Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (seitsmes koda)

5. mai 2022 *

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Osalise tööajaga töö – Direktiiv 97/81/EÜ – Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe – Klausli 4 punkt 1 – Diskrimineerimiskeelu põhimõte – Osalise tööajaga akadeemiline personal – Automaatne alaliselt ametisse nimetamine, mis on ette nähtud akadeemilise personali täistööajaga õppetöö ülesandeid täitvatele liikmetele – Selle protsendimäära arvutamine, mille osaline töökoormus täistöökoormusest moodustab – Nõuete puudumine

Kohtuasjas C-265/20,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel hof van beroep Antwerpeni (Antwerpeni apellatsioonikohus, Belgia) 24. märtsi 2020. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 15. juunil 2020, menetluses

FN

versus

Universiteit Antwerpen jt,

EUROOPA KOHUS (seitsmes koda),

koosseisus: kuuenda koja president I. Ziemele seitsmenda koja presidendi ülesannetes, kohtunikud T. von Danwitz ja A. Kumin (ettekandja),

kohtujurist: M. Bobek,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– FN, esindajad: P. Flamey ja L. Cornelis, *advocaten*,

– Universiteit Antwerpen jt, esindajad: H. Buyssens ja J. Deridder, *advocaten*,

– Belgia valitsus, esindajad: M. Van Regemorter, L. Van den Broeck ja C. Pochet,

* Kohtumenetluse keel: hollandi.

– Euroopa Komisjon, L. Haasbeek, D. Recchia ja C. Valero,

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi ettepanekuta,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb seda, kuidas tõlgendada 6. juunil 1997 Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe (edaspidi „osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe“), mis on lisatud nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivile 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta (EÜT 1998, L 14, lk 9; ELT eriväljaanne 05/03, lk 267), mida on muudetud nõukogu 7. aprilli 1998. aasta direktiiviga 98/23/EÜ (EÜT 1998, L 131, lk 10; ELT eriväljaanne 05/03, lk 278), klausli 4 punkti 1, ning 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta (edaspidi „raamkokkulepe tähtajalise töö kohta“), mis on lisatud nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivile 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (EÜT 1999, L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368), klausli 4 punkti 1.

2 Taotlus on esitatud ühelt poolt FNi ja teiselt poolt Universiteit Antwerpeni (Antwerpeni ülikool, edaspidi „UA“) ning selle ülikooli endiste aserektori, rektori ja dekaanide, Vlaamse Autonome Hogere Zeevaartschooli (Flaami autonoomne kõrgkool, edaspidi „Hogeschool“) ning ühe selle asutuse endise direktori vahelises kohtuvaidluses, mille ese on tema UA professori töölepingu väidetavalt õigusvastane ülesütlemine.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe

3 Osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 punktis 1 on mõiste „osalise tööajaga töötaja“ määratletud selliselt, et see on „töötaja, kelle nädala alusel või ühe aasta pikkuse tööperioodi keskmisena arvutatud normaaltööaeg on lühem kui võrreldava täistööajaga töötaja normaaltööaeg“.

4 Osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klauslis 4 „Mittediskrimineerimise põhimõte“ on ette nähtud järgmist:

„1. Osalise tööajaga töötajate suhtes ei või ainult osalise tööaja tõttu rakendada vähem soodsamaid töötingimusi, kui on võrreldavatel täistööajaga töötajatel, kui erinevat kohtlemist ei õigusta objektiivsed põhjused.

2. Asjakohasel juhul kohaldatakse *pro rata temporis* põhimõtet.

3. Käesoleva klausli kohaldamise korra määravad liikmesriigid ja/või tööturu osapooled, võttes arvesse Euroopa õigusakte, siseriiklikke seadusi, kollektiivlepinguid ja tavasid.

4. Pärast konsulteerimist tööturu osapooltega kooskõlas siseriiklike seaduste, kollektiivlepingute või tavadega võivad liikmesriigid ja/või tööturu osapooled seada objektiivsetel põhjustel asjakohasel juhul eriliste töötingimuste saamise eelduseks tööstaaži, töötatava aja või töötasuga seotud tingimused. Osalise tööajaga töötajate eriliste töötingimuste saamise kriteeriumid tuleks regulaarselt läbi vaadata, võttes arvesse klausli 4 punktis 1 väljendatud mittediskrimineerimise põhimõtet.“

Raamkokkulepe tähtajalise töö kohta

5 Raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klausli 4 „Mittediskrimineerimise põhimõte“ punktides 1 ja 2 on ette nähtud järgmist:

„1. Töötingimuste osas ei kohelda tähtajalisi töötajaid vähem soodsalt kui võrreldavaid alatisi töötajaid seetõttu, et neil on tähtajaline tööleping või töösuhe, välja arvatud juhtudel, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused.

2. Kui see on asjakohane, kohaldatakse *pro rata temporis* põhimõtet.“

6 Raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klauslis 5 „Meetmed kuritarvituste vältimiseks“ on sätestatud järgmist:

„1. Järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise vältimiseks kehtestavad liikmesriigid, olles kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute või praktikaga konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled konkreetsete sektorite ja/või töötajakategooriate vajadusi arvestades ühe või mitu järgmistest meetmetest, juhul kui kuritarvituste vältimiseks puuduvad samaväärsed juriidilised meetmed:
   a) objektiivsed alused, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete uuendamist;
   b) järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete maksimaalne kogukestus;
   c) selliste töölepingute või töösuhete uuendamiste arv.

2. Liikmesriigid, olles konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled määravad vajaduse korral kindlaks, millistel tingimustel tähtajalisi töölepinguid või töösuhteid:
   a) loetakse järjestikusteks;
   b) loetakse määramata tähtajaga töölepinguteks või töösuheteks.“

Belgia õigus

7 12. juuni 1991. aasta määruse Flaami kogukonna ülikoolide kohta (decreet betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap, *Belgisch Staatsblad*, 4.7.1991, lk 14907) põhikohtuasjas kohaldatavas redaktsioonis (edaspidi „ülikoolide määrus“) artikli 72 esimeses lõigus oli ette nähtud järgmist:

„Ülikoolid määravad iga akadeemilise personali hulka kuuluva isiku puhul kindlaks, kas ta täidab oma ametiülesandeid täis- või osalise tööajaga. Nad nimetavad ka organid, kelle haldusalas ametiülesandeid täidetakse.“

8 Ülikoolide määruse artikli 73 esimene lõik oli sõnastatud järgmiselt:

„Ülikoolid määravad vaba ametikoha teate avaldamisel kindlaks, kas see ametikoht täidetakse täisajaga (ja/või) osalise tööajaga või kas sellele võidakse nimetada täis- või osalise tööajaga töötaja.“

9 Selle määruse artikli 76 kohaselt võib sõltumatu akadeemilise personali hulka kuuluva töötaja osalise tööajaga töö hõlmata kas ainult õppetööd või ainult uurimistööd või olla nende kahe kombinatsioon.

10 Nimetatud määruse artikli 91 esimeses ja teises lõigus oli sätestatud järgmist:

„Sõltumatu akadeemilise personali hulka kuuluv isik, kes töötab täisajaga, nimetatakse ametisse alaliselt.

Sõltumatu akadeemilise personali hulka kuuluva isiku, kes töötab osalise tööajaga, võib ametisse nimetada alaliselt või võtta pikendatavaks ajavahemikuks tähtajaliselt tööle maksimaalselt kuueks aastaks.“

11 Statuut zelfstandig Academisch personeeli (Antwerpeni ülikooli akadeemilise personali personalieeskirjad, edaspidi „ZAP personalieeskirjad“) artiklis 7 on ette nähtud, et vähemalt 50% täistööajast moodustavate õppetöö ülesannete täitmine annab võimaluse alaliselt ametisse nimetamiseks.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

12 Eelotsusetaotlusest nähtub, et FN nimetati aastatel 1990–2009 ligi 20 aasta jooksul järjestikku mitmele ametikohale UA ja selle õiguseellaseks olevate haridusasutuste õigus- ja majandusteadusteaduskonnas assistendi, doktorant/assistendi, õppejõu, teadustöötaja, dotsendi ja lõpuks osalise tööajaga professori ametikohale. Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust nähtub, et FN kuulus selles osas UA „sõltumatu“ akadeemilise personali hulka ülikoolide määruse tähenduses.

13 FNile pakuti iga ametisse nimetamise puhul tähtajalisi lepingud kestusega üks kuni kolm aastat. Need lepingud olid alati samuti osalise tööajaga ning nendega seotud õppetöö koormus jäi vastavatel juhtudel vahemikku 10%–75% täiskoha koormusest. FNi ei ole kunagi alaliselt ametisse nimetatud.

14 Viimase ametiaja pikendamisel 2009. akadeemiliseks aastaks pakuti talle õppetöö koormust, mis moodustab 15% täisajaga koormusest majandusteaduskonnas ja 5% täisajaga koormusest õigusteaduskonnas, samas kui varem oli tema vastav õppetöö koormus neis teaduskondades vastavalt 50% ja 10% täisajaga koormusest ning õppetundide arv vähenes 165 tunnilt 135 tunnile.

15 FN esitas pärast seda ettepanekut rechtbank van eerste aanleg Antwerpenile (Antwerpeni esimese astme kohus, Belgia) põhikohtuasja vastustajate vastu kahju hüvitamise hagi esimese võimalusena viimati nimetatute lepinguvälise vastutuse alusel ja teise võimalusena nendepoolsele töölepingu õigusvastasele ülesütlemisele viidates. FN leiab, et osa sarnases olukorras olevaid kolleege nimetati alaliselt ametisse täistööajaga ja tähtajatult. Lisaks on ta töötanud „valede personalieeskirjade“ raames, mis on pealegi vastuolus liidu õigusega.

16 Rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Antwerpeni esimese astme kohus) tunnistas 24. jaanuari 2018. aasta otsusega UA ja Hogeschooli hagi vastuvõetavaks, kuid põhjendamatuks, kusjuures põhikohtuasja teiste vastustajate vastu esitatud hagi tunnistati vastuvõetamatuks. FN esitas selle kohtuotsuse peale apellatsioonkaebuse hof van beroep Antwerpenile (Antwerpeni apellatsioonikohus, Belgia).

17 Neil asjaoludel otsustas hof van beroep te Antwerpen (Antwerpeni apellatsioonikohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas [raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta] klausli 4 punkti 1 ja [osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe] klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus, et kõrgkoolil on lubatud riigisisese õigusnormi alusel (ülikoolide määruse artikkel 91), mille kohaselt täisajaga töötava sõltumatu akadeemilise personali liikme võib ametisse nimetada alaliselt ning sõltumatu akadeemilise personali hulka kuuluva isiku, kes töötab osalise tööajaga, võib ametisse nimetada alaliselt või pikendatavaks ajavahemikuks tähtajaliselt tööle võtta maksimaalselt kuueks aastaks,

a) võtta kõrgkooli õppejõud poliitika kujundamise vabadusele tuginedes 20 aasta jooksul tööle osalise tööajaga koosseisulisele töökohale umbes 20 üksteisele järgneva lühiajalise, üheks kuni kolmeks aastaks sõlmitud töölepingu alusel ilma pikenduste koguarvu kuidagi piiramata, kuigi teised kolleegid, kelle ülesanded olid võrreldavad, nimetati ametisse alaliselt ja täisajaga;

b) oma personalieeskirjadega kehtestada vaid üldine miinimumpiir 50% hõivatusastme vormis, mis tuleb saavutada selleks, et kõne alla tuleks alaline ametisse nimetamine, nägemata samas ette ühtegi sellist kriteeriumi, mille alusel 50% või suurema hõivatusega töötav osalise tööajaga töötaja nimetatakse alaliselt ametisse või võetakse tähtajaliselt tööle;

c) määrata piiramatu poliitika kujundamise vabaduse alusel osalise tööajaga kõrgkooliõppejõu jaoks hõivatuse protsendimäär ilma objektiivseid kriteeriume kindlaks määramata või ilma töökoormust objektiivselt mõõtmata;

d) keelata tähtajaliselt ja osalise tööajaga töötanud kõrgkooliõppejõul, kelle töösuhet kõrgkool oma poliitika kujundamise vabadusele tuginedes enam ei jätka, kasutamast õigust esitada nõudeid talle minevikus osaks saanud töölepingu tingimuste väidetava kuritarvituse kohta seepärast, et ta on neid tingimusi iga kord n-ö aktsepteerinud, tehes talle antud tööd, mille tõttu ta on kaotanud liidu õigusest tuleneva kaitse?

Eelotsuse küsimuse analüüs

Vastuvõetavus

18 Põhikohtuasja vastustajad väidavad oma kirjalikes seisukohtades kõigepealt, et eelotsusetaotlus on tervikuna vastuvõetamatu, kuna see ei ole asjakohane ning puudub vajadus selle esitamiseks. Sellega seoses leiavad nad, et eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole täpsustanud põhjuseid, miks on vaja tõlgendada teatavaid liidu õiguse sätteid ning et eelotsuse küsimus ei ole selge, see on liiga faktidele keskendunud ja sisaldab faktiliste asjaolude subjektiivset esitust, mis toetab FNi kirjalikes seisukohtades esitatud argumente.

19 Seejärel väidavad põhikohtuasja vastustajad, et eelotsuse küsimusel puudub igasugune seos põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega. Eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole piisavalt selgitanud küsimuse asjakohasust, arvestades põhikohtuasja eset, eelkõige õigusvastase aktiga tekitatud kahju hüvitamise nõuet. Samuti on põhikohtuasja faktilisi asjaolusid eelotsusetaotluses kirjeldatud vaid lühidalt, kuna need on juba esitatud rechtbank van eerste aanleg Antwerpeni (Antwerpeni esimese astme kohus) 24. jaanuari 2018. aasta kohtuotsuses, samas kui eelotsuse küsimus puudutab eelkõige neid asjaolusid.

20 Lõpuks väidavad nimetatud vastustajad, et väidetava diskrimineerimise osas ei võrreldud eelotsusetaotluses osalise tööajaga ajutiste töötajate ja osalise tööajaga alaliste töötajate töötingimusi. Järelikult ei ole raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klausli 4 punkt 1 ega osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punkt 1 põhikohtuasjas kohaldatav.

21 Sellega seoses tuleb korrata, et Euroopa Kohtu väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on ELTL artiklis 267 sätestatud menetlus Euroopa Kohtu ja liikmesriikide kohtute koostöö vahend, mille abil annab esimene teistele liidu õiguse tõlgendusi, mida nad vajavad nende menetluses olevate vaidluste lahendamiseks (vt eelkõige 1. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).

22 Selle koostöö raames on üksnes asja menetleval ja selle lahendamise eest vastutaval liikmesriigi kohtul õigus kohtuasja eripära arvesse võttes hinnata nii eelotsusetaotluse vajalikkust asjas otsuse langetamiseks kui ka Euroopa Kohtule esitatavate küsimuste asjakohasust. Seega, kui küsimused on esitatud liidu õiguse tõlgendamise kohta, on Euroopa Kohus üldjuhul kohustatud otsuse tegema (1. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, punkt 27 ja seal viidatud kohtupraktika).

23 Sellest järeldub, et eeldatakse, et liidu õiguse tõlgendamise küsimused, mis liikmesriigi kohus on esitanud õiguslikus ja faktilises raamistikus, mille ta on määratlenud omal vastutusel ja mille paikapidavust Euroopa Kohus ei pea kontrollima, on asjakohased. Euroopa Kohus võib liikmesriigi kohtu esitatud eelotsusetaotluse jätta läbi vaatamata üksnes juhul, kui on ilmne, et taotletaval liidu õiguse tõlgendamisel puudub igasugune seos põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, kui probleem on hüpoteetiline või kui Euroopa Kohtule ei ole teada vajalikke faktilisi või õiguslikke asjaolusid, et anda tarvilik vastus talle esitatud küsimustele (1. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika).

24 Seega, kuna eelotsusetaotlus on Euroopa Kohtus toimuva menetluse alus, on möödapääsmatult vajalik, et liikmesriigi kohus selgitaks selles taotluses põhikohtuasja vaidluse faktilist ja õiguslikku raamistikku ja kas või minimaalselt põhjusi, mille alusel ta on valinud välja liidu õiguse sätted,

mida ta palub tõlgendada, samuti seost, mille ta on tuvastanud nende sätete ja tema menetluses olevas kohtuasjas kohaldatavate riigisiseste õigusnormide vahel (1. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, punkt 29 ja seal viidatud kohtupraktika).

25 Need eelotsusetaotluse sisu puudutavad kumulatiivsed nõuded on sõnaselgelt esitatud Euroopa Kohtu kodukorra artiklis 94, mida eelotsusetaotluse esitanud kohus peab ELTL artikli 267 kohase koostöö raames tundma ja mida ta peab rangelt järgima ning neid on muu hulgas korratud Euroopa Liidu Kohtu soovitustes liikmesriikide kohtutele eelotsuse taotlemiseks (ELT 2019, C 380, lk 1), mille punkti 15 kolmes taandes on korratud nõudeid, mis on esitatud vastavalt kodukorra artikli 94 punktides a–c. Lisaks on soovituste punktis 16 märgitud, et „[e]elotsusetaotluse esitanud kohus peab eelotsusetaotluses esitama *täpsed viited põhikohtuasja asjaolude suhtes kohaldatavatele riigisisestele sätetele ning liidu õigusnormidele*, mille tõlgendamist taotletakse või mille kehtivus on kahtluse alla seatud“ (vt selle kohta 21. veebruari 2022. aasta kohtumäärus Leonardo, C-550/21, ei avaldata, EU:C:2022:139, punkt 13 ja seal viidatud kohtupraktika).

26 Lisaks tuleb selles osas korrata, et eelotsusetaotluses esitatud teave mitte üksnes ei võimalda Euroopa Kohtul anda tarvilik vastus, vaid annab ka liikmesriikide valitsustele ja teistele huvitatud isikutele võimaluse esitada Euroopa Liidu Kohtu põhikirja artikli 23 alusel oma seisukohad. Euroopa Kohtul tuleb kontrollida, et see võimalus oleks tagatud, võttes arvesse, et viidatud sätte alusel toimetatakse huvitatud pooltele kätte üksnes eelotsusetaotlused (koos tõlkega iga liikmesriigi ametlikku keelde), mitte riigisisese kohtuasja toimik, mille vajaduse korral esitab Euroopa Kohtule eelotsusetaotluse esitanud kohus (vt eelkõige 27. novembri 2012. aasta kohtuotsus Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, punkt 85).

27 Käesoleval juhul aga ei vasta eelotsusetaotlus, mis puudutab konkreetselt eelotsuse küsimuse punktides a ja d esitatud küsimusi, kõigile käesoleva kohtuotsuse punktides 21–26 nimetatud nõuetele.

28 Nimelt, mis puudutab punkti a, siis ei võimalda eelotsusetaotlus mõista põhjusi, miks on raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klausli 4 punktiga 1 ja osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punktiga 1 ehk nende raamkokkulepete kahe sättega, milles on nimetatud diskrimineerimiskeelu põhimõte, vastuolus riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt osalise tööajaga õppetöö ülesandeid täiva sõltumatu akadeemilise personali liikme, nagu on FN, võib ametisse nimetada või võtta tähtajaliselt tööle pikendatavaks ajavahemikuks maksimaalselt kuueks aastaks, samas kui nimetatud personali liige, kes täidab õppetöö ülesandeid täisajaga, nimetatakse ametisse alaliselt.

29 Eelotsusetaotlusest nähtub lisaks, et need õigusnormid võimaldasid FNil töötada 20 aastat ligi kahekümne lühiajalise ja osalise tööajaga järjestikuse töölepingu alusel ning ta nimetati mitu korda üheks kuni kolmeks aastaks ametisse, ilma et oleks vähimalgi määral piiratud pikendamiste koguarvu, samas kui osa tema kolleegidest, kes täitsid sarnaseid ülesandeid, nimetati ametisse alaliselt ja täistööajaga.

30 Tuleb tõdeda, et käesolevas eelotsusetaotluses ei võimalda õigusliku ja faktilise raamistiku kirjeldus teha järeldusi selle kohta, kas põhikohtuasjas kõne all olevad riigisisesed õigusnormid on kooskõlas nimetatud raamkokkulepete vastavates klauslite 4 punktides 1 sätestatud diskrimineerimiskeelu põhimõttega. See kohus piirdub nimelt tähelepanu juhtimisega sellele, et tekib küsimus, kas ülikoolide määruse artikkel 91 on nende liidu õigusnormidega kooskõlas.

Lisaks ei sisalda eelotsusetaotlus mingit teavet nende akadeemilise personali liikmete olukorra kohta, kes täidavad õppetöö ülesandeid täisajaga ja/või on tööle võetud tähtajatult, selleks et oleks võimalik võrrelda seda töötajate rühma ja seda rühma, kuhu kuulub FN.

31 Mis puudutab esitatud küsimuse punkti d, milles viidatakse ikka ainult raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta ja osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punktile 1, siis ei võimalda eelotsusetaotlus mõista põhjuseid, miks põhikohtuasjas kõne all olevad riigisisesed õigusnormid on vastuolus nende sätetega, mis käsitlevad diskrimineerimiskeelu põhimõtet. Nimelt ei nähtu eelotsusetaotlusest kuidagi, et riigisiseste õigusnormide või põhikohtuasja vastustajate praktika tagajärg oleks, et FNiga sarnases olukorras olev akadeemilise personali liikmel oleks takistatud tõhusalt tuginemast varasemate töötingimuste kuritarvitavale laadile põhjusel, et ta on iga kord nende tingimustega „nõustunud“, täites kokkulepitud ülesandeid, mistõttu ta loobus vaikimisi sellest liidu õigusest tulenevast kaitsest.

32 Kuna Euroopa Kohtule ei ole teada vajalikke faktilisi ja õiguslikke asjaolusid, et anda tarvilik vastus esitatud küsimuse punktidele a ja d, tuleb asuda seisukohale, et nimetatud punktid a ja d on vastuvõetamatud, kuid eelotsuse küsimuse punktide b ja c puhul kehtib seevastu käesoleva kohtuotsuse punktis 23 viidatud asjakohasuse eeldus.

Eelotsuse küsimuse punkt b

33 Alustuseks on oluline korrata, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on ELTL artiklis 267 sätestatud liikmesriikide kohtute ja Euroopa Kohtu vahelises koostöömenetluses Euroopa Kohtu ülesanne anda liikmesriigi kohtule tarvilik vastus, mis võimaldaks viimasel tema menetluses oleva kohtuasja lahendada, ning et seda arvestades tuleb Euroopa Kohtul temale esitatud küsimused vajaduse korral ümber sõnastada (10. veebruari 2022. aasta kohtuotsus Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (aegumistähtaeg), C-219/20, EU:C:2022:89, punkt 33 ja seal viidatud kohtupraktika).

34 Esitatud küsimuse punkt b puudutab ülikoolide määruse artikli 91 kooskõla osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppega, kuna selles riigisiseses õigusnormis on ette nähtud, et sõltumatu akadeemilise personali täisajaga õppetöö ülesandeid täitev liige nimetatakse automaatselt alaliselt ametisse, samas kui osalise tööajaga õppetöö ülesandeid täiva sõltumatu akadeemilise personali liikme võib ametisse nimetada või võtta tähtajaliselt tööle pikendatavaks ajavahemikuks maksimaalselt kuueks aastaks. Mis puudutab ZAP personalieeskirjade staatust, mis näib seda artiklit 91 täiendavat, siis selles on sätestatud, et õppetöö koormus, mis moodustab vähemalt 50% täisajaga õppetöö koormusest, annab võimaluse alaliselt ametisse nimetamiseks.

35 Samuti nähtub esitatud küsimuse punktist b, et ei ole kehtestatud ühtegi kriteeriumi selleks, et määrata kindlaks, millistel tingimustel ei nimetata akadeemilise personali osalise tööajaga liiget, kelle koormus on vähemalt 50% täisajaga õppetöö koormusest, alaliselt ametisse, vaid nimetatakse ta ametisse tähtajaliselt, mistõttu näib, et eelotsusetaotluse esitanud kohtul tekib küsimus, kas osalise tööajaga töötajate eri gruppide vahel võib esineda diskrimineerimist.

36 Ülikoolide määruse artikliga 91 seoses tekivad siiski küsimused võimaliku erineva kohtlemise kohta ühelt poolt täisajaga õppetöö ülesandeid täitvate akadeemilise personali liikmete, kes nimetatakse automaatselt alaliselt ametisse, ja teiselt poolt selliste töötajate vahel, kes täidavad õppetöö ülesandeid osalise tööajaga, kuid keda võib ametisse nimetada ka tähtajaliselt, samas kui puuduvad igasugused hindamiskriteeriumid.

37 Kuna liikmesriigi õigusnormides on olemas selline täistööajaga ja osalise tööajaga töötajate erinev kohtlemine seoses töötingimustega, näib, et eelotsusetaotluse esitanud kohtul võib põhikohtuasja lahendamiseks olla tarvis osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tõlgendust.

38 Neil asjaoludel tuleb mõista, et eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib oma küsimuse punktiga b sisuliselt teada, kas osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus sellised liikmesriigi õigusnormid ja praktika, mille kohaselt täisajaga õppetöö ülesandeid täitev akadeemilise personali liige nimetatakse automaatselt alaliselt ametisse, samas kui osalise tööajaga õppetöö ülesandeid täitev akadeemilise personali liige nimetatakse ametisse tähtajaliselt.

39 Kõigepealt tuleb korrata, et kuna selle raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 sõnastus ei võimalda määratleda mõiste „töötingimused“ täpset ulatust, tuleb väljakujunenud kohtupraktika kohaselt arvesse võtta selle õigusakti konteksti ja eesmärke, mille osa see klausel on (15. aprilli 2008. aasta kohtuotsus Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punkt 110).

40 Mis puudutab esiteks küsimust, kas käesoleval juhul on sõltumatu akadeemilise personali liikmete ametisse nimetamist reguleerivad sätted „töötingimused“ raamkokkuleppe klausli 4 tähenduses, siis tuleb märkida, et seda klauslit tuleb mõista nii, et selles väljendatakse liidu sotsiaalõiguse põhimõtet, mida ei saa tõlgendada kitsendavalt (15. oktoobri 2019. aasta kohtumäärus AEAT (tööpäeva vertikaalse korraldusega osalise tööajaga töötajate tööstaaži arvutamine), C-439/18 ja C-472/18, ei avaldata, EU:C:2019:858, punkt 30 ja seal viidatud kohtupraktika).

41 Sellega seoses tuleb korrata, et osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe eesmärk on esiteks edendada osalise tööajaga töötamist ja teiseks kõrvaldada osalise tööajaga töötajate ja täistööajaga töötajate vaheline diskrimineerimine (15. oktoobri 2019. aasta kohtumäärus AEAT (tööpäeva vertikaalse korraldusega osalise tööajaga töötajate tööstaaži arvutamine), C-439/18 ja C-472/18, ei avaldata, EU:C:2019:858, punkt 27 ja seal viidatud kohtupraktika).

42 Selle raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1 nimetatud diskrimineerimiskeeld on üksnes liidu õiguse aluspõhimõtete hulka kuuluva võrdsuse üldpõhimõtte konkreetne väljendus (15. oktoobri 2019. aasta kohtumäärus AEAT (tööpäeva vertikaalse korraldusega osalise tööajaga töötajate tööstaaži arvutamine), C-439/18 ja C-472/18, ei avaldata, EU:C:2019:858, punkt 29 ja seal viidatud kohtupraktika).

43 Sellega seoses tuleb korrata, et töötingimusi puudutav on selle klausliga vastuolus, kui osalise tööajaga töötajaid koheldakse vähem soodsalt kui võrreldavaid täistööajaga töötajaid vaid seetõttu, et nad töötavad osalise tööajaga, välja arvatud juhul, kui erinev kohtlemine on õigustatud objektiivsetel põhjustel (10. juuni 2010. aasta kohtuotsus Bruno jt, C-395/08 ja C-396/08, EU:C:2010:329, punkt 25).

44 Kui seda klauslit tõlgendada nii, et see välistab mõiste „töötingimused“ alt selle sätte tähenduses õiguse alaliselt ametisse nimetamisele, tähendaks see – nimetatud klausliga taotletavat eesmärki eirates – asjaomastele töötajatele diskrimineerimise vastu antud kaitse ulatuse piiramist, tuues kaasa selle, et töötingimuste olemusel tehakse vahet, millele selle klausli sõnastus kuidagi ei viita (vt selle kohta 15. oktoobri 2019. aasta kohtumäärus AEAT (tööpäeva vertikaalse korraldusega osalise tööajaga töötajate tööstaaži arvutamine), C-439/18 ja C-472/18, ei avaldata, EU:C:2019:858, punkt 31).

45 Teiseks tuleb analüüsida, kas see, kui osalise tööajaga õppetöö ülesandeid täitvad sõltumatu akadeemilise personali liikmed välistatakse alaliselt ametisse nimetamise õigusest ainuüksi põhjusel, et nad töötavad osalise tööajaga, viib selleni, et neid koheldakse vähem soodsalt kui täistööajaga töötajaid, kes on võrreldavas olukorras.

46 Osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 punkti 2 esimeses lõigus on „võrreldav täistööajaga töötaja“ määratletud kui „samas ettevõttes täistööajaga töötaja, kellel on sama liiki tööleping või töösuhe, kes teeb sama või samalaadset tööd; seejuures pööratakse tähelepanu sellistele kaalutlustele nagu ettevõttes töötatud aeg ja kvalifikatsioon/oskused“.

47 Selleks et hinnata, kas töötajad teevad sama või samalaadset tööd selle raamkokkuleppe tähenduses, tuleb arvesse võtta hulka tegureid, nagu nende töö laad, kvalifikatsioon ja pädevus ning väljaõppe- ja töötingimused (15. oktoobri 2019. aasta kohtumäärus AEAT (tööpäeva vertikaalse korraldusega osalise tööajaga töötajate tööstaaži arvutamine), C-439/18 ja C-472/18, ei avaldata, EU:C:2019:858, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika).

48 Käesoleval juhul ei võimalda aga Euroopa Kohtule esitatud toimiku faktilised ja õiguslikud asjaolud kindlaks teha, kas UA sõltumatu akadeemilise personali osalise tööajaga liikmed ja sõltumatu akadeemilise personali täistööajaga liikmed on võrreldavas olukorras või mitte, mida peab igal juhul kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.

49 Vastavalt eelotsusetaotluses esitatud ainsatele viidetele on ZAP personalieeskirjade artiklis 7 ette nähtud, et osalise tööajaga õppetöökoormus, mis vastab vähemalt 50%-le täistööajaga õppetöö koormusest, annab võimaluse saada alaliselt ametisse nimetatud, kusjuures eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates ei ole määratletud ühtegi muud kriteeriumi.

50 Sellest järeldub, et täistööajaga õppetöö ülesandeid täitva töötaja saab automaatselt alaliselt ametisse nimetada, samas kui osalise tööajaga õppetöö ülesandeid täitval töötajal on nende personalieeskirjadega reguleerimata tingimustel üksnes võimalus selliseks ametisse nimetamiseks. Tegemist on seega erineva kohtlemisega ainuüksi põhjusel, et asjaomane töötaja töötab osalise tööajaga.

51 Neil asjaoludel ja tingimusel, et eelotsusetaotluse esitanud kohus seda kontrollib, näib ülikoolide määruse artikli 91 sätetest koostoimes ZAP personalieeskirjade artikliga 7 selgelt tulenevat, et sõltumatu akadeemilise personali täistööajaga õppetöö ülesandeid täitvaid liikmeid ja sõltumatu akadeemilise personali osalise tööajaga õppetöö ülesandeid täitvaid liikmeid koheldakse erinevalt osas, mis puudutab õigust alaliselt ametisse nimetamisele.

52 Osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 sõnastusest tuleneb siiski, et sellist erinevat kohtlemist võib pidada diskrimineerimiskeelu põhimõttega kooskõlas olevaks, kui seda õigustavad objektiivsed põhjused.

53 Sellega seoses tuleb korrata, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt tuleb mõistet „objektiivsed põhjused“ mõista nii, et see ei võimalda õigustada osalise tööajaga töötajate ja täistööajaga töötajate erinevat kohtlemist asjaoluga, et see erinevus on ette nähtud üldise ja abstraktse riigisisese normiga, nagu seadus või kollektiivleping (15. oktoobri 2019. aasta kohtumäärus AEAT (tööpäeva vertikaalse korraldusega osalise tööajaga töötajate tööstaaži arvutamine), C-439/18 ja C-472/18, ei avaldata, EU:C:2019:858, punkt 46 ja seal viidatud kohtupraktika).

54 See mõiste nõuab, et tuvastatud ebavõrdne kohtlemine oleks õigustatud täpsete ja konkreetsete asjaoludega, mis iseloomustavad asjasse puutuvat töötingimust konkreetses olukorras, millega seoses see esineb, ning objektiivsete ja läbipaistvate kriteeriumide alusel, et kontrollida, kas see ebavõrdne kohtlemine on tingitud tegelikust vajadusest, on taotletava eesmärgi saavutamiseks sobiv ja selleks vajalik. Nimetatud asjaolud võivad tuleneda eelkõige nende ülesannete eripärast, mille täitmiseks osalise tööajaga lepingud on sõlmitud, ning nimetatud tööülesannete olemuslikest joontest või kui see on asjakohane, siis liikmesriigi sotsiaalpoliitika legitiimse eesmärgi taotlemisest (15. oktoobri 2019. aasta kohtumäärus AEAT (tööpäeva vertikaalse korraldusega osalise tööajaga töötajate tööstaaži arvutamine), C-439/18 ja C-472/18, ei avaldata, EU:C:2019:858, punkt 47 ja seal viidatud kohtupraktika).

55 Käesoleval juhul näib – tingimusel, et eelotsusetaotluse esitanud kohus seda kontrollib –, et ei ülikoolide määruse artiklis 91 ega ZAP personalieeskirjade artiklis 7 ei ole mainitud objektiivset põhjendust. Samuti ei nähtu Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust, et UA põhjendaks akadeemilise personali liikme alaliselt ametisse nimetamist muude objektiivsete põhjustega kui selle faktiga, et asjaomane töötaja täidab oma tööülesandeid täistööajaga.

56 Eeltoodut arvestades tuleb esitatud küsimuse punktile b vastata, et osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus sellised liikmesriigi õigusnormid ja praktika, mille kohaselt täisajaga õppetöö ülesandeid täitev akadeemilise personali liige nimetatakse automaatselt alaliselt ametisse, ilma muu objektiivse põhjuseta kui nimetatud täisajaga töö tegemine, samas kui osalise tööajaga õppetöö ülesandeid täitev akadeemilise personali liige nimetatakse ametisse kas alaliselt või tähtajaliselt.

Eelotsuse küsimuse punkt c

57 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib oma küsimuse punktis c teada, kas osalist tööaega käsitlevat raamkokkulepet tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi selline praktika, mille kohaselt asjaomased akadeemilised asutused ei pea osalise tööajaga õppetöö ülesande täitja ametisse nimetamiseks, arvestades neile personalihaldust käsitlevas liikmesriigi õiguses antud sõltumatust, järgima objektiivseid kriteeriume, kui nad määravad kindlaks protsendimäära, millele see osalise tööajaga õppetöö koormus täistööajaga õppetöö koormusest vastab.

58 Käesoleval juhul nähtub eelotsusetaotlusest, et see eelotsuse küsimuse aspekt näib olevat seotud asjaoluga, et 2008. aastal oli FNi osalise tööajaga õppetöö koormus 165 õppetöö tundi, mis oli jagatud kahe UA teaduskonna vahel ja mis vastas vastavalt 50%-le ja 10%-le täisajaga õppetöö koormusest, samas kui 2009. aasta ametisse nimetamine oli ette nähtud 135 õppetöö tunni jaoks, mis vastas 15%-le täisajaga õppetöö koormusest esimeses neist teaduskondadest ja 5%-le teises teaduskonnas. Sellest tuleneb, et 2008. aastal moodustas 165 õppetöö tunni pikkune õppetöö koormus 60% täisajaga õppetöö koormusest, samas kui 2009. aastal moodustas 135 õppetöö tunni pikkune õppetöö koormus ainult 20% täisajaga õppetöö koormusest, ilma et selle protsendimäära oluline vähenemine võrreldes õppetöö tundide arvu suhteliselt vähemolulise vähenemisega oleks põhinenud objektiivsetel kriteeriumidel.

59 Seega tuleb küsimuse punkt c ümber sõnastada nii, et sellega soovitakse sisuliselt kindlaks teha, kas osalist tööaega käsitlevat raamkokkulepet tuleb tõlgendada nii, et see näeb osalise tööajaga töötaja tööle võtnud tööandjale ette nõuded meetodi kohta selle protsendimäära arvutamiseks, mille see osalise ajaga õppetöö koormus moodustab võrreldava täisajaga õppetöö koormusest.

60 Sellega seoses tuleb korrata, et osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 punktis 1 on „osalise tööajaga töötaja“ määratletud kui „töötaja, kelle nädala alusel või ühe aasta pikkuse tööperioodi keskmisena arvutatud normaaltööaeg on lühem kui võrreldava täistööajaga töötaja normaaltööaeg“.

61 Ei see säte ega ükski teine osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe säte ei näe siiski ette nõudeid selle protsendimäära arvutamiseks, mille osalise tööajaga töötaja töökoormus moodustab võrreldavas olukorras oleva täistööajaga töötaja töökoormusest.

62 Sellest tuleneb, et osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe ei reguleeri seda, kuidas arvutada osalise tööajaga töökoormuse protsendimäära täistööajaga töökoormusest.

63 Eeltoodut arvestades tuleb esitatud küsimuse punktile c vastata, et osalist tööaega käsitlevat raamkokkulepet tuleb tõlgendada nii, et see ei näe osalise tööajaga töötaja tööle võtnud tööandjale ette mingeid nõudeid selle kohta, kuidas tuleb arvutada protsendimäär, mille see osalise tööajaga töökoormus moodustab võrreldavast täistööajaga töökoormusest.

Kohtukulud

64 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kohtukulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (seitsmes koda) otsustab:

1. **6. juunil 1997 sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe, mis on lisatud nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivile 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta, mida on muudetud nõukogu 7. aprilli 1998. aasta direktiiviga 98/23/EÜ, klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus sellised liikmesriigi õigusnormid ja praktika, mille kohaselt täisajaga õppetöö ülesandeid täitev akadeemilise personali liige nimetatakse automaatselt alaliselt ametisse, ilma muu objektiivse põhjuseta kui nimetatud täisajaga töö tegemine, samas kui osalise tööajaga õppetöö ülesandeid täitev akadeemilise personali liige nimetatakse ametisse kas alaliselt või tähtajaliselt.**

2. **6. juunil 1997 sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe, mis on lisatud direktiivile 97/81, mida on muudetud direktiiviga 98/23, klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et see ei näe osalise tööajaga töötajat tööle võtnud tööandjale ette mingeid nõudeid selle kohta, kuidas tuleb arvutada protsendimäär, mille see osalise tööajaga töökoormus moodustab võrreldavast täistööajaga töökoormusest.**

Allkirjad

Lisa

Vastustajate loetelu

Universiteit Antwerpen, asukoht Antwerpen (Belgia),

Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool, asukoht Antwerpen,

PB, elukoht Antwerpen,

ZK, elukoht Antwerpen,

NG, elukoht Antwerpen,

ZN, elukoht Haacht (Belgia),

UM, elukoht Duffel (Belgia).