A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hetedik tanács)

2022. május 5.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – Részmunkaidős foglalkoztatás – 97/81/EK irányelv – Az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás – A 4. szakasz 1. pontja – A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve – Részmunkaidőben foglalkoztatott felsőoktatási személyzet – A felsőoktatási személyzet teljes munkaidőben oktatási tevékenységet végző tagjai számára fenntartott automatikus végleges kinevezés – A teljes munkaidőben való munkavégzés azon százalékos arányának kiszámítása, amelynek a részmunkaidőben való munkavégzés megfelel – Követelmények hiánya”

A C-265/20. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a hof van beroep Antwerpen (antwerpeni fellebbviteli bíróság, Belgium) a Bírósághoz 2020. június 15-én érkezett, 2020. március 24-i határozatával terjesztett elő az

FN

és

az **Universiteit Antwerpen és társai**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (hetedik tanács),

tagjai: I. Ziemele, a hatodik tanács elnöke, a hetedik tanács elnökeként eljárva, T. von Danwitz és A. Kumin (előadó) bírák,

főtanácsnok: M. Bobek,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– FN képviseletében P. Flamey és L. Cornelis advocaten,

– az Universiteit Antwerpen és társai képviseletében H. Buyssens és J. Deridder advocaten,

* Az eljárás nyelve: holland.

– a belga kormány képviseletében M. Van Regemorter, L. Van den Broeck és C. Pochet, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében L. Haasbeek, D. Recchia és C. Valero, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az 1998. április 7-i 98/23/EK tanácsi irányelvvel (HL 1998. L 131., 10. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 278. o.) módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 14., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.) mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló, 1997. június 6-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás) 4. szakasza 1. pontjának, valamint az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.) mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás) 4. szakasza 1. pontjának értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet az FN és az Universiteit Antwerpen (antwerpeni egyetem; a továbbiakban: UA), valamint ezen egyetem korábbi rektorhelyettese, rektora és dékánjai, a Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool („Hogere Zeevaartschool” autonóm flamand felsőoktatási intézmény; a továbbiakban: Hogeschool) és ezen intézmény korábbi igazgatója között FN UA oktatójaként való foglalkoztatásáról szóló szerződésének állítólagosan visszaélésszerű megszüntetése miatt folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás

3 A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja a „részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló” fogalmát úgy határozza meg, hogy az „olyan munkavállaló, akinek a heti vagy a foglalkoztatási idő éves átlagában számított munkaideje [helyesen: a heti alapon vagy a legfeljebb egy évig terjedő foglalkoztatási időszakra vonatkozóan átlagolva számított rendes munkaideje] kevesebb, mint a vele összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje”.

4 A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodásnak „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” címet viselő 4. szakasza a következőket írja elő:

„1. A foglalkoztatási feltételek szempontjából a részmunkaidőben foglalkoztatottak nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottak, csupán azért, mert részmunkaidőben dolgoznak, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.

2. Adott esetben az időarányosság elvét *(pro rata temporis)* kell alkalmazni.

3. E szakasz végrehajtásra történő előkészítését [helyesen: E szakasz alkalmazásának részletes szabályait] a tagállamok és/vagy a szociális partnerek az európai jog, a nemzeti jogszabályok, a kollektív megállapodások és a gyakorlat figyelembevételével határozzák meg.

4. Ha ezt objektív okok igazolják, akkor a nemzeti joggal, kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban, a szociális partnerekkel folytatott tanácskozást követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek adott esetben egy vállalkozásnál eltöltött időtől [helyesen: szolgálati], a munkaidőtől vagy kereseti feltételektől tehetnek függővé bizonyos foglalkoztatási feltételeket. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók különleges foglalkoztatási feltételekhez való hozzájutását [helyesen: konkrét foglalkoztatási feltételei alkalmazásának szempontjait] időszakonként felül kell vizsgálni, tekintettel a 4. szakasz 1. bekezdésében meghatározott megkülönböztetés tilalmának elvére.”

A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás

5 A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” címet viselő 4. szakaszának 1. és 2. pontja a következőket írja elő:

„1. A foglalkoztatási feltételek szempontjából a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, állandó [helyesen: határozatlan időre alkalmazott] munkavállalók, csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív alapon [helyesen: objektív okokkal] igazolható.

2. Adott esetben az időarányosság elvét *(pro rata temporis)* kell alkalmazni.”

6 A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodásnak „A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések” címet viselő 5. szakasza a következőképpen rendelkezik:

„1. Az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően folytatott konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések hiányában, meghatározott ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeinek figyelembevételével, a következő intézkedések közül vezetnek be egyet vagy többet:
a) az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok;

b) az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális, teljes időtartama;
c) az ilyen szerződések vagy jogviszonyok megújításának száma.

2. A szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek, ha szükséges, meghatározzák, hogy a határozott időre létrejött munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat milyen feltételek mellett tekintik;
a) »egymást követőnek«;
b) a szerződéseket vagy jogviszonyokat határozatlan időre szólónak."

A belga jog

7 Az 1991. június 12-i decreet betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap (a flamand közösségbeli egyetemekről szóló rendelet, *Belgisch Staatsblad*, 1991. július 4., 14907. o.) alapeljárásra alkalmazandó változata (a továbbiakban: az egyetemekről szóló rendelet) 72. cikkének első bekezdése a következőket írta elő:

„Az egyetemi hatóságok határozzák meg a felsőoktatási személyzet minden tagja esetében, hogy a tagot teljes vagy részmunkaidőben foglalkoztatják-e. Megjelölik továbbá azokat a szerveket is, amelyek felelősségi körébe a foglalkoztatás tartozik."

8 Az egyetemekről szóló rendelet 73. cikke első bekezdésének szövege a következő volt:

„Az egyetemi hatóságok az álláshely megüresedéséről szóló hirdetésben meghatározzák, hogy az teljes munkaidős (és/vagy) részmunkaidős-e, illetve hogy az eredményezhet-e teljes vagy részmunkaidős alkalmazást vagy kinevezést."

9 E rendelet 76. cikke értelmében a független felsőoktatási személyzet tagjának részmunkaidős foglalkoztatása vagy kizárólag oktatási tevékenységekre, vagy kizárólag kutatási tevékenységekre, vagy a kettő kombinációjára terjedhet ki.

10 Az említett rendelet 91. cikkének első és második bekezdése a következőképpen rendelkezett:

„A független felsőoktatási személyzet teljes munkaidőben foglalkoztatott tagját véglegesen kinevezik.

A független felsőoktatási személyzet részmunkaidőben foglalkoztatott tagja véglegesen kinevezhető, vagy hat évet nem meghaladó, megújítható időszakokra ideiglenesen alkalmazható."

11 A statuut zelfstandig Academisch personeel (az antwerpeni egyetem független felsőoktatási személyzetének szabályzata; a továbbiakban: ZAP-szabályzat) 7. cikke előírja, hogy a teljes munkaidős tevékenységek legalább 50%-át kitevő oktatási tevékenység esetén lehetőség van a végleges kinevezésre.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

12 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből kitűnik, hogy FN-t mintegy húsz éven át, 1990 és 2009 között, asszisztensként, tanársegédként, előadóként, kutatóként, képzésvezetőként, végül pedig részmunkaidős professzorként egymás után több pozícióra nevezték ki az UA – és jogelőd oktatási

intézményei – jogi és közgazdasági karán. A Bíróság rendelkezésére álló iratokból kitűnik, hogy ily módon FN az UA – egyetemekről szóló rendelet értelmében vett – „független” felsőoktatási személyzetébe tartozott.

13 Minden kinevezés esetében FN-nek határozott idejű, egy év és három év közötti időszakokra szóló szerződést ajánlottak. E szerződések mindenkor részmunkaidőre szóltak, mivel – esettől függően – a teljes munkaidős álláshelyek keretében végzett tevékenységek 10–75%-át tette ki az az oktatási tevékenység, amelyre ezek a szerződések vonatkoztak. FN-t soha nem nevezték ki véglegesen.

14 Megbízatásának legutóbbi, a 2009-es tanévre történő megújításakor az alkalmazott közgazdaság-tudományi karon a teljes munkaidős tevékenységek 15%-ának megfelelő oktatási tevékenységet, a jogi karon pedig 5%-os oktatási tevékenységet ajánlottak fel számára, holott az e karokon korábban végzett oktatási tevékenységei a teljes munkaidős tevékenységek 50%-ának, illetve 10%-ának feleltek meg, a tanórák száma pedig 165-ről 135 órára módosult.

15 E szerződés felajánlását követően FN a rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (antwerpeni elsőfokú bíróság, Belgium) előtt kártérítési keresetet indított az alapeljárás alpereseivel szemben elsődlegesen az ezen utóbbiak szerződésen kívüli felelőssége alapján, másodlagosan pedig az általuk alkalmazott visszaélésszerű elbocsátásra hivatkozva. FN szerint ugyanis egyes, hasonló helyzetben lévő kollégáit teljes munkaidőben és határozatlan időre nevezték ki. Ezenkívül „hamis jogállás” keretében foglalkoztatták, amely egyébként összeegyeztethetetlen az uniós joggal.

16 2018. január 24-i ítéletével a rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (antwerpeni elsőfokú bíróság) az UA és a Hogeschool elleni keresetet elfogadhatónak, de megalapozatlannak nyilvánította, mivel megállapította, hogy az alapeljárás többi alperesével szemben indított keresetet elfogadhatatlan. FN ezen ítélettel szemben fellebbezést nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz, a hof van beroep Antwerpenhez (antwerpeni fellebbviteli bíróság, Belgium).

17 E körülmények között a hof van beroep te Antwerpen (antwerpeni fellebbviteli bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Úgy kell-e értelmezni a [határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás] 4. szakaszának 1. pontját és a [részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás] 4. szakaszának 1. pontját, hogy azokkal ellentétes az, hogy valamely felsőoktatási intézmény a nemzeti szabályozás (az egyetemekről szóló rendelet 91. cikke) alapján, amely szerint a teljes munkaidőben foglalkoztatott független egyetemi személyzetet véglegesen nevezik ki, a részmunkaidőben foglalkoztatott független személyzetet pedig kinevezik, vagy hat évet meg nem haladó, megújítható időszakokra foglalkoztatják, jogosult

a) egyetemi oktatót a szabad mérlegelési jogkörre hivatkozva 20 éven keresztül mintegy 20 egymást követő rövid időtartamú részmunkaidős munkaszerződéssel, illetve egy és három év közötti, határozott időre szóló szerződéssel a megújítások teljes számának korlátozása nélkül foglalkoztatni, miközben az összehasonlítható feladatokat ellátó más munkatársak teljes munkaidőre szóló végleges kinevezésben részesültek?

b) személyi szabályzatában általános, 50%-os foglalkoztatási arány formájában csupán a végleges kinevezés feltételeként elérendő alsó küszöbértéket meghatározni, azonban egyetlen olyan kritériumot sem megállapítani, amely alapján az 50%-os vagy magasabb arányú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat véglegesen kinevezik, illetve határozott időre foglalkoztatják?

c) a részmunkaidős egyetemi oktatóhoz a korlátlan »szabad mérlegelési jogkör« alapján foglalkoztatási arányokat rendelni anélkül, hogy objektív kritériumokat állapítana meg, vagy a munkaterhelést objektív módon értékelné?

d) azon határozott időre és részmunkaidőben foglalkoztatott egyetemi tanártól, akit a felsőoktatási intézmény »szabad mérlegelési jogkörére« hivatkozva nem foglalkoztat tovább, a foglalkoztatási feltételek állítólagos korábbi visszaélésszerű jellegére való hivatkozás jogát azzal az indokkal megtagadni, hogy ezen egyetemi tanár e feltételeket a rá bízott munkák elvégzése révén úgymond elfogadta, így nem részesülhet az uniós jog szerinti védelemből?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

Az elfogadhatóságról

18 Írásbeli észrevételeikben az alapeljárás alperesei először is azzal érvelnek, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelem teljes egészében elfogadhatatlan, mivel az nem releváns és nem is szükséges. E tekintetben úgy vélik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság nem jelölte meg azokat az okokat, amelyek miatt szükséges bizonyos uniós jogi rendelkezések értelmezése, valamint hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés nem egyértelmű, túlságosan tényközpontú, és a tényeknek – az FN által az írásbeli észrevételeiben előadott érvek vonatkozásában előnyös – szubjektív ismertetését tartalmazza.

19 Az alapeljárás alperesei ezután azt állítják, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés semmilyen összefüggésben nincs az alapeljárás tényállásával vagy tárgyával. A kérdést előterjesztő bíróság nem fejti ki kellőképpen, hogy e kérdés mennyiben releváns az alapeljárás tárgya, különösen a jogellenes cselekmény miatti kártérítés iránti kérelem szempontjából. Hasonlóképpen, az előzetes döntéshozatalra utaló határozat az alapeljárás tényállását csak tömören ismerteti arra hivatkozva, hogy azt a rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (antwerpeni elsőfokú bíróság) 2018. január 24-i ítélete már ismertette, holott az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés főként ezekre a tényekre vonatkozik.

20 Végül az említett alperesek arra hivatkoznak, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozat az állítólagos hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatban nem állapítja meg a részmunkaidőben foglalkoztatott ideiglenes alkalmazottak és a részmunkaidőben foglalkoztatott, határozatlan idejű szerződéssel rendelkező alkalmazottak munkafeltételeinek összehasonlítását. Következésképpen sem a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja, sem a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja nem alkalmazható az alapeljárásra.

21 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint az EUMSZ 267. cikkel bevezetett eljárás a Bíróság és a nemzeti bíróságok közötti együttműködés eszköze, amelynek révén az előbbi az uniós jog értelmezéséhez megadja azokat a támpontokat,

amelyek szükségesek az utóbbi által eldöntendő jogvita megoldásához (lásd többek között: 2020. október 1-jei Úrad špeciálnej prokuratúry ítélet, C-603/19, EU:C:2020:774, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

22 Ezen együttműködés keretében kizárólag az alapügyben eljáró és a meghozandó bírósági határozatért felelős nemzeti bíróság feladata, hogy az ügy sajátosságaira tekintettel megítélje mind az előzetes döntéshozatalra utaló határozatnak az ítélete meghozatala tekintetében fennálló szükségességét, mind a Bíróság elé terjesztett kérdések relevanciáját. Következésképpen, ha az előterjesztett kérdések az uniós jog értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság főszabály szerint köteles határozatot hozni (2020. október 1-jei Úrad špeciálnej prokuratúry ítélet, C-603/19, EU:C:2020:774, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

23 Ebből az következik, hogy a nemzeti bíróság által saját felelősségére meghatározott jogszabályi és ténybeli háttér alapján – amelynek helytállóságát a Bíróság nem vizsgálhatja – az uniós jog értelmezésére vonatkozóan előterjesztett kérdések releváns voltát vélelmezni kell. Ily módon a Bíróság csak akkor utasíthatja el a nemzeti bíróságok által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelmet, ha az uniós jog kért értelmezése nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli vagy jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az elé terjesztett kérdésekre hasznos választ tudjon adni (2020. október 1-jei Úrad špeciálnej prokuratúry ítélet, C-603/19, EU:C:2020:774, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

24 Ezért – mivel az előzetes döntéshozatalra utaló határozat a Bíróság előtti eljárás alapjául szolgál – elengedhetetlen, hogy a nemzeti bíróság e határozatban kifejtse az alapeljárás ténybeli és jogszabályi hátterét, továbbá minimális magyarázatot adjon az értelmezni kért uniós rendelkezések kiválasztásának okaira, valamint az e rendelkezések és az elé terjesztett ügyben alkalmazandó nemzeti szabályozás közötti kapcsolatra (2020. október 1-jei Úrad špeciálnej prokuratúry ítélet, C-603/19, EU:C:2020:774, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

25 Ezek az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tartalmára vonatkozó együttes követelmények kifejezetten szerepelnek a Bíróság eljárási szabályzatának 94. cikkében, amelynek ismerete – az EUMSZ 267. cikkben meghatározott együttműködés keretében – a kérdést előterjesztő bíróságtól elvárható, és amelyeket e bíróságnak szigorúan tiszteletben kell tartania, továbbá amelyeket többek között az Európai Unió Bíróságának a nemzeti bíróságok figyelmébe ajánlott, az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek előterjesztésére vonatkozó ajánlásai (HL 2019. C 380., 1. o.) is felidéznek, amely ajánlások 15. pontjának mindhárom franciabekezdése megismétli az eljárási szabályzat 94. cikkének a)–c) pontjában szereplő követelményeket. Ezen túlmenően, ezen ajánlások 16. pontja értelmében „[a] kérdést előterjesztő bíróságnak az előzetes döntéshozatal iránti kérelmében pontos hivatkozásokkal kell szolgálnia az alapjogvitára alkalmazandó nemzeti rendelkezésekről, valamint azokról az uniós jogi rendelkezésekről, amelyeknek az értelmezését kéri, vagy amelyeknek az érvényességét kétségbe vonja” (lásd ebben az értelemben: 2022. február 21-i Leonardo végzés, C-550/21, nem tették közzé, EU:C:2022:139, 13. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

26 Arra is emlékeztetni kell, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatokban szereplő információknak nem kizárólag azt kell lehetővé tenniük, hogy a Bíróság hasznos válaszokat adhasson, hanem azt is, hogy a tagállamok kormányai és az egyéb érdekeltek az Európai Unió Bírósága Alapokmányának 23. cikke értelmében előterjeszthessék észrevételeiket. A Bíróság

feladata arra ügyelni, hogy ez a lehetőség biztosított legyen, figyelemmel arra, hogy e rendelkezés értelmében az érdekelt feleket csak az előzetes döntéshozatalra utaló határozatokról tájékoztatják – együttesen e határozatoknak az egyes tagállamok hivatalos nyelvére lefordított szövegével –, a kérdést előterjesztő bíróság által a Bíróságnak esetlegesen megküldött nemzeti iratanyagról azonban nem (lásd többek között: 2012. november 27-i Pringle ítélet, C-370/12, EU:C:2012:756, 85. pont).

27 Márpedig a jelen ügyben a konkrétan az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés a) és d) pontjában szereplő kérdéseket illetően az előzetes döntéshozatalra utaló határozat nem felel meg a jelen ítélet 21–26. pontjában említett valamennyi követelménynek.

28 Ami ugyanis ezt az a) pontot illeti, az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból nem lehet érteni azokat az okokat, amelyek miatt a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja és a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjával – azaz e keretmegállapodásoknak a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét rögzítő két rendelkezésével – ellentétes lenne az a nemzeti szabályozás, amely értelmében a felsőoktatási személyzet részmunkaidőben oktatási tevékenységeket végző, FN-hez hasonló tagját véglegesen kinevezhetik, vagy hat évet meg nem haladó, megújítható időszakokra ideiglenesen alkalmazhatják, míg az említett személyzet teljes munkaidőben oktatási tevékenységeket végző tagját véglegesen nevezik ki.

29 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból legfeljebb is annyi tűnik ki, hogy e szabályozás lehetővé tette, hogy FN-t húsz évig húsz egymást követő, rövid időre szóló részmunkaidős munkaszerződéssel alkalmazzák, valamint hogy a személyzeti szabályzat alapján egy és három év közötti időszakokra kinevezzék, a megújítások teljes számának legcsekélyebb korlátozása nélkül, miközben egyes, hasonló feladatokat ellátó munkatársait véglegesen és teljes munkaidőre nevezték ki.

30 Meg kell állapítani, hogy a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelemben a jogi és ténybeli háttér bemutatása nem teszi lehetővé az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozásnak a – hátrányos megkülönböztetés tilalmának az említett keretmegállapodások 4. cikkének 1. pontjában szereplő elvére tekintettel fennálló – összeegyeztethetőségére vonatkozó következtetések levonását. E bíróság ugyanis annak kijelentésére szorítkozik, hogy az a kérdés merül fel, hogy az egyetemekről szóló rendelet 91. cikke összeegyeztethető-e ezekkel az uniós jogi rendelkezésekkel. Ezenkívül az előzetes döntéshozatalra utaló határozat a felsőoktatási személyzet teljes munkaidőben és/vagy határozatlan idejű szerződéssel alkalmazott, oktatási tevékenységet végző tagjainak helyzetére vonatkozóan egyáltalán nem tartalmaz információkat, hogy össze lehessen hasonlítani ezt a munkavállalói csoportot azzal a csoporttal, amelybe FN tartozik.

31 Ami az előterjesztett kérdésnek a szintén kizárólag a határozott ideig tartó munkaviszonyról és a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjára utaló d) pontját illeti, az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból nem lehet érteni azokat az okokat, amelyek miatt az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozás ellentétes lenne a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvére vonatkozó e rendelkezésekkel. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból ugyanis egyáltalán nem tűnik ki, hogy a nemzeti szabályozás, vagy az alapeljárás alpereseinek gyakorlata azzal a következménnyel járna, hogy a felsőoktatási személyzet FN-éhez hasonló helyzetben lévő tagja azért ne hivatkozhatna eredményesen a korábbi foglalkoztatási feltételek visszaélésszerű jellegére, mert a megállapodás szerinti munka elvégzésével minden egyes alkalommal „elfogadta” ezeket a feltételeket, így pedig hallgatólagosan lemondott erről az uniós jogból eredő védelemről.

32 Mivel a Bíróság nem rendelkezik azon ténybeli és jogi elemekkel, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az előterjesztett kérdés a) és d) pontjára hasznos választ adhasson, meg kell állapítani, hogy az említett a) és d) pont elfogadhatatlan, az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés b) és c) pontját ezzel szemben megilleti a relevancia jelen ítélet 23. pontjában említett vélelme.

A kérdés b) pontjáról

33 Elöljáróban emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a nemzeti bíróságok és a Bíróság között az EUMSZ 267. cikkel bevezetett együttműködési eljárás keretében a Bíróság feladata, hogy a nemzeti bíróságnak az előtte folyamatban lévő ügy eldöntéséhez hasznos választ adjon, és ebből a szempontból adott esetben a Bíróságnak át kell fogalmaznia az elé terjesztett kérdéseket (2022. február 10-i Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld [Elévülési idő] ítélet, C-219/20, EU:C:2022:89, 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

34 A b) pontban előterjesztett kérdés az egyetemekről szóló rendelet 91. cikkének a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodással való összeegyeztethetőségére vonatkozik, amennyiben a nemzeti jog e rendelkezése előírja, hogy a független felsőoktatási személyzet teljes munkaidőben oktatási tevékenységet végző tagját automatikusan véglegesen kinevezik, míg a független felsőoktatási személyzet részmunkaidőben oktatási tevékenységet végző tagját kinevezhetik véglegesen, vagy hatéves megújítható időszakokra ideiglenesen alkalmazhatják. Ami a ZAP-szabályzatot illeti – amely úgy tűnik, kiegészíti ezt a 91. cikket –, az akként rendelkezik, hogy a teljes munkaidős oktatási tevékenységek legalább 50%-át kitevő oktatási tevékenység esetén lehetőség van a végleges kinevezésre.

35 Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés e b) pontjából az is kitűnik, hogy semmilyen kritériumot nem állapítottak meg annak meghatározására, hogy mely feltételek mellett nem véglegesen, hanem ideiglenesen nevezik ki a felsőoktatási személyzetnek a teljes munkaidős oktatási tevékenységek legalább 50%-ának megfelelő részidőben oktatási tevékenységet végző tagját, ekként pedig úgy tűnik, a kérdést előterjesztő bíróságban az a kérdés merül fel, hogy fennáll-e esetlegesen hátrányos megkülönböztetés a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók különféle csoportjai között.

36 Az egyetemekről szóló rendelet 91. cikke azonban egyrészt a felsőoktatási személyzet teljes munkaidőben oktatási tevékenységeket végző, automatikusan véglegesen kinevezett tagjai, másrészt a személyzet részmunkaidőben oktatási tevékenységeket végző azon tagjai közötti esetleges eltérő bánásmódra vonatkozóan vet fel kérdéseket, akiket véglegesen lehet kinevezni, de akik ideiglenesen is alkalmazhatók, értékelési szempont azonban nincs erre vonatkozóan.

37 Mivel a foglalkoztatási feltételeket illetően a nemzeti szabályozásban ilyen eltérő bánásmód áll fenn a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók és a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók között, úgy tűnik, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának értelmezése hasznos lehet a kérdést előterjesztő bíróság számára az alapjogvita megoldása szempontjából.

38 E körülmények között úgy kell érteni, hogy kérdésének b) pontjában a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti szabályozás és gyakorlat, amely értelmében a felsőoktatási személyzet teljes munkaidőben oktatási

tevékenységet végző tagját automatikusan véglegesen kinevezik, míg a felsőoktatási személyzet részmunkaidőben oktatási tevékenységet végző tagját vagy véglegesen nevezik ki, vagy ideiglenesen alkalmazzák.

39 Mindenekelőtt emlékeztetni kell arra, hogy mivel e keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja nem teszi lehetővé a „foglalkoztatási feltételek” fogalma pontos hatályának meghatározását, az állandó ítélkezési gyakorlatnak megfelelően figyelembe kell venni azon szabályozás kontextusát és céljait, amelynek e szakasz részét képezi (2008. április 15-i Impact ítélet, C-268/06, EU:C:2008:223, 110. pont).

40 Ami elsősorban azt a kérdést illeti, hogy a jelen esetben a független felsőoktatási személyzet tagjainak kinevezésére irányadó rendelkezések az említett keretmegállapodás 4. pontja értelmében vett „foglalkoztatási feltételeknek” minősülnek-e, emlékeztetni kell arra, hogy ezt a szakaszt úgy kell érteni, hogy az az uniós szociális jog olyan elvét fejezi ki, amelyet nem lehet megszorítóan értelmezni (2019. október 15-i AEAT [A vertikális-ciklikus típusú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók szolgálati idejének kiszámítása] végzés, C-439/18 és C-472/18, nem tették közzé, EU:C:2019:858, 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

41 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás célja egyrészt a részmunkaidős foglalkoztatás elősegítése, másrészt a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetés kiküszöbölése (2019. október 15-i AEAT [A vertikális-ciklikus típusú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók szolgálati idejének kiszámítása] végzés, C-439/18 és C-472/18, nem tették közzé, EU:C:2019:858, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

42 A hátrányos megkülönböztetés e keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjában kimondott tilalma csupán az egyenlőség általános elvének sajátos kifejezése, amely az uniós jog egyik általános elvét képezi (2019. október 15-i AEAT [A vertikális-ciklikus típusú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók szolgálati idejének kiszámítása] végzés, C-439/18 és C-472/18, nem tették közzé, EU:C:2019:858, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

43 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a foglalkoztatási feltételeket illetően ezzel a szakasszal ellentétes az, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók csupán azért részesüljenek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók, mert részmunkaidőben dolgoznak, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív okokkal igazolható (2010. június 10-i Bruno és társai ítélet, C-395/08 és C-396/08, EU:C:2010:329, 25. pont).

44 E szakasz olyan értelmezése, amely kizárja a „foglalkoztatási feltételek” e szakasz értelmében vett fogalma alól a végleges kinevezéshez való hozzáférést, az említett szakasz célját figyelmen kívül hagyva csökkentené az érintett munkavállalók hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelmének terét, mivel az a foglalkoztatási feltételek jellegén alapuló olyan különbségtételt vezet be, amelyet e szakasz szövege egyáltalán nem javasol (lásd ebben az értelemben: 2019. október 15-i AEAT [A vertikális-ciklikus típusú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók szolgálati idejének kiszámítása] végzés, C-439/18 és C-472/18, nem tették közzé, EU:C:2019:858, 31. pont).

45 Másodsorban meg kell vizsgálni, hogy az, hogy a független felsőoktatási személyzet részmunkaidőben oktatási tevékenységet végző tagjait pusztán azért zárják ki a végleges kinevezéshez való hozzáférésből, mert részmunkaidőben dolgoznak, azt eredményezi-e, hogy kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnek, mint az összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók.

46 E tekintetben a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 3. szakasza 2. pontjának első bekezdése az „összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló” fogalmát a következőképpen határozza meg: „olyan teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, aki ugyanannál a vállalkozásnál dolgozik, ugyanolyan munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, és aki ugyanolyan vagy hasonló munkát/tevékenységet végez, figyelembe véve az egyéb olyan szempontokat is, mint a vállalkozásnál eltöltött idő és a szakmai/gyakorlati ismeretek”.

47 Annak értékelésekor, hogy a munkavállalók a keretmegállapodás értelmében vett azonos vagy hasonló munkát végeznek-e, számos tényezőt – például a munka jellegét, a munkavállalók készségeit és képességeit, a képzési és a foglalkoztatási feltételeket – kell figyelembe venni (2019. október 15-i AEAT [A vertikális-ciklikus típusú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók szolgálati idejének kiszámítása] végzés, C-439/18 és C-472/18, nem tették közzé, EU:C:2019:858, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

48 A jelen ügyben azonban a Bíróság elé terjesztett iratokban szereplő ténybeli és jogi elemek nem teszik lehetővé annak meghatározását, hogy az UA független felsőoktatási személyzetének részmunkaidőben foglalkoztatott tagjai és teljes munkaidőben foglalkoztatott tagjai összehasonlítható helyzetben vannak-e, vagy sem, aminek vizsgálata mindenesetre a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

49 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemben foglalt információk szerint a ZAP-szabályzat 7. cikke azt írja elő, hogy a teljes munkaidős oktatási tevékenységek legalább 50%-ának megfelelő részmunkaidős oktatási tevékenység esetén lehetőség van a végleges kinevezésre, de – a kérdést előterjesztő bíróság szerint – ez a cikk más kritériumokat nem határoz meg.

50 Ebből következik, hogy a teljes munkaidőben oktatási tevékenységeket végző munkavállaló automatikusan hozzáfér a végleges kinevezéshez, míg a részmunkaidőben oktatási tevékenységeket végző munkavállalónak – az e szabályzatban nem szabályozott feltételek mellett – csak lehetősége van arra, hogy véglegesen kinevezzék. Olyan eltérő bánásmódról van tehát szó, amely azon az egyetlen indokon alapul, hogy az érintett munkavállaló részmunkaidőben dolgozik.

51 E körülmények között – a kérdést előterjesztő bíróság által lefolytatandó vizsgálatra is figyelemmel – az egyetemekről szóló rendelet 91. cikkének a ZAP-szabályzat 7. cikkével összefüggésben értelmezett rendelkezéseiből egyértelműnek tűnik, hogy a független felsőoktatási személyzet teljes munkaidőben oktatási tevékenységeket végző tagjai és a független felsőoktatási személyzet részmunkaidőben oktatási tevékenységeket végző tagjai a végleges kinevezéshez való hozzáférés tekintetében eltérő bánásmódban részesülnek.

52 A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának szövegéből azonban kitűnik, hogy az ilyen eltérő bánásmód akkor tekinthető összeegyeztethetőnek a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvével, ha az objektív alapon igazolható.

53 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint az „objektív okok” fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az nem teszi lehetővé a részmunkaidőben foglalkoztatott és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók közötti eltérő bánásmódnak azon az alapon történő igazolását, hogy ezt az eltérő bánásmódot törvényhez vagy kollektív szerződéshez hasonló, általános és absztrakt nemzeti norma írja elő (2019. október 15-i AEAT [A vertikális-ciklikus típusú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók szolgálati idejének kiszámítása] végzés, C-439/18 és C-472/18, nem tették közzé, EU:C:2019:858, 46. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

54 Ez a fogalom azt követeli meg, hogy ezt az egyenlőtlen bánásmódot a szóban forgó foglalkoztatási feltételt jellemző, pontosan meghatározott és konkrét tényezők megléte igazolja, abban az egyedi kontextusban, amelyben az felmerül, objektív és átlátható szempontokon alapulva, annak megvizsgálása érdekében, hogy ezen egyenlőtlenség valós igényeknek felel-e meg, alkalmas-e a kitűzött cél elérésére, és ahhoz szükséges-e. Az említett tényezők eredhetnek például azon feladatok különös jellegéből vagy sajátos jellemzőiből, amelyek ellátására a részmunkaidős szerződéseket megkötötték, illetve – adott esetben – a valamely tagállam által elérni kívánt jogszerű szociálpolitikai célból (2019. október 15-i AEAT [A vertikális-ciklikus típusú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók szolgálati idejének kiszámítása] végzés, C-439/18 és C-472/18, nem tették közzé, EU:C:2019:858, 47. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

55 A jelen esetben – a kérdést előterjesztő bíróság által lefolytatandó vizsgálatra is figyelemmel – úgy tűnik, hogy sem az egyetemekről szóló rendelet 91. cikke, sem a ZAP-szabályzat 7. cikke nem említ semmilyen objektív indokolást. Ugyanígy a Bíróság rendelkezésére álló iratokból sem tűnik ki, hogy az UA a felsőoktatási személyzet tagjainak végleges kinevezését attól eltérő, objektív okokkal igazolná, hogy az érintett munkavállaló feladatait teljes munkaidőben látja el.

56 A fentiekre tekintettel az előterjesztett kérdés b) pontjára azt a választ kell adni, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti szabályozás és gyakorlat, amely értelmében a felsőoktatási személyzet teljes munkaidőben oktatási tevékenységet végző tagját automatikusan, az említett tevékenység teljes munkaidőben történő végzésétől eltérő objektív ok nélkül véglegesen nevezik ki, míg a felsőoktatási személyzet részmunkaidőben oktatási tevékenységet végző tagját vagy véglegesen nevezik ki, vagy ideiglenesen alkalmazzák.

A kérdés c) pontjáról

57 A kérdést előterjesztő bíróság a kérdés c) pontjában arra keres választ, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodást akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti gyakorlat, amely értelmében a felsőoktatási személyzet tagjának oktatási tevékenység részidőben történő végzésére való kinevezésekor az érintett felsőoktatási hatóságok – tekintettel a nemzeti jog által a humánerőforrás-gazdálkodás területén a részükre elismert autonómiára – nem kötelesek objektív kritériumoknak megfelelni, amikor meghatározzák az e részmunkaidős oktatási tevékenységnek a teljes munkaidős foglalkoztatáshoz viszonyított százalékos arányát.

58 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésnek ez az aspektusa – úgy tűnik – ahhoz a körülményhez kapcsolódik, hogy 2008-ban FN részmunkaidős oktatási tevékenysége 165 órát tett ki, amely az UA két kara között oszlott meg, ami a teljes munkaidős oktatási tevékenység 50%-ának, illetve 10%-ának felelt meg, míg a 2009. évi megbízatásra szóló ajánlat 135 tanórára vonatkozott, ami az

első kar esetében a teljes munkaidős oktatási tevékenység 15%-ának, a második kar esetében pedig a teljes munkaidős oktatási tevékenység 5%-ának felet meg. Ebből következik, hogy 2008-ban 165 tanóra jelentette a teljes munkaidős oktatási tevékenységek 60%-ának megfelelő oktatási tevékenységet, míg 2009-ben év a 135 tanóra már csak a teljes munkaidős oktatási tevékenységek 20%-át tette ki, anélkül hogy e százalékos aránynak a magasabb óraszámhoz viszonyított jelentős csökkenése objektív kritériumokon alapult volna.

59 Az előterjesztett kérdés c) pontját tehát úgy kell átfogalmazni, hogy az lényegében annak meghatározására irányul, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodást akként kell-e értelmezni, hogy az a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalót alkalmazó munkáltatóra nézve követelményeket ír elő az e részmunkaidős oktatási tevékenységek hasonló, teljes munkaidős oktatási tevékenységekhez viszonyított százalékos aránya kiszámításának módjára vonatkozóan.

60 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja a „részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló” fogalmát a következőképpen határozza meg: „olyan munkavállaló, akinek a heti alapon vagy a legfeljebb egy évig terjedő foglalkoztatási időszakra vonatkozóan átlagolva számított rendes munkaideje kevesebb, mint a vele összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje”.

61 Sem ez a rendelkezés, sem a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás más rendelkezése nem ír azonban elő követelményeket a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók munkaterhének a teljes munkaidőben foglalkoztatott, hasonló helyzetben lévő munkavállaló munkaterhéhez viszonyított százalékos arányának kiszámítására vonatkozóan.

62 Ebből következik, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás nem szabályozza, hogy hogyan kell kiszámítani a részmunkaidős foglalkoztatás teljes munkaidős foglalkoztatáshoz viszonyított százalékos arányát.

63 A fentiekre tekintettel az előterjesztett kérdés c) pontjára azt a választ kell adni, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodást akként kell értelmezni, hogy az a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalót alkalmazó munkáltatóra nézve nem ír elő semmilyen követelményt az e részmunkaidős foglalkoztatás összehasonlítható, teljes munkaidős foglalkoztatáshoz viszonyított százalékos aránya kiszámításának módjára vonatkozóan.

A költségekről

64 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (hetedik tanács) a következőképpen határozott:

1) Az 1998. április 7-i 98/23/EK tanácsi irányelvvel módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló, 1997. június 6-án kötött keretmegállapodás 4. szakaszának

1. pontját akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti szabályozás és gyakorlat, amely értelmében a felsőoktatási személyzet teljes munkaidőben oktatási tevékenységet végző tagját automatikusan, az említett tevékenység teljes munkaidőben történő végzésétől eltérő objektív ok nélkül véglegesen nevezik ki, míg a felsőoktatási személyzet részmunkaidőben oktatási tevékenységet végző tagját vagy véglegesen nevezik ki, vagy ideiglenesen alkalmazzák.

2) **A 98/23 irányelvvel módosított 97/81 irányelv mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló, 1997. június 6-án kötött keretmegállapodást akként kell értelmezni, hogy az a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalót alkalmazó munkáltatóra nézve nem ír elő semmilyen követelményt az e részmunkaidős foglalkoztatás összehasonlítható, teljes munkaidős foglalkoztatáshoz viszonyított százalékos aránya kiszámításának módjára vonatkozóan.**

Aláírások

Melléklet

Az alperesek listája

Universiteit Antwerpen (székhelye: Antwerpen [Belgium]),

Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool (székhelye: Antwerpen),

PB (lakóhelye: Antwerpen),

ZK (lakóhelye: Antwerpen),

NG (lakóhelye: Antwerpen),

ZN (lakóhelye: Haacht [Belgium]),

UM (lakóhelye: Duffel [Belgium]).