Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (sedmi senat)

z dne 5. maja 2022*

Predhodno odločanje – Socialna politika – Delo s krajšim delovnim časom – Direktiva 97/81/ES – Okvirni sporazum ETUC, UNICE in CEEP o delu s krajšim delovnim časom – Določba 4(1) – Načelo prepovedi diskriminacije – Akademsko osebje, zaposleno s krajšim delovnim časom – Samodejno imenovanje članov akademskega osebja, ki izvaja pedagoško obveznost za polni delovni čas, za nedoločen čas – Izračun odstotka delovne obremenitve zaposlitve s polnim delovnim časom, ki ustreza delovni obremenitvi zaposlitve s krajšim delovnim časom – Neobstoj zahtev“

V zadevi C-265/20,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo hof van beroep Antwerpen (višje sodišče v Antwerpnu, Belgija) z odločbo z dne 24. marca 2020, ki je na Sodišče prispela 15. junija 2020, v postopku

FN

proti

Universiteit Antwerpen in drugim,

SODIŠČE (sedmi senat),

v sestavi I. Ziemele, predsednica šestega senata v funkciji predsednice sedmega senata, T. von Danwitz in A. Kumin (poročevalec), sodnika,

generalni pravobranilec: M. Bobek,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za FN P. Flamey in L. Cornelis, advocaten,

– za Universiteit Antwerpen in druge H. Buyssens in J. Deridder, advocaten,

– za belgijsko vlado M. Van Regemorter, L. Van den Broeck in C. Pochet, agentke,

* Jezik postopka: nizozemščina.

– za Evropsko komisijo L. Haasbeek, D. Recchia in C. Valero, agentke,

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalnega pravobranilca, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago določbe 4(1) Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenega 6. junija 1997 (v nadaljevanju: Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom), ki je v prilogi k Direktivi Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 267), kakor je bila spremenjena z Direktivo Sveta 98/23/ES z dne 7. aprila 1998 (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 278), ter določbe 4(1) Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999 (v nadaljevanju: Okvirni sporazum o delu za določen čas), ki je v prilogi k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 368).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med osebo FN na eni strani ter Universiteit Antwerpen (univerza v Antwerpnu, v nadaljevanju: UA), nekdanjim prorektorjem, nekdanjim rektorjem in nekdanjima dekanoma te univerze, Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool (flamska avtonomna višja šola „Hogere Zeevaartschool“, v nadaljevanju: Hogeschool) in nekdanjim direktorjem te ustanove na drugi strani glede domnevnega nezakonitega prenehanja pogodbe o obveznosti profesorja na UA.

Pravni okvir

Pravo Unije

Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom

3 Določba 3(1) Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom opredeljuje pojem „delavca, ki dela s krajšim delovnim časom“, kot „delavca, ki običajno opravi manj delovnih ur, izračunano tedensko ali na podlagi enoletnega povprečja, kakor znese običajen delovni čas primerljivega delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom“.

4 Določba 4 Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, naslovljena „Načelo nediskriminacije“, določa:

„1. Pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, ne smejo biti manj ugodni od pogojev primerljivih delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, zgolj zato, ker delajo krajši delovni čas. Te delavce se sme različno obravnavati le iz stvarnih [objektivnih] razlogov.

2. Kjer je primerno, se uporabi načelo *pro rata temporis*.

3. Načine uporabe te določbe določijo države članice in/ali socialni partnerji, pri čemer upoštevajo evropsko zakonodajo, domačo zakonodajo, kolektivne pogodbe in prakso.

4. Kadar je upravičeno s stvarnimi [objektivnimi] razlogi, lahko države članice – in/ali socialni partnerji – po posvetovanju s socialnimi partnerji in na podlagi nacionalnega prava, kolektivnih pogodb ali prakse, če je primerno, omejijo posebne pogoje za zaposlitev s trajanjem zaposlitve, delovno dobo ali zaslužkom. Omejitve, ki veljajo za delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom, in se nanašajo na dostopnost posebnih pogojev, je treba občasno pregledati z vidika načela nediskriminacije, zapisanega v določbi 4.1."

Okvirni sporazum o delu za določen čas

5 Določba 4 Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, naslovljena „Načelo nediskriminacije", v odstavkih 1 in 2 določa:

„1. Delavce, zaposlene za določen čas, se glede pogojev zaposlitve ne sme obravnavati manj ugodno kakor primerljive delavce, zaposlene za nedoločen čas, [zgolj zato, ker je njihova pogodba sklenjena za določen čas,] razen kjer je različno obravnavanje upravičljivo iz objektivnih razlogov.

2. Kjer je to primerno, se uporabi načelo *pro rata temporis*."

6 Določba 5 Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, naslovljena „Ukrepi za preprečevanje zlorab", določa:

„1. Za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerjih za določen čas, države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji skladno z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ali običaji in/ali socialni partnerji, kadar ni ustreznih pravnih ukrepov, ki bi preprečevali zlorabo, uvedejo enega ali več naslednjih ukrepov tako, da upoštevajo potrebe posameznih sektorjev in/ali kategorij delavcev:
   (a) objektivne razloge, ki upravičujejo obnovitev takšnih pogodb ali razmerij;
   (b) najdaljše skupno trajanje zaporednih pogodb ali razmerij za določen čas;
   (c) število obnovitev takšnih pogodb ali razmerij.

2. Države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji in/ali socialni partnerji po potrebi določijo, pod kakšnimi pogoji se pogodbe o zaposlitvi ali delovna razmerja:
   (a) štejejo za ‚zaporedna',
   (b) štejejo za pogodbe ali razmerja za nedoločen čas."

Belgijsko pravo

7 Člen 72, prvi odstavek, decreet betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap (odlok o univerzah v flamski skupnosti) z dne 12. junija 1991 (*Belgisch Staatsblad*, 4. julij 1991, str. 14907) je v različici, ki se uporablja za spor o glavni stvari (v nadaljevanju: odlok o univerzah), določal:

„Organi univerz za vsakega člana akademskega osebja določijo, ali opravlja naloge za polni ali krajši delovni čas. Organi univerz navedejo tudi organe, ki so odgovorni za obremenitev."

8 Člen 73, prvi odstavek, odloka o univerzah je določal:

„Organi univerz pri objavi prostih delovnih nalog določijo, ali gre za naloge s polnim delovnim časom (in/ali) s krajšim delovnim časom ali pa se na podlagi teh nalog lahko imenuje za polni ali krajši delovni čas.“

9 V skladu s členom 76 tega odloka lahko zaposlitev s krajšim delovnim časom člana samostojnega akademskega osebja vključuje bodisi samo pedagoške dejavnosti bodisi samo raziskovalno dejavnost bodisi kombinacijo obeh.

10 Člen 91, prvi in drugi odstavek, navedenega odloka je določal:

„Član samostojnega akademskega osebja, ki opravlja naloge s polnim delovnim časom, je imenovan za nedoločen čas.

Član samostojni akademskega osebja, ki opravlja naloge s krajšim delovnim časom, se lahko imenuje za nedoločen čas ali pa za določen čas za podaljšljiva obdobja za največ šest let.“

11 Člen 7 statuut zelfstandig academisch personeel (statut o samostojnem akademskem osebju univerze v Antwerpnu, v nadaljevanju: statut ZAP) določa, da se lahko na podlagi pedagoške obveznosti, ki predstavlja vsaj 50 % obremenitve zaposlitve s polnim delovnim časom, omogoči imenovanje za nedoločen čas.

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

12 Iz predloga za sprejetje predhodne odločbe je razvidno, da je bila oseba FN približno dvajset let med letom 1990 in letom 2009 imenovana na več zaporednih delovnih mest na pravnih in ekonomskih fakultetah na UA ter na izobraževalnih ustanovah, ki so bile njene pravne predhodnice, kot asistent, asistent z doktoratom, docent, raziskovalec, izredni profesor in nazadnje redni profesor s krajšim delovnim časom. Iz spisa, s katerim razpolaga Sodišče, je razvidno, da je oseba FN iz tega naslova spadala med „samostojno“ akademsko osebje na UA v smislu odloka o univerzah.

13 Osebi FN naj bi bile za vsako imenovanje ponujene pogodbe za določen čas od enega do treh let. Poleg tega so bile te pogodbe vedno sklenjene za zaposlitev s krajšim delovnim časom, saj je bila pedagoška obveznost, na katero so se te pogodbe nanašale, med 10 in 75 % obremenitve zaposlitve s polnim delovnim časom, odvisno od primera. Oseba FN ni bila nikoli imenovana za nedoločen čas.

14 Ob zadnjem podaljšanju mandata osebe FN za študijsko leto 2009 naj bi ji bila ponujena pedagoška obveznost v obsegu 15 % obremenitve zaposlitve s polnim delovnim časom na ekonomski fakulteti in 5 % na pravni fakulteti, medtem ko naj bi njene pedagoške obveznosti v okviru teh fakultet pred tem obsegale 50 % oziroma 10 % obremenitve zaposlitve s polnim delovnim časom, število ur predavanj pa naj bi se zmanjšalo s 165 ur na 135 ur.

15 Oseba FN je po tej ponudbi pri rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (sodišče prve stopnje v Antwerpnu, Belgija) zoper tožene stranke iz postopka v glavni stvari vložila odškodninsko tožbo, primarno, zaradi njihove nepogodbene odgovornosti in, podredno, zaradi nezakonite odpovedi teh toženih strank. Po navedbah osebe FN so bili namreč nekateri njeni sodelavci

v podobnih položajih imenovani v zaposlitev za polni delovni čas in za nedoločen čas. Poleg tega naj bi bila oseba FN zaposlena v okviru „napačnega statuta“, ki naj poleg tega ne bi bil v skladu s pravom Unije.

16 Rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (sodišče prve stopnje v Antwerpnu) je s sodbo z dne 24. januarja 2018 tožbo zoper UA in Hogeschool razglasilo za dopustno, vendar neutemeljeno, tožbo zoper druge tožene stranke iz postopka v glavni stvari pa je razglasilo za nedopustno. Oseba FN je zoper navedeno sodbo vložila pritožbo pri predložitvenem sodišču, hof van beroep Antwerpen (višje sodišče v Antwerpnu, Belgija).

17 V teh okoliščinah je hof van beroep Antwerpen (višje sodišče v Antwerpnu) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je treba določbo 4(1) [Okvirnega sporazuma o delu za določen čas] ter določbo 4(1) [Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom] razlagati tako, da nasprotujeta temu, da je univerzi na podlagi nacionalne ureditve (člen 91 odloka o univerzah), ki določa, da se neodvisno akademsko osebje, ki je zaposleno za polni delovni čas, imenuje za nedoločen čas, osebje, ki je zaposleno s krajšim delovnim časom, pa je mogoče imenovati za nedoločen čas ali imenovati za določen čas za podaljšljiva obdobja za največ šest let, dovoljeno, da

(a) rednega profesorja na podlagi ‚svobode pri odločanju‘ 20 let zaposluje na podlagi približno 20 zaporednih kratkoročnih pogodb o zaposlitvi s krajšim delovnim časom in imenovanj, opravljenih na podlagi statuta, za določen čas od enega do treh let, brez kakršne koli omejitve glede skupnega števila podaljšanj, medtem ko so bili drugi kolegi s primerljivimi nalogami imenovani za nedoločen čas s polnim delovnim časom?

(b) v kadrovskih predpisih kot pogoj za imenovanje za nedoločen čas določa zgolj skupno minimalno mejo odstotka zaposlitve 50 %, ne določa pa niti enega merila, na podlagi katerega bi bilo mogoče člane osebja, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom za 50 % ali več, imenovati za nedoločen ali določen čas?

(c) rednemu profesorju, ki opravlja delo s krajšim delovnim časom, odstotke delovne obremenitve glede na polni delovni čas pri imenovanju določi na podlagi neomejene ‚svobode pri odločanju‘, ne da bi določila objektivna merila in ne da bi kakor koli objektivno izmerila delovno obremenitev?

(d) rednemu profesorju, zaposlenem za določen čas in s krajšim delovnim časom, ki se mu njegova zaposlitev na podlagi ‚svobode pri odločanju‘ univerze ne podaljša več, odreče pravico, da se sklicuje na domnevno neprimernost preteklih pogojev za zaposlitev, ker naj bi s tem, da je naloženo delo opravljal, na te pogoje tako rekoč vsakič ‚pristal‘, tako da izgubi varstvo, ki ga zagotavlja pravo Unije?“

Vprašanje za predhodno odločanje

Dopustnost

18 Tožene stranke iz postopka v glavni stvari v pisnih stališčih najprej trdijo, da predlog za sprejetje predhodne odločbe v celoti ni dopusten, ker ni niti upošteven niti nujen. V zvezi s tem tožene stranke iz postopka v glavni stvari menijo, da predložitveno sodišče ni pojasnilo razlogov, iz

katerih naj bi bila potrebna razlaga nekaterih določb prava Unije, in da je vprašanje za predhodno odločanje nejasno, preveč dejansko ter da vsebuje subjektivno predstavitev dejanskega stanja v korist trditev, ki jih je oseba FN navedla v pisnih stališčih.

19 Dalje, tožene stranke iz postopka v glavni stvari trdijo, da vprašanje za predhodno odločanje nima nobene zveze z dejanskim stanjem ali predmetom spora o glavni stvari. Predložitveno sodišče naj ne bi dovolj pojasnilo upoštevnosti tega vprašanja glede na predmet spora o glavni stvari, zlasti glede odškodninskega zahtevka zaradi nezakonitega ravnanja. Prav tako naj bi bila dejstva v sporu o glavni stvari v predložitveni odločbi opisana le na kratko, ker so bila navedena že v sodbi rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (sodišče prve stopnje v Antwerpnu) z dne 24. januarja 2018, pri čemer se vprašanje za predhodno odločanje nanaša predvsem na ta dejstva.

20 Nazadnje, navedene tožene stranke v zvezi z zatrjevano diskriminacijo trdijo, da v predložitveni odločbi ni izkazana primerjava delovnih pogojev med začasnimi delavci, zaposlenimi s krajšim delovnim časom, in tistimi, ki imajo zaposlitev za nedoločen čas s krajšim delovnim časom. Zato naj se niti določba 4(1) Okvirnega sporazuma o delu za določen čas niti določba 4(1) Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom ne bi uporabljali za spor o glavni stvari.

21 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča postopek na podlagi člena 267 PDEU instrument sodelovanja med Sodiščem in nacionalnimi sodišči, s katerim prvo zagotavlja drugim elemente razlage prava Unije, ki jih potrebujejo za rešitev spora, o katerem morajo odločiti (glej zlasti sodbo z dne 1. oktobra 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, točka 26 in navedena sodna praksa).

22 V okviru tega sodelovanja mora le nacionalno sodišče, ki odloča o sporu in ki mora prevzeti odgovornost za sodno odločitev, ob upoštevanju posebnosti zadeve presoditi potrebo po izdaji predhodne odločbe, da bi lahko izdalo sodbo, in tudi upoštevnost vprašanj, ki jih predloži Sodišču. Zato je Sodišče, kadar se predložena vprašanja nanašajo na razlago prava Unije, načeloma dolžno odločati (sodba z dne 1. oktobra 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, točka 27 in navedena sodna praksa).

23 Iz tega sledi, da za vprašanja o razlagi prava Unije, ki jih postavi nacionalno sodišče v pravnem in dejanskem okviru, za katerega opredelitev je samo odgovorno in katerega pravilnost ni predmet presoje Sodišča, velja domneva upoštevnosti. Sodišče lahko zavrne odločanje o predlogu nacionalnega sodišča le, če je očitno, da zahtevana razlaga prava Unije nima nobene zveze z dejanskim stanjem ali predmetom spora o glavni stvari, če je problem hipotetičen ali če Sodišče nima na voljo potrebnih pravnih in dejanskih elementov, da bi na postavljena vprašanja dalo koristne odgovore (sodba z dne 1. oktobra 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, točka 28 in navedena sodna praksa).

24 Ker je predložitvena odločba podlaga za postopek predhodnega odločanja pred Sodiščem, je torej nujno, da nacionalno sodišče v tej odločbi pojasni dejanski in pravni okvir, v katerega spada spor o glavni stvari, in vsaj minimalno pojasni razloge, iz katerih je izbralo določbe prava Unije, katerih razlago zahteva, ter zvezo, ki jo je ugotovilo med temi določbami in nacionalno zakonodajo, ki se uporablja v sporu pred njim (sodba z dne 1. oktobra 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, točka 29 in navedena sodna praksa).

25 Te kumulativne zahteve v zvezi z vsebino predloga za sprejetje predhodne odločbe so izrecno navedene v členu 94 Poslovnika Sodišča, ki naj bi ga predložitveno sodišče v okviru sodelovanja, vzpostavljenega s členom 267 PDEU, poznalo in ga mora natančno upoštevati, ter so med drugim

navedene v Priporočilih Sodišča Evropske unije nacionalnim sodiščem v zvezi z začetkom postopkov predhodnega odločanja (UL 2019, C 380, str. 1), katerih točka 15 v vsaki od treh alinej povzema zahteve iz člena 94, od (a) do (c), Poslovnika. Poleg tega mora v skladu s točko 16 teh priporočil „predložitveno sodišče […] navesti natančna sklicevanja na nacionalne določbe, ki se uporabljajo za dejansko stanje v sporu o glavni stvari, in določbe prava Unije, katerih razlaga se predlaga ali katerih veljavnost je sporna“ (glej v tem smislu sklep z dne 21. februarja 2022, Leonardo, C-550/21, neobjavljen, EU:C:2022:139, točka 13 in navedena sodna praksa).

26 V zvezi s tem je treba tudi spomniti, da namen informacij, ki jih vsebujejo predložitvene odločbe, ni samo omogočiti Sodišču, da zagotovi koristne odgovore, ampak tudi dati možnost vladam držav članic in drugim zainteresiranim strankam, da predložijo stališča v skladu s členom 23 Statuta Sodišča Evropske unije. Sodišče je dolžno skrbeti za uresničevanje te možnosti upoštevaje dejstvo, da se na podlagi te določbe zadevnim strankam vročijo le predložitvene odločbe s priloženim prevodom v uradni jezik vsake države članice, ne pa nacionalni spis, ki ga Sodišču lahko pošlje predložitveno sodišče (glej zlasti sodbo z dne 27. novembra 2012, Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, točka 85).

27 V obravnavani zadevi pa predložitvena odločba glede vprašanj, ki so posebej navedena v točkah (a) in (d) vprašanja za predhodno odločanje, ne izpolnjuje vseh zahtev, navedenih v točkah od 21 do 26 te sodbe.

28 V zvezi s to točko (a) namreč iz predložitvene odločbe ni mogoče razbrati razlogov, iz katerih naj bi določba 4(1) Okvirnega sporazuma o delu za določen čas in določba 4(1) Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom – ki sta sicer določbi teh okvirnih sporazumov, v katerih je določeno načelo prepovedi diskriminacije – nasprotovali nacionalni ureditvi, v skladu s katero je lahko član akademskega osebja, ki izvaja pedagoško obveznost s krajšim delovnim časom, kot je oseba FN, imenovan za nedoločen čas ali pa za določen čas za podaljšljiva obdobja za največ šest let, medtem ko je član akademskega osebja, ki izvaja pedagoško obveznost s polnim delovnim časom, imenovan za nedoločen čas.

29 Iz predložitvene odločbe je kvečjemu razvidno, da je bilo na podlagi te ureditve omogočeno, da je bila oseba FN v 20 letih zaposlena na podlagi približno 20 zaporednih kratkoročnih pogodb o zaposlitvi s krajšim delovnim časom in imenovanj, opravljenih na podlagi statuta, za določen čas od enega do treh let, brez kakršne koli omejitve skupnega števila podaljšanj, medtem ko naj bi bili nekateri njeni sodelavci, ki so izvajali primerljive naloge, imenovani za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

30 Ugotoviti je treba, da v tem predlogu za sprejetje predhodne odločbe predstavitev pravnega in dejanskega okvira ne omogoča sklepanja o združljivosti nacionalne ureditve iz postopka v glavni stvari z vidika načela prepovedi diskriminacije iz ustreznih določb 4(1) navedenih okvirnih sporazumov. Navedeno sodišče namreč navaja le, da se postavlja vprašanje, ali je člen 91 odloka o univerzah v skladu s temi določbami prava Unije. Poleg tega predložitvena odločba ne vsebuje niti najmanjšega podatka o položaju članov akademskega osebja, ki izvajajo pedagoško obveznost s polnim delovnim časom in/ali so zaposleni za nedoločen čas, da bi bilo mogoče primerjati to skupino delavcev s tisto, ki ji pripada oseba FN.

31 V zvezi s točko (d) postavljenega vprašanja, ki se tudi sklicuje le na določbo 4(1) vsakega od okvirnih sporazumov o delu za določen čas oziroma o delu s krajšim delovnim časom, predložitvena odločba ne omogoča razumevanja razlogov, iz katerih naj bi nacionalna zakonodaja iz postopka v glavni stvari nasprotovala tema določbama, ki se nanašata na načelo

prepovedi diskriminacije. Iz predložitvene odločbe namreč nikakor ne izhaja, da bi bila posledica nacionalne ureditve ali prakse toženih strank iz postopka v glavni stvari ta, da se član akademskega osebja, ki je v položaju, kakršen je položaj osebe FN, ne bi mogel uspešno sklicevati na nezakonitost prejšnjih pogojev zaposlitve, ker naj bi te pogoje vsakič „sprejel“ tako, da je opravljal dogovorjeno delo, zaradi česar naj bi se molče odpovedal temu varstvu, ki izhaja iz prava Unije.

32 Ker Sodišče nima na voljo dejanskih in pravnih elementov, potrebnih za koristen odgovor na točki (a) in (d) postavljenega vprašanja, je treba ugotoviti, da navedeni točki (a) in (d) nista dopustni, pri čemer pa za točki (b) in (c) vprašanja za predhodno odločanje velja domneva upoštevnosti iz točke 23 te sodbe.

Točka (b) vprašanja

33 Najprej je treba spomniti, da je v skladu z ustaljeno sodno prakso naloga Sodišča, da v okviru postopka sodelovanja z nacionalnimi sodišči na podlagi člena 267 PDEU predložitvenemu sodišču da koristen odgovor, ki mu omogoča odločiti o sporu, ki mu je predložen, in da mora zato Sodišče po potrebi preoblikovati vprašanja, ki so mu predložena (sodba z dne 10. februarja 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Zastaralni rok), C-219/20, EU:C:2022:89, točka 33 in navedena sodna praksa).

34 Postavljeno vprašanje, točka (b), se nanaša na združljivost člena 91 odloka o univerzah z Okvirnim sporazumom o delu s krajšim delovnim časom v delu, v katerem ta določba nacionalnega prava določa, da je član samostojnega akademskega osebja, ki izvaja pedagoško obveznost s polnim delovnim časom, samodejno imenovan za nedoločen čas, medtem ko je lahko član samostojnega akademskega osebja, ki izvaja pedagoško obveznost s krajšim delovnim časom, imenovan za nedoločen čas ali pa za določen čas za podaljšljiva obdobja za največ šest let. Glede statuta ZAP, za katerega se zdi, da dopolnjuje ta člen 91, ta statut določa, da se lahko na podlagi pedagoške obveznosti, ki predstavlja vsaj 50 % pedagoške obveznosti s polnim delovnim časom, omogoči imenovanje za nedoločen čas.

35 Iz točke (b) postavljenega vprašanja tudi izhaja, da ni določeno nobeno merilo za ugotovitev, pod katerimi pogoji član akademskega osebja, ki izvaja pedagoško obveznost s krajšim delovnim časom vsaj za 50 % pedagoške obveznosti s polnim delovnim časom, ni imenovan za nedoločen čas, temveč je imenovan za določen čas, tako da se zdi, da se predložitveno sodišče sprašuje o morebitnem obstoju diskriminacije med različnimi skupinami delavcev, zaposlenimi s krajšim delovnim časom.

36 Vendar iz člena 91 odloka o univerzah izhajajo vprašanja v zvezi z morebitnim različnim obravnavanjem, na eni strani, članov akademskega osebja, ki opravljajo pedagoške obveznosti s polnim delovnim časom in so samodejno imenovani za nedoločen čas, in, na drugi strani, članov osebja, ki opravljajo pedagoške obveznosti s krajšim delovnim časom in so lahko imenovani za nedoločen čas, vendar jih je mogoče imenovati tudi za določen čas, pri čemer pa ni nobenega merila za presojo.

37 Ker v nacionalni zakonodaji obstaja tako različno obravnavanje delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, in delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, ki se nanaša na delovne pogoje, je očitno, da je razlaga določbe 4(1) Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom lahko koristna za predložitveno sodišče za rešitev spora o glavni stvari.

38 V teh okoliščinah je treba razumeti, da predložitveno sodišče z vprašanjem v točki (b) v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 4(1) Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi in praksi, v skladu s katerima je član akademskega osebja, ki izvaja pedagoško obveznost s polnim delovnim časom, samodejno imenovan za nedoločen čas, medtem ko je član akademskega osebja, ki izvaja pedagoško obveznost s krajšim delovnim časom, imenovan bodisi za nedoločen čas bodisi za določen čas.

39 Najprej je treba opozoriti, da je treba v skladu z ustaljeno sodno prakso, ker besedilo določbe 4(1) tega okvirnega sporazuma ne omogoča opredelitve natančnega obsega pojma „pogoji zaposlitve“, upoštevati sobesedilo in cilje, ki jih uresničuje ureditev, katere del je ta določba (sodba z dne 15. aprila 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, točka 110).

40 Na prvem mestu, v zvezi z vprašanjem, ali so v obravnavani zadevi določbe, ki urejajo imenovanje članov samostojnega akademskega osebja, „pogoji zaposlitve“ v smislu določbe 4 navedenega okvirnega sporazuma, je treba opozoriti, da je treba to določbo razumeti tako, da izraža načelo socialnega prava Unije, ki ga ni mogoče razlagati ozko (sklep z dne 15. oktobra 2019, AEAT (Izračun delovne dobe za delavce z občasno vertikalnim krajšim delovnim časom), C-439/18 in C-472/18, neobjavljen, EU:C:2019:858, točka 30 in navedena sodna praksa).

41 V zvezi s tem je treba spomniti, da je namen okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom po eni strani spodbujati delo s krajšim delovnim časom ter po drugi strani odpraviti diskriminacijo med delavci, zaposlenimi s krajšim delovnim časom, in delavci, zaposlenimi s polnim delovnim časom (sklep z dne 15. oktobra 2019, AEAT (Izračun delovne dobe za delavce z občasno vertikalnim krajšim delovnim časom), C-439/18 in C-472/18, neobjavljen, EU:C:2019:858, točka 27 in navedena sodna praksa).

42 Prepoved diskriminacije iz določbe 4(1) tega okvirnega sporazuma je le poseben izraz splošnega načela enakosti, ki spada med temeljna načela prava Unije (sklep z dne 15. oktobra 2019, AEAT (Izračun delovne dobe za delavce z občasno vertikalnim krajšim delovnim časom), C-439/18 in C-472/18, neobjavljen, EU:C:2019:858, točka 29 in navedena sodna praksa).

43 V zvezi s tem je treba spomniti, da ta določba glede pogojev zaposlitve nasprotuje temu, da bi bili delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom, obravnavani manj ugodno kakor primerljivi delavci, zaposleni s polnim delovnim časom, zgolj zato, ker delajo krajši delovni čas, razen če različno obravnavanje ni upravičljivo iz objektivnih razlogov (sodba z dne 10. junija 2010, Bruno in drugi, C-395/08 in C-396/08, EU:C:2010:329, točka 25).

44 Na podlagi razlage te določbe, ki bi iz pojma „pogoji zaposlitve“ v smislu te določbe izključevala dostop do imenovanja za nedoločen čas, ne glede na cilj, določen v navedeni določbi, bi se zmanjšal obseg varstva zadevnih delavcev pred diskriminacijo in bi se uvedlo razlikovanje na podlagi vrste pogojev zaposlitve, na kar besedilo te določbe nikakor ne nakazuje (glej v tem smislu sklep z dne 15. oktobra 2019, AEAT (Izračun delovne dobe za delavce z občasno vertikalnim krajšim delovnim časom), C-439/18 in C-472/18, neobjavljen, EU:C:2019:858, točka 31).

45 Na drugem mestu je treba preučiti, ali dejstvo, da so iz dostopa do imenovanja za nedoločen čas izključeni člani samostojnega akademskega osebja, ki izvajajo pedagoško obveznost s krajšim delovnim časom, zgolj zato, ker delajo krajši delovni čas, pomeni, da so obravnavani manj ugodno kot delavci, zaposleni s polnim delovnim časom, ki so v primerljivem položaju.

46 V zvezi s tem določba 3(2), prvi odstavek, Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom opredeljuje izraz „primerljiv delavec, zaposlen s polnim delovnim časom“, kot „delavca, zaposlenega v istem podjetju s polnim delovnim časom, ki ima istovrstno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, opravlja enako ali podobno delo/poklic, pri čemer je treba upoštevati druge okoliščine, na primer daljšo delovno dobo in izobrazbo/spretnost“.

47 Za presojo, ali delavci opravljajo enako ali podobno delo v smislu tega okvirnega sporazuma, je treba upoštevati vse dejavnike, kot so narava njihovega dela, njihova izobrazba in sposobnosti, pogoji usposabljanja in delovni pogoji (sklep z dne 15. oktobra 2019, AEAT (Izračun delovne dobe za delavce z občasno vertikalnim krajšim delovnim časom), C-439/18 in C-472/18, neobjavljen, EU:C:2019:858, točka 34 in navedena sodna praksa).

48 V obravnavani zadevi pa na podlagi dejanskih in pravnih elementov iz spisa, predloženega Sodišču, ni mogoče ugotoviti, ali so člani samostojnega akademskega osebja, zaposleni s krajšim delovnim časom, in člani samostojnega akademskega osebja, zaposleni s polnim delovnim časom, UA v primerljivih položajih, kar mora vsekakor preveriti predložitveno sodišče.

49 Zgolj v skladu z navedbami v predlogu za sprejetje predhodne odločbe člen 7 statuta ZAP določa, da se lahko na podlagi pedagoške obveznosti, ki predstavlja vsaj 50 % pedagoške obveznosti s polnim delovnim časom, omogoči imenovanje za nedoločen čas, pri čemer po navedbah predložitvenega sodišča ni opredeljeno nobeno drugo merilo.

50 Iz tega sledi, da ima delavec, ki opravlja pedagoške obveznosti s polnim delovnim časom, samodejen dostop do imenovanja za nedoločen čas, medtem ko ima delavec, ki opravlja pedagoške obveznosti s krajšim delovnim časom, pod pogoji, ki niso urejeni s tem statutom, le možnost do takšnega imenovanja. Gre torej za različno obravnavanje, ki temelji zgolj na tem, da zadevni delavec dela s krajšim delovnim časom.

51 V teh okoliščinah se zdi – kar mora preveriti predložitveno sodišče – da iz določb člena 91 odloka o univerzah v povezavi s členom 7 statuta ZAP jasno izhaja, da se člani samostojnega akademskega osebja, ki izvajajo pedagoško obveznost s polnim delovnim časom, in člani samostojnega akademskega osebja, ki izvajajo pedagoško obveznost s krajšim delovnim časom, glede dostopa do imenovanja za nedoločen čas obravnavajo različno.

52 Vendar je iz določbe 4(1) okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom razvidno, da se tako različno obravnavanje lahko šteje za skladno z načelom prepovedi diskriminacije, če je upravičljivo iz objektivnih razlogov.

53 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je treba v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča pojem „objektivni razlogi“ razumeti tako, da ne dopušča, da bi se različno obravnavanje delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, in delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, upravičilo s tem, da je različno obravnavanje določeno s splošnim in abstraktnim nacionalnim predpisom, kakršen je zakon ali kolektivna pogodba (sklep z dne 15. oktobra 2019, AEAT (Izračun delovne dobe za delavce z občasno vertikalnim krajšim delovnim časom), C-439/18 in C-472/18, neobjavljen, EU:C:2019:858, točka 46 in navedena sodna praksa).

54 S tem pojmom se zahteva, da je ugotovljeno različno obravnavanje upravičeno z obstojem jasnih in konkretnih dejstev, značilnih za zadevni pogoj za zaposlitev v posebnem okviru, v katerem se uporabi, ter na podlagi objektivnih in transparentnih meril, da se ugotovi, ali to razlikovanje ustreza dejanski potrebi, ali se z njim lahko doseže želeni cilj in ali je nujno za dosego tega cilja.

Navedeni elementi so lahko zlasti posledica posebnega značaja nalog, za izvedbo katerih so bile sklenjene pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas, in z njimi neločljivo povezanih značilnosti ali pa – odvisno od primera – posledica uresničevanja legitimnega cilja socialne politike države članice (sklep z dne 15. oktobra 2019, AEAT (Izračun delovne dobe za delavce z občasno vertikalnim krajšim delovnim časom), C-439/18 in C-472/18, neobjavljen, EU:C:2019:858, točka 47 in navedena sodna praksa).

55 V obravnavani zadevi se zdi – kar mora preveriti predložitveno sodišče – da niti člen 91 odloka o univerzah niti člen 7 statuta ZAP ne vsebujeta objektivne utemeljitve. Prav tako iz spisa, s katerim razpolaga Sodišče, ni razvidno, da bi UA imenovanje članov akademskega osebja za nedoločen čas utemeljevala z objektivnimi razlogi, razen s tem, da zadevni delavec opravlja svoje naloge s polnim delovnim časom.

56 Glede na zgoraj navedeno je treba na postavljeno vprašanje, točka (b), odgovoriti, da je treba določbo 4(1) Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi in praksi, v skladu s katerima je član akademskega osebja, ki izvaja pedagoško obveznost s polnim delovnim časom, samodejno imenovan za nedoločen čas brez objektivnega razloga, razen tega, da navedeno nalogo opravlja s polnim delovnim časom, medtem ko je član akademskega osebja, ki izvaja pedagoško obveznost s krajšim delovnim časom, imenovan bodisi za nedoločen čas bodisi za določen čas.

Točka (c) vprašanja

57 Predložitveno sodišče s točko (c) vprašanja spraševanje, ali je treba okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom razlagati tako, da nasprotuje nacionalni praksi, v skladu s katero zadevnim akademskim organom pri imenovanju člana akademskega osebja za pedagoško obveznost s krajšim delovnim časom ob upoštevanju avtonomije, ki jim jo priznava nacionalno pravo na področju upravljanja človeških virov, ni treba izpolnjevati objektivnih meril pri določanju odstotka te pedagoške obveznosti s krajšim delovnim časom glede na pedagoško obveznost s polnim delovnim časom.

58 V obravnavani zadevi je iz predložitvene odločbe razvidno, da se zdi, da je ta vidik vprašanja za predhodno odločanje povezan z okoliščino, da je leta 2008 pedagoška obveznost s krajšim delovnim časom osebe FN predstavljala 165 ur predavanj, razdeljenih med dvema fakultetama na UA, kar naj bi ustrezalo 50 % oziroma 10 % pedagoške obveznosti s polnim delovnim časom, medtem ko se je ponudba za imenovanje za leto 2009 nanašala na 135 ur predavanj, kar naj bi ustrezalo 15 % pedagoške obveznosti s polnim delovnim časom na prvi fakulteti in 5 % na drugi fakulteti. Iz tega izhaja, da je za leto 2008 165 ur predavanj predstavljalo pedagoško obveznost v obsegu 60 % pedagoške obveznosti s polnim delovnim časom, medtem ko naj bi za leto 2009 135 ur predavanj predstavljalo le 20 % obremenitve zaposlitve s polnim delovnim časom, ne da bi znatno zmanjšanje tega odstotka glede na bolj relativno zmanjšanje števila ur predavanj temeljilo na objektivnih merilih.

59 Vprašanje, točka (c), je torej treba preoblikovati tako, da se z njim v bistvu želi ugotoviti, ali je treba Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom razlagati tako, da določa, da za delodajalca, ki delavca zaposli za krajši delovni čas, veljajo zahteve glede načina izračuna odstotka, ki jo ta pedagoška obveznost s krajšim delovnim časom predstavlja glede na primerljivo pedagoško obveznost s polnim delovnim časom.

60 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je v določbi 3(1) Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom „delavec, ki dela s krajšim delovnim časom“, opredeljen kot „delavec, ki običajno opravi manj delovnih ur, izračunano tedensko ali na podlagi enoletnega povprečja, kakor znese običajen delovni čas primerljivega delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom“.

61 Niti ta določba niti nobena druga določba Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom pa ne določa zahtev v zvezi z izračunom odstotka delovne obremenitve delavca, zaposlenega s krajšim delovnim časom, glede na delovno obremenitev delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom, ki je v primerljivem položaju.

62 Iz tega izhaja, da Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom ne ureja načina izračuna odstotka delovne obremenitve zaposlitve s krajšim delovnim časom v primerjavi z delovno obremenitvijo zaposlitve s polnim delovnim časom.

63 Glede na zgoraj navedeno je treba na postavljeno vprašanje, točka (c), odgovoriti, da je treba Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom razlagati tako, da za delodajalca, ki delavca zaposli za krajši delovni čas, ne določa nobene zahteve glede načina izračuna odstotka, ki jo ta obremenitev zaposlitve s krajšim delovnim časom predstavlja glede na primerljivo obremenitev zaposlitve s polnim delovnim časom.

Stroški

64 Ker je ta postopek za stranki v postopkih v glavni stvari ena od stopenj v postopkih pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (sedmi senat) razsodilo:

1. **Določbo 4(1) Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenega 6. junija 1997, ki je v prilogi k Direktivi Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC, kakor je bila spremenjena z Direktivo Sveta 98/23/ES z dne 7. aprila 1998, je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi in praksi, v skladu s katerima je član akademskega osebja, ki izvaja pedagoško obveznost s polnim delovnim časom, samodejno imenovan za nedoločen čas brez objektivnega razloga, razen tega, da navedeno nalogo opravlja s polnim delovnim časom, medtem ko je član akademskega osebja, ki izvaja pedagoško obveznost s krajšim delovnim časom, imenovan bodisi za nedoločen čas bodisi za določen čas.**

2. **Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom, sklenjen 6. junija 1997, ki je v prilogi k Direktivi 97/81, kakor je bila spremenjena z Direktivo 98/23, je treba razlagati tako, da za delodajalca, ki delavca zaposli za krajši delovni čas, ne določa nobene zahteve glede načina izračuna odstotka, ki jo ta obremenitev zaposlitve s krajšim delovnim časom predstavlja glede na primerljivo obremenitev zaposlitve s polnim delovnim časom.**

Podpisi

Priloga

Seznam toženih strank

Universiteit Antwerpen s sedežem v Antwerpnu (Belgija),

Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool s sedežem v Antwerpnu,

PB, stanujoča v Antwerpnu,

ZK, stanujoča v Antwerpnu,

NG, stanujoča v Antwerpnu,

ZN, stanujoča v Haachtu (Belgija),

UM, stanujoča v Duffelu (Belgija).