



## Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Tredje Afdeling)

3. oktober 2019\*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – rammeaftale om deltidsarbejde – § 4 – princippet om ikke-forskelsbehandling – mindre gunstig behandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte for så vidt angår deres ansættelsesvilkår – forbud – national lovgivning, der fastsætter en maksimal varighed af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der er længere for deltidsansatte end for fuldtidsansatte – princippet om pro rata temporis – direktiv 2006/54/EF – ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv – artikel 2, stk. 1, litra b) – begrebet »indirekte forskelsbehandling« på grund af køn – artikel 14, stk. 1, litra c) – ansættelses- og arbejdsvilkår – artikel 19 – bevisbyrde«

I sag C-274/18,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Arbeits- und Sozialgericht Wien (arbejds- og socialretten i Wien, Østrig) ved afgørelse af 19. april 2018, indgået til Domstolen den 23. april 2018, i sagen

**Minoo Schuch-Ghannadan**

mod

**Medizinische Universität Wien,**

har

DOMSTOLEN (Tredje Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, A. Prechal (refererende dommer), og dommerne F. Biltgen, J. Malenovský, C.G. Fernlund og L.S. Rossi,

generaladvokat: G. Pitruzzella,

justitssekretær: kontorchef D. Dittert,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 7. marts 2019,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Minoo Schuch-Ghannadan ved Rechtsanwalt A. Obereder,
- Medizinische Universität Wien ved Rechtsanwältin A. Potz,
- den østrigske regering ved J. Schmoll og G. Hesse, som befuldmægtigede,

\* Processprog: tysk.

- den portugisiske regering ved L. Inez Fernandes, A. Pimenta og S. Duarte Afonso, som befuldmægtigede,
  - Europa-Kommissionen ved M. van Beek, T.S. Bohr og A. Szmytkowska, som befuldmægtigede,
- og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 27. juni 2019, afsagt følgende

## Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af § 4 i rammeaftalen om deltidsarbejde, der blev indgået den 6. juni 1997 (herefter »rammeaftalen om deltidsarbejde«), og som er indeholdt i bilaget til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS (EFT 1998, L 14, s. 9), samt af artikel 2, stk. 1, litra b), og artikel 19, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (EUT 2006, L 204, s. 23).
- 2 Denne anmodning er indgivet i forbindelse med en sag mellem Mino Schuch-Ghannadan og Medizinische Universität Wien (det medicinske fakultet i Wien, Østrig, herefter »MUW«) angående Mino Schuch-Ghannadans påstand om, at det fastslås, at hendes ansættelsesforhold med MUW skal fortsættes som tidsbegrænset.

## Retsforskrifter

### *EU-retten*

#### *Direktiv 97/80/EF*

- 3 Artikel 4, stk. 1, i Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn (EFT 1998, L 14, s. 6), som blev ophævet ved direktiv 2006/54, fastsatte:

»Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retssystemer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at når personer, der betragter sig som krænket, fordi ligebehandlingsprincippet ikke er anvendt over for dem, over for en domstol eller en anden kompetent myndighed fremfører faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der har været tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.«

#### *Rammeaftale om deltidsarbejde*

- 4 § 4 i rammeaftalen om deltidsarbejde med overskriften »Princippet om ikke-forskelsbehandling« har følgende ordlyd:

»1. Hvad angår ansættelsesvilkår, må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis.

[...]«

*Rammeaftale vedrørende tidsbegrænset ansættelse*

- 5 § 5 med overskriften »Bestemmelser om misbrug« i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999 (herefter »rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse«), og som er indeholdt i bilaget til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT 1999, L 175, s. 43), fastsætter følgende i stk. 1:

»For at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold fastsættes, medmindre der allerede findes tilsvarende retsregler, bestemmelser af medlemsstaterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter i henhold til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis – og/eller af arbejdsmarkedets parter, hvorved der tages hensyn til behovene inden for bestemte sektorer og/eller blandt bestemte kategorier af arbejdstagere, og som regulerer et eller flere af følgende forhold:

- a) objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold
- b) den maksimale samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller arbejdsforhold
- c) antallet af gange sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold kan fornyes.«

*Direktiv 2006/54*

- 6 30. betragtning til direktiv 2006/54 har følgende ordlyd:

»For at sikre, at princippet om ligebehandling kan håndhæves i praksis, er det vigtigt, at der vedtages bestemmelser om bevisbyrden. Som fastslået af Domstolen bør der derfor fastsættes bestemmelser, der sikrer, at bevisbyrden pålægges indklagede, når der foreligger en tilsyneladende forskelsbehandling, undtagen i forbindelse med sager, hvor det påhviler en domstol eller en anden kompetent national instans at undersøge de faktiske omstændigheder. Det skal imidlertid gøres klart, at det fortsat tilkommer den relevante nationale instans at vurdere de faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket direkte eller indirekte forskelsbehandling, i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis. Endvidere overlades det til medlemsstaterne på alle stadier af sagsbehandlingen at indføre bevisregler, som er gunstigere for klager.«

- 7 Dette direktivs artikel 2 med overskriften »Definitioner« bestemmer i stk. 1:

»I dette direktiv forstås ved:

[...]

- b) »indirekte forskelsbehandling«: at en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige

[...]«

- 8 Nævnte direktivs artikel 14 med overskriften »Forbud mod forskelsbehandling« fastsætter i stk. 1:
- »Der må i den offentlige eller den private sektor, herunder offentlige organer, ikke finde direkte eller indirekte forskelsbehandling sted på grund af køn, for så vidt angår:
- [...]
- c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse, samt løn, som omhandlet i traktatens artikel 141
- [...]«
- 9 Samme direktivs artikel 19 med overskriften »Bevisbyrde« har følgende ordlyd:
- »1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retssystemer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at når personer, der betragter sig som krænket, fordi ligebehandlingsprincippet ikke er anvendt over for dem, over for en domstol eller en anden kompetent myndighed påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der har været tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.
2. Stk. 1 er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, der er gunstigere for klager.
3. Medlemsstaterne kan undlade at anvende stk. 1 i sager, hvor det påhviler en domstol eller den kompetente instans at undersøge sagens faktiske omstændigheder.
- [...]«

### *Østrigsk ret*

- 10 § 6, stk. 1, i Universitätsgesetz 2002 (lov om universiteter, herefter »UG«) er affattet således:
- »Denne forbundslov finder anvendelse på følgende universiteter:
- [...]
4. [MUW]
- [...]«
- 11 UG's § 109 fastsætter:
- »1. Ansættelseskontrakter kan indgås på bestemt eller ubestemt tid. Medmindre andet er fastsat i nærværende forbundslov har tidsbegrænsede ansættelseskontrakter en maksimal varighed på seks år, idet de ellers er ugyldige.
2. Flere på hinanden følgende tidsbegrænsede [kontrakter] er kun tilladt for arbejdstagere, der er ansat i forbindelse med projekter, der er eksternt finansieret, eller forskningsprojekter, og for personale, der udelukkende er ansat inden for undervisningsområdet, samt for vikarpersonale. Den samlede varighed for flere på hinanden følgende ansættelseskontrakter for en arbejdstager må ikke overstige seks år,

eller otte år i tilfælde af deltidsbeskæftigelse. Der kan tillades én forlængelse op til samlet ti år, eller tolv år i alt i tilfælde af deltidsbeskæftigelse, såfremt der foreligger en objektiv begrundelse herfor, særligt med henblik på fortsættelse eller færdiggørelse af forskningsprojekter og publikationer.«

### **Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål**

- 12 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at Mino Schuch-Ghannadan var ansat fra den 9. september 2002 til den 30. april 2014 som forsker ved MUW på grundlag af en række på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter både som fuldtids- og deltidsbeskæftiget.
- 13 Ifølge den forelæggende ret fastsætter østrigsk ret, nærmere bestemt UG's § 109, stk. 2, at flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter er tilladt for arbejdstagere, der er ansat af MUW, særligt i forbindelse med eksternt finansierede projekter eller forskningsprojekter, og for personale, der udelukkende er ansat inden for undervisningsområdet. Den samlede varighed af disse flere på hinanden følgende ansættelseskontrakter må ikke overstige seks år, eller otte år i tilfælde af deltidsbeskæftigelse. Derudover kan der gives tilladelse til én forlængelse op til samlet ti år for fuldtidsansatte, eller tolv år i tilfælde af deltidsbeskæftigelse, såfremt der foreligger en objektiv begrundelse herfor, særligt med henblik på fortsættelse eller færdiggørelse af igangværende forskningsprojekter og publikationer.
- 14 Mino Schuch-Ghannadan lagde sag an ved Arbeits- und Sozialgericht Wien (arbejds- og socialretten i Wien, Østrig) med henblik på at få fastslået, at hendes ansættelsesforhold ved MUW opretholdes efter den 30. april 2014, eftersom den tilladte maksimale varighed for tidsbegrænsede ansættelsesforhold, der for Mino Schuch-Ghannadans vedkommende var på otte år, ifølge hende allerede var forløbet på den nævnte dato. Hun gjorde i øvrigt gældende, at UG's § 109, stk. 2, indeholder en forskelsbehandling til ugunst for deltidsansatte. Endelig tilføjede hun, at denne bestemmelse stiller kvinder særlig ufordelagtigt, idet færre kvinder rent faktisk arbejder på fuld tid. Medmindre der foreligger en objektiv begrundelse, udgør denne forskelsbehandling således indirekte forskelsbehandling på grund af køn i strid med EU-retten.
- 15 Til sit forsvar anførte MUW, at en forlængelse af den maksimale varighed af de flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter til en maksimal varighed på tolv år var berettiget i det foreliggende tilfælde, eftersom den sidste tidsbegrænsede kontrakt var blevet indgået med henblik på, at sagsøgeren i hovedsagen kunne fortsætte et projekt og færdiggøre opgaver inden for rammerne af dette projekt.
- 16 Ved dom af 2. juni 2016 frifandt Arbeits- und Sozialgericht Wien (arbejds- og socialretten i Wien) MUW, idet den lagde til grund, at MUW havde været berettiget til at forlænge ansættelsesforholdene med sagsøgeren til en maksimal varighed på 12 år.
- 17 Mino Schuch-Ghannadan iværksatte appel ved Oberlandesgericht Wien (øverste regionale domstol i Wien, Østrig). Denne retsinstans ophævede dommen fra Arbeits- und Sozialgericht Wien (arbejds- og socialretten i Wien) med den begrundelse, at denne sidnævnte ikke havde foretaget en tilstrækkelig undersøgelse af, om UG's § 109, stk. 2, var i overensstemmelse med EU-retten, selv om sagsøgeren havde rejst dette spørgsmål. Appelretten hjemviste derfor sagen til den forelæggende ret og pålagde denne at gøre det muligt for MUW at fremsætte bemærkninger og i givet fald at fremlægge beviser vedrørende spørgsmålet om, hvorvidt denne bestemmelse kunne stille kvinder særlig ufordelagtigt i forhold til mænd, og såfremt dette var tilfældet, afgøre, om en sådan ulige behandling var begrundet.
- 18 For den forelæggende ret har MUW gjort gældende, at Oberlandesgericht Wien (øverste regionale domstol i Wien) foretog en fejlagtig bedømmelse af oplysningspligten og bevisbyrden angående forskelsbehandlingen, idet den fastslog, at det tilkom MUW at føre bevis for, at der ikke forelå forskelsbehandling. Sagsøgeren har begrænset sig til at hævde – uden rent faktisk at underbygge dette – at der foreligger en indirekte forskelsbehandling på grund af køn uden at give en underbygget og

konkret fremstilling af, hvorledes anvendelsen af UG's § 109, stk. 2, udgør en forskelsbehandling af de kvindelige arbejdstagere i forhold til de mandlige arbejdstagere. MUW har desuden anført, at tidsbegrænsede stillinger er ekstremt sjældne inden for den akademiske verden, og at UG's § 109, stk. 2, gør det muligt for MUW's ansatte at arbejde længere tid ved universitetet. Endelig har MUW gjort gældende, at det for at vurdere, om denne bestemmelse har en negativ virkning for navnlig kvinder, er nødvendigt at anvende det fælles billede for alle de østrigske universiteter som referenceramme. Idet MUW imidlertid ikke har adgang til alle disse oplysninger, har fakultetet fremhævet, at for så vidt angår fakultetet selv er andelen af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse, som er omfattet af UG's § 109, stk. 2, på 79% for kvinder og 75% for mænd.

- 19 Mino Schuch-Ghannadan har for sit vedkommende gjort gældende, at en foranstaltning, som er af en sådan art, at den vil påvirke en højere procentdel af kvinder end mænd, antages at udgøre en indirekte forskelsbehandling, således at det tilkommer modparten at fremlægge bevis for det modsatte. Eftersom MUW hverken har været i stand til at fremlægge tallene for de øvrige universiteter, der er omfattet af samme lovgivning, eller at bevise, at der foreligger en begrundelse herfor, kan det lægges til grund, at der foreligger en indirekte forskelsbehandling.
- 20 I denne henseende har den forelæggende ret præciseret, at UG's § 109, stk. 2, udgør en undtagelse de almindelige arbejdsretlige regler, idet de østrigske retsinstanter principielt anser to eller flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter for ulovlige, medmindre der foreligger en objektiv begrundelse.
- 21 Ifølge den forelæggende ret er denne bestemmelse imidlertid ikke i strid med § 5 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, idet den nationale lovgiver ved at fastsætte den maksimale samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller -forhold har vedtaget en foranstaltning af samme art som dem, der er nævnt i nævnte paragrafs stk. 1, litra b).
- 22 Den forelæggende ret ønsker desuden oplyst, om § 4 i rammeaftalen om deltidsarbejde er forenelig med UG's § 109, stk. 2, for så vidt som denne bestemmelse fastsætter en maksimal varighed for tidsbegrænsede ansættelsesforhold, der er længere for deltidsansatte end for fuldtidsansatte. Den forelæggende ret er af den opfattelse, at denne regel kan betragtes som anvendelsen af princippet om pro rata temporis, der er fastsat i § 4, stk. 2, med den begrundelse, at deltidsansatte i løbet af deres ansættelsesforhold erhverver færre kundskaber og mindre erfaring end fuldtidsansatte. Hvis dette er tilfældet, er det alene nødvendigt at undersøge, om anvendelsen af dette princip er hensigtsmæssig i det foreliggende tilfælde, uden at skulle efterprøve, om der foreligger objektive grunde, der begrundes den omhandlede foranstaltning.
- 23 Hvad angår direktiv 2006/54 er den forelæggende ret af den opfattelse, at den med henblik på at vurdere, om den i hovedsagen omhandlede nationale foranstaltning indeholder en indirekte forskelsbehandling på grund af køn, skal anvende de ansatte på alle de østrigske universiteter, der er omfattet af UG, som referencegruppe og sammenligne den procentdel af mænd og kvinder, der er beskæftiget på deltid, og som er omfattet af denne foranstaltning. I denne henseende påhviler det i henhold til dette direktivs artikel 19, stk. 1, den part, der betragter sig som krænket af en indirekte forskelsbehandling, at underbygge, at der foreligger en sådan.
- 24 I henhold til flere domme fra Oberster Gerichtshof (øverste domstol, Østrig) udgør den omstændighed, at andelen af deltidsbeskæftigelse generelt er meget højere blandt kvinder, imidlertid en formodning om, at der foreligger ulige behandling, som det påhviler arbejdsgiveren at afkræfte ved at bevise, at andelen af kvinder, der rammes af en bestemt foranstaltning, ikke er væsentligt højere end andelen af mænd i samme situation.
- 25 Af denne grund har den forelæggende ret anmodet Domstolen om at fortolke artikel 19 i direktiv 2006/54.

- 26 På denne baggrund har Arbeits- und Sozialgericht Wien (arbejds- og socialretten i Wien) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »1) Skal princippet om pro rata temporis i henhold til § 4, stk. 2, i [rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde], sammenholdt med princippet om ikke-forskelsbehandling i § 4, stk. 1, anvendes på en lovbestemmelse, hvorved den samlede varighed af umiddelbart på hinanden følgende ansættelser for en arbejdstager, der er ansat ved et østrigsk universitet i forbindelse med projekter med ekstern finansiering eller forskningsprojekter, for fuldtidsansatte er [seks] år, i tilfælde af deltidsansættelse dog [otte] år, og hvorved der endvidere, hvis der foreligger en objektiv begrundelse, særligt med henblik på fortsættelse eller færdiggørelse af forskningsprojekter eller publikationer, tillades en yderligere engangsforlængelse op til samlet [ti] år for fuldtidsansatte og i tilfælde af deltidsansættelse op til samlet [tolv] år?
  - 2) Er en lovbestemmelse som beskrevet i spørgsmål 1 en indirekte forskelsbehandling på grund af køn som omhandlet i artikel 2, stk. 1, litra b), i [direktiv 2006/54], hvis der ud af alle de ansatte, for hvem denne bestemmelse gælder, rammes en væsentligt højere procentdel af kvindelige end mandlige ansatte?
  - 3) Skal artikel 19, stk. 1, i [direktiv 2006/54] fortolkes således, at en kvinde, der inden for anvendelsesområdet for en lovbestemmelse som anført i spørgsmål 1 hævder at være blevet indirekte forskelsbehandlet på grundlag af køn, fordi væsentligt flere kvinder end mænd er ansat på deltid, skal gøre denne omstændighed, særligt at kvinder rammes statistisk betydeligt hårdere, gældende ved fremlæggelse af konkrete statistiske tal eller konkrete forhold og påvise denne omstændighed med passende dokumentation?»

## Om de præjudicielle spørgsmål

### *Indledende bemærkning*

- 27 Hvad angår rækkevidden af de præjudicielle spørgsmål skal det indledningsvis bemærkes, at den forelæggende ret ved disse har begrænset sig til at anmode om en fortolkning af § 4 i rammeaftalen om deltidsarbejde samt af artikel 2, stk. 1, litra b), og artikel 19, stk. 1, i direktiv 2006/54.
- 28 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at Europa-Kommissionen såvel i sit skriftlige indlæg som i retsmødet for Domstolen har gjort gældende, at UG's § 109, stk. 2, ikke udgør en tilstrækkelig gennemførelse af § 5, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse.
- 29 Som det er anført i nærværende doms præmis 21, fremgår det imidlertid udtrykkeligt af anmodningen om præjudiciel afgørelse, at den forelæggende ret er af den opfattelse, at UG's § 109, stk. 2, udgør en tilstrækkelig og lovlig gennemførelse af denne bestemmelse. Den forelæggende ret er dermed af den opfattelse, at den ikke har behov for præciseringer angående den eventuelle betydning, som § 5, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse skal have for besvarelsen af de rejste spørgsmål.
- 30 I henhold til fast retspraksis tilkommer det alene den forelæggende ret at udvælge og formulere de præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen af EU-retten, som er nødvendige for at træffe afgørelse om tvisten i hovedsagen (dom af 13.12.2018, Touring Tours und Travel og Sociedad de transportes, C-412/17 og C-474/17, EU:C:2018:1005, præmis 39 og den deri nævnte retspraksis).
- 31 Det fremgår ligeledes af Domstolens praksis, at såfremt den forelæggende ret i sin forelæggelsesafgørelse har anført, at den ikke har fundet det nødvendigt at stille et spørgsmål, kan Domstolen hverken besvare dette spørgsmål eller tage hensyn hertil inden for rammerne af den

præjudicielle forelæggelse (jf. i denne retning dom af 13.12.2018, Touring Tours und Travel og Sociedad de transportes, C-412/17 og C-474/17, EU:C:2018:1005, præmis 41 og den deri nævnte retspraksis).

- 32 Under disse omstændigheder kan Domstolen i det foreliggende tilfælde ikke udvide genstanden for de forelagte spørgsmål ved at behandle disse ikke alene i lyset af § 4 i rammeaftalen om deltidsarbejde samt artikel 2, stk. 1, litra b), og artikel 19, stk. 1, i direktiv 2006/54, men ligeledes i lyset af § 5, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse.

### *Det første spørgsmål*

- 33 Med sit første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om § 4 i rammeaftalen om deltidsarbejde skal fortolkes således, at den dels er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der for de arbejdstagere med tidsbegrænset beskæftigelse, som den omfatter, fastsætter en maksimal varighed af ansættelsesforholdene, der er længere for deltidsansatte end for sammenlignelige fuldtidsansatte, dels om det heri fastsatte princip om pro rata temporis finder anvendelse på en sådan lovgivning.
- 34 Det bemærkes, at det i stk. 1 i nævnte § 4 er fastsat, at hvad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold. I øvrigt fastsætter § 4, stk. 2, at hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis.
- 35 I det foreliggende tilfælde er spørgsmålet først og fremmest, hvorvidt den i hovedsagen omhandlede lovgivning for så vidt angår varigheden af tidsbegrænsede ansættelsesforhold indeholder en mindre gunstig behandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte, hvilket både MUW og den østrigske regering har bestridt. Ifølge disse sidstnævnte udgør den omstændighed, at deltidsansatte med tidsbegrænset beskæftigelse kan arbejde for et universitet i en længere periode end fuldtidsansatte med tidsbegrænset beskæftigelse nemlig en fordel for disse førstnævnte, navnlig når det tages i betragtning, hvor svært det er for de ansatte, der er omfattet af nævnte lovgivning, at få adgang til en tidsbegrænset kontrakt ved universiteterne.
- 36 Således som Kommissionen og sagsøgeren har gjort gældende, forekommer en sådan omstændighed dog at være af en sådan art, at den i højere grad for deltidsansatte end for fuldtidsansatte formindsker eller udskyder muligheden for at få adgang til en tidsbegrænset kontrakt, hvilket i givet fald og med forbehold af den forelæggende rets efterprøvelse udgør en mindre gunstig behandling for denne førstnævnte kategori af arbejdstagere.
- 37 Dernæst er spørgsmålet, om den forskelsbehandling, der er fastsat i UG's § 109, stk. 2, kan begrundes i objektive forhold.
- 38 MUW og den østrigske regering har anført, at dette er tilfældet, idet niveaet for de kundskaber og den erfaring, som de deltidsansatte kan opnå inden for rammerne af deres ansættelsesforhold, nødvendigvis er mindre end den, som de sammenlignelige fuldtidsansatte opnår. Hvis disse to kategorier af arbejdstagere var underlagt den samme maksimale varighed for tidsbegrænsede ansættelsesforhold, ville de deltidsansatte således være særdeles mindre gunstigt stillet, eftersom de ville have kortere tid til at udføre forskning og forfatte videnskabelige publikationer, skønt der er tale om afgørende parametre for at vinde fodfæste inden for det akademiske område.
- 39 I denne henseende fremgår det af fast retspraksis, at udsagnet om, at der er en særlig sammenhæng mellem varigheden af en erhvervmæssig beskæftigelse og opnåelse af et vist niveau med hensyn til kundskaber og erfaring, kun er en generalisering vedrørende bestemte grupper af ansatte og derfor ikke giver grundlag for at udlede objektive kriterier, som intet har at gøre med forskelsbehandling.

Ganske vist er ancienniteten ensbetydende med en større erfaring, men om et sådant kriterium er objektivt, afhænger af samtlige omstændigheder i det konkrete tilfælde, særlig af forholdet mellem det udførte arbejdes karakter og den erfaring, udførelsen af arbejdet giver efter et bestemt antal arbejdstimer (jf. i denne retning dom af 10.3.2005, Nikoloudi, C-196/02, EU:C:2005:141, præmis 55 og den deri nævnte retspraksis).

- 40 Det tilkommer den forelæggende ret at vurdere i den specifikke kontekst, der angår den type beskæftigelse, som er omfattet af UG's § 109, stk. 2, og navnlig de opgaver, som sagsøgeren udførte inden for rammerne heraf, om der foreligger dette særlige forhold mellem det udførte arbejdes karakter og den erfaring, udførelsen af arbejdet giver efter et bestemt antal arbejdstimer, og i givet fald, om den tid, der er nødvendig for at færdiggøre forskningen og sørge for, at resultaterne heraf publiceres, er af en sådan art, at den kan begrunde den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning. Hvis dette er tilfældet, tilkommer det den forelæggende ret at efterprøve, om denne lovgivning står i et rimeligt forhold til det anførte formål.
- 41 Hvad endelig angår spørgsmålet om, hvorvidt princippet om pro rata temporis finder anvendelse på en lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, fremgår det, at en sådan lovgivning ikke kan betragtes som en anvendelse af dette princip, eftersom den maksimale varighed af flere på hinanden følgende ansættelsesforhold forlænges med to år for alle deltidsansatte og derfor ikke beregnes forholdsmæssigt på grundlag af de faktiske arbejdstimer.
- 42 Henset til ovenstående betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at § 4, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der for de arbejdstagere med tidsbegrænset beskæftigelse, som den omfatter, fastsætter en maksimal varighed af ansættelsesforholdene, der er længere for deltidsansatte end for sammenlignelige fuldtidsansatte, medmindre en sådan forskelsbehandling er begrundet i objektive forhold og står i et rimeligt forhold til disse, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve. § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde skal fortolkes således, at det heri fastsatte princip om pro rata temporis ikke finder anvendelse på en sådan lovgivning.

### ***Det andet og det tredje spørgsmål***

- 43 Med det andet og det tredje spørgsmål, som skal behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst dels, om artikel 2, stk. 1, litra b), i direktiv 2006/54 skal fortolkes således, at en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der for de arbejdstagere med tidsbegrænset beskæftigelse, som den omfatter, fastsætter en maksimal varighed af ansættelsesforholdene, der er længere for deltidsansatte end for sammenlignelige fuldtidsansatte, udgør en indirekte forskelsbehandling på grund af køn, der er omhandlet af denne bestemmelse, dels, om dette direktivs artikel 19, stk. 1, skal fortolkes således, at bestemmelsen kræver af den part, der betragter sig som krænket af en sådan forskelsbehandling, at denne for at godtgøre en formodning om, at der foreligger forskelsbehandling, skal fremlægge konkrete statistikker eller konkrete forhold vedrørende den formodede forskelsbehandling.
- 44 Hvad angår den første del af disse spørgsmål skal det bemærkes, at artikel 2, stk. 1, litra b), i direktiv 2006/54 fastsætter, at der i dette direktiv ved begrebet »indirekte forskelsbehandling« forstås, at en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

- 45 En sådan særlig ufordelagtig situation kan foreligge navnlig, såfremt det påvises, at en lovgivning som den i hovedsagen omhandlede stiller en betydelig større andel af personer af det ene køn ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn (jf. i denne retning dom af 8.5.2019, Villar Láziz, C-161/18, EU:C:2019:382, præmis 38 og den deri nævnte retspraksis).
- 46 Domstolen har allerede fastslået, at det, således som det ligeledes fremgår af 30. betragtning til direktiv 2006/54, tilkommer den nationale retsinstans at vurdere de faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket indirekte forskelsbehandling, i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis, der navnlig kan fastsætte, at indirekte forskelsbehandling kan fastslås på enhver måde, herunder på grundlag af statistisk materiale (jf. i denne retning dom af 8.5.2019, Villar Láziz, C-161/18, EU:C:2019:382, præmis 46 og den deri nævnte retspraksis).
- 47 For så vidt angår det statistiske materiale har Domstolen allerede fastslået dels, at det påhviler den forelæggende ret at tage hensyn til alle de arbejdstagere, som er omfattet af de nationale bestemmelser, der ligger til grund for forskelsbehandlingen, dels, at den bedste metode til sammenligning består i at foretage en sammenligning mellem på den ene side andelen af de mandlige arbejdstagere, som er berørt – og som ikke er berørt – af den omhandlede regel og på den anden side de tilsvarende andele for kvindelige arbejdstageres vedkommende (jf. i denne retning dom af 9.2.1999, Seymour-Smith og Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, præmis 59, og af 6.12.2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, præmis 40).
- 48 Det tilkommer i denne forbindelse den nationale retsinstans at vurdere, om det statistiske materiale, som er fremlagt for den vedrørende arbejdstagernes situation, kan tillægges gyldighed og tages i betragtning, det vil navnlig sige, om det er udtryk for tilfældige eller kortvarige omstændigheder, og om det, generelt set, viser sig at være væsentligt (jf. i denne retning dom af 9.2.1999, Seymour-Smith og Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, præmis 62 og den deri nævnte retspraksis).
- 49 Såfremt den forelæggende ret på grundlag af det fremlagte statistiske materiale, og i givet fald på grundlag af andre relevante faktiske oplysninger, måtte nå til den konklusion, at den i hovedsagen omhandlede lovgivning stiller kvinder særlig ufordelagtigt i forhold til mænd, er en sådan lovgivning i strid med artikel 2, stk. 1, litra b), i direktiv 2006/54, medmindre den er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.
- 50 Som det allerede er blevet anført i nærværende doms præmis 38 har MUW og den østrigske regering i det foreliggende tilfælde gjort gældende, at den ulige behandling, som deltidsansatte udsættes for i forhold til fuldtidsansatte, og som er indeholdt i UG's § 109, stk. 2, kan begrundes i den omstændighed, at de førstnævnte opnår en grad af kundskaber og erfaringer, der er mindre end det, de sidstnævnte opnår, og at de derfor har behov for en længere periode for at færdiggøre noget af deres forskning og publicere resultaterne heraf. En fastsættelse af den samme maksimale varighed for tidsbegrænsede ansættelsesforhold for begge kategorier af arbejdstagere ville således formindske de deltidsansattes muligheder for at gøre sig gældende inden for det pågældende akademiske område ved udløbet af nævnte periode. Som det er anført i nærværende doms præmis 40, påhviler det den forelæggende ret at vurdere, om den i hovedsagen omhandlede lovgivning er objektivt begrundet, henset til alle de faktiske omstændigheder og forhold i hovedsagen.
- 51 Hvad angår den anden del af spørgsmålene bemærkes det, at det af artikel 19, stk. 1, i direktiv 2006/54 fremgår, at medlemsstaterne i overensstemmelse med deres nationale retssystemer træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at når personer, der betragter sig som krænket, fordi ligebehandlingsprincippet ikke er anvendt over for dem, over for en domstol eller en anden kompetent myndighed påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der har været tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Som det fremgår af 30. betragtning til dette direktiv, pålægges bevisbyrden således indklagede, når der foreligger en tilsyneladende forskelsbehandling.

- 52 Som anført i nærværende doms præmis 47, skal der med henblik på godtgørelsen af, at der foreligger en forskelsbehandling på grund af køn, tages hensyn til hele gruppen af arbejdstagere, som er omfattet af de nationale bestemmelser, der ligger til grund for forskelsbehandlingen, og inden for denne gruppe såvel blandt mandlige som kvindelige arbejdstagere foretages en sammenligning af de respektive andele af arbejdstagere, som berøres af den omhandlede regel, og dem, der ikke berøres heraf.
- 53 I det foreliggende tilfælde har sagsøgeren gjort gældende, at som udgangspunkt vil de foranstaltninger, der påvirker deltidsansatte negativt i forhold til fuldtidsansatte, stille kvinder særlig ufordelagtigt. Til støtte for dette synspunkt har sagsøgeren fremlagt statistikker for den forelæggende ret angående det østrigske arbejdsmarked i almindelighed, hvoraf det fremgår, at et væsentligt større antal kvinder end mænd er ansat på deltid. Sagsøgeren har imidlertid præciseret, at hun ikke var i besiddelse af oplysninger vedrørende arbejdstagere, der er beskæftiget ved de østrigske universiteter, som er omfattet af UG.
- 54 Under disse omstændigheder skal det præciseres, hvordan og med hvilke midler en person, der betragter sig som krænket af en indirekte forskelsbehandling på grund af køn, kan godtgøre, at der foreligger en tilsyneladende forskelsbehandling i tilfælde, hvor det statistiske materiale eller andre bevismidler vedrørende alle de arbejdstagere, der er omfattet af de nationale bestemmelser, der ligger til grund for forskelsbehandlingen, ikke er tilgængelige eller svært tilgængelige for denne person.
- 55 I denne henseende har Domstolen for så vidt angår artikel 4, stk. 1, i direktiv 97/80, hvis ordlyd er den samme som ordlyden af artikel 19, stk. 1, i direktiv 2006/54, fastslået, at selv om der i denne første bestemmelse ikke foreskrives nogen særlig ret for den person, der betragter sig som krænket, fordi ligebehandlingsprincippet ikke er blevet iagttaget over for ham eller hende, til at få adgang til oplysninger, således at den pågældende har mulighed for at fremføre »faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der har været tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling« i henhold til denne bestemmelse, forholder det sig ikke desto mindre således, at utilgængeligheden af disse oplysninger eller dette statistiske materiale, som er relevante for fremlæggelse af sådanne faktiske omstændigheder, kan være medvirkende til, at formålet med direktivet ikke kan opfyldes, og dermed fratage den nævnte bestemmelse sin effektive virkning (jf. i denne retning dom af 21.7.2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, præmis 34 og 35).
- 56 Navnlig henset til nødvendigheden af at sikre den effektive virkning af artikel 19, stk. 1, i direktiv 2006/54 skal denne bestemmelse, som generaladvokaten har anført i punkt 63 i forslaget til afgørelse, fortolkes således, at bestemmelsen gør det muligt for en arbejdstager, der betragter sig som krænket af en indirekte forskelsbehandling på grund af køn, at godtgøre, at der foreligger en tilsyneladende forskelsbehandling, under henvisning til det generelle statistiske materiale vedrørende arbejdsmarkedet i den pågældende medlemsstat, i det tilfælde, hvor det ikke kan forventes af den berørte person, at vedkommende fremlægger mere præcise oplysninger angående den relevante gruppe af arbejdstagere, når disse er svært tilgængelige eller utilgængelige.
- 57 Det følger heraf, at det andet og det tredje spørgsmål skal besvares med, at artikel 2, stk. 1, litra b), i direktiv 2006/54 skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der for de arbejdstagere med tidsbegrænset beskæftigelse, som den omfatter, fastsætter en maksimal varighed af ansættelsesforholdene, der er længere for deltidsansatte end for sammenlignelige fuldtidsansatte, hvis det godtgøres, at denne lovgivning har en negativ indvirkning for en væsentligt højere procentdel af kvindelige arbejdstagere end mandlige arbejdstagere, og hvis nævnte lovgivning ikke er objektivt begrundet i et legitimt mål, eller hvis midlerne til at opfylde dette mål ikke er hensigtsmæssige og nødvendige. Dette direktivs artikel 19, stk. 1, skal fortolkes således, at denne bestemmelse ikke kræver af den part, der betragter sig som krænket af en sådan forskelsbehandling, at denne for at godtgøre, at der foreligger en tilsyneladende forskelsbehandling, skal fremlægge konkrete statistikker eller konkrete forhold angående de arbejdstagere, der er berørt af den omhandlede nationale lovgivning, hvis denne part ikke har adgang til eller kun vanskeligt har adgang til disse statistikker eller forhold.

## Om begrænsningen af nærværende doms tidsmæssige virkninger

- 58 MUW, støttet af den østrigske regering, har i sine skriftlige og mundtlige indlæg anmodet Domstolen om at begrænse de tidsmæssige virkninger af nærværende dom, såfremt Domstolen måtte fastslå, at en national bestemmelse som UG's § 109, stk. 2, udgør en forskelsbehandling med hensyn til deltidsansatte, der er forbudt i henhold til § 4, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde.
- 59 MUW har i det væsentlige gjort gældende, at begrænsningen af de tidsmæssige virkninger af nærværende dom er nødvendig af hensyn til retssikkerheden. Adskillige tidsbegrænsede ansættelseskontrakter er således blevet indgået i god tro med deltidsansatte på grundlag af UG's § 109, stk. 2. Der foreligger desuden en risiko for alvorlige økonomiske konsekvenser, såfremt Domstolen måtte fastslå, at § 4, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde er til hinder for en bestemmelse som den i hovedsagen omhandlede, idet adskillige tidsbegrænsede kontrakter således vil skulle ændres til tidsubegrænsede kontrakter.
- 60 Herved bemærkes, at det følger af fast retspraksis, at den fortolkning, som Domstolen anlægger af en EU-retlig regel under udøvelse af sin kompetence i henhold til artikel 267 TEUF, belyser og præciserer betydningen og rækkevidden af den pågældende regel, således som den skal forstås og anvendes, henholdsvis burde have været forstået og anvendt fra sin ikrafttræden. Heraf følger, at den således fortolkede regel kan og skal anvendes af retten i forbindelse med retsforhold, der er stiftet og består, før der afsiges dom vedrørende fortolkningsanmodningen, såfremt betingelserne for at forelægge de kompetente domstole en tvist om anvendelsen af den nævnte regel i øvrigt er opfyldt (dom af 10.11.2016, Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, præmis 51 og den deri nævnte retspraksis).
- 61 Domstolen vil kun undtagelsesvis i henhold til et almindeligt retssikkerhedsprincip, der er sikret i Unionens retsorden, finde anledning til at begrænse borgernes mulighed for at påberåbe sig den således fortolkede bestemmelse med henblik på anfægtelse af tidligere i god tro stiftede retsforhold. For at der kan træffes bestemmelse om en sådan begrænsning, skal to hovedbetingelser være opfyldt, nemlig at de berørte parter skal være i god tro, og at der skal være fare for alvorlige forstyrrelser (dom af 10.11.2016, Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, præmis 52 og den deri nævnte retspraksis).
- 62 Konkret har Domstolen kun truffet en sådan bestemmelse under ganske bestemte omstændigheder, hvor der ellers var risiko for alvorlige økonomiske følger, navnlig fordi der var stiftet mange retsforhold i god tro i henhold til de pågældende retsforskrifter, som blev anset for at være lovligt i kraft, og fordi det fremgik, at borgerne og de nationale myndigheder var blevet tilskyndet til at følge en adfærd, som ikke var i overensstemmelse med EU-retten, på grund af en objektiv og betydelig usikkerhed vedrørende de EU-retlige bestemmelsers rækkevidde, en usikkerhed, som de øvrige medlemsstater eller Kommissionen eventuelt selv havde bidraget til med den af dem fulgte adfærd (dom af 10.7.2019, WESTbahn Management, C-210/18, EU:C:2019:586, præmis 46 og den deri nævnte retspraksis).
- 63 Med hensyn til risikoen for alvorlige forstyrrelser må det i det foreliggende tilfælde fastslås, at Domstolens fortolkning af EU-retten i nærværende sag vedrører den i § 4, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde omhandlede forskelsbehandling af deltidsansatte og de kriterier, som den nationale retsinstans kan eller skal anvende ved undersøgelsen af den i hovedsagen omhandlede lovgivning navnlig med hensyn til nævnte bestemmelse. Det tilkommer således for det første den forelæggende ret at tage stilling til spørgsmålet om, hvorvidt den i hovedsagen omhandlede lovgivning indeholder en mindre gunstig behandling af deltidsansatte i forhold til sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de førstnævnte arbejder på deltid. For det andet påhviler det i givet fald den nævnte retsinstans at vurdere, om den eventuelle forskelsbehandling kan begrundes i objektive forhold (jf. analogt dom af 21.3.2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, præmis 60 og den deri nævnte retspraksis).

- 64 Under disse omstændigheder kan de finansielle konsekvenser for bl.a. universiteter ikke udelukkende fastlægges på grundlag af den fortolkning af EU-retten, som Domstolen anlægger inden for rammerne af nærværende sag (jf. analogt dom af 21.3.2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, præmis 61 og den deri nævnte retspraksis).
- 65 Følgelig kan det ikke anses for godtgjort, at der foreligger en risiko for alvorlige forstyrrelser som omhandlet i den retspraksis, der er nævnt i nærværende doms præmis 61, der er af en sådan art, at den kan berettige en begrænsning af nærværende doms tidsmæssige virkninger (jf. i denne retning dom af 21.3.2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, præmis 62).
- 66 Endvidere har MUW ikke forelagt Domstolen nogen konkrete oplysninger om, hvor mange retsforhold der er berørt, eller om arten og omfanget af nærværende doms økonomiske følger, hvorfor det under alle omstændigheder ikke kan anses for godtgjort, at der foreligger en risiko for alvorlige forstyrrelser, som kan begrunde en begrænsning af de tidsmæssige virkninger af nærværende dom.
- 67 Hvad angår det andet kriterium, der er udledt af den i nærværende doms præmis 61 nævnte retspraksis, nemlig at de berørte parter skal være i god tro, har MUW desuden ikke fremlagt tilstrækkelige oplysninger til at fastslå, at der foreligger en objektiv og betydelig usikkerhed vedrørende de EU-retlige bestemmelsers rækkevidde. Det er i denne henseende ikke tilstrækkeligt blot at hævde, at adskillige tidsbegrænsede ansættelseskontrakter er blevet indgået i god tro på grundlag af UG's § 109, stk. 2.
- 68 Under disse omstændigheder er der ikke grundlag for at begrænse nærværende doms tidsmæssige virkninger.

### Sagsomkostninger

- 69 Da sagen i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra de nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Tredje Afdeling) for ret:

- 1) **§ 4, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde, der blev indgået den 6. juni 1997, og som er indeholdt i bilaget til Rådets direktiv 97/81/CE af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS, skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der for de arbejdstagere med tidsbegrænset beskæftigelse, som den omfatter, fastsætter en maksimal varighed af ansættelsesforholdene, der er længere for deltidsansatte end for sammenlignelige fuldtidsansatte, medmindre en sådan forskelsbehandling er begrundet i objektive forhold og står i et rimeligt forhold til disse, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve. § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde skal fortolkes således, at det heri fastsatte princip om pro rata temporis ikke finder anvendelse på en sådan lovgivning.**
- 2) **Artikel 2, stk. 1, litra b), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der for de arbejdstagere med tidsbegrænset beskæftigelse, som den omfatter, fastsætter en maksimal varighed af ansættelsesforholdene, der er længere for deltidsansatte end for sammenlignelige fuldtidsansatte, hvis det godtgøres, at denne lovgivning har en negativ indvirkning for en væsentligt højere procentdel af kvindelige arbejdstagere end mandlige arbejdstagere, og hvis**

nævnte lovgivning ikke er objektivt begrundet i et legitimt mål, eller hvis midlerne til at opfylde dette mål ikke er hensigtsmæssige og nødvendige. Dette direktivs artikel 19, stk. 1, skal fortolkes således, at denne bestemmelse ikke kræver af den part, der betragter sig som krænket af en sådan forskelsbehandling, at denne for at godtgøre, at der foreligger en tilsyneladende forskelsbehandling, skal fremlægge konkrete statistikker eller konkrete forhold angående de arbejdstagere, der er berørt af den omhandlede nationale lovgivning, hvis denne part ikke har adgang til eller kun vanskeligt har adgang til disse statistikker eller forhold.

Underskrifter