Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (siódma izba)

z dnia 5 maja 2022 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy – Dyrektywa 97/81/WE – Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Klauzula 4 pkt 1 – Zasada niedyskryminacji – Nauczyciele akademiccy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy – Możliwość automatycznego mianowania na stałe zastrzeżona dla nauczycieli akademickich prowadzących zajęcia dydaktyczne w pełnym wymiarze zajęć – Obliczenie procentowego udziału pracy wykonywanej w pełnym wymiarze czasu pracy w stosunku do pracy wykonywanej w niepełnym wymiarze czasu pracy – Brak wymogów

W sprawie C-265/20

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez hof van beroep Antwerpen (sąd apelacyjny w Antwerpii, Belgia) postanowieniem z dnia 24 marca 2020 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 15 czerwca 2020 r., w postępowaniu:

FN

przeciwko

Universiteit Antwerpen i in.,

TRYBUNAŁ (siódma izba),

w składzie: I. Ziemele, prezes szóstej izby, pełniąca obowiązki prezesa siódmej izby, T. von Danwitz i A. Kumin (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: M. Bobek,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu FN – P. Flamey i L. Cornelis, advocaten,

– w imieniu Universiteit Antwerpen i in. – H. Buyssens i J. Deridder, advocaten,

* Język postępowania: niderlandzki.

– w imieniu rządu belgijskiego – M. Van Regemorter, L. Van den Broeck i C. Pochet, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu Komisji Europejskiej – L. Haasbeek, D. Recchia i C. Valero, w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzuli 4 pkt 1 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy], podpisanego w dniu 6 czerwca 1997 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym dotyczącym pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy"), ujętym w załączniku do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy] zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1998, L 14, s. 9), zmienionej dyrektywą Rady 98/23/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. (Dz.U. 1998, L 131, s. 10), a także klauzuli 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, podpisanego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym w sprawie pracy na czas określony"), ujętym w załączniku do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1999, L 175, s. 43).

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu pomiędzy FN a Universiteit Antwerpen (uniwersytetem w Antwerpii, zwanym dalej „UA"), byłymi prorektorami, rektorami i dziekanami tego uniwersytetu, Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool (flamandzką autonomiczną szkołą wyższą „Hogere Zeevaartschool", zwaną dalej „Hogeschool") oraz byłym dyrektorem tej placówki, dotyczącego rozwiązania z FN jego umowy o pracę w charakterze profesora UA, które to rozwiązanie, jak twierdzi FN, stanowiło nadużycie.

Ramy prawne

Prawo Unii

Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy

3 Zgodnie z definicją zawartą w klauzuli 3 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy określenie „pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze [czasu pracy]" odnosi się do „pracownika, którego normalna liczba godzin pracy, obliczona według średniej tygodniowej lub na podstawie średniej z okresu zatrudnienia wynoszącego maksymalnie jeden rok, jest mniejsza niż normalna liczba godzin pracy w przypadku porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin [czasu pracy]".

4 Klauzula 4 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, brzmi następująco:

„1. W odniesieniu do warunków zatrudnienia pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin nie mogą być traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin jedynie z tytułu zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, o ile odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym.

2. Gdzie to stosowne, stosuje się zasadę pro rata temporis.

3. Uzgodnienia dotyczące stosowania niniejszego punktu podlegają określeniu przez państwa członkowskie i/lub partnerów społecznych, z uwzględnieniem ustawodawstwa wspólnotowego, prawa krajowego, obowiązujących zbiorowych układów pracy i praktyk.

4. W przypadku, gdy jest to uzasadnione przyczynami o charakterze obiektywnym, państwa członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi stosownie do przepisów prawa krajowego, zbiorowych układów pracy lub obowiązującej praktyki i/lub partnerzy społeczni mogą – odpowiednio – uzależniać dostęp do poszczególnych warunków zatrudnienia od takich czynników jak okres pracy, długość czasu pracy lub wysokość zarobków. Wymagania odnoszące się do dostępu pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze [czasu pracy] do określonych warunków zatrudnienia powinny podlegać okresowemu przeglądowi z uwzględnieniem zasady niedyskryminacji wyrażonej w [klauzuli] 4 [pkt] 1”.

Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony

5 Klauzula 4 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, przewiduje w pkt 1 i 2:

„1. W odniesieniu do warunków zatrudnienia pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy] nie mogą być traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin [czasu pracy] jedynie z tytułu zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy], o ile odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym.

2. Gdzie to stosowne, stosuje się zasadę pro rata temporis”.

6 Klauzula 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zatytułowana „Środki zapobiegania nadużyciom”, przewiduje:

„1. W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, i/lub partnerzy społeczni, wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:
a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;

b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;
c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków.

2. Państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub partnerzy społeczni, ustalają, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:
a) będą uważane za »kolejne«;
b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony".

Prawo belgijskie

7 Artykuł 72 akapit pierwszy decreet betreffende universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap (dekretu o uniwersytetach we wspólnocie flamandzkiej) z dnia 12 czerwca 1991 r. (*Belgisch Staatsblad* z dnia 4 lipca 1991 r., s. 14907), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym (zwanego dalej „dekretem o uniwersytetach"), stanowił:

„Władze uniwersyteckie określają, czy poszczególni nauczyciele akademiccy prowadzą zajęcia dydaktyczne w pełnym czy w niepełnym wymiarze zajęć. Wskazują również organy, na rzecz których dany nauczyciel wykonuje swoją pracę".

8 Artykuł 73 akapit pierwszy dekretu o uniwersytetach brzmiał następująco:

„W momencie ogłoszenia naboru na wolne stanowisko dydaktyczne władze uczelni określają, czy jest to stanowisko w pełnym wymiarze zajęć czy w niepełnym wymiarze zajęć bądź czy owo stanowisko otwiera możliwość uzyskania mianowania albo powołania w pełnym lub w niepełnym wymiarze zajęć".

9 Na podstawie art. 76 tego dekretu stanowisko samodzielnego nauczyciela akademickiego w niepełnym wymiarze zajęć może obejmować albo działalność dydaktyczną, albo działalność badawczą, albo stanowić połączenie obu tych rodzajów działalności.

10 Artykuł 91 wskazanego dekretu stanowił w akapitach pierwszym i drugim:

„Nauczyciel akademicki prowadzący zajęcia dydaktyczne w pełnym wymiarze zajęć uzyskuje mianowanie na stałe.

Nauczyciel akademicki prowadzący zajęcia dydaktyczne w niepełnym wymiarze zajęć może zostać mianowany na stałe albo powołany na czas określony na okres do sześciu lat z możliwością przedłużenia".

11 Zgodnie z art. 7 Statuut zelfstandig academisch personeel (regulaminu pracy samodzielnych nauczycieli akademickich uniwersytetu w Antwerpii, zwanego dalej „regulaminem pracy ZAP") prowadzenie zajęć dydaktycznych w wymiarze co najmniej 50% pełnego wymiaru zajęć otwiera możliwość ubiegania się o mianowanie na stałe.

Spór w postępowaniu głównym i pytanie prejudycjalne

12 Z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że w latach 1990–2009, czyli przez około 20 lat, FN prowadził zajęcia dydaktyczne, w ramach stosunku powołania, na szeregu stanowisk na wydziałach prawa i nauk ekonomicznych UA oraz w placówkach naukowych

będących poprzednikami prawnymi tej uczelni, kolejno, jako asystent, adiunkt, wykładowca, pracownik naukowy, starszy wykładowca i wreszcie profesor w niepełnym wymiarze zajęć. Z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, wynika, że w tym zakresie FN był „samodzielnym" nauczycielem akademickim UA w rozumieniu dekretu o uniwersytetach.

13 Przy każdym powołaniu FN proponowano podpisanie umowy o pracę na czas określony o długości od roku do trzech lat. Wszystkie te umowy były zawierane w niepełnym wymiarze zajęć, przy czym wskazany w nich wymiar zajęć dydaktycznych wynosił między 10% a 75% pełnego wymiaru zajęć. FN nigdy nie został mianowany na stałe.

14 Przy ostatnim przedłużeniu jego umowy – na rok akademicki 2009 – w ramach wydziału nauk ekonomicznych zaproponowano mu prowadzenie zajęć dydaktycznych w wymiarze 15% pełnego wymiaru zajęć, zaś w ramach wydziału prawa 5%, przy czym poprzednio jego działalność dydaktyczna wynosiła, odpowiednio, 50% i 10%, zaś jego pensum godzin wykładowych zmniejszyło się ze 165 godzin do 135 godzin.

15 Otrzymawszy tę propozycję, FN wystąpił do rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (sądu pierwszej instancji w Antwerpii, Belgia) z powództwem, w ramach którego dochodził od pozwanych w postępowaniu głównym odszkodowania – tytułem żądania głównego, z tytułu odpowiedzialności pozaumownej, a tytułem żądania ewentualnego, z tytułu niezgodnego z prawem odwołania go ze stanowiska. Według FN niektórzy z jego współpracowników znajdujący się w podobnej sytuacji zostali bowiem mianowani na stałe w pełnym wymiarze zajęć i na czas nieokreślony. FN twierdzi ponadto, że był zatrudniony w ramach „fałszywego statusu", który jest zresztą niezgodny z prawem Unii.

16 Wyrokiem z dnia 24 stycznia 2018 r. rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (sąd pierwszej instancji w Antwerpii) uznał powództwo przeciwko UA i Hogeschool za dopuszczalne, ale – ponieważ powództwo przeciwko pozostałym pozwanym w postępowaniu głównym zostało uznane za niedopuszczalne – za bezzasadne. FN wniósł apelację od tego wyroku do sądu odsyłającego – hof van beroep Antwerpen (sądu apelacyjnego w Antwerpii, Belgia).

17 W tych okolicznościach hof van beroep Antwerpen (sąd apelacyjny w Antwerpii) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy klauzulę 4 pkt 1 [porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony] i klauzulę 4 pkt 1 [porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy] należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie temu, by uniwersytet mógł na podstawie uregulowania prawa krajowego (art. 91 dekretu o uniwersytetach), zgodnie z którym samodzielni nauczyciele akademiccy zatrudnieni w pełnym wymiarze zajęć są mianowani na stałe, a nauczyciele akademiccy zatrudnieni w niepełnym wymiarze zajęć mogą zostać mianowani na stałe albo powołani na czas określony na okres do sześciu lat z możliwością przedłużenia,

a) w ramach swobody polityki przez 20 lat zatrudniać profesora na podstawie około dwudziestu następujących po sobie, krótkoterminowych umów o pracę w niepełnym wymiarze zajęć i trwających od roku do trzech lat powołań na podstawie regulaminu pracy, bez jakiegokolwiek ograniczenia łącznej liczby przedłużeń, podczas gdy inni współpracownicy o porównywalnym zakresie obowiązków byli mianowani na stałe i w pełnym wymiarze zajęć?

b) określić w swoim regulaminie pracy jedynie ogólny wymóg minimalny zatrudnienia w wymiarze 50% zajęć, który należy osiągnąć, aby móc otrzymać stałe mianowanie, jednak nie ustalać żadnego kryterium, na podstawie którego członkowie kadry zatrudnieni w niepełnym wymiarze zajęć przekraczającym 50% zajęć zostają albo mianowani na stałe, albo powołani na czas określony?

c) w ramach nieograniczonej »swobody polityki« wyznaczać profesorowi prowadzącemu zajęcia w niepełnym wymiarze zajęć procentowy wymiar powołania bez ustalenia obiektywnych kryteriów i bez przeprowadzenia jakiegokolwiek obiektywnego badania zakresu obciążenia pracą?

d) odmówić profesorowi prowadzącemu zajęcia w niepełnym wymiarze czasu pracy, któremu w ramach »swobody polityki« uniwersytetu nie przedłużono zatrudnienia, prawa powołania się na podnoszony abuzywny charakter warunków zatrudnienia obowiązujących w przeszłości, ponieważ miał on każdorazowo »akceptować« te warunki w sposób dorozumiany poprzez przystąpienie do wykonywania powierzonej pracy, co pozbawia go ochrony zagwarantowanej w prawie Unii?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

W przedmiocie dopuszczalności

18 W swoich uwagach na piśmie pozwani w postępowaniu głównym podnoszą przede wszystkim, że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest niedopuszczalny w całości, ponieważ udzielenie na niego odpowiedzi jest bez znaczenia oraz nie jest konieczne. W tym względzie uważają oni, że sąd odsyłający nie wskazał powodów, dla których dokonanie wykładni niektórych przepisów prawa Unii jest konieczne, oraz że pytanie prejudycjalne jest niejasne, zbyt rzeczowe i zawiera subiektywne przedstawienie okoliczności faktycznych, które jest korzystne dla argumentów przedstawionych przez FN w ramach jego uwag na piśmie.

19 Dalej, pozwani w postępowaniu głównym podnoszą, że pytanie prejudycjalne nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym ani z przedmiotem sporu rozpatrywanego w postępowaniu głównym. Ich zdaniem sąd krajowy nie wyjaśnił w wystarczający sposób znaczenia tego pytania dla przedmiotu sporu w postępowaniu głównym, w szczególności dla roszczenia o odszkodowanie z tytułu czynu niedozwolonego. Równie zwięźle zostały opisane w postanowieniu odsyłającym okoliczności faktyczne sporu w postępowaniu głównym, co ma wynikać z tego, że zostały one już przedstawione w wyroku rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (sądu pierwszej instancji w Antwerpii) z dnia 24 stycznia 2018 r., podczas gdy pytanie prejudycjalne dotyczy przede wszystkim tych właśnie okoliczności faktycznych.

20 Wspomniani pozwani podnoszą wreszcie, że – w odniesieniu do zarzucanej dyskryminacji – w postanowieniu odsyłającym nie porównano warunków pracy pracowników zatrudnionych na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy z warunkami pracy pracowników zatrudnionych na stałe w niepełnym wymiarze czasu pracy. W konsekwencji ani klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, ani klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy nie mają zastosowania do sporu w postępowaniu głównym.

21 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału procedura przewidziana w art. 267 TFUE jest instrumentem współpracy pomiędzy Trybunałem i sądami krajowymi, dzięki któremu Trybunał dostarcza sądom krajowym elementów wykładni prawa Unii, które są niezbędne do rozstrzygnięcia przedstawionych im sporów (zob. w szczególności wyrok z dnia 1 października 2020 r., Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).

22 W ramach tej współpracy wyłącznie do sądu krajowego, przed którym toczy się spór i który musi przyjąć odpowiedzialność za mające zapaść orzeczenie sądowe, należy – przy uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy – zarówno ocena, czy do wydania wyroku jest mu niezbędne uzyskanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, jak i ocena przedstawionych Trybunałowi pytań. W związku z tym, jeśli postawione pytania dotyczą wykładni prawa Unii, Trybunał jest w zasadzie zobowiązany do wydania orzeczenia (wyrok z dnia 1 października 2020 r., Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo).

23 Pytania dotyczące wykładni prawa Unii, z którymi zwrócił się sąd krajowy na gruncie stanu prawnego i faktycznego, za którego ustalenie jest on odpowiedzialny, przy czym prawidłowość tych ustaleń nie podlega ocenie Trybunału, korzystają z domniemania, iż mają one znaczenie dla sprawy. Odrzucenie przez Trybunał wniosku sądu krajowego jest możliwe tylko wtedy, gdy jest oczywiste, że wykładnia prawa Unii, o którą wnioskowano, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem sporu przed sądem krajowym, gdy problem jest natury hipotetycznej bądź gdy Trybunał nie dysponuje elementami stanu faktycznego albo prawnego, które są konieczne do udzielenia użytecznej odpowiedzi na pytania, które zostały mu przedstawione (wyrok z dnia 1 października 2020 r., Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo).

24 Ponieważ postanowienie odsyłające stanowi podstawę postępowania toczącego się przed Trybunałem, niezbędne jest zatem wyjaśnienie przez sąd krajowy w tym postanowieniu ram faktycznych i prawnych, w jakich mieści się spór w postępowaniu głównym, oraz udzielenie minimum wyjaśnień co do wyboru przepisów prawa Unii, o których wykładnię sąd ten wnosi, jak również co do związku, jaki dostrzega on między tymi przepisami a uregulowaniem prawa krajowego mającym zastosowanie do rozpoznawanego przezeń sporu (wyrok z dnia 1 października 2020 r., Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).

25 Te łączne wymogi dotyczące treści wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zostały wyraźnie uregulowane w art. 94 regulaminu postępowania przed Trybunałem, który sąd odsyłający powinien w ramach współpracy ustanowionej w art. 267 TFUE znać i którego powinien skrupulatnie przestrzegać. Wspomniane wymogi zostały powtórzone w szczególności w zaleceniach Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej dla sądów krajowych dotyczących składania wniosków o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym (Dz.U. 2019, C 380, s. 1), którego pkt 15 w każdym z trzech tiret zawiera powtórzenie wymogów określonych, odpowiednio, w art. 94 lit. a)–c) regulaminu. Ponadto zgodnie z pkt 16 tych zaleceń „sąd odsyłający powinien podać *dokładne informacje dotyczące przepisów krajowych mających zastosowanie do okoliczności faktycznych sporu w postępowaniu głównym oraz przepisów prawa Unii*, o których wykładnię wnosi lub których ważność jest kwestionowana” (zob. podobnie postanowienie z dnia 21 lutego 2022 r., Leonardo, C-550/21, niepublikowane, EU:C:2022:139, pkt 13 i przytoczone tam orzecznictwo).

26 Należy też przypomnieć, że informacje przedstawione w postanowieniu odsyłającym nie tylko pozwalają Trybunałowi na udzielenie użytecznej odpowiedzi, lecz również umożliwiają rządom państw członkowskich oraz innym zainteresowanym podmiotom przedstawienie uwag zgodnie z art. 23 statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Zadaniem Trybunału jest zapewnić tę możliwość, biorąc pod uwagę, iż zgodnie ze wskazanym artykułem statutu zainteresowanym doręczane jest tylko postanowienie odsyłające wraz z tłumaczeniem na język urzędowy każdego państwa członkowskiego; nie otrzymują one natomiast akt postępowania krajowego, jakie sąd odsyłający ewentualnie przesłał do Trybunału (zob. w szczególności wyrok z dnia 27 listopada 2012 r., Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, pkt 85).

27 Tymczasem w niniejszej sprawie, w odniesieniu do kwestii, których dotyczą w szczególności lit. a) i d) pytania prejudycjalnego, postanowienie odsyłające nie spełnia wszystkich wymogów wymienionych w pkt 21–26 niniejszego wyroku.

28 W przypadku lit. a) postanowienie odsyłające nie pozwala bowiem zrozumieć powodów, dla których klauzula 4 ust. 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony i klauzula 4 ust. 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, czyli dwa postanowienia tych porozumień ramowych, w których ustanowiono zasadę niedyskryminacji, miałyby stać na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którymi nauczyciel akademicki prowadzący zajęcia w niepełnym wymiarze zajęć, taki jak FN, może być mianowany na stałe albo powołany na czas określony na okres do sześciu lat z możliwością przedłużenia, podczas gdy nauczyciel akademicki prowadzący zajęcia w pełnym wymiarze zajęć jest mianowany na stałe.

29 Z postanowienia odsyłającego wynika co najwyżej, że owo uregulowanie pozwoliło na zatrudnianie FN przez 20 lat na podstawie około dwudziestu kolejnych, krótkoterminowych umów o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy i trwających od roku do trzech lat powołań na podstawie regulaminu pracy, bez jakiegokolwiek ograniczenia łącznej liczby możliwych przedłużeń tego stosunku pracy, podczas gdy inni współpracownicy o porównywalnym zakresie obowiązków mieli możliwość uzyskania mianowania na stałe i w pełnym wymiarze zajęć.

30 Należy zauważyć, że w niniejszym wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym sposób przedstawienia ram prawnych i faktycznych nie pozwala na wyciągnięcie wniosków co do zgodności przepisów krajowych będących przedmiotem sporu w postępowaniu głównym z zasadą niedyskryminacji ustanowionej w odpowiednich klauzulach 4 pkt 1 tych porozumień ramowych. Sąd ten ograniczył się bowiem do wskazania, że zastanawia się nad kwestią zgodności art. 91 dekretu o uniwersytetach z tymi przepisami prawa Unii. Ponadto postanowienie odsyłające nie zawiera żadnej informacji dotyczącej sytuacji nauczycieli akademickich prowadzących zajęcia dydaktyczne w pełnym wymiarze zajęć lub zatrudnionych na czas nieokreślony, która pozwalałaby na dokonanie porównania między tą grupą pracowników a grupą, do której należy FN.

31 W przypadku lit. d) pytania prejudycjalnego, która również odnosi się jedynie do klauzul 4 ust. 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony i porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, postanowienie odsyłające nie pozwala zrozumieć powodów, dla których uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym miałoby stać na przeszkodzie tym przepisom, w których ustanowiono zasadę niedyskryminacji. Z postanowienia odsyłającego w żaden sposób nie wynika, by przepisy krajowe lub praktyka stosowana przez pozwanych w postępowaniu głównym uniemożliwiały nauczycielowi akademickiemu znajdującemu się w sytuacji takiej jak FN powołanie się na abuzywny charakter

wcześniejszych warunków zatrudnienia na tej podstawie, że wraz z rozpoczęciem wykonywania przez niego uzgodnionej pracy każdorazowo „akceptował" on te warunki, co powodowało, że w ten sposób milcząco zrzekł się prawa do tej ochrony na podstawie prawa Unii.

32 Ponieważ Trybunał nie dysponuje informacjami dotyczącymi stanu faktycznego i prawnego niezbędnymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na kwestie poruszone w lit. a) i d) zadanego pytania, należy uznać, że wspomniane lit. a) i d) są niedopuszczalne, natomiast lit. b) i c) pytania prejudycjalnego korzystają z domniemania znaczenia dla sprawy, o którym mowa w pkt 23 niniejszego wyroku.

W przedmiocie lit. b) pytania prejudycjalnego

33 Tytułem wstępu należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w ramach ustanowionej w art. 267 TFUE procedury współpracy między sądami krajowymi a Trybunałem do tego ostatniego należy udzielenie sądowi odsyłającemu użytecznej odpowiedzi, która umożliwi mu rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu, i z tego też względu Trybunał musi w razie potrzeby przeformułować przedłożone mu pytanie [wyrok z dnia 10 lutego 2022 r., Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Termin przedawnienia), C-219/20, EU:C:2022:89, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo].

34 Kwestia poruszona w lit. b) zadanego pytania dotyczy zgodności art. 91 dekretu o uniwersytetach z porozumieniem ramowym dotyczącym pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w zakresie, w jakim wspomniany przepis prawa krajowego przewiduje, że samodzielni nauczyciele akademiccy prowadzący zajęcia dydaktyczne w pełnym wymiarze zajęć automatycznie uzyskują mianowanie na stałe, podczas gdy samodzielni pracownicy naukowi prowadzący zajęcia dydaktyczne w niepełnym wymiarze zajęć mogą zostać mianowani na stałe albo powołani tymczasowo na okres nieprzekraczający sześciu lat z możliwością przedłużenia. Regulamin pracy ZAP, który zdaje się uzupełniać ten wspomniany art. 91, stanowi ponadto, że prowadzenie zajęć dydaktycznych w wymiarze co najmniej 50% pełnego wymiaru zajęć otwiera możliwość ubiegania się o mianowanie na stałe.

35 Z lit. b) zadanego pytania wynika również, że nie ma żadnych kryteriów określających warunki, w jakich nauczyciel akademicki prowadzący zajęcia dydaktyczne w niepełnym wymiarze zajęć wynoszącym co najmniej 50% zajęć w pełnym wymiarze nie uzyskuje mianowania na stałe, lecz jest powoływany na czas określony, w związku z czym wydaje się, że sąd odsyłający zastanawia się, czy dochodzi do dyskryminacji między różnymi grupami pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze zajęć.

36 Na tle art. 91 dekretu o uniwersytetach należy zastanowić się, czy nauczyciele akademiccy prowadzący zajęcia dydaktyczne w pełnym wymiarze zajęć, którzy automatycznie uzyskują mianowanie na stałe, z jednej strony oraz nauczyciele akademiccy prowadzący zajęcia dydaktyczne w niepełnym wymiarze zajęć, którzy mogą być mianowani na stałe, lecz którzy mogą też być powołani na czas określony, z drugiej strony są traktowani w równy sposób, biorąc pod uwagę całkowity brak jakiegokolwiek kryterium oceny.

37 Ponieważ w ustawodawstwie krajowym faktycznie istnieje taka różnica w traktowaniu pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy w zakresie warunków pracy, wydaje się, że dokonanie wykładni klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy może pomóc sądowi krajowemu w rozstrzygnięciu zawisłej przed nim sprawy.

38 W tych okolicznościach należy przyjąć, że poprzez lit. b) zadanego pytania sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisom i praktykom krajowym, zgodnie z którymi nauczyciel akademicki prowadzący zajęcia dydaktyczne w pełnym wymiarze zajęć automatycznie uzyskuje mianowanie na stałe, podczas gdy nauczyciel akademicki prowadzący zajęcia dydaktyczne w niepełnym wymiarze zajęć może być albo mianowany na stałe, albo powołany na czas określony.

39 Należy przede wszystkim przypomnieć, że brzmienie klauzuli 4 pkt 1 tego porozumienia ramowego nie pozwala na dokładne określenie zakresu pojęcia „warunków zatrudnienia", wobec czego zgodnie z utrwalonym orzecznictwem należy uwzględnić kontekst i cele, do realizacji których dąży ustawodawstwo, którego część stanowi ta klauzula (wyrok z dnia 15 kwietnia 2008 r., Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, pkt 110).

40 Co się tyczy w pierwszej kolejności kwestii, czy w niniejszej sprawie przepisy regulujące powoływanie nauczycieli akademickich stanowią „warunki zatrudnienia" w rozumieniu klauzuli 4 tego porozumienia ramowego, należy przypomnieć, że klauzulę tę należy rozumieć jako wyrażającą zasadę prawa socjalnego Unii, która nie może być interpretowana zawężająco [postanowienie z dnia 15 października 2019 r., AEAT (Obliczenie stażu pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w ramach cykliczno-wertykalnego rozkładu), C-439/18 i C-472/18, niepublikowane, EU:C:2019:858, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo].

41 W tym względzie należy przypomnieć, że porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy ma na celu z jednej strony promowanie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, a z drugiej strony – wyeliminowanie dyskryminacji między pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy a pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy [postanowienie z dnia 15 października 2019 r., AEAT (Obliczanie stażu pracy dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy typu pionowego cyklicznego), C-439/18 i C-472/18, niepublikowane, EU:C:2019:858, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo].

42 Zakaz dyskryminacji zawarty w klauzuli 4 pkt 1 wspomnianego porozumienia ramowego jest tylko konkretnym wyrazem ogólnej zasady równości, która wchodzi w zakres podstawowych zasad prawa Unii [postanowienie z dnia 15 października 2019 r., AEAT (Obliczanie stażu pracy dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy typu pionowego cyklicznego), C-439/18 i C-472/18, niepublikowane, EU:C:2019:858, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo].

43 W tym względzie należy przypomnieć, że w odniesieniu do warunków zatrudnienia klauzula ta stoi na przeszkodzie temu, aby pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy byli traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy z tego tylko powodu, że są oni zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, chyba że takie odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami (wyrok z dnia 10 czerwca 2010 r., Bruno i in., C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, pkt 25).

44 Taka wykładnia tej klauzuli, w wyniku której z zakresu pojęcia „warunków zatrudnienia" w jej rozumieniu zostałyby wyłączone kwestie związane z mianowaniem na stałe, skutkowałaby niezgodnym z celem tejże klauzuli ograniczeniem zakresu ochrony przed dyskryminacją przyznanej zainteresowanym pracownikom w drodze wprowadzenia rozróżnienia opartego o charakter warunków zatrudnienia, czego brzmienie tej klauzuli w żaden sposób nie sugeruje

[zob. podobnie postanowienie z dnia 15 października 2019 r., AEAT (Obliczanie stażu pracy dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy typu pionowego cyklicznego), C-439/18 i C-472/18, niepublikowane, EU:C:2019:858, pkt 31].

45 W drugiej kolejności należy zbadać, czy wyłączenie możliwości mianowania na stałe nauczycieli akademickich prowadzących zajęcia dydaktyczne w niepełnym wymiarze zajęć z tego tylko powodu, że są oni zatrudnieni w niepełnym wymiarze zajęć, prowadzi do traktowania ich w sposób mniej korzystny niż znajdujących się w porównywalnej sytuacji pracowników prowadzących zajęcia dydaktyczne w pełnym wymiarze zajęć.

46 W tym względzie klauzula 3 pkt 2 akapit pierwszy porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy definiuje „porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy" jako „pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w tym samym zakładzie, będącego stroną takiego samego rodzaju umowy o pracę lub pozostającego w stosunku pracy, który wykonuje taką samą lub podobną pracę/zajęcie, z należytym uwzględnieniem innych czynników, które mogą obejmować starszeństwo oraz posiadane kwalifikacje/umiejętności".

47 Aby ustalić, czy pracownicy wykonują taką samą lub podobną pracę w rozumieniu tego porozumienia ramowego, należy uwzględnić szereg czynników, takich jak charakter ich pracy, posiadane przez nich kwalifikacje i umiejętności oraz warunki szkolenia i pracy [postanowienie z dnia 15 października 2019 r., AEAT (Obliczanie stażu pracy dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy typu pionowego cyklicznego), C-439/18 i C-472/18, niepublikowane, EU:C:2019:858, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo].

48 Tymczasem w niniejszym przypadku okoliczności faktyczne i prawne przedstawione w aktach sprawy przedłożonych Trybunałowi nie pozwalają na ustalenie, czy samodzielni nauczyciele akademiccy prowadzący zajęcia dydaktyczne w niepełnym wymiarze zajęć oraz samodzielni nauczyciele akademiccy prowadzący zajęcia dydaktyczne w pełnym wymiarze zajęć znajdują się w sytuacjach porównywalnych, czy też nie, wobec czego weryfikacja tej kwestii należy w każdym wypadku do sądu odsyłającego.

49 Zgodnie z informacjami zawartymi we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym art. 7 regulaminu pracy ZAP przewiduje, że prowadzenie zajęć dydaktycznych w wymiarze co najmniej 50% pełnego wymiaru zajęć otwiera możliwość ubiegania się o mianowanie na stałe, przy czym zdaniem sądu odsyłającego nie określono w tym względzie żadnego innego kryterium.

50 Wynika z tego, że pracownik prowadzący zajęcia dydaktyczne w pełnym wymiarze zajęć automatycznie uzyskuje mianowanie na stałe, podczas gdy pracownik prowadzący zajęcia dydaktyczne w niepełnym wymiarze zajęć ma, na warunkach nieuregulowanych w tym regulaminie pracy, jedynie możliwość ubiegania się o takie mianowanie. Mamy tu zatem do czynienia z odmiennym traktowaniem, które oparte jest jedynie na wykonywaniu przez pracownika pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

51 W tych okolicznościach, z zastrzeżeniem weryfikacji tej kwestii przez sąd odsyłający, z brzmienia art. 91 dekretu o uniwersytetach w związku z art. 7 regulaminu pracy ZAP wyraźnie wynika, że samodzielni nauczyciele akademiccy prowadzący zajęcia dydaktyczne w pełnym wymiarze zajęć oraz samodzielni nauczyciele akademiccy prowadzący zajęcia dydaktyczne w niepełnym wymiarze zajęć są traktowani odmiennie pod względem możliwości uzyskania mianowania na stałe.

52 Z brzmienia klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy wynika jednak, że takie odmienne traktowanie może zostać uznane za zgodne z zasadą niedyskryminacji, jeżeli jest ono uzasadnione przyczynami o charakterze obiektywnym.

53 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału pojęcie „przyczyn o charakterze obiektywnym" należy rozumieć jako niezezwalające na uzasadnienie odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony okolicznością, że to odmienne traktowanie zostało wprowadzone na mocy norm o charakterze generalnym i abstrakcyjnym, takich jak ustawa lub układ zbiorowy [postanowienie z dnia 15 października 2019 r., AEAT (Obliczanie stażu pracy dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy typu pionowego cyklicznego), C-439/18 i C-472/18, niepublikowane, EU:C:2019:858, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo].

54 Pojęcie to wymaga, by stwierdzone odmienne traktowanie było uzasadnione istnieniem precyzyjnych i konkretnych okoliczności charakteryzujących warunek zatrudnienia, do którego się odnosi, szczególnym kontekstem, w który się ono wpisuje, oraz obiektywnymi i przejrzystymi kryteriami, tak by zapewnić, aby owo odmienne traktowanie odpowiadało rzeczywistej potrzebie, prowadziło do osiągnięcia realizowanego celu i było do tego niezbędne. Okoliczności te mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, dla których wykonania zawarto umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy, oraz z ich swoistych cech lub, w danym wypadku, z realizacji uzasadnionego celu polityki socjalnej państwa członkowskiego [postanowienie z dnia 15 października 2019 r., AEAT (Obliczanie stażu pracy dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy typu pionowego cyklicznego), C-439/18 i C-472/18, niepublikowane, EU:C:2019:858, pkt 47 i przytoczone tam orzecznictwo].

55 W niniejszej sprawie, z zastrzeżeniem weryfikacji tej okoliczności przez sąd odsyłający, wydaje się, że ani w art. 91 dekretu o uniwersytetach, ani w art. 7 regulaminu pracy ZAP nie wskazano żadnego obiektywnego uzasadnienia. Również z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, nie wynika, by UA uzasadniał okoliczność mianowania na stałe nauczycieli akademickich obiektywnymi powodami innymi niż okoliczność, że dany pracownik wykonuje obowiązki w pełnym wymiarze czasu pracy.

56 W świetle powyższych rozważań na lit. b) zadanego pytania należy udzielić następującej odpowiedzi: klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisom i praktykom krajowym, zgodnie z którymi nauczyciel akademicki prowadzący zajęcia dydaktyczne w pełnym wymiarze zajęć automatycznie uzyskuje mianowanie na stałe, bez obiektywnego powodu innego niż wykonywanie obowiązków w pełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy nauczyciel akademicki prowadzący zajęcia dydaktyczne w niepełnym wymiarze zajęć może być albo mianowany na stałe, albo powołany na czas określony.

W przedmiocie lit. c) pytania prejudycjalnego

57 Poprzez lit. c) pytania prejudycjalnego sąd odsyłający dąży do ustalenia, czy porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy należy interpretować w ten sposób, że stoi ono na przeszkodzie praktyce krajowej, zgodnie z którą przy powierzaniu nauczycielowi akademickiemu prowadzenia zajęć dydaktycznych w niepełnym wymiarze zajęć władze akademickie, biorąc pod uwagę autonomię, jaką przyznaje im prawo krajowe w dziedzinie

zarządzania zasobami ludzkimi, są zobowiązane stosować obiektywne kryteria przy ustalaniu procentowego udziału zajęć dydaktycznych w niepełnym wymiarze zajęć w stosunku do zajęć dydaktycznych w pełnym wymiarze zajęć.

58 W niniejszej sprawie z postanowienia odsyłającego wynika, że ten aspekt pytania prejudycjalnego wydaje się związany z okolicznością, że w 2008 r. wymiar zajęć dydaktycznych FN prowadzonych w niepełnym wymiarze zajęć wynosił 165 godzin wykładowych podzielonych na dwa wydziały UA, co przekładało się, odpowiednio, na 50% i 10% pracy dydaktycznej w pełnym wymiarze zajęć, podczas gdy propozycja powołania na rok 2009 obejmowała 135 godzin wykładowych, co przekładało się na 15% pracy dydaktycznej w niepełnym wymiarze zajęć na pierwszym wydziale i 5% na drugim. Wynika z tego, że w 2008 r. 165 godzin wykładowych stanowiło pracę dydaktyczną odpowiadającą 60% pracy dydaktycznej w pełnym wymiarze zajęć, podczas gdy w 2009 r. 135 godzin wykładowych stanowiło jedynie 20% pracy dydaktycznej w pełnym wymiarze zajęć, przy czym istotne zmniejszenie tego procentowego udziału w stosunku do bardziej względnego zmniejszenia liczby godzin wykładowych nie było oparte na obiektywnych kryteriach.

59 Pytanie zawarte w lit. c) należy zatem przeformułować w taki sposób, że zmierza ono w istocie do ustalenia, czy porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy należy interpretować w ten sposób, że nakłada ono na pracodawcę zatrudniającego pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy wymogi dotyczące sposobu obliczania procentowego udziału pracy dydaktycznej wykonywanej w niepełnym wymiarze zajęć w stosunku do porównywalnej pracy dydaktycznej wykonywanej w pełnym wymiarze zajęć.

60 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z definicją zawartą w klauzuli 3 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy określenie „pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy" odnosi się do „pracownika, którego normalna liczba godzin pracy, obliczona według średniej tygodniowej lub na podstawie średniej z okresu zatrudnienia wynoszącego maksymalnie jeden rok, jest mniejsza niż normalna liczba godzin pracy w przypadku porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin czasu pracy".

61 Ani ten przepis, ani żaden inny przepis porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przewidują jednak wymogów dotyczących obliczania procentowego udziału pracy wykonywanej przez pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy w stosunku do pracy wykonywanej przez pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy znajdującego się w porównywalnej sytuacji.

62 Wynika z tego, że sposób obliczania procentowego udziału pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w stosunku do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie jest regulowany przez porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

63 W świetle powyższych rozważań na pytanie postawione zawarte w lit. c) należy odpowiedzieć w następujący sposób: porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy należy interpretować w ten sposób, że nie nakłada ono na pracodawcę zatrudniającego pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy wymogów dotyczących sposobu obliczania procentowego udziału pracy dydaktycznej wykonywanej w niepełnym wymiarze zajęć w stosunku do porównywalnej pracy dydaktycznej wykonywanej w pełnym wymiarze zajęć.

W przedmiocie kosztów

64 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (siódma izba) orzeka, co następuje:

1) **Klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy], podpisanego w dniu 6 czerwca 1997 r., ujętego w załączniku do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy] zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), zmienionej dyrektywą Rady 98/23/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r., należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisom i praktykom krajowym, zgodnie z którymi nauczyciel akademicki prowadzący zajęcia dydaktyczne w pełnym wymiarze zajęć automatycznie uzyskuje mianowanie na stałe, bez obiektywnego powodu innego niż prowadzenie zajęć dydaktycznych w pełnym wymiarze zajęć, podczas gdy nauczyciel akademicki prowadzący zajęcia dydaktyczne w niepełnym wymiarze zajęć może być albo mianowany na stałe, albo powołany na czas określony.**

2) **Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, podpisane w dniu 6 czerwca 1997 r., ujęte w załączniku do dyrektywy Rady 97/81, zmienionej dyrektywą Rady 98/23, należy interpretować w ten sposób, że nie nakłada ono na pracodawcę zatrudniającego pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy wymogów dotyczących sposobu obliczania procentowego udziału pracy dydaktycznej wykonywanej w niepełnym wymiarze zajęć w stosunku do porównywalnej pracy dydaktycznej wykonywanej w pełnym wymiarze zajęć.**

Podpisy

Załącznik

Wykaz pozwanych

Universiteit Antwerpen, z siedzibą w Antwerpii (Belgia),

Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool, z siedzibą w Antwerpii,

PB, zamieszkały w Antwerpii,

ZK, zamieszkały w Antwerpii,

NG, zamieszkały w Antwerpii,

ZN, zamieszkały w Haacht (Belgia),

UM, zamieszkały w Duffel (Belgia).