporis*.
- 35 Najprije, u ovom slučaju, postavlja se pitanje sadržava li propis o kojem je riječ u glavnom postupku, kad je riječ o trajanju radnih odnosa na određeno vrijeme, nepovoljnije postupanje prema radnicima s nepunim radnim vremenom u odnosu na radnike s punim radnim vremenom, što MUW i austrijska vlada osporavaju. Naime, prema njima, okolnost da radnici zaposleni na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom mogu raditi za sveučilište tijekom razdoblja koje je dulje nego za radnike zaposlene na određeno vrijeme s punim radnim vremenom čini prednost za prve, imajući u vidu, osobito, poteškoće koje osoblje na koje se primjenjuje taj propis ima pri dobivanju ugovora o radu na neodređeno vrijeme pri sveučilištima.
- 36 Međutim, kao što to ističu Komisija i tužiteljica, čini se da takva okolnost može umanjiti ili vremenski odgoditi – u većoj mjeri za radnike s nepunim radnim vremenom nego za radnike s punim radnim vremenom – mogućnost dobivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, a što, ovisno o slučaju i podložno provjeri suda koji je uputio zahtjev, čini nepovoljnije postupanje prema toj prvoj kategoriji radnika.
- 37 Zatim se postavlja pitanje može li se različito postupanje propisano u članku 109. stavku 2. UG-a opravdati objektivnim razlozima.
- 38 MUW i austrijska vlada tvrde da se može jer je razina znanja i iskustva koju radnici s nepunim radnim vremenom mogu steći u okviru svojih radnih odnosa nužno niža od one koju stječu usporedivi radnici s punim radnim vremenom. Stoga, ako bi se na te dvije kategorije radnika primjenjivalo jednako najdulje trajanje radnih odnosa na određeno vrijeme, radnici s nepunim radnim vremenom bili bi osobito u nepovoljnom položaju jer bi imali manje vremena za provođenje istraživanja i objavu znanstvenih publikacija, a ti su elementi odlučujući kako bi uspjelo zaposlenje na neodređeno vrijeme u sveučilišnom području.
- 39 U tom pogledu iz ustaljene sudske prakse proizlazi da se iz tvrdnje prema kojoj postoji posebna poveznica između trajanja profesionalne djelatnosti i stjecanja određene razine znanja ili iskustva, s obzirom na to da se njome samo generaliziraju određene kategorije radnika, ne mogu izvesti objektivni kriteriji koji nisu povezani ni sa kakvom diskriminacijom. Naime, iako su godine rada usko povezane s iskustvom, objektivnost takvog kriterija ovisi o svim okolnostima pojedinog slučaja, osobito o odnosu između prirode obavljane dužnosti i iskustva koje se obavljanjem te dužnosti stječe nakon određenog broja sati izvršenog rada (vidjeti u tom smislu presudu od 10. ožujka 2005., Nikoloudi, C-196/02, EU:C:2005:141, t. 55. i navedenu sudsku praksu).
- 40 Na sudu koji je uputio zahtjev je da ocijeni, u posebnom kontekstu zapošljavanja na koje se odnosi članak 109. stavak 2. UG-a i osobito zadaća koje je tužiteljica obavljala u tom okviru, postoji li ta konkretna veza između prirode obavljane dužnosti i iskustva koje se obavljanjem te dužnosti stječe s obzirom na broj sati izvršenog rada i, ovisno o slučaju, može li vrijeme koje je potrebno za dovršetak istraživanja i osiguranje objave njegovih rezultata opravdati nacionalni propis o kojem je riječ u glavnom postupku. Ako je tomu tako, na navedenom je sudu da provjeri je li taj propis proporcionalan u odnosu na navedeni cilj.

- 41 Naposljetku, što se tiče pitanja može li se načelo *pro rata temporis* primijeniti na propis poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku, ne može se smatrati da je takav propis primjena tog načela s obzirom na to da se najdulje trajanje uzastopnih radnih odnosa produljuje za dvije godine za sve radnike s nepunim radnim vremenom i zato nije proporcionalno stvarno odrađenim satima.
- 42 S obzirom na prethodno navedeno, na prvo pitanje valja odgovoriti da članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis, poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku, koji određuje, za radnike zaposlene na određeno vrijeme na koje se primjenjuje, najdulje trajanje radnih odnosa koje je dulje za radnike s nepunim radnim vremenom nego za usporedive radnike s punim radnim vremenom, osim ako je takvo različito postupanje opravdano objektivnim razlozima i proporcionalno u odnosu na navedene razloge, što je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri. Članak 4. stavak 2. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom treba tumačiti na način da se u njemu navedeno načelo *pro rata temporis* ne primjenjuje na takav propis.

Drugo i treće pitanje

- 43 Drugim i trećim pitanjem, koja valja raspraviti zajedno, sud koji je uputio zahtjev u biti pita, s jedne strane, treba li članak 2. stavak 1. točku (b) Direktive 2006/54 tumačiti na način da nacionalni propis, poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku, koji određuje, za radnike zaposlene na određeno vrijeme na koje se primjenjuje, najdulje trajanje radnih odnosa koje je dulje za radnike s nepunim radnim vremenom nego za usporedive radnike s punim radnim vremenom čini neizravnu diskriminaciju na temelju spola u smislu te odredbe i, s druge strane, treba li članak 19. stavak 1. te direktive tumačiti na način da zahtijeva da stranka koja smatra da joj je takvom diskriminacijom nanesena šteta, kako bi dokazala postojanje diskriminacije, podnese precizne statističke podatke ili činjenice koji se odnose na navodnu diskriminaciju.
- 44 Kad je riječ o prvom dijelu tih pitanja, valja podsjetiti na to da se u članku 2. stavku 1. točki (b) Direktive 2006/54 pojam „neizravna diskriminacija” u smislu te direktive definira kao situacija u kojoj prividno neutralna odredba, kriterij ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij odnosno postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna.
- 45 Postojanje takvog posebnog stavljanja u nepovoljniji položaj može se primjerice utvrditi ako se dokaže da propis poput onoga iz glavnog postupka negativno utječe na znatno veći udio osoba jednog spola u odnosu na osobe drugog spola (vidjeti u tom smislu presudu od 8. svibnja 2019., Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, t. 38. i navedenu sudsku praksu).
- 46 Sud je već presudio, kao što je to razvidno i iz uvodne izjave 30. Direktive 2006/54, da ocjenu činjenica na temelju kojih se može pretpostaviti postojanje neizravne diskriminacije mora provesti nacionalno sudsko tijelo, u skladu s nacionalnim pravom ili nacionalnim praksama koji mogu posebno predviđati da se neizravna diskriminacija može dokazivati na bilo koji način, uključujući na temelju statističkih podataka (vidjeti u tom smislu presudu od 8. svibnja 2019., Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, t. 46. i navedenu sudsku praksu).
- 47 Kad je riječ o statističkim podacima, Sud je već presudio, s jedne strane, da je na sudu koji je uputio zahtjev da uzme u obzir radnike na koje se primjenjuje nacionalni propis iz kojeg proizlazi navedena razlika u postupanju i, s druge strane, da se najbolja metoda usporedbe sastoji u usporedbi odnosnih omjera radnika na koje se odnosi i na koje se ne odnosi predmetno pravilo među muškom radnom snagom i takvih omjera među ženskom radnom snagom (vidjeti u tom smislu presude od 9. veljače 1999., Seymour-Smith i Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, t. 59., i od 6. prosinca 2007., Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, t. 40.).

- 48 U tom je smislu na nacionalnom sudu da ocijeni u kojoj su mjeri valjani i mogu li se uzeti u obzir statistički podaci koji su pred njim izneseni u pogledu stanja radne snage, odnosno jesu li oni, osobito, izraz čisto slučajnih ili cikličkih pojava i jesu li, općenito govoreći, značajni (vidjeti u tom smislu presudu od 9. veljače 1999., Seymour-Smith i Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, t. 62. i navedenu sudsku praksu).
- 49 U slučaju da sud koji je uputio zahtjev na temelju dobivenih statističkih podataka te eventualno i drugih relevantnih dokaza zaključi da nacionalni propis iz glavnog postupka posebno stavlja u nepovoljan položaj žene u odnosu na muškarce, takav bi propis bio u suprotnosti s člankom 2. stavkom 1. točkom (b) Direktive 2006/54, osim ako je objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna.
- 50 Međutim, u ovom slučaju, kao što je o već istaknuto u točki 38. ove presude, MUW i austrijska vlada ističu da je nejednako postupanje prema radnicima s nepunim radnim vremenom u odnosu na radnike s punim radnim vremenom, sadržano u članku 109. stavku 2. UG-a, opravdano činjenicom da prvi stječu manju razinu znanja i iskustva od drugih i da im zbog toga treba dulje vrijeme za dovršetak nekih od njihovih istraživanja i za objavu njihovih rezultata. Stoga bi određivanje jednakog najduljeg trajanja radnih odnosa na određeno vrijeme za dvije kategorije radnika smanjilo mogućnosti radnika s nepunim radnim vremenom za zaposlenje na neodređeno vrijeme u dotičnom sveučilišnom području na kraju navedenog razdoblja. Na sudu koji je uputio zahtjev je da, kao što je to navedeno u točki 40. ove presude, ocijeni je li propis o kojem je riječ u glavnom postupku objektivno opravdan s obzirom na sve činjenice i okolnosti glavnog predmeta.
- 51 Kad je riječ o drugom dijelu pitanja, valja podsjetiti na to da sukladno članku 19. stavku 1. Direktive 2006/54 države članice poduzimaju potrebne mjere u skladu sa svojim pravosudnim sustavima kako bi osigurale da, u slučajevima kada osobe koje smatraju da im je nanescena šteta zbog neprimjenjivanja načela jednakog postupanja pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu činjenice na temelju kojih se može pretpostaviti postojanje izravne ili neizravne diskriminacije, teret dokaza nepostojanja povrede načela jednakog postupanja bude na tuženiku. Stoga se, i kao što je to navedeno u uvodnoj izjavi 30. te direktive, teret dokazivanja prebacuje na tuženika čim postoji pretpostavka diskriminacije.
- 52 Kao što je to navedeno u točki 47. ove presude, kako bi se utvrdilo postojanje diskriminacije na temelju spola, potrebno je uzeti u obzir sve radnike na koje se primjenjuje nacionalni propis iz kojeg proizlazi navedena razlika u postupanju i unutar te cjeline usporediti odnosne omjere radnika na koje se odnosi predmetno pravilo i onih na koje se ono ne odnosi, među muškim radnicima i među ženskim.
- 53 U ovom slučaju tužiteljica ističe da u pravilu mjere koje negativno utječu na radnike s nepunim radnim vremenom u odnosu na radnike s punim radnim vremenom mogu nepovoljno utjecati osobito na žene. Kako bi potkrijepila tu tvrdnju, sudu koji je uputio zahtjev podnijela je statističke podatke o austrijskom tržištu rada općenito, iz kojih proizlazi da je znatno više žena nego muškaraca zaposleno s nepunim radnim vremenom. Međutim, pojasnila je da ne raspolaže podacima koji se odnose na radnike zaposlene na austrijskim sveučilištima na koja se primjenjuje UG.
- 54 U tim okolnostima važno je pojasniti kako i kojim sredstvima osoba koja smatra da joj je neizravnom diskriminacijom na temelju spola nanescena šteta može dokazati pretpostavku diskriminacije u slučaju kada statistički podaci ili druga dokazna sredstva koji se odnose na sve radnike na koje se primjenjuje nacionalni propis iz kojeg proizlazi razlika u postupanju toj osobi nisu dostupni ili su joj teško dostupni.
- 55 U tom pogledu, kad je riječ o članku 4. stavku 1. Direktive 97/80, čiji tekst je istovjetan tekstu članka 19. stavka 1. Direktive 2006/54, Sud je presudio da, iako ta prva odredba ne propisuje posebno pravo u korist osobe koja smatra da joj je nanescena šteta neprimjenjivanjem načela jednakog postupanja da pristupi informacijama kako bi mogla dokazati „činjenice na temelju kojih se može pretpostaviti postojanje izravne ili neizravne diskriminacije”, u skladu s tom odredbom, činjenica je da

nedostupnost informacija ili statističkih podataka, u okviru utvrđenja takvih činjenica, može ugroziti ostvarenje cilja koji ta direktiva slijedi i tako, među ostalim, navedenoj odredbi oduzeti koristan učinak (vidjeti u tom smislu presudu od 21. srpnja 2011., Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, t. 34. i 35.).

- 56 Imajući u vidu, osobito, potrebu osiguranja korisnog učinka članka 19. stavka 1. Direktive 2006/54, tu odredbu treba tumačiti, kao što je to nezavisni odvjetnik naveo u točki 63. svojeg mišljenja, na način da dopušta radniku koji smatra da mu je neizravnom diskriminacijom na temelju spola nanесena šteta da pretpostavku diskriminacije dokaže temeljeći se na općim statističkim podacima o tržištu rada u predmetnoj državi članici, u slučaju kada se od njega ne može očekivati da podnese preciznije podatke koji se odnose na relevantnu skupinu radnika jer su oni teško dostupni odnosno nedostupni.
- 57 Iz toga slijedi da na drugo i treće pitanje valja odgovoriti na način da članak 2. stavak 1. točku (b) Direktive 2006/54 treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis, poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku, koji određuje, za radnike zaposlene na određeno vrijeme na koje se primjenjuje, najdulje trajanje radnih odnosa koje je dulje za radnike s nepunim radnim vremenom nego za usporedive radnike s punim radnim vremenom ako se utvrdi da taj propis u znatno većem postotku negativno utječe na ženske radnike nego muške i ako taj propis nije objektivno opravdan legitimnim ciljem ili sredstva za postizanje tog cilja nisu primjerena i nužna. Članak 19. stavak 1. te direktive treba tumačiti na način da ta odredba ne zahtijeva da stranka koja smatra da joj je takvom diskriminacijom nanесena šteta, kako bi dokazala pretpostavku diskriminacije, podnese precizne statističke podatke ili činjenice koji se odnose na radnike koji su obuhvaćeni nacionalnim propisom o kojem je riječ ako ta stranka nema pristup tim statističkim podacima ili činjenicama ili je pristup do njih otežan.

O ograničenju vremenskih učinaka ove presude

- 58 MUW, koji podupire austrijska vlada, je u svojim pisanim i usmenim očitovanjima zatražio da Sud ograniči vremenske učinke ove presude ako presudi da nacionalni propis poput članka 109. stavka 2. UG-a čini diskriminaciju u odnosu na radnike s nepunim radnim vremenom, a koja je zabranjena člankom 4. stavkom 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom.
- 59 MUW u biti ističe da je ograničenje vremenskih učinaka ove presude nužno zbog razloga pravne sigurnosti. Naime, na temelju članka 109. stavka 2. UG-a brojni ugovori o radu na određeno vrijeme sklopljeni su u dobroj vjeri s radnicima s nepunim radnim vremenom. Usto, postojala bi opasnost od ozbiljnih ekonomskih posljedica ako Sud presudi da se članku 4. stavku 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom protivi nacionalni propis, poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku, s obzirom na to da bi se brojni ugovori o radu na određeno vrijeme morali preoblikovati u ugovore o radu na neodređeno vrijeme.
- 60 U tom pogledu valja podsjetiti na to da, prema ustaljenoj sudskoj praksi, tumačenje koje Sud da pravnom pravilu prava Unije, u izvršavanju nadležnosti koju mu povjerava članak 267. UFEU-a, objašnjava i precizira značenje i doseg tog pravnog pravila onako kako ono treba ili je trebalo biti shvaćeno i primijenjeno nakon svojeg stupanja na snagu. Iz navedenog slijedi da sudac može i mora primijeniti tako protumačeno pravno pravilo na postojeće pravne odnose koji su nastali prije objave presude kojom se odlučilo o zahtjevu za prethodnu odluku ako su, k tome, ispunjeni uvjeti koji omogućuju da se pred nadležnim sudom vodi spor o primjeni navedenog pravila (presuda od 10. studenoga 2016., Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, t. 51. i navedena sudska praksa).
- 61 Samo iznimno Sud može, primjenom općeg načela pravne sigurnosti, koje je sastavni dio pravnog poretka Unije, biti potaknut da ograniči mogućnost da se zainteresirane osobe pozivaju na odredbu koju je protumačio zbog dovođenja u pitanje pravnih odnosa ustanovljenih u dobroj vjeri. Dva

osnovna kriterija moraju biti ispunjena kako bi se takvo ograničenje moglo uvesti, odnosno dobra vjera zainteresiranih osoba i opasnost od ozbiljnih poremećaja (presuda od 10. studenoga 2016., Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, t. 52. i navedena sudska praksa).

- 62 Konkretnije, Sud je pribjegavao tom rješenju samo u vrlo jasno određenim okolnostima, primjerice kada je postojala opasnost od teških ekonomskih učinaka koji bi osobito bili posljedica velikog broja pravnih odnosa nastalih u dobroj vjeri na temelju propisa za koji se smatralo da je valjano na snazi i kada se pokazalo da se pojedince i nacionalne vlasti navodilo na to da usvoje praksu koja nije u skladu s pravom Unije zbog objektivne i značajne nesigurnosti u pogledu dosega odredbi prava Unije, nesigurnosti kojoj je eventualno pridonijela i sama praksa koju su usvojile druge države članice ili Komisija (presuda od 10. srpnja 2019., WESTbahn Management, C-210/18, EU:C:2019:586, t. 46. i navedena sudska praksa).
- 63 Kad je riječ o ozbiljnim poremećajima, valja utvrditi da se u predmetnom slučaju tumačenje prava Unije koje je Sud dao u ovoj presudi odnosi na diskriminaciju radnika s nepunim radnim vremenom, u smislu članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, te na kriterije koje nacionalni sud može ili mora primijeniti prilikom ocjene nacionalnog propisa o kojem je riječ u glavnom postupku, među ostalim, navedene odredbe. Naime, na sudu koji je uputio zahtjev je da odluči, kao prvo, o tome sadržava li propis o kojem je riječ u glavnom postupku nepovoljnije postupanje prema radnicima s nepunim radnim vremenom u odnosu na usporedive radnike s punim radnim vremenom samo zbog toga što prvi rade s nepunim radnim vremenom. Kao drugo, na navedenom je sudu da, ovisno o slučaju, ocijeni može li se eventualna diskriminacija opravdati objektivnim razlozima (vidjeti po analogiji presudu od 21. ožujka 2013., RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, t. 60. i navedenu sudska praksu).
- 64 U tim okolnostima financijske posljedice, osobito za sveučilišta, ne mogu se utvrditi isključivo na temelju tumačenja prava Unije koje je Sud dao u okviru ovog predmeta (vidjeti po analogiji presudu od 21. ožujka 2013., RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, t. 61. i navedenu sudska praksu).
- 65 Slijedom toga, ne može se smatrati da je utvrđeno moguće postojanje opasnosti od ozbiljnih poremećaja, u smislu sudske prakse navedene u točki 61. ove presude, koja bi mogla opravdati ograničenje vremenskih učinaka ove presude (vidjeti u tom smislu presudu od 21. ožujka 2013., RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, t. 62.).
- 66 Štoviše, MUW Sudu nije pružio nijedan precizan element u vezi s brojem dotičnih radnih odnosa ili prirodom i veličinom ekonomskih posljedica ove presude, tako da se u svakom slučaju ne može smatrati da je utvrđeno postojanje opasnosti od ozbiljnih poremećaja koje opravdavaju ograničenje vremenskih učinaka ove presude.
- 67 Usto, kad je riječ o drugom kriteriju koji je utvrđen u sudskoj praksi iz točke 61. ove presude, tj. dobroj vjeri zainteresiranih osoba, MUW nije istaknuo dovoljno elemenata na temelju kojih bi se moglo utvrditi postojanje objektivne i znatne nesigurnosti u vezi s dosegom odredaba prava Unije. U tom pogledu ne može biti dovoljna samo tvrdnja da su brojni ugovori o radu na određeno vrijeme sklopljeni u dobroj vjeri na temelju članka 109. stavka 2. UG-a.
- 68 U tim okolnostima nije potrebno vremenski ograničiti učinke ove presude.

Troškovi

- 69 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (treće vijeće) odlučuje:

1. Članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, od 6. lipnja 1997., koji se nalazi u Prilogu Direktivi Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis, poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku, koji određuje, za radnike zaposlene na određeno vrijeme na koje se primjenjuje, najdulje trajanje radnih odnosa koje je dulje za radnike s nepunim radnim vremenom nego za usporedive radnike s punim radnim vremenom, osim ako je takvo različito postupanje opravdano objektivnim razlozima i proporcionalno u odnosu na navedene razloge, što je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri. Članak 4. stavak 2. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom treba tumačiti na način da se u njemu navedeno načelo *pro rata temporis* ne primjenjuje na takav propis.
2. Članak 2. stavak 1. točku (b) Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis, poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku, koji određuje, za radnike zaposlene na određeno vrijeme na koje se primjenjuje, najdulje trajanje radnih odnosa koje je dulje za radnike s nepunim radnim vremenom nego za usporedive radnike s punim radnim vremenom ako se utvrdi da taj propis u znatno većem postotku negativno utječe na ženske radnike nego muške i ako taj propis nije objektivno opravdan legitimnim ciljem ili sredstva za postizanje tog cilja nisu primjerena i nužna. Članak 19. stavak 1. te direktive treba tumačiti na način da ta odredba ne zahtijeva da stranka koja smatra da joj je takvom diskriminacijom nanесena šteta, kako bi dokazala pretpostavku diskriminacije, podnese precizne statističke podatke ili činjenice koji se odnose na radnike koji su obuhvaćeni nacionalnim propisom o kojem je riječ ako ta stranka nema pristup tim statističkim podacima ili činjenicama ili je pristup do njih otežan.

Potpisi