Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (sedmo vijeće)

5. svibnja 2022.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Rad u nepunom radnom vremenu – Direktiva 97/81/EZ – Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC – Članak 4. točka 1. – Načelo nediskriminacije – Akademsko osoblje koje radi u nepunom radnom vremenu – Automatsko imenovanje za stalno samo onih članova akademskog osoblja koji obavljaju nastavnu djelatnost u punom radnom vremenu – Izračun postotka radnog opterećenja u punom radnom vremenu kojem odgovara radno opterećenje u nepunom radnom vremenu – Nepostojanje zahtjeva”

U predmetu C-265/20,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio hof van beroep Antwerpen (Žalbeni sud u Antwerpenu, Belgija), odlukom od 24. ožujka 2020., koju je Sud zaprimio 15. lipnja 2020., u postupku

FN

protiv

Universiteit Antwerpen i dr.

SUD (sedmo vijeće),

u sastavu: I. Ziemele, predsjednica šestog vijeća, u svojstvu predsjednice sedmog vijeća, T. von Danwitz i A. Kumin (izvjestitelj), suci,

nezavisni odvjetnik: M. Bobek,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

– za osobu FN, P. Flamey i L. Cornelis, *advocaten*,

– za Universiteit Antwerpen i dr., H. Buyssens i J. Deridder, *advocaten*,

– za belgijsku vladu, M. Van Regemorter, L. Van den Broeck i C. Pochet, u svojstvu agenata,

* Jezik postupka: nizozemski

– za Europsku komisiju, L. Haasbeek, D. Recchia i C. Valero, u svojstvu agenata,

odlučivši, nakon što je saslušao nezavisnog odvjetnika, da u predmetu odluči bez mišljenja,

donosi sljedeću

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, koji je sklopljen 6. lipnja 1997. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom), i sadržan u Prilogu Direktivi Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL 1998., L 14, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 131.), kako je izmijenjena Direktivom Vijeća 98/23/EZ od 7. travnja 1998. (SL 1998., L 131, str. 10.), i članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, koji je sklopljen 18. ožujka 1999. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme), i sadržan u Prilogu Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL 1999., L 175, str. 43.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228.).

2 Zahtjev je upućen u okviru spora između osobe FN, s jedne strane, i Universiteita Antwerpen (Sveučilište u Antwerpenu, u daljnjem tekstu: UA), bivših prorektora, rektora i dekanâ tog sveučilišta, Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschoola (Flamanska autonomna visoka škola „Hogere Zeevaartschool”, u daljnjem tekstu: Hogeschool) i bivšeg ravnatelja te ustanove, s druge strane, u pogledu navodno nezakonitog prestanka njezina radnog odnosa u svojstvu sveučilišnog nastavnika UA-e.

Pravni okvir

Pravo Unije

Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom

3 Članak 3. točka 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom definira pojam „radnik s nepunim radnim vremenom” kao da se odnosi na „radnika čije je uobičajeno radno vrijeme, izračunano na tjednoj osnovi ili prosječno, u razdoblju zaposlenja do jedne godine, kraće od uobičajenog radnog vremena usporedivog radnika s punim radnim vremenom”.

4 Članak 4. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, naslovljen „Načelo nediskriminacije”, propisuje:

„1. Što se tiče uvjeta zapošljavanja, radnici s nepunim radnim vremenom ne smiju se tretirati na manje povoljan način od usporedivih radnika s punim radnim vremenom samo zato što rade s nepunim radnim vremenom, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima.

2. Prema potrebi se primjenjuje načelo *pro rata temporis*.

3. Postupak primjene ove klauzule definiraju države članice i/ili socijalni partneri, vodeći računa o europskom zakonodavstvu, nacionalnom pravu, kolektivnim ugovorima i praksi.

4. Ako je to opravdano objektivnim razlozima, države članice nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksi i/ili socijalni partneri mogu, gdje je to primjereno, uvjetovati pristup određenim uvjetima zapošljavanja duljinom staža, trajanjem rada ili visinom primanja. Kriterije za pristup radnika s nepunim radnim vremenom određenim uvjetima zapošljavanja potrebno je redovito preispitivati, vodeći računa o načelu nediskriminacije iz članka 4. stavka 1."

Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme

5 Člankom 4. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, naslovljenim „Načelo nediskriminacije", u točkama 1. i 2. određuje se:

„1. U pogledu uvjeta zapošljavanja, prema radnicima zaposlenim na određeno vrijeme ne smije se postupati na nepovoljniji način nego prema usporedivim radnicima zaposlenim na neodređeno vrijeme, jedino zato što prvi imaju ugovor ili se nalaze u radnom odnosu na određeno vrijeme, osim ako drukčije postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga.

2. U slučajevima kada je to prikladno, primjenjuje se načelo *pro rata temporis*."

6 Članak 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, naslovljen „Mjere za sprečavanje zlouporaba", predviđa:

„1. Kako bi spriječile zlouporabe, koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme, države članice uvode, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, i/ili socijalni partneri, kada ne postoje odgovarajuće pravne mjere za sprečavanje zlouporaba, tako da uzimaju u obzir potrebe pojedinačnih sektora i/ili kategorija radnika, jednu ili više sljedećih mjera:
   (a) objektivni razlozi kojima se opravdava obnavljanje tih ugovora ili odnosa;
   (b) najdulje ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme;
   (c) broj obnavljanja tih ugovora ili odnosa.

2. Države članice, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, i/ili socijalni partneri prema potrebi utvrđuju pod kojim uvjetima će se ugovori o radu ili radni odnosi na određeno vrijeme:
   (a) smatrati ‚uzastopnim';
   (b) smatrati ugovorima ili odnosima na neodređeno vrijeme."

Belgijsko pravo

7 Članak 72. prvi stavak Decreta betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap (Uredba koja se odnosi na sveučilišta u Flamanskoj zajednici), od 12. lipnja 1991., (*Belgisch Staatsblad*, 4. srpnja 1991., str. 14907.), u verziji koja se primjenjuje u glavnom postupku (u daljnjem tekstu: Uredba o sveučilištima), predviđao je:

„Sveučilišna tijela za svakoga člana akademskog osoblja određuju obavlja li rad u punom ili nepunom radnom vremenu. Ona navode i tijela u kojima se rad obavlja."

8 Članak 73. prvi stavak Uredbe o sveučilištima glasio je kako slijedi:

„Prilikom objave slobodnog radnog mjesta sveučilišna tijela određuju je li riječ o radnom mjestu na kojem se rad obavlja u punom radnom vremenu (i/ili) nepunom radnom vremenu ili se na temelju tog radnog mjesta može osobu imenovati ili zaposliti u punom ili nepunom radnom vremenu."

9 Na temelju članka 76. te uredbe, rad u nepunom radnom vremenu člana samostalnog akademskog osoblja može obuhvaćati ili samo nastavne djelatnosti ili samo istraživačke djelatnosti ili njihovu kombinaciju.

10 Članak 91. prvi i drugi stavak navedene uredbe određivao je:

„Člana samostalnog akademskog osoblja koji obavlja rad u punom radnom vremenu imenuje se za stalno.

Član samostalnog akademskog osoblja koji obavlja rad u nepunom radnom vremenu može se ili imenovati za stalno ili zaposliti na određeno vrijeme za razdoblja koja se mogu produljiti do najviše šest godina."

11 Članak 7. statuuta zelfstandig academisch personeel (Statut za samostalno akademsko osoblje, u daljnjem tekstu: Statut ZAP) predviđa da je imenovanje za stalno moguće ako obavljanje nastavne djelatnosti predstavlja najmanje 50 % radnog opterećenja u punom radnom vremenu.

Glavni postupak i prethodno pitanje

12 Iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da je tijekom otprilike dvadeset godina između 1990. i 2009. osoba FN imenovana na više uzastopnih radnih mjesta u okviru Pravnog fakulteta UA-e i Fakulteta ekonomskih znanosti UA-e i obrazovnih ustanova koje su bile njegovi pravni prednici, u svojstvu asistenta/doktoranda, docenta, znanstvenog suradnika, izvanrednog profesora i naposljetku redovitog profesora. Iz spisa kojim raspolaže Sud proizlazi da je na toj osnovi osoba FN bila „samostalno" akademsko osoblje UA-e u smislu Uredbe o sveučilištima.

13 Osobi FN su za svako imenovanje bili ponuđeni ugovori na određeno vrijeme, u trajanju od jedne do tri godine. Ti su se ugovori isto tako uvijek odnosili na rad u nepunom radnom vremenu, pri čemu se nastavna djelatnost koji su obuhvaćali sastojala od 10 do 75 % radnog opterećenja u punom radnom vremenu, ovisno o slučaju. Osoba FN nikada nije bila imenovana za stalno.

14 Prilikom posljednjeg produljenja njezina ugovora za akademsku godinu 2009., osobi FN ponuđeno je obavljanje nastavne djelatnosti koje odgovara 15 % radnog opterećenja u punom radnom vremenu u okviru Fakulteta primijenjenih ekonomskih znanosti i 5 % u okviru Pravnog fakulteta, iako je ranije nastavna djelatnost koju je ona obavljala u okviru tih fakulteta odgovarala 50 % odnosno 10 % radnog opterećenja u punom radnom vremenu te joj je broj sati predavanja smanjen s 165 na 135 sati.

15 Nakon te ponude osoba FN je rechtbanku van eerste aanleg Antwerpen (Prvostupanjski sud u Antwerpenu, Belgique) podnijela tužbu za naknadu štete protiv tuženikâ iz glavnog postupka, kao glavno, zbog njihove izvanugovorne odgovornosti a, kao podredno, zbog toga što su je nezakonito otpustili. Prema mišljenju osobe FN, neki od njezinih kolega koji su se nalazili u sličnim

situacijama na kraju su imenovani za stalno za rad u punom radnom vremenu i na neodređeno vrijeme. Usto, ona je bila zaposlena u okviru „lažnog statusa” i koji je, osim toga, nespojiv s pravom Unije.

16 Presudom od 24. siječnja 2018. rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Prvostupanjski sud u Antwerpenu) utvrdio je da je tužba protiv UA-e i Hogeschoola dopuštena ali neosnovana, dok je tužba protiv ostalih tuženika iz glavnog postupka proglašena nedopuštenom. Osoba FN podnijela je žalbu protiv te presude sudu koji je uputio zahtjev, hofu van beroep Antwerpen (Žalbeni sud u Antwerpenu, Belgija).

17 U tim je okolnostima hof van beroep Antwerpen (Žalbeni sud u Antwerpenu) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Treba li članak 4. točku 1. [Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme] te članak 4. točku 1. [Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom] tumačiti na način da im se protivi to da je visokoškolskoj ustanovi na temelju nacionalnog pravila (članak 91. Uredbe o sveučilištima), prema kojem se samostalno akademsko osoblje s punim radnim vremenom trajno imenuje, a osoblje s nepunim radnim vremenom može se ili imenovati ili zaposliti na određeno vrijeme za razdoblja koja se mogu produljiti u trajanju do najviše šest godina, dopušteno:

(a) sveučilišnog nastavnika, pozivanjem na organizacijsku slobodu, 20 godina zapošljavati na temelju otprilike 20 uzastopnih kratkoročnih ugovora o radu za nepuno radno vrijeme i u skladu s pravilnikom zapošljavati na jednu do tri godine bez ograničavanja ukupnog broja produljenja ugovora, dok su drugi kolege koji obavljaju slične djelatnosti trajno imenovani s punim radnim vremenom?

(b) svojim pravilnikom o osoblju utvrditi samo opću donju granicu u obliku postotka radnog opterećenja od 50 % koji se mora postići da bi se došlo u obzir za trajno imenovanje, ali ne utvrditi ni jedan jedini kriterij na osnovi kojeg se zaposlenici s nepunim radnim vremenom od 50 % ili više mogu trajno imenovati, odnosno zaposliti na određeno vrijeme?

(c) sveučilišnom nastavniku s nepunim radnim vremenom na temelju neograničene ‚organizacijske slobode’ dodijeliti postotak radnog vremena, a da se ne utvrde objektivni kriteriji ili se objektivno ne procijeni radno opterećenje?

(d) sveučilišnom nastavniku zaposlenom na određeno vrijeme i s nepunim radnim vremenom, kojeg se pozivanjem na ‚organizacijsku slobodu’ te visokoškolske ustanove ne zadrži na radu, uskratiti pravo isticanja navodne zlouporabe uvjeta zapošljavanja u prošlosti s obrazloženjem da je on te uvjete izvođenjem dodijeljenih mu poslova na određeni način prihvatio tako da je izgubio pravo na zaštitu u skladu s pravom Unije?”

O prethodnom pitanju

Dopuštenost

18 U svojim pisanim očitovanjima tuženici iz glavnog postupka najprije ističu da je zahtjev za prethodnu odluku u cijelosti nedopušten u mjeri u kojoj nije relevantan ni nužan. S tim u vezi oni smatraju da sud koji je uputio zahtjev nije pobliže odredio zašto mu je potrebno tumačenje

određenih odredbi prava Unije te da je prethodno pitanje nejasno, sadržava previše činjenica i subjektivni prikaz činjeničnog stanja, koji ide u prilog argumentima koje je osoba FN navela u svojim pisanim očitovanjima.

19 Nadalje, tuženici iz glavnog postupka tvrde da prethodno pitanje nema nikakve veze s činjeničnim stanjem ili predmetom glavnog postupka. Sud koji je uputio zahtjev nije dovoljno objasnio relevantnost tog pitanja s obzirom na predmet glavnog postupka, osobito zahtjeva za naknadu štete na temelju nezakonitog postupanja. Isto tako, činjenice glavnog postupka tek su sažeto opisane u odluci kojom se upućuje prethodno pitanje jer su već navedene u presudi rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Prvostupanjski sud u Antwerpenu) od 24. siječnja 2018., iako se prethodno pitanje poglavito odnosi na te činjenice.

20 Naposljetku, navedeni tuženici ističu da, kad je riječ o navodnoj diskriminaciji, odluka kojom se upućuje prethodno pitanje ne sadržava usporedbu radnih uvjeta privremenih suradnika koji rade u nepunom radnom vremenu i onih koji su stalno zaposleni u nepunom radnom vremenu. Slijedom toga, ni članak 4. točka 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme ni članak 4. točka 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom ne primjenjuju se u glavnom postupku.

21 U tom pogledu valjda podsjetiti na to da je prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda postupak predviđen člankom 267. UFEU-a instrument suradnje između Suda i nacionalnih sudova, zahvaljujući kojem Sud nacionalnim sudovima pruža elemente tumačenja prava Unije koji su im potrebni za rješavanje sporova koji se pred njima vode (vidjeti osobito presudu od 1. listopada 2020., Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, t. 26. i navedenu sudsku praksu).

22 U okviru te suradnje samo je na nacionalnom sudu pred kojim je pokrenut postupak i koji mora preuzeti odgovornost za sudsku odluku koja će biti donesena da ocijeni koliko je, uvažavajući posebnosti predmeta, prethodna odluka potrebna kako bi mogao donijeti svoju odluku te u kojoj su mjeri relevantna pitanja koja postavlja Sudu. Slijedom toga, kada se postavljena pitanja odnose na tumačenje prava Unije, Sud je u pravilu dužan donijeti odluku (presuda od 1. listopada 2020., Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, t. 27. i navedena sudska praksa).

23 Iz toga slijedi da pitanja o tumačenju prava Unije koja uputi nacionalni sud unutar zakonodavnog i činjeničnog okvira koji utvrđuje pod vlastitom odgovornošću i čiju točnost Sud nije dužan provjeravati, uživaju presumpciju relevantnosti. Sud može odbiti odlučivati o zahtjevu za prethodnu odluku koji je uputio nacionalni sud samo ako je očito da zatraženo tumačenje prava Unije nema nikakve veze s činjeničnim stanjem ili predmetom spora u glavnom postupku, ako je problem hipotetski ili ako Sud ne raspolaže činjeničnim i pravnim elementima potrebnima da bi se mogao dati koristan odgovor na upućena pitanja (presuda od 1. listopada 2020., Úrad špeciálnej prokuratúry, C 603/19, EU:C:2020:774, t. 28. i navedena sudska praksa).

24 Stoga, budući da se postupak u prethodnom pitanju pred Sudom temelji na odluci kojom se upućuje prethodno pitanje, nužno je da nacionalni sud u toj odluci odredi činjenični i zakonodavni okvir spora u glavnom postupku i da pruži osnovna objašnjenja o razlozima zbog kojih je odabrao odredbe prava Unije čije tumačenje traži kao i o vezi koju uspostavlja između tih odredbi i nacionalnog propisa koji je primjenjiv u sporu koji je pred njim pokrenut (presuda od 1. listopada 2020., Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, t. 29. i navedena sudska praksa).

25 Ti kumulativni zahtjevi koji se odnose na sadržaj zahtjeva za prethodnu odluku izričito su navedeni u članku 94. Pravilnika Suda, s kojima sud koji je uputio zahtjev mora biti upoznat, u okviru suradnje ustanovljene člankom 267. UFEU-a, koje je dužan strogo poštovati i koji su, među ostalim, navedeni u Preporukama namijenjenima nacionalnim sudovima koje se odnose na pokretanje prethodnog postupka (SL 2019., C 380, str. 1.), u čijoj su točki 15., svim trima alinejama, navedeni zahtjevi sadržani u članku 94. točkama (a) do (c) Pravilnika. Usto, u skladu s točkom 16. tih preporuka, „sud koji upućuje zahtjev mora *precizno navesti nacionalne odredbe primjenjive na činjenice u glavnom postupku i odredbe prava Unije čije se tumačenje zahtijeva ili valjanost osporava*" (vidjeti u tom smislu rješenje 21. veljače 2022., Leonardo, C-550/21, neobjavljeno, EU:C:2022:139, t. 13. i navedenu sudsku praksu).

26 Također valja istaknuti da podaci sadržani u odluci kojom se upućuje prethodno pitanje služe ne samo tomu da omoguće Sudu da pruži korisne odgovore već i tomu da se vladama država članica i drugim zainteresiranim osobama omogući da podnesu očitovanja u skladu s člankom 23. Statuta Suda Europske unije. Zadaća je Suda osigurati zaštitu te mogućnosti, vodeći računa o činjenici da se na temelju te odredbe zainteresiranim osobama priopćavaju samo odluke kojima se upućuje prethodno pitanje zajedno s prijevodom na službeni jezik svake države članice, ali ne i nacionalni spis koji je sud koji je uputio zahtjev eventualno poslao Sudu (vidjeti osobito presudu od 27. studenoga 2012., Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, t. 85.).

27 U predmetnom slučaju, kad je riječ o upitima sadržanima u točkama (a) i (d) prethodnog pitanja, odluka kojom se upućuje prethodno pitanje ne ispunjava sve zahtjeve navedene u točkama 21. do 26. ove presude.

28 Naime, kad je riječ o toj točki (a), na temelju odluke kojom se upućuje prethodno pitanje ne mogu se razumjeti razlozi zbog kojih bi se članku 4. točki 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme i članku 4. točki 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, odnosno dvjema odredbama tih okvirnih sporazuma koje utvrđuju načelo nediskriminacije, protivio nacionalni propis na temelju kojeg član akademskog osoblja koji obavlja nastavnu djelatnost u nepunom radnom vremenu, poput osobe FN, može biti imenovan za stalno ili zaposlen na određeno vrijeme za razdoblja koja se mogu produžiti na najviše šest godina, dok će član navedenog osoblja koji obavlja nastavnu djelatnost u punom radnom vremenu biti imenovan za stalno.

29 Iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje u najboljem slučaju proizlazi to da je taj propis osobi FN omogućio da bude zaposlena tijekom dvadeset godina na temelju uzastopnih ugovora o radu u nepunom radnom vremenu i kratkog trajanja, od jedne do tri godine na temelju Statuta, bez ikakvog ograničenja ukupnog broja produljenja, dok su neki od njezinih kolega koji su obavljali usporedive zadaće imenovani za stalno na radno mjesto u punom radnom vremenu.

30 Valja utvrditi da se u ovom zahtjevu za prethodnu odluku na temelju pravnog i činjeničnog prikaza ne može zaključiti o sukladnosti nacionalnog propisa o kojem je riječ u glavnom postupku s obzirom na načelo nediskriminacije iz članka 4. točke 1. navedenih okvirnih sporazuma. Naime, taj sud samo navodi da se jedino postavlja pitanje je li članak 91. Uredbe o sveučilištima usklađen s odredbama prava Unije. Usto, odluka kojom se upućuje prethodno pitanje ne sadržava nikakvu informaciju o situaciji članova akademskog osoblja koji obavljaju nastavnu djelatnost u punom radnom vremenu i/ili koji su zaposleni na neodređeno vrijeme kako bi se moglo usporediti tu skupinu radnika s onom kojoj pripada osoba FN.

31 Što se tiče točke (d) postavljenog pitanja, koja također upućuje samo na članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, odnosno isti članak i točku Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, na temelju odluke kojom se upućuje prethodno pitanje ne mogu se razumjeti razlozi zbog kojih bi se tim odredbama, koje se odnose na načelo nediskriminacije, protivio nacionalni propis o kojem je riječ u glavnom postupku. Naime, iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje ni na koji način ne proizlazi da nacionalni propis ili praksa tuženikâ iz glavnog postupka dovodi to toga da će član akademskog osoblja koji se nalazi u situaciji poput one osobe FN biti spriječen korisno se pozvati na nezakonitost ranijih radnih uvjeta jer je svaki put „prihvatio" te uvjete time što je obavljao ugovoreni posao te se stoga prešutno odrekao te zaštite koja proizlazi iz prava Unije.

32 Budući da Sud ne raspolaže činjeničnim i pravnim elementima potrebnima za davanje korisnog odgovora na točke (a) i (d) postavljenog pitanja, valja smatrati da su navedene točke (a) i (d) nedopuštene, dok točke (b) i (c) prethodnog pitanja uživaju pretpostavku relevantnosti iz točke 23. ove presude.

Pitanje, točka (b)

33 Uvodno valja podsjetiti na to da je, prema ustaljenoj sudskoj praksi, u okviru postupka suradnje između nacionalnih sudova i Suda uspostavljene u članku 267. UFEU-a na Sudu da nacionalnom sudu pruži koristan odgovor koji će mu omogućiti da riješi spor koji se pred njim vodi i da će Sud, u tom smislu, prema potrebi preoblikovati pitanja koja su mu postavljena (presuda od 10. veljače 2022., Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Zastarni rok), C-219/20, EU:C:2022:89, t. 33. i navedena sudska praksa).

34 Postavljeno pitanje, točka (b) odnosi se na usklađenost članka 91. Uredbe o sveučilištima s Okvirnim sporazumom o radu s nepunim radnim vremenom u mjeri u kojoj ta odredba nacionalnog prava predviđa da se člana samostalnog akademskog osoblja koji obavlja nastavnu djelatnost u punom radnom vremenu automatski imenuje se za stalno, dok se člana samostalnog akademskog osoblja koji obavlja nastavnu djelatnost u nepunom radnom vremenu može imenovati za stalno ili zaposliti na određeno vrijeme za razdoblja koja se mogu produljiti do najviše šest godina. Što se tiče Statuta ZAP, koji se čini da dopunjuje taj članak 91., njime je određeno da je imenovanje za stalno moguće ako obavljanje nastavne djelatnosti predstavlja najmanje 50 % obavljanja nastavne djelatnosti u punom radnom vremenu.

35 Iz te točke (b) postavljenog pitanja također proizlazi da nije utvrđen nikakav kriterij za određivanje toga na temelju kojih uvjeta član akademskog osoblja koji obavlja nastavnu djelatnost u nepunom radnom vremenu do najmanje 50 % obavljanja nastavne djelatnosti u punom radnom vremenu nije imenovan za stalno, nego je zaposlen na određeno vrijeme tako da se čini da se sud koji je uputio zahtjev pita o eventualnom postojanju diskriminacije između različitih skupna radnika koji rade u nepunom radnom vremenu.

36 Međutim, članak 91. Uredbe o sveučilištima nameće pitanja o eventualnom različitom postupanju sa, s jedne strane, članovima akademskog osoblja koji obavljaju nastavnu djelatnost u punom radnom vremenu, koji su automatski imenovani za stalno i, s druge strane, s članovima osoblja koji obavljaju nastavnu djelatnost u nepunom radnom vremenu, koji mogu biti imenovani za stalno, ali isto tako mogu biti zaposleni na određeno vrijeme, pri čemu pritom ne postoje nikakvi kriteriji za ocjenu.

37 Budući da u nacionalnom propisu postoji takvo različito postupanje s radnicima koji rade u punom i onima koji rade u nepunom radnom vremenu, koje se odnosi na radne uvjete, tumačenje članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom može sudu koji je uputio zahtjev biti korisno radi rješavanja spora u glavnom postupku.

38 U tim okolnostima valja razumjeti da svojim pitanjem točkom (b) sud koji je uputio zahtjev u bitnome pita treba li članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom tumačiti na način da mu se protive nacionalni propis i praksa na temelju kojih će član akademskog osoblja koji obavlja nastavnu djelatnost u punom radnom vremenu biti automatski imenovan za stalno, dok će član akademskog osoblja koji obavlja nastavnu djelatnost u nepunom radnom vremenu biti ili imenovan za stalno ili zaposlen na određeno vrijeme.

39 Najprije valja podsjetiti na to da, s obzirom na to da tekst članka 4. točke 1. tog okvirnog sporazuma ne omogućuje definiciju točnog dosega pojma „radni uvjeti”, valja, u skladu s ustaljenom sudskom praksom, uzeti u obzir kontekst i ciljeve koji se nastoje postići propisom kojeg je ta odredba dio (presuda od 15. travnja 2008., Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, t. 110.).

40 Kao prvo, što se tiče toga predstavljaju li u predmetnom slučaju odredbe koje uređuju imenovanje članova samostalnog akademskog osoblja „radne uvjete” u smislu članka 4. okvirnog sporazuma, valja podsjetiti na to da taj članak treba razumjeti kao da izražava načelo socijalnog prava Unije koje se ne može tumačiti usko (rješenje od 15. listopada 2019., AEAT (Izračun radnog staža za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu prema kružno-vertikalnom rasporedu), C-439/18 i C-472/18, neobjavljeno, EU:C:2019:858, t. 30. i navedena sudska praksa).

41 S tim u vezi valja podsjetiti na to da je cilj Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, s jedne strane, promicati rad u nepunom radnom vremenu i, s druge strane, ukloniti diskriminacije između radnika koji rade u nepunom radnom vremenu i onih koji rade u punom radnom vremenu (rješenje od 15. listopada 2019., AEAT (Izračun radnog staža za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu prema kružno-vertikalnom rasporedu), C-439/18 i C-472/18, neobjavljeno, EU:C:2019:858, t. 27. i navedena sudska praksa).

42 Zabrana diskriminacije sadržana u članku 4. točki 1. tog okvirnog sporazuma samo je poseban izraz općeg načela jednakosti koje je jedno od temeljnih načela prava Unije (rješenje od 15. listopada 2019., AEAT (Izračun radnog staža za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu prema kružno-vertikalnom rasporedu), C-439/18 i C-472/18, neobjavljeno, EU:C:2019:858, t. 29. i navedena sudska praksa).

43 S tim u vezi valja podsjetiti na to da se tom članku, kad je riječ o radnim uvjetima, protivi to da se s radnicima koji rade u nepunom radnom vremenu postupa nepovoljnije nego li s usporedivim radnicima koji rade u punom radnom vremenu samo zato što rade u nepunom radnom vremenu, osim ako različito postupanje nije opravdano objektivnim razlozima (presuda od 10. lipnja 2010., Bruno i dr., C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, t. 25.).

44 Tumačenje tog članka koje bi iz pojma „radni uvjeti” u smislu tog članka isključilo pristup imenovanju za stalno značilo bi suženje, ne uzimajući u obzir cilj navedenog članka, područja primjene zaštite dodijeljene predmetnim radnicima od diskriminacija uvođenjem razlikovanja koje se temelji na prirodi radnih uvjeta, što ni koji način ne predlaže tekst tog članka (rješenje od 15. listopada 2019., AEAT (Izračun radnog staža za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu prema kružno-vertikalnom rasporedu), C-439/18 i C-472/18, neobjavljeno, EU:C:2019:858, t. 31.).

45 Kao drugo, valja ispitati dovodi li isključenje pristupa imenovanju za stalno članovima samostalnog akademskog osoblja koji obavljaju nastavnu djelatnost u nepunom radnom vremenu samo zašto što rade u nepunom radnom vremenu do toga da se s njima postupa nepovoljnije nego li s radnicima koji rade u punom radnom vremenu i nalaze se u usporedivoj situaciji.

46 S tim u vezi članak 3. točka 2. prva rečenica Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom definira „usporedivog radnika s punim radnim vremenom" kao „radnika s punim radnim vremenom u istom poduzeću, koji ima istu vrstu ugovora o radu ili radnog odnosa te isti ili slični posao/zanimanje, vodeći računa o drugim okolnostima koje uključuju duljinu radnog staža i kvalifikacije/sposobnosti".

47 Radi ocjene toga obavljaju li radnici isti ili sličan posao u smislu tog okvirnog sporazuma valja uzeti u obzir skup čimbenika, poput prirode njihova posla, njihovih kvalifikacija ili sposobnosti, uvjeta osposobljavanja i radnih uvjeta (rješenje od 15. listopada 2019., AEAT (Izračun radnog staža za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu prema kružno-vertikalnom rasporedu), C-439/18 i C-472/18, neobjavljeno, EU:C:2019:858, t. 34. i navedena sudska praksa).

48 U predmetnom slučaju na temelju činjeničnih i pravnih elemenata spisa podnesenog sudu ne može se odrediti nalaze li se članovi samostalnog akademskog osoblja UA-e koji rade u nepunom radnom vremenu i članovi samostalnog akademskog osoblja UA-e koji rade u punom radnom vremenu u usporedivim situacijama ili ne, provjera čega je u svakom slučaju na sudu koji je uputio zahtjev.

49 Prema jedinim navodima sadržanima u zahtjevu za prethodnu odluku, članak 7. Statuta ZAP predviđa da je imenovanje za stalno moguće ako obavljanje nastavne djelatnosti predstavlja najmanje 50 % obavljanja nastavne djelatnosti u punom radnom vremenu, pri čemu, prema navodima suda koji je uputio zahtjev, nije definiran ni jedan drugi kriterij.

50 Iz toga slijedi da radnik koji obavlja nastavnu djelatnost u punom radnom vremenu ima automatski pristup imenovanju za stalno, dok radnik koji obavlja nastavnu djelatnost u nepunom radnom vremenu ima, u okolnostima koje nisu uređene tim statutom, samo mogućnost takvog imenovanja. Stoga je riječ o različitom postupanju koje se temelji jedino na tome što predmetni radnik obavlja svoj rad u nepunom radnom vremenu.

51 U tim okolnostima, uz pridržaj provjere suda koji je uputio zahtjev, čini se da iz teksta odredbe članka 91. Uredbe o sveučilištima, u vezi s člankom 7. Statuta ZAP, jasno proizlazi da se s članovima samostalnog akademskog osoblja koji obavljaju nastavnu djelatnost u punom radnom vremenu i članovima akademskog osoblja koji obavljaju nastavnu djelatnost u nepunom radnom vremenu različito postupa kad je riječ o pristupu imenovanju za stalno.

52 Međutim, iz teksta članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom proizlazi da se može smatrati da je takvo različito postupanje u skladu s načelom nediskriminacije ako je opravdano objektivnim razlozima.

53 S tim u vezi valja podsjetiti na to da, u skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, pojam „objektivni razlozi" treba razumjeti kao da ne omogućuje opravdanje različitog postupanja s radnicima koji rade u nepunom radnom vremenu i onima koji rade u punom radnom vremenu činjenicom da je to različito postupanje predviđeno općim i apstraktnim nacionalnim pravilom,

poput zakona ili kolektivnog ugovora (rješenje od 15. listopada 2019., AEAT (Izračun radnog staža za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu prema kružno-vertikalnom rasporedu), C-439/18 i C-472/18, neobjavljeno, EU:C:2019:858, t. 46. i navedena sudska praksa).

54 Taj pojam zahtijeva da utvrđeno nejednako postupanje bude opravdano postojanjem preciznih i konkretnih elemenata, koji su svojstveni uvjetu zapošljavanja o kojem je riječ, u posebnom kontekstu kojeg je dio i na temelju objektivnih i transparentnih kriterija, radi provjere odgovara li to nejednako postupanje na stvarnu potrebu, je li prikladno za postizanje cilja koji se želi ostvariti te je li nužno u tu svrhu. Navedeni elementi mogu osobito proizlaziti iz posebne prirode zadaća zbog kojih su sklopljeni ugovori o radu u nepunom radnom vremenu i njima svojstvenih značajki ili, ovisno o slučaju, nastojanja postizanja legitimnog cilja socijalne politike države članice (rješenje od 15. listopada 2019., AEAT (Izračun radnog staža za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu prema kružno-vertikalnom rasporedu), C-439/18 i C-472/18, neobjavljeno, EU:C:2019:858, t. 47. i navedena sudska praksa).

55 U predmetnom slučaju, uz pridržaj provjere suda koji je uputio zahtjev, čini se da ni članak 91. Uredbe o sveučilištima ni članak 7. Statuta ZAP ne navode objektivno opravdanje. Isto tako iz spisa kojim raspolaže Sud ne proizlazi da bi UA opravdao imenovanje za stalno članova akademskog osoblja s obzirom na objektivne razloge različite od činjenice da predmetni radnik obavlja svoje zadaće u punom radnom vremenu.

56 S obzirom na prethodno navedeno, na postavljeno pitanje, točku (b) valja odgovoriti tako da članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom treba tumačiti na način da mu se protive nacionalni propis i praksa na temelju kojih će član akademskog osoblja koji obavlja nastavnu djelatnost u punom radnom vremenu biti automatski imenovan za stalno, pri čemu je jedini objektivni razlog za to taj da on obavlja navedenu djelatnost u punom radnom vremenu, dok će član akademskog osoblja koji obavlja nastavnu djelatnost u nepunom radnom vremenu biti ili imenovan za stalno ili zaposlen na određeno vrijeme.

Pitanje, točka (c)

57 Svojim pitanjem, točkom (c) sud koji je uputio zahtjev pita treba li Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom tumačiti na način da mu se protivi nacionalna praksa na temelju koje, prilikom imenovanja člana akademskog osoblja za obavljanje nastavne djelatnosti u nepunom radnom vremenu, predmetna sveučilišna tijela, s obzirom na autonomiju koja im je priznata nacionalnim pravom u području upravljanja ljudskim resursima, nisu dužna postupati u skladu s objektivnim kriterijima kada određuju postotak koji predstavlja ta nastavna djelatnost u nepunom radnom vremenu u odnosu na rad u punom radnom vremenu.

58 U predmetnom slučaju iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da se čini da je taj aspekt prethodnog pitanja povezan s okolnošću da je tijekom 2008. osoba FN obavljala nastavnu djelatnost u nepunom radnom vremenu na način da je održala 165 ukupnih sati predavanja na dvama fakultetima UA-e, što je odgovaralo 50 % odnosno 10 % obavljanja te djelatnosti u punom radnom vremenu, dok se ponuda za zapošljavanje iz 2009. odnosila na 135 sati predavanja, što je odgovaralo 15 % obavljanja nastavne djelatnosti u punom radnom vremenu na prvom fakultetu i 5 % na drugom fakultetu. Iz toga proizlazi da je za 2008. 165 sati predavanja predstavljalo obavljanje nastavne djelatnosti koje odgovara 60 % obavljanja te iste djelatnosti u punom radnom vremenu, dok je za 2009. 135 sati predavanja predstavljalo samo 20 % obavljanja nastavne djelatnosti u punom radnom vremenu, a da pritom značajno sniženje tog postotka u odnosu na relativniji postotak broja sati predavanja nije bilo opravdano objektivnim kriterijima.

59 Stoga valja preoblikovati postavljeno pitanje, točku (c) kao da se u bitnome odnosi na utvrđivanje toga treba li Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom tumačiti na način da nameće zahtjeve poslodavcu koji zapošljava radnika u nepunom radnom vremenu što se tiče načina izračuna postotka koji predstavlja to obavljanje nastavne djelatnosti u nepunom radnom vremenu u odnosu na usporedivo obavljanje nastavne djelatnosti u punom radnom vremenu.

60 S tim u vezi valja podsjetiti na to da članak 3. točka 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom definira „radnika s nepunim radnim vremenom" kao „radnika čije je uobičajeno radno vrijeme, izračunano na tjednoj osnovi ili prosječno, u razdoblju zaposlenja do jedne godine, kraće od uobičajenog radnog vremena usporedivog radnika s punim radnim vremenom".

61 Međutim, ni ta odredba ni ijedna druga odredba Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom ne predviđa zahtjeve u pogledu izračuna postotka koji predstavlja radno opterećenje radnika koji radi u nepunom radnom vremenu s obzirom na radno opterećenje radnika koji radi u punom radnom vremenu i nalazi se u usporedivoj situaciji.

62 Iz toga proizlazi da način izračuna postotka radnog opterećenja u nepunom radnom vremenu u odnosu na radno opterećenje u punom radnom vremenu nije uređen Okvirnim sporazumom o radu s nepunim radnim vremenom.

63 S obzirom na prethodno navedeno, na postavljeno pitanje točku (c) valja odgovoriti tako da Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom treba tumačiti na način da ne nameće nikakve zahtjeve poslodavcu koji zapošljava radnika u nepunom radnom vremenu što se tiče načina izračuna postotka u kojem ti radnici rade u nepunom radnom vremenu u odnosu na usporedivi rad u punom radnom vremenu.

Troškovi

64 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (sedmo vijeće) odlučuje:

1. Članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, koji je sklopljen 6. lipnja 1997. i sadržan u Prilogu Direktivi Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC, kako je izmijenjena Direktivom Vijeća 98/23/EZ od 7. travnja 1998., treba tumačiti na način da mu se protive nacionalni propis i praksa na temelju kojih će član akademskog osoblja koji obavlja nastavnu djelatnost u punom radnom vremenu biti automatski imenovan za stalno, pri čemu je jedini objektivni razlog za to taj da on obavlja navedenu djelatnost u punom radnom vremenu, dok će član akademskog osoblja koji obavlja nastavnu djelatnost u nepunom radnom vremenu biti ili imenovan za stalno ili zaposlen na određeno vrijeme.

2. Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom, sklopljen 6. lipnja 1997. i sadržan u Prilogu Direktivi 97/81, kako je izmijenjena Direktivom 98/23, treba tumačiti na način da ne nameće nikakve zahtjeve poslodavcu koji zapošljava radnika u nepunom radnom vremenu što se tiče načina izračuna postotka u kojem ti radnici rade u nepunom radnom vremenu u odnosu na usporedivi rad u punom radnom vremenu.

Potpisi

Prilog

Popis tuženika

Universiteit Antwerpen, sa sjedištem u Antwepenu (Belgija),

Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool, sa sjedištem u Antwerpenu,

PB, sa stalnom adresom u Antwerpenu,

ZK, sa stalnom adresom u Antwerpenu,

NG, sa stalnom adresom u Antwerpenu,

ZN, sa stalnom adresom u Haachtu (Belgija),

UM, sa stalnom adresom u Duffelu (Belgija).