



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

z 3. októbra 2019*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas – Doložka 4 – Zásada zákazu diskriminácie – Menej priaznivé zaobchádzanie s pracovníkmi na kratší pracovný čas v porovnaní s pracovníkmi na plný úväzok, pokiaľ ide o ich pracovnoprávne podmienky – Zákaz – Vnútroštátna právna úprava, ktorá stanovuje dlhšie maximálne obdobie pracovných pomerov na dobu určitú pre pracovníkov na kratší pracovný čas než pre pracovníkov na plný úväzok – Zásada *pro rata temporis* – Smernica 2006/54/ES – Rovnosť zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaní a povolani – Článok 2 ods. 1 písm. b) – Pojem ‚nepriama diskriminácia‘ na základe pohlavia – Článok 14 ods. 1 písm. c) – Pracovnoprávne podmienky a podmienky zamestnávania – Článok 19 – Dôkazné bremeno“

Vo veci C-274/18,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Arbeits- und Sozialgericht Wien (Súd pre pracovné a sociálne veci Viedeň, Rakúsko) z 19. apríla 2018 a doručený Súdnemu dvoru 23. apríla 2018, ktorý súvisí s konaním:

Minoo Schuch-Ghannadan

proti

Medizinische Universität Wien,

SÚDNY DVOR (tretia komora),

v zložení: predsedníčka tretej komory A. Prechal (spravodajkyňa), sudcovia F. Biltgen, J. Malenovský, C. G. Fernlund a L. S. Rossi,

generálny advokát: G. Pitruzzella,

tajomník: D. Dittert, vedúci sekcie,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní zo 7. marca 2019,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Schuch-Ghannadan, v zastúpení: A. Obereder, Rechtsanwalt,
- Medizinische Universität Wien, v zastúpení: A. Potz, Rechtsanwältin,
- rakúska vláda, v zastúpení: J. Schmoll a G. Hesse, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: nemčina.

- portugalská vláda, v zastúpení: L. Inez Fernandes, A. Pimenta a S. Duarte Afonso, splnomocnení zástupcovia,
- Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek, T.S. Bohr a A. Szymkowska, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 27. júna 2019,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu doložky 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas uzavretej 6. júna 1997 (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, 1998, s. 9; Mim. vyd. 05/003, s. 267), ako aj článku 2 ods. 1 písm. b) a článku 19 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, 2006, s. 23).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu, ktorého účastníkmi sú pani Mínoo Schuchová-Ghannadanová a Medizinische Universität Wien (lekárska univerzita vo Viedni, Rakúsko, ďalej len „MUW“) vo veci návrhu, ktorý podala prvá uvedená, pričom jeho predmetom je určenie, že jej pracovný pomer s druhou uvedenou bude pokračovať na dobu neurčitú.

Právny rámec

Právo Únie

Smernica 97/80/ES

- 3 Článok 4 ods. 1 smernice Rady 97/80/ES z 15. decembra 1997 o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia (Ú. v. ES L 14, 1998, s. 6; Mim. vyd. 05/003, s. 264), ktorá bola zrušená smernicou 2006/54, stanovoval:

„Členské štáty prijímú v súlade so svojimi vnútroštátnymi súdnymi systémami také nevyhnutné opatrenia, ktorými sa zaistí, že ak osoby, ktoré sa považujú za poškodené tým, že v ich prípade nebola uplatnená zásada rovnakého zaobchádzania, uvedú pred súdom alebo iným príslušným orgánom skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, bude na odporcovi dokázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.“

Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas

- 4 Doložka 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas s názvom „Zásada nediskriminácie“ znie:
 - „1. Pokiaľ ide o podmienky zamestnania, s pracovníkmi na kratší pracovný čas sa nebude zaobchádzať nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, že pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ nebude odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi.
 2. Tam, kde to bude možné, bude platiť zásada časového pomeru (*pro rata temporis*).

...“

Rámcová dohoda o práci na dobu určitú

- 5 Določka 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda o práci na dobu určitú“), ktorá sa nachádza v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 1999, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368), nazvaná „Opatrenia proti nezákonnému konaniu“, vo svojom odseku 1 stanovuje:

„V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnymi právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi, a/alebo sociálni partneri sú v prípade, že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania, prijímú spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných rezortov alebo kategórií pracovníkov, jedno alebo viacero z týchto opatrení:

- a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov;
- b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú;
- c) určiť, koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov predĺžiť [počet obnovení takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov – *neoficiálny preklad*].“

Smernica 2006/54

- 6 Podľa odôvodnenia 30 smernice 2006/54:

„Prijatie pravidiel o dôkaznom bremene zohráva významnú úlohu pri zabezpečovaní účinného presadzovania zásady rovnakého zaobchádzania. Podľa rozhodnutia Súdneho dvora by sa preto mali prijať ustanovenia na zabezpečenie toho, že dôkazné bremeno sa presunie na odporcu, ak je na prvý pohľad zrejmé, že ide o diskrimináciu, okrem konaní, v ktorých je skutkovú podstatu povinný skúmať súd alebo iný príslušný vnútroštátny orgán. Je však potrebné objasniť, že zhodnotenie skutočností, z ktorých možno usudzovať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, ostáva naďalej v pôsobnosti príslušného vnútroštátneho orgánu v súlade s vnútroštátnym právom alebo obvyklými postupmi. V pôsobnosti členských štátov je aj zavedenie takých pravidiel dokazovania, ktoré sú pre žalobcov výhodnejšie, a to v akejkoľvek fáze konania.“

- 7 Článok 2 tejto smernice, nazvaný „Definície pojmov“, vo svojom odseku 1 stanovuje:

„Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

...

- b) „nepriama diskriminácia“: kde by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne zdôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné;

...“

8 Článok 14 uvedenej smernice, nazvaný „Zákaz diskriminácie“, vo svojom odseku 1 stanovuje:

„Nesmie dochádzať k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane orgánov verejnej správy, pokiaľ ide o:

...

c) zamestnanie a pracovné podmienky vrátane prepustenia, ako aj odmien, ako je stanovené v článku 141 zmluvy;

...“

9 Článok 19 tej istej smernice, nazvaný „Dôkazné bremeno“, uvádza:

„1. Členské štáty prijímajú v súlade so svojimi vnútroštátnymi súdnymi systémami nevyhnutné opatrenia, aby prislúchalo odporcovi preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, akonáhle sa osoba cíti poškodená nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania a predloží súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti nasvedčujúce tomu, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii.

2. Odsek 1 nebráni členským štátom, aby zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú pre navrhovateľov výhodnejšie.

3. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 1 v konaniach, keď je povinnosťou súdu alebo iného príslušného orgánu, aby vyšetril skutkovú podstatu prípadu.

...“

Rakúske právo

10 § 6 ods. 1 Universitätsgesetz 2002 (zákon o univerzitách, ďalej len „UG“) znie:

„Tento spolkový zákon sa uplatňuje na tieto univerzity:

...

4. [MUW];

...“

11 § 109 UG stanovuje:

„1. Pracovná zmluva sa môže uzavrieť na dobu neurčitú alebo na dobu určitú. Pokiaľ tento spolkový zákon nestanovuje inak, pracovné zmluvy na dobu určitú majú pod hrozbou neplatnosti maximálnu dobu 6 rokov.

2. Obnovenie po sebe nasledujúcich [zmlúv] na dobu určitú sa povoľuje len pracovníckam a pracovníkom zamestnaným v rámci projektov financovaných tretími stranami alebo v rámci výskumných projektov, personálu zaradenému výlučne na výučbu, ako aj zastupujúcemu personálu. Súhrnné trvanie takto bezprostredne po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv pracovníčky alebo pracovníka nesmie presiahnuť 6 rokov a v prípade práce na kratší pracovný čas 8 rokov. Povoľuje sa

jedno ďalšie predĺženie, ktorým sa súhrnne nepresiahne 10 rokov a v prípade práce na kratší pracovný čas 12 rokov, ak na to existujú objektívne dôvody, predovšetkým pokračovanie alebo dokončenie výskumných a publikačných projektov.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 12 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že pani Schuchová-Ghannadanová bola zamestnaná od 9. septembra 2002 do 30. apríla 2014 ako vedecká pracovníčka na MUW na základe viacerých po sebe nasledujúcich zmlúv na dobu určitú tak na plný úväzok, ako aj na čiastočný úväzok.
- 13 Podľa vnútroštátneho súdu rakúske právo, konkrétne § 109 ods. 2 UG, stanovuje, že obnovovanie opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú sa povoľuje pracovníkom a pracovníckam zamestnaným na MUW, najmä v rámci projektov financovaných tretími stranami alebo výskumných projektov a personálu zaradenému výlučne na výučbu. Celková dĺžka trvania týchto po sebe idúcich pracovných zmlúv na dobu určitú nemôže presiahnuť 6 rokov alebo 8 rokov v prípade práce na kratší pracovný čas. Nad rámec toho sa povoľuje iba jedno predĺženie na celkovú dobu najvyššie 10 rokov pre zamestnancov na plný úväzok alebo 12 rokov v prípade práce na čiastočný úväzok, pokiaľ na to existuje objektívny dôvod, napríklad pokračovanie alebo dokončenie prebiehajúcich výskumných projektov alebo publikácií.
- 14 Pani Schuchová-Ghannadanová podala na Arbeits- und Sozialgericht Wien (Súd pre pracovné a sociálne veci Viedeň, Rakúsko) žalobu, aby sa konštatovalo pokračovanie jej pracovného pomeru s MUW aj po 30. apríli 2014, keďže podľa jej názoru maximálne obdobie povolené pre pracovné pomery na dobu určitú, ktoré bolo v jej prípade 8 rokov, už k tomuto dátumu uplynulo. Okrem toho tvrdí, že § 109 ods. 2 UG je diskrimináciou na úkor pracovníkov na kratší pracovný čas. Napokon dodala, že toto ustanovenie znevýhodňuje najmä ženy, pretože na plný úväzok ich pracuje menej. Ak teda neexistuje objektívne odôvodnenie, tento rozdiel v zaobchádzaní predstavuje nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia, ktorá je v rozpore s právom Únie.
- 15 MUW na svoju obranu tvrdila, že obnovenie maximálnej doby platnosti opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú na najviac 12 rokov bolo v prejednávanej veci odôvodnené, keďže posledná zmluva na dobu určitú bola uzavretá s cieľom umožniť žalobkyni vo veci samej pokračovať v projekte a s cieľom ukončiť úlohy v rámci tohto projektu.
- 16 Rozsudkom z 2. júna 2016 Arbeits- und Sozialgericht Wien (Súd pre pracovné a sociálne veci Viedeň) žalobu zamietol, pričom vychádzal zo skutočnosti, že MUW bol oprávnený obnoviť pracovné pomery so žalobkyňou až do maximálnej doby 12 rokov.
- 17 Pani Schuchová-Ghannadanová podala odvolanie na Oberlandesgericht Wien (Vyšší krajský súd Viedeň, Rakúsko). Tento súd zrušil rozsudok Arbeits- und Sozialgericht Wien (Súd pre pracovné a sociálne veci Viedeň) z dôvodu, že tento súd dostatočne nepreskúmal súlad § 109 ods. 2 UG s právom Únie, hoci žalobkyňa túto otázku vzniesla. Odvolací súd preto vrátil vec vnútroštátnemu súdu a poveril ho tým, aby umožnil MUW predložiť pripomienky a prípadne dôkazy o tom, či toto ustanovenie môže osobitne znevýhodniť ženy v porovnaní s mužmi, a v prípade, že to tak je, určiť, či je takéto rozdielne zaobchádzanie odôvodnené.
- 18 MUW na vnútroštátnom súde uvádza, že Oberlandesgericht Wien (Vyšší krajský súd Viedeň) nesprávne posúdil dôkazné bremeno a preukázanie diskriminácie tým, že rozhodol, že dôkazné bremeno týkajúce sa preukázania neexistencie diskriminácie nesie ona. Žalobkyňa sa totiž obmedzila na nepodložené tvrdenie o existencii nepriamej diskriminácie na základe pohlavia bez toho, aby odôvodnene a presne uviedla, z akého dôvodu je uplatnenie § 109 ods. 2 UG diskrimináciou pracovníčok v porovnaní s mužskými pracovníkmi. MUW navyše tvrdí, že pracovné miesta na dobu neurčitú sú v univerzitnom prostredí veľmi vzácne a že § 109 ods. 2 UG zamestnancom umožňuje

pracovať na univerzite dlhšie. MUW napokon tvrdí, že na účely posúdenia, či sa toto ustanovenie nepriaznivo dotýka predovšetkým žien, treba ako referenčný rámec zohľadniť spoločnú situáciu na všetkých rakúskych univerzitách. Vzhľadom na to, že MUW nemá prístup k všetkým týmto údajom, však zdôrazňuje, že pokiaľ ide o ňu, pomer pracovníkov zamestnaných na dobu určitú, na ktorých sa vzťahuje § 109 ods. 2 UG, predstavuje 79 % u žien a 75 % u mužov.

- 19 Pani Schuchová-Ghannadanová tvrdí, že opatrenie, ktorým môže byť dotknuté vyššie percento žien než mužov, sa považuje za nepriamu diskrimináciu, takže je úlohou protistrany predložiť dôkaz o opaku. Vzhľadom na to, že MUW nebola schopná predložiť údaje z iných univerzít, ktorých sa týka tá istá právna úprava, ani preukázať existenciu odôvodnenia, je existencia nepriamej diskriminácie preukázaná.
- 20 V tejto súvislosti vnútroštátny súd spresňuje, že § 109 ods. 2 UG predstavuje výnimku z bežných pravidiel pracovného práva, keďže postupné vytváranie reťazca dvoch alebo viacerých zmlúv na dobu určitú podľa rakúskych súdov v zásade považuje za neprípustné, a to bez objektívneho odôvodnenia.
- 21 Podľa vnútroštátneho súdu však toto ustanovenie nie je v rozpore s doložkou 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, keďže vnútroštátny zákonodarca tým, že stanovil maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, prijal opatrenie takej povahy, ako sú opatrenia uvedené v bode 1 písm. b) tejto doložky.
- 22 Vnútroštátny súd sa ďalej pýta na zlučiteľnosť § 109 ods. 2 UG s doložkou 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, keďže toto ustanovenie stanovuje dlhšiu maximálnu dobu trvania pracovnoprávných vzťahov pre pracovníkov na kratší pracovný čas než pre pracovníkov na plný úväzok. Domnieva sa, že toto pravidlo možno považovať za uplatnenie zásady *pro rata temporis*, ktorá je uvedená v bode 2 tejto doložky, z dôvodu, že počas pracovnoprávneho vzťahu pracovníci na kratší pracovný čas získavajú menej vedomostí a skúseností než pracovníci na plný úväzok. Ak je to tak, je potrebné preskúmať len to, či je použitie tejto zásady v prejednávanej veci vhodné bez toho, aby sa muselo overiť, či existujú objektívne dôvody odôvodňujúce predmetné opatrenie.
- 23 Pokiaľ ide o smernicu 2006/54, s cieľom posúdiť, či vnútroštátne opatrenie, o ktoré ide vo veci samej, obsahuje nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia, sa vnútroštátny súd domnieva, že za referenčnú skupinu sa majú považovať zamestnanci všetkých rakúskych univerzít, na ktorých sa vzťahuje UG, a porovnať percento mužov a žien zamestnaných na kratší pracovný čas dotknutých týmto opatrením. V tejto súvislosti podľa článku 19 ods. 1 tejto smernice prináleží účastníkovi, ktorý sa považuje za poškodeného nepriamou diskrimináciou, preukázať jej existenciu.
- 24 Podľa niektorých rozsudkov Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd, Rakúsko) však skutočnosť, že miera zamestnania na kratší pracovný čas je vo všeobecnosti omnoho vyššia u žien, predstavuje predpoklad rozdielného zaobchádzania, ktoré musí vyvrátiť zamestnávateľ tým, že preukáže, že pomer žien dotknutých určitým opatrením nie je výrazne vyšší než mužov v rovnakej situácii.
- 25 Z tohto dôvodu vnútroštátny súd žiada Súdny dvor o výklad článku 19 smernice 2006/54.
- 26 Za týchto podmienok Arbeits- und Sozialgericht Wien (Súd pre pracovné a sociálne veci Viedeň) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa zásada *pro rata temporis* podľa doložky 4 bodu 2 [rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas] v spojení so zásadou nediskriminácie podľa [uvedenej] doložky 4 bodu 1 uplatniť na zákonnú právnu úpravu, podľa ktorej celková dĺžka bezprostredne po sebe nasledujúcich pracovných pomerov pracovníčky alebo pracovníka rakúskej univerzity, ktorí sú zamestnaní v rámci projektu financovaného z mimorozpočtových prostriedkov alebo výskumného projektu, je v prípade pracovníkov na plný pracovný úväzok [šesť] rokov, ale v prípade zamestnania na čiastočný pracovný úväzok [osem] rokov, a okrem toho je v prípade vecnej odôvodnenosti, najmä

kvôli pokračovaniu alebo dokončeniu výskumného projektu alebo publikácie prípustné jednorazové predĺženie v celkovej dĺžke až [desať] rokov v prípade pracovníkov na plný pracovný úväzok a v prípade pracovníkov na čiastočný pracovný úväzok v celkovej dĺžke až [dvanásť] rokov?

2. Je zákonná úprava, opísaná v prvej prejudiciálnej otázke, nepriamou diskrimináciou na základe pohlavia v zmysle článku 2 ods. 1 písm. b) smernice [2006/54], ak zo všetkých pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje predmetná právna úprava, je touto právnou úpravou dotknuté výrazne vyššie percento žien než mužov?
3. Má sa článok 19 ods. 1 smernice [2006/54] vykladať v tom zmysle, že ak sa žena, na ktorú sa vzťahuje právna úprava uvedená v prvej prejudiciálnej otázke, odvoláva na to, že je nepriamo diskriminovaná na základe pohlavia, pretože na čiastočný pracovný úväzok je zamestnaných podstatne viac žien ako mužov, musí túto okolnosť, najmä že štatisticky sa to podstatne viac týka žien, podložiť konkrétnymi štatistickými číslami alebo konkrétnymi okolnosťami a túto skutočnosť preukázať vhodnými dôkaznými prostriedkami?“

O prejudiciálnych otázkach

Úvodné poznámky

- 27 Na úvod, pokiaľ ide o rozsah prejudiciálnych otázok, treba poznamenať, že týmito otázkami sa vnútroštátny súd obmedzuje na žiadosť o výklad doložky 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ako aj článku 2 ods. 1 písm. b) a článku 19 ods. 1 smernice 2006/54.
- 28 V tejto súvislosti treba uviesť, že Európska komisia tak vo svojich písomných pripomienkach, ako aj na pojednávaní pred Súdny dvorom uviedla, že § 109 ods. 2 UG nepredstavuje dostatočné prebratie doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú.
- 29 Ako však bolo uvedené v bode 21 tohto rozsudku, z návrhu na začatie prejudiciálneho konania výslovne vyplýva, že vnútroštátny súd sa domnieva, že § 109 ods. 2 UG predstavuje dostatočné a zákonné prebratie tejto doložky. Vnútroštátny súd sa preto domnieva, že nepotrebuje vysvetlenia, pokiaľ ide o prípadný vplyv doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú na odpoveď, ktorú treba poskytnúť na položené otázky.
- 30 Podľa ustálenej judikatúry určenie a formulácia prejudiciálnych otázok týkajúcich sa výkladu práva Únie, ktoré sú nevyhnutné na rozhodnutie sporu vo vnútroštátnom konaní, prislúcha jedine vnútroštátnemu súdu (rozsudok z 13. decembra 2018, Touring Tours und Travel a Sociedad de transportes, C-412/17 a C-474/17, EU:C:2018:1005, bod 39, ako aj citovaná judikatúra).
- 31 Z judikatúry Súdneho dvora tiež vyplýva, že ak vnútroštátny súd vo svojom návrhu na začatie prejudiciálneho konania uviedol, že nepovažuje za potrebné položiť určitú otázku, Súdny dvor na túto otázku nemôže odpovedať ani ju nemôže zohľadniť v rámci návrhu na začatie prejudiciálneho konania (pozri v tomto zmysle rozsudok z 13. decembra 2018, Touring Tours und Travel a Sociedad de transportes, C-412/17 a C-474/17, EU:C:2018:1005, bod 41, ako aj citovanú judikatúru).
- 32 Za týchto podmienok Súdny dvor nemôže v prejednávanej veci rozšíriť predmet položených otázok tým, že ich preskúma nielen vzhľadom na doložku 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ako aj článku 2 ods. 1 písm. b) a článku 19 ods. 1 smernice 2006/54, ale aj s prihliadnutím na doložku 5 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú.

O prvej otázke

- 33 Svojou prvou otázkou chce vnútroštátny súd v podstate zistiť, či sa doložka 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas má vykladať v tom zmysle, že na jednej strane bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá v prípade pracovníkov na dobu určitú, na ktorých sa vzťahuje, stanovuje dlhšiu maximálnu dobu pracovnoprávných vzťahov pre pracovníkov na kratší pracovný čas než pre porovnateľných pracovníkov na plný úväzok, a na druhej strane, či sa zásada *pro rata temporis*, ktorá je uvedená v tomto ustanovení, uplatňuje na takúto právnu úpravu.
- 34 Podľa bodu 1 tejto doložky treba pripomenúť, že pokiaľ ide o podmienky zamestnania, s pracovníkmi na kratší pracovný čas sa nebude zaobchádzať nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, že pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ nebude odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi. Okrem toho podľa bodu 2 uvedenej doložky sa v prípade, ak je to vhodné, uplatní zásada *pro rata temporis*.
- 35 V prejednáwanej veci je najprv nastolená otázka, či právna úprava dotknutá vo veci samej obsahuje, pokiaľ ide o trvanie pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, menej priaznivé zaobchádzanie s pracovníkmi na kratší pracovný čas v porovnaní s pracovníkmi na plný pracovný úväzok, čo popierajú tak MUW, ako aj rakúska vláda. Podľa nich totiž okolnosť, že pracovníci na dobu určitú na kratší pracovný čas môžu pracovať pre univerzitu počas dlhšieho obdobia, než pracovníci na dobu určitú na plný úväzok, predstavuje výhodu pre prvých uvedených, najmä vzhľadom na ťažkosti pre zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje uvedená právna úprava, aby v univerzitnom prostredí získali zmluvu na dobu neurčitú.
- 36 Ako však tvrdí Komisia a žalobkyňa, táto okolnosť zrejme môže znížiť alebo časovo odložiť, a to vo väčšej miere pre pracovníkov na kratší pracovný čas než pre pracovníkov na plný úväzok, možnosť získať zmluvu na dobu neurčitú, čo by v prípade potreby a s výhradou overenia vnútroštátnym súdom predstavovalo menej priaznivé zaobchádzanie s touto prvou uvedenou kategóriou pracovníkov.
- 37 Ďalej vzniká otázka, či rozdielne zaobchádzanie stanovené v § 109 ods. 2 UG môže byť odôvodnené objektívnymi dôvodmi.
- 38 MUW a rakúska vláda tvrdia, že to tak je, pretože úroveň vedomostí a skúseností, ktorú môžu pracovníci na kratší pracovný čas dosiahnuť v rámci svojich pracovnoprávných vzťahov, je nevyhnutne nižšia než úroveň, ktorú dosahujú porovnateľní pracovníci na plný úväzok. Ak by teda tieto dve kategórie pracovníkov podliehali rovnakej maximálnej dobe pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, pracovníci na kratší pracovný čas by boli osobitne znevýhodnení, pretože by mali menej času na výskum a publikačnú činnosť, hoci ide o prvoradý prvok na to, aby sa presadili v univerzitnom prostredí.
- 39 V tejto súvislosti z ustálenej judikatúry vyplýva, že konštatovanie, že medzi trvaním odbornej činnosti a nadobudnutím určitej úrovne vedomostí alebo skúseností existuje osobitný súvis, neumožňuje, keďže predstavuje len zovšeobecnenie týkajúce sa určitých kategórií pracovníkov, vyvodiť objektívne kritériá, ktorým je cudzia akákoľvek diskriminácia. Hoci totiž služobný vek ide ruka v ruku so skúsenosťami, objektivita takéhoto kritéria závisí od všetkých okolností jednotlivého prípadu a najmä od vzťahu medzi charakterom vykonávanej funkcie a skúsenosťami, ktoré výkon tejto funkcie po určitom počte odpracovaných hodín prináša (pozri v tomto zmysle rozsudok z 10. marca 2005, Nikoloudi, C-196/02, EU:C:2005:141, bod 55 a citovanú judikatúru).
- 40 Prináleží vnútroštátnemu súdu, aby v špecifickom kontexte pracovných miest, na ktoré sa vzťahuje § 109 ods. 2 UG, a najmä úloh vykonávaných žalobkyňou v tomto rámci posúdil, či takáto osobitná súvislosť medzi povahou vykonávanej funkcie a skúsenosťou, ktorú výkon tejto funkcie prináša so zreteľom na počet odpracovaných hodín, existuje, a prípadne, či čas potrebný na ukončenie výskumu

a zabezpečenie uverejnenia jeho záverov môže odôvodniť vnútroštátnu právnu úpravu, o ktorú ide vo veci samej. Ak je to tak, prináleží uvedenému súdu overiť, či je táto právna úprava vo vzťahu k uvádzanému cieľu primeraná.

- 41 Napokon, pokiaľ ide o otázku, či sa zásada *pro rata temporis* uplatňuje na právnu úpravu, o akú ide vo veci samej, zdá sa, že takúto právnu úpravu nemožno považovať za uplatnenie tejto zásady, keďže maximálna doba po sebe nasledujúcich pracovnoprávných vzťahov sa predlžuje o dva roky v prípade všetkých pracovníkov na kratší pracovný čas, a teda nie je primeraná skutočne odpracovaným hodinám.
- 42 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na prvú otázku odpovedať tak, že doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas sa má vykladať v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá v prípade pracovníkov na dobu určitú, na ktorých sa vzťahuje, stanovuje dlhšiu maximálnu dobu pracovnoprávných vzťahov pre pracovníkov na kratší pracovný čas než pre porovnateľných pracovníkov na plný úväzok, pokiaľ takéto rozdielne zaobchádzanie nie je odôvodnené objektívnymi dôvodmi a nie je primerané vo vzťahu k uvedeným dôvodom, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu. Doložka 4 bod 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas sa má vykladať v tom zmysle, že zásada *pro rata temporis*, ktorá je v ňom uvedená, sa neuplatňuje na takúto právnu úpravu.

Druhá a tretia otázka

- 43 Svojou druhou a treťou otázkou, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate na jednej strane pýta, či sa má článok 2 ods. 1 písm. b) smernice 2006/54 vykladať v tom zmysle, že vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, ktorá v prípade pracovníkov na dobu určitú, na ktorých sa vzťahuje, stanovuje dlhšiu maximálnu dobu pracovnoprávných vzťahov pre pracovníkov na kratší pracovný čas než pre porovnateľných pracovníkov na plný úväzok, predstavuje nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia uvedenú v tomto ustanovení, a na druhej strane, či sa má článok 19 ods. 1 tejto smernice vykladať v tom zmysle, že vyžaduje, aby účastník konania, ktorý sa cíti byť poškodený takouto diskrimináciou, na účely preukázania domnienky diskriminácie predložil presné štatistické údaje alebo konkrétne skutočnosti týkajúce sa údajnej diskriminácie.
- 44 Pokiaľ ide o prvú časť týchto otázok, treba pripomenúť, že článok 2 ods. 1 písm. b) smernice 2006/54 definuje pojem „nepriama diskriminácia“ ako situáciu, v ktorej by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú primerané a nevyhnutné.
- 45 Existenciu takého znevýhodnenia možno konštatovať, najmä pokiaľ sa preukáže, že taká právna úprava, o akú ide vo veci samej, sa negatívne dotýka podstatne vyššieho počtu osôb jedného pohlavia v porovnaní s osobami druhého pohlavia (pozri v tomto zmysle rozsudok z 8. mája 2019, Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, bod 38 a citovanú judikatúru).
- 46 Súdny dvor už rozhodol, že ako tiež vyplýva z odôvodnenia 30 smernice 2006/54, posudzovanie skutočností, z ktorých možno vyvodzovať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, je záležitosťou vnútroštátnych súdnych orgánov v súlade s pravidlami alebo praxou vnútroštátneho práva, ktoré môžu najmä ustanoviť, aby sa nepriama diskriminácia zistovala všetkými prostriedkami vrátane prostriedkov založených na štatistickom zisťovaní (pozri v tomto zmysle rozsudok z 8. mája 2019, Villa Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, bod 46 a citovanú judikatúru).
- 47 Pokiaľ ide o štatistické údaje, Súdny dvor už rozhodol na jednej strane, že vnútroštátnemu súdu prináleží, aby zohľadnil všetkých pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje vnútroštátna právna úprava, na ktorej je rozdielne zaobchádzanie založené, a na druhej strane, že lepšia porovnávacía metóda spočíva

v porovnaní jednotlivých pomerov pracovníkov, ktorí nie sú dotknutí predmetným pravidlom v rámci mužskej pracovnej sily a s tými istými pomermi v pracovnej sile ženského pohlavia (pozri v tomto zmysle rozsudky z 9. februára 1999, Seymour-Smith a Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, bod 59, ako aj zo 6. decembra 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, bod 40).

- 48 V tejto súvislosti prináleží vnútroštátnemu súdu, aby posúdil, do akej miery štatistické údaje, ktoré mu boli predložené a ktoré charakterizujú situáciu pracovnej sily, sú platné a či ich možno zohľadniť, t. j. či hlavne nejde o vyjadrenie náhodných či krátkodobých javov a či sa vo všeobecnosti zdajú byť významné (pozri v tomto zmysle rozsudok z 9. februára 1999, Seymour-Smith a Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, bod 62, ako aj citovanú judikatúru).
- 49 V prípade, keď vnútroštátny súd na základe predložených štatistických údajov a prípadne iných relevantných informácií dospeje k záveru, že predmetná vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej znevýhodňuje najmä ženy v porovnaní s mužmi, táto právna úprava by bola v rozpore s článkom 2 ods. 1 písm. b) smernice 2006/54, pokiaľ nie je objektívne odôvodnená legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú primerané a nevyhnutné.
- 50 V prejednávanej veci, ako už bolo uvedené v bode 38 tohto rozsudku, MUW a rakúska vláda tvrdia, že rozdielne zaobchádzanie, ktorého predmetom sú pracovníci na kratší pracovný čas vo vzťahu k pracovníkom na plný úväzok, obsiahnuté v § 109 ods. 2 UG, je odôvodnené skutočnosťou, že prví z nich dosiahnu nižšiu úroveň skúseností a vedomostí než tí druhí, a potrebujú tak dlhšiu dobu na dokončenie niektorých svojich výskumov a uverejnenie ich výsledkov. Stanovenie rovnakej maximálnej doby pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú pre obe kategórie pracovníkov by tak obmedzilo možnosti pracovníkov na kratší pracovný čas presadiť sa v dotknutom univerzitnom prostredí po skončení uvedeného obdobia. Ako bolo uvedené v bode 40 tohto rozsudku, vnútroštátnemu súdu prislúcha, aby posúdil, či predmetná právna úprava vo veci samej je objektívne odôvodnená vzhľadom na všetky skutočnosti a okolnosti veci samej.
- 51 Pokiaľ ide o druhú časť otázok, treba pripomenúť, že podľa článku 19 ods. 1 smernice 2006/54 členské štáty prijímajú v súlade so svojimi súdnymi systémami také nevyhnutné opatrenia, ktorými sa zaistí, že ak osoby, ktoré sa považujú za poškodené tým, že v ich prípade nebola uplatnená zásada rovnakého zaobchádzania, uvedú pred súdom alebo iným príslušným orgánom skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, bude na odporcovi dokázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnosti zaobchádzania. Ako uvádza odôvodnenie 30 tejto smernice, dôkazné bremeno znáša žalovaná, pokiaľ je zrejme, že ide o diskrimináciu.
- 52 Ako bolo uvedené v bode 47 tohto rozsudku, s cieľom preukázať existenciu diskriminácie na základe pohlavia treba vziať do úvahy všetkých pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje vnútroštátna právna úprava, na ktorej je založené rozdielne zaobchádzanie, a v rámci tohto celku porovnať jednotlivé podiely pracovníkov dotknutých predmetným pravidlom, a tých, ktorých sa netýka, tak v rámci pracovníkov mužského pohlavia, ako aj pracovníčok ženského pohlavia.
- 53 V prejednávanej veci žalobkyňa tvrdí, že vo všeobecnosti opatrenia, ktoré sa nepriaznivo dotýkajú pracovníkov na kratší pracovný čas v porovnaní s pracovníkmi na plný úväzok, môžu znevýhodňovať najmä ženy. Na podporu tohto tvrdenia predložila vnútroštátnemu súdu štatistické údaje týkajúce sa rakúskeho trhu práce vo všeobecnosti, z ktorých vyplýva, že podstatne vyšší počet žien než mužov je zamestnaný na kratší pracovný čas. Spresnila však, že nedisponuje údajmi týkajúcimi sa pracovníkov na rakúskych univerzitách patriacich do UG.
- 54 Za týchto podmienok treba spresniť, ako a akými prostriedkami môže osoba, ktorá sa považuje za poškodenú nepriamou diskrimináciou na základe pohlavia, preukázať údajnú diskrimináciu v prípade, že štatistické údaje alebo iné dôkazné prostriedky týkajúce sa všetkých pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje vnútroštátna právna úprava, na ktorej je založené rozdielne zaobchádzanie, nie sú k dispozícii alebo sú pre túto osobu len ťažko dostupné.

- 55 V tejto súvislosti Súdny dvor v súvislosti s článkom 4 ods. 1 smernice 97/80, ktorého znenie je totožné so znením článku 19 ods. 1 smernice 2006/54, rozhodol, že hoci toto prvé uvedené ustanovenie nestanovuje osobitné právo v prospech osoby, ktorá sa považuje za poškodenú tým, že v jej prípade nebola dodržaná zásada rovnosti zaobchádzania, na prístup k informáciám, aby mohla preukázať „skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii“ v súlade s týmto ustanovením, nemení to nič na tom, že nedostupnosť informácií alebo štatistických údajov v rámci preukázania takýchto skutočností môže ohroziť dosiahnutie cieľa sledovaného touto smernicou, a najmä tak zbaviť toto ustanovenie svojho potrebného účinku (pozri v tomto zmysle rozsudok z 21. júla 2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, body 34 a 35).
- 56 So zreteľom najmä na potrebu zabezpečiť potrebný účinok článku 19 ods. 1 smernice 2006/54 treba toto ustanovenie, ako uviedol generálny advokát v bode 63 svojich návrhov, vykladať v tom zmysle, že umožňuje pracovníkovi, ktorý sa považuje za poškodeného nepriamou diskrimináciou na základe pohlavia, preukázať údajnú diskrimináciu na základe všeobecných štatistických údajov o trhu práce v dotknutom členskom štáte v prípade, že od dotknutej osoby nemožno očakávať, že predloží presnejšie údaje týkajúce sa relevantnej skupiny pracovníkov, pretože tieto údaje sú ťažko dostupné alebo dokonca nedostupné.
- 57 Z toho vyplýva, že na druhú a tretiu otázku je potrebné odpovedať tak, že článok 2 ods. 1 písm. b) smernice 2006/54 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá v prípade pracovníkov na dobu určitú, na ktorých sa vzťahuje, stanovuje dlhšiu maximálnu dobu pracovnoprávných vzťahov pre pracovníkov na kratší pracovný čas než pre porovnateľných pracovníkov na plný úväzok, ak sa preukáže, že táto právna úprava nepriaznivo ovplyvňuje značne vyššie percento pracovníkov ženského pohlavia než pracovníkov mužského pohlavia, a ak uvedená právna úprava nie je objektívne odôvodnená legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú primerané a potrebné. Článok 19 ods. 1 tejto smernice sa má vykladať v tom zmysle, že toto ustanovenie nevyžaduje, aby účastník konania, ktorý sa cíti byť poškodený takouto diskrimináciou, musel na účely preukázania údajnej diskriminácie predložiť štatistické údaje alebo presné skutočnosti, ktoré sú zamerané na pracovníkov dotknutých predmetnou vnútroštátnou právnu úpravou, ak tento účastník konania k týmto štatistickým údajom alebo skutočnostiam nemá prístup alebo je tento prístup sťažený.

O obmedzení časových účinkov tohto rozsudku

- 58 MUW, ktorú podporuje rakúska vláda, vo svojich písomných a ústnych pripomienkach žiada Súdny dvor, aby obmedzil časové účinky tohto rozsudku v prípade, že by mal rozhodnúť, že vnútroštátna právna úprava, akou je § 109 ods. 2 UG, predstavuje diskrimináciu pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorú zakazuje doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas.
- 59 MUW v podstate tvrdí, že obmedzenie časových účinkov tohto rozsudku je nevyhnutné z dôvodov právnej istoty. Mnohé pracovné zmluvy na dobu určitú boli totiž uzavreté v dobrej viere s pracovníkmi na kratší pracovný čas na základe § 109 ods. 2 UG. Okrem toho existuje riziko vážnych ekonomických dôsledkov, ak by Súdny dvor rozhodol, že doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas bráni takej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, keďže mnohé zmluvy na dobu určitú by sa museli zmeniť na zmluvy na dobu neurčitú.
- 60 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že v súlade s ustálenou judikatúrou výklad pravidla práva Únie, ktorý podáva Súdny dvor v rámci výkonu svojej právomoci podľa článku 267 ZFEÚ, objasňuje a v prípade potreby spresňuje význam a dosah tohto pravidla tak, ako ho súd má alebo mal chápať a uplatňovať od okamihu, keď nadobudlo účinnosť. Z toho vyplýva, že takto vykladané pravidlo súd môže a má uplatňovať na právne vzťahy vzniknuté a založené pred vyhlásením rozsudku

rozhodujúceho o návrhu na výklad, pokiaľ sú okrem iného splnené podmienky umožňujúce predložiť príslušným súdom spor týkajúci sa uplatnenia uvedeného pravidla (rozsudok z 10. novembra 2016, Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, bod 51 a citovaná judikatúra).

- 61 Súdny dvor môže len výnimočne prostredníctvom uplatnenia všeobecnej zásady právnej istoty, ktorá je vlastná právnemu poriadku Únie, pristúpiť k obmedzeniu možnosti akejkoľvek dotknutej osoby dovoľávať sa ustanovenia, ktoré vyložil, s cieľom spochybníť právne vzťahy, ktoré vznikli v dobrej viere. Na rozhodnutie o takom obmedzení je nevyhnutné, aby boli splnené dve podstatné kritériá, ktorými sú dobrá viera dotknutých osôb a riziko vážnych ťažkostí (rozsudok z 10. novembra 2016, Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, bod 52 a citovaná judikatúra).
- 62 Konkrétne, Súdny dvor sa k takémuto riešeniu uchýľoval len za presne stanovených okolností, a to najmä vtedy, keď existovalo riziko vážnych ekonomických dôsledkov, predovšetkým vzhľadom na veľký počet právnych vzťahov, ktoré vznikli v dobrej viere na základe právnej úpravy, ktorá sa oprávnene považovala za platnú, a keď sa zdalo, že jednotlivci a vnútroštátne orgány boli nabádaní k správaniu, ktoré nie je v súlade s právom Únie z dôvodu vážnej a objektívnej neistoty týkajúcej sa dosahu ustanovení práva Únie, ku ktorej prípadne prispelo i správanie iných členských štátov alebo Komisie (rozsudok z 10. júla 2019, WESTbahn Management, C-210/18, EU:C:2019:586, bod 46 a citovaná judikatúra).
- 63 Pokiaľ ide o riziko vážnych ťažkostí, treba konštatovať, že v prejednávanej veci sa výklad práva Únie podaný Súdnym dvorom v tomto rozsudku týka diskriminácie pracovníkov na kratší pracovný čas uvedenej v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ako aj kritériá, ktoré vnútroštátny súd môže alebo musí uplatniť pri preskúmaní právnej úpravy dotknutej vo veci samej, najmä s prihliadnutím na uvedenú doložku. Vnútroštátnemu súdu totiž prislúcha, aby sa v prvom rade vyjadril k tomu, či právna úprava, o akú ide vo veci samej, obsahuje menej priaznivé zaobchádzanie s pracovníkmi na kratší pracovný čas v porovnaní s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len z dôvodu, že prví uvedení pracujú na kratší pracovný čas. V druhom rade uvedenému súdu prislúcha, aby v prípade potreby posúdil, či prípadná diskriminácia môže byť odôvodnená objektívnymi dôvodmi (pozri analogicky rozsudok z 21. marca 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, bod 60 a citovanú judikatúru).
- 64 Za týchto podmienok finančné dôsledky najmä pre univerzity nemožno určiť len na základe výkladu práva Únie poskytnutého Súdnym dvorom v rámci prejednávanej veci (pozri analogicky rozsudok z 21. marca 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, bod 61 a citovanú judikatúru).
- 65 V dôsledku toho riziko vážnych ťažkostí v zmysle judikatúry citovanej v bode 61 tohto rozsudku, ktoré by mohlo odôvodniť obmedzenie časových účinkov tohto rozsudku, nemožno považovať za preukázané (pozri v tomto zmysle rozsudok z 21. marca 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, bod 62).
- 66 Okrem toho MUW neposkytuje Súdnemu dvoru žiadnu konkrétnu skutočnosť, pokiaľ ide o počet dotknutých právnych vzťahov alebo povahu a rozsah ekonomických dôsledkov tohto rozsudku, takže v nijakom prípade nemožno existenciu rizika vážnych ťažkostí odôvodňujúcich obmedzenie časových účinkov tohto rozsudku považovať za preukázanú.
- 67 Okrem toho, pokiaľ ide o druhé kritérium vyvedené z judikatúry uvedenej v bode 61 tohto rozsudku, a to dobrá viera dotknutých osôb, MUW neuvádza dostatočné dôkazy, ktoré by umožnili preukázať existenciu objektívnej a významnej neistoty v súvislosti s rozsahom ustanovení práva Únie. Samotné tvrdenie, že mnohé zmluvy na dobu určitú boli uzatvorené v dobrej viere na základe § 109 ods. 2 UG, v tejto súvislosti nestačí.
- 68 Za týchto podmienok nie je potrebné obmedziť časové účinky tohto rozsudku.

O trovách

- ⁶⁹ Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (tretia komora) rozhodol takto:

1. Določka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas uzavretej 6. júna 1997, ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC, sa má vykladať v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá v prípade pracovníkov na dobu určitú, na ktorých sa vzťahuje, stanovuje dlhšiu maximálnu dobu pracovnoprávných vzťahov pre pracovníkov na kratší pracovný čas než pre porovnateľných pracovníkov na plný úväzok, pokiaľ takéto rozdielne zaobchádzanie nie je odôvodnené objektívnymi dôvodmi a nie je primerané vo vzťahu k uvedeným dôvodom, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu. Določka 4 bod 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas sa má vykladať v tom zmysle, že zásada *pro rata temporis*, ktorá je v ňom uvedená, sa neuplatňuje na takúto právnu úpravu.
2. Článok 2 ods. 1 písm. b) smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania sa má vykladať v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá v prípade pracovníkov na dobu určitú, na ktorých sa vzťahuje, stanovuje dlhšiu maximálnu dobu pracovnoprávných vzťahov pre pracovníkov na kratší pracovný čas než pre porovnateľných pracovníkov na plný úväzok, ak sa preukáže, že táto právna úprava nepriaznivo ovplyvňuje značne vyššie percento pracovníkov ženského pohlavia než pracovníkov mužského pohlavia, a ak uvedená právna úprava nie je objektívne odôvodnená legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú primerané a potrebné. Článok 19 ods. 1 tejto smernice sa má vykladať v tom zmysle, že toto ustanovenie nevyžaduje, aby účastník konania, ktorý sa cíti byť poškodený takouto diskrimináciou, musel na účely preukázania údajnej diskriminácie predložiť štatistické údaje alebo presné skutočnosti, ktoré sú zamerané na pracovníkov dotknutých predmetnou vnútroštátnou právnu úpravou, ak tento účastník konania k týmto štatistickým údajom alebo skutočnostiam nemá prístup alebo je tento prístup sťažený.

Podpisy