



Datum van inontvangstneming : 05/06/2018

Zaak C-274/18

Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie

Datum van indiening:

23 april 2018

Verwijzende rechter:

Arbeits- und Sozialgericht Wien (rechter voor arbeids- en socialezekerheidszaken Wenen, Oostenrijk)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

19 april 2018

Verzoekster:

[REDACTED]

Verweerster:

Medizinische Universität Wien (medische universiteit Wenen)

Voorwerp van het hoofdgeding

Verenigbaarheid met het Unierecht van een nationale regeling die voor voltijdwerkers en deeltijdwerkers andere tijdslimieten hanteert voor de duur van arbeidsovereenkomsten – Indirecte discriminatie op grond van geslacht – Bewijslast en bewijsvereisten met betrekking tot de vraag of aanzienlijk meer vrouwen dan mannen door deze regeling worden geraakt

Voorwerp en rechtsgrondslag van de prejudiciële vraag

Uitlegging van het Unierecht, artikel 267 VWEU

Prejudiciële vragen

- 1) Vindt het pro rata temporis-beginsel in clause 4, onder 2), van de kaderovereenkomst in de bijlage bij richtlijn 97/81/EG van de Raad van

- 15 december 1997 betreffende de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, in samenhang met het beginsel van gelijke behandeling in clause 4, onder 1), toepassing op een wettelijke regeling volgens welke de totale duur van onmiddellijk opeenvolgende arbeidsverhoudingen van een werkneemster of werknemer van een Oostenrijkse universiteit die in het kader van extern gefinancierde projecten of onderzoeksprojecten in dienst is genomen, voor voltijdwerk(st)ers zes jaar, maar bij deeltijdwerk acht jaar bedraagt, en die bovendien een eenmalige verlenging van deze arbeidsverhouding toelaat tot en met tien jaar voor voltijdwerkers en tot en met twaalf jaar voor deeltijdwerkers indien daarvoor een objectieve rechtvaardiging kan worden aangevoerd, in het bijzonder de voortzetting of voltooiing van onderzoeksprojecten of publicaties?
- 2) Is een wettelijke regeling zoals beschreven in de eerste prejudiciële vraag aan te merken als een indirecte discriminatie op grond van geslacht in de zin van artikel 2, lid 1, onder b), van richtlijn [Or. 2] 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) wanneer onder alle werknemers op wie deze regeling toepassing vindt een aanzienlijk hoger percentage vrouwelijke dan mannelijke werknemers wordt geraakt?
- 3) Moet artikel 19, lid 1, van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) aldus worden uitgelegd dat een vrouw die aanvoert dat zij binnen de werkingssfeer van een wettelijke regeling – zoals beschreven in de eerste prejudiciële vraag – indirect op grond van geslacht wordt gediscrimineerd aangezien aanzienlijk meer vrouwen dan mannen deeltijdwerk verrichten, deze omstandigheid, en in het bijzonder de statistisch aanzienlijk hogere mate waarin vrouwen worden geraakt, aan de hand van concreet statistisch cijfermateriaal moet onderbouwen en met afdoende bewijzen aannemelijk moet maken?

Aangevoerde bepalingen van Unierecht

Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid

Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, in het bijzonder clauses 4 en 5 van de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst in bijlage bij de richtlijn (hierna: „raamovereenkomst”)

Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke

behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking), in het bijzonder artikel 19

Aangevoerde bepalingen van nationaal recht

Universitätsgesetz (universiteitswet; hierna: „UG”), in het bijzonder § 109

Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding

- 1 Verzoekster was als wetenschapster in dienst bij verweerster. Van 2002 tot en met 2014 werden tussen partijen steeds opnieuw arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gesloten, waarvan de omvang 20 tot 40 uur per week bedroeg. Volgens verzoekster was er tussen 1 oktober 2006 tot en met 30 april 2014 sprake van ononderbroken dienstverbanden voor bepaalde tijd.
- 2 Volgens § 109, lid 2, UG, die ontegenzeggelijk toepassing vindt op de onderhavige arbeidsverhouding, zijn herhaalde en onmiddellijk opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd onder meer toegestaan in het geval van werknemers en werknemers die in het kader van extern gefinancierde projecten of onderzoeksprojecten in dienst worden genomen. De totale duur van dergelijke arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mag niet langer zijn dan zes jaar en, in het geval van deeltijdwerk, acht jaar. Daarna kan een eenmalige verlenging worden toegestaan met ten hoogste tien jaar voor voltijdwerkers en ten hoogste twaalf jaar voor deeltijdwerkers, indien daarvoor een objectieve rechtvaardiging kan worden aangevoerd, in het bijzonder de voortzetting of voltooiing van onderzoeksprojecten of publicaties.
- 3 Verzoekster voert aan dat tijdens de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de toegestane maximumduur van een dienstverband voor bepaalde tijd van acht jaar – zoals vastgesteld in § 109, lid 2, UG – werd overschreden, en vordert bijgevolg vaststelling dat haar arbeidsverhouding nog steeds bestaat. Voorts betoogt zij dat § 109, lid 2, UG tot discriminatie leidt van deeltijdwerkers en bijgevolg ook van vrouwen, aangezien werknemers vaker deeltijdarbeid verrichten, en dat deze bepaling in strijd is met het Unierecht.
- 4 De verwijzende rechter verwierp de vordering bij vonnis van 2 juni 2016. Volgens zijn bevindingen was de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd beëindigd om een lopend onderzoeksproject te kunnen voltooien of althans voort te zetten, met als gevolg dat de toegestane maximumduur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot tien respectievelijk twaalf jaar was verlengd.
- 5 Op grond van het door verzoekster ingestelde beroep vernietigde het Oberlandesgericht Wien (hoogste rechterlijke instantie Wenen) dit vonnis en verwees het de zaak terug naar de verwijzende rechter met als motivering dat hij het bezwaar van verzoekster, als zou § 109, lid 2, UG tegen het Unierecht indruisen, niet afdoende had onderzocht. In de nieuwe procedure voor de

verwijzende rechter heeft verweerster met betrekking tot de vraag of de als strijdig met het Unierecht aangemerkte regeling aanzienlijk meer vrouwen dan mannen raakt, cijfergegevens over haar personeelsbestand voorgelegd. Daaruit blijkt dat 79 % van haar werkneemsters en 75 % van haar werknemers deeltijdarbeid verrichten. Verzoekster heeft zich beperkt tot de algemene bewering dat vrouwen doorgaans vaker deeltijdarbeid verrichten dan mannen.

Korte uiteenzetting van de motivering van de verwijzingsbeslissing

- 6 In het huidige stadium van de procedure moet naar het oordeel van de verwijzende rechter en de appelrechter ervan worden uitgegaan dat de arbeidsverhouding van verzoekster overeenkomstig nationaal recht, en in het bijzonder krachtens § 109, lid 2, UG, op 30 april 2014 is beëindigd na het verstrijken van de laatste toegestane arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- 7 De verwijzende rechter beschouwt de dienstverbanden voor bepaalde tijd waarin § 109, lid 2, UG voorziet, als een toereikende en correcte omzetting van clause 5 van de raamovereenkomst. Aangaande de verenigbaarheid van deze regeling met het non-discriminatiebeginsel in clause 4, onder 1), van de raamovereenkomst wijst hij erop dat het verschil in behandeling van voltijdwerkers en deeltijdwerkers inzake maximumduur van arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd om objectieve redenen is gerechtvaardigd.
- 8 In het arrest van 2 oktober 1997, ██████████ (C-100/95, EU:C:1997:453), heeft het Hof geoordeeld dat een nationale wettelijke regeling die vereist dat een deeltijdwerknemer een langere periode van beroepsactiviteit achter zich moet hebben dan een voltijdwerknemer om voor een gunstige behandeling in aanmerking te komen, een discriminatie op grond van geslacht kan vormen wanneer deze regeling een aanzienlijk groter aantal vrouwelijke dan mannelijke werknemers raakt en geen rechtvaardiging vindt in objectieve factoren die losstaan van elke discriminatie op grond van geslacht. Uit de arresten van 7 februari 1991, ██████████ (C-184/89, EU:C:1991:50), en 2 oktober 1997, ██████████ (C-1/95, EU:C:1997:452), kan worden opgemaakt dat een algemeen beginsel volgens hetwelk er een specifiek verband bestaat tussen de duur van een beroepsactiviteit en de verwerving van een zekere kennis en ervaring, met scepsis wordt beschouwd. Deze arresten werden echter niet gewezen in verband met richtlijn 97/81 die toentertijd nog niet van kracht was. Voor de verwijzende rechter is het onduidelijk of de in clause 4, onder 2), van de raamovereenkomst uitdrukkelijk vastgestelde toepasselijkheid van het pro rata temporis-beginsel, wanneer zulks passend is, neerkomt op een Unierechtelijke erkenning van het feit dat een deeltijdwerker bij eenzelfde duur van de arbeidsverhouding zijn beroepsactiviteit daadwerkelijk minder lang heeft uitgeoefend, waardoor de veronderstelling is gewettigd dat hij minder kennis en ervaring uit de verrichte beroepsactiviteit heeft verworven. De verwijzende rechter beschouwt het pro rata temporis-beginsel als de regel waarvan de niet-toepasselijkheid de uitzondering vormt; daaruit zou kunnen worden afgeleid dat niet zozeer de toepassing van dit

beginsel in individuele gevallen als wel de ongeschiktheid van die toepassing in een concreet individueel geval objectief moet worden gerechtvaardigd.

- 9 Ook kan worden betwijfeld of het feit dat deeltijdwerkers langer voor bepaalde tijd in dienst kunnen blijven, als een achterstelling moet worden beschouwd. In dit verband heeft verweerster aangevoerd dat een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd in het kader van een universitaire loopbaan voor slechts bijzonder weinig werknemers is weggelegd en dat er geen afdwingbaar recht op omzetting in een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd bestaat. Wordt dit argument aanvaard, dan zouden deeltijdwerkers er zelfs beter aan toe zijn, in die zin dat zij in bepaalde omstandigheden twee jaar langer dan voltijdwerkers in dienstverband voor een universiteit kunnen werken. De verwijzende rechter plaatst kanttekeningen bij deze uitlegging, want daarmee zou de intentie van clause 5 worden omgekeerd.
- 10 De tweede en derde prejudiciële vraag hebben betrekking op de verenigbaarheid van § 109, lid 2, UG met richtlijn 2006/54. In tal van arresten (zie bijvoorbeeld arrest van 6 december 2007, Voß, [C-300/06, EU:C:2007:757]) heeft het Hof geoordeeld dat een regeling die deeltijdwerkers ten aanzien van voltijdwerkers benadeelt, een indirecte discriminatie op grond van geslacht kan opleveren wanneer onder alle werknemers op wie deze regeling toepassing vindt, een aanzienlijk hoger percentage vrouwelijke dan mannelijke werknemers wordt geraakt en indien het verschil in behandeling niet kan worden gerechtvaardigd door objectieve factoren die niets met discriminatie op grond van geslacht van doen hebben. Om vast te stellen of een regeling aanzienlijk meer vrouwen dan mannen treft, moet volgens het aangehaalde arrest op basis van beschikbare statistische gegevens worden onderzocht of het percentage deeltijdwerkers in de populatie van vrouwelijke werknemers aanzienlijk hoger is dan in de populatie van mannelijke werknemers; is dat het geval, moet ervan worden uitgegaan dat op het eerste gezicht sprake is van discriminatie op grond van geslacht.
- 11 Volgens rechtspraak van het Hof moet de statistische vergelijking worden uitgevoerd op basis van het totaal aantal personen dat is geraakt door de regeling die deeltijdwerkers benadeelt. In het concrete geval van § 109, lid 2, UG zou dit betekenen dat statistisch moet worden onderzocht welk percentage van alle werknemers op wie de regeling toepassing vindt, enerzijds uit deeltijdwerkende vrouwen en anderzijds uit deeltijdwerkende mannen bestaat.
- 12 Verzoekster is daarentegen de mening toegedaan dat het volstaat te verwijzen naar het algemeen bekende feit dat het aandeel deeltijdwerkers bij vrouwen doorgaans aanzienlijk hoger is dan bij mannen om, in navolging van het Hof, uit te gaan van een sterke aanwijzing van discriminatie op grond van geslacht door een regeling die deeltijdwerkers benadeelt. Deze opvatting lijkt ook te worden gedeeld door het Oostenrijkse Oberster Gerichtshof (hoogste federale rechter in civiele en strafzaken).
- 13 Volgens artikel 19, lid 1, van richtlijn 2006/54 moet iemand die zich door niet-toepassing te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld

acht, voor de rechter feiten aanvoeren die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden; de verweerder moet bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet is geschonden. In casu zou dit betekenen dat verzoekster die gewaagt van een (indirecte) discriminatie op grond van geslacht omwille van haar hoedanigheid van deeltijdwerkster, aan de hand van concrete gegevens voldoende aannemelijk moet maken dat procentueel aanzienlijk meer deeltijdwerkende vrouwen dan deeltijdwerkende mannen onder de werkingssfeer vallen van de regeling die deeltijdwerkers benadeelt. Pas wanneer die feiten toereikend zijn bewezen en gedocumenteerd, staat het aan de gedaagde werkgever om een objectieve rechtvaardiging voor het verschil in behandeling van voltijd- en deeltijdwerkers aan te voeren en te staven.

- 14 Voor zover kan worden nagegaan, heeft het Hof nog nooit uitdrukkelijk stelling genomen over deze verdeling van de bewijslast. Om die reden wordt de derde prejudiciële vraag voorgelegd.