Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (siedma komora)

z 5. mája 2022*

Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Práca na kratší pracovný čas – Smernica 97/81/ES – Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP – Doložka 4 bod 1 – Zásada nediskriminácie – Akademickí pracovníci na kratší pracovný čas – Automatické vymenovanie na dobu neurčitú vyhradené pre akademických pracovníkov vykonávajúcich pedagogickú činnosť na plný úväzok – Výpočet percentuálneho podielu pracovného zaťaženia na plný úväzok, ktorému zodpovedá pracovné zaťaženie na kratší pracovný čas – Neexistencia požiadaviek“

Vo veci C-265/20,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Hof van beroep te Antwerpen (Odvolací súd Antverpy, Belgicko) z 24. marca 2020 a doručený Súdnemu dvoru 15. júna 2020, ktorý súvisí s konaním:

FN

proti

Universiteit Antwerpen a i.,

SÚDNY DVOR (siedma komora),

v zložení: predsedníčka šiestej komory I. Ziemele, vykonávajúca funkciu predsedu siedmej komory, sudcovia T. von Danwitz a A. Kumin (spravodajca),

generálny advokát: M. Bobek,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– FN, v zastúpení: P. Flamey a L. Cornelis, advocaten,

– Universiteit Antwerpen a i., v zastúpení: H. Buyssens a J. Deridder, advocaten,

* Jazyk konania: holandčina.

– belgická vláda, v zastúpení: M. Van Regemorter, L. Van den Broeck a C. Pochet, splnomocnené zástupkyne,

– Európska komisia, v zastúpení: L. Haasbeek, D. Recchia a C. Valero, splnomocnené zástupkyne,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, uzavretej 6. júna 1997 (ďalej len „rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas“), ktorá sa nachádza v prílohe smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, 1998, s. 9; Mim. vyd. 05/003, s. 267), zmenenej smernicou Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998 (Ú. v. ES L 131, 1998, s. 10; Mim. vyd. 05/003, s. 278), a doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda o práci na dobu určitú“), ktorá sa nachádza v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 1999, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi FN na jednej strane a Universiteit Antwerpen (Univerzita v Antverpách, ďalej len „UA“), bývalým prorektorom, bývalým rektorom a bývalými dekanmi tejto univerzity, Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool (Nezávislý flámsky inštitút vyššieho vzdelávania „Hogere Zeevaartschool“, ďalej len „Hogeschool“), ako aj bývalým riaditeľom tohto inštitútu na druhej strane vo veci údajného protiprávneho ukončenia zmluvy týkajúcej sa jeho funkcie profesora na UA.

Právny rámec

Právo Únie

Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas

3 Doložka 3 bod 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas definuje pojem „pracovník na kratší pracovný čas“ ako „zamestnan[ec], ktorého bežný pracovný čas, vypočítaný na základe týždňa alebo priemeru doby zamestnania do jedného roka, je kratší ako bežný pracovný čas porovnateľného pracovníka na plný úväzok“.

4 Doložka 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, nazvaná „Zásada nediskriminácie“, stanovuje:

„1. Pokiaľ ide o podmienky zamestnania, s pracovníkmi na kratší pracovný čas sa nebude zaobchádzať nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, že pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ nebude odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi.

2. Tam, kde to bude možné, bude platiť zásada časového pomeru (*pro rata temporis*).

3. Úpravy na uplatňovanie tejto doložky budú definovať členské štáty a/alebo sociálni partneri so zreteľom na európske právne predpisy, vnútroštátne právne predpisy, kolektívne zmluvy a prax.

4. Tam, kde to bude odôvodnené objektívnymi dôvodmi, členské štáty po porade so sociálnymi partnermi, v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a praxou, a/alebo sociálni partneri môžu, podľa potreby, umožniť prístup k zvláštnym podmienkam zamestnania podľa služobnej doby, odpracovaného času alebo pracovnej kvalifikácie. Kvalifikácie, vzťahujúce sa na prístup pracovníkov na kratší pracovný čas k určitým podmienkam zamestnania, je potrebné pravidelne kontrolovať so zreteľom na zásadu nediskriminácie vyjadrenú v doložke 4. 1.“

Rámcová dohoda o práci na dobu určitú

5 Doložka 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, nazvaná „Zásada nediskriminácie“, v bodoch 1 a 2 stanovuje:

„1. Pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky [podmienky zamestnania – *neoficiálny preklad*], pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.

2. V prípade potreby sa uplatňuje zásada *pro rata temporis*.“

6 Doložka 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, nazvaná „Opatrenia proti nezákonnému konaniu [zneužívaniu – *neoficiálny preklad*]“, stanovuje:

„1. V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu [zneužívaniu – *neoficiálny preklad*], ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnymi právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi a/alebo sociálni partneri sú v prípade, že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania [zneužívania – *neoficiálny preklad*], prijmú spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných rezortov alebo kategórií pracovníkov, jedno alebo viacero z týchto opatrení:
   a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť [určia objektívne dôvody vedúce k opodstatnenému predĺženiu platnosti – *neoficiálny preklad*] takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov;
   b) urči[a] maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú;

c) určí[a], koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov predĺžiť.

2. Členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a/alebo sociálni partneri prípadne určia, za akých podmienok sú považované za pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú [za]:
a) ‚opakovane uzatvorené';
b) pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú."

Belgické právo

7 Článok 72 prvý odsek decreet betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap (dekrét o univerzitách vo Flámskom spoločenstve) z 12. júna 1991 (*Belgisch Staatsblad* zo 4. júla 1991, s. 14907) v znení uplatniteľnom na spor vo veci samej (ďalej len „dekrét o univerzitách") stanovoval:

„Vedenie univerzity určí pre každého akademického pracovníka, či je jeho pracovná činnosť na plný úväzok alebo na kratší pracovný čas. Uvedie tiež orgány, do pôsobnosti ktorých patrí výkon pracovnej činnosti."

8 Článok 73 prvý odsek dekrétu o univerzitách znel:

„Vedenie univerzity pri vyhlásení voľného pracovného miesta určí, či ide o pracovné miesto na plný úväzok (a/alebo) na kratší pracovný čas, alebo či môže vzniknúť nárok na zamestnanie alebo vymenovanie na plný úväzok alebo kratší pracovný čas."

9 Podľa článku 76 tohto dekrétu práca na kratší pracovný čas v prípade nezávislého akademického pracovníka môže zahŕňať buď len pedagogické činnosti alebo len výskumné činnosti, alebo kombináciu oboch týchto činností.

10 Článok 91 prvý a druhý odsek uvedeného dekrétu stanovoval:

„Nezávislý akademický pracovník vykonávajúci prácu na plný úväzok bude vymenovaný na dobu neurčitú.

Nezávislý akademický pracovník vykonávajúci prácu na kratší pracovný čas môže byť buď vymenovaný na dobu neurčitú alebo zamestnaný na dobu určitú na obdobie najviac šiestich rokov, ktoré možno predlžovať."

11 Článok 7 statusut zelfstandig Academisch personeel (služobný poriadok nezávislého akademického personálu univerzity v Antverpách, ďalej len „služobný poriadok ZAP") stanovuje, že pedagogická činnosť predstavujúca aspoň 50 % pracovného zaťaženia na plný úväzok môže viesť k vymenovaniu na dobu neurčitú.

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

12 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že FN bol počas približne dvadsiatich rokov, a to od roku 1990 do roku 2009, postupne vymenovaný do viacerých funkcií v rámci právnickej a ekonomickej fakulty UA a v rámci vzdelávacích inštitútov, ktoré boli jej právnymi predchodcami, ako asistent, odborný asistent, lektor, výskumný pracovník, hlavný pedagóg

a napokon profesor na kratší pracovný čas. Zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, vyplýva, že FN patril z tohto titulu k „nezávislým“ akademickým pracovníkom UA v zmysle dekrétu o univerzitách.

13 V prípade každého vymenovania do funkcie boli FN ponúknuté zmluvy na dobu určitú na obdobie od jedného do troch rokov. Tieto zmluvy boli tiež na kratší pracovný čas, pričom pedagogická činnosť, ktorej sa týkali, predstavovala od 10 do 75 % pracovného zaťaženia na plný úväzok, a to v závislosti od konkrétneho prípadu. FN nebol nikdy vymenovaný na dobu neurčitú.

14 Počas posledného obnovenia svojej funkcie na akademický rok 2009 mu bola ponúknutá pedagogická činnosť zodpovedajúca 15 % pracovného zaťaženia na plný úväzok v rámci fakulty aplikovanej ekonómie a 5 % v rámci právnickej fakulty, hoci predtým jeho pedagogické činnosti v rámci týchto fakúlt zodpovedali 50 %, resp. 10 % pracovného zaťaženia na plný úväzok a počet vyučovacích hodín sa znížil zo 165 na 135 hodín.

15 V nadväznosti na túto ponuku podal FN na Rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Súd prvého stupňa Antverpy, Belgicko) žalobu o náhradu škody proti odporcom vo veci samej, a to predovšetkým z dôvodu ich mimozmluvnej zodpovednosti a subsidiárne z dôvodu protiprávneho prepustenia zo zamestnania zo strany odporcov. Podľa FN totiž niektorí z jeho kolegov, ktorí sa nachádzali v podobnej situácii, boli vymenovaní natrvalo na plný pracovný úväzok a na dobu neurčitú. Okrem toho bol zamestnaný v rámci „fiktívneho služobného poriadku“, ktorý je navyše nezlučiteľný s právom Únie.

16 Rozsudkom z 24. januára 2018 Rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Súd prvého stupňa Antverpy) vyhlásil žalobu proti UA a Hogeschool za prípustnú, ale nedôvodnú, pričom žaloba proti ostatným odporcom vo veci samej bola vyhlásená za neprípustnú. FN podal proti tomuto rozsudku odvolanie na vnútroštátny súd, Hof van beroep Antwerpen (Odvolací súd Antverpy, Belgicko).

17 Za týchto okolností Hof van beroep te Brussel (Odvolací súd Antverpy) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Majú sa doložka 4 bod 1 [rámcovej dohody o práci na dobu určitú] a doložka 4 bod 1 [rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas] vykladať v tom zmysle, že bránia tomu, aby vnútroštátne ustanovenie (článok 91 dekrétu o univerzitách), podľa ktorého je nezávislý akademický pracovník vykonávajúci činnosť na plný pracovný úväzok vymenovaný na dobu neurčitú, pričom nezávislý akademický pracovník vykonávajúci činnosť na kratší pracovný čas môže byť buď vymenovaný na dobu neurčitú alebo zamestnaný na dobu určitú na obdobie najviac šiestich rokov s možnosťou predĺženia, umožňovalo univerzite:

a) na základe svojej slobody rozhodovania zamestnávať profesora počas obdobia dvadsiatich rokov na základe približne dvadsiatich na seba nadväzujúcich krátkodobých pracovných zmlúv o práci na kratší pracovný čas a na základe vymenovaní do funkcie na obdobie od jedného do troch rokov bez akéhokoľvek obmedzenia celkového počtu predĺžení, zatiaľ čo iní kolegovia s porovnateľnými funkciami boli vymenovaní na dobu neurčitú a na plný pracovný úväzok?

b) stanoviť vo svojom služobnom poriadku len všeobecnú minimálnu hranicu, podľa ktorej musí byť zamestnaný aspoň na 50 %, aby mohol byť vymenovaný na dobu neurčitú, pričom však nestanovila žiadne kritérium, na základe ktorého sú zamestnanci na kratší pracovný čas, a to aspoň na 50 %, buď vymenovaní na dobu neurčitú alebo zamestnaní na dobu určitú?

c) priznať profesorovi na kratší pracovný čas v rámci zamestnávania percentuálne podiely pracovného zaťaženia na základe neobmedzenej ‚slobody rozhodovania' bez toho, aby stanovila objektívne kritéria alebo uplatnila akéhokoľvek objektívne meradlo pracovného zaťaženia?

d) odoprieť profesorovi, ktorý je zamestnaný na dobu určitú a na kratší pracovný čas a ktorého pracovný pomer nebol na základe ‚slobody rozhodovania' univerzity viac obnovený, právo odvolávať sa na údajnú zneužívajúcu povahu predchádzajúcich podmienok zamestnania z dôvodu, že s týmito podmienkami zakaždým ‚súhlasil' tým, že vykonával stanovenú prácu, takže stratil ochranu podľa práva Únie?"

O prejudiciálnej otázke

O prípustnosti

18 Vo svojich písomných pripomienkach odporcovia vo veci samej predovšetkým tvrdia, že návrh na začatie prejudiciálneho konania je v celom rozsahu neprípustný, pretože nie je relevantný ani potrebný. V tejto súvislosti sa domnievajú, že vnútroštátny súd nespresnil dôvody, pre ktoré je potrebný výklad určitých ustanovení práva Únie, a že prejudiciálna otázka je nejasná, príliš skutková a zahŕňa subjektívnu prezentáciu skutkových okolností v prospech tvrdení, ktoré FN uviedol vo svojich písomných pripomienkach.

19 Ďalej odporcovia vo veci samej tvrdia, že prejudiciálna otázka nemá žiadnu súvislosť s realitou alebo predmetom sporu vo veci samej. Vnútroštátny súd dostatočne nevysvetlil relevantnosť tejto otázky z hľadiska predmetu sporu vo veci samej, a to najmä z hľadiska návrhu na náhradu škody z dôvodu protiprávneho konania. Rovnako skutkové okolnosti týkajúce sa sporu vo veci samej sú v rozhodnutí vnútroštátneho súdu opísané len stručne z dôvodu, že už boli uvedené v rozsudku Rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Súd prvého stupňa Antverpy) z 24. januára 2018, pričom prejudiciálna otázka sa týka najmä týchto skutkových okolností.

20 Napokon uvedení odporcovia tvrdia, že pokiaľ ide o údajnú diskrimináciu, v návrhu na začatie prejudiciálneho konania sa neuvádza porovnanie pracovných podmienok dočasných spolupracovníkov na kratší pracovný čas a spolupracovníkov zamestnaných na dobu neurčitú na kratší pracovný čas. V dôsledku toho sa na spor vo veci samej neuplatní ani doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú ani doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas.

21 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora konanie, ktoré upravuje článok 267 ZFEÚ, je nástrojom spolupráce medzi Súdnym dvorom a vnútroštátnymi súdmi, prostredníctvom ktorého Súdny dvor poskytuje týmto súdom výklad práva Únie potrebný na vyriešenie sporov, ktoré tieto súdy prejednávajú (pozri najmä rozsudok z 1. októbra 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, bod 26 a citovanú judikatúru).

22 V rámci tejto spolupráce prináleží výlučne vnútroštátnemu súdu, ktorému bol spor predložený a ktorý musí prevziať zodpovednosť za následné súdne rozhodnutie, aby s prihliadnutím na osobitosti veci posúdil tak nevyhnutnosť prejudiciálneho rozhodnutia na to, aby mohol vydať svoj rozsudok, ako aj relevantnosť otázok, ktoré kladie Súdnemu dvoru. Súdny dvor je preto v zásade

povinný rozhodnúť, keď sa predložené otázky týkajú výkladu práva Únie (rozsudok z 1. októbra 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, bod 27 a citovaná judikatúra).

23 Z toho vyplýva, že pri otázkach týkajúcich sa výkladu práva Únie položených vnútroštátnym súdom v rámci právnej úpravy a skutkových okolností, ktoré tento súd vymedzí na vlastnú zodpovednosť a ktorých správnosť Súdnemu dvoru neprináleží preverovať, platí prezumpcia relevantnosti. Súdny dvor môže odmietnuť rozhodnúť o návrhu na začatie prejudiciálneho konania podanom vnútroštátnym súdom len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nemá nijakú súvislosť s realitou alebo predmetom sporu vo veci samej, ak ide o hypotetický problém alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými a právnymi podkladmi potrebnými na užitočné zodpovedanie položených otázok (rozsudok z 1. októbra 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, bod 28 a citovaná judikatúra).

24 Vzhľadom na uvedené, keďže rozhodnutie vnútroštátneho súdu slúži ako základ pre konanie na Súdnom dvore, je nevyhnutné, aby vnútroštátny súd v tomto rozhodnutí výslovne uviedol skutkový a právny rámec, do ktorého zapadá spor vo veci samej, a aby aspoň v minimálnej miere objasnil dôvody výberu ustanovení práva Únie, o ktorých výklad žiada, ako aj súvislosť medzi týmito ustanoveniami a vnútroštátnou právnou úpravou, ktorá sa vzťahuje na spor, o ktorom rozhoduje (rozsudok z 1. októbra 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, bod 29 a citovaná judikatúra).

25 Tieto kumulatívne požiadavky týkajúce sa obsahu návrhu na začatie prejudiciálneho konania sú výslovne uvedené v článku 94 Rokovacieho poriadku Súdneho dvora, ktorý má vnútroštátny súd v rámci spolupráce zakotvenej v článku 267 ZFEÚ poznať a ktorý je povinný dôsledne dodržiavať, a sú pripomenuté najmä v odporúčaniach Súdneho dvora Európskej únie pre vnútroštátne súdy pri podávaní návrhov na začatie prejudiciálneho konania (Ú. v. EÚ C 380, 2019, s. 1), ktorých bod 15 preberá v každej zo svojich troch zarážok požiadavky stanovené v článku 94 písm. a) až c) rokovacieho poriadku. Okrem toho podľa bodu 16 týchto odporúčaní „musí vnútroštátny súd *presne uviesť vnútroštátne právne predpisy, ktoré sa uplatnia na skutkový stav vo vnútroštátnom konaní, ako aj ustanovenia práva Únie*, o ktorých výklad sa žiada alebo ktorých platnosť je spochybnená“ (pozri v tomto zmysle uznesenie z 21. februára 2022, Leonardo, C-550/21, neuverejnené, EU:C:2022:139, bod 13 a citovanú judikatúru).

26 Treba tiež pripomenúť, že informácie obsiahnuté v návrhoch na začatie prejudiciálneho konania neslúžia iba na to, aby Súdnemu dvoru umožnili poskytnúť užitočné odpovede, ale aj na to, aby vládam členských štátov, ako aj ďalším dotknutým subjektom bola poskytnutá možnosť predložiť pripomienky v súlade s článkom 23 Štatútu Súdneho dvora Európskej únie. Súdnemu dvoru prináleží dbať na to, aby táto možnosť bola zaručená, lebo podľa tohto ustanovenia sa oznamujú dotknutým osobám iba návrhy na začatie prejudiciálneho konania doplnené o preklad do úradného jazyka každého členského štátu, s výnimkou vnútroštátneho spisu, ktorý Súdnemu dvoru prípadne predložil vnútroštátny súd (pozri najmä rozsudok z 27. novembra 2012, Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, bod 85).

27 V prejednávanej veci, pokiaľ ide o otázky, ktoré sú osobitne uvedené pod písmenami a) a d) prejudiciálnej otázky, návrh na začatie prejudiciálneho konania nespĺňa všetky požiadavky uvedené v bodoch 21 až 26 tohto rozsudku.

28 Pokiaľ totiž ide o toto písmeno a), návrh na začatie prejudiciálneho konania neumožňuje pochopiť dôvody, pre ktoré by doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú a doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, t. j. dve ustanovenia týchto rámcových dohôd, ktoré stanovujú zásadu nediskriminácie, bránili vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej môže byť taký akademický pracovník vykonávajúci pedagogickú činnosť na kratší pracovný čas, akým je FN, buď vymenovaný na dobu neurčitú alebo zamestnaný na dobu určitú s možnosťou predĺženia najviac na šesť rokov, zatiaľ čo akademický pracovník vykonávajúci pedagogickú činnosť na plný úväzok bude vymenovaný na dobu neurčitú.

29 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania nanajvýš vyplýva, že táto právna úprava umožnila zamestnávať FN počas dvadsiatich rokov na základe dvadsiatich na seba nadväzujúcich krátkodobých pracovných zmlúv na kratší pracovný čas a vymenovaní do funkcie na obdobie od jedného do troch rokov bez akéhokoľvek obmedzenia celkového počtu predĺžení, zatiaľ čo niektorí z jeho kolegov s porovnateľnými funkciami boli vymenovaní na dobu neurčitú a na plný pracovný úväzok.

30 Treba konštatovať, že v tomto návrhu na začatie prejudiciálneho konania opis právneho a skutkového rámca neumožňuje vyvodiť závery o zlučiteľnosti vnútroštátnej právnej úpravy, o ktorú ide vo veci samej, z hľadiska zásady nediskriminácie stanovenej v doložkách 4 bode 1 uvedených rámcových dohôd. Tento súd totiž iba uvádza, že otázkou je to, či je článok 91 dekrétu o univerzitách zlučiteľný s týmito ustanoveniami práva Únie. Okrem toho návrh na začatie prejudiciálneho konania neobsahuje ani najmenšiu informáciu týkajúcu sa postavenia akademických pracovníkov vykonávajúcich pedagogickú činnosť na plný úväzok a/alebo zamestnaných na dobu neurčitú, aby bolo možné porovnať túto skupinu pracovníkov so skupinou, do ktorej patrí FN.

31 Pokiaľ ide o písmeno d) položenej otázky, v ktorom sa naďalej odkazuje len na príslušné doložky 4 bod 1 rámcových dohôd o práci na dobu určitú a o práci na kratší pracovný čas, návrh na začatie prejudiciálneho konania neumožňuje pochopiť dôvody, pre ktoré by vnútroštátna právna úprava, o ktorú ide vo veci samej, odporovala týmto ustanoveniam, ktoré sa týkajú zásady nediskriminácie. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania totiž vôbec nevyplýva, že by vnútroštátna právna úprava alebo prax odporcov vo veci samej mala za následok, že by sa akademický pracovník nachádzajúci sa v takej situácii ako FN nemohol účinne odvolávať na zneužívajúcu povahu predchádzajúcich podmienok zamestnania z dôvodu, že s týmito podmienkami zakaždým „súhlasil“ tým, že vykonával dohodnutú prácu, takže sa konkludentne vzdal tejto ochrany podľa práva Únie.

32 Keďže Súdny dvor nemá k dispozícii skutkové a právne okolnosti potrebné na užitočné zodpovedanie položenej otázky pod písmenami a) a d), treba konštatovať, že uvedené písmená a) a d) sú neprípustné, pričom na písmená b) a c) prejudiciálnej otázky sa naopak vzťahuje prezumpcia relevantnosti uvedená v bode 23 tohto rozsudku.

O otázke pod písmenom b)

33 Na úvod treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdnemu dvoru v rámci postupu spolupráce s vnútroštátnymi súdmi zakotveného v článku 267 ZFEÚ prislúcha dať vnútroštátnemu súdu užitočnú odpoveď, ktorá mu umožní rozhodnúť prejednávaný spor, a z tohto pohľadu je úlohou Súdneho dvora prípadne preformulovať otázky, ktoré sú mu predložené [rozsudok z 10. februára 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Premlčacia lehota), C-219/20, EU:C:2022:89, bod 33 a citovaná judikatúra].

34 Otázka položená pod písmenom b) sa týka zlučiteľnosti článku 91 dekrétu o univerzitách s rámcovou dohodou o práci na kratší pracovný čas v rozsahu, v akom toto ustanovenie vnútroštátneho práva stanovuje, že nezávislý akademický pracovník vykonávajúci pedagogickú činnosť na plný úväzok bude automaticky vymenovaný na dobu neurčitú, zatiaľ čo nezávislý akademický pracovník vykonávajúci pedagogickú činnosť na kratší pracovný čas môže byť buď vymenovaný na dobu neurčitú alebo zamestnaný na dobu určitú s možnosťou predĺženia najviac na šesť rokov. Pokiaľ ide o služobný poriadok ZAP, ktorý zdá sa dopĺňa tento článok 91, tento služobný poriadok stanovuje, že pedagogická činnosť predstavujúca aspoň 50 % pedagogickej činnosti na plný úväzok môže viesť k vymenovaniu na dobu neurčitú.

35 Z tohto písmena b) položenej otázky tiež vyplýva, že nie je stanovené žiadne kritérium na určenie podmienok, za akých sa akademický pracovník, ktorý vykonáva pedagogickú činnosť na kratší pracovný čas v rozsahu aspoň 50 % pedagogickej činnosti na plný úväzok, nevymenuje na dobu neurčitú, ale je zamestnaný na dobu určitú, takže sa zdá, že vnútroštátny súd sa pýta na prípadnú existenciu diskriminácie medzi rôznymi skupinami pracovníkov na kratší pracovný čas.

36 Článok 91 dekrétu o univerzitách však nastoľuje otázky týkajúce sa prípadného rozdielneho zaobchádzania medzi akademickými pracovníkmi vykonávajúcimi pedagogickú činnosť na plný úväzok, ktorí sú automaticky vymenovaní na dobu neurčitú, na jednej strane a pracovníkmi vykonávajúcimi pedagogickú činnosť na kratší pracovný čas, ktorí môžu byť vymenovaní na dobu neurčitú, ale môžu byť zamestnaní aj na dobu určitú, na druhej strane, pričom však neexistuje žiadne hodnotiace kritérium.

37 Keďže vo vnútroštátnej právnej úprave existuje takéto rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi na plný úväzok a pracovníkmi na kratší pracovný čas, pokiaľ ide o pracovné podmienky, zdá sa, že výklad doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas môže byť pre vnútroštátny súd užitočný na vyriešenie sporu vo veci samej.

38 Za týchto podmienok treba otázku pod písmenom b) chápať tak, že vnútroštátny súd sa v podstate pýta, či sa doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave a praxi, podľa ktorej akademický pracovník vykonávajúci pedagogickú činnosť na plný úväzok bude automaticky vymenovaný na dobu neurčitú, zatiaľ čo akademický pracovník vykonávajúci pedagogickú činnosť na kratší pracovný čas môže byť buď vymenovaný na dobu neurčitú alebo zamestnaný na dobu určitú.

39 Najskôr treba pripomenúť, že keďže znenie doložky 4 bodu 1 tejto rámcovej dohody neumožňuje vymedziť presný rozsah pojmu „podmienky zamestnania“, v súlade s ustálenou judikatúrou treba zohľadniť kontext a ciele sledované právnou úpravou, ktorej súčasťou je táto doložka (rozsudok z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, bod 110).

40 V prvom rade, pokiaľ ide o otázku, či v prejednávanej veci ustanovenia, ktoré upravujú vymenovanie nezávislých akademických pracovníkov, predstavujú „podmienky zamestnania“ v zmysle doložky 4 uvedenej rámcovej dohody, treba pripomenúť, že túto doložku treba chápať tak, že vyjadruje zásadu sociálneho práva Únie, ktorá nemôže byť vykladaná reštriktívne [uznesenie z 15. októbra 2019, AEAT (Výpočet odpracovaných rokov v prípade pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorý je vertikálne cyklicky rozvrhnutý), C-439/18 a C-472/18, neuverejnené, EU:C:2019:858, bod 30, ako aj citovaná judikatúra].

41 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že cieľom rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas je jednak podpora práce na kratší pracovný čas a jednak odstránenie diskriminácie medzi pracovníkmi na kratší pracovný čas a pracovníkmi na plný úväzok [uznesenie z 15. októbra 2019, AEAT (Výpočet odpracovaných rokov v prípade pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorý je vertikálne cyklicky rozvrhnutý), C-439/18 a C-472/18, neuverejnené, EU:C:2019:858, bod 27, ako aj citovaná judikatúra].

42 Zákaz diskriminácie stanovený v doložke 4 bode 1 tejto rámcovej dohody je len osobitným vyjadrením všeobecnej zásady rovnosti, ktorá vychádza zo základných zásad práva Únie [uznesenie z 15. októbra 2019, AEAT (Výpočet odpracovaných rokov v prípade pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorý je vertikálne cyklicky rozvrhnutý), C-439/18 a C-472/18, neuverejnené, EU:C:2019:858, bod 29, ako aj citovaná judikatúra].

43 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že táto doložka, pokiaľ ide o podmienky zamestnania, bráni, aby sa s pracovníkmi na kratší pracovný čas zaobchádzalo menej priaznivo ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, že pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ nie je odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi (rozsudok z 10. júna 2010, Bruno a i., C-395/08 a C-396/08, EU:C:2010:329, bod 25).

44 Výklad tejto doložky, ktorý by z pojmu „podmienky zamestnania“ v zmysle tohto ustanovenia vylučoval prístup k vymenovaniu na dobu neurčitú, by bez ohľadu na cieľ uvedenej doložky obmedzoval rozsah ochrany priznanej dotknutým pracovníkom proti diskriminácii, a to zavedením rozlišovania založeného na povahe podmienok zamestnania, čo znenie tejto doložky nijako nestanovuje [pozri v tomto zmysle uznesenie z 15. októbra 2019, AEAT (Výpočet odpracovaných rokov v prípade pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorý je vertikálne cyklicky rozvrhnutý), C-439/18 a C-472/18, neuverejnené, EU:C:2019:858, bod 31].

45 V druhom rade treba preskúmať, či vylúčenie z prístupu k vymenovaniu na dobu neurčitú v prípade nezávislých akademických pracovníkov vykonávajúcich pedagogickú činnosť na kratší pracovný čas len z dôvodu, že pracujú na kratší pracovný čas, vedie k tomu, že sa s nimi zaobchádza menej priaznivo ako s pracovníkmi na plný úväzok, ktorí sa nachádzajú v porovnateľnej situácii.

46 V tejto súvislosti doložka 3 bod 2 prvý odsek rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas definuje „porovnateľného pracovníka na plný úväzok“ ako „pracovníka na plný úväzok v rovnakej organizácii, ktorý má rovnaký druh pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, ktorý je prijatý na rovnakú alebo podobnú prácu/zamestnanie, pričom sa primerane zohľadňujú ostatné činitele, ktoré môžu zahŕňať služobný vek a kvalifikáciu/odbornosť“.

47 Na účely posúdenia, či pracovníci vykonávajú rovnakú alebo podobnú prácu v zmysle tejto rámcovej dohody, treba zohľadniť všetky okolnosti, akými sú povaha ich práce, kvalifikácia a schopnosti, podmienky vzdelávania a pracovnoprávne podmienky [uznesenie z 15. októbra 2019, AEAT (Výpočet odpracovaných rokov v prípade pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorý je vertikálne cyklicky rozvrhnutý), C-439/18 a C-472/18, neuverejnené, EU:C:2019:858, bod 34, ako aj citovaná judikatúra].

48 V prejednávanej veci však skutkové a právne okolnosti vyplývajúce zo spisu predloženého Súdnemu dvoru neumožňujú určiť, či sa nezávislí akademickí pracovníci na kratší pracovný čas a nezávislí akademickí pracovníci na plný úväzok v rámci UA nachádzajú v porovnateľných situáciách alebo nie, čo v každom prípade prináleží overiť vnútroštátnemu súdu.

49 Podľa samotných informácií uvedených v návrhu na začatie prejudiciálneho konania článok 7 služobného poriadku ZAP stanovuje, že pedagogická činnosť na kratší pracovný čas zodpovedajúca aspoň 50 % pedagogickej činnosti na plný úväzok môže viesť k vymenovaniu na dobu neurčitú, pričom podľa vnútroštátneho súdu nie je vymedzené žiadne iné kritérium.

50 Z toho vyplýva, že pracovník vykonávajúci pedagogickú činnosť na plný úväzok má automaticky prístup k vymenovaniu na dobu neurčitú, zatiaľ čo pracovník vykonávajúci pedagogickú činnosť na kratší pracovný čas má za podmienok, ktoré nie sú v tomto služobnom poriadku upravené, iba možnosť, že sa v jeho prípade takéto vymenovanie uplatní. Ide teda o rozdielne zaobchádzanie založené len na tom, že dotknutý pracovník vykonáva svoju prácu na kratší pracovný čas.

51 Za týchto podmienok, s výhradou overenia vnútroštátnym súdom, sa zdá, že zo znenia ustanovení článku 91 dekrétu o univerzitách v spojení s článkom 7 služobného poriadku ZAP jasne vyplýva, že s nezávislými akademickými pracovníkmi vykonávajúcimi pedagogickú činnosť na plný úväzok a s nezávislými akademickými pracovníkmi vykonávajúcimi pedagogickú činnosť na kratší pracovný čas sa zaobchádza rozdielne, pokiaľ ide o prístup k vymenovaniu na dobu neurčitú.

52 Zo znenia doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas však vyplýva, že takéto rozdielne zaobchádzanie možno považovať za zlučiteľné so zásadou nediskriminácie, pokiaľ je odôvodnené objektívnymi dôvodmi.

53 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora pojem „objektívne dôvody“ treba chápať tak, že neumožňuje odôvodniť rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi na kratší pracovný čas a pracovníkmi na plný úväzok na základe toho, že toto rozdielne zaobchádzanie je stanovené v takej vnútroštátnej všeobecnej a abstraktnej norme, akou je zákon alebo kolektívna zmluva [uznesenie z 15. októbra 2019, AEAT (Výpočet odpracovaných rokov v prípade pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorý je vertikálne cyklicky rozvrhnutý), C-439/18 a C-472/18, neuverejnené, EU:C:2019:858, bod 46, ako aj citovaná judikatúra].

54 Tento pojem vyžaduje, aby bolo konštatované rozdielne zaobchádzanie odôvodnené existenciou presných a konkrétnych skutočností charakterizujúcich podmienky zamestnania, o ktoré ide, v osobitnom kontexte, do ktorého patrí, a na základe objektívnych a transparentných kritérií, a to s cieľom overenia, či táto nerovnosť zodpovedá skutočnej potrebe, či je spôsobilá dosiahnuť sledovaný cieľ a či je v tejto súvislosti nevyhnutná. Uvedené skutočnosti môžu vyplývať najmä z osobitnej povahy úloh, na ktoré boli zmluvy na kratší pracovný čas uzavreté, a z charakteristických vlastností vnútorne spätých s týmito úlohami, alebo prípadne zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu [uznesenie z 15. októbra 2019, AEAT (Výpočet odpracovaných rokov v prípade pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorý je vertikálne cyklicky rozvrhnutý), C-439/18 a C-472/18, neuverejnené, EU:C:2019:858, bod 47, ako aj citovaná judikatúra].

55 V prejednávanej veci, s výhradou overenia vnútroštátnym súdom, sa zdá, že ani článok 91 dekrétu o univerzitách ani článok 7 služobného poriadku ZAP neuvádzajú objektívne odôvodnenie. Zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, rovnako nevyplýva, že by UA odôvodňovala vymenovanie na dobu neurčitú v prípade akademických pracovníkov inými objektívnymi dôvodmi než skutočnosťou, že dotknutý pracovník vykonáva svoje úlohy na plný úväzok.

56 Vzhľadom na vyššie uvedené treba na položenú otázku pod písmenom b) odpovedať tak, že doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave a praxi, podľa ktorej bude akademický pracovník vykonávajúci

pedagogickú činnosť na plný úväzok automaticky vymenovaný na dobu neurčitú bez iného objektívneho dôvodu, než je skutočnosť, že vykonáva uvedenú činnosť na plný úväzok, zatiaľ čo akademický pracovník vykonávajúci pedagogickú činnosť na kratší pracovný čas bude buď vymenovaný na dobu neurčitú alebo zamestnaný na dobu určitú.

O otázke pod písmenom c)

57 Svojou otázkou pod písmenom c) sa vnútroštátny súd pýta, či sa má rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej praxi, podľa ktorej pri zamestnaní akademického pracovníka na účely výkonu pedagogickej činnosti na kratší pracovný čas dotknuté akademické orgány nie sú vzhľadom na autonómiu, ktorú im priznáva vnútroštátne právo v oblasti riadenia ľudských zdrojov, povinné dodržiavať objektívne kritériá pri určovaní percentuálneho podielu pedagogickej činnosti na kratší pracovný čas vo vzťahu k pedagogickej činnosti na plný úväzok.

58 V prejednávanej veci z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že sa zdá, že tento aspekt prejudiciálnej otázky súvisí s okolnosťou, že v roku 2008 predstavovala pedagogická činnosť na kratší pracovný čas v prípade FN 165 vyučovacích hodín rozdelených medzi dve fakulty UA, čo zodpovedalo v prípade jednej fakulty 50 % a v prípade druhej fakulty 10 % pedagogickej činnosti na plný úväzok, zatiaľ čo ponuka na zamestnanie na rok 2009 sa týkala 135 vyučovacích hodín, čo zodpovedalo 15 % pedagogickej činnosti na plný úväzok v rámci prvej fakulty a 5 % v rámci druhej fakulty. Z toho vyplýva, že v roku 2008 predstavovalo 165 vyučovacích hodín pedagogickú činnosť zodpovedajúcu 60 % pedagogickej činnosti na plný úväzok, zatiaľ čo v roku 2009 predstavovalo 135 vyučovacích hodín len 20 % pedagogickej činnosti na plný úväzok, a to bez toho, aby bolo značné zníženie tohto percentuálneho podielu v porovnaní s viac relatívnym poklesom počtu vyučovacích hodín založené na objektívnych kritériách.

59 Otázku pod písmenom c) treba teda preformulovať tak, že jej cieľom je v podstate určiť, či sa má rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva pracovníka na kratší pracovný čas, ukladá požiadavky týkajúce sa spôsobu výpočtu percentuálneho podielu, ktorý predstavuje táto pedagogická činnosť na kratší pracovný čas vo vzťahu k porovnateľnej pedagogickej činnosti na plný úväzok.

60 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že doložka 3 bod 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas definuje „pracovníka na kratší pracovný čas“ ako „zamestnanca, ktorého bežný pracovný čas, vypočítaný na základe týždňa alebo priemeru doby zamestnania do jedného roka, je kratší ako bežný pracovný čas porovnateľného pracovníka na plný úväzok“.

61 Ani toto ustanovenie ani žiadne iné ustanovenie rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas však nestanovuje požiadavky týkajúce sa výpočtu percentuálneho podielu, ktorý predstavuje pracovná záťaž pracovníka na kratší pracovný čas vo vzťahu k pracovnej záťaži pracovníka na plný úväzok, ktorý sa nachádza v porovnateľnej situácii.

62 Z toho vyplýva, že spôsob výpočtu percentuálneho podielu pracovnej záťaže na kratší pracovný čas vo vzťahu k pracovnej záťaži na plný úväzok sa neriadi rámcovou dohodou o práci na kratší pracovný čas.

63 Vzhľadom na vyššie uvedené treba na položenú otázku pod písmenom c) odpovedať tak, že rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas sa má vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva pracovníka na kratší pracovný čas, neukladá nijakú požiadavku týkajúcu sa spôsobu výpočtu percentuálneho podielu, ktorý predstavuje táto práca na kratší pracovný čas vo vzťahu k porovnateľnej práci na plný úväzok.

O trovách

64 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (siedma komora) rozhodol takto:

1. **Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, uzavretej 6. júna 1997, ktorá sa nachádza v prílohe smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC, zmenenej smernicou Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998, sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave a praxi, podľa ktorej bude akademický pracovník vykonávajúci pedagogickú činnosť na plný úväzok automaticky vymenovaný na dobu neurčitú bez iného objektívneho dôvodu, než je skutočnosť, že vykonáva uvedenú činnosť na plný úväzok, zatiaľ čo akademický pracovník vykonávajúci pedagogickú činnosť na kratší pracovný čas bude buď vymenovaný na dobu neurčitú alebo zamestnaný na dobu určitú.**

2. **Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas, uzavretá 6. júna 1997, ktorá sa nachádza v prílohe smernice 97/81, zmenenej smernicou 98/23, sa má vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva pracovníka na kratší pracovný čas, neukladá nijakú požiadavku týkajúcu sa spôsobu výpočtu percentuálneho podielu, ktorý predstavuje táto práca na kratší pracovný čas vo vzťahu k porovnateľnej práci na plný úväzok.**

Podpisy

Príloha

Zoznam odporcov

Universiteit Antwerpen, so sídlom v Antverpách (Belgicko),

Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool, so sídlom v Antverpách,

PB, bydliskom v Antverpách,

ZK, bydliskom v Antverpách,

NG, bydliskom v Antverpách,

ZN, bydliskom v Haachte (Belgicko),

UM, bydliskom v Duffeli (Belgicko).