Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (седми състав)

5 май 2022 година*

Преюдициално запитване — Социална политика — Работа на непълно работно време — Директива 97/81/ЕО — Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) — Клауза 4, точка 1 — Принцип на недискриминация — Академичен персонал на непълно работно време — Автоматично назначаване на постоянен договор, предвидено само за членовете на академичния персонал, имащи учебна заетост на пълно работно време — Изчисляване на какъв процент от трудовата заетост на пълно работно време отговаря съответната трудова заетост на непълно работно време — Липса на изисквания“

По дело C-265/20

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Hof van beroep Antwerpen (Апелативен съд Антверпен, Белгия) с акт от 24 март 2020 г., постъпил в Съда на 15 юни 2020 г., в рамките на производство по дело

FN

срещу

Universiteit Antwerpen и др.

СЪДЪТ (седми състав),

състоящ се от: I. Ziemele, председател на шести състав, изпълняващ функцията на председател на седми състав, T. von Danwitz и A. Kumin (докладчик), съдии,

генерален адвокат: M. Bobek,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

– за FN, от P. Flamey и L. Cornelis, адвокати,

* Език на производството: нидерландски.

– за Universiteit Antwerpen и др., от H. Buyssens и J. Deridder, адвокати,

– за белгийското правителство, от M. Van Regemorter, L. Van den Broeck и C. Pochet, в качеството на представители,

– за Европейската комисия, от L. Haasbeek, D. Recchia и C. Valero, в качеството на представители,

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на клауза 4, точка 1 от сключеното на 6 юни 1997 г. Рамково споразумение за работа при непълно работно време (наричано по-нататък „Рамковото споразумение за работа при непълно работно време“), което се съдържа в приложението към Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 14, 1998 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 35), изменена с Директива 98/23/ЕО на Съвета от 7 април 1998 г. (ОВ L 131, 1998 г., стр. 10; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 46), и на клауза 4, точка 1 от сключеното на 18 март 1999 г. Рамково споразумение за срочната работа (наричано по-нататък „Рамковото споразумение за срочната работа“), което се съдържа в приложението към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) (ОВ L 175, 1999 г., стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129).

2 Запитването е отправено във връзка със спор между FN, от една страна, и Universiteit Antwerpen (Антверпенски университет, наричан по-нататък „UA“), бивши заместник-ректор, ректор и декани на този университет, Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool (Фламандско автономно висше морско училище, наричано по-нататък „Hogeschool“) и бивш директор на това учебно заведение, от друга страна, по повод на твърдяното неправомерно прекратяване на договора на FN като преподавател в UA.

Правна уредба

Правото на Съюза

Рамковото споразумение за работа при непълно работно време

3 Клауза 3, точка 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време определя понятието „работник на непълно работно време“ като „работник или служител, чиито нормални работни часове, изчислени на седмична основа или осреднени за времето на заетост до една година, са по-малко от нормалните работни часове на сравним работник на пълно работно време“.

4 Клауза 4 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, озаглавена „Принцип на недискриминация“, предвижда:

„1. По отношение на условията за наемане на работа, работниците на непълно работно време не трябва да се третират по по-неблагоприятен начин, отколкото [сравнимите] работници[…] на пълно работно време […], само поради това че […] работят на непълно работно време, освен ако различното отношение не е оправдано от обективни причини“.

2. При необходимост, се прилага принципът pro rata temporis.

3. Редът и условията по прилагането на настоящата клауза се определят от държавите членки и/или социалните партньори, като се отчита европейското законодателство, националното законодателство, колективните трудови договори и практиката.

4. Когато е оправдано по обективни причини, държавите членки, след консултация със социалните партньори, в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори и практиката и/или, при необходимост, социалните партньори, могат да направят достъпа до особени условия на наемане на работа, да зависи от трудовия стаж, изработено време, или квалификация въз основа на трудовия доход. Критериите, свързани с достъпа на работниците на непълно работно време до особени условия на работа, трябва да се преразглеждат периодично, като се отчита посочения[т] в клауза 4.1 принцип на недискриминация“.

Рамковото споразумение за срочната работа

5 Клауза 4 („Принцип на недискриминация“) от Рамковото споразумение за срочната работа предвижда в точки 1 и 2 следното:

„1. По отношение на условията за наемане на работа, работниците на срочни трудови договори не се третират по по-неблагоприятен начин спрямо работници на постоянен трудов договор за сравнение, само защото имат срочен договор или правоотношение, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини.

2. Където е уместно, се прилага принципът на pro rata temporis“.

6 Клауза 5 („Мерки за предотвратяване на злоупотребата“) от Рамковото споразумение за срочната работа гласи:

„1. За да предотвратят злоупотреба, която произтича от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения, държавите членки, след консултация със социалните партньори в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори или практика, и/или социалните партньори, когато няма еквивалентни правни мерки за предотвратяване на злоупотребата, въвеждат, по начин, който отчита специфичните сектори и/или категории работници, една или повече от следните мерки:
   а) обективни причини, които оправдават подновяването на такива договори или правоотношения;
   б) максималната обща продължителност на последователните срочни трудови договори или правоотношения;
   в) броят на подновяванията на такива договори или правоотношения.

2. Държавите членки след консултация със социалните партньори и/или социалните партньори, когато е подходящо, определят при какви условия срочните трудови договори или правоотношения:
   а) се приемат за „последователни“;
   б) се приемат за договори или правоотношения с неопределена продължителност“.

Белгийското право

7 Член 72, първа алинея от decreet betreffende de uniteiten in de Vlaamse Gemeenschap (Декрет за университетите във Фламандската общност) от 12 юни 1991 г. (*Belgisch Staatsblad*, 4 юли 1991 г., стр. 14907), в приложимата му към спора по главното производство редакция (наричан по-нататък „Декретът за университетите“), предвижда:

„За всеки член на академичния персонал университетското ръководство определя дали длъжността му е на пълно, или непълно работно време. То посочва и органите, на които е подчинена длъжността“.

8 Член 73, първа алинея от Декрета за университетите гласи:

„При обявяването на свободна длъжност университетското ръководство определя дали заетостта е на пълно работно време (и/или) на непълно работно време, или дали допуска назначаване на пълно или непълно работно време“.

9 По силата на член 76 от този декрет заетостта на непълно работно време на член на независимия академичен персонал може да обхваща или само учебни, или само научноизследователски дейности, или съчетание от тях.

10 Член 91, първа и втора алинея от посочения декрет гласи:

„Членовете на независимия академичен персонал, заети на пълно работно време, се назначават на постоянен договор.

Членовете на независимия академичен персонал, заети на непълно работно време, могат да бъдат назначени или на постоянен договор, или на временни договори за срок от не повече от шест години с възможност за подновяване“.

11 Член 7 от Statuut zelfstandig Academisch personeel (Правилник на независимия академичен персонал на Антверпенския университет, наричан по-нататък „Правилникът ZAP“) предвижда, че учебна заетост, която се равнява на поне 50 % заетост на пълно работно време, дава възможност за назначаване на постоянен договор.

Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос

12 От акта за преюдициално запитване е видно, че в продължение на около двадесет години, в периода между 1990 г. и 2009 г., FN е заемал последователно няколко длъжности във факултетите по право и по приложна икономика на UA и в учебните заведения, чийто правоприемник е този университет, като асистент, докторант/асистент, доцент, научен сътрудник, главен доцент и накрая професор на непълно работно време. От преписката, с която разполага Съдът, е видно, че съответно FN е бил част от „независимия“ академичен персонал на UA по смисъла на Декрета за университетите.

13 При всяко назначение на FN са му предлагани срочни договори за периоди от една до три години. Тези договори също са били все за работа на непълно работно време, като учебната заетост по тях е варирала според случая между 10 % и 75 % от заетостта на пълно работно време. FN никога не е бил назначаван на постоянен договор.

14 При последното му преназначаване за академичната 2009 г. му е била предложена учебна заетост, съответстваща на 15 % заетост на пълно работно време във факултета по приложна икономика и 5 % във факултета по право, докато по-рано учебната му заетост в тези факултети е съответствала респективно на 50 % и 10 % заетост на пълно работно време, а броят учебни часове от 165 е спаднал на 135 часа.

15 След това предложение FN сезира Rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Първоинстанционен съд Антверпен, Белгия) с иск за обезщетение срещу ответниците по главното производство, основан преди всичко на извъндоговорната отговорност на последните, а при условията на евентуалност — на извършено от тях незаконно уволнение. Според FN някои от намиращите се в сходно положение негови колеги всъщност са били назначени на постоянен договор и за работа на пълно работно време. Освен това неговото било някакъв „псевдо статут“, който впрочем бил несъвместим с правото на Съюза.

16 С решение от 24 януари 2018 г. Rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Първоинстанционен съд Антверпен) обявява иска срещу UA и Hogeschool за допустим, но неоснователен, а този срещу другите ответници в главното производство — за недопустим. FN обжалва това решение пред запитващата юрисдикция, Hof van beroep Antwerpen (Апелативен съд Антверпен, Белгия).

17 При тези обстоятелства Hof van beroep Antwerpen (Апелативен съд Антверпен) решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Трябва ли клауза 4, точка 1 от [Рамковото споразумение за срочната работа] и клауза 4, точка 1 от [Рамковото споразумение за работа при непълно работно време] да се тълкуват в смисъл, че не допускат на основание национална правна уредба (член 91 от Декрета за университетите), съгласно която членовете на независимия академичен персонал, заети на пълно работно време, могат да бъдат назначавани на постоянен договор, а членовете на

независимия академичен персонал, заети на непълно работно време, могат да бъдат назначавани на временни договори за срок от не повече от шест години с възможност за подновяване, даден университет да може:

а) позовавайки се на свободата на действие, да наема университетски преподавател в продължение на 20 години на около 20 последователни краткосрочни трудови договори за работа на непълно работно време и на нормативно установени назначения с продължителност от една до три години, без никакво ограничение на общия брой на подновяванията, докато други негови колеги, изпълняващи сходни дейности, са назначени на постоянен договор за работа на пълно работно време?

б) да определя в правилника за персонала си само общ минимален праг под формата на равнище на заетост от 50 или повече процента, което трябва да бъде достигнато, за да е допустимо назначаване на постоянен договор, но не и критерий, въз основа на който наетите на 50 или повече процента служители на непълно работно време да бъдат назначавани на постоянен или съответно на временен договор?

в) позовавайки се на неограничена „свобода на действие“, да определя при назначаването на университетски преподавател на непълно работно време проценти на заетост, без да установява обективни критерии или да извършва обективна оценка на трудовата заетост?

г) да лишава временно наетия на работа на непълно работно време университетски преподавател, чието назначение в резултат от „свободата на действие“ на университета не е подновено, от правото му да твърди, че условията, при които в миналото е бил наеман на работа, са били неравноправни, с мотива че изпълнявайки възложените му дейности, той, така да се каже, всеки път е „приемал“ тези условия, поради което е загубил защитата на правото на Съюза?“.

По преюдициалния въпрос

По допустимостта

18 В писмените си становища ответниците в главното производство най-напред твърдят, че преюдициалното запитване е изцяло недопустимо, тъй като не е нито релевантно, нито необходимо. В това отношение те считат, че запитващата юрисдикция не е уточнила причините, поради които тълкуването на определени разпоредби от правото на Съюза е необходимо, и че преюдициалният въпрос е доста неясен, твърде фактически и съдържа субективно изложение на фактите в подкрепа на доводите, изтъкнати от FN в писменото му становище.

19 По-нататък ответниците в главното производство поддържат, че преюдициалният въпрос няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора в главното производство. Запитващата юрисдикция не изяснявала в достатъчна степен значението на този въпрос за предмета на спора в главното производство, и по-специално за искането за обезщетение за вреди вследствие на неправомерно действие. Освен това с аргумента, че вече били изложени в решението на Rechtbank van eerste aanleg Antwerpen

(Първоинстанционен съд Антверпен) от 24 януари 2018 г., фактите по спора в главното производство били описани твърде пестеливо в акта за преюдициално запитване, въпреки че преюдициалният въпрос се отнасял най-вече до тези факти.

20 Накрая, посочените ответници изтъкват, че що се отнася до твърдяната дискриминация, актът за преюдициално запитване не съдържа сравнение между условията на труд на временните сътрудници на непълно работно време и тези на назначените на постоянен договор на непълно работно време. Следователно нито клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа, нито клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време били приложими към спора по главното производство.

21 Като начало следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда установеното в член 267 ДФЕС производство е инструмент за сътрудничество между Съда и националните юрисдикции, чрез който Съдът предоставя на националните юрисдикции насоки за тълкуването на правото на Съюза, необходими за разрешаване на висящия пред тях спор (вж. по-специално решение от 1 октомври 2020 г., Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, т. 26 и цитираната съдебна практика).

22 В рамките на това сътрудничество само националният съд, който е сезиран със спора и трябва да поеме отговорността за последващото му съдебно решаване, може да прецени — предвид особеностите на делото — както необходимостта от преюдициално решение, за да може да се произнесе, така и релевантността на въпросите, които поставя на Съда. Следователно, щом като отправените въпроси се отнасят до тълкуването на правото на Съюза, Съдът по принцип е длъжен да се произнесе (решение от 1 октомври 2020 г., Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, т. 27 и цитираната съдебна практика).

23 Следователно въпросите, които са свързани с тълкуването на правото на Съюза и са поставени от националния съд в нормативната и фактическа рамка, която той определя съгласно своите собствени правомощия и проверката на чиято точност не е задача на Съда, се ползват с презумпция за релевантност. Съдът може да откаже да се произнесе по отправено от национален съд преюдициално запитване само ако е очевидно, че исканото тълкуване на правото на Съюза няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора в главното производство, когато проблемът е от хипотетично естество или също когато Съдът не разполага с необходимите данни от фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси (решение от 1 октомври 2020 г., Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, т. 28 и цитираната съдебна практика).

24 Ето защо, след като актът за преюдициално запитване е основание за производството пред Съда, в този акт националният съд трябва ясно да посочи фактическата обстановка и правната уредба в основата на спора в главното производство и да даде минимум разяснения относно причините да иска тълкуване именно на посочените от него разпоредби на правото на Съюза, както и относно връзката, която установява между тези разпоредби и националната правна уредба, приложима към разглеждания от него спор (решение от 1 октомври 2020 г., Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, т. 29 и цитираната съдебна практика).

25 Тези кумулативни изисквания относно съдържанието на преюдициалното запитване са споменати изрично в член 94 от Процедурния правилник на Съда, с който запитващата юрисдикция би следвало да е запозната в рамките на въведеното с член 267 ДФЕС сътрудничество и добросъвестно да се съобразява, и са припомнени по-специално в

Препоръките на Съда на Европейския съюз към националните юрисдикции относно отправянето на преюдициални запитвания (ОВ C 380, 2019 г., стр. 1), чиято точка 15 възпроизвежда във всяко от трите свои тирета изискванията, посочени съответно в член 94, букви а)—в) от Процедурния правилник. Освен това съгласно точка 16 от тези препоръки „запитващата юрисдикция трябва да даде *точни данни за приложимите към фактите по спора в главното производство национални разпоредби и за разпоредбите от правото на Съюза*, на които се иска тълкуване или чиято валидност се оспорва“ (вж. в този смисъл определение от 21 февруари 2022 г., Leonardo, C-550/21, непубликувано, EU:C:2022:139, т. 13 и цитираната съдебна практика).

26 Следва също така да се припомни, че целта на предоставените с актовете за преюдициално запитване сведения е не само да позволят на Съда да даде полезни отговори, но и да дадат на правителствата на държавите членки, както и на другите заинтересовани страни възможност да представят становища в съответствие с член 23 от Статута на Съда на Европейския съюз. Съдът трябва да следи за запазването на тази възможност, предвид факта че по силата на тази разпоредба на заинтересованите субекти се изпращат само актовете за преюдициално запитване, придружени от превод на официалния език на всяка държава членка, но не и националната преписка, която запитващата юрисдикция евентуално е предоставила на Съда (вж. по-специално решение от 27 ноември 2012 г., Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, т. 85).

27 В случая обаче, що се отнася до питанията, които се съдържат конкретно в букви а) и г) от преюдициалния въпрос, актът за преюдициално запитване не отговаря на всички изисквания, споменати в точки 21—26 от настоящото решение.

28 Всъщност, що се отнася до буква а), актът за преюдициално запитване не позволява да се разберат причините клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа и клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време — тоест двете прогласяващи принципа на недискриминация разпоредби от тези рамкови споразумения — евентуално да не допускат национална правна уредба, съгласно която членове на академичния персонал, имащи учебна заетост на непълно работно време, като FN, могат да бъдат назначавани или на постоянен договор, или на временни договори за срок от не повече от шест години с възможност за подновяване, докато членове на академичния персонал, имащи учебна заетост на пълно работно време, се назначават на постоянен договор.

29 От акта за преюдициално запитване е видно единствено че тази правна уредба е позволила FN в продължение на двадесет години да работи въз основа на около двадесет последователни краткосрочни трудови договори за работа на непълно работно време и въз основа на нормативно установени назначения с продължителност от една до три години, без никакво ограничение на общия брой на подновяванията, докато други негови колеги, изпълняващи сходни дейности, са назначавани на постоянен договор за работа на пълно работно време.

30 Следва да се констатира, че изложената в преюдициалното запитване правна и фактическа обстановка не позволява да се направят изводи относно съвместимостта на спорната в главното производство национална правна уредба с принципа на недискриминация, закрепен в съответната клауза 4, точка 1 от посочените рамкови споразумения. Всъщност тази юрисдикция само посочва, че въпросът, който се поставя, е дали член 91 от Декрета за университетите е съвместим с тези разпоредби от правото на Съюза. Освен това актът за

преюдициално запитване не съдържа никаква информация относно положението на членовете на академичния персонал, които имат учебна заетост на пълно работно време и/или са безсрочно наети, за да може да се направи сравнение между тази група работници и групата, към която принадлежи FN.

31 Що се отнася до буква г) от поставения въпрос, в която също се посочват само клауза 4, точка 1 съответно от Рамковото споразумение за срочната работа и от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, актът за преюдициално запитване не позволява да се разберат причините, поради които спорната в главното производство национална правна уредба може евентуално да е в разрез с тези разпоредби, отнасящи се до принципа на недискриминация. Всъщност от акта за преюдициално запитване по никакъв начин не следва, че в резултат на национална правна уредба или практика на ответниците в главното производство член на академичния персонал, който се намира в положение като това на FN, не би могъл надлежно да твърди, че предходните условия за наемане на работа са били неравноправни, тъй като, изпълнявайки уговорената работа, всеки път е „приемал“ тези условия и съответно мълчаливо се е отказал от тази изведена от правото на Съюза защита.

32 Тъй като Съдът не разполага с необходимите данни от фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора си на букви а) и г) от поставения въпрос, следва да се приеме, че посочените букви а) и г) са недопустими; за сметка на това букви б) и в) от преюдициалния въпрос се ползват с презумпцията за релевантност, посочена в точка 23 от настоящото решение.

По буква б) от въпроса

33 Като начало е важно да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика в рамките на въведеното с член 267 ДФЕС производство за сътрудничество с националните юрисдикции Съдът трябва да бъде полезен с отговора си на запитващия съд, така че да му позволи да реши спора, с който е сезиран, и с оглед на това при необходимост Съдът може да преформулира въпросите, които са му зададени (решение от 10 февруари 2022 г., Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Давностен срок), C-219/20, EU:C:2022:89, т. 33 и цитираната съдебна практика).

34 Буква б) от поставения въпрос се отнася до съвместимостта на член 91 от Декрета за университетите с Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, доколкото тази разпоредба от националното право предвижда, че членовете на независимия академичен персонал, имащи учебна заетост на пълно работно време, автоматично биват назначавани на постоянен договор, докато членовете на независимия академичен персонал, имащи учебна заетост на непълно работно време, могат да бъдат назначени или на постоянен договор, или на временни договори за срок от не повече от шест години с възможност за подновяване. Що се отнася до Правилника ZAP, който, изглежда, допълва посочения член 91, той предвижда, че учебна заетост, която се равнява на поне 50 % учебна заетост на пълно работно време, дава възможност за назначаване на постоянен договор.

35 От тази буква б) от поставения въпрос следва и че не е определен никакъв критерий за това при какви условия член на академичния персонал, чиято учебна заетост се равнява на поне 50 % учебна заетост на пълно работно време, се назначава не на постоянен, а на временен договор, така че запитващата юрисдикция, изглежда, има съмнение дали евентуално не е налице дискриминация между различни групи работници на непълно работно време.

36 Член 91 от Декрета за университетите обаче повдига въпроси относно евентуалното различно третиране, от една страна, на членове на академичния персонал, имащи учебна заетост на пълно работно време, които автоматично се назначават на постоянен договор, и от друга страна, на членове на академичния персонал, имащи учебна заетост на непълно работно време, които могат да бъдат назначени на постоянен договор, но също така и само временно назначени, като същевременно липсва какъвто и да било оценъчен критерий.

37 При положение че националната правна уредба третира различно работниците на пълно и на непълно работно време, що се отнася до условията за наемане на работа, тълкуването на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, изглежда, може да бъде полезно на запитващата юрисдикция с оглед на решаването на спора по главното производство.

38 При тези обстоятелства следва да се приеме, че с буква б) от въпроса си запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба и практика, съгласно които членовете на академичния персонал, имащи учебна заетост на пълно работно време, автоматично се назначават на постоянен договор, докато членовете на академичния персонал, имащи учебна заетост на непълно работно време, се назначават или на постоянен, или на временен договор.

39 Най-напред следва да се припомни, че тъй като текстът на клауза 4, точка 1 от това рамково споразумение не позволява да се определи точният обхват на понятието „условия за наемане на работа“, съгласно постоянната съдебна практика трябва да се вземат предвид контекстът и целите на правната уредба, в която се съдържа тази клауза (решение от 15 април 2008 г., Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, т. 110).

40 Що се отнася, на първо място, до въпроса дали в случая разпоредбите, които уреждат назначаването на членовете на независимия академичен персонал, представляват „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4 от посоченото рамково споразумение, следва да се припомни, че тази клауза трябва да се разбира като изразяваща принцип на социалното право на Съюза, който не може да се тълкува стеснително (определение от 15 октомври 2019 г., AEAT (Изчисляване на трудовия стаж на работниците на вертикално циклично непълно работно време), C-439/18 и C-472/18, непубликувано, EU:C:2019:858, т. 30 и цитираната съдебна практика).

41 В това отношение следва да се припомни, че Рамковото споразумение за работа при непълно работно време цели, от една страна, да насърчи работата на непълно работно време и от друга страна, да премахне дискриминацията между работниците на непълно и работниците на пълно работно време (определение от 15 октомври 2019 г., AEAT (Изчисляване на трудовия стаж на работниците на вертикално циклично непълно работно време), C-439/18 и C-472/18, непубликувано, EU:C:2019:858, т. 27 и цитираната съдебна практика).

42 Забраната за дискриминация, прогласена в клауза 4, точка 1 от това рамково споразумение, е само специфичен израз на общия принцип на равенство, който е част от основните принципи на правото на Съюза (определение от 15 октомври 2019 г., AEAT (Изчисляване на трудовия стаж на работниците на вертикално циклично непълно работно време), C-439/18 и C-472/18, непубликувано, EU:C:2019:858, т. 29 и цитираната съдебна практика).

43 В това отношение следва да се припомни, че що се отнася до условията за наемане на работа, тази клауза не допуска работниците на непълно работно време да бъдат третирани по по-неблагоприятен начин, отколкото сравнимите работници на пълно работно време, само по съображението че работят на непълно работно време, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини (решение от 10 юни 2010 г., Bruno и др., C-395/08 и C-396/08, EU:C:2010:329, т. 25).

44 Тълкуване на тази клауза, което изключва достъпа до постоянно назначение от понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на същата, би довело до това чрез въвеждането на разграничение, основано на естеството на условията за наемане на работа, което изобщо не се съдържа в текста на тази клауза, да се ограничи — в разрез с целта на посочената клауза — обхватът на предоставената на съответните работници защита срещу дискриминация (вж. в този смисъл определение от 15 октомври 2019 г., AEAT (Изчисляване на трудовия стаж на работниците на вертикално циклично непълно работно време), C-439/18 и C-472/18, непубликувано, EU:C:2019:858, т. 31).

45 На второ място, следва да се провери дали, поради това че само защото работят на непълно работно време, са лишени от правото да бъдат назначавани на постоянен договор, членовете на академичния персонал, имащи учебна заетост на непълно работно време, биват третирани по-неблагоприятно от намиращите се в сходно положение работници на пълно работно време.

46 В това отношение клауза 3, точка 2, първа алинея от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време определя понятието „сравним работник на пълно работно време“ като „работник или служител на пълно работно време в същото предприятие, който има същия вид трудов договор или правоотношение, който е нает за същата или подобна работа/професия, като се отдаде дължимото внимание на други съображения, които могат да включват [трудов стаж] и квалификация/умения“.

47 За да се прецени дали работниците извършват същата или подобна работа по смисъла на това рамково споразумение, следва да се вземат предвид редица фактори, като например естеството на работата им, квалификацията и компетентността им, изискванията за обучение и условията на труд (определение от 15 октомври 2019 г., AEAT (Изчисляване на трудовия стаж на работниците на вертикално циклично непълно работно време), C-439/18 и C-472/18, непубликувано, EU:C:2019:858, т. 34 и цитираната съдебна практика).

48 В случая обаче данните от фактическа и правна страна, съдържащи се в предоставената на Съда преписка, не позволяват да се прецени дали членовете на независимия академичен персонал, заети на непълно работно време, и членовете на независимия академичен персонал, заети на пълно работно време в UA, се намират в сходно положение — преценка, която при всяко положение е задача на запитващата юрисдикция.

49 Единствените данни в акта за преюдициално запитване сочат, че съгласно член 7 от Правилника ZAP учебна заетост на непълно работно време, съответстваща на поне 50 % учебна заетост на пълно работно време, дава възможност за назначаване на постоянен договор, без според запитващата юрисдикция да е определен някакъв друг критерий.

50 Съответно работникът с учебна заетост на пълно работно време автоматично има право да бъде назначен на постоянен договор, докато работникът с учебна заетост на непълно работно време има — при неуредени в този правилник условия — само възможност за такова назначение. Следователно става въпрос за различно третиране, основаващо се единствено на обстоятелството, че съответният работник полага труд на непълно работно време.

51 При това положение, освен ако запитващата юрисдикция не установи друго, от разпоредбите на член 91 от Декрета за университетите, във връзка с член 7 от Правилника ZAP, изглежда ясно, че що се отнася до достъпа до постоянно назначение, членовете на независимия академичен персонал, имащи учебна заетост на пълно работно време, и членовете на независимия академичен персонал, имащи учебна заетост на непълно работно време, са третирани различно.

52 От текста на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време обаче следва, че такова различно третиране може да се счита за съответстващо на принципа на недискриминация, ако е оправдано от обективни причини.

53 В това отношение следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда понятието „обективни причини“ трябва да се разбира в смисъл, че не допуска различното третиране на работниците на непълно работно време и тези на пълно работно време да се обосновава с обстоятелството, че е предвидено в обща и абстрактна национална норма като закон или колективен трудов договор (определение от 15 октомври 2019 г., AEAT (Изчисляване на трудовия стаж на работниците на вертикално циклично непълно работно време), C-439/18 и C-472/18, непубликувано, EU:C:2019:858, т. 46 и цитираната съдебна практика).

54 Това понятие изисква констатираното неравно третиране да е оправдано от наличието на точни и конкретни характеристики на съответното условие за наемане на работа в особения му контекст и въз основа на обективни и прозрачни критерии, позволяващи да се провери дали въпросното неравно третиране отговаря на реална потребност, дали е годно за постигане на преследваната цел и дали е необходимо в това отношение. Посочените характеристики могат да произтичат по-специално от специфичното естество на задачите, за чието изпълнение са сключени трудови договори за работа на непълно работно време, и от присъщите на тези задачи особености или евентуално от преследването на законосъобразна цел на социалната политика на държава членка (определение от 15 октомври 2019 г., AEAT (Изчисляване на трудовия стаж на работниците на вертикално циклично непълно работно време), C-439/18 и C-472/18, непубликувано, EU:C:2019:858, т. 47 и цитираната съдебна практика).

55 В случая, освен ако запитващата юрисдикция не установи друго, нито в член 91 от Декрета за университетите, нито в член 7 от Правилника ZAP изглежда да се споменава някаква обективна причина. Също така от преписката, с която разполага Съдът, не личи UA да

обосновава назначаването на членовете на академичния персонал на постоянен договор с някакви обективни причини, извън факта, че съответният работник полага труд на пълно работно време.

56 С оглед на гореизложеното на буква б) от поставения въпрос следва да се отговори, че клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба и практика, съгласно които членовете на академичния персонал, имащи учебна заетост на пълно работно време, автоматично се назначават на постоянен договор без друга обективна причина освен факта, че са заети на пълно работно време, докато членовете на академичния персонал, имащи учебна заетост на непълно работно време, се назначават или на постоянен, или на временен договор.

По буква в) от въпроса

57 С буква в) от въпроса си запитващата юрисдикция иска да установи дали Рамковото споразумение за работа при непълно работно време трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална практика, съгласно която при назначаването на членове на академичния персонал за учебна заетост на непълно работно време съответното академично ръководство, предвид притежаваната от него съгласно националното право автономия, що се отнася до управлението на човешките ресурси, не е длъжно да се съобразява с обективни критерии, когато определя процента, който представлява тази учебна заетост на непълно работно време спрямо заетостта на пълно работно време.

58 В случая от акта за преюдициално запитване е видно, че този аспект на преюдициалния въпрос изглежда свързан с обстоятелството, че през 2008 г. учебната заетост на FN на непълно работно време е била 165 учебни часа, разпределени между два факултета на UA, което съответствало респективно на 50 % и 10 % учебна заетост на пълно работно време, докато предложеното назначение за 2009 г. е било за 135 учебни часа, което отговаряло на 15 % учебна заетост на пълно работно време за първия факултет и 5 % — за втория. Следователно за 2008 г. 165 учебни часа представлявали учебна заетост, съответстваща на 60 % учебна заетост на пълно работно време, докато за 2009 г. 135 учебни часа вече представлявали едва 20 % учебна заетост на пълно работно време, без значителното намаление на този процент в сравнение с по-относителното намаление на броя учебни часове да се основава на обективни критерии.

59 Ето защо буква в) от въпроса следва да се преформулира по същество като питане дали Рамковото споразумение за работа при непълно работно време трябва да се тълкува в смисъл, че предвижда за работодателя, който наема работник на непълно работно време, изисквания относно начина на изчисляване на процента, който представлява тази учебна заетост на непълно работно време спрямо сравнима учебна заетост на пълно работно време.

60 В това отношение следва да се припомни, че клауза 3, точка 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време дефинира „работника на непълно работно време“ като „работник или служител, чиито нормални работни часове, изчислени на седмична основа или осреднени за времето на заетост до една година, са по-малко от нормалните работни часове на сравним работник на пълно работно време“.

61 Нито тази разпоредба, нито която и да е друга разпоредба от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време обаче предвиждат изисквания във връзка с изчисляването на процента, който представлява трудовата заетост на работник на пълно работно време спрямо трудовата заетост на намиращ се в сходно положение работник на пълно работно време.

62 Следователно начинът на изчисляване на процента трудова заетост на непълно работно време спрямо тази на пълно работно време не се урежда от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време.

63 С оглед на гореизложеното на буква в) от поставения въпрос следва да се отговори, че Рамковото споразумение за работа при непълно работно време трябва да се тълкува в смисъл, че не предвижда за работодателя, който наема работник на непълно работно време, никакво изискване относно начина на изчисляване на процента, който представлява тази заетост на непълно работно време спрямо сравнима заетост на пълно работно време.

По съдебните разноски

64 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разноските, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (седми състав) реши:

1) **Клауза 4, точка 1 от сключеното на 6 юни 1997 г. Рамково споразумение за работа при непълно работно време, което се съдържа в приложението към Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП), изменена с Директива 98/23/ЕО на Съвета от 7 април 1998 г., трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба и практика, съгласно които членовете на академичния персонал, имащи учебна заетост на пълно работно време, автоматично се назначават на постоянен договор без друга обективна причина освен факта, че са заети на пълно работно време, докато членовете на академичния персонал, имащи учебна заетост на непълно работно време, се назначават или на постоянен, или на временен договор.**

2) **Сключеното на 6 юни 1997 г. Рамково споразумение за работа при непълно работно време, което се съдържа в приложението към Директива 97/81, изменена с Директива 98/23, трябва да се тълкува в смисъл, че не предвижда за работодателя, който наема работник на непълно работно време, никакво изискване относно начина на изчисляване на процента, който представлява тази заетост на непълно работно време спрямо сравнима заетост на пълно работно време.**

Подписи

Приложение

Списък на ответниците

Universiteit Antwerpen, със седалище в Антверпен (Белгия),

Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool, със седалище в Антверпен,

PB, живущ в Антверпен,

ZK, живущ в Антверпен,

NG, живущ в Антверпен,

ZN, живущ в Хахт (Белгия),

UM, живущ в Дьофел (Белгия).