Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (tredje avdelningen)

den 3 oktober 2019*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Ramavtal om deltidsarbete – Klausul 4 – Icke-diskrimineringsprincipen – Mindre förmånlig behandling av deltidsarbetande än heltidsarbetande vad gäller anställningsvillkor – Förbud – Nationell lagstiftning som tillåter en längre tidsgräns för visstidsanställningar för deltidsarbetande än för heltidsarbetande – Principen om tidsproportionalitet – Direktiv 2006/54/EG – Likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet – Artikel 2.1 b – Begreppet indirekt diskriminering på grund av kön – Artikel 14.1 c – Anställnings- och arbetsvillkor – Artikel 19 – Bevisbörda”

I mål C-274/18,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Arbeits- und Sozialgericht Wien (Domstolen för arbets- och socialrättsliga frågor i Wien, Österrike) genom beslut av den 19 april 2018, som inkom till domstolen den 23 april 2018, i målet

Minoo Schuch-Ghannadan

mot

Medizinische Universität Wien,

meddelar

DOMSTOLEN (tredje avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden A. Prechal (referent) samt domarna F. Biltgen, J. Malenovský, C.G. Fernlund och L.S. Rossi,

generaladvokat: G. Pitruzzella,

justitiesekreterare: enhetschefen D. Dittert,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 7 mars 2019,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– Minoo Schuch-Ghannadan, genom A. Obereder, Rechtsanwalt,

– Medizinische Universität Wien, genom A. Potz, Rechtsanwältin,

– Österrikes regering, genom J. Schmoll och G. Hesse, båda i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: tyska.

– Portugals regering, genom L. Inez Fernandes, A. Pimenta och S. Duarte Afonso, samtliga i egenskap av ombud,

– Europeiska kommissionen, genom M. van Beek, T.S. Bohr och A. Szmytkowska, samtliga i egenskap av ombud,

och efter att den 27 juni 2019 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av klausul 4 i ramavtalet om deltidsarbete som ingicks den 6 juni 1997 (nedan kallat ramavtalet om deltidsarbete) och som återfinns i bilagan till rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 14, 1998, s. 9), liksom tolkningen av artiklarna 2.1 b och 19.1 Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, 2006, s. 23).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Minoo Schuch-Ghannadan och Medizinische Universität Wien (Wiens medicinska universitet, Österrike, nedan kallat MUW), angående en begäran från Minoo Schuch-Ghannadan om att det ska fastställas att hennes anställningsförhållande med MUW ska fortsätta att gälla tills vidare.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

Direktiv 97/80/EG

3 I artikel 4.1 i rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering (EGT L 14, 1998, s. 6), som upphävdes genom direktiv 2006/54, föreskrevs följande:

”Medlemsstaterna skall i enlighet med sina nationella rättssystem vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det, när personer, som anser sig kränkta genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig instans lägger fram fakta som ger anledning att anta det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering, skall åligga svaranden att bevisa att det inte föreligger något brott mot principen om likabehandling.”

Ramavtalet om deltidsarbete

4 Klausul 4 i ramavtalet om deltidsarbete, med rubriken ”Principen om icke-diskriminering”, har följande lydelse:

”1. När det gäller anställningsvillkoren får deltidsarbetande inte behandlas mindre förmånligt än jämförbara heltidsarbetande enbart på den grunden att de arbetar deltid, om det inte finns objektiva skäl för den annorlunda behandlingen.

2. När det är lämpligt skall principen om tidsproportionalitet tillämpas.

…”

Ramavtalet om visstidsarbete

5 Klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete av den 18 mars 1999 (nedan kallat ramavtalet om visstidsarbete), vilket är bilagt rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 1999, s. 43), har rubriken ”Bestämmelser för att förhindra missbruk”. Klausul 5.1 har följande lydelse:

”För att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, så skall medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, och/eller arbetsmarknadens parter, där det inte finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare, införa en eller fler av följande åtgärder:

a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning.

b) Bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar.

c) Bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.”

Direktiv 2006/54

6 Skäl 30 i direktiv 2006/54 anger följande:

”Antagandet av reglerna om bevisbörda är viktigt för att säkra att principen om likabehandling upprätthålls i praktiken. Domstolen har förklarat att bestämmelser därför bör antas för att se till att bevisbördan övergår till svaranden när det föreligger ett prima facie-fall av diskriminering, utom vid sådana förfaranden där det åligger domstolen eller annat behörigt nationellt organ att utreda fakta. Det måste dock klargöras att bedömning av fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering även fortsättningsvis är en fråga för den berörda nationella instansen i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. Medlemsstaterna har dessutom möjlighet att på alla stadier av förfarandet införa bevisregler som är fördelaktigare för käranden.”

7 Artikel 2 i direktivet har rubriken ”Definitioner”. I artikel 2.1 föreskrivs följande:

”I detta direktiv används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

…

b) indirekt diskriminering: när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer av ett visst kön jämfört med personer av det andra könet, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

…”

8 Artikel 14 i direktivet har rubriken ”Förbud mot diskriminering”. I artikel 14.1 i den artikeln föreskrivs följande:

”Det får inte förekomma någon direkt eller indirekt könsdiskriminering i den offentliga eller privata sektorn, inbegripet offentliga organ i fråga om följande:

…

c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra, och löner enligt artikel 141 i fördraget.

…”

9 I artikel 19 i samma direktiv, som har rubriken ”Bevisbörda”, föreskrivs följande:

”1. Medlemsstaterna skall i enlighet med sina nationella rättssystem vidta nödvändiga åtgärder för att se till att svaranden är skyldig att bevisa att det inte föreligger något brott mot likabehandlingsprincipen när personer, som anser sig förfördelade på grund av att likabehandlingsprincipen inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig myndighet lägger fram sådana fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering.

2. Punkt 1 skall inte förhindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för käranden.

3. Medlemsstaterna kan avstå från att tillämpa punkt 1 på förfaranden där det åligger domstolen eller den behöriga instansen att utreda fakta i målet.

…”

Österrikisk lagstiftning

10 I 6 § punkt 1 i Universitätsgesetz 2002 (universitetslagen, nedan kallad UG) anges följande:

”Denna förbundslag ska tillämpas på följande universitet:

…

4. [MUW],

…”

11 I 109 § UG föreskrivs följande:

”1. Anställningsavtal kan ingås tills vidare eller för viss tid. Om inte annat föreskrivs i denna förbundslag, ska avtal om visstidsanställning ha en varaktighet på högst sex år, vid äventyr av ogiltighet.

2. Flera omedelbart på varandra följande visstidsanställningar tillåts enbart för arbetstagare som är anställda inom ramen för projekt som finansieras genom medel från tredje part eller forskningsprojekt och för rent undervisande personal och vikarier. Den totala perioden av de på varandra följande visstidsanställningarna för arbetstagare får inte sammantaget överskrida sex år och för

deltidsanställningar åtta år. Om det föreligger sakliga skäl är det tillåtet med en ytterligare förlängning på upp till sammanlagt tio år för heltidsarbetande och tolv år för deltidsarbetande, särskilt för att fullfölja eller färdigställa forskningsprojekt och publikationer.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

12 Det framgår av begäran om förhandsavgörande att Minoo Schuch-Ghannadan var anställd av MUW som forskare från den 9 september 2002 till den 30 april 2014 på grundval av en rad på varandra följande visstidsanställningskontrakt, såväl på heltid som på deltid.

13 Enligt den hänskjutande domstolen föreskriver österrikisk rätt, närmare bestämt 109 § punkt 2 UG, att flera på varandra följande visstidsanställningar är tillåtna för arbetstagare anställda av MUW, särskilt inom ramen för projekt som finansieras av tredje part eller forskningsprojekt och för rent undervisande personal. Den totala perioden av de på varandra följande visstidsanställningarna för arbetstagare får inte sammantaget överskrida sex år, eller för deltidsanställningar åtta år. Om det föreligger sakliga skäl är det tillåtet med en ytterligare förlängning på upp till sammanlagt tio år för heltidsarbetande och tolv år för deltidsarbetande, särskilt för att fullfölja eller färdigställa pågående forskningsprojekt och publikationer.

14 Minoo Schuch-Ghannadan väckte talan vid Arbeits- und Sozialgericht Wien (Domstolen för arbets- och socialrättsliga frågor i Wien) och yrkade att det skulle fastställas att hennes anställningsförhållande med MUW skulle fortsätta att gälla efter den 30 april 2014, eftersom, enligt henne, den längsta tillåtna anställningsperioden, som var åtta år i hennes fall, redan hade löpt ut vid den tidpunkten. Hon gjorde vidare gällande att 109 § punkt 2 UG innebär diskriminering av deltidsarbetande. Slutligen tillade hon att den bestämmelsen särskilt missgynnar kvinnor, eftersom det är färre kvinnor som arbetar heltid. Om det inte finns sakliga skäl för denna skillnad i behandling utgör den indirekt diskriminering på grund av kön som strider mot unionsrätten.

15 Till sitt försvar hävdade MUW att det i förevarande fall var motiverat att förlänga de på varandra följande visstidsanställningskontrakten till upp till tolv år, eftersom det sista tidsbegränsade avtalet hade ingåtts för att hon skulle fortsätta med ett projekt och slutföra arbetsuppgifter inom ramen för detta projekt.

16 Genom dom av den 2 juni 2016 ogillade Arbeits- und Sozialgericht Wien (Domstolen för arbets- och socialrättsliga frågor i Wien) talan med motiveringen att MUW hade rätt att förlänga anställningsförhållandet med käranden upp till högst tolv år.

17 Minoo Schuch-Ghannadan överklagade domen till Oberlandesgericht Wien (Regionala överrätten i Wien, Österrike). Den domstolen upphävde domen från Arbeits- und Sozialgericht Wien (Domstolen för arbets- och socialrättsliga frågor i Wien) med motiveringen att den sistnämnda inte hade gjort en tillräcklig prövning av huruvida 109 § punkt 2 UG var förenlig med unionsrätten, trots att käranden hade tagit upp den frågan. Överrätten återförvisade därför målet till den hänskjutande domstolen och ålade denna att låta MUW yttra sig och lägga fram eventuell bevisning i frågan huruvida den bestämmelsen riskerade att särskilt missgynna kvinnor jämfört med män och, om så var fallet, fastställa om en sådan skillnad i behandling var motiverad.

18 Vid den hänskjutande domstolen har MUW anfört att Oberlandesgericht Wien (Wiens regionala överdomstol) gjorde en felaktig bedömning av bevisbördan i diskrimineringsfrågan när den fann att det ankom på universitetet att styrka att ingen diskriminering förelåg. Käranden har nämligen inte mer än påstått att det föreligger indirekt diskriminering på grund av kön. Hon har inte konkret och med stöd av argument redogjort för på vilket sätt tillämpningen av 109 § punkt 2 UG skulle utgöra en diskriminering av kvinnliga arbetstagare i förhållande till manliga arbetstagare. MUW har vidare anfört att tillsvidareanställningar är extremt ovanliga i den akademiska världen och att 109 § punkt 2 UG gör

det möjligt för universitetets anställda att arbeta längre vid universitetet. MUW har slutligen gjort gällande att man, för att bedöma om denna bestämmelse särskilt påverkar kvinnor negativt, bör utgå från den situation som råder vid samtliga österrikiska universitet. Eftersom MUW inte har tillgång till samtliga dessa uppgifter, har MUW dock anfört att vad gäller just det universitetet uppgår andelen arbetstagare som är visstidsanställda och omfattas av 109 § punkt 2 UG till 79 procent bland kvinnorna och 75 procent bland männen.

19 Minoo Schuch-Ghannadan har å sin sida gjort gällande att en åtgärd som är ägnad att påverka en högre andel kvinnor än män presumeras utgöra indirekt diskriminering och att det därför ankommer på motparten att bevisa motsatsen. Eftersom MUW inte kunnat lämna uppgifter om de andra universiteten som omfattas av samma lagstiftning och inte heller kunnat visa att skillnaden i behandling är motiverad, är det styrkt att det är fråga om indirekt diskriminering.

20 Den hänskjutande domstolen har påpekat att 109 § punkt 2 UG utgör ett undantag från de vanliga arbetsrättsliga reglerna och att de österrikiska domstolarna i princip anser att det är olagligt med två eller fler på varandra följande visstidsanställningskontrakt, om det inte är objektivt motiverat.

21 Enligt den hänskjutande domstolen strider emellertid inte denna bestämmelse mot klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete, eftersom den nationella lagstiftaren, genom att fastställa en övre sammanlagd tidsgräns för på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, har antagit en sådan bestämmelse som avses i punkt 1 b i denna klausul.

22 Den hänskjutande domstolen vill dessutom få klarlagt om 109 § punkt 2 UG är förenlig med klausul 4 i ramavtalet om visstidsarbete, med tanke på att den nationella bestämmelsen fastställer en längre tidsgräns för visstidsanställningar för deltidsarbetande än för heltidsarbetande. Den bedömer att den bestämmelsen skulle kunna anses vara en tillämpning av principen om tidsproportionalitet, som återfinns i klausul 4.2 i nämnda ramavtal, med motiveringen att deltidsarbetande inte förvärvar lika omfattande kunskaper och erfarenheter som heltidsarbetande under anställningen. Om så är fallet, ska det endast prövas om det i förevarande fall är lämpligt att tillämpa denna princip. Det behöver däremot inte prövas om det föreligger några objektiva skäl som motiverar åtgärden i fråga.

23 Vad gäller direktiv 2006/54 anser den hänskjutande domstolen att det, för att bedöma om den nationella bestämmelsen i fråga utgör indirekt diskriminering på grund av kön, finns anledning att som referensgrupp använda de anställda vid alla österrikiska universitet som omfattas av UG och jämföra andelen män och kvinnor som är anställda på deltid som omfattas av åtgärden. Det ankommer i detta avseende, enligt artikel 19.1 i det direktivet, på den part som anser sig ha lidit skada till följd av indirekt diskriminering att lägga fram uppgifter som stöder att det har förekommit sådan diskriminering.

24 Enligt vissa domar från Oberster Gerichtshof (Högsta domstolen, Österrike) utgör emellertid den omständigheten att deltidsanställningar generellt är mycket vanligare bland kvinnor en presumtion om särbehandling som det ankommer på arbetsgivaren att vederlägga genom att visa att andelen kvinnor som berörs av en viss åtgärd inte är väsentligt högre än andelen män i samma situation.

25 Av detta skäl önskar den hänskjutande domstolen att EU-domstolen ska tolka artikel 19 i direktiv 2006/54.

26 Mot denna bakgrund beslutade Arbeits- und Sozialgericht Wien (Domstolen för arbets- och socialrättsliga frågor i Wien) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

”1) Ska principen om tidsproportionalitet enligt klausul 4.2 i [ramavtalet om deltidsarbete], jämförd med principen om icke-diskriminering enligt klausul 4.1, tillämpas på en lagbestämmelse enligt vilken den totala perioden av de på varandra följande visstidsanställningarna för arbetstagare vid

ett österrikiskt universitet som är anställda inom ramen för projekt som finansieras genom medel från tredje part eller forskningsprojekt uppgår till sex år för heltidsarbetande men till åtta år för deltidsarbetande, och en ytterligare förlängning på upp till sammanlagt tio år för heltidsarbetande och tolv år för deltidsarbetande är tillåten om det finns sakliga skäl, särskilt för att fullfölja eller färdigställa forskningsprojekt eller publikationer?

2) Utgör en lagbestämmelse såsom den som beskrivs i den första frågan indirekt diskriminering på grund av kön i den mening som avses i artikel 2.1 b i [direktiv 2006/54], när det bland samtliga arbetstagare som omfattas av den aktuella bestämmelsen är en betydligt större andel kvinnliga än manliga arbetstagare som påverkas?

3) Ska artikel 19.1 i [direktiv 2006/54] tolkas så, att en kvinna som omfattas av en lagbestämmelse såsom den som beskrivs i den första frågan och som åberopar att indirekt könsdiskriminering föreligger, på grund av att betydligt fler kvinnor än män deltidsarbetar, måste göra detta sannolikt, och särskilt att kvinnor statistiskt sett påverkas i väsentligt högre grad, genom att lägga fram exakta statistiska uppgifter eller faktiska omständigheter och styrka dem med lämplig bevisning?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Inledande anmärkningar

27 Vad inledningsvis gäller tolkningsfrågornas räckvidd, noterar domstolen att den hänskjutande domstolen har begränsat sig till att fråga om tolkningen av klausul 4 i ramavtalet om deltidsarbete och av artiklarna 2.1 b och 19.1 i direktiv 2006/54.

28 Det ska i detta hänseende påpekas att Europeiska kommissionen, såväl i sitt skriftliga yttrande som vid förhandlingen vid domstolen, har hävdat att 109 § punkt 2 UG inte är tillräcklig som införlivande av klausul 5.1 i ramavtalet om visstidsarbete.

29 Såsom har påpekats i punkt 21 ovan framgår det emellertid uttryckligen av begäran om förhandsavgörande att den hänskjutande domstolen anser att 109 § punkt 2 UG utgör ett tillräckligt och lagenligt införlivande av denna klausul. Den hänskjutande domstolen anser därför att den inte har behov av något klargörande vad gäller den eventuella inverkan av klausul 5.1 i ramavtalet om visstidsarbete på hur de hänskjutna frågorna ska besvaras.

30 Enligt fast rättspraxis ankommer det uteslutande på den hänskjutande domstolen att bestämma vilka frågor avseende tolkningen av unionsrätten som är nödvändiga för att avgöra det nationella målet och att formulera dessa frågor (dom av den 13 december 2018, Touring Tours und Travel och Sociedad de transportes, C-412/17 och C-474/17, EU:C:2018:1005, punkt 39 och där angiven rättspraxis).

31 Det framgår även av domstolens praxis att den, för det fall den hänskjutande domstolen i begäran om förhandsavgörande uttryckligen har angett att denna inte ansett det nödvändigt att ställa en viss fråga, inte kan besvara denna fråga och inte heller beakta den i målet om förhandsavgörande (se, för ett liknande resonemang, dom av den 13 december 2018, Touring Tours und Travel och Sociedad de transportes, C-412/17 och C-474/17, EU:C:2018:1005, punkt 41 och där angiven rättspraxis).

32 Under dessa omständigheter kan domstolen i förevarande fall inte utvidga föremålet för de ställda frågorna genom att pröva dem inte bara utifrån klausul 4 i ramavtalet om deltidsarbete och artiklarna 2.1 b och 19.1 i direktiv 2006/54 utan även utifrån klausul 5.1 i ramavtalet om visstidsarbete.

Den första frågan

33 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida klausul 4 i ramavtalet om deltidsarbete ska tolkas så, att den för det första utgör hinder för en nationell lagstiftning som den i det nationella målet, som för visstidsanställda fastställer en längre maximal anställningstid för deltidsarbetande än för jämförbara heltidsarbetande, och för det andra att principen om tidsproportionalitet som avses där är tillämplig på en sådan lagstiftning.

34 Domstolen erinrar om att enligt klausul 4.1 i nämnda ramavtal får deltidsarbetande inte behandlas mindre förmånligt när det gäller anställningsvillkoren än jämförbara heltidsarbetande enbart på den grunden att de arbetar deltid, om det inte finns objektiva skäl för skillnaden i behandling. Vidare ska, enligt klausul 4.2, principen om tidsproportionalitet tillämpas när det är lämpligt.

35 I förevarande fall uppkommer först frågan huruvida lagstiftningen i fråga i det nationella målet vad gäller visstidsanställning innebär att deltidsarbetande behandlas mindre förmånligt än heltidsarbetande, vilket såväl MUW som den österrikiska regeringen har bestritt. Enligt dessa utgör nämligen den omständigheten att deltidsarbetande visstidsanställda kan arbeta vid ett universitet under en längre period än heltidsarbetande visstidsanställda en fördel för de förstnämnda, med tanke bland annat på hur svårt det är för den personal som omfattas av denna lagstiftning att få tillsvidareanställning vid ett universitet.

36 Som kommissionen och käranden har gjort gällande tycks den omständigheten emellertid vara ägnad att minska eller fördröja möjligheterna till tillsvidareanställning i högre grad för deltidsarbetande än för heltidsarbetande. Om så är fallet – vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva – utgör den en mindre förmånlig behandling av de deltidsarbetande.

37 Därefter uppkommer frågan om den skillnad i behandling som föreskrivs i 109 § punkt 2 UG kan motiveras på objektiva grunder.

38 MUW och den österrikiska regeringen har hävdat att så är fallet, eftersom nivån på de kunskaper och den erfarenhet som deltidsarbetande kan förvärva i sitt arbete med nödvändighet blir lägre än för jämförbara heltidsarbetande. Om dessa två kategorier av arbetstagare var underkastade samma tidsgräns för visstidsanställning, skulle deltidsarbetande vara särskilt missgynnade, eftersom de skulle ha mindre tid att bedriva forskning och publicera sig vetenskapligt, vilket är grundläggande för att etablera sig i den akademiska världen.

39 Domstolen noterar att det framgår av fast rättspraxis att påståendet att det finns ett särskilt samband mellan längden på en yrkesverksamhet och förvärvande av en viss nivå av kunskaper eller erfarenhet endast är en generalisering avseende vissa kategorier av arbetstagare och inte kan ligga till grund för att fastställa kriterier som är objektiva och helt fria från diskriminering. Även om tjänstetid och erfarenhet går hand i hand, beror kriteriets objektivitet på samtliga omständigheter i varje enskilt fall, bland annat förhållandet mellan arbetsuppgifternas art och den erfarenhet man förvärvar genom att utföra uppgifterna under ett visst antal timmar (se, för ett liknande resonemang, dom av den 10 mars 2005, Nikoloudi, C-196/02, EU:C:2005:141, punkt 55 och där angiven rättspraxis).

40 Det ankommer på den hänskjutande domstolen att, i det specifika sammanhanget i form av anställningar som omfattas av 109 § punkt 2 UG och i synnerhet de arbetsuppgifter som käranden utfört i detta sammanhang, bedöma huruvida det finns ett sådant specifikt samband mellan arbetsuppgifternas art och den erfarenhet som förvärvas genom att utföra de uppgifterna sett till antalet arbetstimmar och, i förekommande fall, om den tid som behövs för att genomföra forskningen och säkerställa att resultaten publiceras kan motivera den nationella lagstiftningen i fråga. Om så är fallet, ankommer det på den nationella domstolen att pröva om den lagstiftningen är proportionerlig i förhållande till det mål som åberopas.

41 Vad slutligen gäller frågan huruvida principen om tidsproportionalitet är tillämplig på en sådan lagstiftning som den i det nationella målet, framgår det att en sådan lagstiftning inte kan betraktas som en tillämpning av denna princip, eftersom den längsta tillåtna arbetstiden för flera på varandra följande anställningsförhållanden förlängs med två år för alla deltidsarbetande och således inte står i proportion till det faktiska antalet arbetade timmar.

42 Av vad som anförts följer att den första frågan ska besvaras på följande sätt. Klausul 4.1 i ramavtalet om deltidsarbete ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell lagstiftning som den i det nationella målet, som för visstidsanställda arbetstagare fastställer en längre maximal anställningstid för deltidsarbetande än för jämförbara heltidsarbetande, såvida inte en sådan skillnad i behandling kan motiveras på objektiva grunder och är proportionerlig i förhållande till dessa grunder, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva. Klausul 4.2 i ramavtalet om deltidsarbete ska tolkas så, att principen om tidsproportionalitet som avses där inte är tillämplig på en sådan lagstiftning.

Den andra och den tredje frågan

43 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra och den tredje frågan, som ska prövas tillsammans, för att få klarhet i dels huruvida artikel 2.1 b i direktiv 2006/54 ska tolkas så, att en sådan nationell lagstiftning som i det nationella målet, som fastställer en längre maximal anställningstid för deltidsarbetande än för jämförbara heltidsarbetande, utgör indirekt diskriminering på grund av kön enligt denna bestämmelse, dels huruvida artikel 19.1 i detta direktiv ska tolkas så, att den fordrar att den part som anser sig ha lidit skada av sådan diskriminering lägger fram exakt statistik eller exakta uppgifter om den påstådda diskrimineringen för att en presumtion för diskriminering ska föreligga.

44 Vad gäller den första delen av dessa frågor, erinrar domstolen om att artikel 2.1 b i direktiv 2006/54 för direktivets tillämpningsområde definierar begreppet indirekt diskriminering som en situation där en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer av ett visst kön jämfört med personer av det andra könet, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

45 Personer kan anses vara särskilt missgynnade om det styrks att en sådan lagstiftning som den i det nationella målet missgynnar betydligt fler personer av det ena könet än av det andra könet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 8 maj 2019, Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, punkt 38 och där angiven rättspraxis).

46 Domstolen har slagit fast att, vilket även framgår av skäl 30 i direktiv 2006/54, bedömning av fakta som ger anledning att anta att det har förekommit indirekt diskriminering är en fråga för de nationella domstolarna i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis, vilken, särskilt vad gäller indirekt diskriminering, kan innebära att alla medel, inte bara statistiska bevis, används för att fastställa att det är fråga om indirekt diskriminering (se, för ett liknande resonemang, dom av den 8 maj 2019, Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, punkt 46 och där angiven rättspraxis).

47 Vad gäller statistiska bevis har domstolen slagit fast dels att det ankommer på den hänskjutande domstolen att beakta samtliga arbetstagare som omfattas av de nationella bestämmelser som ger upphov till särbehandlingen, dels att den bästa jämförelsemetoden är att jämföra den andel av den manliga arbetskraften som påverkas av särbehandlingen med motsvarande andel av den kvinnliga arbetskraften (se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 februari 1999, Seymour-Smith och Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, punkt 59, och dom av den 6 december 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, punkt 40).

48 Det ankommer på den nationella domstolen att bedöma om den statistik som åberopas och som belyser arbetskraftens situation är godtagbar och kan beaktas, det vill säga att den inte är uttryck för rent slumpmässiga eller konjunkturbetonade företeelser och att den på ett allmänt sätt verkar vara signifikant (se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 februari 1999, Seymour-Smith och Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, punkt 62 och där angiven rättspraxis).

49 För det fall den hänskjutande domstolen – utifrån åberopat statistiskt underlag och i förekommande fall även annan relevant bevisning – kommer fram till att den aktuella nationella lagstiftningen missgynnar särskilt kvinnor i förhållande till män, så står den i strid med artikel 2.1 b i direktiv 2006/54, såvida den inte är objektivt motiverad av ett berättigat mål och medlen för att uppnå det målet är lämpliga och nödvändiga.

50 I förevarande fall har MUW och den österrikiska regeringen, såsom redan har angetts i punkt 38 ovan, gjort gällande att skillnaden i behandling av deltidsarbetande i förhållande till heltidsarbetande i 109 § punkt 2 UG är motiverad av att de förstnämnda förvärvar en lägre nivå av erfarenhet och kunskaper än de sistnämnda och därför behöver en längre period för att kunna genomföra sin forskning och publicera resultaten. Att fastställa samma längsta visstidsanställningstid för de båda kategorierna av arbetstagare skulle således minska möjligheterna för deltidsarbetande att etablera sig i den akademiska världen vid slutet av den perioden. Det ankommer, såsom påpekats i punkt 40 ovan, på den hänskjutande domstolen att bedöma om lagstiftningen i fråga i det nationella målet är objektivt motiverad mot bakgrund av samtliga faktiska omständigheter i det nationella målet.

51 Vidare ska det erinras om att det i artikel 19.1 i direktiv 2006/54 anges att medlemsstaterna i enlighet med sina nationella rättssystem ska vidta nödvändiga åtgärder för att se till att svaranden är skyldig att bevisa att det inte föreligger något brott mot likabehandlingsprincipen när personer som anser sig förfördelade på grund av att likabehandlingsprincipen inte har tillämpats på dem inför domstol eller annan behörig myndighet lägger fram sådana fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering. Bevisbördan åvilar således, såsom anges i skäl 30 i direktivet, svaranden så snart det finns anledning att anta att det är fråga om diskriminering.

52 Såsom har påpekats i punkt 47 ovan, ska diskriminering på grund av kön styrkas genom att man beaktar samtliga arbetstagare som omfattas av den nationella lagstiftning som ger upphov till särbehandlingen och bland dessa jämför den andel som påverkas respektive inte påverkas av de bestämmelserna, bland den manliga arbetskraften respektive den kvinnliga arbetskraften.

53 I förevarande fall har käranden gjort gällande att de åtgärder som negativt påverkar deltidsarbetande i förhållande till heltidsarbetande generellt riskerar att särskilt missgynna kvinnor. Till stöd för denna ståndpunkt har hon vid den hänskjutande domstolen lagt fram statistik över den österrikiska arbetsmarknaden i allmänhet, av vilken det framgår att ett betydligt större antal kvinnor än män är deltidsarbetande. Hon har dock påpekat att hon inte haft tillgång till uppgifter om arbetstagare anställda vid de österrikiska universitet som omfattas av UG.

54 Under dessa omständigheter ska det preciseras hur och på vilka sätt en person som anser sig ha lidit skada till följd av indirekt diskriminering på grund av kön kan visa att det finns anledning att anta att det är fråga om diskriminering, när den personen inte har och svårligen kan få tillgång till statistiska uppgifter eller annan bevisning som avser samtliga arbetstagare som omfattas av den nationella lagstiftning som ger upphov till särbehandlingen.

55 Domstolen har därvidlag, beträffande artikel 4.1 i direktiv 97/80, som har samma lydelse som artikel 19.1 i direktiv 2006/54, slagit fast att även om den bestämmelsen inte föreskriver någon särskild rätt för en person som anser sig ha lidit skada av att principen om likabehandling inte har tillämpats på honom eller henne att få information så att denne har möjlighet att lägga fram ”fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering” i enlighet med nämnda bestämmelse, kan det ändå inte uteslutas att svarandens vägran att lämna ut information som

är relevant för framläggandet av sådana fakta kan riskera att äventyra att syftet med direktivet uppfylls och därmed frånta bland annat nämnda bestämmelse dess ändamålsenliga verkan (se, för ett liknande resonemang, dom av den 21 juli 2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, punkterna 34 och 35).

56 Med hänsyn till bland annat behovet av att säkerställa den ändamålsenliga verkan av artikel 19.1 i direktiv 2006/54, ska denna bestämmelse, såsom generaladvokaten påpekat i punkt 63 i sitt förslag till avgörande, tolkas på så sätt att den låter en arbetstagare som anser sig ha lidit skada av indirekt diskriminering på grund av kön grunda sitt påstående om diskriminering på allmänna statistiska uppgifter om arbetsmarknaden i den berörda medlemsstaten, för det fall att denne inte kan förväntas lägga fram mer exakta uppgifter om den relevanta gruppen av arbetstagare av den anledningen att sådana uppgifter är svåra eller omöjliga att få tillgång till.

57 Av detta följer att den andra och den tredje frågan ska besvaras enligt följande. Artikel 2.1 b i direktiv 2006/54 ska tolkas så, att den utgör hinder för en sådan nationell lagstiftning som i det nationella målet, som för visstidsanställda arbetstagare fastställer en längre maximal anställningstid för deltidsarbetande än för jämförbara heltidsarbetande, om det visas att denna lagstiftning negativt påverkar en betydligt större andel kvinnliga än manliga arbetstagare och denna lagstiftning inte är objektivt motiverad av ett berättigat mål eller om medlen för att uppnå detta mål inte är lämpliga och nödvändiga. Artikel 19.1 i direktivet ska tolkas så, att den inte fordrar att den part som anser sig ha lidit skada på grund av sådan diskriminering lägger fram exakt statistik eller exakta uppgifter avseende de arbetstagare som omfattas av den nationella lagstiftningen i fråga för att en presumtion för diskriminering ska föreligga, om det är svårt eller omöjligt för denna part att få tillgång till denna statistik eller dessa uppgifter.

Begränsning av domens rättsverkningar i tiden

58 MUW har, med stöd av den österrikiska regeringen, i sina skriftliga och muntliga yttranden begärt att domstolen ska begränsa förevarande doms rättsverkningar i tiden för det fall den skulle finna att en nationell lagstiftning som 109 § punkt 2 UG utgör diskriminering av deltidsarbetande i strid med klausul 4.1 i ramavtalet om deltidsarbete.

59 MUW har gjort gällande att det är nödvändigt att begränsa denna doms rättsverkningar i tiden av rättssäkerhetsskäl. Ett stort antal visstidsanställningskontrakt har ingåtts i god tro med deltidsarbetande med stöd av 109 § punkt 2 UG. Det finns också en risk för allvarliga ekonomiska konsekvenser om domstolen skulle finna att klausul 4.1 i ramavtalet om deltidsarbete utgör hinder för en lagstiftning som den i det nationella målet, eftersom ett stort antal visstidsanställningar då måste omvandlas till tillsvidareanställningar.

60 Domstolen noterar att det framgår av fast rättspraxis att den tolkning som den gör av en unionsrättslig bestämmelse, vid utövandet av sin behörighet enligt artikel 267 FEUF, i erforderlig utsträckning klargör och preciserar innebörden och räckvidden av denna bestämmelse, såsom den ska eller skulle ha tolkats och tillämpats från och med dess ikraftträdande. Av detta följer att en sålunda tolkad bestämmelse kan och ska tillämpas av den nationella domstolen även på rättsförhållanden som har uppstått och grundats före den dom som meddelas avseende begäran om tolkning, om de omständigheter som gör det möjligt att inför de behöriga domstolarna anhängiggöra en tvist angående tillämpningen av nämnda bestämmelse i övrigt har uppfyllts (dom av den 10 november 2016, Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, punkt 51 och där angiven rättspraxis).

61 Det är endast i undantagsfall som domstolen, med tillämpning av den allmänna rättssäkerhetsprincip som ingår i unionens rättsordning, kan se sig föranledd att begränsa berörda personers möjlighet att åberopa en av domstolen tolkad bestämmelse i syfte att ifrågasätta rättsförhållanden som har tillkommit i god tro. För att en sådan begränsning ska kunna komma i fråga ska två väsentliga villkor

vara uppfyllda, nämligen att de aktuella rättssubjekten handlat i god tro och att det föreligger en risk för allvarliga störningar (dom av den 10 november 2016, Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, punkt 52 och där angiven rättspraxis).

62 Domstolen har närmare bestämt endast använt denna lösning när vissa klart preciserade omständigheter har varit för handen, särskilt då det har förelegat fara för allvarliga ekonomiska återverkningar, som i synnerhet har berott på det stora antalet rättsförhållanden som i god tro har upprättats på grundval av de bestämmelser som har antagits vara gällande, och det har framgått att enskilda och nationella myndigheter har förmåtts att handla på ett sätt som strider mot unionsbestämmelserna på grund av att det har förelegat en objektiv och betydande osäkerhet beträffande de unionsrättsliga bestämmelsernas tillämpningsområde, en osäkerhet som andra medlemsstaters eller kommissionens beteenden kan ha bidragit till (dom av den 10 juli 2019, WESTbahn Management, C-210/18, EU:C:2019:586, punkt 46 och där angiven rättspraxis).

63 Vad beträffar risken för allvarliga störningar ska det framhållas att domstolens tolkning av unionsrätten i förevarande dom rör diskriminering av deltidsarbetande, som behandlas i klausul 4.1 i ramavtalet om deltidsarbete, samt vilka kriterier som den nationella domstolen kan eller ska tillämpa när den prövar lagstiftningen i fråga i det nationella målet mot bakgrund av bland annat den klausulen. Det ankommer på den nationella domstolen att för det första ta ställning till om lagstiftningen i fråga i målet utgör mindre förmånlig behandling av deltidsarbetande än av jämförbara heltidsarbetande som sker enbart av det skälet att de förstnämnda arbetar deltid, och för det andra ta ställning till om den eventuella diskrimineringen kan motiveras av objektiva skäl (se, analogt, dom av den 21 mars 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, punkt 60 och där angiven rättspraxis).

64 Under dessa omständigheter kan de ekonomiska följderna för bland annat universiteten inte fastställas endast mot bakgrund av EU-domstolens tolkning av unionsrätten i förevarande mål (se, analogt, dom av den 21 mars 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, punkt 61 och där angiven rättspraxis).

65 Följaktligen kan det inte anses vara styrkt att det föreligger en risk för allvarliga störningar i den mening som avses i rättspraxis (se punkt 61 ovan) som kan motivera att rättsverkningarna av denna dom begränsas i tiden (se, för ett liknande resonemang, dom av den 21 mars 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, punkt 62).

66 Vidare har MUW inte tillhandahållit domstolen några exakta uppgifter om hur många rättsförhållanden som berörs eller omfattningen av de ekonomiska följderna av förevarande dom. Det kan därför under alla omständigheter inte anses styrkt att det föreligger en risk för allvarliga störningar som motiverar en begränsning av domens rättsverkningar i tiden.

67 När det gäller det andra kriteriet enligt den rättspraxis som avses i punkt 61 ovan, nämligen att de berörda handlat i god tro, har MUW inte anfört tillräckliga uppgifter för att kunna styrka att det föreligger en objektiv och betydande osäkerhet beträffande de unionsrättsliga bestämmelsernas räckvidd. Enbart ett påstående om att ett stort antal visstidskontrakt har ingåtts i god tro på grundval av 109 § punkt 2 UG är inte tillräckligt i detta avseende.

68 Det saknas således anledning att begränsa domens rättsverkningar i tiden.

Rättegångskostnader

69 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (tredje avdelningen) följande:

1) **Klausul 4.1 i ramavtalet om deltidsarbete, som ingicks den 6 juni 1997 och som återfinns i bilagan till rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell lagstiftning som den i det nationella målet, som för visstidsanställda arbetstagare fastställer en längre maximal anställningstid för deltidsarbetande än för jämförbara heltidsarbetande, såvida inte en sådan skillnad i behandling kan motiveras på objektiva grunder och är proportionerlig i förhållande till dessa grunder, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva. Klausul 4.2 i ramavtalet om deltidsarbete ska tolkas så, att principen om tidsproportionalitet som avses där inte är tillämplig på en sådan lagstiftning.**

2) **Artikel 2.1 b i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet ska tolkas så, att den utgör hinder för en sådan nationell lagstiftning som i det nationella målet, som för visstidsanställda arbetstagare fastställer en längre maximal anställningstid för deltidsarbetande än för jämförbara heltidsarbetande, om det visas att denna lagstiftning negativt påverkar en betydligt större andel kvinnliga än manliga arbetstagare och denna lagstiftning inte är objektivt motiverad av ett berättigat mål eller om medlen för att uppnå detta mål inte är lämpliga och nödvändiga. Artikel 19.1 i direktivet ska tolkas så, att den inte fordrar att den part som anser sig ha lidit skada på grund av sådan diskriminering lägger fram exakt statistik eller exakta uppgifter avseende de arbetstagare som omfattas av den nationella lagstiftningen i fråga för att en presumtion för diskriminering ska föreligga, om det är svårt eller omöjligt för denna part att få tillgång till denna statistik eller dessa uppgifter.**

Underskrifter