Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (seitsemäs jaosto)

5 päivänä toukokuuta 2022*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Osa-aikatyö – Direktiivi 97/81/EY – EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n tekemä osa-aikatyötä koskeva puitesopimus – 4 lausekkeen 1 kohta – Syrjimättömyyden periaate – Osa-aikainen akateeminen henkilöstö – Automaattinen vakinaistaminen, joka on varattu kokoaikaista opetustehtävää hoitavan akateemisen henkilöstön jäsenille – Osa-aikaisen työajan prosenttiosuuden laskeminen vastaavasta kokoaikaisesta työajasta – Vaatimusten puuttuminen

Asiassa C-265/20,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka hof van beroep Antwerpen (Antwerpenin ylioikeus, Belgia) on esittänyt 24.3.2020 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 15.6.2020, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

FN

vastaan

Universiteit Antwerpen ym.,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (seitsemäs jaosto),

toimien kokoonpanossa: kuudennen jaoston puheenjohtaja I. Ziemele, joka hoitaa seitsemännen jaoston puheenjohtajan tehtäviä, sekä tuomarit T. von Danwitz ja A. Kumin (esittelevä tuomari),

julkisasiamies: M. Bobek,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– FN, edustajinaan P. Flamey ja L. Cornelis, advocaten,

– Universiteit Antwerpen ym., edustajinaan H. Buyssens ja J. Deridder, advocaten,

– Belgian hallitus, asiamiehinään M. Van Regemorter, L. Van den Broeck ja C. Pochet,

* Oikeudenkäyntikieli: hollanti.

– Euroopan komissio, asiamiehinään L. Haasbeek, D. Recchia ja C. Valero,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY (EYVL 1998, L 14, s. 9), sellaisena kuin se on muutettuna 7.4.1998 annetulla neuvoston direktiivillä 98/23/EY (EYVL 1998, L 131, s. 10), liitteenä olevan osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä osa-aikatyötä koskeva puitesopimus) 4 lausekkeen 1 kohdan ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY (EYVL 1999, L 175, s. 43) liitteenä olevan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus) 4 lausekkeen 1 kohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat yhtäältä FN ja toisaalta Universiteit Antwerpen (Antwerpenin yliopisto, jäljempänä UA) ja kyseisen yliopiston entiset vararehtorit, rehtori ja dekaanit, sekä Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool (itsenäinen flaaminkielinen ylempi oppilaitos Hogere Zeevaartschool, jäljempänä Hogeschool) ja kyseisen laitoksen entinen johtaja, ja joka koskee sitä, että UA:n professorin tehtävää koskeva FN:n sopimus on päätetty väitetysti väärinkäytökseen perustuen.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

Osa-aikatyötä koskeva puitesopimus

3 Osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdan määritelmän mukaan ”osa-aikatyöntekijällä” tarkoitetaan ”palkattua työntekijää, jonka säännöllinen työaika viikkotyöaikana tai keskimääräisenä työaikana enintään vuoden pituisena ajanjaksona laskettuna on lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika”.

4 Osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeessa, jonka otsikko on ”Syrjimättömyyden periaate”, määrätään seuraavaa:

”1. Osa-aikatyöntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä.

2. Silloin kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis -periaatetta.

3. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet antavat tämän lausekkeen täytäntöönpanoa koskevat yksityiskohtaiset säännöt ottaen huomioon eurooppalaisen lainsäädännön sekä kansallisen lainsäädännön, työehtosopimukset ja käytännöt.

4. Jäsenvaltiot, sen jälkeen kun ne ovat kuulleet työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti, ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat asiallisista syistä tarvittaessa asettaa erityisten työehtojen piiriin pääsyn edellytykseksi palvelusaikaa, työn kestoa tai työansioita koskevia vaatimuksia. Osa-aikaisten työntekijöiden pääsyä erityisten työehtojen piiriin koskevia arviointiperusteita olisi tarkasteltava määräajoin ottaen huomioon 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun syrjimättömyyden periaatteen."

Määräaikaista työtä koskeva puitesopimus

5 Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen, jonka otsikko on "Syrjimättömyyden periaate", 1 ja 2 kohdassa määrätään seuraavaa:

"1. Määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työsopimus tai työsuhde, ellei siihen ole asiallisia syitä.

2. Silloin kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis -periaatetta."

6 Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeessa, jonka otsikko on "Väärinkäytöksiä ehkäisevät toimenpiteet", määrätään seuraavaa:

"1. Perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaan ja/tai työmarkkinaosapuolten on otettava käyttöön erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeiden mukaan yksi tai useita seuraavista toimenpiteistä, jos käytettävissä ei ole vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi:
   a) perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten;
   b) perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto;
   c) tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä.

2. Jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittävät tarvittaessa, millä edellytyksillä määräaikaisia työsopimuksia tai työsuhteita
   a) pidetään perättäisenä;
   b) pidetään toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina tai työsuhteina."

Belgian lainsäädäntö

7 Flaaminkielisen yhteisön yliopistoista 12.6.1991 annetun asetuksen (decreet betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap, Belgisch Staatsblad, 4.7.1991, s. 14907), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasiassa (jäljempänä yliopistoasetus), 72 §:n ensimmäisessä momentissa säädettiin seuraavaa:

"Yliopistoviranomaiset päättävät kunkin akateemisen henkilöstön jäsenen osalta, onko hänen tehtävänsä kokoaikainen vai osa-aikainen. Ne ilmoittavat myös elimet, joiden alaisuuteen tehtävä kuuluu."

8 Yliopistoasetuksen 73 §:n ensimmäisessä momentissa säädettiin seuraavaa:

”Yliopistoviranomaiset määrittävät avoimesta tehtävästä ilmoittaessaan, onko tämä tehtävä kokoaikainen (ja/tai) osa-aikainen tai voiko se johtaa kokoaikaiseen tai osa-aikaiseen nimitykseen.”

9 Kyseisen asetuksen 76 §:n mukaan riippumattoman akateemisen henkilöstön jäsenen osa-aikaiseen tehtävään voi kuulua joko yksinomaan opetustehtäviä, yksinomaan tutkimustehtäviä, tai se voi olla näiden kahden yhdistelmä.

10 Mainitun asetuksen 91 §:n ensimmäisessä ja toisessa momentissa säädettiin seuraavaa:

”Riippumattoman akateemisen henkilöstön kokoaikaista tehtävää hoitava jäsen nimitetään vakituiseen palvelussuhteeseen.

Riippumattoman akateemisen henkilöstön osa-aikaista tehtävää hoitava jäsen voidaan joko nimittää vakituiseen palvelussuhteeseen tai ottaa määräaikaiseen palvelussuhteeseen enintään kuuden vuoden pituisiksi kausiksi, jotka voidaan uusia.”

11 Antwerpenin yliopiston riippumattoman akateemisen henkilöstön henkilöstösääntöjen (statuut zelfstandig academisch personeel, jäljempänä ZAP) 7 §:ssä määrätään, että nimittäminen vakituiseen palvelussuhteeseen on mahdollista, kun työaika on vähintään 50 prosenttia kokoaikaisesta työajasta.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

12 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että FN on noin 20 vuoden ajan vuodesta 1990 vuoteen 2009 nimitetty useaan perättäiseen virkaan UA:n oikeustieteen ja taloustieteiden tiedekunnissa ja sitä edeltäneissä oikeustieteellisissä oppilaitoksissa assistenttina, tutkijatohtorina, yliopiston tuntiopettajana, tutkijana, vanhempana lehtorina ja lopulta osa-aikaisena professorina. Unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ilmenee, että FN kuului yliopistoasetuksessa tarkoitettuun UA:n ”riippumattomaan” akateemiseen henkilöstöön.

13 FN:lle ehdotettiin jokaisen nimityksen yhteydessä yhdestä kolmeen vuoteen ulottuvaa määräaikaista työsopimusta. Nämä sopimukset olivat myös aina osa-aikaisia, koska niihin sisältyvä opetusmäärä oli tapauskohtaisesti 10–75 prosenttia kokoaikaisesta tehtävästä. FN:ää ei koskaan nimitetty vakituiseen palvelussuhteeseen.

14 Kun hänen mandaattinsa uusittiin viimeisen kerran lukuvuotta 2009 varten, hänelle tarjottiin opetusmäärää, joka vastasi 15:tä prosenttia kokoaikaisesta tehtävästä soveltavien taloustieteiden tiedekunnassa ja viittä prosenttia oikeustieteellisessä tiedekunnassa, kun taas aikaisemmin hänen opetusmääränsä näissä tiedekunnissa oli ollut vastaavasti 50 ja 10 prosenttia kokoaikaisesta tehtävästä, ja kurssien tuntimäärä on vähentynyt 165 tunnista 135 tuntiin.

15 FN nosti tämän ehdotuksen jälkeen pääasian vastaajia vastaan rechtbank van eerste aanleg Antwerpenissä (Antwerpenin alioikeus, Belgia) vahingonkorvauskanteen ensisijaisesti viimeksi mainittujen sopimussuhteen ulkopuolisen vastuun perusteella ja toissijaisesti vedoten väärinkäytökseen perustuvaan irtisanomiseen näiden taholta. FN:n mukaan jotkut hänen samanlaisessa tilanteessa olevista kollegoistaan oli otettu palvelussuhteeseen kokoaikaisesti ja vakituisesti. Lisäksi hänet on otettu palvelukseen ”väärään asemaan”, mikä on lisäksi ristiriidassa unionin oikeuden kanssa.

16 Rechtbank van eerste aanleg Antwerpen totesi 24.1.2018 antamassaan tuomiossa, että UA:ta ja Hogeschoolia vastaan nostettu kanne voitiin ottaa tutkittavaksi mutta että se oli perusteeton, ja pääasian muita vastaajia vastaan nostettu kanne jätettiin tutkimatta. FN valitti tästä tuomiosta ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen eli hof van beroep Antwerpeniin (Antwerpenin ylioikeus, Belgia).

17 Hof van beroep Antwerpen on tässä tilanteessa päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko [määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen] 4 lausekkeen 1 kohtaa ja [osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen] 4 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä sille, että kansallinen säännös (yliopistoasetuksen 91 §), jonka mukaan kokoaikainen riippumaton akateeminen henkilöstö nimitetään vakituiseen palvelussuhteeseen ja osa-aikainen riippumaton akateeminen henkilöstö voidaan joko nimittää vakituiseen palvelussuhteeseen tai ottaa enintään kuuden vuoden määräaikaiseen työsuhteeseen, joka voidaan uusia, mahdollistaa sen, että yliopisto

a) harkintavaltansa perusteella pitää palveluksessaan professorin kahdenkymmenen vuoden ajan parinkymmenen peräkkäisen, lyhytkestoisen ja osa-aikaisen työsopimuksen ja 1–3 vuoden pituisen henkilöstösääntöjen alaisen työsuhteen perusteella rajoittamatta mitenkään pidennysten kokonaismäärää, kun taas kaikki hänen vastaavia tehtäviä hoitavat työtoverinsa on nimitetty vakituiseen ja kokoaikaiseen palvelussuhteeseen,

b) asettaa henkilöstösäännöissään vakituisen nimityksen saamiselle työaikaa koskevan yleisen 50 prosentin vähimmäisrajan mutta ei vahvista minkäänlaisia perusteita sille, nimitetäänkö osa-aikaiset työntekijät, joiden työaika on vähintään 50 prosenttia, vakituiseen palvelussuhteeseen vai otetaanko heidät määräaikaiseen työsuhteeseen

c) asettaa osa-aikaiselle professorille työaikaprosentit rajoittamattoman harkintavallan nojalla vahvistamatta objektiivisia perusteita ja soveltamatta minkäänlaista objektiivista työmäärän arviointia,

d) epää määräaikaiselta, osa-aikaiselta professorilta, jonka työsuhdetta ei yliopiston ’harkintavallan’ nojalla enää uusita, oikeuden vedota aikaisempien työehtojen väitettyyn väärinkäytökseen sillä perusteella, että suorittamalla hänelle annetut tehtävät hän olisi aina ’hyväksynyt’ nämä ehdot, joten hän menettää unionin oikeuden tarjoaman suojan?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

Tutkittavaksi ottaminen

18 Pääasian vastaajat väittävät kirjallisissa huomautuksissaan ensinnäkin, että ennakkoratkaisupyyntö on jätettävä kokonaisuudessaan tutkimatta, koska se ei ole merkityksellinen eikä tarpeellinen. Ne katsovat tältä osin, ettei ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ole täsmentänyt syitä, joiden vuoksi tiettyjen unionin oikeuden säännösten ja määräysten tulkinta on tarpeen, ja että ennakkoratkaisukysymys on epäselvä, liiaksi tosiseikkoihin perustuva ja sisältää FN:n kirjallisissa huomautuksissaan esittämiä väitteitä suosivan subjektiivisen esityksen tosiseikoista.

19 Tämän jälkeen pääasian vastaajat väittävät, että ennakkoratkaisukysymyksellä ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei ole selittänyt riittävästi tämän kysymyksen merkityksellisyyttä pääasian kohteen eikä erityisesti lainvastaiseen toimeen perustuvan vahingonkorvausvaatimuksen kannalta. Lisäksi pääasiaan liittyvät tosiseikat on kuvattu ennakkoratkaisupyynnössä vain suppeasti sillä perusteella, että ne on jo esitetty rechtbank van eerste aanleg Antwerpenin 24.1.2018 antamassa tuomiossa, vaikka ennakkoratkaisukysymys koskee ennen kaikkea näitä tosiseikkoja.

20 Mainitut vastaajat väittävät lopuksi väitetystä syrjinnästä, että ennakkoratkaisupyynnössä ei vertailla määräaikaisten osa-aikaisten työntekijöiden ja vakituisten osa-aikaisten työntekijöiden työehtoja keskenään. Näin ollen pääasiassa ei voida soveltaa määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa eikä osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa.

21 Aluksi on syytä muistuttaa, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan SEUT 267 artiklalla käyttöön otettu menettely on unionin tuomioistuimen ja kansallisten tuomioistuinten yhteistyön väline, jonka avulla unionin tuomioistuin esittää kansallisille tuomioistuimille ne unionin oikeuden tulkintaan liittyvät seikat, joita ne tarvitsevat ratkaistakseen niiden käsiteltäviksi saatetut asiat (ks. mm. tuomio 1.10.2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

22 Tämän yhteistyön puitteissa yksinomaan kansallisen tuomioistuimen, jossa asia on vireillä ja joka vastaa annettavasta ratkaisusta, tehtävänä on kunkin asian erityispiirteiden perusteella harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen asian ratkaisemiseksi ja onko sen unionin tuomioistuimelle esittämillä kysymyksillä merkitystä asian kannalta. Kun siis kansallisen tuomioistuimen esittämät kysymykset koskevat unionin oikeuden tulkintaa, unionin tuomioistuin on lähtökohtaisesti velvollinen ratkaisemaan ne (tuomio 1.10.2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, 27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

23 Tästä seuraa, että olettamana on, että kansallisen tuomioistuimen niiden oikeudellisten seikkojen ja tosiseikkojen perusteella, joiden määrittämisestä se vastaa ja joiden paikkansapitävyyden selvittäminen ei ole unionin tuomioistuimen tehtävä, esittämillä unionin oikeuden tulkintaan liittyvillä kysymyksillä on merkitystä asian ratkaisun kannalta. Unionin tuomioistuin voi jättää tutkimatta kansallisen tuomioistuimen esittämän pyynnön ainoastaan, jos on ilmeistä, että pyydetyllä unionin oikeuden tulkitsemisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, tai jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen taikka jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin (tuomio 1.10.2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

24 Koska asian käsittely unionin tuomioistuimessa perustuu ennakkoratkaisupyyntöön, on näin ollen välttämätöntä, että kansallinen tuomioistuin selvittää tässä pyynnössä pääasian tosiseikat ja oikeudelliset seikat ja esittää edes suppean selostuksen niistä syistä, joiden perusteella se on valinnut ne unionin oikeuden säännökset, joiden tulkintaa se pyytää, ja toteaa näiden säännösten ja sen kansallisen säännöstön, jota sovelletaan sen käsiteltäväksi saatetussa asiassa, välisen yhteyden (tuomio 1.10.2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

25 Nämä ennakkoratkaisupyynnön sisältöä koskevat kumulatiiviset vaatimukset mainitaan nimenomaisesti unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 94 artiklassa, josta ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen oletetaan SEUT 267 artiklaan perustuvan yhteistyön puitteissa olevan tietoinen ja jota sen on noudatettava tunnollisesti, ja niistä muistutetaan muun muassa Euroopan unionin tuomioistuimen suosituksissa kansallisille tuomioistuimille ennakkoratkaisupyyntöjen tekemisestä (EUVL 2019, C 380, s. 1), joiden 15 kohdan kussakin kolmessa luetelmakohdassa toistetaan vastaavasti työjärjestyksen 94 artiklan a–c alakohdan mukaiset vaatimukset. Lisäksi näiden suositusten 16 kohdan mukaan ”ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen on *esitettävä – – täsmälliset viittaukset kansallisen oikeuden säännöksiin, joita pääasian oikeudenkäyntiä koskeviin tosiseikkoihin sovelletaan, sekä niihin unionin oikeuden säännöksiin*, joiden tulkintaa pyydetään tai joiden pätevyys kyseenalaistetaan” (ks. vastaavasti määräys 21.2.2022, Leonardo, C-550/21, ei julkaistu, EU:C:2022:139, 13 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

26 On myös muistutettava, että tietojen antamisella ennakkoratkaisupyynnöissä pyritään paitsi siihen, että näiden tietojen perusteella unionin tuomioistuin voi antaa vastauksia, joista on hyötyä, myös siihen, että jäsenvaltioilla ja muilla osapuolilla on mahdollisuus esittää huomautuksensa Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön 23 artiklan mukaisesti. Unionin tuomioistuimen on valvottava, että tämä mahdollisuus turvataan, ottaen huomioon se, että kyseisen artiklan mukaan ainoastaan ennakkoratkaisupyynnöt, joiden liitteenä on käännös jäsenvaltion virallisella kielellä tai virallisilla kielillä, annetaan tiedoksi kyseisille osapuolille, mutta ei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen unionin tuomioistuimelle mahdollisesti esittämiä kansallisia asiakirjoja (ks. mm. tuomio 27.11.2012, Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, 85 kohta).

27 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisupyyntö ei kuitenkaan täytä kaikkia tämän tuomion 21–26 kohdassa mainittuja vaatimuksia erityisesti ennakkoratkaisukysymyksen a ja d kohdassa esitettyjen kysymysten osalta.

28 Siltä osin kuin on kyse kyseisestä a kohdasta, ennakkoratkaisupyynnön perusteella ei voida ymmärtää syitä, joiden vuoksi määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohta ja osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohta, toisin sanoen näiden puitesopimusten kaksi määräystä, joissa vahvistetaan syrjimättömyyden periaate, olisivat esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan FN:n kaltainen opetustehtäviä osa-aikaisesti hoitavan akateemisen henkilöstön jäsen, voidaan nimittää vakituisesti tai määräaikaisesti enintään kuuden vuoden kausiksi, jotka voidaan uusia, kun taas kokoaikaisesti opetustehtäviä hoitava kyseisen henkilöstön jäsen nimitetään vakituisesti.

29 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee enintään, että tämän lainsäädännön perusteella FN on voitu pitää palveluksessa noin 20 vuoden ajan perättäisten, lyhytkestoisten ja osa-aikaisten työsopimusten ja henkilöstösääntöjen mukaisten 1–3 vuoden mittaisten nimitysten perusteella rajoittamatta millään tavalla pidennysten kokonaismäärää, kun taas tietyt hänen työtoverinsa, jotka olivat hoitaneet vastaavia tehtäviä, oli nimitetty vakituisesti ja kokoaikaisesti.

30 On todettava, että nyt käsiteltävässä ennakkoratkaisupyynnössä esitettyjen asiaa koskevien oikeussääntöjen ja tosiseikkojen perusteella ei voida tehdä päätelmiä pääasiassa kyseessä olevan kansallisen säännöstön yhteensoveltuvuudesta kyseisten puitesopimusten vastaavassa 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun syrjimättömyyden periaatteen kanssa. Kyseinen tuomioistuin nimittäin tyytyy toteamaan, että esiin tulee kysymys siitä, onko yliopistoasetuksen 91 §

yhteensopiva näiden unionin oikeuden säännösten kanssa. Ennakkoratkaisupyyntö ei myöskään sisällä mitään tietoa kokoaikaisesti ja/tai vakituisesti opetustehtäviä hoitavan akateemisen henkilöstön tilanteesta, jotta tätä työntekijäryhmää voitaisiin verrata ryhmään, johon FN kuuluu.

31 Esitetyn kysymyksen d kohdasta, jossa viitataan edelleen ainoastaan määräaikaista työtä ja osa-aikatyötä koskevien puitesopimusten 4 lausekkeen 1 kohtaan, on todettava, että ennakkoratkaisupyynnön perusteella ei ole mahdollista ymmärtää syitä, joiden vuoksi pääasiassa kyseessä oleva kansallinen säännöstö olisi ristiriidassa näiden syrjimättömyysperiaatteeseen liittyvien määräysten kanssa. Ennakkoratkaisupyynnöstä ei nimittäin mitenkään ilmene, että kansallinen säännöstö tai pääasian vastaajien käytäntö johtaisi siihen, että FN:n tilanteen kaltaisessa tilanteessa oleva akateemisen henkilöstön jäsen ei voisi tehokkaasti vedota väärinkäytökseen aikaisempien palvelussuhteen ehtojen osalta sillä perusteella, että hän olisi joka kerran ”hyväksynyt” nämä ehdot suorittamalla sovitut tehtävät, joten hän olisi siten hiljaisesti luopunut tästä unionin oikeuteen perustuvasta suojasta.

32 Koska unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen esitetyn kysymyksen a ja d kohtaan, on katsottava, että mainitut a ja d kohta on jätettävä tutkimatta, ja sitä vastoin ennakkoratkaisukysymyksen b ja c kohdalla oletetaan olevan merkitystä tämän tuomion 23 kohdassa tarkoitetulla tavalla.

Kysymyksen b kohta

33 Aluksi on huomautettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kansallisten tuomioistuinten ja unionin tuomioistuimen välille SEUT 267 artiklalla luodussa yhteistyömenettelyssä unionin tuomioistuimen tehtävänä on antaa kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllinen vastaus, jonka perusteella kansallinen tuomioistuin voi ratkaista siinä vireillä olevan asian, ja unionin tuomioistuimen on tätä silmällä pitäen tarvittaessa muotoiltava sille esitetyt kysymykset uudelleen (tuomio 10.2.2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Vanhentumisaika), C-219/20, EU:C:2022:89, 33 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

34 Ennakkoratkaisukysymyksen b kohta koskee yliopistoasetuksen 91 §:n yhteensoveltuvuutta osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen kanssa siltä osin kuin tässä kansallisen oikeuden säännöksessä säädetään, että riippumattoman akateemisen henkilöstön kokoaikainen jäsen nimitetään tehtäväänsä vakituisesti, kun taas riippumattoman akateemisen henkilöstön osa-aikainen jäsen voidaan joko nimittää vakituiseen palvelussuhteeseen tai ottaa enintään kuuden vuoden määräaikaiseen työsuhteeseen, joka voidaan uusia. ZAP:ssa, joka näyttää täydentävän kyseistä 91 §:ää, määrätään puolestaan, että opetustehtävät, joiden osuus on vähintään 50 prosenttia kokoaikaisesta opetustehtävästä, antavat mahdollisuuden vakituiselle nimitykselle.

35 Ennakkoratkaisukysymyksen b kohdasta ilmenee myös, että mitään arviointiperustetta ei ole vahvistettu sen määrittämiseksi, millä edellytyksillä akateemisen henkilöstön jäsentä, joka hoitaa vähintään 50 prosentin osuutta kokoaikaisesta opetustehtävästä, ei ole nimitetty vakituisesti, vaan hänet nimitetään määräaikaisesti, joten vaikuttaa siltä, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii, onko osa-aikaisten työntekijöiden eri ryhmien välillä mahdollisesti syrjintää.

36 Yliopistoasetuksen 91 § herättää kuitenkin kysymyksiä siitä, kohdellaanko kokoaikaisia opetustehtäviä hoitavia akateemisen henkilökunnan jäseniä, jotka nimitetään automaattisesti vakituisesti, ja osa-aikaisia opetustehtäviä hoitavia työntekijöitä, jotka voidaan nimittää vakituisesti mutta jotka voidaan nimittää myös määräaikaisesti, mahdollisesti eri tavoin, mutta kaikki arviointiperusteet puuttuvat.

37 Koska kansallisessa lainsäädännössä on olemassa tällainen kokoaikaisten työntekijöiden ja osa-aikaisten työntekijöiden erilainen kohtelu työsuhteen ehtojen osalta, on ilmeistä, että osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan tulkinnasta voi olla hyötyä ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle pääasian ratkaisemiseksi.

38 Näissä olosuhteissa on ymmärrettävä, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksensä b kohdassa lähinnä, onko osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle ja käytännölle, joiden mukaan kokoaikaisesti opetustehtäviä hoitava akateemisen henkilöstön jäsen nimitetään vakituisesti, kun taas osa-aikaisesti opetustehtäviä hoitava akateemisen henkilöstön jäsen nimitetään joko vakituisesti tai määräaikaisesti.

39 Aluksi on muistutettava, että koska käsitteen ”työehdot” täsmällistä ulottuvuutta ei voida määritellä kyseisen puitesopimuksen 4 lausekkeen sanamuodon perusteella, vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on otettava huomioon sen lainsäädännön, jonka osa tämä määräys on, asiayhteys ja tällä lainsäädännöllä tavoitellut päämäärät (tuomio 15.4.2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, 110 kohta).

40 Ensinnäkin siitä, ovatko nyt käsiteltävässä asiassa säännökset, jotka koskevat riippumattoman akateemisen henkilöstön jäsenten nimittämistä, mainitun puitesopimuksen 4 lausekkeessa tarkoitettuja työehtoja, on muistutettava, että tämän lausekkeen on katsottava ilmaisevan unionin sosiaalioikeuden periaatteen, jota ei voida tulkita suppeasti (määräys 15.10.2019, AEAT (Ikälisän laskeminen jaksottaista vertikaalista osa-aikatyötä tekeville työntekijöille), C-439/18 ja C-472/18, ei julkaistu, EU:C:2019:858, 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

41 Tässä yhteydessä on muistutettava, että osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen tarkoituksena on yhtäältä edistää osa-aikatyötä ja toisaalta poistaa syrjintä osa-aikaisten työntekijöiden ja kokoaikaisten työntekijöiden välillä (määräys 15.10.2019, AEAT (Ikälisän laskeminen jaksottaista vertikaalista osa-aikatyötä tekeville työntekijöille), C-439/18 ja C-472/18, ei julkaistu, EU:C:2019:858, 27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

42 Kyseisen puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa määrätty syrjintäkielto on vain erityinen ilmaus yleisestä yhdenvertaisuusperiaatteesta, joka kuuluu unionin oikeuden perusperiaatteisiin (määräys 15.10.2019, AEAT (Ikälisän laskeminen jaksottaista vertikaalista osa-aikatyötä tekeville työntekijöille), C-439/18 ja C-472/18, ei julkaistu, EU:C:2019:858, 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

43 Tältä osin on muistutettava, että tässä lausekkeessa todetaan työehtojen osalta, että osa-aikatyöntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä (tuomio 10.6.2010, Bruno ym., C-395/08 ja C-396/08, EU:C:2010:329, 25 kohta).

44 Tämän lausekkeen tulkinta, jossa jätettäisiin siinä tarkoitetun työehtojen käsitteen soveltamisalan ulkopuolelle mahdollisuus tulla vakinaistetuksi, pienentäisi mainitussa lausekkeessa nimetyn tavoitteen vastaisesti kyseessä oleville työntekijöille syrjintää vastaan annettua suojelua ottamalla käyttöön työehtojen luonteeseen perustuva erottelu, johon tämän lausekkeen sanamuoto ei mitenkään viittaa (ks. vastaavasti määräys 15.10.2019, AEAT (Ikälisän laskeminen jaksottaista vertikaalista osa-aikatyötä tekeville työntekijöille), C-439/18 ja C-472/18, ei julkaistu, EU:C:2019:858, 31 kohta).

45 Toiseksi on tutkittava, johtaako se, että osa-aikaisten riippumattoman akateemisen henkilöstön jäsenten oikeus tulla vakinaistetuksi evätään pelkästään sillä perusteella, että he työskentelevät osa-aikaisesti, siihen, että heitä kohdellaan epäedullisemmin kuin kokoaikaisia työntekijöitä, jotka ovat vastaavassa tilanteessa.

46 Tältä osin osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 3 lausekkeen 2 kohdan ensimmäisessä kohdassa määritellään ”vastaavalla kokoaikaisella työntekijällä” tarkoitettavan ”samassa työpaikassa työskentelevää kokoaikaista palkattua työntekijää, jolla on samantyyppinen työsopimus tai työsuhde ja joka tekee samaa tai samankaltaista työtä, jolloin huomioon otetaan muut näkökohdat kuten kokemus, pätevyys ja ammattitaito”.

47 Sen arvioimiseksi, tekevätkö työntekijät puitesopimuksessa tarkoitetuin tavoin samaa tai samankaltaista työtä, on otettava huomioon useita tekijöitä, kuten työn luonne, pätevyys ja ammattitaito, koulutusta koskevat edellytykset ja työehdot (määräys 15.10.2019, AEAT (Ikälisän laskeminen jaksottaista vertikaalista osa-aikatyötä tekeville työntekijöille), C-439/18 ja C-472/18, ei julkaistu, EU:C:2019:858, 34 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

48 Nyt käsiteltävässä asiassa unionin tuomioistuimelle toimitettuun asiakirja-aineistoon sisältyvien tosiseikkojen ja oikeudellisten seikkojen perusteella ei kuitenkaan voida määrittää, ovatko yliopiston riippumattoman akateemisen henkilöstön jäsenet ja UA:n kokoaikaisen riippumattoman akateemisen henkilöstön jäsenet vastaavassa tilanteessa vai eivät, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on joka tapauksessa tarkistettava.

49 Ennakkoratkaisupyyntöön sisältyvien ainoiden tietojen mukaan ZAP:n 7 §:ssä määrätään, että osa-aikainen opetustehtävä, joka vastaa vähintään 50:tä prosenttia kokoaikaisesta opetustehtävästä, antaa mahdollisuuden tulla vakinaistetuksi, eikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan mitään muuta perustetta ole määritelty.

50 Tästä seuraa, että kokoaikaista opetustehtävää hoitavalla työntekijällä on automaattisesti mahdollisuus tulla vakinaistetuksi, kun taas osa-aikaista opetustehtävää hoitavalla työntekijällä on sellaisissa olosuhteissa, joista ei määrätä kyseisissä henkilöstösäännöissä, ainoastaan mahdollisuus tällaiseen vakinaistamiseen. Kyse on siis erilaisesta kohtelusta, joka perustuu pelkästään siihen, että kyseinen työntekijä tekee osa-aikatyötä.

51 Jollei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen suorittamasta tarkistuksesta muuta johdu, yliopistoasetuksen 91 §:n säännöksistä, luettuina yhdessä ZAP:n 7 §:n kanssa, näyttää näin ollen selvästi ilmenevän, että kokoaikaista opetustehtävää hoitavan riippumattoman akateemisen henkilökunnan jäseniä ja osa-aikaista opetustehtävää hoitavan riippumattoman akateemisen henkilökunnan jäseniä kohdellaan eri tavoin siltä osin kuin on kyse oikeudesta tulla vakinaistetuksi.

52 Osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan sanamuodosta ilmenee kuitenkin, että tällaista erilaista kohtelua voidaan pitää syrjimättömyyden periaatteen mukaisena, jos se on perusteltua asiallisista syistä.

53 Tältä osin on muistutettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan asiallisten syiden käsite on ymmärrettävä siten, että sillä ei voida perustella osa-aikaisten työntekijöiden ja kokoaikaisten työntekijöiden erilaista kohtelua sillä, että tästä erilaisesta kohtelusta säädetään lain tai työehtosopimuksen kaltaisella yleisellä ja abstraktilla kansallisella normilla (määräys 15.10.2019, AEAT (Ikälisän laskeminen jaksottaista vertikaalista osa-aikatyötä tekeville työntekijöille), C-439/18 ja C-472/18, ei julkaistu, EU:C:2019:858, 46 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

54 Kyseinen käsite edellyttää, että todettua erilaista kohtelua voidaan perustella sillä, että on olemassa täsmällisiä ja konkreettisia seikkoja, jotka ovat objektiivisten ja läpinäkyvien arviointiperusteiden perusteella ominaisia kyseessä olevalle työehdolle siinä erityisessä asiayhteydessä, johon se kuuluu, jotta voidaan varmistaa, että kyseinen erilainen kohtelu vastaa todellista tarvetta, että sillä voidaan saavuttaa asetettu tavoite ja että se on tätä varten tarpeellinen. Tällaiset seikat voivat olla muun muassa seurausta niiden työtehtävien erityisluonteesta, joiden hoitamiseksi kyseiset osa-aikaiset sopimukset on tehty, sekä näille tehtäville luontaisista ominaispiirteistä tai mahdollisesti jäsenvaltion toiminnasta, kun se pyrkii perusteltuun sosiaalipoliittiseen päämäärään (määräys 15.10.2019, AEAT (Ikälisän laskeminen jaksottaista vertikaalista osa-aikatyötä tekeville työntekijöille), C-439/18 ja C-472/18, ei julkaistu, EU:C:2019:858, 47 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

55 Ellei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen suorittamasta tarkistuksesta muuta johdu, vaikuttaa siltä, ettei yliopistoasetuksen 91 §:ssä eikä ZAP:n 7 §:ssä mainita objektiivista oikeuttamisperustetta. Unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ei myöskään ilmene, että UA perustelisi akateemisen henkilöstön jäsenten vakinaistamista muilla asiallisilla syillä kuin sillä, että kyseessä oleva työntekijä hoitaa tehtäviään kokoaikaisesti.

56 Edellä todetun perusteella ennakkoratkaisukysymyksen b kohtaan on vastattava, että osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle ja käytännölle, jonka mukaan kokoaikaista opetustehtävää hoitava akateemisen henkilöstön jäsen vakinaistetaan automaattisesti ilman muuta objektiivista perustetta kuin se, että mainittua tehtävää hoidetaan kokoaikaisesti, kun taas osa-aikaista opetustehtävää hoitava akateemisen henkilöstön jäsen joko vakinaistetaan tai nimitetään tehtävään määräaikaisesti.

Kysymyksen c kohta

57 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksensä c kohdassa, onko osa-aikatyötä koskevaa puitesopimusta tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle käytännölle, jonka mukaan osa-aikaista opetustehtävää hoitavan akateemisen henkilöstön jäsenen nimittämisen yhteydessä kyseessä olevat yliopistoviranomaiset eivät niille kansallisessa laissa tunnustetun henkilöstöhallintoa koskevan autonomian perusteella ole velvollisia noudattamaan objektiivisia perusteita määrittäessään kyseisen osa-aikaisen opetustehtävän prosentuaalista osuutta kokoaikaisesta tehtävästä.

58 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että tämä ennakkoratkaisukysymyksen näkökulma näyttää liittyvän siihen, että vuonna 2008 FN:n osa-aikainen opetustehtävä oli 165 opetustuntia, jotka oli jaettu UA:n kahteen tiedekuntaan, mikä vastasi 50 prosenttia ja 10 prosenttia kokoaikaisesta opetustehtävästä, kun taas opetustarjonta vuodelle 2009 oli 135 opetustuntia, mikä olisi vastannut 15 prosenttia kokoaikaisesta opetustehtävästä ensimmäisessä tiedekunnassa ja viittä prosenttia toisessa. Tästä seuraa, että vuoden 2008 osalta 165 opetustuntia olisi vastannut 60 prosenttia kokoaikaisesta opetustehtävästä, kun taas vuonna 2009 135 opetustuntia oli enää vastannut vain 20 prosenttia kokoaikaisesta opetustehtävästä ilman, että tämän prosenttiosuuden merkittävä väheneminen suhteessa suhteellisempaan kurssien tuntimäärään olisi perustunut objektiivisiin perusteisiin.

59 Kysymyksen c kohta on siis muotoiltava uudelleen siten, että sillä pyritään lähinnä määrittämään, onko osa-aikatyötä koskevaa puitesopimusta tulkittava siten, että siinä määrätään osa-aikatyöntekijän palvelukseensa ottavan työnantajan osalta vaatimuksista, jotka koskevat tämän osa-aikaisen opetustehtävän edustaman prosenttiosuuden laskentatapaa suhteessa vastaavaan kokoaikaiseen opetustehtävään.

60 Tässä yhteydessä on muistutettava, että osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdassa määritellään ”osa-aikatyöntekijällä” tarkoitettavan ”palkattua työntekijää, jonka säännöllinen työaika viikkotyöaikana tai keskimääräisenä työaikana enintään vuoden pituisena ajanjaksona laskettuna on lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika”.

61 Kyseisessä määräyksessä tai missään muussakaan osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen määräyksessä ei kuitenkaan säädetä vaatimuksista, jotka koskevat osa-aikaisen tehtävän edustaman prosenttiosuuden laskentatapaa suhteessa vastaavaan kokoaikaiseen tehtävään.

62 Tästä seuraa, että osa-aikaisen tehtävän prosenttiosuuden laskentatapaa suhteessa kokoaikaiseen tehtävään ei ole säännelty osa-aikatyötä koskevassa puitesopimuksessa.

63 Edellä esitetyn perusteella ennakkoratkaisukysymyksen c kohtaan on vastattava, että osa-aikatyötä koskevaa puitesopimusta on tulkittava siten, että siinä ei määrätä osa-aikatyöntekijän palvelukseen ottavalle työnantajalle mitään vaatimusta osa-aikaisen tehtävän edustaman prosenttiosuuden laskentatavasta suhteessa vastaavaan kokoaikaiseen tehtävään.

Oikeudenkäyntikulut

64 Pääasioiden asianosaisten osalta asioiden käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (seitsemäs jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) **Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY, sellaisena kuin se on muutettuna 7.4.1998 annetulla neuvoston direktiivillä**

98/23/EY, liitteessä olevan, 6.6.1997 tehdyn osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle ja käytännölle, jonka mukaan kokoaikaista opetustehtävää hoitava akateemisen henkilöstön jäsen vakinaistetaan automaattisesti ilman muuta objektiivista perustetta kuin se, että mainittua tehtävää hoidetaan kokoaikaisesti, kun taas osa-aikaista opetustehtävää hoitava akateemisen henkilöstön jäsen joko vakinaistetaan tai nimitetään tehtävään määräaikaisesti.

2) **Direktiivin 97/81, sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 98/23, liitteessä olevaa 6.6.1997 tehtyä osa-aikatyötä koskevaa puitesopimusta on tulkittava siten, että siinä ei määrätä osa-aikatyöntekijän palvelukseen ottavalle työnantajalle mitään vaatimusta osa-aikaisen tehtävän edustaman prosenttiosuuden laskentatavasta suhteessa vastaavaan kokoaikaiseen tehtävään.**

Allekirjoitukset