



## Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (tretji senat)

z dne 3. oktobra 2019\*

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom – Določba 4 – Načelo prepovedi diskriminacije – Obravnava delavcev, zaposlenih za krajši delovni čas, ki je glede njihovih pogojev dela manj ugodna od obravnave delavcev, zaposlenih za polni delovni čas – Prepoved – Nacionalna zakonodaja, ki določa, da je najdaljše trajanje delovnih razmerij za delavce, zaposlene za krajši delovni čas, daljše od najdaljšega trajanja za delavce, zaposlene za polni delovni čas – Načelo *prorata temporis* – Direktiva 2006/54/ES – Enako obravnavanje moških in žensk pri zaposlovanju in delu – Člen 2(1)(b) – Pojem ‚posredna diskriminacija‘ na podlagi spola – Člen 14(1)(c) – Zaposlitveni in delovni pogoji – Člen 19 – Dokazno breme“

V zadevi C-274/18,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Arbeits- und Sozialgericht Wien (delovno in socialno sodišče na Dunaju, Avstrija) z odločbo z dne 19. aprila 2018, ki je na Sodišče prispela 23. aprila 2018, v postopku

**Minoo Schuch-Ghannadan**

proti

**Medizinische Universität Wien,**

SODIŠČE (tretji senat),

v sestavi A. Prechal (poročevalka), predsednica senata, F. Biltgen, J. Malenovský, C. G. Fernlund, sodniki, in L. S. Rossi, sodnica,

generalni pravobranilec: G. Pitruzzella,

sodni tajnik: D. Dittert, vodja oddelka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 7. marca 2019,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za Schuch-Ghannadan A. Obereder, Rechtsanwalt,
- za Medizinische Universität Wien A. Potz, Rechtsanwältin,
- za avstrijsko vlado J. Schmoll in G. Hesse, agenta,
- za portugalsko vlado L. Inez Fernandes, A. Pimenta in S. Duarte Afonso, agenti,

\* Jezik postopka: nemščina.

– za Evropsko komisijo M. van Beek, T. S. Bohr in A. Szmytkowska, agenti,  
po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 27. junija 2019  
izreka naslednjo

### Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago določbe 4 Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenega 6. junija 1997 (v nadaljevanju: Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom), iz Priloge k Direktivi Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 267) ter člena 2(1)(b) in člena 19(1) Direktive 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL 2006, L 204, str. 23).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Mino Schuch-Ghannadan in Medizinische Universität Wien (medicinska univerza na Dunaju, Avstrija, v nadaljevanju: MUW) zaradi zahteve prvonavedene, naj se ugotovi, da se njeno delovno razmerje nadaljuje v obliki delovnega razmerja za nedoločen čas.

### Pravni okvir

#### *Pravo Unije*

##### *Direktiva 97/80/ES*

- 3 Člen 4(1) Direktive Sveta 97/80/ES z dne 15. decembra 1997 o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije zaradi spola (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 264), ki je bila razveljavljena z Direktivo 2006/54, je določal:

„Države članice v skladu z nacionalnimi pravosodnimi sistemi sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da se dokazovanje o tem, da kršitve načela enakega obravnavanja ni bilo, naloži toženi stranki, kadar osebe, ki se čutijo prizadete zaradi kršitve načela enakega obravnavanja, pred sodiščem ali drugim pristojnim organom izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije.“

##### *Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom*

- 4 Določba 4 Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, naslovljena „Načelo nediskriminacije“, določa:

„1. Pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, ne smejo biti manj ugodni od pogojev primerljivih delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, zgolj zato, ker delajo krajši delovni čas. Te delavce se sme različno obravnavati le iz stvarnih [objektivnih] razlogov.

2. Kadar je to primerno, se uporabi načelo *pro rata temporis*.

[...]“

*Okvirni sporazum o delu za določen čas*

- 5 Določba 5 Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999 (v nadaljevanju: Okvirni sporazum o delu za določen čas), iz Priloge k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 368), naslovljena „Ukrepi za preprečevanje zlorab“, v točki 1 določa:

„Za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerjih za določen čas, države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji skladno z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ali običaji in/ali socialni partnerji, kadar ni ustreznih pravnih ukrepov, ki bi preprečevali zlorabo, uvedejo enega ali več naslednjih ukrepov tako, da upoštevajo potrebe posameznih sektorjev in/ali kategorij delavcev:

- (a) objektivne razloge, ki upravičujejo obnovitev takšnih pogodb ali razmerij;
- (b) najdaljše skupno trajanje zaporednih pogodb ali razmerij za določen čas;
- (c) število obnovitev takšnih pogodb ali razmerij.“

*Direktiva 2006/54*

- 6 V uvodni izjavi 30 Direktive 2006/54 je navedeno:

„Pomembno vlogo pri zagotavljanju učinkovitega uresničevanja načela enakega obravnavanja ima sprejetje pravil o dokaznem bremenu. Kakor je to izreklo Sodišče, je treba torej sprejeti določbo, ki bo omogočala, da se dokazno breme prenese na toženo stranko, kadar gre za očiten primer domnevne diskriminacije, razen v zvezi s postopki, v katerih mora sodišče ali drugi pristojni nacionalni organ raziskati dejstva. Vendar pa je treba pojasniti, da presoja dejstev, na podlagi katerih se lahko domneva o neposredni ali posredni diskriminaciji, ostaja v pristojnosti nacionalnega organa v skladu z nacionalno zakonodajo ali prakso. Poleg tega naj bi države članice v kateri koli ustrezni fazi postopka uvedle dokazna pravila, ki so ugodnejša za tožeče stranke.“

- 7 Člen 2 te direktive, naslovljen „Opredelitve pojmov“, v odstavku 1 določa:

„Za namene te direktive se uporabljajo naslednje opredelitve:

[...]

- (b) ‚posredna diskriminacija‘: kadar bi bile zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse osebe enega spola v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami drugega spola, razen če ta predpis, merilo ali praksa objektivno temelji na zakonitem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna;

[...]“

- 8 Člen 14 navedene direktive, naslovljen „Prepoved diskriminacije“, v odstavku 1 določa:

„V javnem ali zasebnem sektorju, vključno z javnimi organi, ne sme biti nikakršne neposredne ali posredne diskriminacije zaradi spola v zvezi:

[...]

(c) z zaposlitvenimi in delovnimi pogoji, vključno z odpuščanjem, ter plačilom, kakor je določeno v členu 141 Pogodbe;

[...]“

9 Člen 19 navedene direktive, naslovljen „Dokazno breme“, določa:

„1. Države članice v skladu z nacionalnimi pravosodnimi sistemi sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da se dokazovanje o tem, da kršitve načela enakega obravnavanja ni bilo, naloži toženi stranki, kadar osebe, ki se čutijo prizadete zaradi kršitve načela enakega obravnavanja, pred sodiščem ali drugim pristojnim organom izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije.

2. Države članice lahko ne glede na odstavek 1 sprejmejo pravila o dokazovanju, ki so ugodnejša za tožnika.

3. V postopkih, kjer je preiskava dejstev v zvezi s primerom naloga sodišč ali drugih pristojnih organov, državam članicam ni treba uporabljati odstavka 1.

[...]“

#### *Avstrijsko pravo*

10 Člen 6(1) Universitätsgesetz 2002 (zakon o univerzah, v nadaljevanju: UG) določa:

„Ta zvezni zakon se uporablja za te univerze:

[...]

4. [MUW];

[...]“

11 Člen 109 UG določa:

„1. Pogodbe o zaposlitvi se lahko sklenejo za določen ali nedoločen čas. Razen če ta zvezni zakon določa drugače, je najdaljše trajanje pogodb o zaposlitvi za določen čas 6 let, sicer so te pogodbe nične.

2. Sklenitev zaporednih [pogodb za] določen čas je zakonita samo za delavke in delavce, zaposlene v okviru projektov, ki jih financirajo tretje osebe, ali raziskovalnih projektov, ter za zaposlene, ki se ukvarjajo izključno z izobraževanjem, in za delavce, zaposlene za nadomeščanje. Skupno trajanje zaporednih pogodb o zaposlitvi delavke ali delavca ne sme preseči šest let, v primeru zaposlitve s krajšim delovnim časom pa osem let. Če obstajajo objektivno utemeljeni razlogi, zlasti nadaljevanje in dokončanje raziskovalnih projektov in objav, je dovoljeno enkratno podaljšanje najdaljšega trajanja do skupaj največ 10 let oziroma 12 let v primeru zaposlitve s krajšim delovnim časom.“

#### **Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje**

12 Iz predložitvene odločbe je razvidno, da je bila M. Schuch-Ghannadan zaposlena kot znanstvena raziskovalka pri MUW v obdobju od 9. septembra 2002 do 30. aprila 2014 na podlagi več zaporednih pogodb za določen čas, delno s krajšim delovnim časom in delno s polnim delovnim časom.

- 13 Predložitveno sodišče navaja, da je v skladu z avstrijskim pravom, natančneje členom 109(2) UG, veriženje zaporednih pogodb za določen čas mogoče za delavce in delavke, zaposlene pri MUW med drugim v okviru projektov, ki jih financirajo tretje osebe, ali raziskovalnih projektov, ter za zaposlene, ki se ukvarjajo izključno z izobraževanjem. Skupno trajanje teh zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas ne sme preseči 6 let, v primeru zaposlitve s krajšim delovnim časom pa 8 let. Če obstajajo objektivno utemeljeni razlogi, zlasti za nadaljevanje in dokončanje raziskovalnih projektov in objav, je dovoljeno enkratno podaljšanje do skupaj največ 10 let za zaposlene za polni delovni čas oziroma 12 let v primeru zaposlitve za krajši delovni čas.
- 14 M. Schuch-Ghannadan je pri Arbeits- und Sozialgericht Wien (delovno in socialno sodišče na Dunaju, Avstrija) vložila tožbo, s katero je zahtevala, naj se ugotovi, da se njeno delovno razmerje z MUW po 30. aprilu 2014 nadaljuje, saj meni, da se je najdaljše dovoljeno obdobje za delovna razmerja za določen čas, ki je bilo v njenem primeru 8 let, na ta datum izteklo. Med drugim je navedla, da člen 109(2) UG diskriminira delavce, zaposlene za krajši delovni čas. Nazadnje je dodala, da ta določba diskriminira zlasti ženske, ker so te namreč redkeje zaposlene za polni delovni čas. To različno obravnavanje naj ne bi bilo objektivno utemeljeno, zaradi česar naj bi pomenilo posredno diskriminacijo na podlagi spola, ki je v nasprotju s pravom Unije.
- 15 MUW se je zagovarjala, da je bilo podaljšanje najdaljšega trajanja zaporednih pogodb za določen čas na največ 12 let v obravnavanem primeru upravičeno, ker je bila zadnja pogodba za določen čas sklenjena, da bi se tožeči stranki v postopku v glavni stvari omogočilo nadaljevanje projekta in končanje nalog v okviru tega projekta.
- 16 Arbeits- und Sozialgericht Wien (delovno in socialno sodišče na Dunaju) je s sodbo z dne 2. junija 2016 tožbo zavrnilo in ugotovilo, da je MUW delovno razmerje s tožečo stranko lahko podaljšala na največ 12 let.
- 17 M. Schuch-Ghannadan je vložila pritožbo pri Oberlandesgericht Wien (višje deželno sodišče na Dunaju, Avstrija). To sodišče je sodbo Arbeits- und Sozialgericht Wien (delovno in socialno sodišče na Dunaju) razveljavilo, ker zadnjenavedeno ni zadostno preučilo skladnosti člena 109(2) UG s pravom Unije, čeprav je tožeča stranka izpostavila vprašanje v zvezi s tem. Pritožbeno sodišče je zadevo vrnilo v odločanje predložitvenemu sodišču in mu naložilo, naj MUW omogoči predložitev stališč in po potrebi dokazov v zvezi s tem, ali je ta določba lahko neugodna zlasti za ženske v primerjavi z moškimi, ter če je tako, ugotovi, ali je tako neenako obravnavanje utemeljeno.
- 18 MUW je pred predložitvenim sodiščem navedla, da je Oberlandesgericht Wien (višje deželno sodišče na Dunaju) napačno razlagalo, kdo mora predložiti navedbe in dokaze o diskriminaciji, s tem, da je ugotovilo, da mora neobstoj diskriminacije dokazati ona. Tožeča stranka naj bi se namreč omejila na neutemeljeno zatrjevanje obstoja posredne diskriminacije na podlagi spola, ne da bi argumentirano in konkretno navedla, zakaj naj bi uporaba člena 109(2) UG pomenila diskriminacijo delavk v primerjavi z delavci. MUW poleg tega trdi, da so pogodbe za nedoločen čas na univerzah izredno redke in da člen 109(2) UG njenim zaposlenim omogoča, da so pri njej zaposleni dlje. MUW nazadnje trdi, da je treba za presojo, ali ta določba negativno vpliva zlasti na ženske, upoštevati celoten položaj na vseh avstrijskih univerzah. Vendar MUW, čeprav nima dostopa do vseh podatkov, poudarja, da je stopnja zaposlenih za določen čas, ki so zajeti s členom 109(2) UG, pri ženskah 79 %, pri moških pa 75 %.
- 19 M. Schuch-Ghannadan pa trdi, da se predpostavlja, da ukrep, zaradi katerega je odstotek žensk večji od odstotka moških, pomeni posredno diskriminacijo, tako da mora nasprotna stranka dokazati nasprotno. Ker MUW ni niti predložila statistike drugih univerz, za katere velja ista ureditev, niti pojasnila utemeljitve, naj bi bilo treba ugotoviti obstoj posredne diskriminacije.
- 20 Predložitveno sodišče v zvezi s tem poudarja, da je člen 109(2) UG odstopanje od običajnih pravil delovnega prava, saj avstrijska sodišča namreč načeloma štejejo, da je veriženje dveh ali več pogodb za določen čas nezakonito, razen če je podana objektivna utemeljitev.

- 21 Vendar predložitveno sodišče meni, da ta določba ni v nasprotju z določbo 5 Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, ker je nacionalni zakonodajalec z določitvijo najdaljšega skupnega trajanja zaporednih pogodb ali delovnih razmerij za določen čas sprejel ukrep, ki ustreza ukrepom iz točke 1(b) te določbe.
- 22 Predložitveno sodišče poleg tega sprašuje o združljivosti člena 109(2) UG z določbo 4 Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom v delu, v katerem prvonavedeni določa najdaljše trajanje delovnega razmerja za določen čas, ki je za delavce, zaposlene za krajši delovni čas, daljše kot za delavce, zaposlene za polni delovni čas. Meni, da je mogoče šteti, da to pravilo temelji na uporabi načela *prorata temporis* iz točke 2 te določbe, ker delavci, zaposleni za krajši delovni čas, med delovnim razmerjem pridobijo manj znanja in izkušenj kot delavci, zaposleni za polni delovni čas. Če je tako, naj bi bilo treba preučiti zgolj, ali je uporaba tega načela v obravnavanem primeru ustrezna, ne da bi bilo treba preveriti, ali obstajajo objektivni razlogi, ki utemeljujejo zadevni ukrep.
- 23 V zvezi z Direktivo 2006/54 predložitveno sodišče meni, da je treba za presojo, ali nacionalni ukrep v postopku v glavni stvari pomeni posredno diskriminacijo na podlagi spola, za referenčno skupino vzeti zaposlene na vseh avstrijskih univerzah, na katere se nanaša UG, ter primerjati odstotek moških in žensk, zaposlenih za krajši delovni čas, na katere se nanaša ta ukrep. V zvezi s tem mora na podlagi člena 19(1) te direktive oseba, ki meni, da je prizadeta s posredno diskriminacijo, to posredno diskriminacijo dokazati.
- 24 Vendar se v skladu z več sodbami Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče, Avstrija) na podlagi tega, da je stopnja zaposlitve za krajši delovni čas na splošno bistveno višja pri ženskah, domneva neenaka obravnava, ki jo mora delodajalec ovreči s tem, da dokaže, da odstotek žensk, za katere velja neki ukrep, ni bistveno večji od odstotka moških, ki so v enakem položaju.
- 25 Predložitveno sodišče zato Sodišče prosi za razlago člena 19 Direktive 2006/54.
- 26 V teh okoliščinah je Arbeits- und Sozialgericht Wien (delovno in socialno sodišče na Dunaju) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

- „1. Ali načelo *prorata temporis* na podlagi določbe 4, točka 2, [Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom] v povezavi z načelom prepovedi diskriminacije iz določbe 4, točka 1, velja za zakonsko ureditev, ki določa, da najdaljše skupno trajanje zaporedno sklenjenih pogodb o zaposlitvi delavke ali delavca na avstrijski univerzi, zaposlenega v okviru projektov, ki se financirajo s sredstvi tretjih strank, ali raziskovalnih projektov, v primeru delavcev/delavk, zaposlenih s polnim delovnim časom, znaša šest let, v primeru dela s krajšim delovnim časom pa osem let; če pa so podani objektivno utemeljeni razlogi, zlasti zaradi nadaljevanja ali dokončanja raziskovalnih projektov ali objav, poleg tega dopušča eno podaljšanje navedenega obdobja do skupaj deset let za delavce, zaposlene s polnim delovnim časom, pri delavcih, zaposlenih s krajšim delovnim časom, pa do skupaj 12 let?
2. Ali zakonska ureditev, kot je opisana v prvem vprašanju za predhodno odločanje, pomeni posredno diskriminacijo na podlagi spola v smislu člena 2(1)(b) Direktive 2006/54, če je od vseh zaposlenih, za katere se uporablja ta ureditev, prizadet precej višji odstotek delavk kot delavcev?
3. Ali je treba člen 19(1) Direktive 2006/54 razlagati tako, da mora ženska, ki se v okviru področja uporabe zakonske ureditve, kot je opisana v prvem vprašanju za predhodno odločanje, sklicuje na to, da je bila posredno diskriminirana na podlagi spola, ker s krajšim delovnim časom dela precej več žensk kot moških, to okoliščino, zlasti statistično precej večjo prizadetost žensk, zatrjevati s predložitvijo konkretnih statističnih podatkov ali konkretnih dejstev in prepričljivo izkazati z ustreznimi dokazi?“

## Vprašanja za predhodno odločanje

### Uvodna ugotovitev

- 27 Najprej je treba glede obsega vprašanj za predhodno odločanje ugotoviti, da se je predložitveno sodišče omejilo na razlago določbe 4 Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom ter člena 2(1)(b) in člena 19(1) Direktive 2006/54.
- 28 V zvezi s tem je treba poudariti, da je Evropska komisija tako v pisnem stališču kot na obravnavi pred Sodiščem navedla, da člen 109(2) UG ne pomeni zadostnega prenosa določbe 5, točka 1, Okvirnega sporazuma o delu za določen čas.
- 29 Vendar kot je razvidno iz točke 21 te sodbe, je iz predloga za sprejetje predhodne odločbe jasno razvidno, da predložitveno sodišče meni, da člen 109(2) UG pomeni zadosten in zakonit prenos te določbe. Predložitveno sodišče zato meni, da ne potrebuje pojasnil glede morebitnega vpliva določbe 5, točka 1, Okvirnega sporazuma o delu za določen čas na odgovor, ki ga je treba dati na postavljena vprašanja.
- 30 V skladu z ustaljeno sodno prakso lahko le predložitveno sodišče samo določi in oblikuje vprašanja za predhodno odločanje glede razlage prava Unije, ki so potrebna za rešitev spora o glavni stvari (sodba z dne 13. decembra 2018, *Touring Tours und Travel et Sociedad de transportes*, C-412/17 in C-474/17, EU:C:2018:1005, točka 39 in navedena sodna praksa).
- 31 Iz sodne prakse Sodišča prav tako izhaja, da če je predložitveno sodišče v predložitveni odločbi navedlo, da se mu ne zdi potrebno zastaviti nekega vprašanja, Sodišče na to vprašanje ne sme odgovoriti niti ga ne sme upoštevati v okviru predhodnega odločanja (glej v tem smislu sodbo z dne 13. decembra 2018, *Touring Tours und Travel et Sociedad de transportes*, C-412/17 in C-474/17, EU:C:2018:1005, točka 41 in navedena sodna praksa).
- 32 V teh okoliščinah Sodišče v obravnavanem primeru postavljenih vprašanj ne sme razširiti tako, da bi jih obravnavalo ob upoštevanju ne samo določbe 4 Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom ter člena 2(1)(b) in člena 19(1) Direktive 2006/54, ampak tudi določbe 5, točka 1, Okvirnega sporazuma o delu za določen čas.

### Prvo vprašanje

- 33 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 4 Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom razlagati tako, da na eni strani nasprotuje nacionalni ureditvi, kot je ta iz postopka v glavni stvari, ki za delavce, zaposlene za določen čas, na katere se nanaša, določa najdaljše trajanje delovnega razmerja, ki je za delavce, zaposlene za krajši delovni čas, daljše kot za primerljive delavce, zaposlene za polni delovni čas, in da se na drugi strani za tako ureditev uporabi načelo *prorata temporis* iz navedene določbe.
- 34 Spomniti je treba, da se glede pogojev zaposlitve v skladu s točko 1 te določbe delavci, zaposleni za krajši delovni čas, ne smejo obravnavati manj ugodno od primerljivih delavcev, zaposlenih za polni delovni čas, zgolj zato, ker delajo krajši delovni čas, razen če je drugačno obravnavanje utemeljeno z objektivnimi razlogi. Poleg tega se na podlagi točke 2 navedene določbe, kadar je to primerno, uporabi načelo *prorata temporis*.
- 35 V obravnavanem primeru se najprej postavlja vprašanje, ali ureditev iz postopka v glavni stvari v zvezi s trajanjem delovnega razmerja za določen čas vsebuje manj ugodno obravnavanje delavcev, zaposlenih za krajši delovni čas, v primerjavi z delavci, zaposlenimi za polni delovni čas, kar MUW in avstrijska

vlada izpodbijata. Zadnjenavedeni namreč menita, da okoliščina, da lahko delavci, zaposleni za določen čas s krajšim delovnim časom, delajo za univerzo dalj kot delavci, zaposleni za določen čas s polnim delovnim časom, pomeni ugodnost za prvonavedene delavce, zlasti glede na to, da delavci, na katere se nanaša navedena ureditev, na univerzah težko dostopijo do pogodb za nedoločen čas.

- 36 Vendar kot trdita Komisija in tožeča stranka, to povzroči, da se delavcem, zaposlenim za krajši delovni čas, bolj kot delavcem, zaposlenim za polni delovni čas, zmanjša ali odloži možnost dostopa do pogodbe za nedoločen čas, kar – odvisno od primera – pomeni manj ugodno obravnavo te prvonavedene kategorije delavcev in kar mora preveriti predložitveno sodišče.
- 37 Dalje se postavi vprašanje, ali je različno obravnavanje, ki ga določa člen 109(2) UG, lahko utemeljeno z objektivnimi razlogi.
- 38 MUW in avstrijska vlada trdita, da je to tako, ker je stopnja znanja in izkušenj, ki jih delavci, zaposleni za krajši delovni čas, lahko pridobijo v okviru delovnega razmerja, nujno nižja od stopnje znanja in izkušenj, ki jih pridobijo primerljivi delavci, zaposleni za polni delovni čas. Če bi za ti kategoriji delavcev veljalo enako najdaljše trajanje delovnega razmerja za določen čas, bi bili torej delavci, zaposleni za krajši delovni čas, obravnavani posebej neugodno, ker bi imeli manj časa za raziskovanje in objavo znanstvenih člankov, ki so nujni za vključitev v univerzitetno sfero.
- 39 V zvezi s tem je iz ustaljene sodne prakse razvidno, da trditev, da obstaja posebna povezava med trajanjem poklicne dejavnosti in pridobitvijo določene stopnje znanja ali izkušenj, ker pomeni le posplošitev v zvezi z nekaterimi kategorijami delavcev, ne omogoča opredelitve objektivnih meril, pri katerih ne bi bilo nikakršne diskriminacije. Čeprav je delovna doba povezana z izkušnjami, je namreč objektivnost takega merila odvisna od vseh okoliščin posameznega primera ter zlasti od povezave med naravo naloge in izkušnjami, ki jih opravljanje te naloge prinaša po določenem številu ur opravljenega dela (glej v tem smislu sodbo z dne 10. marca 2005, Nikoloudi, C-196/02, EU:C:2005:141, točka 55 in navedena sodna praksa).
- 40 Predložitveno sodišče mora v posebnem okviru zaposlitev, na katere se nanaša člen 109(2) UG, in zlasti nalog, ki jih v tem okviru opravlja tožeča stranka, preveriti, ali ta posebna povezava med naravo dela, ki se opravlja, in izkušnjami, ki jih to delo prinaša na podlagi števila ur dejansko opravljenega dela, dejansko obstaja ter – glede na okoliščine primera – ali čas, potreben za raziskovanje in objavo rezultatov tega raziskovanja, lahko upraviči nacionalno ureditev iz postopka v glavni stvari. Če je tako, mora navedeno sodišče preveriti, ali je ta ureditev sorazmerna glede na zastavljeni cilj.
- 41 Nazadnje, glede vprašanja, ali se načelo *prorata temporis* uporabi za ureditev, kot je ta iz postopka v glavni stvari, je treba ugotoviti, da ni mogoče šteti, da taka ureditev zajema uporabo tega načela, saj se najdaljše trajanje zaporednih delovnih razmerij podaljša za dve leti za vse delavce, zaposlene za krajši delovni čas, in torej ni sorazmerno z urami dejansko opravljenega dela.
- 42 Glede na navedeno je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba določbo 4, točka 1, Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, kot je ta iz postopka v glavni stvari, ki za delavce, zaposlene za določen čas, na katere se nanaša, določa najdaljše trajanje delovnega razmerja, ki je za delavce, zaposlene za krajši delovni čas, daljše kot za primerljive delavce, zaposlene za polni delovni čas, razen če je tako različno obravnavanje utemeljeno z objektivnimi razlogi in z njimi sorazmerno, kar mora preveriti predložitveno sodišče. Določbo 4, točka 2, Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom je treba razlagati tako, da se načelo *prorata temporis*, ki ga ta določba zajema, za tako ureditev ne uporabi.

### *Drugo in tretje vprašanje*

- 43 Predložitveno sodišče z drugim in tretjim vprašanjem, ki ju je treba obravnavati skupaj, v bistvu sprašuje, na eni strani, ali je treba člen 2(1)(b) Direktive 2006/54 razlagati tako, da nacionalna ureditev, kot je ta iz postopka v glavni stvari, ki za delavce, zaposlene za določen čas, na katere se nanaša, določa najdaljše trajanje delovnega razmerja, ki je za delavce, zaposlene za krajši delovni čas, daljše kot za primerljive delavce, zaposlene za polni delovni čas, pomeni posredno diskriminacijo na podlagi spola, na katero se nanaša ta določba, in na drugi strani, ali je treba člen 19(1) te direktive razlagati tako, da zahteva, da mora stranka, ki meni, da je prizadeta s tako diskriminacijo, da bi vzpostavila domnevo diskriminacije, predložiti natančne statistične podatke ali natančna dejstva v zvezi z domnevno diskriminacijo.
- 44 V zvezi s prvim sklopom vprašanj je treba spomniti, da je v členu 2(1)(b) Direktive 2006/54 pojem „posredna diskriminacija“ v smislu te direktive opredeljen kot položaj, v katerem bi bile zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse osebe enega spola v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami drugega spola, razen če ta predpis, merilo ali praksa objektivno temelji na zakonitem cilju ter so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna.
- 45 Obstoj manj ugodnega položaja je mogoče ugotoviti med drugim, če je dokazano, da ureditev, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, negativno vpliva na bistveno večji delež pripadnikov enega spola v primerjavi s pripadniki drugega spola (glej v tem smislu sodbo z dne 8. maja 2019, Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, točka 38 in navedena sodna praksa).
- 46 Sodišče je že razsodilo, da je, kot je razvidno tudi iz uvodne izjave 30 Direktive 2006/54, presoja dejstev, na podlagi katerih se lahko sklepa o obstoju neposredne ali posredne diskriminacije, stvar nacionalnih sodnih organov v skladu z nacionalno zakonodajo ali prakso, s katero je mogoče določiti zlasti, da je posredno diskriminacijo mogoče ugotavljati s kakršnimi koli sredstvi, vključno na podlagi statističnih podatkov (glej v tem smislu sodbo z dne 8. maja 2019, Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, točka 46 in navedena sodna praksa).
- 47 Kar zadeva statistične podatke, je Sodišče že razsodilo, na eni strani, da mora predložitveno sodišče upoštevati vse delavce, na katere se nanaša nacionalna ureditev, iz katere izhaja različno obravnavanje, in na drugi strani, da najboljša metoda primerjave zajema primerjavo med zadevnimi deleži delavcev moškega spola, na katere zadevno pravilo vpliva, in tistih, na katere ne vpliva, ter istimi deleži pri delavkah (glej v tem smislu sodbi z dne 9. februarja 1999, Seymour-Smith in Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, točka 59, in z dne 6. decembra 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, točka 40).
- 48 V zvezi s tem mora nacionalno sodišče presoditi, v kolikšnem obsegu so statistični podatki, ki so mu bili predloženi in ki opisujejo položaj zaposlenih, veljavni in ali jih je mogoče upoštevati, torej ali zlasti ne odražajo zgolj naključnih in kratkoročnih pojavov ter ali so na splošno pomembni (glej v tem smislu sodbo z dne 9. februarja 1999, Seymour-Smith in Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, točka 62 in navedena sodna praksa).
- 49 Če bi predložitveno sodišče na podlagi predloženih statističnih podatkov in, odvisno od okoliščin primera, drugih upoštevni dejavnikov ugotovilo, da so z nacionalno ureditvijo iz postopka v glavni stvari v posebej neugoden položaj postavljene zlasti ženske v primerjavi z moškimi, bi bila taka ureditev v nasprotju s členom 2(1)(b) Direktive 2006/54, razen če bi bila objektivno utemeljena z zakonitim ciljem in bi bila sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna.
- 50 Vendar v obravnavanem primeru MUW in avstrijska vlada, kot je bilo navedeno že v točki 38 te sodbe, trdita, da je neenako obravnavanje, ki velja za delavce, zaposlene za krajši delovni čas, v primerjavi z delavci, zaposlenimi za polni delovni čas, ki ga vsebuje člen 109(2) UG, utemeljeno s tem, da prvi pridobijo raven izkušenj in znanja, ki je nižja od ravni izkušenj in znanja, ki jih pridobijo drugi, pri čemer prvi potrebujejo daljše obdobje za dokončanje nekaterih svojih raziskav in objavo rezultatov.

Tako naj bi določitev enakega najdaljšega trajanja delovnega razmerja za določen čas za obe kategoriji delavcev zmanjšala možnosti, da se delavci, zaposleni za krajši delovni čas, po koncu navedenega obdobja vključijo v univerzitetno sfero. Kot je bilo navedeno v točki 40 te sodbe, mora predložitveno sodišče presoditi, ali je ureditev iz postopka v glavni stvari objektivno utemeljena glede na vsa dejstva in okoliščine zadeve v glavni stvari.

- 51 V zvezi z drugim sklopom vprašanj je treba opozoriti, da na podlagi člena 19(1) Direktive 2006/54 države članice v skladu z nacionalnimi pravosodnimi sistemi sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da se dokazovanje tega, da kršitve načela enakega obravnavanja ni bilo, naloži toženi stranki, kadar osebe, ki menijo da so prizadete zaradi kršitve načela enakega obravnavanja, pred sodiščem ali drugim pristojnim organom izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije. Tako in kot je navedeno v uvodni izjavi 30 te direktive, je dokazno breme na toženi stranki takoj, ko obstaja domneva diskriminacije.
- 52 Kot je bilo navedeno v točki 47 te sodbe, je treba za ugotovitev obstoja diskriminacije na podlagi spola upoštevati celoto delavcev in delavk, na katere se nanaša nacionalna ureditev, iz katere izhaja različno obravnavanje, in v okviru te celote primerjati zadevne deleže delavcev, na katere zadevno pravilo vpliva, in delavcev, na katere to pravilo ne vpliva, ter iste deleže pri delavkah.
- 53 V obravnavanem primeru tožeča stranka trdi, da na splošno ukrepi, ki negativno vplivajo na delavce, zaposlene za krajši delovni čas, v primerjavi z delavci, zaposlenimi za polni delovni čas, lahko postavljajo v manj ugoden položaj zlasti ženske. V podporo tej trditvi je pred predložitvenim sodiščem predložila statistične podatke o avstrijskem trgu dela na splošno, iz katerih je razvidno, da je za krajši delovni čas zaposlenih veliko več žensk kot moških. Vendar je poudarila, da nima podatkov o delavcih, ki so zaposleni na avstrijskih univerzah in za katere se uporablja UG.
- 54 V teh okoliščinah je treba pojasniti, kako in s katerimi sredstvi lahko oseba, ki meni, da je prizadeta zaradi posredne diskriminacije na podlagi spola, vzpostavi domnevo diskriminacije, če statistični podatki ali druga dokazna sredstva v zvezi s celoto delavcev, na katere se nanaša nacionalna ureditev, iz katere izhaja različno obravnavanje, niso na voljo ali so tej osebi težko dostopni.
- 55 V zvezi s tem je Sodišče glede člena 4(1) Direktive 97/80, katerega besedilo je enako besedilu člena 19(1) Direktive 2006/54, presodilo, da kljub temu, da prvonavedena določba osebi, ki meni, da se ji je zgodila krivica, ker načelo enakega obravnavanja zanjo ni bilo uporabljeno, ne daje posebne pravice do dostopa do informacij, zato da bi lahko v skladu s to določbo dokazala „dejstva, iz katerih je mogoče sklepati, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije“, nedostopnost upoštevanih statističnih podatkov v okviru dokazovanja takih dejstev lahko ogrozi doseganje cilja te direktive in lahko med drugim tej določbi odvzame polni učinek (glej v tem smislu sodbo z dne 21. julija 2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, točki 34 in 35).
- 56 Zlasti glede na to, da je treba zagotoviti polni učinek člena 19(1) Direktive 2006/54, je treba to določbo, kot je poudaril generalni pravobranilec v točki 63 sklepnih predlogov, razlagati tako, da omogoča delavcu, ki meni, da je bil prizadet zaradi posredne diskriminacije na podlagi spola, da vzpostavi domnevo diskriminacije s tem, da se opre na splošne statistične podatke o trgu dela v zadevni državi članici, če od zadevne osebe ni mogoče pričakovati, da bo predložila natančnejše podatke v zvezi z upoštevno skupino delavcev, ker so ti težko ali celo nerazpoložljivi.
- 57 Iz tega sledi, da je treba na drugo in tretje vprašanje odgovoriti, da je treba člen 2(1)(b) Direktive 2006/54 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, kot je ta iz postopka v glavni stvari, ki za delavce, zaposlene za določen čas, na katere se nanaša, določa najdaljše trajanje delovnega razmerja, ki je za delavce, zaposlene za krajši delovni čas, daljše kot za primerljive delavce, zaposlene za polni delovni čas, če je dokazano, da ta ureditev negativno vpliva na bistveno večji odstotek delavk kot delavcev, in če navedena ureditev ni objektivno utemeljena z zakonitim ciljem ali če sredstva za doseganje tega cilja niso ustrezna in potrebna. Člen 19(1) te direktive je treba razlagati tako, da ta

določba ne zahteva, da stranka, ki meni, da je prizadeta s tako diskriminacijo, predloži statistične podatke ali natančna dejstva v zvezi z delavci, na katere se nanaša zadevna nacionalna ureditev, da bi dokazala domnevo diskriminacije, če ta stranka do teh statističnih podatkov ali dejstev nima dostopa ali je dostop do njih otežen.

### Časovna omejitev učinkov te sodbe

- 58 MUW, ki jo podpira avstrijska vlada, je v pisnih in ustnih stališčih Sodišču predlagala, naj časovno omeji učinke te sodbe, če bi moralo razsoditi, da nacionalna ureditev, kot je člen 109(2) UG, pomeni diskriminacijo glede delavcev, zaposlenih za krajši delovni čas, ki je z določbo 4, točka 1, Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom prepovedana.
- 59 MUW v bistvu navaja, da je časovna omejitev učinkov te sodbe nujna zaradi pravne varnosti. Številne pogodbe o zaposlitvi za določen čas naj bi bile namreč sklenjene v dobri veri z delavci, ki so zaposleni za krajši delovni čas na podlagi člena 109(2) UG. Poleg tega naj bi obstajala nevarnost resnih gospodarskih posledic, če Sodišče odloči, da določba 4, točka 1, Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom nasprotuje ureditvi, kot je ta iz postopka v glavni stvari, saj bi bilo treba v takem primeru številne pogodbe za določen čas spremeniti v pogodbe za nedoločen čas.
- 60 V zvezi s tem je treba opozoriti, da v skladu z ustaljeno sodno prakso razlaga posameznega pravila prava Unije, ki jo Sodišče poda pri izvajanju pristojnosti na podlagi člena 267 PDEU, pojasnjuje ter natančneje določa pomen in obseg tega pravila, kot se mora ali bi se moralo razumeti in uporabljati od začetka svoje veljavnosti. Iz tega sledi, da sodišča tako razlagano pravilo smejo in morajo uporabiti tudi za pravna razmerja, ki so nastala in so bila oblikovana pred izrekom sodbe, s katero je bilo odločeno o zahtevi za razlago, če so tudi sicer izpolnjeni pogoji za predložitev spora glede uporabe navedenega pravila pristojnemu sodišču (sodba z dne 10. novembra 2016, Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, točka 51 in navedena sodna praksa).
- 61 Sodišče sme le izjemoma z uporabo splošnega načela pravne varnosti, ki je del pravnega reda Unije, omejiti možnost katerega koli zainteresiranega, da se za izpodbijanje pravnih razmerij, ki so nastala v dobri veri, sklicuje na določbo, ki jo je razložilo. Za določitev take omejitve morata biti izpolnjena dva bistvena pogoja, in sicer dobra vera zadevnih oseb in nevarnost resnih težav (sodba z dne 10. novembra 2016, Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, točka 52 in navedena sodna praksa).
- 62 Natančneje, Sodišče je to rešitev uporabilo le v natančno določenih okoliščinah, predvsem ko je obstajala nevarnost resnih gospodarskih posledic zlasti zaradi velikega števila pravnih razmerij, ki so bila vzpostavljena v dobri veri na podlagi ureditve, za katero se je štelo, da zakonito velja, in ko se je izkazalo, da so bili posamezniki in nacionalni organi zaradi objektivne in precejšnje negotovosti glede obsega določb prava Unije spodbujeni k ravnanju, ki ni bilo v skladu s pravom Unije, pri čemer je k tej negotovosti morda prispevalo tudi ravnanje drugih držav članic ali Komisije (sodba z dne 10. julija 2019, WESTbahn Management, C-210/18, EU:C:2019:586, točka 46 in navedena sodna praksa).
- 63 Glede nevarnosti resnih težav je treba ugotoviti, da se v obravnavanem primeru razlaga prava Unije, ki jo je Sodišče podalo v tej sodbi, nanaša na diskriminacijo delavcev, zaposlenih za krajši delovni čas, na katere se nanaša določba 4, točka 1, Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, in na merila, ki jih nacionalno sodišče lahko uporabi ali mora uporabiti, ko ureditev iz postopka v glavni stvari preuči med drugim glede na navedeno določbo. Predložitveno sodišče mora namreč odločiti, prvič, o tem, ali ureditev iz postopka v glavni stvari pomeni manj ugodno obravnavanje delavcev, zaposlenih za krajši delovni čas, v primerjavi z delavci, zaposlenimi za polni delovni čas, zgolj zato, ker prvi delajo krajši delovni čas. Drugič, navedeno sodišče mora po potrebi presoditi, ali je morebitno diskriminacijo mogoče upravičiti z objektivnimi razlogi (glej po analogiji sodbo z dne 21. marca 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, točka 60 in navedena sodna praksa).

- 64 V teh okoliščinah finančnih posledic zlasti za univerze ni mogoče ugotoviti le na podlagi razlage prava Unije, ki jo je Sodišče podalo v tej zadevi (glej po analogiji sodbo z dne 21. marca 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, točka 61 in navedena sodna praksa).
- 65 Zato ni mogoče šteti, da je obstoj nevarnosti resnih težav v smislu sodne prakse iz točke 61 te sodbe, ki lahko utemeljuje časovno omejitev učinkov te sodbe, dokazan (glej v tem smislu sodbo z dne 21. marca 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, točka 62).
- 66 Poleg tega MUW Sodišču ni predložila nobenega natančnega dokaza glede števila zadevnih pravnih razmerij ali narave in obsega gospodarskih posledic te sodbe, tako da nikakor ni mogoče šteti, da je dokazan obstoj nevarnosti resnih težav, ki bi utemeljil časovno omejitev učinkov te sodbe.
- 67 MUW tudi v zvezi z drugim merilom, ki izhaja iz sodne prakse, navedene v točki 61 te sodbe, to je dobro vero zadevnih oseb, ne navaja zadostnih dokazov, na podlagi katerih bi bilo mogoče ugotoviti obstoj objektivne in precejšnje negotovosti glede obsega določb prava Unije. Zgolj navedba, da so bile številne pogodbe o zaposlitvi za določen čas sklenjene v dobri veri na podlagi člena 109(2) UG, v zvezi s tem ne zadostuje.
- 68 V teh okoliščinah učinkov te sodbe ni treba časovno omejiti.

### **Stroški**

- 69 Ker je ta postopek za stranke v postopkih v glavni stvari ena od stopenj v postopkih pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (tretji senat) razsodilo:

- 1. Določbo 4, točka 1, Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenega 6. junija 1997, iz Priloge k Direktivi Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC, je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, kot je ta iz postopka v glavni stvari, ki za delavce, zaposlene za določen čas, na katere se nanaša, določa najdaljše trajanje delovnega razmerja, ki je za delavce, zaposlene za krajši delovni čas, daljše kot za delavce, zaposlene za polni delovni čas, razen če je tako različno obravnavanje utemeljeno z objektivnimi razlogi in z njimi sorazmerno, kar mora preveriti predložitveno sodišče. Določbo 4, točka 2, Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom je treba razlagati tako, da se načelo *prorata temporis*, ki ga ta določba zajema, za tako ureditev ne uporabi.**
- 2. Člen 2(1)(b) Direktive 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, kot je ta iz postopka v glavni stvari, ki za delavce, zaposlene za določen čas, na katere se nanaša, določa najdaljše trajanje delovnega razmerja, ki je za delavce, zaposlene za krajši delovni čas, daljše kot za primerljive delavce, zaposlene za polni delovni čas, če je dokazano, da ta ureditev negativno vpliva na bistveno večji odstotek delavk kot delavcev, in če navedena ureditev ni objektivno utemeljena z zakonitim ciljem ali če sredstva za doseganje tega cilja niso ustrezna in potrebna. Člen 19(1) te direktive je treba razlagati tako, da ta določba ne zahteva, da stranka, ki meni, da je prizadeta s tako diskriminacijo, predloži statistične podatke ali natančna dejstva v zvezi z delavci, na katere se nanaša zadevna nacionalna ureditev, da bi dokazala domnevo diskriminacije, če ta stranka do teh statističnih podatkov ali dejstev nima dostopa ali je dostop do njih otežen.**

Podpisi