

Wyrok Trybunału (trzecia izba) z dnia 3 października 2019 r. (wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Arbeits- und Sozialgericht Wien – Austria) – Mino Schuch-Ghannadan/Medizinische Universität Wien

(Sprawa C-274/18) <sup>(1)</sup>

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

(2019/C 413/15)

Język postępowania: niemiecki

### Sąd odsyłający

Arbeits- und Sozialgericht Wien

### Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Mino Schuch-Ghannadan

Strona pozwana: Medizinische Universität Wien

### Sentencja

- 1) Klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, podpisanego w dniu 6 czerwca 1997 r., które zawarto w załączniku do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, w którym w odniesieniu do wskazanych w nim pracowników zatrudnionych na czas określony określono dłuższy maksymalny okres stosunków pracy w wypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy niż w wypadku porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, chyba że takie odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami i proporcjonalne w stosunku do wspomnianych względów – co powinien ustalić sąd odsyłający. Klauzulę 4 pkt 2 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin należy interpretować w ten sposób, że wskazana w niej zasada prorata temporis nie ma zastosowania do takiego uregulowania.
- 2) Artykuł 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, w którym w odniesieniu do wskazanych w nim pracowników zatrudnionych na czas określony określono dłuższy maksymalny okres stosunków pracy w wypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy niż w wypadku porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, jeśli ustalono, że uregulowanie to wywiera negatywny wpływ na znacznie wyższy odsetek pracowników płci żeńskiej niż pracowników płci męskiej i jeśli wspomniane uregulowanie nie jest obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem lub jeśli środki służące do realizacji tego celu nie są odpowiednie i niezbędne. Artykuł 19 ust. 1 tej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że przepis ten nie wymaga od strony, która uważa się za poszkodowaną taką dyskryminacją, przedstawienia przez nią – w celu wykazania, że prima facie istnieje dyskryminacja – konkretnych statystyk lub okoliczności faktycznych odnoszących się do pracowników, których dotyczy rozpatrywane uregulowanie krajowe, gdy ta strona nie ma dostępu lub ma jedynie utrudniony dostęp do tych statystyk lub informacji dotyczących tych okoliczności.

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 285 z 13.8.2018.