ARREST VAN HET HOF (Derde kamer)

3 oktober 2019*

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid – Clausule 4 – Discriminatieverbod – Minder gunstige behandeling van deeltijdwerkers ten opzichte van voltijdwerkers wat hun arbeidsvoorwaarden betreft – Verbod – Nationale wettelijke regeling die voor arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd voor deeltijdwerkers een langere maximumduur vaststelt dan voor voltijdwerkers – Pro-rata-temporisbeginsel – Richtlijn 2006/54/EG – Gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep – Artikel 2, lid 1, onder b) – Begrip ‚indirecte discriminatie' op grond van geslacht – Artikel 14, lid 1, onder c) – Voorwaarden inzake arbeid en arbeid – Artikel 19 – Bewijslast"

In zaak C-274/18,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Arbeits- und Sozialgericht Wien (rechter voor arbeids- en socialezekerheidszaken Wenen, Oostenrijk) bij beslissing van 19 april 2018, ingekomen bij het Hof op 23 april 2018, in de procedure

Minoo Schuch-Ghannadan

tegen

Medizinische Universität Wien,

wijst

HET HOF (Derde kamer),

samengesteld als volgt: A. Prechal (rapporteur), kamerpresident, F. Biltgen, J. Malenovský, C. G. Fernlund en L. S. Rossi, rechters,

advocaat-generaal: G. Pitruzzella,

griffier: D. Dittert, hoofd van een administratieve eenheid,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 7 maart 2019,

gelet op de opmerkingen ingediend door:

– Minoo Schuch-Ghannadan, vertegenwoordigd door A. Obereder, Rechtsanwalt,

– de Medizinische Universität Wien, vertegenwoordigd door A. Potz, Rechtsanwältin,

– de Oostenrijkse regering, vertegenwoordigd door J. Schmoll en G. Hesse als gemachtigden,

* Procestaal: Duits.

– de Portugese regering, vertegenwoordigd door L. Inez Fernandes, A. Pimenta en S. Duarte Afonso als gemachtigden,

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. van Beek, T. S. Bohr en A. Szmytkowska als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 27 juni 2019,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van clausule 4 van de op 6 juni 1997 gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (hierna: „raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid"), die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (PB 1998, L 14, blz. 1), alsmede van artikel 2, lid 1, onder b), en artikel 19, lid 1, van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB 2006, L 204, blz. 23).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Minoo Schuch-Ghannadan en de Medizinische Universität Wien (universiteit voor geneeskunde Wenen, Oostenrijk; hierna: „MUW") betreffende een verzoek van eerstgenoemde tot vaststelling dat haar arbeidsverhouding met de MUW voor onbepaalde tijd wordt voortgezet.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

Richtlijn 97/80

3 Artikel 4, lid 1, van richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht (PB 1998, L 14, blz. 6), ingetrokken bij richtlijn 2006/54, bepaalde:

„De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat wanneer iemand die zich door niet-toepassing te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoert die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden."

Raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid

4 Clausule 4 van de raamovereenkomst inzake deeltijdwerk, met het opschrift „Het beginsel van gelijke behandeling", luidt als volgt:

„1. Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden deeltijdwerkers niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

2. Wanneer zulks passend is, wordt het pro-rata-temporisbeginsel toegepast.

[...]"

Raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

5 Clausule 5 van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (hierna: „raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd"), die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB 1999, L 175, blz. 43), met het opschrift „Maatregelen ter voorkoming van misbruik", bepaalt in punt 1:

„Teneinde misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen, voeren de lidstaten, na raadpleging van de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, en/of de sociale partners, wanneer er geen gelijkwaardige wettelijke maatregelen ter voorkoming van misbruik bestaan, op een wijze die rekening houdt met de behoeften van bepaalde sectoren en/of categorieën werknemers, een of meer van de volgende maatregelen in:

a) vaststelling van objectieve redenen die een vernieuwing van dergelijke overeenkomsten of verhoudingen rechtvaardigen;

b) vaststelling van de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd;

c) vaststelling van het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen mogen worden vernieuwd."

Richtlijn 2006/54

6 In overweging 30 van richtlijn 2006/54 staat het volgende te lezen:

„Voor een effectieve handhaving van het beginsel van gelijke behandeling is het van groot belang dat regels voor de bewijslast worden vastgesteld. Zoals het Hof van Justitie heeft geoordeeld, moet derhalve worden bepaald dat de bewijslast bij de verweerder wordt gelegd indien er sprake is van kennelijke discriminatie, behalve in procedures waarin de rechter of een andere bevoegde nationale instantie de feiten moet onderzoeken. Wel moet worden verduidelijkt dat de beoordeling van de feiten die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, blijft toekomen aan de relevante nationale instantie, overeenkomstig de nationale wetgeving of praktijk. Voorts behouden de lidstaten het recht om in alle fasen van de procedures een voor de eiser gunstigere bewijsregeling in te voeren."

7 Artikel 2, lid 1, van deze richtlijn, met het opschrift „Definities", bepaalt:

„Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

[...]

b) ‚indirecte discriminatie': wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

[...]”

8 Artikel 14 van deze richtlijn, met het opschrift „Discriminatieverbod”, bepaalt in lid 1:

„Er mag geen directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht plaatsvinden in de publieke of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, voor wat betreft:

[...]

c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning, zoals bepaald in artikel 141 van het Verdrag;

[...]”

9 Artikel 19 van die richtlijn, met het opschrift „Bewijslast”, luidt:

„1. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat wanneer iemand die zich door niet-toepassing te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoert die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder moet bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet is geschonden.

2. Lid 1 belet de lidstaten niet voor de eiser gunstiger regels in te voeren.

3. De lidstaten hoeven lid 1 niet toe te passen in zaken waarin het aan de rechter of een andere bevoegde instantie is om de feiten te onderzoeken.

[...]”

Oostenrijks recht

10 § 6, lid 1, van het Universitätsgesetz 2002 (wet op de universiteiten 2002; hierna: „UG”) luidt als volgt:

„Deze federale wet is van toepassing op de volgende universiteiten:

[...]

4. [MUW];

[...]”

11 § 109 UG bepaalt:

„1. „Arbeidsovereenkomsten kunnen voor onbepaalde of bepaalde tijd worden aangegaan. Tenzij in deze federale wet anders is bepaald, hebben arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een maximale duur van zes jaar op straffe van ongeldigheid.

2. Een aaneenschakeling van opeenvolgende [overeenkomsten voor] bepaalde tijd] is alleen toegestaan voor werkneemsters of werknemers die in dienst zijn in het kader van extern gefinancierde projecten of onderzoeksprojecten en voor personeel dat uitsluitend voor onderwijsdoeleinden wordt ingezet alsook voor vervangend personeel. De totale duur van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van een werkneemster of werknemer mag niet langer zijn dan zes jaar, of acht jaar in het geval van

deeltijdwerk. Een eenmalige verlenging tot een maximale duur van tien jaar, en van twaalf jaar in het geval van deeltijdwerk, is toegestaan indien daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat, in het bijzonder de voortzetting of voltooiing van onderzoeksprojecten en publicaties."

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

12 Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat Schuch-Ghannadan tussen 9 september 2002 en 30 april 2014 als onderzoekswetenschapper bij de MUW in dienst is geweest op basis van een reeks opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd, zowel voltijds als deeltijds.

13 Volgens de verwijzende rechter bepaalt het Oostenrijkse recht, meer bepaald § 109, lid 2, UG, dat een reeks van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd is toegestaan voor werknemers en werkneemsters die in dienst zijn van de MUW, met name in het kader van extern gefinancierde projecten of onderzoeksprojecten, en voor personeel dat uitsluitend voor onderwijsdoelstellingen is tewerkgesteld. De totale duur van deze opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mag niet langer zijn dan zes jaar, of acht jaar in het geval van deeltijdwerk. Daarna is een eenmalige verlenging tot maximaal tien jaar voor voltijdwerkers of tot twaalf jaar in het geval van deeltijdwerk toegestaan indien daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat, in het bijzonder de voortzetting of voltooiing van lopende onderzoeksprojecten en publicaties.

14 Schuch-Ghannadan heeft bij het Arbeits- und Sozialgericht Wien beroep ingesteld om te laten vaststellen dat haar arbeidsverhouding met de MUW na 30 april 2014 is voortgezet, aangezien, volgens haar, de maximaal toegestane looptijd voor arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd, die in haar geval acht jaar bedroeg, op die datum reeds was verstreken. Verder heeft zij betoogd dat § 109, lid 2, UG deeltijdwerkers discrimineert. Tot slot heeft zij bovendien betoogd dat deze bepaling in het bijzonder vrouwen benadeelt, omdat deze inderdaad minder vaak voltijds werken. Bij gebreke van een objectieve rechtvaardiging vormt deze ongelijke behandeling dus een met het Unierecht strijdige indirecte discriminatie op grond van geslacht.

15 Ter verweer heeft MUW aangevoerd dat een verlenging van de maximumduur van de opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd tot een maximumduur van twaalf jaar in casu gerechtvaardigd was, aangezien de laatste overeenkomst voor bepaalde tijd was gesloten om verzoekster in het hoofdgeding in staat te stellen een project voort te zetten en haar taken in het kader van dit project te voltooien.

16 Bij uitspraak van 2 juni 2016 heeft het Arbeits- und Sozialgericht Wien het beroep afgewezen op grond dat de MUW gerechtigd was geweest, de arbeidsverhoudingen met verzoekster tot een maximumduur van twaalf jaar te verlengen.

17 Schuch-Ghannadan heeft hoger beroep ingesteld bij het Oberlandesgericht Wien (hoogste rechterlijke instantie van de deelstaat Wenen, Oostenrijk). Deze rechter heeft de uitspraak van het Arbeits- und Sozialgericht Wien vernietigd op grond dat die rechterlijke instantie niet voldoende had onderzocht of § 109, lid 2, UG in overeenstemming was met het recht van de Unie, ofschoon verzoekster deze vraag had opgeworpen. Bijgevolg heeft de appelrechter de zaak terugverwezen naar de verwijzende rechter met de opdracht de MUW in de gelegenheid te stellen opmerkingen te maken en, in voorkomend geval, bewijs aan te voeren met betrekking tot de vraag of deze bepaling in het bijzonder vrouwen kon benadelen ten opzichte van mannen en, zo ja, of een dergelijke ongelijke behandeling gerechtvaardigd was.

18 Voor de verwijzende rechter zet de MUW uiteen dat het Oberlandesgericht Wien de stelplicht en de bewijslast voor de discriminatie onjuist heeft beoordeeld met zijn oordeel dat de bewijslast voor het ontbreken van discriminatie op haar rustte. Verzoekster heeft namelijk louter op niet-onderbouwde wijze beweerd dat er sprake is van indirecte discriminatie op grond van geslacht, zonder gemotiveerd en concreet uiteen te zetten in welke zin de toepassing van § 109, lid 2, UG discriminatie van

vrouwelijke werknemers ten opzichte van mannelijke werknemers zou vormen. De MUW stelt voorts dat vaste aanstellingen in de universitaire wereld een zeer grote zeldzaamheid zijn en dat § 109, lid 2, UG haar werknemers in staat stelt langer voor haar te werken. Tot slot betoogt de MUW dat bij de beoordeling of deze bepaling met name negatieve gevolgen heeft voor vrouwen, de situatie die alle Oostenrijkse universiteiten gemeen hebben als referentiekader moet genomen. Aangezien de MUW geen toegang heeft tot al deze gegevens, benadrukt die universiteit echter dat bij haar het percentage werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die onder § 109, lid 2, UG vallen, voor vrouwen 79 % bedraagt en voor mannen 75 %.

19 Schuch-Ghannadan betoogt op haar beurt dat een maatregel die een hoger percentage vrouwen dan mannen kan treffen indirecte discriminatie doet vermoeden, zodat het aan de wederpartij is om het tegendeel te bewijzen. Aangezien de MUW niet in staat is geweest de cijfers over te leggen van de andere universiteiten die onder dezelfde regeling vallen, noch heeft kunnen aantonen dat er een rechtvaardiging bestaat, staat vast dat er sprake is van indirecte discriminatie.

20 In dit verband benadrukt de nationale rechter dat § 109, lid 2, UG een afwijking van de gebruikelijke regels van het arbeidsrecht vormt, aangezien de opeenvolging van twee of meer overeenkomsten voor bepaalde tijd door de Oostenrijkse rechters in beginsel, behoudens een objectieve rechtvaardiging, als onrechtmatig worden beschouwd.

21 Volgens de verwijzende rechter is deze bepaling echter niet strijdig met clausule 5 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, aangezien de nationale wetgever door vaststelling van de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of -verhoudingen voor bepaalde tijd een maatregel heeft getroffen als bedoeld in punt 1, onder b), van deze clausule.

22 De verwijzende rechter vraagt zich overigens af of § 109, lid 2, UG verenigbaar is met clausule 4 van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, aangezien deze bepaling voor arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd voor deeltijdwerkers een langere maximumduur vaststelt dan voor voltijdwerkers. Hij meent dat deze regel zou kunnen worden beschouwd als de toepassing van het pro-rata-temporisbeginsel, dat in punt 2 van deze clausule is opgenomen, om de reden dat deeltijdwerkers tijdens de arbeidsverhouding minder kennis en ervaring verwerven dan voltijdwerkers. Indien dit het geval is, zou alleen moeten worden onderzocht of het gebruik van dit beginsel in dit geval passend is, zonder te hoeven nagaan of er objectieve redenen zijn die de maatregel in kwestie rechtvaardigen.

23 De verwijzende rechter meent met betrekking tot richtlijn 2006/54 dat voor de beoordeling of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale maatregel indirecte discriminatie op grond van geslacht inhoudt, de werknemers van alle onder de UG vallende Oostenrijkse universiteiten als referentiegroep moeten worden genomen, en het percentage mannen en vrouwen die in deeltijd in dienst zijn en onder deze maatregel vallen moet worden vergeleken. In dit verband is het krachtens artikel 19, lid 1, van deze richtlijn aan de partij die zich door indirecte discriminatie benadeeld acht, het bestaan daarvan te staven.

24 Volgens enkele arresten van het Oberste Gerichtshof (hoogste rechter Oostenrijk) vormt het feit dat de participatiegraad in deeltijd in het algemeen veel hoger is bij vrouwen een vermoeden van ongelijke behandeling dat de werkgever moet weerleggen door aan te tonen dat het percentage vrouwen dat door een bepaalde maatregel wordt geraakt niet significant hoger is dan dat van mannen in dezelfde situatie.

25 Om die reden verzoekt de nationale rechter het Hof artikel 19 van richtlijn 2006/54 uit te leggen.

26 Daarop heeft het Arbeits- und Sozialgericht Wien de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Is het pro-rata-temporisbeginsel in clausule 4, punt 2, van de [raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid], in samenhang met het beginsel van gelijke behandeling in clausule 4, punt 1, van toepassing op een wettelijke regeling volgens welke de totale duur van onmiddellijk opeenvolgende arbeidsverhoudingen van een werkneemster of werknemer van een Oostenrijkse universiteit die in het kader van extern gefinancierde projecten of onderzoeksprojecten in dienst is, voor voltijdwerk(st)ers zes jaar, maar bij deeltijdwerk acht jaar bedraagt, en die bovendien een eenmalige verlenging van deze arbeidsverhouding toelaat tot tien jaar voor voltijdwerkers en tot twaalf jaar voor deeltijdwerkers indien daarvoor een objectieve rechtvaardiging kan worden aangevoerd, in het bijzonder de voortzetting of voltooiing van onderzoeksprojecten of publicaties?

2) Is een wettelijke regeling zoals beschreven in de eerste vraag aan te merken als indirecte discriminatie op grond van geslacht in de zin van artikel 2, lid 1, onder b), van richtlijn [2006/54], wanneer onder alle werknemers op wie deze regeling toepassing vindt een aanzienlijk hoger percentage vrouwelijke dan mannelijke werknemers wordt geraakt?

3) Moet artikel 19, lid 1, van richtlijn [2006/54] aldus worden uitgelegd dat een vrouw die aanvoert dat zij binnen de werkingssfeer van een wettelijke regeling — zoals beschreven in de eerste vraag — indirect wordt gediscrimineerd op grond van geslacht aangezien aanzienlijk meer vrouwen dan mannen deeltijdwerk verrichten, deze omstandigheid, en in het bijzonder de statistisch aanzienlijk hogere mate waarin vrouwen worden geraakt, aan de hand van concreet statistisch cijfermateriaal moet onderbouwen en met afdoende bewijzen aannemelijk moet maken?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Voorafgaande opmerking

27 Vooraf dient er wat betreft de draagwijdte van de prejudiciële vragen op te worden gewezen dat de verwijzende rechter met die vragen alleen verzoekt om de uitlegging van clausule 4 van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, alsmede die van artikel 2, lid 1, onder b), en artikel 19, lid 1, van richtlijn 2006/54.

28 In dit verband zij erop gewezen dat de Europese Commissie zowel in haar schriftelijke opmerkingen als tijdens de terechtzitting voor het Hof heeft betoogd dat in § 109, lid 2, UG niet toereikend uitvoering is gegeven aan clausule 5, punt 1, van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

29 Zoals in punt 21 van dit arrest is opgemerkt, blijkt uit het verzoek om een prejudiciële beslissing echter uitdrukkelijk dat aan die clausule volgens de nationale rechter toereikend en rechtmatig uitvoering is gegeven in § 109, lid 2, UG. De verwijzende rechter meent derhalve dat de eventuele invloed van clausule 5, punt 1, van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op het antwoord op de gestelde vragen voor hem geen verduidelijking behoeft.

30 Volgens vaste rechtspraak komt alleen aan de verwijzende rechter de bevoegdheid toe om de voor de oplossing van het hoofdgeding noodzakelijke prejudiciële vragen over de uitlegging van het Unierecht te bepalen en te formuleren (arrest van 13 december 2018, Touring Tours und Travel en Sociedad de transportes, C-412/17 en C-474/17, EU:C:2018:1005, punt 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

31 Uit de rechtspraak van het Hof komt tevens naar voren dat, indien de verwijzende rechter in zijn verwijzingsbeslissing heeft aangegeven dat het volgens hem niet noodzakelijk is een vraag te stellen, het Hof geen antwoord kan geven op die vraag of er rekening mee kan houden in het kader van de prejudiciële verwijzing (zie in die zin arrest van 13 december 2018, Touring Tours und Travel en Sociedad de transportes, C-412/17 en C-474/17, EU:C:2018:1005, punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

32 In die omstandigheden kan het Hof in casu het voorwerp van de gestelde vragen niet uitbreiden door deze niet alleen te toetsen aan clausule 4 van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid alsmede artikel 2, lid 1, onder b), en artikel 19, lid 1, van richtlijn 2006/54, maar ook aan clausule 5, punt 1, van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Eerste vraag

33 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clausule 4 van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die voor de in die regeling genoemde werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een maximumduur van de arbeidsverhouding vaststelt die langer is voor deeltijdwerkers dan voor vergelijkbare voltijdwerkers, en voorts of het hierin bedoelde pro-rata-temporisbeginsel van toepassing is op een dergelijke regeling.

34 Er zij aan herinnerd dat, overeenkomstig punt 1 van deze clausule, deeltijdwerkers met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden niet minder gunstig mogen worden behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is. Bovendien wordt krachtens punt 2 van die clausule het pro-rata-temporisbeginsel toegepast wanneer zulks passend is.

35 In casu is in de eerste plaats de vraag gerezen of de regeling in het hoofdgeding wat de duur van de arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd betreft, een minder gunstige behandeling van deeltijdwerknemers dan van voltijdwerknemers inhoudt, hetgeen door zowel de MUW als de Oostenrijkse regering wordt betwist. Volgens deze laatsten vormt de omstandigheid dat deeltijdwerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd over een langere periode aan een universiteit kunnen werken dan voltijdwerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de eersten een voordeel, met name gelet op de moeilijkheid voor het in deze regeling genoemde personeel om binnen de universiteit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te krijgen.

36 Zoals de Commissie en verzoekster stellen, lijkt een dergelijke omstandigheid de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te krijgen echter in hogere mate te beperken of uit te stellen voor deeltijdwerkers dan voor voltijdwerkers, hetgeen, in voorkomend geval en behoudens een toetsing door de verwijzende rechter, voor deze eerste categorie werknemers een minder gunstige behandeling zou vormen.

37 Vervolgens rijst de vraag of het verschil in behandeling als bedoeld in § 109, lid 2, UG kan worden gerechtvaardigd om objectieve redenen.

38 De MUW en de Oostenrijkse regering stellen dat dit het geval is, aangezien deeltijdwerkers in het kader van hun arbeidsverhoudingen noodzakelijkerwijs minder kennis en ervaring kunnen verwerven dan vergelijkbare voltijdwerkers. Als voor deze twee categorieën werknemers dezelfde maximumduur van de arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd zouden gelden, zouden deeltijdwerkers bijzonder benadeeld worden, aangezien zij minder tijd zouden hebben om onderzoek te verrichten en wetenschappelijke artikelen te publiceren, terwijl dit essentiële elementen zijn om vaste voet te krijgen in de universitaire wereld.

39 In dit verband komt uit vaste rechtspraak naar voren dat uit de bewering dat er sprake is van een bijzonder verband tussen de duur van een beroepsactiviteit en de verwerving van een bepaald niveau van kennis of ervaring, in die zin dat zij een eenvoudige veralgemening vormt met betrekking tot bepaalde categorieën van werknemers, geen objectieve en niet met discriminatie verband houdende criteria kunnen worden afgeleid. Ofschoon anciënniteit hand in hand gaat met ervaring, hangt de objectiviteit van een dergelijk criterium immers af van alle omstandigheden van het individuele geval, met name de aard van de functie die wordt uitgeoefend en de ervaring die de uitoefening van deze functie meebrengt na een aantal gewerkte uren (zie in die zin arrest van 10 maart 2005, Nikoloudi, C-196/02, EU:C:2005:141, punt 55 en de aangehaalde rechtspraak).

40 Het is aan de verwijzende rechter om in de specifieke context van de onder § 109, lid 2, UG vallende aanstellingen en in het bijzonder van de taken die verzoekster in dat kader heeft verricht, te beoordelen of er sprake is van die bijzondere band tussen de aard van de verrichte functie en de ervaring die de uitoefening van die functie meebrengt in het licht van het aantal gewerkte uren en, in voorkomend geval, of de tijd die nodig is om onderzoek af te ronden en te zorgen voor de publicatie van de resultaten de nationale regeling die in het hoofdgeding aan de orde is, kan rechtvaardigen. Als dat het geval is, is het aan die rechter om na te gaan of die regeling tot de aangevoerde doelstelling in verhouding staat.

41 Wat tot slot de vraag betreft of het pro-rata-temporisbeginsel van toepassing is op een regeling als die aan de orde in het hoofdgeding, blijkt een dergelijke regeling niet als een toepassing van dit beginsel te kunnen worden beschouwd, aangezien de maximumduur van de opeenvolgende arbeidsverhoudingen met twee jaar wordt verlengd voor alle deeltijdwerkers en dus niet evenredig is aan de feitelijk gewerkte uren.

42 Gelet op het voorgaande moet op de eerste vraag worden geantwoord dat clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die voor de in die regeling bedoelde werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor deeltijdwerkers in een langere maximumduur van de arbeidsverhoudingen voorziet dan voor vergelijkbare voltijdwerkers, tenzij een dergelijk verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is en evenredig is ten opzichte van deze redenen, hetgeen door de nationale rechter moet worden nagegaan. Clausule 4, punt 2, van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid moet aldus worden uitgelegd dat het daarin bedoelde pro-rata-temporisbeginsel niet op een dergelijke regeling van toepassing is.

Tweede en derde vraag

43 Met zijn tweede en derde vraag, die tezamen moeten worden behandeld, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 2, lid 1, onder b), van richtlijn 2006/54 aldus moet worden uitgelegd dat een nationale regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die voor de in die regeling bedoelde werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor deeltijdwerkers in een langere maximumduur van de arbeidsverhouding voorziet dan voor vergelijkbare voltijdwerkers, een in deze bepaling bedoelde indirecte discriminatie op grond van geslacht vormt, en voorts of artikel 19, lid 1, van deze richtlijn aldus moet worden uitgelegd dat die bepaling de partij die zich door een dergelijke discriminatie benadeeld acht ertoe verplicht, teneinde een vermoeden van discriminatie vast te stellen, nauwkeurige statistische gegevens of feiten met betrekking tot de vermoede discriminatie over te leggen.

44 Wat het eerste onderdeel van deze vragen betreft, zij eraan herinnerd dat artikel 2, lid 1, onder b), van richtlijn 2006/54 het begrip „indirecte discriminatie” in de zin van die richtlijn definieert als de situatie waarin een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in

vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

45 Het bestaan van een bijzonder nadeel kan met name worden vastgesteld wanneer wordt bewezen dat een regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, een aanzienlijk groter percentage personen van het ene dan van het andere geslacht treft (zie in die zin arrest van 8 mei 2019, Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, punt 38 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

46 Het Hof heeft reeds geoordeeld dat, zoals ook blijkt uit overweging 30 van richtlijn 2006/54, de beoordeling van de feiten die indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden toekomt aan de nationale rechter, overeenkomstig de nationale wetgeving of praktijk, die met name kan inhouden dat indirecte discriminatie op enigerlei wijze, met inbegrip van statistische gegevens, kan worden aangetoond (zie in die zin arrest van 8 mei 2019, Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, punt 46 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

47 Met betrekking tot de statistische gegevens heeft het Hof reeds geoordeeld dat de verwijzende rechter alle werknemers die zijn onderworpen aan de nationale regeling waarin de ongelijke behandeling haar oorzaak vindt in aanmerking moet nemen en voorts dat de beste vergelijkingsmethode erin bestaat de respectieve percentages mannelijke werknemers die wel of juist niet door de betrokken regeling worden geraakt te vergelijken met dezelfde verhoudingen onder vrouwelijke werknemers (zie in die zin arresten van 9 februari 1999, Seymour-Smith en Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, punt 59, en 6 december 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, punt 40).

48 In dit verband is het aan de nationale rechter om te beoordelen in welke mate de voor hem overgelegde statistische gegevens waardoor de situatie op de arbeidsmarkt wordt gekenmerkt, geldig zijn en of zij in aanmerking kunnen worden genomen, dat wil zeggen of er, met name, niet zuiver toevallige of conjuncturele verschijnselen in tot uitdrukking komen, en of zij in het algemeen relevant kunnen worden geacht (zie in die zin arrest van 9 februari 1999, Seymour-Smith en Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, punt 62 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

49 In het geval de verwijzende rechter op basis van de overgelegde statistische gegevens en, in voorkomend geval, andere relevante feiten tot de conclusie komt dat de nationale regeling die in het hoofdgeding aan de orde is vrouwen bijzonder benadeelt ten opzichte van mannen, is een dergelijke regeling strijdig met artikel 2, lid 1, onder b), van richtlijn 2006/54, tenzij zij objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen om dat doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn.

50 Zoals reeds in punt 38 van dit arrest is genoemd, betogen de MUW en de Oostenrijkse regering in het onderhavige geval echter dat de ongelijke behandeling van deeltijdwerkers ten opzichte van voltijdwerkers, die is vervat in § 109, lid 2, UG, gerechtvaardigd is door het feit dat de eerstgenoemde werknemers een lager ervarings- en kennisniveau verwerven dan de laatstgenoemden en dat zij daardoor meer tijd nodig hebben om sommige delen van hun onderzoek af te ronden en de resultaten ervan te publiceren. Zo zouden de mogelijkheden voor deeltijdwerkers om zich aan het einde van die periode te vestigen in de betrokken universitaire sector worden beperkt wanneer voor beide categorieën werknemers dezelfde maximumduur van arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd wordt vastgesteld. Zoals in punt 40 van dit arrest is opgemerkt, is het aan de verwijzende rechter om te beoordelen of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling objectief gerechtvaardigd is in het licht van alle feiten en omstandigheden van het hoofdgeding.

51 Wat het tweede onderdeel van de vragen betreft, zij eraan herinnerd dat, krachtens artikel 19, lid 1, van richtlijn 2006/54, de lidstaten overeenkomstig hun nationale rechtstelsels de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat wanneer iemand die zich door niet-toepassing te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, voor de rechter of een andere bevoegde instantie

feiten aanvoert die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet is geschonden. Zoals in overweging 30 van deze richtlijn is aangegeven, rust de bewijslast dus op de verweerder zodra er sprake is van kennelijke discriminatie.

52 Zoals is opgemerkt in punt 47 van dit arrest is het, om vast te stellen of er sprake is van discriminatie op grond van geslacht, van belang alle werknemers die onderworpen zijn aan de nationale regelgeving waaruit het verschil in behandeling voortspruit in aanmerking te nemen, en binnen deze groep werknemers het respectieve aandeel van hen die wel, en hen die niet door de betrokken regel worden getroffen, zowel onder de mannelijke als de vrouwelijke werknemers, te vergelijken.

53 In de onderhavige zaak betoogt verzoekster dat maatregelen die een negatieve invloed hebben op deeltijdwerkers in vergelijking met voltijdwerkers in de regel in het bijzonder vrouwen kunnen benadelen. Ter staving van deze stelling heeft zij bij de verwijzende rechter statistieken over de Oostenrijkse arbeidsmarkt in het algemeen overgelegd, waaruit blijkt dat een aanzienlijk groter aantal vrouwen dan mannen in deeltijd werkzaam is. Zij heeft niettemin benadrukt dat zij niet beschikte over gegevens inzake werknemers van Oostenrijkse universiteiten die onder de UG vallen.

54 In deze omstandigheden is van belang te preciseren hoe en met welke middelen een persoon die zich door indirecte discriminatie op grond van geslacht benadeeld acht kennelijke discriminatie kan aantonen in het geval statistische gegevens of andere bewijsmiddelen met betrekking tot alle werknemers die onder de nationale regelgeving vallen waaruit het verschil in behandeling voortspruit, niet beschikbaar zijn of moeilijk toegankelijk zijn voor die persoon.

55 In dit verband heeft het Hof met betrekking tot artikel 4, lid 1, van richtlijn 97/80, dat in dezelfde bewoordingen is gesteld als artikel 19, lid 1, van richtlijn 2006/54, geoordeeld dat, ofschoon deze eerste bepaling niet voorziet in een specifiek recht op toegang tot informatie ten gunste van iemand die zich door niet-toepassing te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, zodat deze persoon in staat is „feiten [aan te voeren] die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden" in de zin van deze bepaling, het niettemin een feit blijft dat de ontoegankelijkheid van relevante informatie of statistische gegevens in het kader van de vaststelling van dergelijke feiten de verwezenlijking van de door deze richtlijn nagestreefde doelstelling in gevaar kan brengen en aldus met name deze bepaling haar nuttig effect kan ontnemen (zie in die zin arrest van 21 juli 2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, punten 34 en 35).

56 Met name gelet op de noodzaak de nuttige werking van artikel 19, lid 1, van richtlijn 2006/54 te waarborgen, moet deze bepaling, zoals de advocaat-generaal in punt 63 van zijn conclusie heeft opgemerkt, in die zin worden uitgelegd dat een werknemer die zich door indirecte discriminatie op grond van geslacht benadeeld acht, op grond van die bepaling kennelijke discriminatie kan staven op basis van algemene statistische gegevens over de arbeidsmarkt in de betrokken lidstaat, in het geval niet van de betrokkene kan worden verwacht dat hij nauwkeurigere gegevens over de relevante groep werknemers overlegt, omdat dergelijke gegevens moeilijk toegankelijk of zelfs niet beschikbaar zijn.

57 Bijgevolg moet op de tweede en de derde vraag worden geantwoord dat artikel 2, lid 1, onder b), van richtlijn 2006/54 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die voor de in die regeling bedoelde werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor deeltijdwerkers een langere maximumduur van de arbeidsverhoudingen vaststelt dan voor vergelijkbare voltijdwerkers, indien wordt vastgesteld dat deze regeling een aanzienlijk hoger percentage vrouwelijke dan mannelijke werknemers treft en indien deze regeling niet objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel of indien de middelen voor het bereiken van dit doel niet passend en noodzakelijk zijn. Artikel 19, lid 1, van deze richtlijn moet aldus worden uitgelegd dat deze bepaling niet vereist dat de partij die zich door een dergelijke discriminatie

benadeeld acht, ter vaststelling van kennelijke discriminatie nauwkeurige, op de door de nationale regeling getroffen werknemers gerichte statistieken of feiten overlegt indien deze partij geen of slechts moeilijk toegang tot deze statistieken of feiten heeft.

Beperking van de werking van dit arrest in de tijd

58 De MUW, gesteund door de Oostenrijkse regering, heeft het Hof in haar schriftelijke en mondelinge opmerkingen verzocht de gevolgen van dit arrest in de tijd te beperken in het geval het zou oordelen dat een nationale regeling als § 109, lid 2, UG een bij clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid verboden discriminatie van deeltijdwerkers vormt.

59 De MUW betoogt in wezen dat de beperking van de werking in de tijd van dit arrest om redenen van rechtszekerheid onontbeerlijk is. Op basis van § 109, lid 2, UG zijn er namelijk te goeder trouw tal van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gesloten met deeltijdwerkers. Bovendien bestaat er een gevaar voor ernstige economische gevolgen mocht het Hof oordelen dat clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid zich verzet tegen een regeling als die aan de orde in het hoofdgeding, aangezien dan tal van overeenkomsten voor bepaalde tijd zouden moeten worden omgezet in overeenkomsten voor onbepaalde tijd.

60 In dit verband zij eraan herinnerd dat, volgens vaste rechtspraak, de uitlegging die het Hof in de uitoefening van de hem bij artikel 267 VWEU verleende bevoegdheid aan een voorschrift van Unierecht geeft, de betekenis en de strekking verklaart en preciseert van dat voorschrift zoals het sedert het tijdstip van de inwerkingtreding ervan moet of had moeten worden verstaan en toegepast. Hieruit volgt dat het aldus uitgelegde voorschrift door de rechter kan en moet worden toegepast op rechtsbetrekkingen die zijn ontstaan en tot stand gekomen vóór de uitspraak van het arrest waarbij op het verzoek om uitlegging is beslist, indien voor het overige is voldaan aan de voorwaarden waaronder een geschil over de toepassing van dat voorschrift voor de bevoegde rechter kan worden gebracht (arrest van 10 november 2016, Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, punt 51 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

61 Slechts in zeer uitzonderlijke gevallen kan het Hof uit hoofde van een aan de rechtsorde van de Unie inherent algemeen beginsel van rechtszekerheid besluiten om beperkingen te stellen aan de mogelijkheid voor iedere belanghebbende om met een beroep op een door het Hof uitgelegde bepaling te goeder trouw tot stand gekomen rechtsbetrekkingen opnieuw ter discussie te stellen. Tot een dergelijke beperking kan slechts worden besloten indien is voldaan aan twee essentiële criteria, te weten de goede trouw van de belanghebbende kringen en het gevaar voor ernstige verstoringen (arrest van 10 november 2016, Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, punt 52 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

62 Meer bepaald heeft het Hof slechts in zeer specifieke omstandigheden van deze mogelijkheid gebruikgemaakt, te weten wanneer er – met name wegens het grote aantal rechtsbetrekkingen dat te goeder trouw tot stand was gekomen op basis van de geldig geachte wettelijke regeling – gevaar bestond voor ernstige economische gevolgen en tevens bleek dat zowel particulieren als de nationale autoriteiten tot met het Unierecht strijdig gedrag waren gebracht op grond van een objectieve, grote onzekerheid over de strekking van bepalingen of beginselen van het Unierecht, aan welke onzekerheid het gedrag zelf van andere lidstaten of van de Commissie eventueel had bijgedragen (arrest van 10 juli 2019, WESTbahn Management, C-210/18, EU:C:2019:586, punt 46 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

63 Wat het risico van ernstige verstoring betreft, moet in casu worden vastgesteld dat de uitlegging die het Hof in het onderhavige arrest aan het Unierecht heeft gegeven, betrekking heeft op de in clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid bedoelde discriminatie van deeltijdwerknemers, alsmede op de criteria die de nationale rechter kan of moet toepassen wanneer hij de regeling die in het hoofdgeding aan de orde is toetst aan meer bepaald deze clausule. Het is

namelijk aan de verwijzende rechter om zich in de eerste plaats uit te spreken over de vraag of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling een minder gunstige behandeling van deeltijdwerkers inhoudt dan van vergelijkbare voltijdwerkers om de loutere reden dat eerstgenoemden in deeltijd werken. In de tweede plaats moet deze rechter in voorkomend geval beoordelen of de eventuele discriminatie om objectieve redenen kan worden gerechtvaardigd (zie naar analogie arrest van 21 maart 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, punt 60 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

64 In deze omstandigheden kunnen de financiële gevolgen, met name voor de universiteiten, niet uitsluitend worden bepaald op basis van de uitlegging van het recht van de Unie die het Hof in de onderhavige zaak heeft gegeven (zie naar analogie arrest van 21 maart 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, punt 61 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

65 Dientengevolge kan het bestaan van gevaar voor ernstige verstoringen, in de zin van de in punt 61 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak, dat een beperking van de werking in de tijd van het onderhavige arrest kan rechtvaardigen, niet als vaststaand worden beschouwd (zie in die zin arrest van 21 maart 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, punt 62).

66 Bovendien verstrekt de MUW het Hof geen nauwkeurige informatie over het aantal betrokken rechtsbetrekkingen of de aard en de omvang van de economische gevolgen van het onderhavige arrest, zodat het bestaan van een risico van ernstige verstoring dat de beperking van de gevolgen van dit arrest in de tijd rechtvaardigt, hoe dan ook niet als vaststaand kan worden beschouwd.

67 Bovendien voert de MUW met betrekking tot het tweede criterium dat is ontwikkeld in de rechtspraak die in punt 61 van het onderhavige arrest is aangehaald, onvoldoende bewijs aan waarmee kan worden aangetoond dat er sprake is van een objectieve en grote onzekerheid wat betreft de draagwijdte van de bepalingen van het Unierecht. De loutere bewering dat veel overeenkomsten voor bepaalde tijd te goeder trouw zijn gesloten op basis van § 109, lid 2, UG kan in dit verband niet volstaan.

68 In deze omstandigheden hoeft de werking van het onderhavige arrest niet te worden beperkt in de tijd.

Kosten

69 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Derde kamer) verklaart voor recht:

1) **Clausule 4, punt 1, van de op 6 juni 1997 gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid moet aldus worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die voor de in die regeling bedoelde werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor deeltijdwerkers in een langere maximumduur van de arbeidsverhoudingen voorziet dan voor vergelijkbare voltijdwerkers, tenzij een dergelijk verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is en evenredig is ten opzichte van deze redenen, hetgeen door de nationale rechter moet worden nagegaan. Clausule 4, punt 2, van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid moet aldus worden uitgelegd dat het daarin bedoelde pro-rata-temporisbeginsel niet op een dergelijke regeling van toepassing is.**

2) **Artikel 2, lid 1, onder b), van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die voor de in die regeling bedoelde werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor deeltijdwerkers een langere maximumduur van de arbeidsverhoudingen vaststelt dan voor vergelijkbare voltijdwerkers, indien wordt vastgesteld dat deze regeling een aanzienlijk hoger percentage vrouwelijke dan mannelijke werknemers treft en indien deze regeling niet objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel of indien de middelen voor het bereiken van dit doel niet passend en noodzakelijk zijn. Artikel 19, lid 1, van deze richtlijn moet aldus worden uitgelegd dat deze bepaling niet vereist dat de partij die zich door een dergelijke discriminatie benadeeld acht, ter vaststelling van kennelijke discriminatie nauwkeurige, op de door de nationale regeling getroffen werknemers gerichte statistieken of feiten overlegt indien deze partij geen of slechts moeilijk toegang tot deze statistieken of feiten heeft.**

ondertekeningen