Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (septītā palāta)

2022. gada 5. maijā *

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Nepilna darba laika darbs – Direktīva 97/81/EK – *UNICE, CEEP* un EAK noslēgtais pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu – 4. klauzulas 1. punkts – Diskriminācijas aizlieguma princips – Nepilnu darba laiku nodarbināts akadēmiskais personāls – Automātiska iecelšana pastāvīgā amatā, kas attiecas tikai uz akadēmiskā personāla locekļiem, kuri mācībspēka amatā strādā pilnu darba laiku – Nepilna darba laika darbam atbilstošās pilna darba laika darba procentuālās daļas aprēķins – Prasību neesamība

Lietā C-265/20

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *hof van beroep Antwerpen* (Antverpenes apelācijas tiesa, Beļģija) iesniedza ar 2020. gada 24. marta lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2020. gada 15. jūnijā, tiesvedībā

FN

pret

***Universiteit Antwerpen* u.c.,**

TIESA (septītā palāta)

šādā sastāvā: sestās palātas priekšsēdētāja I. Ziemele, kas pilda septītās palātas priekšsēdētāja pienākumus, tiesneši T. fon Danvics [*T. von Danwitz*] un A. Kumins [*A. Kumin*] (referents),

ģenerāladvokāts: M. Bobeks [*M. Bobek*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

– FN vārdā – *P. Flamey* un *L. Cornelis*, *advocaten*,

– *Universiteit Antwerpen* u.c. vārdā – *H. Buyssens* un *J. Deridder*, *advocaten*,

– Beļģijas valdības vārdā – *M. Van Regemorter*, *L. Van den Broeck* un *C. Pochet*, pārstāves,

* Tiesvedības valoda – holandiešu.

– Eiropas Komisijas vārdā – *L. Haasbeek*, *D. Recchia* un *C. Valero*, pārstāves,

ņemot vērā pēc ģenerāladvokāta uzklausīšanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerāladvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 4. klauzulas 1. punktu 1997. gada 6. jūnijā noslēgtajā Pamatnolīgumā par nepilna darba laika darbu (turpmāk tekstā – "Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu"), kas ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.), kura grozīta ar Padomes Direktīvu 98/23/EK (1998. gada 7. aprīlis) (OV 1998, L 131, 10. lpp.), un 4. klauzulas 1. punktu 1999. gada 18. martā noslēgtajā Pamatnolīgumā par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk tekstā – "Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku"), kas ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.).

2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp FN un *Universiteit Antwerpen* (Antverpenes Universitāte; turpmāk tekstā – "*UA*"), šīs universitātes bijušo rektora vietnieku, rektoru un dekāniem, *Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool* (Flandrijas autonomā augstskola *Hogere Zeevaartschool*; turpmāk tekstā – "*Hogeschool*"), kā arī šīs iestādes bijušo direktoru par FN pasniedzēja darba līguma iespējami ļaunprātīgu izbeigšanu no *UA* puses.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu

3 Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 3. klauzulas 1. punktā jēdziens "nepilna darba laika darba ņēmējs" ir definēts kā "darbiniek[s], kura parastais darba laiks nedēļā vai vidēji kādā laikposmā, kas nepārsniedz vienu gadu, ir mazāks par salīdzināmā pilna darba laika darba ņēmēja parasto darba laiku".

4 Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulā "Diskriminācijas aizlieguma princips" ir noteikts:

"1. Attiecībā uz darba nosacījumiem, noteikumi, ko piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, nav mazāk izdevīgi par tiem, kurus piemēro salīdzināmajiem pilna darba laika darba ņēmējiem, tāpēc vien, ka tie strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata.

2. Vajadzības gadījumā piemēro *pro rata temporis* principu.

3. Šīs klauzulas piemērošanas kārtību nosaka dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ņemot vērā Eiropas tiesību aktus, valstu tiesību aktus, koplīgumus un praksi.

4. Gadījumā, ja to pamato objektīvi iemesli, dalībvalstis pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi un/vai darba devēji un darba ņēmēji vajadzības gadījumā var noteikt, ka īpaši nodarbinātības nosacījumi piemērojami, ievērojot darba stāžu, nostrādāto laiku vai samaksas nosacījumus. Nepilna darba laika darba ņēmēju novērtējum[i] īpašiem nodarbinātības nosacījumiem ir regulāri jāpārskata, ņemot vērā diskriminācijas aizlieguma principu, kas noteikts 4. klauzulas 1. punktā."

Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku

5 Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas "Diskriminācijas aizlieguma princips" 1. un 2. punktā noteikts:

"1. Darba nosacījumi, ko piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgts līgums vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nav mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata.

2. Vajadzības gadījumā piemēro *pro rata temporis* principu."

6 Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulā "Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu" ir noteikts:

"1. Lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības, dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem atbilstīgi valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksei un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ja nav attiecīgu tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tā, lai ņemtu vērā konkrētu sektoru un/vai darba ņēmēju vajadzības, ievieš vienu vai vairākus no šādiem pasākumiem:
   a) objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu līgumu vai darba attiecību atjaunošanu;
   b) secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu;
   c) šādu darba līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu.

2. Dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem un/vai darba devēji un darba ņēmēji, vajadzības gadījumā, nosaka, kādos apstākļos uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības:
   a) uzskata par "secīgām";
   b) uzskata par uz nenoteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām."

Beļģijas tiesības

7 1991. gada 12. jūnija *decreet betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap* (Dekrēts par universitātēm flāmu kopienā; 1991. gada 4. jūlija *Belgisch Staatsblad*, 14907. lpp.), redakcijā, kas piemērojama pamatlietā (turpmāk tekstā – "Universitāšu dekrēts"), 72. panta pirmajā daļā bija paredzēts:

"Universitātes iestādes katram akadēmiskā personāla loceklim nosaka, vai viņa darba slodze ir pilna vai nepilna darba laika darbs. Tāpat tās norāda struktūrvienības, uz kurām šī slodze attiecas."

8 Universitāšu dekrēta 73. panta pirmā daļa bija formulēta šādi:

"Universitātes, paziņojot par amata vakanci, nosaka, vai šis amats ietver nepilna darba laika (un/vai) pilna darba laika darbu vai arī šajā amatā var pieņemt vai iecelt uz pilnu vai nepilnu darba laiku."

9 Saskaņā ar šī dekrēta 76. pantu neatkarīga akadēmiskā personāla locekļa nepilna darba laika slodze var ietvert vai nu tikai mācību darbu, vai tikai pētniecības darbu, vai abu apvienojumu.

10 Minētā dekrēta 91. panta pirmajā un otrajā daļā bija noteikts:

"Neatkarīgu akadēmiskā personāla locekli, kas strādā pilna darba laika slodzi, ieceļ pastāvīgā amatā.

Neatkarīgu akadēmiskā personāla locekli ar nepilna darba laika slodzi var iecelt pastāvīgā amatā vai pieņemt pagaidu amatā uz laiku, kas ir pagarināms, ilgākais, līdz sešiem gadiem."

11 *Statuut zelfstandig academisch personeel* (Antverpenes Universitātes neatkarīgā akadēmiskā personāla statūti; turpmāk tekstā – "*ZAP* statūti") 7. pantā ir paredzēts, ka mācībspēka slodze vismaz 50 % no pilna darba laika darba rada iespēju tikt ieceltam pastāvīgā amatā.

Pamatlieta un prejudiciālais jautājums

12 No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka aptuveni divdesmit gadu – no 1990. līdz 2009. gadam – FN bija pieņemts darbā vairākos secīgos amatos *UA* un tās tiesībpriekšteču izglītības iestāžu tiesību un ekonomikas fakultātēs par asistentu, doktorantu/asistentu, docentu, zinātnisko līdzstrādnieku, vadošo docentu un visbeidzot – augstskolas pasniedzēju uz nepilnu darba laiku. No Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka šajā ziņā FN ietilpa *UA* "neatkarīgajā" akadēmiskajā personālā Universitāšu dekrēta izpratnē.

13 Par katru pieņemšanu darbā FN tika piedāvāti līgumi uz noteiktu laiku no viena līdz trim gadiem. Šie līgumi vienmēr bija arī nepilna darba laika darba līgumi, jo mācībspēka slodzes, uz kuru tie attiecās, atkarībā no gadījuma bija no 10 līdz 75 % no pilna laika amata slodzes. FN nekad nav bijis iecelts pastāvīgā amatā.

14 Pēdējā darba attiecību pagarināšanas 2009. akadēmiskajam gadam reizē viņam esot piedāvāta mācībspēka slodze, kas atbilst 15 % no pilna laika slodzes, praktiskās ekonomikas fakultātē un 5 % tiesību zinātņu fakultātē, lai gan iepriekš viņa mācībspēka slodze šajās fakultātēs esot bijusi attiecīgi 50 % un 10 % no pilna laika darba slodzes, un mācību stundu skaits samazinājās no 165 līdz 135 stundām.

15 Pēc šī priekšlikuma FN cēla *rechtbank van eerste aanleg Antwerpen* (Antverpenes pirmās instances tiesa, Beļģija) prasību par zaudējumu atlīdzību pret atbildētājām pamatlietā, galvenokārt – pamatojoties uz pēdējo minēto ārpuslīgumisko atbildību, un pakārtoti – atsaucoties uz to ļaunprātību, atlaižot viņu no darba. FN uzskata, ka daži viņa kolēģi, kas bija līdzīgā situācijā, tika iecelti pastāvīgā amatā uz pilnu darba laiku un uz nenoteiktu laiku. Turklāt viņš esot nodarbināts "nepatiesā statusā", kas turklāt neesot saderīgs ar Savienības tiesībām.

16 Ar 2018. gada 24. janvāra spriedumu *rechtbank van eerste aanleg Antwerpen* (Antverpenes pirmās instances tiesa) prasību pret *UA* un *Hogeschool* atzina par pieņemamu, bet nepamatotu, savukārt prasība pret pārējām atbildētājām pamatlietā tika atzīta par nepieņemamu. FN par šo spriedumu iesniedza apelācijas sūdzību iesniedzējtiesā – *hof van beroep Antwerpen* (Antverpenes apelācijas tiesa, Beļģija).

17 Šādos apstākļos *hof van beroep te Antwerpen* (Antverpenes apelācijas tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

"Vai [Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku] 4. klauzulas 1. punkts un [Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu] 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie ir pretrunā tam, ka, pamatojoties uz valsts tiesisko regulējumu (Universitāšu dekrēta 91. pants), saskaņā ar kuru neatkarīgs akadēmiskais personāls tiek iecelts pastāvīgā pilna darba laika darbā un personāls, kas veic nepilna darba laika darbu, var tikt iecelts vai tikt pieņemts darbā uz noteiktu laiku ar iespēju pagarināt līguma termiņu maksimāli līdz sešiem gadiem, augstskolai ir atļauts:

a) nodarbināt augstskolas pasniedzēju, atsaucoties uz līgumiskās rīcības brīvību, 20 gadu garumā, pamatojoties apmēram uz 20 secīgiem īstermiņa līgumiem par nepilna darba laika darbu un statūtos paredzētu pieņemšanu darbā uz laiku no viena līdz trim gadiem, neierobežojot kopējo darba līguma pagarinājumu skaitu, kamēr citi kolēģi ar salīdzināmiem darba pienākumiem ir iecelti pastāvīgā amatā uz pilna darba laika darbu;

b) personāla statūtos noteikt tikai vispārēju darba slodzes minimālo robežu 50 % apmērā, kas jāsasniedz, lai tiktu apsvērta iecelšana pastāvīgā amatā, bet nenoteikt nevienu kritēriju, uz kura pamata nepilna darba laika darbinieki, kuru darba slodze ir 50 % vai vairāk, tiek iecelti pastāvīgā amatā vai nodarbināti uz noteiktu laiku;

c) pamatojoties uz neierobežotas "līgumiskās rīcības brīvību", augstskolas pasniedzējam, kurš nodarbināts nepilnu laiku, noteikt darba slodzi procentos, nenorādot objektīvus kritērijus vai neveicot objektīvu darba slodzes uzskaiti;

d) uz noteiktu termiņu un nepilnu darba laiku nodarbinātam augstskolas pasniedzējam, kurš turpmāk vairs netiks nodarbināts, pamatojoties uz augstskolas "līgumiskās izvēles brīvību", liegt tiesības atsaukties uz iespējamu ļaunprātīgu nodarbinātības nosacījumu piemērošanu pagātnē, pamatojoties uz to, ka viņš esot akceptējis šos nosacījumus, veicot viņam uzticēto darbu, un tādējādi viņš esot zaudējis Savienības tiesību aizsardzību?"

Par prejudiciālo jautājumu

Par pieņemamību

18 Rakstveida apsvērumos atbildētāji pamatlietā vispirms norāda, ka lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir nepieņemams kopumā, jo tas neesot nedz atbilstīgs, nedz nepieciešams. Šajā ziņā tie uzskata, ka iesniedzējtiesa nav precizējusi iemeslus, kuru dēļ būtu nepieciešama noteiktu Savienības tiesību normu interpretācija, un ka prejudiciālais jautājums ir pārāk neskaidrs, pārāk faktisks un tajā ir ietverts subjektīvs faktu izklāsts, kas ir labvēlīgs FN rakstveida apsvērumos paustajai argumentācijai.

19 Turklāt atbildētāji pamatlietā apgalvo, ka prejudiciālajam jautājumam nav nekādas saistības ar pamatlietas faktiskajiem apstākļiem vai tās priekšmetu. Iesniedzējtiesa neesot pietiekami izskaidrojusi šī jautājuma atbilstību, ņemot vērā pamatlietas priekšmetu, it īpaši prasību par zaudējumu atlīdzību saistībā ar prettiesisku darbību. Tāpat pamatlietas fakti lēmumā lūgt prejudiciālu nolēmumu esot aprakstīti ļoti īsi, jo tie jau ir izklāstīti *rechtbank van eerste aanleg Antwerpen* (Antverpenes pirmās instances tiesa) 2018. gada 24. janvāra spriedumā, lai gan prejudiciālais jautājums galvenokārt attiecas uz šiem faktiem.

20 Visbeidzot attiecībā uz apgalvoto diskrimināciju atbildētāji apgalvo, ka lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu nav salīdzināti nepilna darba laika pagaidu darbinieku nosacījumi ar to darbinieku nosacījumiem, kas ir noslēguši pastāvīgo nepilna darba laika darbinieku līgumu. Līdz ar to pamatlietā neesot piemērojams ne Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. punkts, ne Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 1. punkts.

21 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru LESD 267. pantā noteiktā procedūra ir sadarbības starp Tiesu un dalībvalstu tiesām instruments, ar ko Tiesa sniedz dalībvalstu tiesām norādes par Savienības tiesību interpretāciju, kuras tām vajadzīgas, lai izspriestu tajās izskatāmās lietas (skat. it īpaši spriedumu, 2020. gada 1. oktobris, *Úrad špeciálnej prokuratúry*, C-603/19, EU:C:2020:774, 26. punkts un tajā minētā judikatūra).

22 Šajā sadarbībā tikai valsts tiesai, kura izskata strīdu un kurai jāuzņemas atbildība par pieņemamo tiesas nolēmumu, ņemot vērā lietas īpatnības, jāizvērtē gan prejudiciālā nolēmuma nepieciešamība, lai tā varētu pieņemt nolēmumu lietā, gan to jautājumu atbilstība, kurus tā uzdod Tiesai. Tādēļ, ja uzdotie jautājumi attiecas uz Savienības tiesību interpretāciju, Tiesai principā ir jālemj (spriedums, 2020. gada 1. oktobris, *Úrad špeciálnej prokuratúry*, C-603/19, EU:C:2020:774, 27. punkts un tajā minētā judikatūra).

23 No minētā izriet, ka jautājumi par Savienības tiesību interpretāciju, kurus valsts tiesa uzdevusi pašas noteiktā tiesiskā regulējuma un faktisko apstākļu kontekstā un kuru pareizība Tiesai nav jāpārbauda, ir atbilstīgi. Tiesa var atteikties lemt par valsts tiesas lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu vienīgi tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesību interpretācijai nav nekādas saiknes ar faktisko situāciju pamatlietā vai pamatlietas priekšmetu, vai arī gadījumos, kad izvirzītā problēma ir hipotētiska vai kad Tiesai nav zināmi faktiskie un tiesiskie apstākļi, kas nepieciešami, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (spriedums, 2020. gada 1. oktobris, *Úrad špeciálnej prokuratúry*, C-603/19, EU:C:2020:774, 28. punkts un tajā minētā judikatūra).

24 Tādējādi, lai gan lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir pamats prejudiciālā nolēmuma tiesvedībai Tiesā, tomēr ir nepieciešams, lai valsts tiesa tajā skaidri norādītu faktiskos apstākļus un tiesisko regulējumu, kurā pamatlieta iekļaujas, un sniegtu vismaz minimālu skaidrojumu par iemesliem, kāpēc ir izvēlētas Savienības tiesību normas, kuru interpretāciju tā lūdz, kā arī par saikni, kuru tā ir konstatējusi starp šīm tiesību normām un tajā izskatāmajai lietai piemērojamo valsts tiesisko regulējumu (spriedums, 2020. gada 1. oktobris, *Úrad špeciálnej prokuratúry*, C-603/19, EU:C:2020:774, 29. punkts un tajā minētā judikatūra).

25 Šīs kumulatīvās prasības attiecībā uz lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu saturu ir skaidri noteiktas Tiesas Reglamenta 94. pantā, par kuru iesniedzējtiesai LESD 267. pantā paredzētās sadarbības ietvaros ir jābūt zināmam un kurš tai ir stingri jāievēro, un kuras citastarp ir atgādinātas Eiropas Savienības Tiesas Ieteikumos valstu tiesām par prejudiciālās tiesvedības ierosināšanu (OV 2019, C 380, 1. lpp.), kuru 15. punkta trijos ievilkumos ir izklāstītas Reglamenta 94. panta a)–c) punkta prasības. Turklāt saskaņā ar šo ieteikumu 16. punktu "iesniedzējtiesai ir jāsniedz *precīzas norādes uz valsts tiesību normām, kas piemērojamas pamatlietas faktiem, kā arī Savienības tiesību normām*, kuras tiek lūgts interpretēt vai kuru spēkā esamība tiek apšaubīta" (šajā nozīmē skat. rīkojumu, 2022. gada 21. februāris, *Leonardo*, C-550/21, nav publicēts, EU:C:2022:139, 13. punkts un tajā minētā judikatūra).

26 Turklāt jāatgādina, ka lēmumos par prejudiciālu jautājumu uzdošanu iekļautā informācija ne tikai ļauj Tiesai sniegt lietderīgas atbildes, bet arī sniedz dalībvalstu valdībām, kā arī citām ieinteresētajām personām iespēju sniegt apsvērumus saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas statūtu 23. pantu. Tiesai ir jāuzrauga, lai šī iespēja tiktu nodrošināta, ņemot vērā, ka saskaņā ar šo normu ieinteresētajām personām tiek paziņoti tikai lēmumi par prejudiciālu jautājumu uzdošanu, kuriem ir pievienots tulkojums katras dalībvalsts oficiālajā valodā, un netiek paziņoti valsts tiesā notiekošā procesa materiāli, ko Tiesai, iespējams, pārsūtījusi iesniedzējtiesa (skat. it īpaši spriedumu, 2012. gada 27. novembris, *Pringle*, C-370/12, EU:C:2012:756, 85. punkts).

27 Šajā gadījumā, runājot par aspektiem, kas konkrēti ietverti prejudiciālā jautājuma a) un d) daļā, lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu neatbilst visām šī sprieduma 21.–26. punktā minētajām prasībām.

28 Proti, runājot par a) daļu, no iesniedzējtiesas lēmuma nav iespējams izdibināt iemeslus, kuru dēļ Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. punkts un Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 1. punkts, proti, abu šo pamatnolīgumu noteikumi, kuros ir noteikts diskriminācijas aizlieguma princips, nepieļautu tādu valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru akadēmiskā personāla loceklis, kurš strādā par mācībspēku nepilnu darba laiku, kā tas ir FN gadījumā, var tikt iecelts pastāvīgā amatā vai arī pieņemts pagaidu amatā uz laikposmu, ko var pagarināt kopumā līdz sešiem gadiem, taču minētā personāla loceklis, kas strādā pilnu darba laiku, tiek automātiski iecelts pastāvīgā amatā.

29 No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu turklāt izriet, ka šis tiesiskais regulējums ļāva FN strādāt divdesmit gadu, pamatojoties aptuveni uz divdesmit secīgiem īstermiņa darba līgumiem par nepilna darba laika darbu un statūtos paredzētām iecelšanām amatā – bez jebkādiem pagarinājumu skaita ierobežojumiem – uz noteiktu laiku no viena līdz trim gadiem, taču daži viņa kolēģi, kas veica pielīdzināmus darba pienākumus, ir iecelti pastāvīgā amatā uz pilna darba laika darbu.

30 Jākonstatē, ka šajā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstošo un faktisko apstākļu izklāsts neļauj spriest par pamatlietā aplūkotā valsts tiesiskā regulējuma saderību ar diskriminācijas aizlieguma principu, kas paredzēts minēto pamatnolīgumu 4. klauzulas 1. punktā. Iesniedzējtiesa ir tikai norādījusi, ka jautājums ir par to, vai Universitāšu dekrēta 91. pants ir saderīgs ar šīm Savienības tiesību normām. Turklāt lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu nav ietverta nekāda informācija par akadēmiskā personāla locekļu ar pilna laika mācībspēka darba slodzi un/vai uz nenoteiktu laiku nodarbinātu personāla locekļu situāciju, lai varētu salīdzināt šo darba ņēmēju grupu ar to, pie kuras pieder FN.

31 Attiecībā uz uzdotā jautājuma d) daļu, kurā joprojām ir atsauce tikai uz Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku un Pamatlīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 1. punktu, no iesniedzējtiesas lēmuma nav saprotams, kādēļ pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums būtu pretrunā šīm tiesību normām, kuras attiecas uz diskriminācijas aizlieguma principu. No iesniedzējtiesas nolēmuma nekādi nav secināms, ka no valsts tiesiskā regulējuma vai atbildētāju pamatlietā prakses izrietētu, ka akadēmiskā personāla loceklis, kas ir tādā situācijā kā FN, nevarētu lietderīgi atsaukties uz iepriekšējo nodarbinātības nosacījumu ļaunprātīgo raksturu, pamatojoties uz to, ka viņš katru reizi ir "piekritis" šiem nosacījumiem, veicot līgumā minēto darbu, un tādējādi viņš būtu klusējot atteicies no šīs Savienības tiesībās paredzētās aizsardzības.

32 Tā kā Tiesai nav zināmi faktiskie un tiesiskie apstākļi, kas vajadzīgi, lai sniegtu lietderīgu atbildi uz uzdotā jautājuma a) un d) daļu, ir jāuzskata, ka a) un d) daļa nav pieņemama, savukārt uz prejudiciālā jautājuma b) un c) daļu attiecas šī sprieduma 23. punktā minētā atbilstības prezumpcija.

Par jautājuma b) daļu

33 Vispirms ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru sadarbības ar valstu tiesām procedūrā, kas ieviesta ar LESD 267. pantu, Tiesai ir jāsniedz valsts tiesai noderīga atbilde, kas ļautu tai iztiesāt tās izskatīšanā esošo lietu, un šajā nolūkā Tiesai attiecīgā gadījumā ir jāpārformulē tai uzdotie jautājumi (spriedums, 2022. gada 10. februāris, *Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld* (Noilguma termiņš), C-219/20, EU:C:2022:89, 33. punkts un tajā minētā judikatūra).

34 Uzdotā jautājuma b) daļa attiecas uz Universitāšu dekrēta 91. panta saderību ar Pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, ciktāl šajā valsts tiesību normā ir paredzēts, ka neatkarīga akadēmiskā personāla loceklis, kas strādā pilna darba laika mācībspēka darbu, tiek automātiski iecelts pastāvīgā amatā, savukārt neatkarīgu akadēmiskā personāla locekli, kas strādā par mācībspēku nepilnu darba laiku, var iecelt pastāvīgā amatā vai pieņemt pagaidu amatā uz laikposmu, ko var pagarināt līdz sešiem gadiem. *ZAP* statūtos, kas, šķiet, papildina 91. pantu, ir noteikts, ka mācībspēka darba slodze, kas atbilst vismaz 50 % pilna darba laika mācībspēka slodzes, sniedz iespēju tikt ieceltam pastāvīgā amatā.

35 No uzdotā jautājuma b) daļas arī izriet, ka nav noteikts neviens kritērijs, lai noteiktu, kādos apstākļos akadēmiskā personāla loceklis, kurš strādā nepilna darba laika slodzi vismaz 50 % no pilna darba laika mācībspēka slodzes, netiek iecelts pastāvīgā amatā, bet ir pieņemts pagaidu amatā, un tādējādi šķiet, ka iesniedzējtiesai rodas jautājums, vai pastāv iespējama diskriminācija starp dažādām nepilna darba laika darba ņēmēju grupām.

36 Universitāšu dekrēta 91. pants rada jautājumus par iespējamo atšķirīgo attieksmi pret akadēmiskā personāla locekļiem, kuri strādā par mācībspēkiem pilnu darba laiku un kuri tiek automātiski iecelti pastāvīgā amatā, no vienas puses, un, nepilnu darba laiku strādājošajiem mācībspēkiem, kuri var tikt iecelti pastāvīgā amatā, bet kuri var tikt pieņemti arī uz laiku, no otras puses, un tomēr nav neviena vērtēšanas kritērija.

37 Tā kā valsts tiesiskajā regulējumā attiecībā uz darba nosacījumiem pastāv šāda atšķirīga attieksme pret pilna darba laika darbiniekiem un nepilna darba laika darbiniekiem, šķiet, ka Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 1. punkta interpretācija iesniedzējtiesai var būt noderīga, lai atrisinātu strīdu pamatlietā.

38 Šādos apstākļos ir jāsaprot, ka ar sava jautājuma b) daļu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums un prakse, saskaņā ar kuru akadēmiskā personāla loceklis, kas strādā par mācībspēku pilnu darba laiku, tiek automātiski iecelts pastāvīgā amatā, savukārt akadēmiskā personāla locekli, kas strādā nepilna darba laika darbu, var iecelt pastāvīgā vai pagaidu amatā.

39 Vispirms ir jāatgādina, ka, tā kā šī pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta formulējums neļauj precīzi noteikt jēdziena "darba nosacījumi" tvērumu, saskaņā ar pastāvīgo judikatūru ir jāņem vērā tiesiskā regulējuma, kurā šī klauzula ietilpst, konteksts un mērķi (spriedums, 2008. gada 15. aprīlis, *Impact*, C 268/06, EU:C:2008:223, 110. punkts).

40 Pirmkārt, attiecībā uz jautājumu, vai šajā gadījumā noteikumi, kas regulē neatkarīgā akadēmiskā personāla locekļu iecelšanu amatā, ir "darba nosacījumi" minētā pamatnolīguma 4. klauzulas izpratnē, ir jāatgādina, ka šī klauzula ir jāsaprot tādējādi, ka tajā ir izteikts Savienības sociālo tiesību princips, ko nevar interpretēt šauri (rīkojums, 2019. gada 15. oktobris, *AEAT* (Vertikāli cikliskā nepilna darba laika darbinieku stāža aprēķins), C-439/18 un C-472/18, nav publicēts, EU:C:2019:858, 30. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

41 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu mērķis ir, pirmām kārtām, veicināt nepilna darba laika darbu un, otrām kārtām, novērst diskrimināciju starp nepilna darba laika darba ņēmējiem un pilna darba laika darba ņēmējiem (rīkojums, 2019. gada 15. oktobris, *AEAT* (Vertikāli cikliskā nepilna darba laika darbinieku stāža aprēķins), C-439/18 un C-472/18, nav publicēts, EU:C:2019:858, 27. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

42 Šī pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā paredzētais diskriminācijas aizliegums ir tikai vispārējā vienlīdzības principa, kas ir viens no Savienības tiesību pamatprincipiem, konkrēta izpausme (rīkojums, 2019. gada 15. oktobris, *AEAT* (Vertikāli cikliskā nepilna darba laika darbinieku stāža aprēķins), C-439/18 un C-472/18, nav publicēts, EU:C:2019:858, 29. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

43 Šajā ziņā jāatgādina, ka šī klauzula nepieļauj pret darba nosacījumiem darba ņēmējiem, kuri veic nepilna darba laika darbu, izturēties mazāk labvēlīgi nekā pret darba ņēmējiem, kuri veic līdzvērtīgu pilna darba laika darbu, tāpēc vien, ka viņi strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata (spriedums, 2010. gada 10. jūnijs, *Bruno* u.c., C-395/08 un C-396/08, EU:C:2010:329, 25. punkts).

44 Tāda šīs klauzulas interpretācija, ar kuru no jēdziena "darba nosacījumi" šīs klauzulas nozīmē tiktu izslēgta piekļuve pastāvīgam amatam, pretēji minētajā klauzulā nospraustajam mērķim sašaurinātu attiecīgajiem darba ņēmējiem sniegtās aizsardzības tvērumu, ieviešot nošķirumu atkarībā no darba nosacījumiem, turklāt šīs klauzulas tekstā tas nekādi nav izteikts (rīkojums, 2019. gada 15. oktobris, *AEAT* (Vertikāli cikliskā nepilna darba laika darbinieku stāža aprēķins), C-439/18 un C-472/18, nav publicēts, EU:C:2019:858, 31. punkts).

45 Otrkārt, ir jāpārbauda, vai tas, ka no piekļuves pastāvīgam amatam neatkarīgā akadēmiskā personāla locekļi, kuri pilda nepilna darba laika mācībspēka pienākumus, tiek izslēgti tikai tādēļ, ka viņi strādā nepilnu darba laiku, rada mazāk labvēlīgu attieksmi nekā pret pilna darba laika darba ņēmējiem, kuri ir salīdzināmā situācijā.

46 Šajā ziņā Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 3. klauzulas 2. punkta pirmajā daļā "salīdzināmais pilna darba laika darba ņēmējs" nozīmē "pilnu darba laiku nodarbināto darba ņēmēju tajā pašā iestādē, kas noslēdzis tā paša veida darba līgumu vai darba attiecības, kurš dara to pašu vai līdzīgu darbu, pienācīgi ņemot vērā citus apsvērumus, piemēram, darba stāžu un kvalifikāciju/iemaņas".

47 Lai novērtētu, vai darba ņēmēji veic to pašu vai līdzīgu darbu šī pamatnolīguma izpratnē, ir jāņem vērā virkne faktoru, piemēram, viņu darba raksturs, kvalifikācija un iemaņas, apmācības nosacījumi un darba nosacījumi (rīkojums, 2019. gada 15. oktobris, *AEAT* (Vertikāli cikliskā nepilna darba laika darbinieku stāža aprēķins), C-439/18 un C-472/18, nav publicēts, EU:C:2019:858, 34. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

48 Šajā gadījumā Tiesai iesniegto lietas materiālu faktiskie un juridiskie apstākļi neļauj noteikt, vai nepilna darba laika akadēmiskā personāla locekļi un *UA* neatkarīgais akadēmiskais personāls, kas strādā pilnu darba laiku, ir salīdzināmās situācijās, un tas jebkurā gadījumā ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.

49 Saskaņā ar vienīgajām norādēm lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu *ZAP* statūtu 7. pantā ir paredzēts, ka nepilna darba laika mācībspēka slodze, kas atbilst vismaz 50 % no pilna darba laika mācībspēka slodzes, sniedz iespēju tikt ieceltam pastāvīgā amatā, un iesniedzējtiesas ieskatā neviens cits kritērijs nav definēts.

50 No tā izriet, ka darba ņēmējam, kas ir mācībspēks pilnu darba laiku, automātiski ir piekļuve iecelšanai pastāvīgā amatā, savukārt darba ņēmējam, kas ir mācībspēks nepilnu darba laiku, šajos statūtos nereglamentētos apstākļos ir tikai iespēja tikt ieceltam pastāvīgā amatā. Tātad runa ir par atšķirīgu attieksmi, kuras pamatā ir tikai tas, ka attiecīgais darba ņēmējs strādā nepilna darba laika darbu.

51 Šādos apstākļos – ar nosacījumu, ka iesniedzējtiesa veic pārbaudi, – šķiet, ka no Universitāšu dekrēta 91. panta noteikumiem, lasot tos kopā ar *ZAP* statūtu 7. pantu, skaidri izriet, ka attieksme pret neatkarīgā akadēmiskā personāla locekļiem, kuri strādā par mācībspēku pilnu darba laiku, un neatkarīgā akadēmiskā personāla locekļiem, kuri par mācībspēku strādā nepilnu darba laiku, attiecībā uz piekļuvi pastāvīgam amatam ir atšķirīga.

52 Tomēr no Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 1. punkta formulējuma izriet, ka šāda atšķirīga attieksme var tikt uzskatīta par atbilstošu diskriminācijas aizlieguma principam, ja tam ir objektīvs pamats.

53 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru jēdziens "objektīvi iemesli" ir jāsaprot tādējādi, ka tas neļauj attaisnot atšķirīgu attieksmi pret nepilna darba laika darba ņēmējiem un pilna darba laika darba ņēmējiem ar to, ka šī atšķirība ir paredzēta tādā vispārīgā un abstraktā valsts tiesību normā kā likums vai koplīgums (rīkojums, 2019. gada 15. oktobris, *AEAT* (Vertikāli cikliskā nepilna darba laika darbinieku stāža aprēķins), C-439/18 un C-472/18, nav publicēts, EU:C:2019:858, 46. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

54 Šis jēdziens liek konstatēto nevienlīdzīgo attieksmi pamatot ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kas raksturo attiecīgo darba nosacījumu īpašā kontekstā, kurā šis nosacījums tiek aplūkots, pamatojoties uz objektīviem un pārskatāmiem kritērijiem, lai pārbaudītu, vai šī nevienlīdzība patiesi ir vajadzīga, tā ir piemērota izvirzītā mērķa sasniegšanai un tāpēc ir nepieciešama. Minētie elementi citastarp var izrietēt no to uzdevumu īpašā rakstura, kuru izpildei ir noslēgti nepilna darba laika darba līgumi, un no tiem raksturīgām iezīmēm vai attiecīgā gadījumā no likumīgā mērķa, ko dalībvalsts tiecas sasniegt sociālās politikas jomā (rīkojums, 2019. gada 15. oktobris, *AEAT* (Vertikāli cikliskā nepilna darba laika darbinieku stāža aprēķins), C-439/18 un C-472/18, nav publicēts, EU:C:2019:858, 47. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

55 Šajā gadījumā, un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai, šķiet, ka ne Universitāšu dekrēta 91. pantā, ne *ZAP* statūtu 7. pantā nav minēts objektīvs pamats. Tāpat no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem neizriet, ka *UA* attaisnotu akadēmiskā personāla iecelšanu pastāvīgā amatā, balstoties uz citiem objektīviem iemesliem, nevis tikai to, ka attiecīgais darba ņēmējs pilda savus pienākumus pilnu darba laiku.

56 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz uzdotā jautājuma b) daļu ir jāatbild, ka Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums un prakse, saskaņā ar kuru akadēmiskā personāla loceklis, kurš ir pilna darba laika mācībspēks, tiek automātiski iecelts pastāvīgā amatā bez cita objektīva pamata kā vien šis pilna darba laika darbs, bet akadēmiskā personāla loceklis, kas strādā par mācībspēku nepilnu darba laiku, var tikt iecelts pastāvīgā amatā vai pieņemts pagaidu amatā.

Par jautājuma c) daļu

57 Ar jautājuma c) daļu iesniedzējtiesa jautā, vai Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā tāda valsts prakse, saskaņā ar kuru, pieņemot akadēmiskā personāla locekli nepilna laika mācībspēka darbam, attiecīgajām akadēmiskajām iestādēm, ņemot vērā autonomiju, kas tām ir atzīta valsts tiesībās cilvēkresursu pārvaldības jomā, nav pienākuma ievērot objektīvus kritērijus, kas saistīti ar nepilna darba laika slodzi.

58 Šajā gadījumā no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka šis prejudiciālā jautājuma aspekts, šķiet, saistīts ar apstākli, ka 2008. gadā FN nepilna laika mācībspēka slodze bija 165 mācību stundas, kas bija sadalītas starp divām *UA* fakultātēm un kas attiecīgi atbilstu 50 % un 10 % no pilna laika mācībspēka slodzes, savukārt pieņemšanas darbā piedāvājums 2009. gadam attiecās uz 135 mācību stundām, kas atbilstu 15 % pilna darba laika darbam. No tā izriet, ka 2008. gadā 165 mācību stundas esot atbildušas 60 % pilna laika darba mācībspēka slodzes, savukārt 2009. gadā 135 mācību stundas esot bijušas tikai 20 % no pilna darba laika mācībspēka slodzes, un šīs procentuālās daļas ievērojamais samazinājums proporcijā ar mācību stundu skaita samazinājumu nebalstoties uz objektīviem kritērijiem.

59 Līdz ar to jautājuma c) daļa ir jāpārformulē tādējādi, ka ar to būtībā tiek lūgts noteikt, vai Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu ir jāinterpretē tādējādi, ka tajā darba devējam, kurš pieņem darbā darba ņēmēju uz nepilnu darba laiku, ir paredzētas prasības attiecībā uz tās procentuālās daļas aprēķināšanas metodi, ko šī nepilna darba laika mācībspēka slodze veido no pilna darba laika mācībspēka slodzes.

60 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 3. klauzulas 1. punktā "nepilna darba laika darba ņēmējs" ir definēts kā "darbiniek[s], kura parastais darba laiks nedēļā vai vidēji kādā laikposmā, kas nepārsniedz vienu gadu, ir mazāks par salīdzināmā pilna darba laika darba ņēmēja parasto darba laiku".

61 Ne šajā tiesību normā, ne kādā citā Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu normā tomēr nav paredzētas prasības aprēķināt nepilna darba laika darba ņēmēja darba slodzes procentuālo apjomu no tāda pilna darba laika darba ņēmēja slodzes, kurš ir salīdzināmā situācijā.

62 No tā izriet, ka Pamatnolīgumā par nepilna darba laika darbu netiek regulēts nepilna darba laika darba slodzes procentuālas daļas salīdzinājumā ar pilna darba laika slodzi aprēķināšanas veids.

63 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz uzdotā jautājuma c) daļu ir jāatbild, ka Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu ir jāinterpretē tādējādi, ka tajā darba devējam, kurš pieņem darbā darbinieku uz nepilnu darba laiku, nav paredzētas nekādas prasības attiecībā uz tās procentuālās daļas aprēķināšanas metodi, ko nepilna darba laika slodze veido no salīdzināmas pilna darba laika slodzes.

Par tiesāšanās izdevumiem

64 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (septītā palāta) nospriež:

1) 1997. gada 6. jūnijā noslēgtā Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu, kas ir ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, kura grozīta ar Padomes Direktīvu 98/23/EK (1998. gada 7. aprīlis), 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums un prakse, saskaņā ar kuru akadēmiskā personāla loceklis, kurš ir pilna darba laika mācībspēks, tiek automātiski iecelts pastāvīgā amatā bez cita objektīva pamata kā vien šis pilna darba laika darbs, bet akadēmiskā personāla loceklis, kas strādā par mācībspēku nepilnu darba laiku, var tikt iecelts pastāvīgā amatā vai pieņemts pagaidu amatā.

2) 1997. gada 6. jūnijā noslēgtais Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu, kas ir ietverts pielikumā Direktīvai 97/81, kura grozīta ar Direktīvu 98/23, ir jāinterpretē tādējādi, ka tajā darba devējam, kurš pieņem darbā darbinieku uz nepilnu darba laiku, nav paredzētas nekādas prasības attiecībā uz tās procentuālās daļas aprēķināšanas metodi, ko nepilna darba laika slodze veido no salīdzināmas pilna darba laika slodzes.

[Paraksti]

Pielikums

Atbildētāju saraksts

Universiteit Antwerpen, Antverpene (Beļģija),

Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool, Antverpene,

PB, ar dzīvesvietu Antverpenē,

ZK, ar dzīvesvietu Antverpenē,

NG, ar dzīvesvietu Antverpenē,

ZN, ar dzīvesvietu Hāhtā [*Haacht*],

UM, ar dzīvesvietu Dufelē [*Duffel*].