



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

3 octombrie 2019*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Acord-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă – Clauza 4 – Principiul nediscriminării – Tratatament mai puțin favorabil al lucrătorilor pe fracțiune de normă în raport cu lucrătorii cu normă întreagă în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă – Interzicere – Reglementare națională care stabilește o durată maximă a raporturilor de muncă pe durată determinată mai lungă pentru lucrătorii pe fracțiune de normă decât pentru lucrătorii cu normă întreagă – Principiul *pro rata temporis* – Directiva 2006/54/CE – Egalitate de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă – Articolul 2 alineatul (1) litera (b) – Noțiunea de «discriminare indirectă» pe criteriul sexului – Articolul 14 alineatul (1) litera (c) – Condiții de încadrare în muncă și de muncă – Articolul 19 – Sarcina probei”

În cauza C-274/18,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunalul pentru Litigii de Muncă și Securitate Socială din Viena, Austria), prin decizia din 19 aprilie 2018, primită de Curte la 23 aprilie 2018, în procedura

Minoo Schuch-Ghannadan

împotriva

Medizinische Universität Wien,

CURTEA (Camera a treia),

compusă din doamna A. Prechal (raportoare), președintă de cameră, domnii F. Biltgen, J. Malenovský și C. G. Fernlund și doamna L. S. Rossi, judecători,

avocat general: domnul G. Pitruzzella,

grefier: domnul D. Dittert, șef de unitate,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 7 martie 2019,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru doamna Schuch-Ghannadan, de A. Obereder, Rechtsanwalt;
- pentru la Medizinische Universität Wien, de A. Potz, Rechtsanwältin;
- pentru guvernul austriac, de J. Schmoll și de G. Hesse, în calitate de agenți;

* Limba de procedură: germana.

- pentru guvernul portughez, de L. Inez Fernandes, de A. Pimenta și de S. Duarte Afonso, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de M. van Beek, de T. S. Bohr și de A. Szmytkowska, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 27 iunie 2019,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat la 6 iunie 1997 (denumit în continuare „Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă”), care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35), precum și a articolului 2 alineatul (1) litera (b) și a articolului 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO 2006, L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Mino Schuch-Ghannadan, pe de o parte, și Medizinische Universität Wien (Universitatea de Medicină din Viena, Austria, denumită în continuare „MUW”), pe de altă parte, în legătură cu o cerere a primei prin care se solicită să se constate continuarea pe durată nedeterminată a raporturilor sale de muncă cu cea de a doua.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 97/80/CE

- 3 Articolul 4 alineatul (1) din Directiva 97/80/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe motive de sex (JO 1998, L 14, p. 6, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 32), abrogată prin Directiva 2006/54, prevedea:

„Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemele lor judiciare, pentru ca, în cazurile în care persoanele care se consideră nedreptățite prin nerespectarea principiului egalității de tratament demonstrează, în fața unei instanțe judecătorești sau a altui organ competent, fapte pe baza cărora se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte, pârâtul să aibă obligația de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament.”

Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă

- 4 Clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, intitulată „Principiul nediscriminării”, are următorul cuprins:

„(1) În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

(2) Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.

[...]”

Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată

- 5 Clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată”), care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129), intitulată „Măsuri de prevenire a abuzurilor”, prevede la punctul 1:

„Pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale, și partenerii sociali introduc, acolo unde nu există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului, într-un mod care să ia în considerare nevoile unor sectoare și categorii specifice de lucrători, una sau mai multe dintre următoarele măsuri:

- (a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;
- (b) durata totală maximă a contractelor sau raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;
- (c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.”

Directiva 2006/54

- 6 Potrivit considerentului (30) al Directivei 2006/54:

„Adoptarea unor reguli referitoare la sarcina probei joacă un rol important în ceea ce privește posibilitatea de a pune efectiv în aplicare principiul egalității de tratament. După cum a afirmat Curtea de Justiție, este necesar, prin urmare, să se adopte dispoziții astfel încât sarcina probei să revină părâtului atunci când există un caz aparent de discriminare, cu excepția procedurilor în care investigarea faptelor revine jurisdicției sau instanței naționale competente. Cu toate acestea, trebuie precizat că evaluarea faptelor care permit să se presupună existența unei discriminări directe sau indirecte rămâne de competența instanței naționale respective, în conformitate cu dreptul național și/sau cu practicile naționale. În plus, statelor membre le revine sarcina de a prevedea, indiferent de stadiul procedurii, un regim probatoriu mai favorabil reclamantului.”

- 7 Articolul 2 din această directivă, intitulat „Definiții”, prevede la alineatul (1):

„În sensul prezentei directive se înțelege prin:

[...]

(b) «discriminare indirectă»: situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoane de celălalt sex, în afară de cazul în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare;

[...]"

- 8 Articolul 14 din directiva menționată, intitulat „Interzicerea oricărei discriminări”, prevede la alineatul (1):

„Se interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește:

[...]

(c) condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația, astfel cum este prevăzut la articolul 141 din tratat;

[...]"

- 9 Articolul 19 din aceeași directivă, intitulat „Sarcina probei”, prevede:

„(1) Statele membre, în conformitate cu sistemul lor judiciar, iau măsurile necesare pentru ca, din momentul în care o persoană se consideră lezată de nerespectarea, în privința sa, a principiului egalității de tratament și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care îi permit să presupună existența discriminării directe sau indirecte, pârâtului să îi revină sarcina de a dovedi că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament.

(2) Alineatul (1) nu împiedică statele membre să impună un probatoriu mai favorabil reclamanților.

(3) Statele membre pot să nu aplice alineatul (1) la procedurile în cadrul cărora investigarea faptelor revine jurisdicției sau instanței competente.

[...]"

Dreptul austriac

- 10 Articolul 6 alineatul (1) din Universitätsgesetz 2002 (Legea privind învățământul universitar, denumită în continuare „UG”) are următorul cuprins:

„Prezenta lege federală se aplică următoarelor universități:

[...]

4. [MUW];

[...]"

11 Articolul 109 din UG prevede:

„(1) Contractele de muncă pot fi încheiate pe durată nedeterminată sau durată determinată. Sub rezerva unor dispoziții contrare ale prezentei legi federale, contractele de muncă pe durată determinată au o durată maximă de 6 ani, sub sancțiunea nulității.

(2) O succesiune de [contracte de muncă pe] durată determinată consecutive este legală numai în cazul lucrătoarelor și al lucrătorilor angajați în cadrul unor proiecte finanțate din fonduri externe sau al unor proiecte de cercetare și pentru personalul afectat exclusiv învățământului, precum și pentru personalul înlocuitor. Durata totală a raporturilor de muncă consecutive ale unei lucrătoare sau ale unui lucrător nu poate depăși 6 ani sau, în cazul unei încadrări în muncă pe fracțiune de normă, 8 ani. O singură prelungire pe o durată suplimentară de maximum 10 ani sau, în cazul unei încadrări în muncă pe fracțiune de normă, de 12 ani în total este permisă atunci când există o justificare obiectivă, în special pentru continuarea sau pentru finalizarea unor proiecte de cercetare sau a unor publicații.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 12 Din decizia de trimitere reiese că doamna Schuch-Ghannadan a fost angajată de MUW de la 9 septembrie 2002 la 30 aprilie 2014 ca cercetător științific pe baza unei serii de contracte pe durată determinată succesive, atât cu normă întreagă, cât și cu fracțiune de normă.
- 13 Potrivit instanței de trimitere, dreptul austriac, în special articolul 109 alineatul (2) din UG, prevede că o succesiune de contracte pe durată determinată este permisă pentru lucrătorii și pentru lucrătoarele angajați de MUW, în special în cadrul unor proiecte finanțate din fonduri externe sau al unor proiecte de cercetare, și pentru personalul afectat exclusiv învățământului. Durata totală a acestor contracte de muncă pe durată determinată consecutive nu poate depăși 6 ani sau, în cazul muncii pe fracțiune de normă, 8 ani. Dincolo de această limită, este permisă o singură prelungire, cu o durată totală de până la 10 ani pentru angajații cu normă întreagă sau 12 ani în cazul muncii pe fracțiune de normă, dacă există o justificare obiectivă, în special pentru continuarea sau pentru finalizarea unor proiecte de cercetare sau a unor publicații.
- 14 Doamna Schuch-Ghannadan a sesizat Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunalul pentru Litigii de Muncă și Securitate Socială din Viena, Austria) pentru a se constata continuarea raporturilor sale de muncă cu MUW după data de 30 aprilie 2014, având în vedere că, în opinia sa, perioada maximă autorizată pentru raporturile de muncă pe durată determinată, care era de 8 ani în cazul său, era deja împlinită la acea dată. Aceasta a arătat, în plus, că articolul 109 alineatul (2) din UG cuprinde o discriminare în detrimentul lucrătorilor pe fracțiune de normă. Ea a adăugat, în sfârșit, că această dispoziție dezavantajează în special femeile, având în vedere că numărul femeilor care lucrează cu normă întreagă este efectiv mai mic. Astfel, în lipsa unei justificări obiective, această diferență de tratament ar constitui o discriminare indirectă pe criteriul sexului, contrară dreptului Uniunii.
- 15 În apărare, MUW a susținut că o prelungire a duratei maxime a contractelor pe durată determinată succesive pentru o durată maximă de 12 ani era justificată în speță, având în vedere că ultimul contract pe durată determinată fusese încheiat pentru a permite reclamantei din litigiul principal să continue un proiect și pentru a finaliza anumite sarcini în cadrul acestui proiect.
- 16 Prin hotărârea din 2 iunie 2016, Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunalul pentru Litigii de Muncă și Securitate Socială din Viena) a respins acțiunea, întemeindu-se pe faptul că MUW avusese dreptul să prelungească raporturile de muncă cu reclamanta până la o durată maximă de 12 ani.
- 17 Doamna Schuch-Ghannadan a declarat apel la Oberlandesgericht Wien (Tribunalul Regional Superior din Viena, Austria). Această instanță a anulat hotărârea pronunțată de Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunalul pentru Litigii de Muncă și Securitate Socială din Viena), pentru motivul că acesta din urmă

nu a examinat în mod suficient conformitatea articolului 109 alineatul (2) din UG cu dreptul Uniunii, deși recurenta ridicase această problemă. În consecință, instanța de apel a trimis cauza spre rejudecare instanței de trimitere și a însărcinat-o pe aceasta să permită MUW să formuleze observații și, dacă este cazul, să furnizeze probe cu privire la aspectul dacă această dispoziție era susceptibilă să dezavantajeze în special femeile în raport cu bărbații și, dacă aceasta era situația, să stabilească dacă o astfel de inegalitate de tratament era justificată.

- 18 În fața instanței de trimitere, MUW arată că Oberlandesgericht Wien (Tribunalul Regional Superior din Viena) a efectuat o apreciere incorectă a obligației de susținere a pretențiilor și a sarcinii probei în ceea ce privește discriminarea, considerând că sarcina de a dovedi inexistența unei discriminări îi revenea. Astfel, reclamanta s-ar fi limitat să afirme, fără a-și susține afirmația, existența unei discriminări indirecte pe criteriul sexului, fără a arăta în mod argumentat și concret în ce mod aplicarea articolului 109 alineatul (2) din UG ar constitui o discriminare a lucrătorilor de sex feminin în raport cu lucrătorii de sex masculin. Pe de altă parte, MUW susține că locurile de muncă pe durată nedeterminată sunt extrem de rare în mediul universitar și că articolul 109 alineatul (2) din UG le permite angajaților săi să lucreze mai mult timp pentru ea. În sfârșit, MUW susține că, pentru a aprecia dacă această dispoziție afectează negativ în special femeile, ar trebui să se considere drept cadru de referință situația comună tuturor universităților austriece. Cu toate acestea, întrucât nu are acces la ansamblul acestor date, MUW subliniază că, în ceea ce o privește, proporția lucrătorilor angajați pe durată determinată și care intră sub incidența articolului 109 alineatul (2) din UG s-ar ridica la 79 % pentru femei și la 75 % pentru bărbați.
- 19 La rândul său, doamna Schuch-Ghannadan susține că o măsură care este de natură să afecteze un procent mai ridicat de femei decât de bărbați este prezumată a constitui o discriminare indirectă, astfel încât revine părții adverse sarcina de a face proba contrară. Având în vedere că MUW nu a fost în măsură nici să prezinte datele aferente celorlalte universități vizate de aceeași reglementare, nici să dovedească existența unei justificări, existența unei discriminări indirecte ar fi stabilită.
- 20 În această privință, instanța de trimitere precizează că articolul 109 alineatul (2) din UG constituie o derogare de la normele obișnuite ale dreptului muncii, întrucât înlănțuirea a două sau a mai multe contracte pe durată determinată este astfel considerată, în principiu, ilicită de instanțele austriece, cu excepția cazului în care există o justificare obiectivă.
- 21 Potrivit instanței de trimitere, această dispoziție nu este însă contrară clauzei 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, dat fiind că, prin stabilirea duratei maxime totale a unor contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive, legiuitorul național a adoptat o măsură de natura celor prevăzute la punctul 1 litera (b) al acestei clauze.
- 22 Instanța de trimitere ridică, pe de altă parte, problema compatibilității cu clauza 4 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă a articolului 109 alineatul (2) din UG, în măsura în care această dispoziție stabilește o durată maximă a raporturilor de muncă pe durată determinată mai importantă pentru lucrătorii cu fracțiune de normă decât pentru lucrătorii cu normă întreagă. Aceasta apreciază că norma respectivă ar putea fi considerată ca fiind aplicarea principiului *pro rata temporis*, care figurează la punctul 2 din această clauză, pentru motivul că, în cursul raportului de muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă dobândesc mai puține cunoștințe și experiență decât lucrătorii cu normă întreagă. Dacă aceasta este situația, ar trebui doar să se examineze dacă recurgerea la acest principiu este adecvată în speță, fără a trebui să se verifice dacă există motive obiective care justifică măsura în discuție.
- 23 În ceea ce privește Directiva 2006/54, pentru a aprecia dacă măsura națională în discuție în acțiunea principală presupune o discriminare indirectă pe criteriul sexului, instanța de trimitere apreciază că este necesar să se considere ca grup de referință angajații din toate universitățile austriece cărora li se aplică UG și să se compare procentul de bărbați și de femei angajați pe fracțiune de normă care intră

sub incidența acestei măsuri. În această privință, în temeiul articolului 19 alineatul (1) din această directivă, ar reveni părții care se consideră lezată de o discriminare indirectă sarcina de a dovedi existența acesteia.

- 24 Totuși, potrivit anumitor hotărâri ale Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă, Austria), faptul că rata de încadrare în muncă pe fracțiune de normă este în general mult mai ridicată în cazul femeilor constituie o prezumție de inegalitate de tratament pe care trebuie să o răstoarne angajatorul, făcând dovada că proporția femeilor afectate de o anumită măsură nu este semnificativ mai ridicată decât cea a bărbaților aflați în aceeași situație.
- 25 Pentru acest motiv, instanța de trimitere solicită Curții să interpreteze articolul 19 din Directiva 2006/54.
- 26 În aceste condiții, Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunalul pentru Litigii de Muncă și Securitate Socială din Viena) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Principiul *pro rata temporis*, prevăzut în clauza 4 punctul 2 din [Acord-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă] coroborat cu principiul nediscriminării prevăzut în clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie aplicat unei dispoziții legale potrivit căreia durata totală a raporturilor de muncă consecutive ale unui lucrător sau ale unei lucrătoare la o universitate din Austria, angajat(ă) în cadrul unor proiecte finanțate din fonduri externe sau al unor proiecte de cercetare, este de 6 ani în cazul lucrătorilor cu normă întreagă, însă de 8 ani în cazul muncii pe fracțiune de normă, iar în plus, atunci când există o justificare obiectivă, în special pentru continuarea sau pentru finalizarea unor proiecte de cercetare sau a unor publicații, se admite o singură prelungire suplimentară de până la 10 ani în cazul lucrătorilor cu normă întreagă și până la 12 ani în cazul muncii pe fracțiune de normă?
- 2) O reglementare precum cea descrisă la prima întrebare preliminară constituie o discriminare indirectă pe motive de sex, în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (b) din Directiva [2006/54], atunci când, din ansamblul lucrătorilor cărora li se aplică această reglementare, afectează un procent considerabil mai ridicat de lucrători de sex feminin decât de lucrători de sex masculin?
- 3) Articolul 19 alineatul (1) din Directiva [2006/54] trebuie interpretat în sensul că o femeie care, considerând că intră sub incidența unei reglementări precum cea menționată la prima întrebare preliminară, invocă faptul că a fost discriminată indirect pe motive de sex pentru că numărul femeilor încadrate în muncă pe fracțiune de normă este semnificativ mai mare decât cel al bărbaților încadrați în muncă pe fracțiune de normă, trebuie să stabilească verosimilitatea acestei împrejurări, în special faptul că, din punct de vedere statistic, femeile sunt afectate într-o măsură considerabil mai mare, prin prezentarea unor date statistice concrete sau a unor împrejurări concrete și furnizarea unor probe adecvate?”

Cu privire la întrebările preliminare

Observații introductive

- 27 Cu titlu introductiv, în ceea ce privește sfera întrebărilor preliminare, trebuie să se observe că, prin intermediul acestora, instanța de trimitere se limitează să solicite interpretarea clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, precum și a articolului 2 alineatul (1) litera (b) și a articolului 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54.

- 28 În această privință, trebuie să se arate că, atât în observațiile sale scrise, cât și în ședința în fața Curții, Comisia Europeană a susținut că articolul 109 alineatul (2) din UG nu constituie o transpunere suficientă a clauzei 5 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată.
- 29 Cu toate acestea, astfel cum s-a arătat la punctul 21 din prezenta hotărâre, reiese în mod expres din cererea de decizie preliminară că instanța de trimitere consideră că articolul 109 alineatul (2) din UG constituie o transpunere suficientă și licită a acestei clauze. Prin urmare, instanța de trimitere apreciază că nu are nevoie de clarificări cu privire la eventuala incidență a clauzei 5 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată asupra răspunsului care trebuie dat la întrebările adresate.
- 30 Potrivit unei jurisprudențe constante, numai instanța de trimitere poate stabili și formula întrebările preliminare cu privire la interpretarea dreptului Uniunii care sunt necesare pentru soluționarea litigiului principal (Hotărârea din 13 decembrie 2018, Touring Tours und Travel și Sociedad de transportes, C-412/17 și C-474/17, EU:C:2018:1005, punctul 39, precum și jurisprudența citată).
- 31 Reiese de asemenea din jurisprudența Curții că, dacă instanța de trimitere a indicat în mod expres în decizia de trimitere că nu a considerat necesar să adreseze o întrebare, Curtea nu poate să răspundă la întrebarea respectivă și nici să țină seama de aceasta în cadrul trimiterii preliminare (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 decembrie 2018, Touring Tours und Travel și Sociedad de transportes, C-412/17 și C-474/17, EU:C:2018:1005, punctul 41, precum și jurisprudența citată).
- 32 În aceste condiții, Curtea nu poate, în speță, să extindă obiectul întrebărilor adresate examinându-le nu numai în raport cu clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, precum și cu articolul 2 alineatul (1) litera (b) și cu articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54, ci și în raport cu clauza 5 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată.

Cu privire la prima întrebare

- 33 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere urmărește să afle în esență dacă clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă trebuie interpretată în sensul că, pe de o parte, se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care stabilește, pentru lucrătorii pe durată determinată pe care îi vizează, o durată maximă a raporturilor de muncă mai lungă pentru lucrătorii pe fracțiune de normă decât pentru lucrătorii cu normă întreagă comparabili și, pe de altă parte, dacă principiul *pro rata temporis* prevăzut de această clauză se aplică unei astfel de reglementări.
- 34 Trebuie amintit că, potrivit punctului 1 al acestei clauze, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective. În plus, în temeiul punctului 2 al acestei clauze, acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.
- 35 În speță, se ridică mai întâi problema dacă reglementarea în discuție în litigiul principal presupune, în ceea ce privește durata raporturilor de muncă pe durată determinată, un tratament mai puțin favorabil pentru lucrătorii pe fracțiune de normă în raport cu lucrătorii cu normă întreagă, ceea ce atât MUW, cât și guvernul austriac contestă. Astfel, potrivit acestora din urmă, împrejurarea că lucrătorii pe durată determinată pe fracțiune de normă pot lucra pentru o universitate pentru o perioadă mai lungă decât lucrătorii pe durată determinată cu normă întreagă constituie un avantaj pentru primii, având în vedere în special dificultatea, pentru personalul vizat de reglementarea menționată, de a avea acces la un contract pe durată nedeterminată în cadrul universităților.

- 36 Cu toate acestea, astfel cum arată Comisia și reclamanta, o astfel de împrejurare pare a fi de natură să reducă sau să amâne în timp, într-o măsură mai mare pentru lucrătorii pe fracțiune de normă decât pentru lucrătorii cu normă întreagă, posibilitatea de a avea acces la un contract pe perioadă nedeterminată, ceea ce, dacă este cazul și sub rezerva unei verificări efectuate de instanța de trimitere, ar constitui un tratament mai puțin favorabil al acestei prime categorii de lucrători.
- 37 În continuare, se ridică problema dacă diferența de tratament prevăzută la articolul 109 alineatul (2) din UG poate fi justificată de motive obiective.
- 38 MUW și guvernul austriac susțin că aceasta este situația, întrucât nivelul de cunoștințe și de experiență pe care lucrătorii pe fracțiune de normă îl pot dobândi în cadrul raporturilor lor de muncă este în mod necesar inferior celui pe care îl dobândesc lucrătorii cu normă întreagă comparabili. Astfel, dacă aceste două categorii de lucrători ar fi supuse aceleiași durate maxime a raporturilor de muncă pe durată determinată, lucrătorii pe fracțiune de normă ar fi deosebit de dezavantajați, întrucât ar dispune de mai puțin timp pentru a efectua cercetări și pentru a realiza publicații științifice, în condițiile în care este vorba despre elemente primordiale pentru a reuși să se implanteze în mediul universitar.
- 39 În această privință, reiese dintr-o jurisprudență constantă că afirmația potrivit căreia există o legătură specială între durata unei activități profesionale și dobândirea unui anumit nivel de cunoștințe sau de experiență, întrucât reprezintă o simplă generalizare în privința anumitor categorii de lucrători, nu permite deducerea unor criterii obiective și străine de orice discriminare. Astfel, deși vechimea merge mână în mână cu experiența, caracterul obiectiv al unui asemenea criteriu depinde de toate împrejurările fiecărui caz, în special de relația dintre natura funcției exercitate și experiența pe care exercitarea acestei funcții o conferă după un anumit număr de ore de muncă efectuate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 martie 2005, Nikoloudi, C-196/02, EU:C:2005:141, punctul 55 și jurisprudența citată).
- 40 Revine instanței de trimitere sarcina de a aprecia, în contextul specific al posturilor care intră sub incidența articolului 109 alineatul (2) din UG și în special al sarcinilor efectuate de reclamantă în acest cadru, dacă această legătură specială între natura funcției exercitate și experiența pe care exercitarea acestei funcții o conferă în raport cu numărul de ore de muncă efectuate există și, dacă este cazul, dacă timpul necesar pentru finalizarea cercetărilor și pentru asigurarea publicării rezultatelor acestora este de natură să justifice reglementarea națională în discuție în litigiul principal. Dacă aceasta este situația, revine instanței menționate sarcina de a verifica dacă această reglementare este proporțională în raport cu obiectivul invocat.
- 41 În sfârșit, în ceea ce privește aspectul dacă principiul *pro rata temporis* se aplică unei reglementări precum cea în discuție în litigiul principal, reiese că o astfel de reglementare nu poate fi considerată o aplicare a acestui principiu, dat fiind că durata maximă a raporturilor de muncă consecutive este prelungită cu doi ani pentru toți lucrătorii pe fracțiune de normă și nu este, așadar, proporțională cu orele efectiv lucrate.
- 42 Având în vedere cele de mai sus, trebuie să se răspundă la prima întrebare că clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care stabilește, pentru lucrătorii pe durată determinată pe care îi vizează, o durată maximă a raporturilor de muncă mai lungă pentru lucrătorii pe fracțiune de normă decât pentru lucrătorii cu normă întreagă comparabili, cu excepția cazului în care o astfel de diferență de tratament este justificată de motive obiective și este proporțională în raport cu motivele menționate, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere. Clauza 4 punctul 2 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă trebuie interpretată în sensul că principiul *pro rata temporis* prevăzut de această clauză nu se aplică unei astfel de reglementări.

Cu privire la cea de a doua și la cea de a treia întrebare

- 43 Prin intermediul celei de a doua și al celei de a treia întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească, pe de o parte, dacă articolul 2 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2006/54 trebuie interpretat în sensul că o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal, care stabilește, pentru lucrătorii pe durată determinată pe care îi vizează, o durată maximă a raporturilor de muncă mai lungă pentru lucrătorii pe fracțiune de normă decât pentru lucrătorii cu normă întreagă comparabili, constituie o discriminare indirectă pe criteriul sexului prevăzută de această dispoziție și, pe de altă parte, dacă articolul 19 alineatul (1) din această directivă trebuie interpretat în sensul că impune părții care se consideră lezată de o astfel de discriminare să prezinte, pentru a stabili o prezumție de discriminare, statistici precise sau fapte precise referitoare la discriminarea prezumată.
- 44 În ceea ce privește prima parte a acestor întrebări, trebuie amintit că articolul 2 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2006/54 definește noțiunea de „discriminare indirectă”, în sensul acestei directive, ca fiind situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoane de celălalt sex, în afară de cazul în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare.
- 45 Existența unui dezavantaj special poate fi stabilită, printre altele, dacă se dovedește că o reglementare precum cea în discuție în litigiul principal afectează negativ o proporție semnificativ mai importantă de persoane de un anumit sex în raport cu persoanele de celălalt sex (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 mai 2019, Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, punctul 38 și jurisprudența citată).
- 46 Curtea a statuat deja că, astfel cum rezultă și din considerentul (30) al Directivei 2006/54, evaluarea faptelor care permit să se presupună existența unei discriminări indirecte revine instanței judiciare naționale în conformitate cu dreptul național sau cu practicile naționale care pot să prevadă în special că discriminarea indirectă poate fi stabilită prin orice mijloace, inclusiv pe baza unor date statistice (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 mai 2019, Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, punctul 46 și jurisprudența citată).
- 47 În ceea ce privește datele statistice, Curtea a statuat deja, pe de o parte, că revine instanței de trimitere sarcina de a lua în considerare ansamblul lucrătorilor cărora li se aplică reglementarea națională din care decurge diferența de tratament și, pe de altă parte, că cea mai bună metodă de comparație constă în compararea proporțiilor respective ale lucrătorilor care sunt și care nu sunt afectați de norma în cauză în cadrul forței de muncă masculine și aceleași proporții în cadrul forței de muncă feminine (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 februarie 1999, Seymour-Smith și Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, punctul 59, precum și Hotărârea din 6 decembrie 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, punctul 40).
- 48 În această privință, este de competența instanței naționale să aprecieze în ce măsură datele statistice prezentate în fața sa, care caracterizează situația forței de muncă, sunt valabile și dacă acestea pot fi luate în considerare, cu alte cuvinte dacă, în special, nu reprezintă expresia unor fenomene pur fortuite sau conjuncturale și dacă, în general, sunt semnificative (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 februarie 1999, Seymour-Smith și Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, punctul 62, precum și jurisprudența citată).
- 49 În cazul în care instanța de trimitere, în temeiul datelor statistice prezentate și, eventual, al altor elemente de fapt pertinente, ar ajunge la concluzia că reglementarea națională în discuție în litigiul principal dezavantajează în special femeile în raport cu bărbații, o astfel de reglementare ar fi contrară articolului 2 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2006/54, în afară de cazul în care este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare.

- 50 Or, în speță, astfel cum s-a arătat deja la punctul 38 din prezenta hotărâre, MUW și guvernul austriac susțin că inegalitatea de tratament la care sunt supuși lucrătorii pe fracțiune de normă în raport cu lucrătorii cu normă întreagă, cuprinsă la articolul 109 alineatul (2) din UG, este justificată de faptul că primii dobândesc un nivel de experiență și de cunoștințe inferior celui al celor din a doua categorie și că, astfel, au nevoie de o perioadă mai îndelungată pentru a-și finaliza anumite cercetări și pentru a publica rezultatele acestora. Astfel, stabilirea aceleiași durate maxime a raporturilor de muncă pe durată determinată pentru cele două categorii de lucrători ar reduce posibilitățile lucrătorilor pe fracțiune de normă de a se implanta în mediul universitar respectiv la sfârșitul perioadei menționate. Astfel cum s-a arătat la punctul 40 din prezenta hotărâre, revine instanței de trimitere sarcina de a aprecia dacă reglementarea în discuție în litigiul principal este justificată în mod obiectiv în raport cu ansamblul faptelor și împrejurărilor din cauza principală.
- 51 În ceea ce privește cea de a doua parte a întrebărilor, trebuie amintit că, potrivit articolului 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54, statele membre, în conformitate cu sistemul lor judiciar, iau măsurile necesare pentru ca, din momentul în care o persoană se consideră lezată de nerespectarea, în privința sa, a principiului egalității de tratament și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care îi permit să presupună existența unei discriminări directe sau indirecte, pârâtului să îi revină sarcina de a dovedi că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament. Astfel și după cum enunță considerentul (30) al acestei directive, sarcina probei revine pârâtului atunci când există un caz aparent de discriminare.
- 52 Așa cum s-a arătat la punctul 47 din prezenta hotărâre, pentru a stabili existența unei discriminări pe criteriul sexului, trebuie să se ia în considerare ansamblul lucrătorilor cărora li se aplică reglementarea națională din care decurge diferența de tratament și să se compare, în cadrul acestui ansamblu, proporția lucrătorilor care sunt afectați de norma în cauză și a celor care nu sunt afectați atât dintre lucrătorii de sex masculin, cât și dintre lucrătorii de sex feminin.
- 53 În speță, reclamanta arată că, în general, măsurile care afectează negativ lucrătorii pe fracțiune de normă în raport cu lucrătorii cu normă întreagă sunt susceptibile să dezavantajeze în special femeile. Pentru a susține această teză, a prezentat în fața instanței de trimitere statistici privind piața muncii din Austria în general, din care rezultă că un număr considerabil mai mare de femei decât de bărbați sunt angajate pe fracțiune de normă. Ea a precizat totuși că nu dispunea de datele privind lucrătorii angajați în cadrul universităților austriece care intră sub incidența UG.
- 54 În aceste condiții, trebuie precizat în ce mod și prin ce mijloace o persoană care se consideră lezată de o discriminare indirectă pe criteriul sexului poate stabili un caz aparent de discriminare în ipoteza în care date statistice sau alte mijloace de probă referitoare la ansamblul lucrătorilor cărora li se aplică reglementarea națională din care decurge diferența de tratament nu sunt disponibile sau sunt dificil accesibile pentru această persoană.
- 55 În această privință, Curtea a statuat, în ceea ce privește articolul 4 alineatul (1) din Directiva 97/80, al cărui text este identic cu cel al articolului 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54, că, deși această primă dispoziție nu prevede un drept specific în favoarea unei persoane, care se consideră nedreptățită prin nerespectarea principiului egalității de tratament, de a avea acces la informații pentru a fi în măsură să demonstreze „fapte pe baza cărora se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte” în conformitate cu această dispoziție, nu este mai puțin adevărat că inaccesibilitatea informațiilor sau a datelor statistice relevante, în cadrul stabilirii unor astfel de fapte, poate risca să compromită realizarea obiectivului urmărit de această directivă și astfel să priveze dispoziția menționată de efectul său util (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 iulie 2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, punctele 34 și 35).
- 56 Având în vedere în special necesitatea de a asigura efectul util al articolului 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54, această dispoziție trebuie interpretată, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 63 din concluzii, în sensul că permite unui lucrător care se consideră lezat de o discriminare

indirectă pe criteriul sexului să susțină un caz aparent de discriminare pe baza unor date statistice generale privind piața muncii în statul membru în cauză, în cazul în care nu se poate aștepta din partea persoanei interesate ca aceasta să prezinte date mai precise referitoare la grupul de lucrători relevant, întrucât acestea sunt dificil accesibile sau chiar indisponibile.

- 57 Rezultă că trebuie să se răspundă la a doua și la a treia întrebare că articolul 2 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2006/54 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care stabilește, pentru lucrătorii pe durată determinată pe care îi vizează, o durată maximă a raporturilor de muncă mai lungă pentru lucrătorii pe fracțiuni de normă decât pentru lucrătorii cu normă întreagă comparabili, dacă se stabilește că această reglementare afectează negativ un procent semnificativ mai ridicat de lucrători de sex feminin decât de lucrători de sex masculin și dacă reglementarea menționată nu este justificată în mod obiectiv de un scop legitim sau dacă mijloacele pentru a atinge acest scop nu sunt corespunzătoare și necesare. Articolul 19 alineatul (1) din această directivă trebuie interpretat în sensul că această dispoziție nu impune părții care se consideră lezată de o astfel de discriminare să prezinte, pentru a stabili un caz aparent de discriminare, statistici sau fapte precise care vizează lucrătorii avuți în vedere de reglementarea națională în cauză, dacă partea respectivă nu are acces la aceste statistici sau fapte sau are dificultăți în accesarea acestora.

Cu privire la limitarea efectelor în timp ale prezentei hotărâri

- 58 MUW, susținută de guvernul austriac, a solicitat Curții, în observațiile sale scrise și orale, să limiteze efectele în timp ale prezentei hotărâri în cazul în care aceasta ar trebui să statueze că o reglementare națională precum articolul 109 alineatul (2) din UG constituie o discriminare față de lucrătorii pe fracțiuni de normă, interzisă de clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă.
- 59 MUW arată în esență că limitarea efectelor în timp ale prezentei hotărâri este indispensabilă pentru motive de securitate juridică. Astfel, numeroase contracte de muncă pe durată determinată ar fi fost încheiate cu bună-credință cu lucrători pe fracțiuni de normă în temeiul articolului 109 alineatul (2) din UG. În plus, ar exista un risc de consecințe economice grave în cazul în care Curtea ar statua că clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiuni de normă se opune unei reglementări precum cea în discuție în acțiunea principală, dat fiind că, în acest caz, numeroase contracte pe durată determinată ar trebui transformate în contracte pe durată nedeterminată.
- 60 În această privință, trebuie amintit că interpretarea pe care Curtea o dă unei norme de drept al Uniunii în exercitarea competenței pe care i-o conferă articolul 267 TFUE lămurește și precizează semnificația și domeniul de aplicare ale acestei norme, astfel cum trebuie sau cum ar fi trebuit să fie înțeleasă și aplicată de la momentul intrării sale în vigoare. Rezultă că norma astfel interpretată poate și trebuie să fie aplicată de instanța raporturilor juridice născute și constituite înainte de pronunțarea hotărârii asupra cererii de interpretare, dacă, pe de altă parte, sunt întrunite condițiile care permit sesizarea instanțelor competente cu un litigiu referitor la aplicarea normei respective (Hotărârea din 10 noiembrie 2016, Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, punctul 51 și jurisprudența citată).
- 61 Curtea poate numai în mod excepțional, în aplicarea principiului general al securității juridice inerent ordinii juridice a Uniunii, să fie pusă în situația de a limita posibilitatea oricărei persoane interesate de a invoca o dispoziție pe care a interpretat-o în scopul de a contesta raporturi juridice stabilite cu bună-credință. Pentru a putea impune o astfel de limitare, este necesară întrunirea a două criterii esențiale, și anume buna-credință a mediilor interesate și riscul unor perturbări grave (Hotărârea din 10 noiembrie 2016, Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, punctul 52 și jurisprudența citată).

- 62 Mai precis, Curtea nu a recurs la această soluție decât în circumstanțe bine determinate, în special în cazul în care exista un risc de repercusiuni economice grave, cauzate mai ales de numărul mare de raporturi juridice constituite cu bună-credință pe baza reglementării considerate ca fiind în mod legal în vigoare și reieșea că particularii și autoritățile naționale au fost determinați să adopte un comportament neconform cu dreptul Uniunii ca urmare a unei incertitudini obiective și importante privind domeniul de aplicare al normelor de drept al Uniunii, incertitudine la care contribuise eventual însuși comportamentul altor state membre sau al Comisiei (Hotărârea din 10 iulie 2019, WESTbahn Management, C-210/18, EU:C:2019:586, punctul 46 și jurisprudența citată).
- 63 În ceea ce privește riscul unor perturbări grave, trebuie să se constate că, în speță, interpretarea dreptului Uniunii dată de Curte în prezenta hotărâre privește discriminarea lucrătorilor pe fracțiune de normă, avută în vedere în clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, precum și criteriile pe care instanța națională poate sau trebuie să le aplice la examinarea reglementării în discuție în litigiul principal, în special în raport cu clauza menționată. Astfel, este de competența instanței de trimitere să se pronunțe, în primul rând, asupra aspectului dacă reglementarea în discuție în litigiul principal presupune un tratament mai puțin favorabil al lucrătorilor cu fracțiune de normă în raport cu lucrătorii cu normă întreagă comparabili pentru simplul motiv că primii lucrează pe fracțiune de normă. În al doilea rând, revine instanței menționate, dacă este cazul, sarcina de a aprecia dacă eventuala discriminare poate fi justificată de motive obiective (a se vedea prin analogie Hotărârea din 21 martie 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, punctul 60 și jurisprudența citată).
- 64 În aceste condiții, consecințele financiare, în special pentru universități, nu pot fi stabilite doar pe baza interpretării dreptului Uniunii date de Curte în cadrul prezentei cauze (a se vedea prin analogie Hotărârea din 21 martie 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, punctul 61 și jurisprudența citată).
- 65 Prin urmare, nu poate fi considerată stabilită existența unui risc de perturbări grave, în sensul jurisprudenței citate la punctul 61 din prezenta hotărâre, de natură să justifice o limitare în timp a efectelor prezentei hotărâri (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 martie 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, punctul 62).
- 66 În plus, MUW nu furnizează Curții niciun element precis cu privire la numărul raporturilor juridice vizate sau la natura și la amploarea repercusiunilor economice ale prezentei hotărâri, astfel încât nu poate fi considerată dovedită, în orice caz, existența unui risc de tulburări grave care să justifice limitarea în timp a efectelor prezentei hotărâri.
- 67 În plus, în ceea ce privește al doilea criteriu dedus din jurisprudența menționată la punctul 61 din prezenta hotărâre, și anume buna-credință a mediilor interesate, MUW nu prezintă elemente suficiente care să permită stabilirea existenței unei incertitudini obiective și importante în ceea ce privește domeniul de aplicare al dispozițiilor dreptului Uniunii. Simpla afirmație că numeroase contracte pe durată determinată au fost încheiate cu bună-credință, în temeiul articolului 109 alineatul (2) din UG, nu poate fi suficientă în această privință.
- 68 În aceste condiții, nu este necesară limitarea în timp a efectelor prezentei hotărâri.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 69 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a treia) declară:

- 1) Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă încheiat la 6 iunie 1997, care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997, privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES, trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care stabilește, pentru lucrătorii pe durată determinată pe care îi vizează, o durată maximă a raporturilor de muncă mai lungă pentru lucrătorii pe fracțiune de normă decât pentru lucrătorii cu normă întreagă comparabili, cu excepția cazului în care o astfel de diferență de tratament este justificată de motive obiective și este proporțională în raport cu motivele menționate, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere. Clauza 4 punctul 2 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă trebuie interpretată în sensul că principiul *pro rata temporis* prevăzut de această clauză nu se aplică unei astfel de reglementări.
- 2) Articolul 2 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care stabilește, pentru lucrătorii pe durată determinată pe care îi vizează, o durată maximă a raporturilor de muncă mai lungă pentru lucrătorii pe fracțiune de normă decât pentru lucrătorii cu normă întreagă comparabili, dacă se stabilește că această reglementare afectează negativ un procent semnificativ mai ridicat de lucrători de sex feminin decât de lucrători de sex masculin și dacă reglementarea menționată nu este justificată în mod obiectiv de un scop legitim sau dacă mijloacele pentru a atinge acest scop nu sunt corespunzătoare și necesare. Articolul 19 alineatul (1) din această directivă trebuie interpretat în sensul că această dispoziție nu impune părții care se consideră lezată de o astfel de discriminare să prezinte, pentru a stabili un caz aparent de discriminare, statistici sau fapte precise care vizează lucrătorii avuți în vedere de reglementarea națională în cauză, dacă partea respectivă nu are acces la aceste statistici sau fapte sau are dificultăți în accesarea acestora.

Semnături