Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)

z dnia 3 października 2019 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin – Klauzula 4 – Zasada niedyskryminacji – Mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy w zakresie warunków zatrudnienia – Zakaz – Ustawodawstwo krajowe określające dłuższy maksymalny okres stosunków pracy zawartych na czas określony w wypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy niż w wypadku pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy – Zasada pro rata temporis – Dyrektywa 2006/54/WE – Równość traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia i pracy – Artykuł 2 ust. 1 lit. b) – Pojęcie „dyskryminacji pośredniej" ze względu na płeć – Artykuł 14 ust. 1 lit. c) – Warunki zatrudnienia i pracy – Artykuł 19 – Ciężar dowodu

W sprawie C-274/18

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Arbeits- und Sozialgericht Wien (sąd pracy i spraw socjalnych w Wiedniu, Austria) postanowieniem z dnia 19 kwietnia 2018 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 23 kwietnia 2018 r., w postępowaniu:

Minoo Schuch-Ghannadan

przeciwko

Medizinische Universität Wien,

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

w składzie: A. Prechal (sprawozdawca), prezes izby, F. Biltgen, J. Malenovský, C.G. Fernlund i L.S. Rossi, sędziowie,

rzecznik generalny: G. Pitruzzella,

sekretarz: D. Dittert, kierownik wydziału,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 7 marca 2019 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

– w imieniu M. Schuch-Ghannadan przez A. Oberedera, Rechtsanwalt,

– w imieniu Medizinische Universität Wien przez A. Potz, Rechtsanwältin,

* Język postępowania: niemiecki.

– w imieniu rządu austriackiego przez J. Schmoll i G. Hessego, działających w charakterze pełnomocników,

– w imieniu rządu portugalskiego przez L. Ineza Fernandesa, A. Pimentę i S. Duarte Afonso, działających w charakterze pełnomocników,

– w imieniu Komisji Europejskiej przez M. van Beeka, T.S. Bohra i A. Szmytkowską, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 27 czerwca 2019 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym odnosi się do wykładni klauzuli 4 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, podpisanego w dniu 6 czerwca 1997 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym dotyczącym pracy w niepełnym wymiarze godzin"), które zawarto w załączniku do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1998, L 14, s. 9), a także art. 2 ust. 1 lit. b) i art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2006, L 204, s. 23).

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między Minoo Schuch-Ghannadan a Medizinische Universität Wien (uniwersytetem medycznym w Wiedniu, Austria, zwanym dalej „MUW") dotyczącego wysuniętego przez tę pierwszą żądania stwierdzenia kontynuowania przez czas nieokreślony stosunku pracy zawartego z tym drugim.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 97/80

3 Artykuł 4 ust. 1 dyrektywy Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz.U. 1998, L 14, s. 6), uchylonej dyrektywą 2006/54, stanowił:

„Państwa członkowskie podejmą takie działania, jakie są niezbędne, zgodnie z ich systemami prawnymi, w celu zapewnienia, że jeśli osoby, które uznają się za skrzywdzone, ponieważ nie została do nich zastosowana zasada równości traktowania, przedstawią przed sądem lub innym właściwym organem fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, zadaniem strony pozwanej będzie udowodnienie, że zasada równości traktowania nie została naruszona".

Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin

4 Klauzula 4 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji", ma następujące brzmienie:

„1. W odniesieniu do warunków zatrudnienia pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy] nie mogą być traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin [czasu pracy] jedynie z tytułu [powodu] zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy], o ile odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym.

2. Gdzie to stosowne, stosuje się zasadę pro rata temporis.

[…]".

Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony

5 Klauzula 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, podpisanego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym w sprawie pracy na czas określony"), które zawarto w załączniku do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1999, L 175, s. 43), zatytułowana „Środki zapobiegania nadużyciom", w pkt 1 stanowi:

„W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, i/lub partnerzy społeczni, wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:

a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;

b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;

c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków [liczbę takich ponownie zawieranych umów lub ponownie nawiązywanych stosunków]".

Dyrektywa 2006/54

6 Zgodnie z motywem 30 dyrektywy 2006/54:

„Przyjęcie przepisów dotyczących ciężaru dowodu odgrywa znaczącą rolę w zapewnieniu, aby zasada równego traktowania była skutecznie egzekwowana. Jak orzekł Trybunał Sprawiedliwości, należy przyjąć przepisy w celu zagwarantowania przeniesienia ciężaru dowodu na pozwanego, jeżeli w sprawie istnieje domniemanie faktyczne wskazujące na wystąpienie dyskryminacji [w sprawie prima facie istnieje dyskryminacja], z wyjątkiem postępowań, w których zadaniem sądu lub innego właściwego organu krajowego jest zbadanie okoliczności faktycznych. Należy jednak zaznaczyć, że ocena faktów, z których można domniemywać, że doszło do bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, pozostaje w gestii właściwych organów krajowych, zgodnie z prawem lub zwyczajem krajowym. Ponadto do państw członkowskich należy wprowadzenie, na jakimkolwiek właściwym stadium postępowania, zasad dowodowych, które są korzystniejsze dla powoda".

7 Artykuł 2 tej dyrektywy, zatytułowany „Definicje”, stanowi w ust. 1:

„Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

[…]

b) »dyskryminacja pośrednia«: sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałaby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne;

[…]”.

8 Artykuł 14 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Zakaz dyskryminacji”, w ust. 1 stanowi:

„Zakazuje się wszelkiej bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze prywatnym i publicznym, w tym w instytucjach publicznych, w odniesieniu do:

[…]

c) warunków zatrudnienia i pracy, w tym zwolnień, a także wynagrodzenia, jak przewidziano w art. 141 traktatu;

[…]”.

9 Artykuł 19 tej dyrektywy, zatytułowany „Ciężar dowodu”, stanowi:

„1. Państwa członkowskie podejmą takie działania, które są niezbędne, zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, w celu zapewnienia, aby – jeżeli osoby, które uznają się za poszkodowane z powodu niezastosowania do nich zasady równego traktowania, uprawdopodobnią przed sądem lub innym właściwym organem okoliczności pozwalające domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji – do pozwanego należało udowodnienie, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania.

2. Ustęp 1 nie stanowi przeszkody, aby państwa członkowskie wprowadziły reguły dowodowe korzystniejsze dla powoda.

3. Państwa członkowskie mogą odstąpić od stosowania ust. 1 do postępowań, w których ustalenie stanu faktycznego należy do sądu lub innego właściwego organu.

[…]”.

Prawo austriackie

10 Paragraf 6 ust. 1 Universitätsgesetz 2002 (ustawy o uniwersytetach, zwanej dalej „UG”) ma następujące brzmienie:

„Niniejsza ustawa federalna ma zastosowanie do następujących uniwersytetów:

[…]

4. [MUW];

[…]”.

11 Paragraf 109 UG stanowi:

„1. Umowy o pracę mogą być zawierane na czas nieokreślony lub określony. Z zastrzeżeniem odmiennego przepisu niniejszej ustawy federalnej umowy o pracę na czas określony są zawierane na maksymalny okres 6 lat pod rygorem nieważności.

2. Następowanie po sobie kolejnych [umów na] czas określony jest dozwolone jedynie w przypadku pracownic i pracowników zatrudnionych w ramach projektów finansowanych przez osoby trzecie lub projektów badawczych oraz pracowników zatrudnionych wyłącznie do celów nauczania, jak i pracowników zatrudnionych na zastępstwo. Łączny czas trwania kolejnych umów o pracę z pracownicą lub pracownikiem nie może przekraczać 6 lat – lub 8 lat w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jednorazowe przedłużenie do maksymalnego okresu 10 lat, lub 12 lat w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest dozwolone, jeżeli istnieje ku temu obiektywne uzasadnienie, w szczególności związane z kontynuowaniem lub ukończeniem projektów badawczych lub publikacji”.

Spór w postępowaniu głównym i pytania prejudycjalne

12 Z postanowienia odsyłającego wynika, że Minoo Schuch-Ghannadan była zatrudniona w MUW od dnia 9 września 2002 r. do dnia 30 kwietnia 2014 r. jako pracownik prowadzący badania naukowe na podstawie szeregu kolejnych umów na czas określony – zarówno w pełnym wymiarze czasu pracy, jak i w niepełnym wymiarze czasu pracy.

13 Zdaniem sądu odsyłającego prawo austriackie, w szczególności § 109 ust. 2 UG, przewiduje, że zawarcie szeregu kolejnych umów na czas określony jest dozwolone w wypadku pracowników i pracownic zatrudnionych przez MUW, w szczególności w ramach projektów finansowanych przez osoby trzecie lub projektów badawczych oraz w wypadku osób zatrudnionych wyłącznie do celów nauczania. Łączny okres tych kolejnych umów o pracę na czas określony nie może przekroczyć 6 lat, lub 8 lat w wypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Co więcej, możliwe jest jednokrotne przedłużenie łącznego okresu do 10 lat w wypadku osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, lub 12 lat w wypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, gdy istnieje obiektywne uzasadnienie, w szczególności odnoszące się do kontynuowania lub ukończenia prowadzonych projektów badawczych i publikacji.

14 Minoo Schuch-Ghannadan wniosła do Arbeits- und Sozialgericht Wien (sądu pracy i spraw socjalnych w Wiedniu, Austria) o stwierdzenie kontynuowania jej stosunku pracy z MUW po dniu 30 kwietnia 2014 r., zważywszy, że jej zdaniem maksymalny dozwolony okres dotyczący stosunków pracy na czas określony, który w jej wypadku wynosi 8 lat, już upłynął w tej dacie. Ponadto twierdzi ona, że § 109 ust. 2 UG skutkuje dyskryminacją pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wreszcie dodaje, że przepis ten jest szczególnie niekorzystny dla kobiet, ponieważ mniejsza liczba tych ostatnich pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy. A zatem, przy braku obiektywnego uzasadnienia, to odmienne traktowanie stanowi niezgodną z prawem Unii dyskryminację pośrednią ze względu na płeć.

15 Na poparcie swej obrony MUW podniósł, że prorogacja maksymalnego okresu kolejnych umów na czas określony do maksymalnego okresu 12 lat jest uzasadniona w niniejszym wypadku, ponieważ ostatnia umowa na czas określony została zawarta w celu umożliwienia powódce w postępowaniu głównym kontynuowania projektu i ukończenia zadań wyznaczonych w ramach tego projektu.

16 W wyroku z dnia 2 czerwca 2016 r. Arbeits- und Sozialgericht Wien (sąd pracy i spraw socjalnych w Wiedniu) oddalił powództwo, opierając się na okoliczności, że MUW mógł przedłużyć czas trwania stosunku pracy z powódką do maksymalnego okresu 12 lat.

17 Minoo Schuch-Ghannadan wniosła apelację przed Oberlandesgericht Wien (wyższy sąd krajowy w Wiedniu, Austria). Sąd ten uchylił wyrok Arbeits- und Sozialgericht Wien (sądu pracy i spraw socjalnych w Wiedniu) ze względu na to, że ten ostatni nie rozpatrzył w sposób wystarczający zgodności § 109 ust. 2 UG z prawem Unii – pomimo że powódka podniosła tę kwestię. W związku z powyższym sąd apelacyjny przekazał sprawę do sądu odsyłającego i nakazał mu umożliwienie MUW przedstawienia uwag i, w danym wypadku, przedłożenia dowodów dotyczących kwestii, czy przepis ten może być bardziej niekorzystny dla kobiet niż dla mężczyzn, i jeśli taka sytuacja ma miejsce – określenie, czy takie nierówne traktowanie jest uzasadnione.

18 Przed sądem odsyłającym MUW wskazuje, że Oberlandesgericht Wien (wyższy sąd krajowy w Wiedniu) przeprowadził nieprawidłową ocenę dotyczącą tego, na kim ciąży obowiązek wskazania i przedstawienia dowodu dyskryminacji, orzekając, że ciężar udowodnienia braku dyskryminacji obciąża MUW. Powódka ograniczyła się bowiem do niepopartego dowodami twierdzenia dotyczącego istnienia dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć, nie wskazując w sposób uargumentowany ani konkretny, dlaczego stosowanie § 109 ust. 2 UG stanowi dyskryminację pracowników płci żeńskiej w porównaniu z pracownikami płci męskiej. MUW podnosi ponadto, że zatrudnienie na czas nieokreślony jest bardzo rzadkie w środowisku uniwersyteckim i że § 109 ust. 2 UG umożliwia osobom zatrudnionym w MUW dłuższą pracę na jego rzecz. Wreszcie MUW podnosi, że aby ocenić, czy przepis ten wywiera zwłaszcza negatywny wpływ na sytuację kobiet, należałoby uwzględnić jako ramy odniesienia wspólną sytuację istniejącą we wszystkich uniwersytetach austriackich. Jednakże, nie mając dostępu do wszystkich tych danych, MUW podkreśla, że – jeśli chodzi o MUW – odsetek pracowników zatrudnionych na czas określony, do których stosuje się § 109 ust. 2 UG, wynosi 79% w wypadku kobiet i 75% w wypadku mężczyzn.

19 Ze swej strony Minoo Schuch-Ghannadan twierdzi, że należy przyjąć domniemanie, iż środek mogący wywrzeć wpływ na wyższy odsetek kobiet niż mężczyzn stanowi dyskryminację pośrednią, w związku z czym to druga strona powinna przedstawić dowód przeciwny. Ze względu na to, że MUW nie może przedstawić danych liczbowych pochodzących z pozostałych uniwersytetów, których dotyczy to samo uregulowanie, ani wykazać uzasadnienia – należy ustalić istnienie dyskryminacji pośredniej.

20 W tym względzie sąd odsyłający uściślił, że § 109 ust. 2 UG stanowi odstępstwo od zwykłych reguł prawa pracy, ponieważ zawarcie kolejnych dwóch lub kilku umów na czas określony jest bowiem, co do zasady, uznawane za niezgodne z prawem przez sądy austriackie – chyba że przedstawiono obiektywne uzasadnienie.

21 Jednakże zdaniem sądu odsyłającego przepis ten nie jest niezgodny z klauzulą 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, mając na względzie okoliczność, że określając maksymalny łączny okres kolejnych umów lub stosunków pracy na czas określony, prawodawca krajowy przyjął środek o charakterze podobnym do środków wskazanych w pkt 1 lit. b) tej klauzuli.

22 Sąd odsyłający dąży ponadto do ustalenia, czy § 109 ust. 2 UG jest zgodny z klauzulą 4 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, ponieważ w § 109 ust. 2 UG określono maksymalny okres trwania stosunków pracy zawartych na czas określony, który jest dłuższy w wypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy niż w wypadku pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Sąd odsyłający jest zdania, że regułę tę można uznać za stosowanie zasady prorata temporis, wskazanej w pkt 2 tej klauzuli, ze względu na to, że podczas trwania stosunku pracy pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy zdobywają mniej wiedzy i doświadczenia niż pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy. Jeśli taka sytuacja ma miejsce, należałoby jedynie zbadać, czy zastosowanie tej zasady jest odpowiednie w niniejszym wypadku – bez konieczności badania, czy istnieje obiektywne uzasadnienie rozpatrywanego środka.

23 Co się tyczy dyrektywy 2006/54, aby ocenić, czy środek krajowy rozpatrywany w postępowaniu głównym skutkuje dyskryminacją pośrednią ze względu na płeć, sąd odsyłający wskazuje, iż należy uwzględnić jako grupę odniesienia osoby zatrudnione we wszystkich uniwersytetach austriackich, do których stosuje się UG, i porównać odsetek mężczyzn i kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, do których ma zastosowanie ów środek. W tym względzie na mocy art. 19 ust. 1 tej dyrektywy to strona, która uważa się za poszkodowaną w następstwie dyskryminacji pośredniej, powinna wykazać istnienie tej dyskryminacji.

24 Jednakże zgodnie z niektórymi wyrokami Oberster Gerichtshof (sądu najwyższego, Austria), okoliczność, że odsetek zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy jest ogólnie o wiele wyższy w wypadku kobiet, ustanawia domniemanie nierównego traktowania, które powinien obalić pracodawca, wykazując, że odsetek kobiet dotkniętych określonym środkiem nie jest znacznie wyższy niż odsetek mężczyzn znajdujących się w takiej samej sytuacji.

25 Z tego względu sąd odsyłający zwrócił się do Trybunału o dokonanie wykładni art. 19 dyrektywy 2006/54.

26 W tych okolicznościach Arbeits- und Sozialgericht Wien (sąd pracy i spraw socjalnych w Wiedniu) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy ustanowiona w klauzuli 4 pkt 2 [porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy] zasada pro rata temporis w związku z wynikającą z klauzuli 4 pkt 1 zasadą niedyskryminacji znajduje zastosowanie w odniesieniu do ustawowej regulacji, zgodnie z którą łączny czas trwania bezpośrednio następujących po sobie umów o pracę pracownicy lub pracownika austriackiego uniwersytetu zatrudnionych w ramach projektów finansowanych ze środków pozyskanych od osób trzecich lub projektów badawczych w przypadku zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 6 lat, natomiast w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy 8 lat, a ponadto, przy przedstawieniu obiektywnego uzasadnienia, w szczególności w odniesieniu do kontynuacji względnie ukończenia projektów lub publikacji, do jednorazowego przedłużenia do łącznie 10 lat w przypadku zatrudnienia w pełnym wymiarze lub 12 lat w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy?

2) Czy uregulowanie prawne takie jak opisane w pierwszym pytaniu prejudycjalnym stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na płeć w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy [2006/54], jeżeli ze wszystkich pracowników, do których stosuje się to uregulowanie, jest nim dotkniętych procentowo znacznie więcej zatrudnionych kobiet niż mężczyzn?

3) Czy wykładni art. 19 ust. 1 dyrektywy [2006/54] należy dokonywać w taki sposób, że kobieta powołująca się na to, iż w zakresie stosowania uregulowania prawnego, jak wywiedziono w pierwszym pytaniu prejudycjalnym, podlega pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, ponieważ znacznie większa liczba kobiet niż mężczyzn jest zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy, powinna tę okoliczność, a szczególnie o wiele większy statystycznie udział kobiet, uprawdopodobnić poprzez przedstawienie konkretnych danych statystycznych, okoliczności i odpowiednich dowodów?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

Uwagi wstępne

27 Na wstępie, co się tyczy zakresu pytań prejudycjalnych, należy wskazać, że w pytaniach tych sąd odsyłający ograniczył się do wnioskowania o dokonanie wykładni klauzuli 4 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz art. 2 ust. 1 lit. b) i art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54.

28 W tym względzie należy wskazać, że Komisja Europejska podniosła zarówno w uwagach na piśmie, jak i na rozprawie przed Trybunałem, że § 109 ust. 2 UG nie stanowi wystarczającej transpozycji klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony.

29 Jednakże, jak wskazano w pkt 21 niniejszego wyroku, z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika wyraźnie, że sąd odsyłający jest zdania, że § 109 ust. 2 UG stanowi wystarczającą i zgodną z prawem transpozycję tej klauzuli. W konsekwencji sąd odsyłający uznał, że nie są mu potrzebne wyjaśnienia dotyczące ewentualnego wpływu klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony na odpowiedź, jakiej należy udzielić na zadane pytania.

30 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem ustalenie i sformułowanie pytań prejudycjalnych dotyczących wykładni prawa Unii koniecznych w celu rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym należy wyłącznie do sądu odsyłającego (wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., Touring Tours und Travel i Sociedad de transportes, C-412/17 i C-474/17, EU:C:2018:1005, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).

31 Z orzecznictwa Trybunału wynika także, że jeżeli sąd odsyłający wskazał w postanowieniu odsyłającym, iż w jego ocenie zadanie pytania nie jest konieczne, Trybunał nie może udzielić odpowiedzi na to pytanie ani uwzględnić go w ramach odesłania prejudycjalnego (zob. podobnie wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., Touring Tours und Travel i Sociedad de transportes, C-412/17 i C-474/17, EU:C:2018:1005, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo).

32 W tych okolicznościach Trybunał nie może w niniejszym wypadku rozszerzyć zakresu zadanych pytań, rozpatrując je nie tylko w świetle klauzuli 4 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz art. 2 ust. 1 lit. b) i art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54, lecz również w świetle klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony.

W przedmiocie pytania pierwszego

33 W pytaniu pierwszym sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, po pierwsze, czy klauzulę 4 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, w którym w odniesieniu do wskazanych w nim pracowników zatrudnionych na czas określony określono dłuższy maksymalny okres stosunków pracy w wypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy niż w wypadku porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, i po drugie, czy wskazana w tej klauzuli zasada prorata temporis ma zastosowanie do takiego uregulowania.

34 Należy przypomnieć, że zgodnie z pkt 1 tej klauzuli w odniesieniu do warunków zatrudnienia pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy nie mogą być traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy jedynie

z powodu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, o ile odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym. Ponadto na mocy pkt 2 wspomnianej klauzuli, gdy jest to stosowne, stosuje się zasadę pro rata temporis.

35 W niniejszym wypadku podniesiono przede wszystkim kwestię, czy uregulowanie rozpatrywane w postępowaniu głównym skutkuje, co się tyczy czasu trwania stosunków pracy na czas określony, mniej korzystnym traktowaniem pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy – co kwestionują zarówno MUW, jak i rząd austriacki. Zdaniem tych ostatnich okoliczność, że pracownicy zatrudnieni na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy mogą pracować dla uniwersytetu przez dłuższy okres niż pracownicy zatrudnieni na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy, stanowi korzyść dla tych pierwszych – mając w szczególności na względzie trudności związane z uzyskaniem przez osoby wskazane we wspomnianym uregulowaniu umowy na czas nieokreślony, na którymś z tych uniwersytetów.

36 Jednakże, jak podnoszą Komisja i powódka, taka okoliczność przyczynia się do ograniczenia lub przełożenia w czasie – w szerszym zakresie w wypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy niż w wypadku pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy – możliwości uzyskania umowy na czas nieokreślony, co, w danym wypadku i z zastrzeżeniem zbadania tej kwestii przez sąd odsyłający, skutkuje mniej korzystnym traktowaniem tej pierwszej kategorii pracowników.

37 Następnie podniesiono kwestię, czy odmienne traktowanie przewidziane w § 109 ust. 2 UG może być uzasadnione obiektywnymi względami.

38 MUW i rząd austriacki podnoszą, że taka sytuacja ma miejsce, ponieważ poziom wiedzy i doświadczenia, jaki pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy mogą zdobyć w ramach ich stosunków pracy, jest koniecznie niższy od poziomu, jaki zdobywają porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy. A zatem gdyby do tych dwóch kategorii pracowników zastosować taki sam maksymalny okres stosunków pracy zawartych na czas określony, pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy znaleźliby się w szczególnie niekorzystnej sytuacji, ponieważ mieliby mniej czasu na prowadzenie badań i realizowanie publikacji naukowych, podczas gdy są to zasadnicze okoliczności umożliwiające karierę w dziedzinie uniwersyteckiej.

39 W tym względzie z utrwalonego orzecznictwa wynika, że twierdzenie, zgodnie z którym istnieje szczególny związek między czasem trwania działalności zawodowej a nabyciem pewnego poziomu wiedzy lub doświadczenia, nie pozwala na wskazanie obiektywnych kryteriów – niemających związku z jakąkolwiek dyskryminacją – ze względu na to, że twierdzenie to stanowi zwykłe uogólnienie w odniesieniu do niektórych kategorii pracowników. Choć bowiem staż pracy idzie w parze z doświadczeniem, obiektywność takiego kryterium zależy od wszystkich okoliczności każdego przypadku, a w szczególności od związku pomiędzy charakterem wykonywanej funkcji i doświadczeniem, jakie wykonywanie tej funkcji daje po pewnej liczbie przepracowanych godzin (zob. podobnie wyrok z dnia 10 marca 2005 r., Nikoloudi, C-196/02, EU:C:2005:141, pkt 55 i przytoczone tam orzecznictwo).

40 Do sądu odsyłającego należy dokonanie oceny – przy uwzględnieniu szczególnego kontekstu stanowisk pracy, do których stosuje się § 109 ust. 2 UG, a w szczególności zadań wykonywanych przez powódkę w tych ramach – czy istnieje ów szczególny związek między charakterem wykonywanej funkcji i doświadczeniem, jakie wykonywanie tej funkcji daje po pewnej liczbie przepracowanych godzin, i w danym wypadku, czy okres niezbędny dla ukończenia badań i realizacji publikacji ich rezultatów może uzasadnić uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym. Jeśli taka sytuacja ma miejsce, to wspomniany sąd powinien zbadać, czy uregulowanie to jest proporcjonalne w stosunku do przywołanego celu.

41 Wreszcie, co się tyczy kwestii, czy zasada prorata temporis ma zastosowanie do uregulowania takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, wydaje się, że takie uregulowanie nie może zostać uznane za przykład zastosowania tej zasady, mając na względzie, że maksymalny okres kolejnych stosunków pracy jest przedłużany o dwa lata w odniesieniu do wszystkich pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i nie jest zatem proporcjonalny do faktycznie przepracowanych godzin.

42 W świetle powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy udzielić następującej odpowiedzi: klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, w którym w odniesieniu do wskazanych w nim pracowników zatrudnionych na czas określony określono dłuższy maksymalny okres stosunków pracy w wypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy niż w wypadku porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, chyba że takie odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami i proporcjonalne w stosunku do wspomnianych względów – co powinien ustalić sąd odsyłający. Klauzulę 4 pkt 2 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin należy interpretować w ten sposób, że wskazana w niej zasada prorata temporis nie ma zastosowania do takiego uregulowania.

W przedmiocie pytań drugiego i trzeciego

43 W pytaniach drugim i trzecim, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, po pierwsze, czy art. 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że uregulowanie krajowe takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, w którym w odniesieniu do wskazanych w nim pracowników zatrudnionych na czas określony określono dłuższy maksymalny okres stosunków pracy w wypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy niż w wypadku porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, skutkuje dyskryminacją pośrednią ze względu na płeć wskazaną w tym przepisie, oraz po drugie, czy art. 19 ust. 1 tej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że wymaga on od strony, która uważa się za poszkodowaną taką dyskryminacją, przedstawienia przez nią – w celu wykazania domniemania istnienia dyskryminacji – konkretnych statystyk lub okoliczności faktycznych dotyczących podnoszonej dyskryminacji.

44 Co się tyczy pierwszego aspektu tych pytań, należy przypomnieć, że w art. 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2006/54 zdefiniowano pojęcie „dyskryminacji pośredniej" w rozumieniu tej dyrektywy jako sytuację, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki dla osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne.

45 Istnienie takiego szczególnie niekorzystnego położenia można by ustalić, zwłaszcza gdyby zostało udowodnione, że uregulowanie takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym wpływa negatywnie na znacznie wyższy odsetek osób danej płci w stosunku do osób innej płci (zob. podobnie wyrok z dnia 8 maja 2019 r., Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).

46 Trybunał orzekł już, jak wynika również z motywu 30 dyrektywy 2006/54, że ocena faktów, z których można domniemywać, że doszło do pośredniej dyskryminacji, należy do sądu krajowego zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, które mogą przewidywać w szczególności, że fakt występowania dyskryminacji pośredniej można udowodnić z wykorzystaniem wszelkich środków, w tym na podstawie danych statystycznych (zob. podobnie wyrok z dnia 8 maja 2019 r., Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo).

47 Co się tyczy danych statystycznych, Trybunał orzekł już, po pierwsze, że do sądu odsyłającego należy uwzględnienie wszystkich pracowników objętych zakresem stosowania uregulowania krajowego, w którym odmienne traktowanie znajduje swoje źródło, i po drugie, że najlepsza metoda polega na porównaniu odpowiednich proporcji pracowników, których dotyczy dane uregulowanie wśród męskiej siły roboczej, z takimi proporcjami wśród żeńskiej siły roboczej (zob. podobnie wyroki: z dnia 9 lutego 1999 r., Seymour-Smith i Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, pkt 59; a także z dnia 6 grudnia 2007 r., Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, pkt 40).

48 W tym względzie do sądu krajowego należy dokonanie oceny, w jakiej mierze przedstawione mu dane statystyczne charakteryzujące sytuację pracowników są aktualne i czy mogą one zostać uwzględnione, to znaczy czy w szczególności nie są one przejawem zjawisk czysto przypadkowych lub wynikających z tymczasowej sytuacji i czy, ogólnie rzecz biorąc, wydają się one znaczące (zob. podobnie wyrok z dnia 9 lutego 1999 r., Seymour-Smith i Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, pkt 62 i przytoczone tam orzecznictwo).

49 W razie gdyby sąd odsyłający na podstawie przedstawionych danych statystycznych oraz w stosownym przypadku innych istotnych okoliczności faktycznych doszedł do wniosku, że uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym stawia w szczególnie niekorzystnym położeniu kobiety w porównaniu z mężczyznami, takie uregulowanie byłoby niezgodne z art. 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2006/54, chyba że jest ono obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem i środki służące do realizacji tego celu są odpowiednie i niezbędne.

50 W niniejszym zaś wypadku, jak wskazano w pkt 38 niniejszego wyroku, MUW i rząd austriacki podnoszą, że nierówne traktowanie dotyczące pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy, wskazane w § 109 ust. 2 UG, jest uzasadnione okolicznością, że ci pierwsi zdobywają poziom doświadczenia i wiedzy niższy niż ci drudzy oraz że, w związku z tym, potrzebują oni dłuższego okresu na ukończenie danych badań i publikację ich rezultatów. W konsekwencji określenie takiego samego maksymalnego okresu stosunków pracy zawartych na czas określony dla dwóch kategorii pracowników ograniczyłoby możliwości pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w zakresie utrzymania zatrudnienia w danej dziedzinie uniwersyteckiej po upływie wspomnianego okresu. Do sądu odsyłającego należy, jak wskazano w pkt 40 niniejszego wyroku, dokonanie oceny, czy uregulowanie rozpatrywane w postępowaniu głównym jest obiektywnie uzasadnione w świetle wszystkich faktów i okoliczności sprawy rozpatrywanej w postępowaniu głównym.

51 Co się tyczy drugiego aspektu tych pytań, należy przypomnieć, że zgodnie z art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54 państwa członkowskie podejmą takie działania, które są niezbędne, zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, w celu zapewnienia, aby – jeżeli osoby, które uznają się za poszkodowane z powodu niezastosowania do nich zasady równego traktowania, uprawdopodobnią przed sądem lub innym właściwym organem okoliczności pozwalające domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji – do pozwanego należało udowodnienie, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania. A zatem, jak stanowi motyw 30 tej dyrektywy, ciężar dowodu obciąża stronę pozwaną, gdy w sprawie prima facie istnieje dyskryminacja.

52 Jak wskazano w pkt 47 niniejszego wyroku, aby wykazać istnienie dyskryminacji ze względu na płeć, należy uwzględnić wszystkich pracowników objętych zakresem stosowania uregulowania krajowego, w którym odmienne traktowanie znajduje swoje źródło, i porównać, wśród tych wszystkich pracowników, odpowiednie proporcje pracowników, których dotyczy dane uregulowanie wśród męskiej siły roboczej, z takimi proporcjami wśród żeńskiej siły roboczej.

53 W niniejszym wypadku powódka twierdzi, że co do zasady środki wywierające negatywny wpływ na pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy mogą być niekorzystne zwłaszcza dla kobiet. W celu wykazania tej tezy powódka przedstawiła przed sądem odsyłającym dane statystyczne dotyczące

ogólnie austriackiego rynku pracy, z których wynika, że znacznie wyższa liczba kobiet niż mężczyzn jest zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy. Niemniej uściśliła ona, że nie dysponuje danymi dotyczącymi pracowników zatrudnionych na austriackich uniwersytetach, do których ma zastosowanie UG.

54 W tych okolicznościach należy uściślić, w jaki sposób i za pomocą jakich środków osoba uważająca się za poszkodowaną w następstwie dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć może wykazać, że w sprawie prima facie istnieje dyskryminacja, w sytuacji gdyby dane statystyczne lub inne dowody dotyczące wszystkich pracowników objętych zakresem stosowania uregulowania krajowego, w którym odmienne traktowanie znajduje swe źródło, nie były dostępne lub dostęp do nich byłby utrudniony dla tej osoby.

55 W tym względzie Trybunał orzekł, co się tyczy art. 4 ust. 1 dyrektywy 97/80, którego brzmienie jest identyczne z brzmieniem art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54, że o ile w pierwszym z tych przepisów nie przyznano osobie, która uważa się za poszkodowaną z uwagi na nieprzestrzeganie wobec niej zasady równego traktowania, specyficznego uprawnienia do uzyskania informacji, tak aby była ona w stanie przedstawić zgodnie z tym przepisem „fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji", o tyle brak dostępu do informacji lub istotnych danych statystycznych, w kontekście przedstawienia takich faktów, może zagrażać realizacji celu wytyczonego przez tę dyrektywę, a tym samym pozbawiać zwłaszcza omawiany przepis jego skuteczności (effet utile) (zob. podobnie wyrok z dnia 21 lipca 2011 r., Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, pkt 34, 35).

56 Mając na względzie w szczególności konieczność zapewnienia skuteczności (effet utile) art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54, przepis ten należy interpretować, jak wskazał rzecznik generalny w pkt 63 opinii, w sposób umożliwiający pracownikowi uważającemu się za poszkodowanego w następstwie dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć wykazanie, że w sprawie prima facie istnieje dyskryminacja, poprzez oparcie się na ogólnych danych statystycznych dotyczących rynku pracy w danym państwie członkowskim, w wypadku gdyby nie można było oczekiwać od zainteresowanego przedstawienia bardziej precyzyjnych danych dotyczących istotnej grupy pracowników, ponieważ dostęp do tych danych jest utrudniony lub nawet niemożliwy.

57 Z powyższego wynika, że na pytania drugie i trzecie należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, w którym w odniesieniu do wskazanych w nim pracowników zatrudnionych na czas określony określono dłuższy maksymalny okres stosunków pracy w wypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy niż w wypadku porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, jeśli ustalono, że uregulowanie to wywiera negatywny wpływ na znacznie wyższy odsetek pracowników płci żeńskiej niż pracowników płci męskiej i jeśli wspomniane uregulowanie nie jest obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem lub jeśli środki służące do realizacji tego celu nie są odpowiednie i niezbędne. Artykuł 19 ust. 1 tej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że przepis ten nie wymaga od strony, która uważa się za poszkodowaną taką dyskryminacją, przedstawienia przez nią – w celu wykazania, że prima facie istnieje dyskryminacja – konkretnych statystyk lub okoliczności faktycznych odnoszących się do pracowników, których dotyczy rozpatrywane uregulowanie krajowe, gdy ta strona nie ma dostępu lub ma jedynie utrudniony dostęp do tych statystyk lub informacji dotyczących tych okoliczności.

W przedmiocie ograniczenia w czasie skutków niniejszego wyroku

58 MUW, popierany przez rząd austriacki, w uwagach na piśmie i uwagach ustnych zwrócił się do Trybunału o ograniczenie w czasie skutków niniejszego wyroku, na wypadek gdyby Trybunał orzekł, że uregulowanie krajowe takie jak § 109 ust. 2 UG skutkuje dyskryminacją w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy – zakazaną na mocy klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin.

59 MUW twierdzi w istocie, że ograniczenie w czasie skutków niniejszego wyroku jest niezbędne ze względów związanych z pewnością prawa. Liczne umowy o pracę na czas określony zostały bowiem zawarte w dobrej wierze z pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie § 109 ust. 2 UG. Ponadto istnieje ryzyko zaistnienia poważnych konsekwencji gospodarczych, gdyby Trybunał orzekł, że klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin stoi na przeszkodzie uregulowaniu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, mając na względzie, że liczne umowy zawarte na czas określony należałoby wówczas przekształcić w umowy na czas nieokreślony.

60 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wykładnia przepisu prawa Unii, dokonana przez Trybunał w ramach kompetencji przyznanej mu w art. 267 TFUE, wyjaśnia i precyzuje znaczenie oraz zakres tego przepisu, tak jak powinien lub powinien był być rozumiany i stosowany od chwili jego wejścia w życie. Z powyższego wynika, że sądy mogą i powinny stosować zinterpretowany w ten sposób przepis do stosunków prawnych powstałych przed wydaniem wyroku w sprawie wniosku o dokonanie wykładni, jeżeli spełnione są ponadto wszystkie pozostałe przesłanki wszczęcia przed właściwym sądem postępowania w sprawie związanej ze stosowaniem takiego przepisu (wyrok z dnia 10 listopada 2016 r., Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo).

61 Zatem jedynie w wyjątkowych przypadkach Trybunał, stosując ogólną zasadę pewności prawa leżącą u podstaw unijnego porządku prawnego, może uznać, że należy ograniczyć ze skutkiem dla wszystkich zainteresowanych możliwość powoływania się na zinterpretowany przez niego przepis celem podważenia stosunków prawnych nawiązanych w dobrej wierze. Aby można było orzec tego rodzaju ograniczenie, powinny zostać spełnione dwie istotne przesłanki, a mianowicie dobra wiara zainteresowanych i ryzyko wystąpienia poważnych konsekwencji (wyrok z dnia 10 listopada 2016 r., Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, pkt 52 i przytoczone tam orzecznictwo).

62 W szczególności Trybunał stosował to rozwiązanie jedynie w ściśle określonych okolicznościach, zwłaszcza gdy istniało ryzyko poważnych reperkusji gospodarczych ze względu między innymi na znaczną liczbę stosunków prawnych nawiązanych w dobrej wierze na podstawie przepisów uważanych za skuteczne i obowiązujące i gdy okazywało się, że osoby prywatne oraz organy krajowe dopuściły się zachowań niezgodnych z prawem Unii ze względu na istnienie obiektywnej i istotnej niepewności co do znaczenia przepisów tego prawa, do której to niepewności przyczyniło się ewentualnie również takie samo zachowanie innych państw członkowskich bądź Komisji (wyrok z dnia 10 lipca 2019 r., WESTbahn Management, C-210/18, EU:C:2019:586, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo).

63 Co się tyczy ryzyka poważnych konsekwencji, należy stwierdzić, że w niniejszym wypadku wykładnia prawa Unii dokonana przez Trybunał w niniejszym wyroku dotyczy dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, wskazanej w klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, a także kryteriów, jakie sąd krajowy może lub powinien zastosować przy badaniu uregulowania rozpatrywanego w postępowaniu głównym w świetle, w szczególności, wspomnianej klauzuli. Do sądu odsyłającego należy bowiem wydanie w pierwszej kolejności orzeczenia w kwestii, czy uregulowanie rozpatrywane w postępowaniu głównym skutkuje mniej korzystnym traktowaniem pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z porównywalnymi pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy jedynie ze względu na to, że ci pierwsi pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy. W drugiej

kolejności sąd ten powinien w danym wypadku ocenić, czy ewentualna dyskryminacja może zostać uzasadniona obiektywnymi względami (zob. analogicznie wyrok z dnia 21 marca 2013 r., RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, pkt 60 i przytoczone tam orzecznictwo).

64 W tych okolicznościach skutki finansowe, w szczególności dla uniwersytetów, nie mogą zostać określone jedynie na podstawie wykładni prawa Unii dokonanej przez Trybunał w ramach niniejszej sprawy (zob. analogicznie wyrok z dnia 21 marca 2013 r., RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, pkt 61 i przytoczone tam orzecznictwo).

65 W związku z powyższym nie można uznać za wykazane istnienia ryzyka wystąpienia poważnych konsekwencji w rozumieniu orzecznictwa przytoczonego w pkt 61 niniejszego wyroku, mogących uzasadnić ograniczenie skutków niniejszego wyroku w czasie (zob. podobnie wyrok z dnia 21 marca 2013 r., RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, pkt 62).

66 Co więcej, MUW nie wskazał Trybunałowi żadnej precyzyjnej okoliczności odnoszącej się do liczby stosunków prawnych, których może to dotyczyć, lub charakteru i zakresu reperkusji gospodarczych niniejszego wyroku, w związku z czym nie można w każdym razie uznać za wykazane istnienia ryzyka wystąpienia poważnych konsekwencji uzasadniającego ograniczenie w czasie skutków niniejszego wyroku.

67 Ponadto, co się tyczy drugiego kryterium wywiedzionego z orzecznictwa wskazanego w pkt 61 niniejszego wyroku, a mianowicie dobrej wiary zainteresowanych, MUW nie przedstawił wystarczających okoliczności umożliwiających wykazanie istnienia obiektywnej i istotnej niepewności odnoszącej się do zakresu stosowania przepisów prawa Unii. Samo twierdzenie, że na podstawie § 109 ust. 2 UG zawarto w dobrej wierze liczne umowy na czas określony, nie jest wystarczające w tym względzie.

68 W tych okolicznościach nie ma podstaw do ograniczenia w czasie skutków niniejszego wyroku.

W przedmiocie kosztów

69 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (trzecia izba) orzeka, co następuje:

1) **Klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, podpisanego w dniu 6 czerwca 1997 r., które zawarto w załączniku do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, w którym w odniesieniu do wskazanych w nim pracowników zatrudnionych na czas określony określono dłuższy maksymalny okres stosunków pracy w wypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy niż w wypadku porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, chyba że takie odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami i proporcjonalne w stosunku do wspomnianych względów – co powinien ustalić sąd odsyłający. Klauzulę 4**

pkt 2 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin należy interpretować w ten sposób, że wskazana w niej zasada prorata temporis nie ma zastosowania do takiego uregulowania.

2) **Artykuł 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, w którym w odniesieniu do wskazanych w nim pracowników zatrudnionych na czas określony określono dłuższy maksymalny okres stosunków pracy w wypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy niż w wypadku porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, jeśli ustalono, że uregulowanie to wywiera negatywny wpływ na znacznie wyższy odsetek pracowników płci żeńskiej niż pracowników płci męskiej i jeśli wspomniane uregulowanie nie jest obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem lub jeśli środki służące do realizacji tego celu nie są odpowiednie i niezbędne. Artykuł 19 ust. 1 tej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że przepis ten nie wymaga od strony, która uważa się za poszkodowaną taką dyskryminacją, przedstawienia przez nią – w celu wykazania, że prima facie istnieje dyskryminacja – konkretnych statystyk lub okoliczności faktycznych odnoszących się do pracowników, których dotyczy rozpatrywane uregulowanie krajowe, gdy ta strona nie ma dostępu lub ma jedynie utrudniony dostęp do tych statystyk lub informacji dotyczących tych okoliczności.**

Podpisy