TEISINGUMO TEISMO (septintoji kolegija) SPRENDIMAS

2022 m. gegužės 5 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Darbas ne visą darbo dieną – Direktyva 97/81/EB – UNICE, CEEP ir ETUC bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną – 4 straipsnio 1 dalis – Nediskriminavimo principas – Akademinis personalas, dirbantis ne visą darbo dieną – Automatiškas paskyrimas visam laikui, taikomas tik dėstymo visą darbo dieną krūvį turintiems akademinio personalo nariams – Darbo visą darbo dieną krūvio procentinės dalies, kurią atitinka darbo ne visą darbo dieną krūvis, apskaičiavimas – Reikalavimų nebuvimas“

Byloje C-265/20

dėl *hof van beroep Antwerpen* (Antverpeno apeliacinis teismas, Belgija) 2020 m. kovo 24 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2020 m. birželio 15 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

FN

prieš

Universiteit Antwerpen ir kt.

TEISINGUMO TEISMAS (septintoji kolegija),

kurį sudaro septintosios kolegijos pirmininko pareigas einanti šeštosios kolegijos pirmininkė I. Ziemele, teisėjai T. von Danwitz ir A. Kumin (pranešėjas),

generalinis advokatas M. Bobek,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– FN, atstovaujamo *advocaten* P. Flamey ir L. Cornelis,

– *Universiteit Antwerpen* ir kt., atstovaujamų *advocaten* H. Buyssens ir J. Deridder,

– Belgijos vyriausybės, atstovaujamos M. Van Regemorter, L. Van den Broeck ir C. Pochet,

* Proceso kalba: nyderlandų.

– Europos Komisijos, atstovaujamos L. Haasbeek, D. Recchia ir C. Valero,

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinio advokato nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 1997 m. birželio 6 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną (toliau – Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną), esančio 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL L 14, 1998, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 267), iš dalies pakeistos 1998 m. balandžio 7 d. Tarybos direktyva 98/23/EB (OL L 131, 1998, p. 10; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 278), priede, 4 straipsnio 1 dalies ir 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl terminuotų darbo sutarčių (toliau – Bendrasis susitarimas dėl terminuotų darbo sutarčių), esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368) priede, 4 punkto 1 dalies išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant FN ginčą su *Universiteit Antwerpen* (Antverpeno universitetas, toliau – UA), buvusiais šio universiteto vicerektoriumi, rektoriumi ir dekanais, *Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool* (Flandrijos autonomiška aukštoji mokykla „Hogere Zeevaartschool“, toliau – *Hogeschool*) ir buvusiu šios įstaigos direktoriumi dėl tariamai neteisėto sutarties su juo, kaip su UA dėstytoju, nutraukimo.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną

3 Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 3 straipsnio pirmos pastraipos 1 punkte sąvoka „darbuotojas, dirbantis ne visą darbo dieną“ apibrėžta kaip „darbuotojas, kurio įprastų darbo valandų skaičius, apskaičiuotas per savaitę arba pagal ne ilgesnį kaip vien[ų] metų darbo laiko vidurkį, yra mažesnis už panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną, darbo valandas“.

4 Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnyje „Nediskriminavimo principas“ numatyta:

„1. Darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos, negu panašiems darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas.

2. Prireikus taikomas *pro rata temporis* principas.

3. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai, atsižvelgdami į Europos teisės aktus, nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir praktiką, nustato šio straipsnio taikymo priemones.

4. Valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis arba praktiką, ir (arba) socialiniai partneriai prireikus gali dėl objektyvių priežasčių sudaryti specialias darbo sąlygas, susijusias su darbo stažu, darbo laiku arba kvalifikaciniu uždarbiu [susieti specialiųjų darbo sąlygų taikymą su darbo stažu, darbo laiku arba darbo užmokesčio sąlygomis]. Atsižvelgiant į 4 straipsnio 1 dalyje nurodytą nediskriminavimo principą, būtina nuolat peržiūrėti profesinę kvalifikaciją, susijusią [kriterijus, susijusius] su darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, galimybe naudotis specialiomis darbo sąlygomis.“

Bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis

5 Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkto „Nediskriminavimo principas“ 1 ir 2 dalyse numatyta:

„1. Pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu panašiems nuolatiniams darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta.

2. Tam tikrais atvejais taikomas *pro rata temporis* (proporcingo laiko) principas.“

6 Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkte „Piktnaudžiavimo prevencijos priemonės“ nustatyta:

„1. Kad būtų neleidžiama piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius tais atvejais, kai nėra lygiaverčių teisinių priemonių, neleidžiančių piktnaudžiauti, valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, ir (arba) socialiniai partneriai, atsižvelgdami į konkrečių sektorių ir (arba) darbuotojų kategorijų reikmes, nustato vieną ar kelias iš toliau nurodytų priemonių:
   a) objektyvias priežastis, pateisinančias tokių [darbo] sutarčių ar santykių atnaujinimą;
   b) maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų darbo santykių trukmę;
   c) tokių [darbo] sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių.

2. Valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais, ir (arba) socialiniai partneriai tam tikrais atvejais nustato, kokiomis sąlygomis terminuotos darbo sutartys ar santykiai:

a) laikomi „sudaromais ar nustatomais paeiliui“;
b) laikomi neterminuotomis sutartimis ar santykiais.“

Belgijos teisė

7 Pagrindinėje byloje taikytinos redakcijos 1991 m. birželio 12 d. *decreet betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap* (Dekretas dėl universitetų Flandrijos bendruomenėje) (*Belgisch Staatsblad*, 1991 m. liepos 4 d., p. 14907) (toliau – Dekretas dėl universitetų) 72 straipsnio pirmoje pastraipoje buvo numatyta:

„Universitetų administracijos kiekvienam akademinio personalo nariui nustato, ar jo darbo krūvis yra visos darbo dienos, ar ne visos darbo dienos. Jos taip pat nurodo organus, su kuriais darbo krūvis susijęs.“

8 Dekreto dėl universitetų 73 straipsnio pirma pastraipa buvo suformuluota taip:

„Paskelbdamos apie laisvą darbo vietą administracinės institucijos nustato, ar ši darbo vieta yra visos ir (arba) ne visos darbo dienos ir ar dėl to gali būti paskiriama dirbti visą darbo dieną arba ne visą darbo dieną.“

9 Pagal šio dekreto 76 straipsnį ne visą darbo dieną dirbančio savarankiško akademinio personalo nario darbo krūvis gali apimti arba tik dėstymo veiklą, arba tik mokslo tiriamąją veiklą, arba jų derinį.

10 Šio dekreto 91 straipsnio pirmoje ir antroje pastraipose buvo nustatyta:

„Savarankiško akademinio personalo narys, kurio darbo krūvis – visa darbo diena, paskiriamas visam laikui.

Savarankiško akademinio personalo narys, kurio darbo krūvis – ne visa darbo diena, gali būti paskiriamas visam laikui arba laikinai paskiriamas ne ilgesniems kaip šešerių metų laikotarpiams, kurie gali būti atnaujinami.“

11 *Statuut zelfstandig academisch personeel* (Antverpeno universiteto savarankiško akademinio personalo statutas, toliau – ZAP statutas) 7 straipsnyje numatyta, kad dėstymo krūvis, sudarantis bent 50 % dėstymo visą darbo dieną krūvio, suteikia galimybę būti paskirtam visam laikui.

Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

12 Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad maždaug dvidešimties metų laikotarpiu nuo 1990 iki 2009 m. FN buvo paskirtas į kelias iš eilės pareigas UA teisės ir ekonomikos mokslų fakultetuose ir prieš tai buvusiose švietimo įstaigose kaip asistentas, daktaras-asistentas, dėstytojas, mokslininkas, vyriausiasis dėstytojas ir galiausiai ne visą darbo dieną dirbantis profesorius. Iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, kad FN priklausė „savarankiškam“ akademiniam UA personalui, kaip tai suprantama pagal Dekretą dėl universitetų.

13 Kiekvieno paskyrimo atveju FN buvo pasiūlytos terminuotos darbo sutartys nuo vienų iki trejų metų. Šios sutartys taip pat visuomet buvo sudaromos dėl darbo ne visą darbo dieną; pagal jas dėstymo krūvis, atsižvelgiant į konkretų atvejį, sudarė nuo 10 iki 75 % krūvio, kai dirbama visą darbo dieną. FN niekada nebuvo paskirtas visam laikui.

14 Paskutinį kartą pratęsus sutartį dėl 2009-ųjų akademinių metų jam buvo pasiūlytas dėstymo krūvis, sudarantis 15 % krūvio, kai dirbama visą darbo dieną, Taikomųjų ekonomikos mokslų fakultete ir 5 % Teisės fakultete, nors prieš tai jo dėstymo krūvis šiuose fakultetuose sudarė atitinkamai 50 % ir 10 % krūvio, kai dirbama visą darbo dieną, o akademinių valandų skaičius sumažėjo nuo 165 iki 135 valandų.

15 Gavęs šį pasiūlymą FN atsakovams pagrindinėje byloje pareiškė ieškinį dėl žalos atlyginimo *rechtbank van eerste aanleg Antwerpen* (Antverpeno pirmosios instancijos teismas, Belgija); ieškinį grindė deliktine atsakomybe ir papildomai nurodė, kad jie neteisėtai atleido jį iš darbo. FN teigimu, kai kurie iš jo kolegų, kurių padėtis panaši, buvo paskirti dirbti visam laikui visą darbo dieną neterminuotam laikotarpiui. Be to, jis buvo įdarbintas taikant „netikrąjį statusą“, o tai, beje, nesuderinama su Sąjungos teise.

16 2018 m. sausio 24 d. sprendimu *rechtbank van eerste aanleg Antwerpen* (Antverpeno pirmosios instancijos teismas) pripažino ieškinį UA ir *Hogeschool* priimtinu, bet nepagrįstu, o kitiems atsakovams pagrindinėje byloje pareikštas ieškinys buvo pripažintas nepriimtinu. FN apskundė tą sprendimą apeliacine tvarka prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui – *hof van beroep Antwerpen* (Antverpeno apeliacinis teismas, Belgija).

17 Šiomis aplinkybėmis *hof van beroep Antwerpen* (Antverpeno apeliacinis teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar [Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis] 4 punkto 1 dalis ir [Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną] 4 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinamos taip, kad joms prieštarauja tai, jog nacionalinės teisės nuostata (Dekreto dėl universitetų 91 straipsnis), pagal kurią visos darbo dienos krūvį turintis savarankiško akademinio personalo narys bus paskirtas visam laikui, o ne visos darbo dienos krūvį turintis savarankiško akademinio personalo narys gali būti paskiriamas visam laikui arba laikinai paskiriamas ne ilgesniems kaip šešerių metų laikotarpiams, kurie gali būti atnaujinami, leidžia universitetui:

a) remiantis politine laisve, 20 metų laikotarpiu įdarbinti dėstytoją pagal maždaug 20 paeiliui sudarytų trumpalaikių darbo ne visą dieną sutarčių ir pagal statutą paskirti dirbti vienų–trejų metų laikotarpiams neribojant bendro pratęsimų skaičiaus, nors kiti kolegos, atliekantys panašias funkcijas, buvo paskirti visam laikui dirbti visą darbo dieną?

b) savo personalo statute numatyti tik bendrą žemiausią 50 % užimtumo lygio ribą, kad būtų galima pretenduoti į paskyrimą visam laikui, bet nenustatyti jokio kriterijaus, kuriuo remiantis ne visą darbo dieną dirbantys personalo nariai, kurių užimtumo lygis yra bent jau 50 %, skiriami dirbti visam laikui arba laikinai?

c) atliekant paskyrimus, skirti procentines darbo krūvio dalis ne visą darbo dieną dirbančiam dėstytojui remiantis neribota „politine laisve“, nenustatant objektyvių kriterijų ir netaikant kokio nors objektyvaus darbo krūvio matavimo?

d) atsisakyti suteikti pagal terminuotą darbo sutartį ne visą darbo dieną dirbančiam dėstytojui, kuris toliau nebeįdarbinamas motyvuojant universiteto „politikos laisve“, teisę remtis tariamu ankstesnių darbo sąlygų neteisėtumu, motyvuojant tuo, kad su šiomis sąlygomis, vykdydamas jam paskirtus darbus, jis kiekvieną kartą „sutiko“, todėl neteko Sąjungos teisėje numatytos apsaugos?“

Dėl prejudicinio klausimo

Dėl priimtinumo

18 Savo rašytinėse pastabose atsakovai pagrindinėje byloje visų pirma teigia, kad visas prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra nepriimtinas, nes nėra nei svarbus, nei būtinas. Šiuo klausimu jie teigia, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nenurodė priežasčių, dėl kurių yra būtina išaiškinti tam tikras Sąjungos teisės nuostatas, ir kad prejudicinis klausimas yra neaiškus, pernelyg faktinis ir apima subjektyvų faktinių aplinkybių pateikimą, kuris palankus FN rašytinėse pastabose pateiktiems argumentams.

19 Be to, atsakovai pagrindinėje byloje tvirtina, kad prejudicinis klausimas visiškai nesusijęs su pagrindinės bylos faktais ar dalyku. Jų nuomone, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nepakankamai paaiškina šio klausimo svarbą pagrindinės bylos dalykui, būtent prašymui atlyginti žalą už neteisėtą veiksmą. Be to, su pagrindine byla susijusios faktinės aplinkybės prašyme priimti prejudicinį sprendimą aprašytos tik glaustai, motyvuojant tuo, kad jos jau buvo išdėstytos 2018 m. sausio 24 d. *rechtbank van eerste aanleg Antwerpen* (Antverpeno pirmosios instancijos teismas) sprendime, o prejudicinis klausimas visų pirma susijęs su šiomis faktinėmis aplinkybėmis.

20 Galiausiai minėti atsakovai tvirtina, kad, kiek tai susiję su nurodoma diskriminacija, prašyme priimti prejudicinį sprendimą nelyginamos laikinųjų darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, ir nuolatinių darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, darbo sąlygos. Todėl ginčui pagrindinėje byloje netaikytini nei Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkto 1 dalis, nei Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 1 dalis.

21 Šiuo klausimu pirmiausia primintina, kad pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją SESV 267 straipsnyje nustatyta procedūra yra Teisingumo Teismo ir nacionalinių teismų bendradarbiavimo priemonė, kuria naudodamasis Teisingumo Teismas pateikia nacionaliniams teismams Sąjungos teisės išaiškinimą, kurio jiems reikia jų nagrinėjamai bylai išspręsti (žr., be kita ko, 2020 m. spalio 1 d. Sprendimo *Úrad špeciálnej prokuratúry*, C-603/19, EU:C:2020:774, 26 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

22 Vykstant tokiam bendradarbiavimui, tik bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas, atsakingas už sprendimo priėmimą, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes turi įvertinti tai, ar jo sprendimui priimti būtinas prejudicinis sprendimas, ir Teisingumo Teismui pateikiamų klausimų svarbą. Todėl kai pateikti klausimai susiję su Sąjungos teisės išaiškinimu, Teisingumo Teismas iš principo turi priimti sprendimą (2020 m. spalio 1 d. Sprendimo *Úrad špeciálnej prokuratúry*, C-603/19, EU:C:2020:774, 27 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

23 Tuo remiantis darytina išvada, kad nacionalinio teismo pateiktiems klausimams dėl Sąjungos teisės išaiškinimo, atsižvelgiant į jo paties nurodytą teisinį pagrindą ir faktines aplinkybes, kurių Teisingumo Teismas neprivalo tikrinti, taikoma svarbos prezumpcija. Teisingumo Teismas gali atmesti nacionalinio teismo pateiktą prašymą tik jeigu akivaizdu, kad prašomas Sąjungos teisės išaiškinimas visiškai nesusijęs su pagrindinėje byloje nagrinėjamo ginčo aplinkybėmis ar dalyku, jeigu problema hipotetinė arba Teisingumo Teismas neturi informacijos apie faktines ir teisines aplinkybes, būtinas tam, kad naudingai atsakytų į jam pateiktus klausimus (2020 m. spalio 1 d. Sprendimo *Úrad špeciálnej prokuratúry*, C-603/19, EU:C:2020:774, 28 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

24 Taigi, kadangi prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra pagrindas pradėti procesą Teisingumo Teisme, būtina, kad nacionalinis teismas tame sprendime aiškiai nurodytų pagrindinės bylos faktines ir teisines aplinkybes ir minimaliai paaiškintų prašomų išaiškinti Sąjungos teisės nuostatų pasirinkimo priežastis ir ryšį, kurį jis nustatė tarp šių nuostatų ir jo nagrinėjamam ginčui taikytinų nacionalinės teisės normų (2020 m. spalio 1 d. Sprendimo *Úrad špeciálnej prokuratúry*, C-603/19, EU:C:2020:774, 29 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

25 Šie kumuliaciniai reikalavimai, susiję su prašymo priimti prejudicinį sprendimą turiniu, aiškiai išdėstyti Teisingumo Teismo procedūros reglamento 94 straipsnyje; juos prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, vykstant bendradarbiavimui pagal SESV 267 straipsnį, turi žinoti ir griežtai laikytis; jie priminti, be kita ko, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo rekomendacijose nacionaliniams teismams dėl prašymų priimti prejudicinį sprendimą pateikimo (OL C 380, 2019, p. 1), kurių 15 punkto visose trijose įtraukose pakartojami reikalavimai, nurodyti atitinkamai Procedūros reglamento 94 straipsnio a-c punktuose. Be to, pagal šių rekomendacijų 16 punktą „nacionalinis teismas turi pateikti *tikslias nuorodas į pagrindinės bylos faktinėms aplinkybėms taikomas nacionalinės teisės nuostatas ir Sąjungos teisės nuostatas*, kurias prašoma išaiškinti arba kurių galiojimas ginčijamas“ (šiuo klausimu žr. 2022 m. vasario 21 d. Nutarties *Leonardo*, C-550/21, nepaskelbta Rink., EU:C:2022:139, 13 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

26 Taip pat reikia priminti, kad prašymuose priimti prejudicinį sprendimą pateikta informacija turi ne tik leisti Teisingumo Teismui pateikti naudingą atsakymą, bet ir suteikti valstybių narių vyriausybėms ir kitoms suinteresuotosioms šalims galimybę pateikti pastabas pagal Europos Sąjungos Teisingumo Teismo statuto 23 straipsnį. Teisingumo Teismas turi užtikrinti, kad ši galimybė būtų garantuota, atsižvelgiant į tai, kad pagal šią nuostatą suinteresuotosios šalys gauna tik prašymus priimti prejudicinius sprendimus kartu su vertimu į kiekvienos valstybės narės oficialiąją kalbą, tačiau negauna nacionalinės bylos medžiagos, kurią prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas galbūt perdavė Teisingumo Teismui (žr., be kita ko, 2012 m. lapkričio 27 d. Sprendimo *Pringle*, C-370/12, EU:C:2012:756, 85 punktą).

27 Nagrinėjamu atveju, kiek tai susiję visų pirma su prejudicinio klausimo a ir d punktuose esančiais klausimais, prašymas priimti prejudicinį sprendimą neatitinka visų šio sprendimo 21-26 punktuose nurodytų reikalavimų.

28 Kalbant apie a punktą, pažymėtina, kad iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą negalima suprasti priežasčių, dėl kurių Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkto 1 daliai ir Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 1 daliai, t. y. dviem šių bendrųjų susitarimų nuostatoms, kuriose įtvirtintas nediskriminavimo principas, prieštarautų nacionalinės teisės norma, pagal kurią dėstymo ne visą darbo dieną krūvį turintis akademinio personalo narys, kaip antai FN, gali būti paskiriamas visam laikui arba laikinai paskiriamas ne ilgesniems kaip šešerių metų laikotarpiams, kurie gali būti atnaujinami, o dėstymo visą darbo dieną krūvį turintis akademinio personalo narys bus paskiriamas visam laikui.

29 Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą daugių daugiausia matyti, kad ši teisės norma 20 metų laikotarpiu leido įdarbinti FN pagal maždaug 20 paeiliui sudarytų trumpalaikių darbo ne visą dieną sutarčių ir pagal statutą paskirti dirbti vienų–trejų metų laikotarpiams neribojant bendro pratęsimų skaičiaus, nors kai kurie jo kolegos, atliekantys panašias funkcijas, buvo paskirti visam laikui dirbti visą darbo dieną.

30 Reikia konstatuoti, kad šiame prašyme priimti prejudicinį sprendimą pateiktas teisinis ir faktinis pagrindas neleidžia daryti išvadų dėl pagrindinėje byloje nagrinėjamų nacionalinės teisės nuostatų atitikties minėtų bendrųjų susitarimų atitinkamai 4 punkto 1 dalyje ir 4 straipsnio 1 dalyje įtvirtintam nediskriminavimo principui. Tas teismas tik nurodo, kad kyla klausimas, ar Dekreto dėl universitetų 91 straipsnis yra suderinamas su šiomis Sąjungos teisės nuostatomis. Be to, prašyme priimti prejudicinį sprendimą nėra jokios informacijos apie dėstymo visą darbo dieną krūvį turinčių ir (arba) pagal neterminuotą darbo sutartį įdarbintų akademinio personalo narių situaciją, kad šią darbuotojų grupę būtų galima palyginti su grupe, kuriai priklauso FN.

31 Kiek tai susiję su pateikto klausimo d punktu, kuriame daroma nuoroda tik į Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkto 1 dalį ir Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 1 dalį, pažymėtina, kad iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą negalima suprasti priežasčių, dėl kurių pagrindinėje byloje nagrinėjama nacionalinės teisės norma prieštarautų šioms nuostatoms, kuriose įtvirtintas nediskriminavimo principas. Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą visiškai nematyti, kad dėl nacionalinės teisės normos ar atsakovų pagrindinėje byloje praktikos akademinio personalo narys, kurio padėtis tokia kaip FN, negalėtų veiksmingai remtis ankstesnių įdarbinimo sąlygų neteisėtumu dėl to, kad atlikdamas sutartą darbą jis su šiomis sąlygomis kiekvieną kartą „sutiko“, todėl taip netiesiogiai atsisakė šios apsaugos, kuri numatyta Sąjungos teisėje.

32 Kadangi Teisingumo Teismas neturi faktinės ir teisinės informacijos, būtinos naudingai atsakyti į pateikto klausimo a ir d punktus, reikia konstatuoti, kad a ir d punktai yra nepriimtini, o prejudicinio klausimo b ir c punktams taikoma šio sprendimo 23 punkte nurodyta svarbos prezumpcija.

Dėl klausimo b punkto

33 Pirmiausia reikėtų priminti, kad pagal suformuotą jurisprudenciją, vykstant SESV 267 straipsnyje įtvirtintai nacionalinių teismų ir Teisingumo Teismo bendradarbiavimo procedūrai, pastarasis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui turi pateikti naudingą atsakymą, kuris leistų išnagrinėti jam pateiktą bylą, ir tokiu atveju Teisingumo Teismas prireikus turi performuluoti jam pateiktus klausimus (2022 m. vasario 10 d. Sprendimo *Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Senaties terminas)*, C-219/20, EU:C:2022:89, 33 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

34 Pateikto klausimo b punktas susijęs su Dekreto dėl universitetų 91 straipsnio atitiktimi Bendrajam susitarimui dėl darbo ne visą darbo dieną tiek, kiek šioje nacionalinės teisės nuostatoje numatyta, kad savarankiškas akademinio personalo narys, turintis dėstymo visą darbo dieną krūvį, bus automatiškai paskirtas visam laikui, o savarankiškas akademinio personalo narys, turintis dėstymo ne visą darbo dieną krūvį, galės būti paskirtas visam laikui arba laikinai paskiriamas ne ilgesniems kaip šešerių metų laikotarpiams, kurie gali būti atnaujinami. ZAP statute, kuris, atrodo, papildo šį 91 straipsnį, nustatyta, kad dėstymo krūvis, sudarantis bent 50 % dėstymo visą darbo dieną krūvio, suteikia galimybę būti paskirtam visam laikui.

35 Iš šio pateikto klausimo b punkto taip pat matyti, kad nenustatyta jokio kriterijaus, kuriuo remiantis būtų galima nustatyti, kokiomis sąlygomis dėstymo ne visą darbo dieną krūvį turintis akademinio personalo narys, dirbantis bent 50 % dėstymo visą darbo dieną krūviu, paskiriamas

ne visam laikui, o laikinai, todėl atrodo, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas dėl galimos diskriminacijos tarp atskirų ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų grupių.

36 Vis dėlto dėl Dekreto dėl universitetų 91 straipsnio kyla klausimų, susijusių su galimu skirtingu požiūriu į, viena vertus, dėstymo visą darbo dieną krūvį turinčius akademinio personalo narius, kurie automatiškai paskiriami visam laikui, ir, antra, dėstymo ne visą darbo dieną krūvį turinčius akademinio personalo narius, kurie gali būti paskirti visam laikui, bet gali būti paskirti ir laikinai, tačiau nėra jokio vertinimo kriterijaus.

37 Kadangi nacionalinės teisės aktuose įtvirtintas toks su darbo sąlygomis susijęs skirtingas požiūris į visą darbo dieną dirbančius darbuotojus ir ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui siekiant išspręsti ginčą pagrindinėje byloje gali būti naudingas Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 1 dalies išaiškinimas.

38 Šiomis aplinkybėmis reikia suprasti, kad savo klausimo b punktu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad jai prieštarauja nacionalinės teisės norma ir praktika, pagal kurias akademinio personalo narys, turintis dėstymo visą darbo dieną krūvį, bus automatiškai paskirtas visam laikui, o akademinio personalo narys, turintis dėstymo ne visą darbo dieną krūvį, bus paskirtas arba visam laikui, arba laikinai.

39 Visų pirma reikia priminti: kadangi šio bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalies tekstas neleidžia tiksliai apibrėžti sąvokos „darbo sąlygos“ apimties, pagal suformuotą jurisprudenciją reikia atsižvelgti į teisės akto, kurio dalis yra šis straipsnis, kontekstą ir tikslus (2008 m. balandžio 15 d. Sprendimo *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, 110 punktas).

40 Pirma, kiek tai susiję su klausimu, ar nagrinėjamu atveju savarankiškų akademinio personalo narių paskyrimą reglamentuojančios nuostatos yra „darbo sąlygos“, kaip tai suprantama pagal minėto bendrojo susitarimo 4 straipsnį, reikia priminti, kad šis straipsnis turi būti suprantamas kaip išreiškiantis Sąjungos socialinės teisės principą, kuris negali būti aiškinamas siaurai (2019 m. spalio 15 d. Nutarties *AEAT (Vertikalaus cikliško tipo darbą ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų stažo apskaičiavimas)*, C-439/18 ir C-472/18, nepaskelbta Rink., EU:C:2019:858, 30 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

41 Šiuo klausimu reikia priminti, kad Bendruoju susitarimu dėl darbo ne visą darbo dieną siekiama, viena vertus, skatinti darbą ne visą darbo dieną ir, kita vertus, pašalinti diskriminaciją tarp darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, ir darbuotojų, dirbančių visą darbo dieną (2019 m. spalio 15 d. Nutarties *AEAT (Vertikalaus cikliško tipo ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo stažo apskaičiavimas)*, C-439/18 ir C-472/18, nepaskelbta Rink., EU:C:2019:858, 27 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

42 Šio bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas diskriminacijos draudimas yra tik konkreti bendrojo lygybės principo, kuris yra vienas iš pagrindinių Sąjungos teisės principų, išraiška (2019 m. spalio 15 d. Nutarties *AEAT (Vertikalaus cikliško tipo ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo stažo apskaičiavimas)*, C-439/18 ir C-472/18, nepaskelbta Rink., EU:C:2019:858, 29 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

43 Šiuo klausimu reikia priminti, kad pagal šį straipsnį, kiek tai susiję su darbo sąlygomis, draudžiama į darbuotojus, dirbančius ne visą darbo dieną, žiūrėti mažiau palankiai nei į panašius darbuotojus, dirbančius visą darbo dieną, vien dėl to, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent skirtingą požiūrį į šiuos darbuotojus galima pateisinti objektyviomis priežastimis (2010 m. birželio 10 d. Sprendimo *Bruno ir kt.*, C-395/08 ir C-396/08, EU:C:2010:329, 25 punktas).

44 Jeigu šis straipsnis būtų aiškinamas taip, kad į sąvoką „darbo sąlygos“, kaip ji suprantama pagal šį straipsnį, nepatenka teisė būti paskirtam visam laikui, pažeidžiant šiuo straipsniu siekiamą tikslą būtų susiaurinta atitinkamiems darbuotojams suteikiamos apsaugos nuo diskriminacijos sritis ir būtų nustatytas darbo sąlygų pobūdžiu grindžiamas skirtumas, kuris šio straipsnio tekste visiškai nenumatytas (šiuo klausimu žr. 2019 m. spalio 15 d. Nutarties *AEAT (Vertikalaus cikliško tipo ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo stažo apskaičiavimas)*, C-439/18 ir C-472/18, nepaskelbta Rink., EU:C:2019:858, 31 punktą).

45 Antra, reikia išnagrinėti, ar dėl to, kad savarankiškiems akademinio personalo nariams, turintiems dėstymo ne visą darbo dieną krūvį, nesuteikiama teisė būti paskirtiems visam laikui vien dėl to, kad jie dirba ne visą darbo dieną, į juos žiūrima mažiau palankiai nei į panašioje situacijoje esančius visą darbo dieną dirbančius darbuotojus.

46 Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 3 straipsnio 2 dalies pirmos pastraipos „panašus darbuotojas, dirbantis visą darbo dieną“ apibrėžtas kaip „toje pačioje įmonėje visą darbo dieną dirbantis darbuotojas, kuris sudarė to paties tipo darbo sutartį arba palaiko tokius pačius darbo santykius ir atlieka tą patį arba panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į kitus motyvus, įskaitant darbo stažą ir kvalifikaciją (įgūdžius)“.

47 Siekiant įvertinti, ar darbuotojai atlieka tą patį ar panašų darbą, kaip tai suprantama pagal šį bendrąjį susitarimą, reikia atsižvelgti į visus veiksnius, kaip antai jų darbo pobūdį, kvalifikaciją ir kompetenciją, mokymo ir darbo sąlygas (2019 m. spalio 15 d. Nutarties *AEAT (Vertikalaus cikliško tipo ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo stažo apskaičiavimas)*, C-439/18 ir C-472/18, nepaskelbta Rink., EU:C:2019:858, 34 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

48 Nagrinėjamu atveju Teisingumo Teismui pateiktos bylos faktiniai ir teisiniai duomenys neleidžia nustatyti, ar ne visą darbo dieną dirbančių savarankiškų UA akademinio personalo narių ir visą darbo dieną dirbančių savarankiškų UA akademinio personalo narių situacija yra panaši, o tai bet kuriuo atveju turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

49 Remiantis vien prašyme priimti prejudicinį sprendimą pateikta informacija, ZAP statuto 7 straipsnyje numatyta, kad dėstymo ne visą darbo dieną krūvis, atitinkantis bent 50 % dėstymo visą darbo dieną krūvį, suteikia galimybę būti paskirtam visam laikui; kaip nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, nenustatyta jokio kito kriterijaus.

50 Iš to matyti, kad dėstymo visą darbo dieną krūvį turintis darbuotojas automatiškai gali būti paskirtas visam laikui, o dėstymo ne visą darbo dieną krūvį turintis darbuotojas turi tik galimybę gauti tokį paskyrimą sąlygomis, kurios šiame statute nereglamentuotos. Taigi tai yra skirtingas požiūris, grindžiamas vien tuo, kad atitinkamas darbuotojas dirba ne visą darbo dieną.

51 Šiomis aplinkybėmis atrodo (tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas), kad iš Dekreto dėl universitetų 91 straipsnio nuostatų, siejamų su ZAP statuto 7 straipsniu, aiškiai matyti, kad, kiek tai susiję su galimybe būti paskirtam visam laikui, į

savarankiškus akademinio personalo narius, turinčius dėstymo visą darbo dieną krūvį, ir į savarankiškus akademinio personalo narius, turinčius dėstymo ne visą darbo dieną krūvį, žiūrima skirtingai.

52 Vis dėlto iš Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 1 dalies teksto matyti, kad toks skirtingas požiūris gali būti laikomas atitinkančiu nediskriminavimo principą, jeigu jis pateisinamas objektyviomis priežastimis.

53 Šiuo klausimu reikia priminti, kad pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją sąvoka „objektyvios priežastys“ turi būti suprantama kaip neleidžianti pateisinti skirtingo požiūrio į ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus ir visą darbo dieną dirbančius darbuotojus tuo, kad toks požiūris numatytas bendroje ir abstrakčioje nacionalinės teisės normoje, kaip antai įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje (2019 m. spalio 15 d. Nutarties *AEAT (Vertikalaus cikliško tipo ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo stažo apskaičiavimas)*, C-439/18 ir C-472/18, nepaskelbta Rink., EU:C:2019:858, 46 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

54 Ši sąvoka reikalauja, kad konstatuotas skirtingas požiūris būtų pateisinamas tiksliomis ir konkrečiomis aplinkybėmis, kurios apibūdina atitinkamą darbo sąlygą, atsižvelgiant į konkretų jos kontekstą ir remiantis objektyviais ir skaidriais kriterijais, siekiant įvertinti, ar šis skirtingas požiūris atitinka tikrus poreikius, yra tinkamas numatytam tikslui pasiekti ir tam būtinas. Šios aplinkybės gali išplaukti, be kita ko, iš ypatingo užduočių, kurioms atlikti buvo sudarytos darbo ne visą darbo dieną sutartys, pobūdžio ir joms būdingų savybių arba – tam tikrais atvejais – teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimo (2019 m. spalio 15 d. Nutarties *AEAT (Vertikalaus cikliško tipo ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo stažo apskaičiavimas)*, C-439/18 ir C-472/18, nepaskelbta Rink., EU:C:2019:858, 47 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

55 Nagrinėjamu atveju atrodo, kad nei Dekreto dėl universitetų 91 straipsnyje, nei ZAP statuto 7 straipsnyje objektyvaus pateisinimo nepaminėta, tačiau tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas. Be to, iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos nematyti, kad UA pateisintų akademinio personalo narių paskyrimą visam laikui kitomis objektyviomis priežastimis nei tuo, kad atitinkamas darbuotojas dirba visą darbo dieną.

56 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pateikto klausimo b punktą reikia atsakyti: Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad jai prieštarauja nacionalinės teisės norma ir praktika, pagal kurias akademinio personalo narys, turintis dėstymo visą darbo dieną krūvį, bus automatiškai paskirtas visam laikui be jokios objektyvios priežasties, išskyrus tai, kad dirba visą darbo dieną, o akademinio personalo narys, turintis dėstymo ne visą darbo dieną krūvį, bus paskirtas arba visam laikui, arba laikinai.

Dėl klausimo c punkto

57 Savo klausimo c punktu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, ar Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną turi būti aiškinamas taip, kad jam prieštarauja nacionalinė praktika, pagal kurią, skirdamos akademinio personalo narį dėstyti ne visos darbo dienos krūviu, atitinkamos akademinės institucijos, atsižvelgiant į nacionalinėje teisėje joms pripažįstamą autonomiją žmogiškųjų išteklių valdymo srityje, neprivalo laikytis objektyvių kriterijų, kai nustato procentinę dalį, kurią atitinka dėstymo ne visą darbo dieną krūvis, palyginti su dėstymo visą darbo dieną krūviu.

58 Nagrinėjamu atveju iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad šis prejudicinio klausimo aspektas, atrodo, susijęs su aplinkybe, kad 2008 m. FN dėstymo ne visą darbo dieną krūvis sudarė 165 akademines valandas, padalytas tarp dviejų UA fakultetų (tai atitiko atitinkamai 50 % ir 10 % dėstymo visą darbo dieną krūvio), o 2009 m. įdarbinimo pasiūlyme buvo pasiūlytos 135 akademinės valandos (tai atitiko 15 % dėstymo visą darbo dieną krūvio pirmame fakultete ir 5 % – antrame). Iš to matyti, kad 2008 m. 165 akademinės valandos sudarė dėstymo krūvį, atitinkantį 60 % dėstymo visą darbo dieną krūvio, o 2009 m. 135 akademinės valandos tesudarė tik 20 % dėstymo visą darbo dieną krūvio; tačiau didelis šios procentinės dalies sumažėjimas, palyginti su santykinai mažesniu akademinių valandų skaičiaus sumažėjimu, nepagrįstas objektyviais kriterijais.

59 Taigi klausimo c punktą reikia performuluoti taip, kad juo iš esmės siekiama išsiaiškinti, ar Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną turi būti aiškinamas taip, kad jame darbdaviui, kuris įdarbina darbuotoją ne visai darbo dienai, numatomi reikalavimai dėl procentinės dalies, kurią sudaro dėstymo ne visą darbo dieną krūvis, palyginti su dėstymo visą darbo dieną krūviu, apskaičiavimo būdo.

60 Šiuo klausimu reikia priminti, kad Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 3 straipsnio 1 dalyje „darbuotojas, dirbantis ne visą darbo dieną“ apibrėžtas kaip „darbuotojas, kurio įprastų darbo valandų skaičius, apskaičiuotas per savaitę arba pagal ne ilgesnį kaip vien[ų] metų darbo laiko vidurkį, yra mažesnis už panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną, darbo valandas“.

61 Vis dėlto nei šioje, nei jokioje kitoje Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną nuostatoje nenumatyta reikalavimų, susijusių su procentinės dalies, kurią sudaro ne visą darbo dieną dirbančio darbuotojo darbo krūvis, palyginti su panašioje situacijoje esančio, visą darbo dieną dirbančio darbuotojo darbo krūviu, apskaičiavimu.

62 Iš to išplaukia, kad Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną nereglamentuoja darbo ne visą darbo dieną krūvio, palyginti su darbo visą darbo dieną krūviu, procentinės dalies apskaičiavimo būdo.

63 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pateikto klausimo c punktą reikia atsakyti: Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną turi būti aiškinamas taip, kad jame darbdaviui, kuris įdarbina darbuotoją ne visai darbo dienai, nenumatoma jokių reikalavimų dėl procentinės dalies, kurią sudaro darbo ne visą darbo dieną krūvis, palyginti su panašiu darbo visą darbo dieną krūviu, apskaičiavimo būdo.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

64 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (septintoji kolegija) nusprendžia:

1. **1997 m. birželio 6 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, esančio 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), iš dalies pakeistos 1998 m. balandžio 7 d. Tarybos direktyva 98/23/EB, priede, 4 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad jai prieštarauja nacionalinės teisės norma ir praktika, pagal kurias akademinio personalo narys, turintis dėstymo visą darbo dieną krūvį, bus automatiškai paskirtas visam laikui be jokios objektyvios priežasties, išskyrus tai, kad dirba visą darbo dieną, o akademinio personalo narys, turintis dėstymo ne visą darbo dieną krūvį, bus paskirtas arba visam laikui, arba laikinai.**

2. **1997 m. birželio 6 d. sudarytas Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną, esantis Direktyvos 97/81, iš dalies pakeistos Direktyva 98/23, priede, turi būti aiškinamas taip, kad jame darbdaviui, kuris įdarbina darbuotoją ne visai darbo dienai, nenumatoma jokių reikalavimų dėl procentinės dalies, kurią sudaro darbo ne visą darbo dieną krūvis, palyginti su panašiu darbo visą darbo dieną krūviu, apskaičiavimo būdo.**

Parašai.

Priedas

Atsakovų sąrašas

Universiteit Antwerpen, įsteigtas Antverpene (Belgija),

Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool, įsteigta Antverpene,

PB, gyvenantis Antverpene,

ZK, gyvenantis Antverpene,

NG, gyvenantis Antverpene,

ZN, gyvenantis Hachte (Belgija),

UM, gyvenantis Diufelyje (Belgija).