Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τρίτο τμήμα)

της 3ης Οκτωβρίου 2019*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης – Ρήτρα 4 – Αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων – Λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση σε σύγκριση με τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης – Απαγόρευση – Εθνική νομοθετική ρύθμιση η οποία καθορίζει μεγαλύτερη μέγιστη συνολική διάρκεια των σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση σε σχέση με τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση – Αρχή pro rata temporis – Οδηγία 2006/54/ΕΚ – Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β′ – Έννοια της "έμμεσης διάκρισης" λόγω φύλου – Άρθρο 14, παράγραφος 1, στοιχείο γ′ – Όροι απασχόλησης και εργασίας – Άρθρο 19 – Βάρος αποδείξεως»

Στην υπόθεση C-274/18,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Arbeits- und Sozialgericht Wien (πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών και κοινωνικών υποθέσεων Βιέννης, Αυστρία) με απόφαση της 19ης Απριλίου 2018, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 23 Απριλίου 2018, στο πλαίσιο της δίκης

Minoo Schuch-Ghannadan

κατά

Medizinische Universität Wien,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τρίτο τμήμα),

συγκείμενο από τους A. Prechal (εισηγήτρια), πρόεδρο τμήματος, F. Biltgen, J. Malenovský, C. G. Fernlund και L. S. Rossi, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: G. Pitruzzella

γραμματέας: D. Dittert, προϊστάμενος μονάδας,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 7ης Μαρτίου 2019,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– η M. Schuch-Ghannadan, εκπροσωπούμενη από τον A. Obereder, Rechtsanwalt,

– το Medizinische Universität Wien, εκπροσωπούμενο από την A. Potz, Rechtsanwältin,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

– η Αυστριακή Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την J. Schmoll και τον G. Hesse,

– η Πορτογαλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον L. Inez Fernandes, καθώς και από τις A. Pimenta και S. Duarte Afonso,

– η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους M. van Beek και T. S. Bohr, καθώς και από την A. Szmytkowska,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 27ης Ιουνίου 2019,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη στις 6 Ιουνίου 1997 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης) και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES (ΕΕ 1998, L 14, σ. 9), καθώς και του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο β′, και του άρθρου 19, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (ΕΕ 2006, L 204, σ. 23).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της Minoo Schuch-Ghannadan και του Medizinische Universität Wien (Ιατρικού Πανεπιστημίου Βιέννης, Αυστρία, στο εξής: MUW) σχετικά με αγωγή της πρώτης με αίτημα να αναγνωριστεί ότι η μεταξύ τους σχέση εργασίας κατέστη αορίστου χρόνου.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

Η οδηγία 97/80/ΕΚ

3 Το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου (ΕΕ 1998, L 14, σ. 6), η οποία καταργήθηκε με την οδηγία 2006/54, προέβλεπε τα εξής:

«Τα κράτη μέλη, σύμφωνα με τα εθνικά δικαστικά τους συστήματα, λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε, όταν ένα πρόσωπο κρίνει ότι θίγεται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και παρουσιάζει, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, να επιβάλλεται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.»

Η συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης

4 Η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης, με τίτλο «Αρχή της μη διάκρισης», ορίζει τα εξής:

«1. Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ' ό,τι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση για τον λόγο και μόνον ότι εργάζονται με μερική απασχόληση, εκτός και αν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

2. Όπου κρίνεται αναγκαίο, εφαρμόζεται η αρχή pro rata temporis.

[…]»

Η συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου

5 Η ρήτρα 5 της συμφωνίας πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου) και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (ΕΕ 1999, L 175, σ. 43), τιτλοφορείται «Μέτρα για την αποφυγή κατάχρησης» και προβλέπει στο σημείο 1 τα εξής:

«Για να αποτραπεί η κατάχρηση που μπορεί να προκύψει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, τα κράτη μέλη, ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική, ή/και οι κοινωνικοί εταίροι, όταν δεν υπάρχουν ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα, για την πρόληψη των καταχρήσεων λαμβάνουν κατά τρόπο που να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες ειδικών τομέων ή/και κατηγοριών εργαζομένων, ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα μέτρα:

α) αντικειμενικούς λόγους που να δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας·

β) τη μέγιστη συνολική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου·

γ) τον αριθμό των ανανεώσεων τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας.»

Η οδηγία 2006/54

6 Η αιτιολογική σκέψη 30 της οδηγίας 2006/54 έχει ως εξής:

«Η έγκριση κανόνων σχετικά με το βάρος αποδείξεως διαδραματίζει σημαντικό ρόλο για την εξασφάλιση της αποτελεσματικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Όπως έκρινε το Δικαστήριο, θα πρέπει να προβλεφθεί ότι το βάρος αποδείξεως μετακυλίεται στον εναγόμενο όταν τεκμαίρεται διάκριση, με εξαίρεση στην περίπτωση διαδικασίας όπου εναπόκειται στο δικαστήριο ή άλλο αρμόδιο εθνικό φορέα να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά. Είναι πάντως αναγκαίο να διευκρινισθεί ότι η εκτίμηση των γεγονότων από τα οποία μπορεί να τεκμαρθεί η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης εξακολουθεί να υπάγεται στην αρμοδιότητα των αρμόδιων εθνικών φορέων σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή την εθνική πρακτική. Επιπλέον, τα κράτη μέλη δύνανται, σε κάθε στάδιο της διαδικασίας, να θεσπίζουν αποδεικτικούς κανόνες ευνοϊκότερους για τον ενάγοντα.»

7 Το άρθρο 2 της οδηγίας αυτής, με τίτλο «Ορισμοί», ορίζει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

[…]

β) “έμμεση διάκριση”: όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία·

[…]».

8 Το άρθρο 14 της εν λόγω οδηγίας, με τίτλο «Απαγόρευση διακρίσεων», προβλέπει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Δεν υφίσταται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων φορέων, όσον αφορά:

[…]

γ) τους όρους απασχόλησης και εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων, καθώς και θέματα αμοιβής σύμφωνα με το άρθρο 141 της [Σ]υνθήκης·

[…]».

9 Το άρθρο 19 της ίδιας οδηγίας, με τίτλο «Βάρος αποδείξεως», ορίζει τα εξής:

«1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με τα εθνικά τους δικαστικά συστήματα, ώστε να επιβάλλεται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όταν πρόσωπο που κρίνει ότι θίγεται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης.

2. Η παράγραφος 1 δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να θεσπίζουν αποδεικτικούς κανόνες ευνοϊκότερους για τον ενάγοντα.

3. Τα κράτη μέλη δεν απαιτείται να εφαρμόζουν την παράγραφο 1 σε διαδικασίες κατά τις οποίες εναπόκειται στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης.

[…]»

Το αυστριακό δίκαιο

10 Το άρθρο 6, παράγραφος 1, του Universitätsgesetz 2002 (νόμου περί των πανεπιστημίων, στο εξής: UG) έχει ως εξής:

«Ο παρών ομοσπονδιακός νόμος εφαρμόζεται στα εξής πανεπιστήμια:

[…]

4. [MUW]·

[…]».

11 Το άρθρο 109 του UG προβλέπει τα εξής:

«1. Οι σχέσεις εργασίας συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Εκτός αν ο παρών ομοσπονδιακός νόμος ορίζει άλλως, η μέγιστη διάρκεια των σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δεν δύναται να υπερβεί τα 6 έτη επί ποινή ακυρότητας της συμβάσεως εργασίας.

2. Η σύναψη […] διαδοχικών [συμβάσεων] εργασίας ορισμένου χρόνου είναι νόμιμη μόνον για τις εργαζόμενες και τους εργαζομένους που απασχολούνται στο πλαίσιο προγραμμάτων χρηματοδοτούμενων από τρίτους ή ερευνητικών προγραμμάτων και για το προσωπικό που απασχολείται αποκλειστικά στη διδασκαλία καθώς και για το αναπληρωματικό προσωπικό. Η συνολική διάρκεια των διαδοχικών σχέσεων εργασίας εργαζομένης ή εργαζομένου δεν δύναται να υπερβεί τα 6 έτη, ή, στην περίπτωση μερικής απασχολήσεως, τα 8 έτη. Παράταση για μία φορά έως συνολικά τα 10 έτη, στην περίπτωση δε μερικής απασχολήσεως έως συνολικά τα 12 έτη, επιτρέπεται αν αιτιολογείται αντικειμενικά, ιδίως για τη συνέχιση ή την ολοκλήρωση ερευνητικών προγραμμάτων και δημοσιεύσεων.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

12 Από τη διάταξη περί παραπομπής προκύπτει ότι η M. Schuch-Ghannadan απασχολήθηκε από τις 9 Σεπτεμβρίου 2002 έως τις 30 Απριλίου 2014 ως ερευνήτρια στο MUW με διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης.

13 Κατά το αιτούν δικαστήριο, το αυστριακό δίκαιο, και συγκεκριμένα το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG, προβλέπει ότι η σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου για τους απασχολούμενους από το MUW εργαζομένους και εργαζόμενες επιτρέπεται μεταξύ άλλων στο πλαίσιο προγραμμάτων χρηματοδοτούμενων από τρίτους ή ερευνητικών προγραμμάτων, καθώς και για το προσωπικό που ασκεί αποκλειστικώς διδακτικά καθήκοντα. Η συνολική διάρκεια των ως άνω διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δεν δύναται να υπερβεί τα 6 έτη ή τα 8 έτη σε περίπτωση μερικής απασχόλησης. Πέραν του ορίου αυτού και εφόσον συντρέχει αντικειμενικός λόγος, όπως ιδίως η συνέχιση ή η ολοκλήρωση ερευνητικών προγραμμάτων και δημοσιεύσεων, επιτρέπεται μία μόνον παράταση έως συνολικά τα 10 έτη για τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση ή έως τα 12 έτη σε περίπτωση μερικής απασχόλησης.

14 Η M. Schuch-Ghannadan προσέφυγε ενώπιον του Arbeits- und Sozialgericht Wien (πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών και κοινωνικών υποθέσεων Βιέννης, Αυστρία) και ζήτησε να αναγνωριστεί η συνέχιση της σχέσης εργασίας της με το MUW και πέραν της 30ής Απριλίου 2014, λαμβάνοντας ως δεδομένο ότι η επιτρεπόμενη ανώτατη διάρκεια για τις σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία ήταν 8 έτη στην περίπτωσή της, είχε συμπληρωθεί κατά την ημερομηνία αυτή. Περαιτέρω, υποστήριξε ότι το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG εισάγει διάκριση εις βάρος των εργαζομένων με μερική απασχόληση. Προσέθεσε, τέλος, ότι, δεδομένου του μικρότερου αριθμού των γυναικών που εργάζονται με πλήρη απασχόληση, η διάταξη αυτή τις θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση. Συνεπώς, ελλείψει αντικειμενικής δικαιολόγησης, η ως άνω διαφορετική μεταχείριση συνιστά έμμεση διάκριση λόγω φύλου αντίθετη προς το δίκαιο της Ένωσης.

15 Προς αντίκρουση της αγωγής, το MUW υποστήριξε ότι ήταν δικαιολογημένη εν προκειμένω η παράταση της μέγιστης διάρκειας των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου έως τα 12 έτη, δεδομένου ότι η τελευταία σύμβαση ορισμένου χρόνου με την ενάγουσα της κύριας δίκης είχε συναφθεί προκειμένου να της δοθεί η δυνατότητα να συνεχίσει και να ολοκληρώσει τις εργασίες που είχε αναλάβει στο πλαίσιο συγκεκριμένου προγράμματος.

16 Με απόφαση της 2ας Ιουνίου 2016, το Arbeits- und Sozialgericht Wien (πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών και κοινωνικών υποθέσεων Βιέννης) απέρριψε την αγωγή, κρίνοντας ότι το MUW είχε δικαίωμα να παρατείνει τη συνολική διάρκεια των σχέσεων εργασίας με την ενάγουσα έως το ανώτατο όριο των 12 ετών.

17 Η M. Schuch-Ghannadan άσκησε έφεση ενώπιον του Oberlandesgericht Wien (δευτεροβάθμιου περιφερειακού δικαστηρίου Βιέννης, Αυστρία). Το δικαστήριο αυτό εξαφάνισε την απόφαση του Arbeits- und Sozialgericht Wien (πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών και κοινωνικών υποθέσεων Βιέννης) με το σκεπτικό ότι το πρωτοβάθμιο δικαστήριο δεν εξέτασε επαρκώς αν το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG συνάδει με το δίκαιο της Ένωσης, μολονότι η ενάγουσα είχε θέσει το ζήτημα αυτό. Ως εκ τούτου, το δευτεροβάθμιο δικαστήριο ανέπεμψε την υπόθεση ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, ζητώντας του, αφενός, να δώσει στο MUW τη δυνατότητα να διατυπώσει παρατηρήσεις και, ενδεχομένως, να προσκομίσει αποδείξεις σχετικά το κατά πόσον η διάταξη αυτή ενδέχεται να θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τις γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες και, αφετέρου και εφόσον κρίνει ότι αυτό συμβαίνει, να εξετάσει αν η άνιση αυτή μεταχείριση είναι δικαιολογημένη.

18 Ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, το MUW υποστήριξε ότι το Oberlandesgericht Wien (δευτεροβάθμιο περιφερειακό δικαστήριο Βιέννης) έσφαλε κατά την εκτίμηση του βάρους επικλήσεως και αποδείξεως της διάκρισης κρίνοντας ότι το MUW βαρυνόταν με την απόδειξη της απουσίας διάκρισης. Ειδικότερα, κατά το MUW, η ενάγουσα περιορίστηκε στο να προβάλει τον αναπόδεικτο ισχυρισμό ότι υφίσταται έμμεση διάκριση λόγω φύλου, χωρίς να εκθέσει με σαφή και ορισμένο τρόπο γιατί η εφαρμογή του άρθρου 109, παράγραφος 2, του UG συνεπάγεται διάκριση εις βάρος των γυναικών εργαζομένων σε σύγκριση με τους άνδρες εργαζομένους. Το MUW υποστήριξε εξάλλου ότι οι θέσεις εργασίας αορίστου χρόνου είναι εξαιρετικά σπάνιες στα πανεπιστήμια και ότι το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG δίνει τη δυνατότητα στους εργαζομένους σε αυτό να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Τέλος, το MUW ισχυρίστηκε ότι, για να εκτιμηθεί αν η διάταξη αυτή επηρεάζει δυσμενώς ειδικά τις γυναίκες, θα πρέπει να ληφθεί ως πλαίσιο αναφοράς η κατάσταση του συνόλου των αυστριακών πανεπιστημίων. Εντούτοις, μη έχοντας πρόσβαση στο σύνολο των στοιχείων αυτών, το MUW επισήμανε ότι, σε ό,τι το αφορά, το ποσοστό των εργαζομένων με σχέση ορισμένου χρόνου που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 109, παράγραφος 2, του UG ανερχόταν σε 79 % για τις γυναίκες και σε 75 % για τους άνδρες.

19 Η M. Schuch-Ghannadan αντέτεινε ότι τα μέτρα που μπορούν να επηρεάσουν υψηλότερο ποσοστό γυναικών σε σύγκριση με το αντίστοιχο ποσοστό ανδρών τεκμαίρεται ότι ενέχουν έμμεση διάκριση και, επομένως, ο αντίδικος φέρει το βάρος αποδείξεως για την ανατροπή του τεκμηρίου αυτού. Κατά την άποψή της, δεδομένου ότι το MUW δεν ήταν σε θέση να προσκομίσει αριθμητικά στοιχεία σχετικά με τα λοιπά πανεπιστήμια για τα οποία ισχύει η ίδια κανονιστική ρύθμιση ούτε να αποδείξει ότι συντρέχει δικαιολογητικός λόγος, στοιχειοθετείται η ύπαρξη έμμεσης διάκρισης.

20 Ως προς το ζήτημα αυτό, το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG αποτελεί παρέκκλιση από τους συνήθεις κανόνες του εργατικού δικαίου διότι, κατά τη νομολογία των αυστριακών δικαστηρίων, η σύναψη δύο ή περισσότερων διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου θεωρείται κατ' αρχήν παράνομη εκτός αν συντρέχει αντικειμενικός λόγος.

21 Εντούτοις, κατά το αιτούν δικαστήριο, η διάταξη αυτή δεν αντιβαίνει στη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, δεδομένου ότι ο εθνικός νομοθέτης έχει λάβει μέτρο κατά την έννοια του σημείου 1, στοιχείο β', της ρήτρας αυτής, ορίζοντας μέγιστη επιτρεπόμενη συνολική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

22 Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται εξάλλου αν το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG συνάδει με τη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης κατά το μέτρο που αυτό προβλέπει μεγαλύτερη μέγιστη διάρκεια των σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση σε σχέση με τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης. Εκτιμά ότι θα μπορούσε να γίνει δεκτό ότι ο κανόνας του ως άνω άρθρου αποτελεί εφαρμογή της αρχής pro

rata temporis, την οποία προβλέπει το σημείο 2 της ρήτρας, επειδή, κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση αποκτούν λιγότερες γνώσεις και μικρότερη πείρα σε σχέση με τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης. Αν αυτό ισχύει, θα πρέπει μόνο να εξεταστεί αν η ως άνω αρχή εφαρμόζεται εν προκειμένω ορθώς, χωρίς να απαιτείται να εξακριβωθεί η συνδρομή αντικειμενικών λόγων οι οποίοι να δικαιολογούν το επίμαχο μέτρο.

23 Όσον αφορά την οδηγία 2006/54, κατά την εκτίμηση του αιτούντος δικαστηρίου, προκειμένου να διαπιστωθεί αν το επίμαχο στην κύρια δίκη εθνικό μέτρο ενέχει έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ως ομάδα αναφοράς πρέπει να ληφθούν οι εργαζόμενοι όλων των αυστριακών πανεπιστημίων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του UG και να συγκριθεί το ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων ανδρών και γυναικών εργαζομένων που καταλαμβάνει το μέτρο αυτό. Ως προς το ζήτημα αυτό, σύμφωνα με το άρθρο 19, παράγραφος 1, της οδηγίας, εναπόκειται στον διάδικο που κρίνει ότι θίγεται από έμμεση διάκριση να στοιχειοθετήσει την ύπαρξή της.

24 Εντούτοις, το Oberster Gerichtshof (Ανώτατο Δικαστήριο, Αυστρία) έχει δεχθεί, σε ορισμένες αποφάσεις του, ότι το γεγονός ότι το ποσοστό μερικής απασχόλησης των γυναικών είναι κατά κανόνα πολύ υψηλότερο συνιστά τεκμήριο άνισης μεταχείρισης το οποίο οφείλει να ανατρέψει ο εργοδότης αποδεικνύοντας ότι το ποσοστό των γυναικών που θίγονται από ένα συγκεκριμένο μέτρο δεν είναι ουσιωδώς υψηλότερο εκείνου των ανδρών που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση.

25 Για τον λόγο αυτόν, το αιτούν δικαστήριο ζητεί από το Δικαστήριο να ερμηνεύσει το άρθρο 19 της οδηγίας 2006/54.

26 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Arbeits- und Sozialgericht Wien (δικαστήριο εργατικών και κοινωνικών υποθέσεων Βιέννης) αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα εξής προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Έχει εφαρμογή η αρχή pro rata temporis της ρήτρας 4, σημείο 2, της [συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης], σε συνάρτηση με την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων της ρήτρας 4, σημείο 1, επί νομοθετικής ρυθμίσεως, κατά την οποία η συνολική διάρκεια διαδοχικών σχέσεων εργασίας εργαζομένης ή εργαζομένου σε αυστριακό πανεπιστήμιο, η οποία ή ο οποίος απασχολείται στο πλαίσιο προγραμμάτων χρηματοδοτούμενων από τρίτους ή ερευνητικών προγραμμάτων, επιτρέπεται να ανέρχεται στην περίπτωση εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως σε 6 έτη, στην περίπτωση όμως της μερικής απασχολήσεως επιτρέπεται να ανέρχεται σε 8 έτη, περαιτέρω δε επιτρέπεται, εφόσον συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι, ιδίως για τη συνέχιση ή ολοκλήρωση ερευνητικών προγραμμάτων ή δημοσιεύσεων, η παράταση για μία φορά έως 10 έτη συνολικά στην περίπτωση της πλήρους απασχολήσεως, στη δε περίπτωση της μερικής απασχολήσεως έως 12 έτη συνολικά;

2) Αποτελεί νομοθετική ρύθμιση, όπως η περιγραφόμενη στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα, έμμεση διάκριση λόγω φύλου κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', της οδηγίας [2006/54], όταν από όλους τους απασχολούμενους, για τους οποίους ισχύει η ρύθμιση αυτή, πλήττονται σε σημαντικά υψηλότερο ποσοστό οι εργαζόμενες γυναίκες απ' ό,τι οι εργαζόμενοι άνδρες;

3) Έχει το άρθρο 19, παράγραφος 1, της οδηγίας [2006/54] την έννοια ότι μια γυναίκα, η οποία στο πλαίσιο του πεδίου εφαρμογής μιας νομοθετικής ρυθμίσεως όπως είναι η εκτιθέμενη στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα, προβάλλει ότι υφίσταται έμμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, εκ του λόγου ότι ουσιαστικά περισσότερες γυναίκες από άνδρες απασχολούνται υπό καθεστώς μερικής απασχολήσεως, πρέπει να πιθανολογήσει την περίσταση αυτή, και ιδίως το αν από στατιστικής απόψεως οι γυναίκες πλήττονται σε σημαντικά μεγαλύτερο βαθμό, επικαλούμενη συγκεκριμένες στατιστικές ή αναφέροντας συγκεκριμένες περιστάσεις και προσκομίζοντας τα κατάλληλα αποδεικτικά στοιχεία;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Προκαταρκτική παρατήρηση

27 Όσον αφορά το περιεχόμενο των προδικαστικών ερωτημάτων, επιβάλλεται η προκαταρκτική παρατήρηση ότι το αιτούν δικαστήριο ζητεί μόνον την ερμηνεία της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης, καθώς και του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο β′, και του άρθρου 19, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54.

28 Ως προς το ζήτημα αυτό, επισημαίνεται ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποστήριξε, τόσο με τις γραπτές παρατηρήσεις της όσο και κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ενώπιον του Δικαστηρίου, ότι το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG δεν μεταφέρει επαρκώς στην εσωτερική έννομη τάξη τη ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου.

29 Εντούτοις, όπως εκτέθηκε στη σκέψη 21 της παρούσας απόφασης, προκύπτει ρητώς από την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως ότι το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG συνιστά επαρκή και σύννομη μεταφορά της ως άνω ρήτρας. Κατά συνέπεια, το αιτούν δικαστήριο κρίνει ότι δεν χρειάζεται διευκρινίσεις ως προς το αν η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου έχει σημασία για την απάντηση που πρέπει να δοθεί στα υποβληθέντα ερωτήματα.

30 Κατά πάγια νομολογία, απόκειται αποκλειστικώς στο αιτούν δικαστήριο να καθορίσει και να διατυπώσει τα σχετικά με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης προδικαστικά ερωτήματα τα οποία είναι αναγκαία για την επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης (απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Touring Tours und Travel και Sociedad de transportes, C-412/17 και C-474/17, EU:C:2018:1005, σκέψη 39 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

31 Από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει επίσης ότι, εάν το αιτούν δικαστήριο έχει δηλώσει ρητώς στην απόφαση περί παραπομπής ότι δεν έκρινε σκόπιμη την υποβολή κάποιου ερωτήματος, το Δικαστήριο δεν δύναται να απαντήσει στο ερώτημα αυτό ούτε να το λάβει υπόψη στο πλαίσιο της προδικαστικής παραπομπής (πρβλ. απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Touring Tours und Travel και Sociedad de transportes, C-412/17 και C-474/17, EU:C:2018:1005, σκέψη 41 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

32 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Δικαστήριο δεν δύναται εν προκειμένω να επεκτείνει το αντικείμενο των υποβληθέντων προδικαστικών ερωτημάτων και να τα εξετάσει όχι μόνον υπό το πρίσμα της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης, καθώς και του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο β′, και του άρθρου 19, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54, αλλά και υπό το πρίσμα της ρήτρας 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου.

Επί του πρώτου ερωτήματος

33 Με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί κατ' ουσίαν να διευκρινιστεί αν η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική κανονιστική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία ορίζει, όσον αφορά τους εργαζομένους με σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, ότι η μέγιστη διάρκεια της σχέσης εργασίας για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση είναι μεγαλύτερη απ' ό,τι για τους συγκρίσιμους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση, καθώς και αν έχει εφαρμογή για την κανονιστική αυτή ρύθμιση η αρχή pro rata temporis που προβλέπεται στην ως άνω ρήτρα.

34 Υπενθυμίζεται ότι, κατά το σημείο 1 της ρήτρας αυτής, όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ' ό,τι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση για τον λόγο και μόνον ότι εργάζονται με μερική απασχόληση, εκτός και αν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Περαιτέρω, κατά το σημείο 2 της εν λόγω ρήτρας, όπου κρίνεται αναγκαίο, εφαρμόζεται η αρχή pro rata temporis.

35 Εν προκειμένω, τίθεται κατ' αρχάς το ζήτημα αν η επίμαχη στην κύρια δίκη κανονιστική ρύθμιση ενέχει, όσον αφορά τη διάρκεια των σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση σε σύγκριση με τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση, όπερ αμφισβητείται τόσο από το MUW όσο και από την Αυστριακή Κυβέρνηση. Ειδικότερα, κατά την άποψή τους, το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης ορισμένου χρόνου μπορούν να απασχολούνται από ένα πανεπιστήμιο για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα απ' ό,τι οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας πλήρους απασχόλησης ορισμένου χρόνου αποτελεί πλεονέκτημα υπέρ των πρώτων, λαμβανομένης υπόψη, ιδίως, της δυσχερούς πρόσβασης των εργαζομένων τους οποίους αφορά η εν λόγω κανονιστική ρύθμιση σε συμβάσεις αορίστου χρόνου στα πανεπιστήμια.

36 Εντούτοις, όπως υποστηρίζουν η Επιτροπή και η ενάγουσα, το γεγονός αυτό κατά τα φαινόμενα μπορεί να περιορίσει ή να καθυστερήσει, σε μεγαλύτερο βαθμό για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση απ' ό,τι για τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση, το ενδεχόμενο πρόσβασης σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, όπερ μπορεί να συνιστά, υπό την επιφύλαξη του ελέγχου που θα διενεργήσει το αιτούν δικαστήριο, λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση της πρώτης κατηγορίας εργαζομένων.

37 Εν συνεχεία, τίθεται το ζήτημα αν η διαφορετική μεταχείριση που προβλέπεται στο άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG μπορεί να δικαιολογηθεί από αντικειμενικούς λόγους.

38 Το MUW και η Αυστριακή Κυβέρνηση προβάλλουν ότι συντρέχουν τέτοιοι λόγοι, δεδομένου ότι το επίπεδο γνώσεων και πείρας που μπορούν να αποκτήσουν οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας υπολείπεται κατ' ανάγκην εκείνου που αποκτούν οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση. Ειδικότερα, αν για τις δύο αυτές κατηγορίες εργαζομένων ίσχυε η ίδια μέγιστη διάρκεια σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση θα ετίθεντο σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση, επειδή θα είχαν στη διάθεσή τους λιγότερο χρόνο για έρευνα και επιστημονικές δημοσιεύσεις οι οποίες είναι όμως ζωτικής σημασίας για την καθιέρωση στον ακαδημαϊκό χώρο.

39 Ως προς το ζήτημα αυτό, κατά πάγια νομολογία, ο ισχυρισμός ότι υφίσταται ιδιαίτερη σχέση μεταξύ της διάρκειας της επαγγελματικής δραστηριότητας και της απόκτησης ορισμένου επιπέδου γνώσεων ή πείρας, καθόσον συνιστά απλώς και μόνο γενίκευση που αφορά ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, δεν καθιστά δυνατή τη συναγωγή κριτηρίων αντικειμενικών και ξένων προς κάθε δυσμενή διάκριση. Πράγματι, αν και η αρχαιότητα συνδυάζεται με την πείρα, η αντικειμενικότητα του κριτηρίου αυτού εξαρτάται από όλες τις περιστάσεις κάθε περιπτώσεως και ιδίως από τη σχέση μεταξύ της φύσης της παρεχόμενης εργασίας και της πείρας που αποκτάται από την παροχή της εργασίας αυτής επί ορισμένο αριθμό ωρών (πρβλ. απόφαση της 10ης Μαρτίου 2005, Νικολούδη, C-196/02, EU:C:2005:141, σκέψη 55 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

40 Στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να εκτιμήσει, στο ειδικότερο πλαίσιο των θέσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 109, παράγραφος 2, του UG και, συγκεκριμένα, των συναφών καθηκόντων της ενάγουσας, αν υφίσταται ιδιαίτερη σχέση μεταξύ της φύσης της παρεχόμενης εργασίας και της πείρας που αποκτάται από την παροχή της εργασίας αυτής σε συνάρτηση με τον αριθμό ωρών εργασίας και, σε καταφατική περίπτωση, αν ο αναγκαίος χρόνος για την ολοκλήρωση των ερευνών και τη δημοσίευση των πορισμάτων τους μπορεί να δικαιολογήσει την

επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική κανονιστική ρύθμιση. Εφόσον αυτό συμβαίνει, εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να ελέγξει αν η κανονιστική αυτή ρύθμιση είναι ανάλογη προς τον σκοπό του οποίου γίνεται επίκληση.

41 Τέλος, όσον αφορά το ζήτημα της εφαρμογής της αρχής pro rata temporis σε κανονιστική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι μια τέτοια κανονιστική ρύθμιση αποτελεί εφαρμογή της αρχής αυτής, δεδομένου ότι η παράταση της μέγιστης διάρκειας των διαδοχικών σχέσεων εργασίας είναι διετής για όλους τους εργαζομένους με μερική απασχόληση και, επομένως, δεν είναι ανάλογη προς τις πραγματικές ώρες εργασίας τους.

42 Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία ορίζει, όσον αφορά τους εργαζομένους με σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, ότι η μέγιστη διάρκεια της σχέσης εργασίας για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση είναι μεγαλύτερη απ' ό,τι για τους συγκρίσιμους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση, εκτός εάν η διαφορετική αυτή μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους και είναι ανάλογη προς τους λόγους αυτούς, όπερ εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει. Η ρήτρα 4, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης έχει την έννοια ότι η εκεί προβλεπόμενη αρχή pro rata temporis δεν έχει εφαρμογή σε μια τέτοια κανονιστική ρύθμιση.

Επί του δεύτερου και του τρίτου ερωτήματος

43 Με το δεύτερο και το τρίτο ερώτημα, τα οποία πρέπει να εξεταστούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ζητεί κατ' ουσίαν να διευκρινιστεί, αφενός, αν το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', της οδηγίας 2006/54 έχει την έννοια ότι συνιστά έμμεση διάκριση λόγω φύλου κατά τη διάταξη αυτή μια εθνική κανονιστική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία ορίζει, όσον αφορά τους εργαζομένους που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, μεγαλύτερη μέγιστη διάρκεια της σχέσης εργασίας για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση και, αφετέρου, αν το άρθρο 19, παράγραφος 1, της ίδιας οδηγίας έχει την έννοια ότι επιβάλλει στον διάδικο που κρίνει ότι θίγεται από έμμεση διάκριση να επικαλεστεί, προκειμένου να στοιχειοθετήσει τεκμήριο διάκρισης, συγκεκριμένες στατιστικές ή συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά σχετικά με την εικαζόμενη διάκριση.

44 Όσον αφορά το πρώτο σκέλος των ως άνω ερωτημάτων, υπενθυμίζεται ότι το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', της οδηγίας 2006/54 ορίζει ότι «έμμεση διάκριση» κατά την έννοια της οδηγίας αυτής συντρέχει όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο σκοπό και αν τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

45 Η ύπαρξη μιας τέτοιας ιδιαίτερα μειονεκτικής μεταχείρισης μπορεί να διαπιστωθεί, ιδίως, αν αποδειχθεί ότι κανονιστική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη επηρεάζει δυσμενώς σημαντικά μεγαλύτερο ποσοστό προσώπων ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου (πρβλ. απόφαση της 8ης Μαΐου 2019, Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, σκέψη 38 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

46 Το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι, όπως προκύπτει επίσης από την αιτιολογική σκέψη 30 της οδηγίας 2006/54, αρμόδια για την εκτίμηση των γεγονότων από τα οποία μπορεί να τεκμαρθεί η ύπαρξη έμμεσης διάκρισης είναι τα εθνικά δικαστήρια, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή την εθνική πρακτική που μπορούν να προβλέπουν, ειδικότερα, ότι η έμμεση διάκριση μπορεί να αποδεικνύεται με κάθε αποδεικτικό μέσο, συμπεριλαμβανομένων των στατιστικών στοιχείων (πρβλ. απόφαση της 8ης Μαΐου 2019, Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, σκέψη 46 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

47 Όσον αφορά τα στατιστικά στοιχεία, το Δικαστήριο έχει κρίνει, αφενός, ότι το αιτούν δικαστήριο πρέπει να λάβει υπόψη το σύνολο των εργαζομένων που υπόκεινται στην εθνική ρύθμιση στην οποία οφείλεται η διαφορετική μεταχείριση και, αφετέρου, ότι η καλύτερη μέθοδος σύγκρισης των στατιστικών στοιχείων συνίσταται στη σύγκριση των ποσοστών των εργαζομένων που θίγονται από την εν λόγω διαφορετική μεταχείριση, αφενός, στο πλαίσιο του ανδρικού εργατικού δυναμικού και, αφετέρου, των ίδιων ποσοστών στο πλαίσιο του γυναικείου εργατικού δυναμικού (πρβλ. αποφάσεις της 9ης Φεβρουαρίου 1999, Seymour-Smith και Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, σκέψη 59, και της 6ης Δεκεμβρίου 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, σκέψη 40).

48 Ως προς το ζήτημα αυτό, εναπόκειται στον εθνικό δικαστή να εκτιμήσει κατά πόσον τα προσκομισθέντα ενώπιόν του στατιστικά στοιχεία, που χαρακτηρίζουν την κατάσταση του εργατικού δυναμικού, είναι έγκυρα και αν μπορούν να ληφθούν υπόψη, δηλαδή αν, ιδίως, δεν εκφράζουν καθαρά τυχαία ή συγκυριακά φαινόμενα και αν, γενικότερα, είναι σημαντικά (πρβλ. απόφαση της 9ης Φεβρουαρίου 1999, Seymour-Smith και Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, σκέψη 62 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

49 Σε περίπτωση που το αιτούν δικαστήριο, βάσει των προσκομισθέντων στατιστικών στοιχείων και, ενδεχομένως, άλλων κρίσιμων πραγματικών στοιχείων, καταλήξει στο συμπέρασμα ότι η επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική κανονιστική ρύθμιση θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τις γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες, η νομοθεσία αυτή θα αντιβαίνει στο άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', της οδηγίας 2006/54, εκτός αν δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο σκοπό και αν τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

50 Πλην όμως, όπως ήδη εκτέθηκε στη σκέψη 38 της παρούσας απόφασης, το MUW και η Αυστριακή Κυβέρνηση προβάλλουν εν προκειμένω ότι η προβλεπόμενη στο άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG άνιση μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση σε σύγκριση με τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση δικαιολογείται από το γεγονός ότι το επίπεδο γνώσεων και πείρας που αποκτούν οι πρώτοι υπολείπεται εκείνου των δεύτερων και ότι, ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση χρειάζονται μεγαλύτερο χρονικό διάστημα για την ολοκλήρωση ορισμένων ερευνών και τη δημοσίευση των πορισμάτων τους. Υποστηρίζουν ότι, ως εκ τούτου, αν και για τις δύο κατηγορίες εργαζομένων ίσχυε η ίδια μέγιστη διάρκεια σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, θα περιοριζόταν η δυνατότητα των εργαζομένων με μερική απασχόληση να καθιερωθούν στον οικείο ακαδημαϊκό χώρο έως το πέρας αυτού του χρονικού διαστήματος. Στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να εκτιμήσει, όπως επισημάνθηκε στη σκέψη 40 της παρούσας απόφασης, αν η επίμαχη στην κύρια δίκη κανονιστική ρύθμιση δικαιολογείται αντικειμενικώς υπό το πρίσμα του συνόλου των πραγματικών περιστατικών και περιστάσεων της υπόθεσης της κύριας δίκης.

51 Όσον αφορά το δεύτερο σκέλος των ερωτημάτων, υπενθυμίζεται ότι, δυνάμει του άρθρου 19, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54, τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με τα εθνικά τους δικαστικά συστήματα, ώστε να επιβάλλεται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όταν πρόσωπο που κρίνει ότι θίγεται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης. Συνεπώς και όπως αναφέρει η αιτιολογική σκέψη 30 της οδηγίας, όταν τεκμαίρεται διάκριση, το βάρος αποδείξεως μετακυλίεται στον εναγόμενο.

52 Όπως επισημάνθηκε στη σκέψη 47 της παρούσας απόφασης, προκειμένου να διαπιστωθεί η ύπαρξη διάκρισης λόγω φύλου, πρέπει να ληφθεί υπόψη το σύνολο των εργαζομένων που υπόκεινται στην εθνική ρύθμιση στην οποία οφείλεται η διαφορετική μεταχείριση και να συγκριθούν, στο πλαίσιο του συνόλου αυτού, τα ποσοστά των εργαζομένων που θίγονται από τον επίμαχο κανόνα και εκείνων που δεν θίγονται, τόσο μεταξύ των ανδρών όσο και μεταξύ των γυναικών εργαζομένων.

53 Εν προκειμένω, η ενάγουσα υποστηρίζει ότι, κατά κανόνα, τα μέτρα που επηρεάζουν αρνητικά τους εργαζομένους με μερική απασχόληση σε σχέση με τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση ενδέχεται να θέτουν σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τις γυναίκες. Προς τεκμηρίωση του ισχυρισμού της, προσκόμισε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου γενικές στατιστικές που αφορούν την αυστριακή αγορά εργασίας από τις οποίες προκύπτει ότι ο αριθμός των μερικώς απασχολουμένων γυναικών είναι σημαντικά μεγαλύτερος σε σχέση με εκείνον των ανδρών. Διευκρίνισε εντούτοις ότι δεν είχε στη διάθεσή της στοιχεία σχετικά με τους εργαζομένους που απασχολούνται στα αυστριακά πανεπιστήμια τα οποία εμπίπτουν στον UG.

54 Υπό τις συνθήκες αυτές, πρέπει να διευκρινιστούν ο τρόπος και τα αποδεικτικά μέσα με τα οποία το πρόσωπο που κρίνει ότι θίγεται από μια έμμεση διάκριση λόγω φύλου μπορεί να στοιχειοθετήσει τεκμήριο διάκρισης στην περίπτωση που δεν είναι διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία ή άλλα αποδεικτικά μέσα σχετικά με το σύνολο των εργαζομένων που υπόκεινται στην εθνική ρύθμιση στην οποία οφείλεται η διαφορετική μεταχείριση ή η πρόσβαση σε αυτά είναι δυσχερής για το ως άνω πρόσωπο.

55 Ως προς το ζήτημα αυτό, το Δικαστήριο έκρινε, όσον αφορά το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 97/80, το οποίο έχει πανομοιότυπο περιεχόμενο με εκείνο του άρθρου 19, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54, ότι, μολονότι δεν προβλέπει υπέρ προσώπου που κρίνει ότι θίγεται από τη μη τήρηση έναντι αυτού της αρχής της ίσης μεταχείρισης συγκεκριμένο δικαίωμα πρόσβασης σε πληροφορίες προκειμένου να είναι σε θέση να αποδείξει «πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διακρίσεως» σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, γεγονός παραμένει ότι δεν αποκλείεται η αδυναμία πρόσβασης σε κρίσιμες πληροφορίες ή στατιστικά στοιχεία, στο πλαίσιο της απόδειξης τέτοιων πραγματικών περιστατικών, να διακυβεύει την επίτευξη του σκοπού τον οποίο επιδιώκει η οδηγία αυτή και, ως εκ τούτου, να καθιστά ιδίως την εν λόγω διάταξη άνευ πρακτικής αποτελεσματικότητας (πρβλ. απόφαση της 21ης Ιουλίου 2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, σκέψεις 34 και 35).

56 Λαμβανομένης υπόψη ιδίως της ανάγκης διασφάλισης της πρακτικής αποτελεσματικότητας του άρθρου 19, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η διάταξη αυτή έχει την έννοια, όπως επισήμανε και ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 63 των προτάσεών του, ότι επιτρέπει σε εργαζόμενο που κρίνει ότι θίγεται από έμμεση διάκριση λόγω φύλου να στοιχειοθετήσει τεκμήριο διάκρισης στηριζόμενος σε γενικά στατιστικά στοιχεία που αφορούν την αγορά εργασίας στο συγκεκριμένο κράτος μέλος, στην περίπτωση που δεν μπορεί να απαιτηθεί από τον ενδιαφερόμενο η προσκόμιση πιο συγκεκριμένων στατιστικών στοιχείων σχετικά με την κρίσιμη ομάδα εργαζομένων, επειδή αυτά είναι δυσχερώς προσβάσιμα ή ακόμη και μη διαθέσιμα.

57 Κατά συνέπεια, στο δεύτερο και στο τρίτο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', της οδηγίας 2006/54 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική κανονιστική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία ορίζει, όσον αφορά τους εργαζομένους που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, ότι η μέγιστη διάρκεια της σχέσης εργασίας για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση είναι μεγαλύτερη απ' ό,τι για τους συγκρίσιμους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση, εφόσον διαπιστωθεί ότι η ρύθμιση αυτή επηρεάζει αρνητικά σημαντικά υψηλότερο ποσοστό γυναικών εργαζομένων απ' ό,τι ανδρών εργαζομένων και εφόσον δεν δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο σκοπό ή τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού δεν είναι πρόσφορα και αναγκαία. Το άρθρο 19, παράγραφος 1, της ως άνω οδηγίας έχει την έννοια ότι δεν επιβάλλει στον διάδικο που κρίνει ότι θίγεται από τέτοια διάκριση να επικαλεστεί, προκειμένου να στοιχειοθετήσει τεκμήριο διάκρισης, συγκεκριμένες στατιστικές ή συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά ειδικά για τους εργαζομένους τους οποίους αφορά η επίμαχη εθνική κανονιστική ρύθμιση, εάν ο διάδικος αυτός δεν έχει πρόσβαση σε τέτοιες στατιστικές ή πραγματικά περιστατικά ή η πρόσβασή του σε αυτά είναι δυσχερής.

Επί του περιορισμού των διαχρονικών αποτελεσμάτων της παρούσας απόφασης

58 Το MUW, υποστηριζόμενο από την Αυστριακή Κυβέρνηση, ζήτησε, με τις γραπτές και προφορικές παρατηρήσεις του, από το Δικαστήριο να περιορίσει τα διαχρονικά αποτελέσματα της παρούσας απόφασης εφόσον κρίνει ότι εθνική κανονιστική ρύθμιση όπως το άρθρο 109, παράγραφος 2, του UG συνιστά διάκριση εις βάρος των εργαζομένων με μερική απασχόληση, την οποία απαγορεύει η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης.

59 Το MUW υποστηρίζει κατ' ουσίαν ότι ο περιορισμός των διαχρονικών αποτελεσμάτων της παρούσας απόφασης είναι αναγκαίος για λόγους ασφάλειας δικαίου. Ειδικότερα, προβάλλει ότι βάσει του άρθρου 109, παράγραφος 2, του UG έχουν καλοπίστως συναφθεί πολυάριθμες συμβάσεις ορισμένου χρόνου με εργαζομένους με μερική απασχόληση. Περαιτέρω, κατά την άποψή του, υπάρχει κίνδυνος σοβαρών οικονομικών συνεπειών αν το Δικαστήριο κρίνει ότι η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης αντιτίθεται σε κανονιστική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, επειδή σε μια τέτοια περίπτωση θα απαιτηθεί η μετατροπή πληθώρας συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου.

60 Ως προς το ζήτημα αυτό, υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία, η ερμηνεία που δίδει το Δικαστήριο σε κανόνα δικαίου της Ένωσης, ασκώντας την αρμοδιότητα που του απονέμει το άρθρο 267 ΣΛΕΕ, αποσαφηνίζει και εξειδικεύει την έννοια και το περιεχόμενο του κανόνα αυτού, όπως πρέπει ή θα έπρεπε να ερμηνεύεται και να εφαρμόζεται από της θέσεώς του σε ισχύ. Επομένως, ο κατ' αυτόν τον τρόπο ερμηνευθείς κανόνας δικαίου μπορεί και πρέπει να εφαρμόζεται από τα δικαστήρια και επί εννόμων σχέσεων που γεννήθηκαν και διαμορφώθηκαν πριν από την έκδοση της απόφασης επί του αιτήματος ερμηνείας, εφόσον συντρέχουν κατά τα λοιπά οι προϋποθέσεις εισαγωγής ενώπιον του αρμόδιου δικαστηρίου της σχετικής με την εφαρμογή του εν λόγω κανόνα δικαίου διαφοράς (απόφαση της 10ης Νοεμβρίου 2016, Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, σκέψη 51 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

61 Μόνον όλως εξαιρετικώς μπορεί το Δικαστήριο, κατ' εφαρμογήν της συμφυούς με την έννομη τάξη της Ένωσης γενικής αρχής της ασφάλειας δικαίου, να αποφασίσει τον περιορισμό της δυνατότητας που έχει κάθε ενδιαφερόμενος να επικαλεστεί διάταξη την οποία έχει ερμηνεύσει το Δικαστήριο, προκειμένου να αμφισβητήσει έννομες σχέσεις που έχουν καλοπίστως συναφθεί. Για να αποφασισθεί ένας τέτοιος περιορισμός, είναι αναγκαία η συνδρομή δύο βασικών προϋποθέσεων, συγκεκριμένα δε της καλής πίστης των ενδιαφερομένων και του κινδύνου σοβαρών διαταραχών (απόφαση της 10ης Νοεμβρίου 2016, Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, σκέψη 52 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

62 Ειδικότερα, το Δικαστήριο κατέφυγε στη λύση αυτή μόνον υπό πολύ συγκεκριμένες περιστάσεις, και δη όταν υπήρχε κίνδυνος σοβαρών οικονομικών συνεπειών οφειλομένων, ιδίως, στον μεγάλο αριθμό των εννόμων σχέσεων που είχαν συσταθεί καλοπίστως βάσει ρυθμίσεως η οποία εθεωρείτο νομίμως ισχύουσα και εφόσον προέκυπτε ότι οι ιδιώτες και οι εθνικές αρχές είχαν παρακινηθεί σε συμπεριφορά αντιβαίνουσα προς το δίκαιο της Ένωσης λόγω αντικειμενικής και σοβαρής αβεβαιότητας ως προς το περιεχόμενο των διατάξεων του δικαίου της Ένωσης, αβεβαιότητας στη δημιουργία της οποίας είχε ενδεχομένως συμβάλει η ίδια η συμπεριφορά άλλων κρατών μελών ή της Επιτροπής (απόφαση της 10ης Ιουλίου 2019, WESTbahn Management, C-210/18, EU:C:2019:586, σκέψη 46 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

63 Όσον αφορά τον κίνδυνο σοβαρών διαταραχών, διαπιστώνεται ότι, εν προκειμένω, η ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης την οποία δίδει το Δικαστήριο με την παρούσα απόφαση αφορά διάκριση εις βάρος των εργαζομένων με μερική απασχόληση, κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης, καθώς και τα κριτήρια τα οποία μπορεί ή οφείλει να εφαρμόσει ο εθνικός δικαστής κατά την εξέταση της επίμαχης στην κύρια δίκη εθνικής κανονιστικής ρύθμισης υπό το πρίσμα, μεταξύ άλλων, της εν λόγω ρήτρας. Πράγματι, εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να αποφανθεί, πρώτον, επί του ζητήματος αν η επίμαχη στην κύρια δίκη

κανονιστική ρύθμιση ενέχει λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση για τον λόγο και μόνον ότι εργάζονται με μερική απασχόληση. Δεύτερον, εναπόκειται στο εν λόγω δικαστήριο να εκτιμήσει, εφόσον απαιτείται, αν η ενδεχόμενη διάκριση μπορεί να δικαιολογηθεί από αντικειμενικούς λόγους (βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 21ης Μαρτίου 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, σκέψη 60 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

64 Υπό τις συνθήκες αυτές, οι οικονομικές επιπτώσεις, ιδίως για τα πανεπιστήμια, δεν μπορούν να προσδιοριστούν αποκλειστικά βάσει της ερμηνείας του δικαίου της Ένωσης η οποία δίδεται από το Δικαστήριο στο πλαίσιο της υπό κρίση υπόθεσης (βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 21ης Μαρτίου 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, σκέψη 61 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

65 Κατά συνέπεια, δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι έχει αποδειχθεί ύπαρξη κινδύνου σοβαρών διαταραχών, κατά την έννοια της νομολογίας που παρατέθηκε στη σκέψη 61 της παρούσας απόφασης (πρβλ. απόφαση της 21ης Μαρτίου 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, σκέψη 62 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

66 Επιπλέον, το MUW δεν παρέχει στο Δικαστήριο κανένα συγκεκριμένο στοιχείο σχετικά με τον αριθμό των επηρεαζόμενων εννόμων σχέσεων ή με τη φύση ή την έκταση των οικονομικών συνεπειών της παρούσας απόφασης και, επομένως, δεν μπορεί, εν πάση περιπτώσει, να γίνει δεκτό ότι συντρέχει κίνδυνος σοβαρών διαταραχών ο οποίος να δικαιολογεί τον περιορισμό των διαχρονικών αποτελεσμάτων της παρούσας απόφασης.

67 Περαιτέρω, όσον αφορά το δεύτερο κριτήριο που προκύπτει από τη νομολογία που εκτέθηκε στη σκέψη 61 της παρούσας απόφασης, ήτοι την καλή πίστη των ενδιαφερομένων, το MUW δεν προβάλλει επαρκή στοιχεία από τα οποία να προκύπτει αντικειμενική και σημαντική αβεβαιότητα ως προς το περιεχόμενο των διατάξεων του δικαίου της Ένωσης. Δεν αρκεί ως προς το σημείο αυτό η απλή δήλωση ότι βάσει του άρθρου 109, παράγραφος 2, του UG έχουν καλοπίστως συναφθεί πολυάριθμες συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

68 Υπ' αυτές τις συνθήκες, δεν συντρέχει λόγος να περιοριστούν τα διαχρονικά αποτελέσματα της παρούσας απόφασης.

Επί των δικαστικών εξόδων

69 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (τρίτο τμήμα) αποφαίνεται:

1) Η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη στις 6 Ιουνίου 1997, η οποία προσαρτάται στην οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES, έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία ορίζει, όσον αφορά τους εργαζομένους με σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, ότι η μέγιστη διάρκεια της σχέσης εργασίας για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση είναι μεγαλύτερη απ' ό,τι για τους συγκρίσιμους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση, εκτός εάν η διαφορετική αυτή μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους και είναι ανάλογη προς τους λόγους αυτούς, όπερ εναπόκειται στο αιτούν

δικαστήριο να εξακριβώσει. Η ρήτρα 4, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης έχει την έννοια ότι η εκεί προβλεπόμενη αρχή pro rata temporis δεν έχει εφαρμογή σε μια τέτοια κανονιστική ρύθμιση.

2) **Το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β′, της οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική κανονιστική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία ορίζει, όσον αφορά τους εργαζομένους που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, ότι η μέγιστη διάρκεια της σχέσης εργασίας για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση είναι μεγαλύτερη απ' ό,τι για τους συγκρίσιμους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση, εφόσον διαπιστωθεί ότι η ρύθμιση αυτή επηρεάζει αρνητικά σημαντικά υψηλότερο ποσοστό γυναικών εργαζομένων απ' ό,τι ανδρών εργαζομένων και εφόσον δεν δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο σκοπό ή τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού δεν είναι πρόσφορα και αναγκαία. Το άρθρο 19, παράγραφος 1, της ως άνω οδηγίας έχει την έννοια ότι δεν επιβάλλει στον διάδικο που κρίνει ότι θίγεται από τέτοια διάκριση να επικαλεστεί, προκειμένου να στοιχειοθετήσει τεκμήριο διάκρισης, συγκεκριμένες στατιστικές ή συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά ειδικά για τους εργαζομένους τους οποίους αφορά η επίμαχη εθνική κανονιστική ρύθμιση, εάν ο διάδικος αυτός δεν έχει πρόσβαση σε τέτοιες στατιστικές ή πραγματικά περιστατικά ή η πρόσβασή του σε αυτά είναι δυσχερής.**

(υπογραφές)