Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (třetího senátu)

3. října 2019*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku – Ustanovení 4 – Zásada zákazu diskriminace – Méně příznivé zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek než se zaměstnanci na plný úvazek, pokud jde o jejich pracovní podmínky – Zákaz – Vnitrostátní právní předpisy stanovící delší maximální dobu trvání pracovních poměrů na dobu určitou pro zaměstnance na částečný úvazek než pro zaměstnance na plný úvazek – Zásada ‚poměrným dílem' – Směrnice 2006/54/ES – Rovné zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání – Článek 2 odst. 1 písm. b) – Pojem ‚nepřímá diskriminace' na základě pohlaví – Článek 14 odst. 1 písm. c) – Podmínky zaměstnání a pracovní podmínky – Článek 19 – Důkazní břemeno"

Ve věci C-274/18,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Arbeits- und Sozialgericht Wien (soud pro pracovní a sociální záležitosti ve Vídni, Rakousko) ze dne 19. dubna 2018, došlým Soudnímu dvoru dne 23. dubna 2018, v řízení

Minoo Schuch-Ghannadan

proti

Medizinische Universität Wien,

SOUDNÍ DVŮR (třetí senát),

ve složení A. Prechal (zpravodajka), předsedkyně senátu, F. Biltgen, J. Malenovský, C. G. Fernlund a L. S. Rossi, soudci,

generální advokát: G. Pitruzzella,

vedoucí soudní kanceláře: D. Dittert, vedoucí oddělení,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 7. března 2019,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za M. Schuch-Ghannadan A. Oberederem, Rechtsanwalt,

– za Medizinische Universität Wien A. Potz, Rechtsanwältin,

– za rakouskou vládu J. Schmoll a G. Hessem, jako zmocněnci,

– za portugalskou vládu L. Inez Fernandesem, jakož i A. Pimenta a S. Duarte Afonso, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: němčina.

– za Evropskou komisi M. van Beekem a T. S. Bohrem, jakož i A. Szmytkowska, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 27. června 2019,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené dne 6. června 1997 (dále jen „rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku“), která je přílohou směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1998, L 14, s. 9; Zvl. vyd. 05/03, s. 267), jakož i čl. 2 odst. 1 písm. b) a čl. 19 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2006, L 204, s. 23).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi paní Minoo Schuch-Ghannadan a Medizinische Universität Wien (Vídeňská lékařská univerzita, Rakousko, dále jen „MUW“) ve věci žádosti paní Minoo Schuch-Ghannadan směřující k tomu, aby bylo určeno, že její pracovní poměr s MUW bude pokračovat na dobu neurčitou.

Právní rámec

Unijní právo

Směrnice 97/80/ES

3 Článek 4 odst. 1 směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví (Úř. věst. 1998, L 14, s. 6), zrušené směrnicí 2006/54, stanovil:

„Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření, aby pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.“

Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku

4 Ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, stanoví:

„1. Pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci na částečný úvazek zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud odlišné [rozdílné] zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

2. Je-li to vhodné, použije se zásada ‚poměrným dílem‘.

[…]“

Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou

5 Ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou“), která je přílohou směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1999, L 175, s. 43), nadepsané „Opatření k předcházení zneužití“, v bodě 1 stanoví:

„K předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, pokud žádná právní opatření pro předcházení zneužití neexistují, zavedou členské státy po konzultaci se sociálními partnery, v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, nebo sociální partneři, způsobem, který přihlédne k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců, jedno nebo více z následujících opatření:

a) objektivní důvody ospravedlňující obnovení těchto pracovních smluv a poměrů;

b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou;

c) počet obnovení těchto smluv a poměrů.“

Směrnice 2006/54

6 Bod 30 odůvodnění směrnice 2006/54 uvádí:

„Přijetí pravidel o důkazním břemeni hraje důležitou úlohu při zajištění toho, aby zásada rovného zacházení mohla být účinně prosazována. Jak rozhodl Soudní dvůr, mělo by být proto přijato ustanovení k zajištění toho, aby v případech, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci, přešlo důkazní břemeno na žalovaného, s výjimkou ve vztahu k řízením, v nichž přísluší soudu nebo jinému příslušnému vnitrostátnímu orgánu, aby vyšetřil skutkový stav. Nicméně je nezbytné upřesnit, že posouzení skutkového stavu nasvědčujícího tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, nadále náleží příslušnému vnitrostátnímu orgánu v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. Kromě toho je na členských státech, aby zavedly pro kterékoli stadium řízení taková pravidla dokazování, která jsou pro žalobce výhodnější.“

7 Článek 2 této směrnice, nadepsaný „Definice“, v odst. 1 stanoví:

„Pro účely této směrnice se

[…]

b) ‚nepřímou diskriminací‘ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné;

[…]“

8 Článek 14 uvedené směrnice, nadepsaný „Zákaz diskriminace“, v odst. 1 stanoví:

„Ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, nesmí docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o:

[…]

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle článku 141 Smlouvy;

[…]“

9 Článek 19 téže směrnice, nadepsaný „Důkazní břemeno“, stanoví:

„1. Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření pro zajištění toho, aby v případě, kdy se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

2. Odstavec 1 nebrání členským státům přijmout pravidla o dokazování, která jsou pro žalobce příznivější.

3. Členské státy nemusí uplatňovat odstavec 1 na řízení, v nichž zjišťování skutkové podstaty přísluší soudu nebo příslušnému orgánu.

[…]“

Rakouské právo

10 Ustanovení § 6 odst. 1 Universitätsgesetz 2002 (zákon o univerzitách, dále jen „UG“) zní takto:

„Tento spolkový zákon se vztahuje na následující univerzity:

[…]

4. [MUW];

[…]“

11 Ustanovení § 109 UG stanoví:

„1. Pracovní smlouvy mohou být uzavírány na dobu neurčitou nebo určitou. Nestanoví-li tento spolkový zákon jinak, délka trvání pracovních smluv na dobu určitou je maximálně 6 let, jinak jsou neplatné.

2. Sled po sobě jdoucích [smluv] na dobu určitou je přípustný pouze pro pracovnice a pracovníky zaměstnané v rámci projektů financovaných z prostředků třetích stran nebo výzkumných projektů a pro zaměstnance, kteří provádějí výlučně výuku, jakož i zaměstnance, kteří pracují jako náhrada za jiného zaměstnance. Celková doba trvání po sobě jdoucích pracovních smluv pracovnice nebo pracovníka nesmí překročit 6 let nebo 8 let v případě práce na částečný úvazek. Je povoleno jediné prodloužení celkem na nejvýše 10 let a na 12 let v případě práce na částečný úvazek, pokud k tomu existuje objektivní důvod, zejména pokračování nebo dokončení výzkumných projektů nebo publikací.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

12 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že M. Schuch-Ghannadan byla zaměstnána MUW od 9. září 2002 do 30. dubna 2014 jako vědecká výzkumnice na základě řady po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, a to jak na plný úvazek, tak na částečný úvazek.

13 Podle předkládajícího soudu rakouské právo, konkrétněji ustanovení § 109 odst. 2 UG, stanoví, že sled po sobě jdoucích smluv na dobu určitou je povolen pro pracovníky a pracovnice zaměstnané MUW, zejména v rámci projektů financovaných z prostředků třetích stran nebo výzkumných projektů a pro zaměstnance, kteří provádějí výlučně výuku. Celková doba trvání těchto po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou nesmí překročit 6 let nebo 8 let v případě práce na částečný úvazek. Nad rámec toho je povoleno jediné prodloužení na celkovou dobu nejvýše 10 let pro zaměstnance na plný úvazek či na 12 let v případě práce na částečný úvazek, pokud k tomu existuje objektivní důvod, zejména pokračování nebo dokončení probíhajících výzkumných projektů nebo publikací.

14 M. Schuch-Ghannadan předložila věc Arbeits- und Sozialgericht Wien (soud pro pracovní a sociální záležitosti ve Vídni, Rakousko), aby bylo určeno, že její pracovní poměr s MUW po dni 30. dubna 2014 pokračuje, jelikož podle jejího názoru maximální povolená doba pro pracovní poměry na dobu určitou, která byla v jejím případě 8 let, k tomuto datu již uplynula. Mimoto tvrdila, že ustanovení § 109 odst. 2 UG obsahuje diskriminaci na úkor zaměstnanců na částečný úvazek. Nakonec dodala, že toto ustanovení znevýhodňuje ženy, přičemž ženy jsou totiž méně početné k výkonu práce na plný úvazek. Toto rozdílné zacházení tak bez objektivního odůvodnění představuje podle ní nepřímou diskriminaci na základě pohlaví v rozporu s unijním právem.

15 Na obranu MUW tvrdila, že prodloužení maximální doby trvání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou na maximální dobu 12 let je v projednávané věci odůvodněno, jelikož poslední smlouva na dobu určitou byla uzavřena s cílem umožnit žalobkyni v původním řízení pokračovat v projektu a dokončit úkoly v rámci tohoto projektu.

16 Rozsudkem ze dne 2. června 2016 Arbeits- und Sozialgericht Wien (soud pro pracovní a sociální záležitosti ve Vídni) žalobu zamítl, přičemž vycházel ze skutečnosti, že MUW byla oprávněna prodlužovat pracovní poměry se žalobkyní až do maximální doby 12 let.

17 M. Schuch-Ghannadan podala odvolání k Oberlandesgericht Wien (vrchní zemský soud ve Vídni, Rakousko). Tento soud zrušil rozsudek Arbeits- und Sozialgericht Wien (soud pro pracovní a sociální záležitosti ve Vídni) z důvodu, že tento soud dostatečně nepřezkoumal soulad ustanovení § 109 odst. 2 UG s unijním právem, třebaže žalobkyně tuto otázku vznesla. Odvolací soud tedy věc postoupil předkládajícímu soudu a pověřil ho, aby umožnil MUW předložit vyjádření a případně předložit důkazy k otázce, zda toto ustanovení může znevýhodnit ženy ve srovnání s muži, a kdyby tomu tak bylo, aby určil, zda je takové nerovné zacházení odůvodněné.

18 MUW před předkládajícím soudem uvádí, že Oberlandesgericht Wien (vrchní zemský soud ve Vídni) provedl nesprávné posouzení důkazního břemene a prokázání diskriminace, když rozhodl, že důkazní břemeno ohledně neexistence diskriminace nese ona. Žalobkyně se totiž podle ní omezila na nepodložené tvrzení o existenci nepřímé diskriminace na základě pohlaví, aniž na základě argumentů a konkrétním způsobem uvedla, proč použití ustanovení § 109 odst. 2 UG představuje diskriminaci pracovníků ženského pohlaví ve srovnání s pracovníky mužského pohlaví. MUW kromě toho tvrdí, že zaměstnání na dobu neurčitou jsou v univerzitním prostředí mimořádně vzácná a že ustanovení § 109 odst. 2 UG umožňuje jejím zaměstnancům, aby pro ni pracovali déle. MUW konečně tvrdí, že za účelem posouzení, zda se toto ustanovení negativně dotýká zvláště žen, je třeba jako referenční rámec použít situaci společnou pro všechny rakouské univerzity. MUW však vzhledem k tomu, že nemá přístup ke všem těmto údajům, zdůrazňuje, že v jejím případě podíl zaměstnanců zaměstnaných na dobu určitou, na něž se vztahuje ustanovení § 109 odst. 2 UG, činí 79 %, pokud jde o ženy, a 75 %, pokud jde o muže.

19 M. Schuch-Ghannadan tvrdí, že se předpokládá, že opatření, jímž může být dotčen vyšší procentní podíl žen než mužů, představuje nepřímou diskriminaci, takže přísluší protistraně, aby předložila důkaz o opaku. Vzhledem k tomu, že MUW nebyla schopna předložit číselné údaje týkající se ostatních univerzit, na něž se vztahuje tatáž právní úprava, ani prokázat existenci odůvodnění, je existence nepřímé diskriminace podle ní prokázána.

20 V tomto ohledu předkládající soud upřesňuje, že ustanovení § 109 odst. 2 UG představuje odchylku od obvyklých pravidel pracovního práva, přičemž rakouské soudy mají v zásadě za to, že řetězení dvou nebo více smluv na dobu určitou je nepřípustné, ledaže existuje objektivní odůvodnění.

21 Podle předkládajícího soudu však toto ustanovení není v rozporu s ustanovením 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou vzhledem k tomu, že vnitrostátní zákonodárce tím, že stanovil celkovou maximální dobu trvání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, přijal opatření takové povahy, jako jsou opatření uvedená v bodě 1 písm. b) tohoto ustanovení.

22 Předkládající soud si kromě toho klade otázku ohledně slučitelnosti ustanovení § 109 odst. 2 UG s ustanovením 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku v rozsahu, v němž ustanovení § 109 odst. 2 UG stanoví delší maximální dobu trvání pracovních poměrů na dobu určitou v případě zaměstnanců na částečný úvazek než v případě zaměstnanců na plný úvazek. Má za to, že toto pravidlo by mohlo být považováno za uplatnění zásady „poměrným dílem“, které je uvedeno v bodě 2 tohoto ustanovení, z důvodu, že v průběhu pracovního poměru zaměstnanci na částečný úvazek získají méně znalostí a zkušeností než zaměstnanci na plný úvazek. Pokud tomu tak je, je podle něj třeba přezkoumat pouze to, zda je v projednávané věci použití této zásady vhodné, aniž by bylo třeba ověřit, zda existují objektivní důvody ospravedlňující dotčené opatření.

23 Pokud jde o směrnici 2006/54, má předkládající soud za účelem posouzení, zda vnitrostátní opatření dotčené v původním řízení představuje nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, za to, že je třeba jako referenční skupinu zohlednit zaměstnance všech rakouských univerzit, na něž se vztahuje UG, a porovnat procentní podíl mužů a žen zaměstnaných na částečný úvazek, na které se vztahuje toto opatření. V tomto ohledu podle něj přísluší na základě čl. 19 odst. 1 této směrnice účastníku řízení, který se cítí poškozen nepřímou diskriminací, aby doložil její existenci.

24 Podle několika rozsudků Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud, Rakousko) však skutečnost, že míra zaměstnání na částečný úvazek je zpravidla mnohem vyšší u žen, představuje domněnku nerovného zacházení, kterou musí zaměstnavatel vyvrátit, když prokáže, že podíl žen, na něž se vztahuje určité opatření, není značně vyšší než podíl mužů nacházejících se ve stejné situaci.

25 Z tohoto důvodu předkládající soud žádá Soudní dvůr o výklad článku 19 směrnice 2006/54.

26 Za těchto podmínek se Arbeits- und Sozialgericht Wien (soud pro pracovní a sociální záležitosti ve Vídni) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Je zásada ‚poměrným dílem‘ uvedená v ustanovení 4 bodě 2 [rámcové dohody o částečném pracovním úvazku] ve spojení se zásadou zákazu diskriminace uvedenou v ustanovení 4 bodě 1 použitelná na takové legislativní ustanovení, které stanoví, že celková doba trvání po sobě jdoucích pracovních poměrů pracovnice nebo pracovníka rakouské univerzity, která/ý je zaměstnán/a v rámci projektů financovaných třetími stranami nebo výzkumných projektů, činí u pracovníků zaměstnaných na plný úvazek 6 let, avšak u prací na částečný úvazek 8 let, a nadto je povoleno, je-li to objektivně odůvodněno, zejména z důvodu pokračování nebo dokončení výzkumných projektů nebo publikací, další jediné prodloužení až na celkovou dobu 10 let u zaměstnanců na plný úvazek a v případě prací na částečný úvazek až na celkovou dobu 12 let?

2) Představuje takové legislativní ustanovení, jako je ustanovení uvedené v první otázce, nepřímou diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. b) směrnice [2006/54], když se v rámci všech zaměstnaných pracovníků, na které se toto ustanovení vztahuje, toto ustanovení týká značně vyššího procentního podílu žen než mužů?

3) Je třeba vykládat čl. 19 odst. 1 směrnice [2006/54] v tom smyslu, že pokud se žena, na niž se vztahuje takové legislativní ustanovení, jako je ustanovení uvedené v první otázce, dovolává toho, že je nepřímo diskriminována z důvodu pohlaví, neboť na částečný úvazek je zaměstnáno značně více žen než mužů, musí tuto okolnost, zejména skutečnost, že ze statistického hlediska jsou dotčeny více ženy, prokázat předložením konkrétních statistických údajů nebo konkrétních okolností a předložením vhodných důkazů?“

K předběžným otázkám

Úvodní poznámka

27 Úvodem, pokud jde o dosah předběžných otázek, je třeba poznamenat, že těmito otázkami se předkládající soud omezuje na žádost o výklad ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, jakož i čl. 2 odst. 1 písm. b) a čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54.

28 V tomto ohledu je třeba uvést, že Evropská komise tvrdila jak ve svém písemném vyjádření, tak na jednání před Soudním dvorem, že ustanovení § 109 odst. 2 UG nepředstavuje dostatečné provedení ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou.

29 Jak bylo uvedeno v bodě 21 tohoto rozsudku, ze žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce však výslovně vyplývá, že předkládající soud má za to, že ustanovení § 109 odst. 2 UG představuje dostatečné a přípustné provedení tohoto ustanovení. Předkládající soud má tudíž za to, že nepotřebuje objasnění, co se týče případného dopadu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou na odpověď, kterou je třeba podat na položené otázky.

30 Podle ustálené judikatury přísluší pouze vnitrostátním soudu, aby určil a formuloval předběžné otázky týkající se výkladu unijního práva, které jsou nezbytné k řešení sporu v původním řízení (rozsudek ze dne 13. prosince 2018, Touring Tours und Travel a Sociedad de transportes, C-412/17 a C-474/17, EU:C:2018:1005, bod 39 a citovaná judikatura).

31 Z judikatury Soudního dvora rovněž vyplývá, že pokud předkládající soud uvedl ve svém předkládacím rozhodnutí, že nepovažuje za nezbytné položit určitou otázku, Soudní dvůr na tuto otázku nemůže odpovědět, ani ji nemůže vzít v úvahu v rámci žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 13. prosince 2018, Touring Tours und Travel a Sociedad de transportes, C-412/17 a C-474/17, EU:C:2018:1005, bod 41 a citovaná judikatura).

32 Za těchto podmínek Soudní dvůr nemůže v projednávaném případě rozšířit předmět položených otázek tím, že je bude zkoumat nejen s ohledem na ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, jakož i čl. 2 odst. 1 písm. b) a čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54, ale rovněž s ohledem na ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou.

K první otázce

33 Svou první otázkou se předkládající soud v podstatě snaží zjistit, zda ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku musí být vykládáno v tom smyslu, že jednak brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která stanoví pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, na něž se vztahuje, delší maximální dobu trvání pracovních poměrů pro zaměstnance na částečný úvazek než pro srovnatelné zaměstnance na plný úvazek, a jednak zda se na takovou právní úpravu použije zásada „poměrným dílem“, která je v uvedeném ustanovení stanovena.

34 Je třeba připomenout, že podle bodu 1 tohoto ustanovení pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci na částečný úvazek zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud rozdílné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody. Kromě toho bod 2 uvedeného ustanovení stanoví, že je-li to vhodné, použije se zásada „poměrným dílem“.

35 V projednávaném případě vyvstává nejprve otázka, zda právní úprava dotčená v původním řízení zahrnuje, pokud jde o délku trvání pracovních poměrů na dobu určitou, méně příznivé zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek ve srovnání se zaměstnanci na plný úvazek, což jak MUW, tak rakouská vláda zpochybňují. Podle MUW i rakouské vlády totiž okolnost, že zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou na částečný úvazek mohou pro univerzitu pracovat po delší dobu než zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou na plný úvazek, představuje ve vztahu k zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou na částečný úvazek zvýhodnění, zejména s ohledem na obtíže pro zaměstnance, kterých se týká uvedená právní úprava, aby v rámci univerzit získali smlouvu na dobu neurčitou.

36 Jak však tvrdí Komise a žalobkyně, jeví se, že taková okolnost může snížit nebo v čase odložit, a to ve větší míře pro zaměstnance na částečný úvazek než pro zaměstnance na plný úvazek, možnost získat smlouvu na dobu neurčitou, což by případně a s výhradou ověření předkládajícím soudem představovalo méně příznivé zacházení s prvně jmenovanou kategorií zaměstnanců.

37 Dále vyvstává otázka, zda rozdílné zacházení stanovené v ustanovení § 109 odst. 2 UG může být ospravedlněno objektivními důvody.

38 MUW a rakouská vláda tvrdí, že tomu tak je, neboť úroveň znalostí a zkušeností, které mohou zaměstnanci na částečný úvazek získat v rámci svých pracovních poměrů, je nezbytně nižší než úroveň znalostí a zkušeností, které získají srovnatelní zaměstnanci na plný úvazek. Pokud by tak obě tyto kategorie zaměstnanců podléhaly stejné maximální době trvání pracovních poměrů na dobu určitou, zaměstnanci na částečný úvazek by byli zvláště znevýhodněni, neboť by měli méně času k provedení výzkumů a realizaci vědeckých publikací, třebaže jde o skutečnosti, které jsou pro úspěšné prosazení v univerzitní oblasti prvořadé.

39 V tomto ohledu z ustálené judikatury vyplývá, že tvrzení, podle něhož existuje zvláštní souvislost mezi dobou trvání profesní činnosti a získáním určité úrovně znalostí nebo zkušeností v rozsahu, v němž představuje pouhé zobecnění týkající se některých kategorií zaměstnanců, neumožňuje vyvodit objektivní kritéria, která jsou prostá jakékoli diskriminace. Třebaže počet odsloužených let souvisí se zkušenostmi, objektivita takového kritéria závisí na všech okolnostech každého případu, a zejména na vztahu mezi povahou vykonávané funkce a zkušenostmi, které s sebou nese výkon této funkce po určitém počtu odpracovaných hodin (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 10. března 2005, Nikoloudi, C-196/02, EU:C:2005:141, bod 55 a citovaná judikatura).

40 Předkládajícímu soudu přísluší, aby ve specifickém kontextu pracovních míst, na která se vztahuje ustanovení § 109 odst. 2 UG, a zejména úkolů, které v tomto rámci žalobkyně plní, posoudil, zda tato zvláštní souvislost mezi povahou vykonávané funkce a zkušenostmi, které s sebou nese výkon této funkce s ohledem na určitý počet odpracovaných hodin, existuje, a případně zda čas nezbytný k dokončení výzkumů a zajištění publikace jejich výsledku může odůvodnit vnitrostátní právní úpravu dotčenou v původním řízení. Pokud tomu tak je, přísluší uvedenému soudu ověřit, zda je tato právní úprava přiměřená ve vztahu k dovolávanému cíli.

41 Pokud jde konečně o otázku, zda se na takovou právní úpravu, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, použije zásada „poměrným dílem“, jeví se, že taková právní úprava nemůže být považována za použití této zásady, jelikož maximální doba trvání po sobě jdoucích pracovních poměrů se prodlužuje o dva roky pro všechny zaměstnance na částečný úvazek, a není tedy přiměřená ve vztahu ke skutečně odpracovaným hodinám.

42 S ohledem na výše uvedené je třeba na první otázku odpovědět tak, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která stanoví pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, na něž se vztahuje, delší maximální dobu trvání pracovních poměrů pro zaměstnance na částečný úvazek než pro srovnatelné zaměstnance na plný úvazek, ledaže by takové rozdílné zacházení bylo ospravedlněno objektivními důvody a bylo přiměřené ve vztahu k uvedeným důvodům, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu. Ustanovení 4 bod 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku musí být vykládáno v tom smyslu, že zásada „poměrným dílem", která je v uvedeném ustanovení stanovena, se na takovou právní úpravu nepoužije.

Ke druhé a třetí otázce

43 Podstatou druhé a třetí otázky předkládajícího soudu, kterými je třeba se zabývat společně, je jednak, zda čl. 2 odst. 1 písm. b) směrnice 2006/54 musí být vykládán v tom smyslu, že taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která stanoví pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, na něž se vztahuje, delší maximální dobu trvání pracovních poměrů pro zaměstnance na částečný úvazek než pro srovnatelné zaměstnance na plný úvazek, představuje nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, na kterou se vztahuje toto ustanovení, a jednak zda čl. 19 odst. 1 této směrnice musí být vykládán v tom smyslu, že vyžaduje od účastníka řízení, který se cítí takovou diskriminací poškozen, aby za účelem prokázání domněnky diskriminace předložil konkrétní statistické údaje nebo konkrétní skutečnosti týkající se předpokládané diskriminace.

44 Pokud jde o první část těchto otázek, je třeba připomenout, že čl. 2 odst. 1 písm. b) směrnice 2006/54 definuje pojem „nepřímá diskriminace" ve smyslu této směrnice jako situaci, kdy by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.

45 Existence znevýhodnění může být konstatována, zejména pokud je prokázáno, že taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, se negativně dotýká podstatně většího podílu osob jednoho pohlaví ve srovnání s osobami opačného pohlaví (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 8. května 2019, Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, bod 38 a citovaná judikatura).

46 Soudní dvůr již rozhodl, že jak rovněž vyplývá z bodu 30 odůvodnění směrnice 2006/54, posouzení skutečností, které nasvědčují vzniku nepřímé diskriminace, je na vnitrostátních soudních orgánech, a to v souladu s vnitrostátním právem nebo praxí, které mohou zejména stanovit, že nepřímá diskriminace může být prokázána jakýmikoli prostředky, a to i na základě statistických údajů (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 8. května 2019, Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, bod 46 a citovaná judikatura).

47 Pokud jde o statistické údaje, Soudní dvůr již rozhodl, že přísluší předkládajícímu soudu zohlednit všechny zaměstnance, kteří podléhají vnitrostátní právní úpravě, v níž má svůj původ rozdílné zacházení a že nejlepší srovnávací metoda spočívá ve srovnání příslušných podílů pracovníků dotčených předmětným pravidlem a těch, kteří jím dotčeni nejsou, v rámci pracovníků mužského pohlaví a stejných podílů v rámci pracovníků ženského pohlaví (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 9. února 1999, Seymour-Smith a Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, bod 59, jakož i ze dne 6. prosince 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, bod 40).

48 V tomto ohledu přísluší vnitrostátnímu soudu, aby posoudil, v jaké míře jsou statistické údaje, které mu byly předloženy a které charakterizují situaci pracovníků, validní a zda mohou být zohledněny, tedy zejména zda se nejedná o vyjádření čistě nahodilých či přechodných jevů, a zda mají obecně vypovídající hodnotu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 9. února 1999, Seymour-Smith a Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, bod 62, jakož i citovaná judikatura).

49 V případě, že by předkládající soud na základě předložených statistických údajů a případně jiných relevantních skutečností dospěl k závěru, že vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení znevýhodňuje ženy v porovnání s muži, taková právní úprava by byla v rozporu s čl. 2 odst. 1 písm. b) směrnice 2006/54, ledaže by byla objektivně odůvodněna legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle by byly přiměřené a nezbytné.

50 Jak přitom již bylo uvedeno v bodě 38 tohoto rozsudku, MUW a rakouská vláda uvádějí, že nerovné zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek v porovnání se zaměstnanci na plný úvazek, obsažené v ustanovení § 109 odst. 2 UG, je odůvodněno skutečností, že zaměstnanci na částečný úvazek získají nižší úroveň zkušeností a znalostí, než je úroveň zkušenosti a znalostí zaměstnanců na plný úvazek a že tak potřebují delší dobu k ukončení některých svých výzkumů a ke zveřejnění jejich výsledků. Stanovení téže maximální délky trvání pracovních poměrů na dobu určitou pro obě kategorie zaměstnanců by tak omezilo možnosti pro zaměstnance na částečný úvazek, aby se po skončení uvedeného období prosadili v dotčené univerzitní oblasti. Jak bylo uvedeno v bodě 40 tohoto rozsudku, přísluší předkládajícímu soudu, aby posoudil, zda je právní úprava dotčená v původním řízení objektivně odůvodněna s ohledem na všechny skutečnosti a okolnosti věci v původním řízení.

51 Pokud jde o druhou část otázek, je třeba připomenout, že na základě čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54 členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření pro zajištění toho, aby v případě, kdy se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Jak je uvedeno v bodě 30 odůvodnění této směrnice, důkazní břemeno tak nese žalovaný, pokud určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci.

52 Jak bylo uvedeno v bodě 47 tohoto rozsudku, za účelem prokázání existence diskriminace na základě pohlaví je nutno zohlednit všechny zaměstnance, kteří podléhají vnitrostátní právní úpravě, v níž má svůj původ rozdílné zacházení, a v rámci tohoto celku srovnat příslušné podíly pracovníků dotčených předmětným pravidlem a těch, kteří jím dotčeni nejsou, jak v rámci pracovníků mužského pohlaví, tak pracovníků ženského pohlaví.

53 V projednávané věci žalobkyně tvrdí, že opatření, která se negativně dotýkají zaměstnanců na částečný úvazek ve srovnání se zaměstnanci na plný úvazek, mohou zpravidla znevýhodnit ženy. Na podporu tohoto tvrzení předložila žalobkyně před předkládajícím soudem statistické údaje týkající se rakouského trhu práce obecně, ze kterých vyplývá, že na částečný úvazek je zaměstnán značně větší počet žen než mužů. Žalobkyně však upřesnila, že nemá k dispozici údaje o pracovnících zaměstnaných na rakouských univerzitách, na něž se vztahuje UG.

54 Za těchto podmínek je nutno upřesnit, jak a kterými prostředky může osoba, která se cítí poškozena nepřímou diskriminací na základě pohlaví, prokázat skutečnosti nasvědčující diskriminaci v případě, že statistické údaje nebo jiné důkazní prostředky týkající se všech zaměstnanců, na které se vztahuje vnitrostátní právní úprava, v níž má svůj původ rozdílné zacházení, nejsou k dispozici nebo jsou pro tuto osobu obtížně dostupné.

55 V tomto ohledu Soudní dvůr uvedl, pokud jde o čl. 4 odst. 1 směrnice 97/80, jehož znění je totožné se zněním čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54, že ačkoli prvně uvedené ustanovení nestanoví zvláštní právo pro osobu, která se cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení, na přístup k informacím, aby mohla doložit „skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci“

v souladu s tímto ustanovením, nic to nemění na tom, že může hrozit, že nepřístupnost relevantních statistických informací či údajů v rámci prokázání takových skutečností ohrozí dosažení cíle sledovaného touto směrnicí, a tím zejména uvedené ustanovení zbaví užitečného účinku (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. července 2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, body 34 a 35).

56 S ohledem zejména na nutnost zajistit užitečný účinek čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54 musí být toto ustanovení vykládáno, jak uvedl generální advokát v bodě 63 svého stanoviska, v tom smyslu, že umožňuje zaměstnanci, který se cítí poškozen nepřímou diskriminací na základě pohlaví, aby podložil skutečnosti nasvědčující diskriminaci na základě obecných statistických údajů týkajících se trhu práce v dotčeném členském státě v případě, kdy by nebylo možné od dotyčného očekávat, že předloží konkrétnější údaje týkající se relevantní skupiny zaměstnanců, neboť tyto údaje jsou obtížně dostupné, případně nejsou k dispozici.

57 Z toho vyplývá, že je třeba na druhou a třetí otázku odpovědět tak, že čl. 2 odst. 1 písm. b) směrnice 2006/54 musí být vykládán v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která stanoví pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, na něž se vztahuje, delší maximální dobu trvání pracovních poměrů pro zaměstnance na částečný úvazek než pro srovnatelné zaměstnance na plný úvazek, je-li prokázáno, že se tato právní úprava negativně dotýká podstatně většího procentního podílu pracovníků ženského pohlaví než pracovníků mužského pohlaví, a pokud uvedená právní úprava není objektivně odůvodněna legitimním cílem nebo pokud prostředky k dosažení uvedeného cíle nejsou přiměřené a nezbytné. Článek 19 odst. 1 této směrnice musí být vykládán v tom smyslu, že toto ustanovení nevyžaduje od účastníka řízení, který se cítí takovou diskriminací poškozen, aby za účelem prokázání skutečností nasvědčujících diskriminaci předložil konkrétní statistické údaje nebo skutečnosti, které jsou zaměřeny na zaměstnance, kterých se týká dotčená vnitrostátní právní úprava, jestliže tento účastník k těmto statistickým údajům či skutečnostem nemá přístup či k nim má přístup pouze obtížně.

K omezení časových účinků tohoto rozsudku

58 MUW podporovaná rakouskou vládou požádala Soudní dvůr ve svém písemném i ústním vyjádření o omezení časových účinků tohoto rozsudku v případě, že by Soudní dvůr rozhodl, že taková vnitrostátní právní úprava, jako je ustanovení § 109 odst. 2 UG, představuje diskriminaci vůči zaměstnancům na částečný úvazek, která je zakázána na základě ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku.

59 MUW v podstatě tvrdí, že omezení časových účinků tohoto rozsudku je nezbytné z důvodů právní jistoty. Se zaměstnanci na částečný úvazek byla totiž v dobré víře uzavřena na základě ustanovení § 109 odst. 2 UG celá řada pracovních smluv na dobu určitou. Kromě toho podle ní existuje nebezpečí závažných hospodářských důsledků, jestliže by Soudní dvůr rozhodl, že ustanovení 4 bod 1 rámcové smlouvy o částečném pracovním úvazku brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, jelikož celá řada smluv na dobu určitou by tak musela být přeměněna na smlouvy na dobu neurčitou.

60 V tomto ohledu je třeba připomenout, že v souladu s ustálenou judikaturou výklad pravidla práva Unie, který Soudní dvůr podává při výkonu pravomoci, kterou mu přiznává článek 267 SFEU, objasňuje a upřesňuje význam a dosah tohoto pravidla tak, jak musí být nebo jak mělo být chápáno a používáno od okamžiku, kdy nabylo účinnosti. Z toho vyplývá, že pravidlo takto vykládané může a musí být uplatňováno soudem na právní vztahy vzniklé a založené před vydáním rozsudku rozhodujícího o žádosti o výklad, pokud jsou kromě toho splněny podmínky umožňující předložit příslušným soudům spor ohledně použití uvedeného pravidla (rozsudek ze dne 10. listopadu 2016, Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, bod 51 a citovaná judikatura).

61 Soudní dvůr mohou jen zcela výjimečně přimět okolnosti k tomu, aby na základě obecné zásady právní jistoty, která je vlastní unijnímu právnímu řádu, omezil možnost všech zúčastněných osob dovolávat se ustanovení, jehož výklad podal, za účelem zpochybnění právních vztahů založených v dobré víře. Aby bylo možné o takovém omezení rozhodnout, je nezbytné, aby byla splněna dvě podstatná kritéria, a to dobrá víra zúčastněných kruhů a riziko závažných obtíží (rozsudek ze dne 10. listopadu 2016, Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, bod 52 a citovaná judikatura).

62 Soudní dvůr konkrétně toto řešení použil pouze za přesně vymezených okolností, zejména když existovalo riziko závažných hospodářských dopadů způsobených obzvláště vysokým počtem právních vztahů založených v dobré víře na základě právní úpravy považované za platnou a účinnou a když podle všeho jednotlivci a vnitrostátní orgány byli vedeni k chování, které nebylo v souladu s unijním právem, z důvodu objektivní a značné nejistoty ohledně smyslu ustanovení unijního práva, ke které případně přispělo i chování jiných členských států nebo Komise (rozsudek ze dne 10. července 2019, WESTbahn Management, C-210/18, EU:C:2019:586, bod 46 a citovaná judikatura).

63 Pokud jde o riziko závažných obtíží, je třeba v projednávané věci konstatovat, že se výklad unijního práva podaný Soudním dvorem v tomto rozsudku týká diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek, uvedené v ustanovení 4 bodě 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, jakož i kritérií, která vnitrostátní soud může nebo musí použít při přezkumu právní úpravy dotčené ve věci v původním řízení s ohledem zejména na uvedené ustanovení. Je totiž věcí předkládajícího soudu, aby se vyjádřil zaprvé k otázce, zda právní úprava dotčená v původním řízení obsahuje méně příznivé zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek v porovnání se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek pouze z toho důvodu, že prvně uvedení zaměstnanci pracují na částečný úvazek. Zadruhé přísluší uvedenému soudu, aby případně posoudil, zda případná diskriminace může být ospravedlněna objektivními důvody (obdobně viz rozsudek ze dne 21. března 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, bod 60 a citovaná judikatura).

64 Za těchto podmínek nemohou být finanční důsledky, zejména pro univerzity, určeny výlučně na základě výkladu unijního práva podaného Soudním dvorem v rámci projednávané věci (obdobně viz rozsudek ze dne 21. března 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, bod 61 a citovaná judikatura).

65 V důsledku toho existenci rizika vážných obtíží ve smyslu judikatury citované v bodě 61 tohoto rozsudku takové povahy, jež by mohla odůvodnit omezení časových účinků tohoto rozsudku, nelze považovat za prokázanou (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. března 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, bod 62).

66 MUW navíc Soudnímu dvoru neposkytuje žádnou konkrétní informaci ohledně počtu dotčených právních vztahů nebo povahy a rozsahu hospodářských dopadů tohoto rozsudku, takže nelze mít za to, že je v každém případě prokázána existence rizika vážných obtíží odůvodňující omezení časových účinků tohoto rozsudku.

67 Kromě toho, pokud jde o druhé kritérium stanovené v judikatuře uvedené v bodě 61 tohoto rozsudku, a to dobrou víru zúčastněných kruhů, MUW nepředkládá dostatečné důkazy umožňující prokázat existenci objektivní a značné nejistoty ohledně smyslu ustanovení unijního práva. V tomto ohledu nemůže postačovat pouhé tvrzení, že celá řada smluv na dobu určitou byla uzavřena na základě ustanovení § 109 odst. 2 UG v dobré víře.

68 Za těchto podmínek není namístě omezovat časové účinky tohoto rozsudku.

K nákladům řízení

69 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (třetí senát) rozhodl takto:

1) **Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené dne 6. června 1997, která je přílohou směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která stanoví pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, na něž se vztahuje, delší maximální dobu trvání pracovních poměrů pro zaměstnance na částečný úvazek než pro srovnatelné zaměstnance na plný úvazek, ledaže by takové rozdílné zacházení bylo ospravedlněno objektivními důvody a bylo přiměřené ve vztahu k uvedeným důvodům, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu. Ustanovení 4 bod 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku musí být vykládáno v tom smyslu, že zásada „poměrným dílem“, která je v uvedeném ustanovení stanovena, se na takovou právní úpravu nepoužije.**

2) **Článek 2 odst. 1 písm. b) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání musí být vykládán v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která stanoví pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, na něž se vztahuje, delší maximální dobu trvání pracovních poměrů pro zaměstnance na částečný úvazek než pro srovnatelné zaměstnance na plný úvazek, je-li prokázáno, že se tato právní úprava negativně dotýká podstatně většího procentního podílu pracovníků ženského pohlaví než pracovníků mužského pohlaví, a pokud uvedená právní úprava není objektivně odůvodněna legitimním cílem nebo pokud prostředky k dosažení uvedeného cíle nejsou přiměřené a nezbytné. Článek 19 odst. 1 této směrnice musí být vykládán v tom smyslu, že toto ustanovení nevyžaduje od účastníka řízení, který se cítí takovou diskriminací poškozen, aby za účelem prokázání skutečností nasvědčujících diskriminaci předložil konkrétní statistické údaje nebo skutečnosti, které jsou zaměřeny na zaměstnance, kterých se týká dotčená vnitrostátní právní úprava, jestliže tento účastník k těmto statistickým údajům či skutečnostem nemá přístup či k nim má přístup pouze obtížně.**

Podpisy.