Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (sjunde avdelningen)

den 5 maj 2022*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Deltidsanställning – Direktiv 97/81/EG – Ramavtalet om deltidsarbete mellan UNICE, CEEP och EFS – Klausul 4.1 – Principen om icke-diskriminering – Deltidsanställd akademisk personal – Endast heltidsanställd akademisk personal får automatiskt fast anställning – Beräkning av den procentuella andel av en heltidsanställning som motsvaras av en deltidsanställning – Krav saknas”

I mål C-265/20,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av hof van beroep Antwerpen (Appellationsdomstolen i Antwerpen, Belgien) genom beslut av den 24 mars 2020, som inkom till domstolen den 15 juni 2020, i målet

FN

mot

Universiteit Antwerpen m.fl.,

meddelar

DOMSTOLEN (sjunde avdelningen)

sammansatt av I. Ziemele, ordföranden på sjätte avdelningen, tillika tillförordnad ordförande på sjunde avdelningen, samt domarna T. von Danwitz och A. Kumin (referent),

generaladvokat: M. Bobek,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– FN, genom P. Flamey och L. Cornelis, advocaten,

– Universiteit Antwerpen m.fl., genom H. Buyssens och J. Deridder, advocaten,

* Rättegångsspråk: nederländska.

– Belgiens regering, genom M. Van Regemorter, L. Van den Broeck och C. Pochet, samtliga i egenskap av ombud,

– Europeiska kommissionen, genom L. Haasbeek, D. Recchia och C. Valero, samtliga i egenskap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av klausul 4.1 i ramavtalet om deltidsarbete som ingicks den 6 juni 1997 (nedan kallat ramavtalet om deltidsarbete), och som återfinns i bilagan till rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 14, 1998, s. 9), i dess lydelse enligt rådets direktiv 98/23/EG av den 7 april 1998 (EGT L 131, 1998, s. 10), jämte klausul 4.1 i ramavtalet om visstidsarbete som ingicks den 18 mars 1999 (nedan kallat ramavtalet om visstidsarbete) och som återfinns i bilagan till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 1999, s. 43).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan FN, å ena sidan, och Universiteit Antwerpen (Antwerpens universitet, nedan kallat UA), före detta vice rektor, rektor och dekaner vid detta universitet, Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool (Oberoende flamländska högskolan Hogere Zeevaartschool, nedan kallad Hogeschool), samt en före detta direktör vid Hogeschool, å den andra, på grund av att FN:s anställning som professor vid UA har sagts upp på ett sätt som utgör missbruk.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

Ramavtalet om deltidsarbete

3 I klausul 3.1 i ramavtalet om deltidsarbete definieras en ”deltidsarbetande” som en ”anställd vars normala arbetstid, beräknad på veckobasis eller som ett genomsnitt över en period på upp till ett år, understiger den normala arbetstiden för en jämförbar heltidsarbetande”.

4 Klausul 4 i ramavtalet om deltidsarbete, med rubriken ”Principen om icke-diskriminering”, har följande lydelse:

”1. När det gäller anställningsvillkoren får deltidsarbetande inte behandlas mindre förmånligt än jämförbara heltidsarbetande enbart på den grunden att de arbetar deltid, om det inte finns objektiva skäl för den annorlunda behandlingen.

2. När det är lämpligt skall principen om tidsproportionalitet tillämpas.

3. Sätten för tillämpning av denna klausul skall beslutas av medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter, med beaktande av europeisk rätt samt nationell lag, nationella kollektivavtal och nationell praxis.

4. När det finns objektiva skäl för det kan medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lag, nationella kollektivavtal och/eller nationell praxis och/eller arbetsmarknadens parter, om det är lämpligt, låta rätten till särskilda arbetsvillkor vara beroende av anställningstid, arbetstid eller lönevillkor. Kriterierna för att ge deltidsarbetande rätt till särskilda arbetsvillkor skall ses över med jämna mellanrum, med beaktande av den princip om icke-diskriminering som avses i klausul 4.1.”

Ramavtal om visstidsarbete

5 I klausul 4 i ramavtalet om visstidsarbete, med rubriken ”Principen om icke-diskriminering”, anges följande i punkterna 1 och 2:

”1. När det gäller anställningsvillkor, skall visstidsanställda inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder.

2. I förekommande fall skall proportionalitetsprincipen (pro rata temporis-principen) tillämpas.”

6 I klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete, med rubriken ”Bestämmelser för att förhindra missbruk”, föreskrivs följande:

”1. För att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, så skall medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, och/eller arbetsmarknadens parter, där det inte finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare, införa en eller fler av följande åtgärder:
   a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning.
   b) Bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar.
   c) Bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.

2. Medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter, där så är lämpligt, fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar
   a) skall betraktas som ’på varandra följande’,
   b) skall betraktas som tillsvidareanställningar.”

Belgisk rätt

7 I artikel 72 första stycket i decreet betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap (dekret om universitet i den flamländska gemenskapen), av den 12 juni 1991 (*Belgisch Staatsblad*, 4 juli 1991, s. 14907), i den lydelse som är tillämplig i det nationella målet (nedan kallat universitetsdekretet), föreskrevs följande:

”Med avseende på varje person som arbetar som akademisk personal ska universiteten fastställa huruvida vederbörande arbetar heltid eller deltid. De ska även ange vilka organ som ansvarar för deras arbete.”

8 Artikel 73 första stycket i universitetsdekretet hade följande lydelse:

”Universiteten ska i samband med utlysning av en ledig tjänst fastställa huruvida det rör sig om en heltidsanställning (och/eller) deltidsanställning, och huruvida tjänsten kan tillsättas genom att erbjuda en fast hel- eller deltidsanställning.”

9 Enligt artikel 76 i nämnda dekret kan självständig deltidsanställd akademisk personal ägna sig uteslutande åt undervisningsverksamhet eller forskningsverksamhet, eller en kombination av dessa.

10 I artikel 91 första och andra styckena i detta dekret föreskrevs följande:

”Självständig heltidsanställd akademisk personal ska erbjudas fast anställning.

Självständig deltidsanställd akademisk personal kan erbjudas fast anställning eller tillfällig anställning som kan förlängas med högst sex år i taget.”

11 I artikel 7 i statuut zelfstandig academisch personeel (stadgan för självständig akademisk personal vid universitetet i Antwerpen) (nedan kallad ZAP-stadgan) föreskrivs att undervisning motsvarande minst 50 procent av en heltidstjänst ger möjlighet till fast anställning.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

12 Det framgår av begäran om förhandsavgörande att under cirka tjugo års tid, från 1990 till 2009, hade FN haft flera på varandra följande tjänster vid de juridiska och ekonomiska fakulteterna vid UA, eller vid de utbildningsinstitutioner som varit universitetets rättsliga föregångare, såsom assistent, forskningsassistent, docent, forskare, universitetslektor och slutligen som deltidsanställd professor. Det framgår av handlingarna i målet att FN tillhörde den ”självständiga” akademiska personalen vid UA, i den mening som avses i universitetets dekret.

13 För varje tjänst erbjöds FN visstidsanställningskontrakt på ett till tre år. Dessutom avsåg kontrakten alltid deltidsanställningar, varvid undervisningsverksamheten inom ramen för de olika tjänsterna motsvarade 10–75 procent av en heltidstjänst. FN erbjöds aldrig fast anställning.

14 Vid den senaste förnyelsen av hans anställningskontrakt för läsåret 2009 erbjöds han en tjänst där han skulle undervisa motsvarande 15 procent av en heltidstjänst vid den ekonomiska fakulteten och 5 procent vid den juridiska fakulteten, medan denna undervisning tidigare hade motsvarat 50 procent respektive 10 procent av en heltidstjänst, varvid antalet undervisningstimmar reducerades från 165 till 135 timmar.

15 Med anledning härav väckte FN talan om skadestånd vid Rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Förstainstansdomstolen i Antwerpen, Belgien) mot svarandena i det nationella målet, i första hand med åberopande av svarandenas utomobligatoriska skadeståndsansvar och, i andra hand, med åberopande av att de hade sagt upp honom på ett sätt som utgjorde missbruk. Enligt FN hade nämligen vissa av hans kollegor som befann sig i liknande situationer erbjudits fasta heltidsanställningar. Han gjorde dessutom gällande att han varit anställd inom ramen för en ”falsk tjänsteställning”, en ställning som han för övrigt anser är oförenlig med unionsrätten.

16 Rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Förstainstansdomstolen i Antwerpen) fann i sin dom av den 24 januari 2018 att talan mot UA och Hogeschool kunde tas upp till prövning men ogillade den, och att talan mot de övriga svarandena i det nationella målet inte kunde tas upp till prövning. FN överklagade denna dom till den hänskjutande domstolen, Hof van beroep Antwerpen (Appellationsdomstolen i Antwerpen, Belgien).

17 Under dessa omständigheter beslutade Hof van beroep te Antwerpen (Appellationsdomstolen i Antwerpen) att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till domstolen:

”Ska klausul 4.1 i [ramavtalet om visstidsarbete] och klausul 4.1 i [ramavtalet om deltidsarbete] tolkas så, att de utgör hinder mot att ett universitet, på grundval av en nationell bestämmelse (artikel 91 i universitetsdekretet), som innebär att självständig akademisk personal som undervisar på heltid ska erbjudas en fast anställning medan självständig akademisk personal som undervisar på deltid kan erbjudas antingen fast anställning eller tillfällig anställning som kan förlängas med högst sex år i taget, tillåts att:

a) under tjugo års tid, inom ramen för sitt fria skön, anställa en universitetsprofessor medelst ett tjugotal på varandra följande och kortvariga deltidsanställningskontrakt på ett till tre år, med stöd av gällande stadgar, utan någon begränsning av det totala antalet gånger dennes anställningskontrakt kan förlängas, trots att andra kollegor med jämförbara arbetsuppgifter har erbjudits fasta heltidsanställningar?

b) i sina stadgar fastställa ett allmänt tröskelvärde – det vill säga att den berörda personen ska ha en anställning som motsvarar minst 50 procent – för att vederbörande ska komma i fråga för fast anställning, utan att ange något kriterium för att avgöra huruvida deltidsanställd personal som arbetar 50 procent eller mer ska erbjudas fast anställning eller tillfällig anställning?

c) fastställa en deltidsanställd universitetsprofessors sysselsättningsgrad med stöd av sitt obegränsade ’fria skön’, utan att grunda sig på några objektiva kriterier och utan någon objektiv skattning av arbetsbördan?

d) neka en tillfälligt deltidsanställd universitetsprofessor – när dennes anställning på grund av universitetets ’fria skön’ inte förnyas – rätten att göra gällande att de tidigare arbetsvillkoren utgjorde en form av missbruk, eftersom han gång efter gång ’godkänt’ dessa villkor genom att utföra det arbete som ålagts honom, och därmed har förverkat unionsrättens skydd?”

Tolkningsfrågan

Upptagande till prövning

18 Svarandena i det nationella målet har i sina skriftliga yttranden för det första gjort gällande att begäran om förhandsavgörande inte i någon del kan tas upp till prövning, eftersom det varken är relevant eller nödvändigt för utgången i målet att besvara denna fråga. I detta avseende anser svarandena att den hänskjutande domstolen inte har angett några skäl till varför det är nödvändigt att tolka vissa unionsbestämmelser och att tolkningsfrågan är oklar, innehåller för många faktapåståenden och omfattar en subjektiv redogörelse för de faktiska omständigheterna som stödjer de argument som FN har framfört i sitt skriftliga yttrande.

19 Svarandena i det nationella målet har vidare hävdat att tolkningsfrågan inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller saken i det nationella målet. Den hänskjutande domstolen har inte på ett tillfredsställande sätt förklarat varför denna fråga är relevant i förhållande till saken i det nationella målet, bland annat vad gäller yrkandet om skadestånd på grund av en rättsstridig handling. Dessutom innehåller beslutet om hänskjutande endast en kortfattad beskrivning av de faktiska omständigheterna i det nationella målet, eftersom det redan har redogjorts för dessa i domen av den 24 januari 2018 från Rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Förstainstansdomstolen i Antwerpen), trots att tolkningsfrågan i allt väsentligt avser dessa omständigheter.

20 Vad gäller den påstådda diskrimineringen har svarandena i det nationella målet avslutningsvis gjort gällande att beslutet om hänskjutande inte innehåller någon jämförelse av arbetsvillkoren för tillfälligt deltidsanställda å ena sidan, och fast deltidsanställda å den andra. Följaktligen är varken klausul 4.1 i ramavtalet om visstidsarbete eller klausul 4.1 i ramavtalet om deltidsarbete tillämplig i det nationella målet.

21 I detta avseende ska det inledningsvis framhållas att det följer av fast praxis från EU-domstolen att det förfarande som har införts genom artikel 267 FEUF utgör ett medel för samarbete mellan EU-domstolen och de nationella domstolarna, varigenom EU-domstolen tillhandahåller de nationella domstolarna de uppgifter om unionsrättens tolkning som de behöver för att kunna avgöra de mål som de ska pröva (se, bland annat, dom av den 1 oktober 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, punkt 26 och där angiven rättspraxis).

22 Inom ramen för detta samarbete ankommer det uteslutande på den nationella domstolen, vid vilken målet anhängiggjorts och vilken har ansvaret för det rättsliga avgörandet, att mot bakgrund av de särskilda omständigheterna i målet bedöma såväl om ett förhandsavgörande är nödvändigt för att döma i saken som relevansen av de frågor som ställs till EU-domstolen. Följaktligen är EU-domstolen i princip skyldig att meddela ett förhandsavgörande när de frågor som ställts avser tolkningen av unionsrätten (dom av den 1 oktober 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, punkt 27 och där angiven rättspraxis).

23 Härav följer att nationella domstolars frågor om tolkningen av unionsrätten presumeras vara relevanta. Dessa frågor ställs mot bakgrund av den beskrivning av omständigheterna i målet och tillämplig lagstiftning som den nationella domstolen på eget ansvar har lämnat och vars riktighet det inte ankommer på EU-domstolen att pröva. En begäran från en nationell domstol kan bara avvisas då det är uppenbart att den begärda tolkningen av unionsrätten inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller saken i det nationella målet eller då frågorna är hypotetiska eller EU-domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska eller rättsliga

omständigheterna som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts (dom av den 1 oktober 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, punkt 28 och där angiven rättspraxis).

24 Eftersom beslutet om hänskjutande utgör grunden för förfarandet för begäran om förhandsavgörande vid EU-domstolen måste den nationella domstolen, i själva beslutet, klargöra den faktiska och rättsliga bakgrunden till det nationella målet och åtminstone i någon mån förklara varför den begär en tolkning av just de angivna unionsbestämmelserna samt redogöra för det samband som den har funnit föreligga mellan dessa bestämmelser och den i det målet tillämpliga nationella lagstiftningen (dom av den 1 oktober 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, punkt 29 och där angiven rättspraxis).

25 Dessa kumulativa krav avseende innehållet i en begäran om förhandsavgörande anges uttryckligen i artikel 94 i domstolens rättegångsregler, vilka den hänskjutande domstolen förväntas ha kännedom om och måste iaktta ytterst noggrant inom ramen för det samarbete som har inrättats genom artikel 267 FEUF, och vilka det erinras om i Europeiska unionens domstols rekommendationer till nationella domstolar om begäran om förhandsavgörande (EUT C 380, 2019, s. 1), varvid kraven i artikel 94 a–c i rättegångsreglerna upprepas i de tre strecksatserna i artikel 15 i dessa rekommendationer. I punkt 16 i dessa rekommendationer anges dessutom att ”[d]en hänskjutande domstolen ska … lämna *exakta hänvisningar till de nationella bestämmelser som är tillämpliga i det nationella målet och till de unionsrättsliga bestämmelser* som den begär tolkning av eller vars giltighet har ifrågasatts” (se, för ett liknande resonemang, beslut av den 21 februari 2022, Leonardo, C-550/21, ej publicerat, EU:C:2022:139, punkt 13 och där angiven rättspraxis).

26 Det ska även understrykas att uppgifterna i begäran om förhandsavgörande inte bara ska göra det möjligt för domstolen att lämna användbara svar, utan också ska ge såväl medlemsstaternas regeringar som andra berörda parter möjlighet att avge yttranden i enlighet med artikel 23 i stadgan för Europeiska unionens domstol. Det åligger EU-domstolen att värna denna möjlighet, eftersom det enligt sistnämnda bestämmelse endast är begäran om förhandsavgörande som delges de berörda parterna, åtföljd av en översättning till det officiella språket i varje medlemsstat, och inte de handlingar i det nationella målet som eventuellt översänts till EU-domstolen (se bland annat, dom av den 27 november 2012, Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, punkt 85).

27 Vad i förevarande fall gäller de spörsmål som särskilt framgår av delfrågorna a–d, kan det konstateras att beslutet om hänskjutande inte uppfyller samtliga krav som det hänvisats till i punkterna 21–26 ovan.

28 Beträffande delfråga a är det inte möjligt att med ledning av beslutet om hänskjutande förstå varför klausul 4.1 i ramavtalet om visstidsarbete och klausul 4.1 i ramavtalet om deltidsarbete, det vill säga de två bestämmelserna i dessa ramavtal som stadfäster principen om icke-diskriminering, skulle utgöra hinder mot nationell lagstiftning som innebär att akademisk personal som undervisar på deltid, såsom FN, kan erbjudas antingen fast anställning eller tillfällig anställning som kan förlängas med högst sex år i taget, medan sådan personal som undervisar på heltid automatiskt erbjuds fast anställning.

29 Av beslutet om hänskjutande framgår på sin höjd att dessa bestämmelser gjorde det möjligt att anställa FN i tjugo år medelst ett tjugotal på varandra följande och kortvariga deltidsanställningskontrakt på ett till tre år, med stöd av gällande stadgar, utan någon begränsning av det totala antalet gånger hans anställningskontrakt kunde förlängas, trots att andra kollegor med jämförbara arbetsuppgifter hade erbjudits fasta heltidsanställningar.

30 Domstolen konstaterar härvidlag att redogörelsen för den faktiska och rättsliga bakgrunden till det nationella målet i förevarande begäran om förhandsavgörande inte gör det möjligt att dra några slutsatser om huruvida den nationella lagstiftning som är i fråga i det nationella målet är förenlig med icke-diskrimineringsprincipen i klausul 4.1 i respektive ramavtal. Den hänskjutande domstolen har endast påpekat att frågan är huruvida artikel 91 i universitetsdekretet är förenlig med dessa unionsrättsliga bestämmelser. Beslutet om hänskjutande innehåller inte heller några uppgifter om situationen för den akademiska personal som undervisar på heltid och/eller är tillsvidareanställda så att det kan göras en jämförelse mellan denna grupp av arbetstagare och den grupp som FN tillhör.

31 Vad gäller delfråga d, där det på samma sätt endast hänvisas till klausul 4.1 i ramavtalen om visstidsarbete respektive deltidsarbete, går det inte att utläsa av beslutet om hänskjutande varför den nationella lagstiftning som är i fråga i det nationella målet skulle stå i strid med dessa bestämmelser avseende icke-diskrimineringsprincipen. Det framgår nämligen inte på något sätt av beslutet om hänskjutande att nationell lagstiftning eller praxis hos svarandena i det nationella målet medför att akademisk personal som befinner sig i en sådan situation som FN skulle vara förhindrad att på ett ändamålsenligt sätt göra gällande att de tidigare anställningsvillkoren var oskäliga, av det skälet att man varje gång ”godtagit” dessa villkor genom att utföra det överenskomna arbetet, och därmed implicit avstått från det skydd unionsrätten erbjuder.

32 Eftersom domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska och rättsliga omständigheterna som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på delfrågorna a och d, finner domstolen att dessa delfrågor inte kan tas upp till prövning, medan delfrågorna b och c däremot presumeras vara relevanta i den mening som avses i punkt 23 ovan.

Delfråga b

33 EU-domstolen erinrar inledningsvis om att det följer av fast rättspraxis att inom ramen för det förfarande för samarbete mellan nationella domstolar och EU-domstolen som införts genom artikel 267 FEUF ankommer det på EU-domstolen att ge den nationella domstolen ett användbart svar, som gör det möjligt för den domstolen att avgöra det mål som den ska pröva. I detta syfte kan EU-domstolen behöva omformulera de frågor som hänskjutits (dom av den 10 februari 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Preskriptionstid), C-219/20, EU:C:2022:89, punkt 33 och där angiven rättspraxis).

34 Delfråga b avser huruvida artikel 91 i universitetsdekretet är förenlig med ramavtalet om deltidsarbete, såtillvida att det i denna nationella bestämmelse föreskrivs att självständig akademisk personal som undervisar på heltid automatiskt ska få sin anställning omvandlad till en fast anställning, medan självständig akademisk personal som undervisar på deltid kan erbjudas antingen en fast anställning eller en tillfällig anställning som kan förlängas med högst sex år i taget. Vad gäller ZAP-stadgan, som tycks komplettera nyssnämnda artikel 91, föreskrivs det i denna stadga att undervisningsverksamhet motsvarande minst 50 procent av en heltidstjänst ger möjlighet till fast anställning.

35 Av delfråga b framgår även att det inte har fastställts några kriterier för att avgöra under vilka villkor akademisk personal som undervisar på deltid motsvarande minst 50 procent av en heltidstjänst inte ska erbjudas fast utan tillfällig anställning, varför det förefaller som om den hänskjutande domstolen söker klarhet i huruvida det eventuellt föreligger diskriminering mellan olika grupper av deltidsanställda.

36 Artikel 91 i universitetsdekretet ger emellertid upphov till frågor om en eventuell skillnad i behandling mellan akademisk personal som undervisar på heltid och som automatiskt får fasta anställningar å ena sidan, och personal som undervisar på deltid å den andra, då personer som tillhör sistnämnda personalkategori kan få fasta anställningar men också kan få tillfälliga anställningar, och det saknas bedömningskriterier för vilken typ av anställning som ska komma i fråga.

37 Eftersom den nationella lagstiftningen medför att heltidsarbetande och deltidsarbetande behandlas olika – vad gäller deras arbetsvillkor – förefaller det som om en tolkning av klausul 4.1 i ramavtalet om deltidsarbete kan vara användbar för den hänskjutande domstolen när den ska avgöra det nationella målet.

38 Under dessa omständigheter ska den hänskjutande domstolen anses ha ställt delfråga b för att få klarhet i huruvida klausul 4.1 i ramavtalet om deltidsarbete ska tolkas så, att den utgör hinder mot nationell lagstiftning och praxis som innebär att akademisk personal som undervisar på heltid automatiskt erbjuds fast anställning, medan akademisk personal som undervisar på deltid erbjuds antingen fast anställning eller tillfällig anställning.

39 Det ska inledningsvis erinras om att eftersom ordalydelsen i klausul 4.1 i nyssnämnda ramavtal inte gör det möjligt att definiera den exakta räckvidden av begreppet ”anställningsvillkor”, ska – i enlighet med fast rättspraxis – hänsyn tas till sammanhanget och de mål som eftersträvas med de föreskrifter som denna klausul ingår i (dom av den 15 april 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punkt 110).

40 Vad för det första gäller frågan huruvida de bestämmelser som reglerar fast anställning för självständig akademisk personal utgör ”anställningsvillkor”, i den mening som avses i klausul 4 i detta ramavtal, påpekar domstolen att denna klausul ska förstås så, att den ger uttryck för en princip i unionens sociala regelverk som inte får tolkas restriktivt (beslut av den 15 oktober 2019, AEAT (Beräkning av tjänstgöringstid för arbetstagare som utför vertikalt regelbundet återkommande deltidsarbete), C-439/18 och C-472/18, ej publicerat, EU:C:2019:858, punkt 30 och där angiven rättspraxis).

41 Härvidlag ska det erinras om att ramavtalet om deltidsarbete syftar dels till att främja deltidsarbete, dels till att undanröja diskriminering mellan deltidsarbetande och heltidsarbetande (beslut av den 15 oktober 2019, AEAT (Beräkning av tjänstgöringstid för arbetstagare som utför vertikalt regelbundet återkommande deltidsarbete), C-439/18 och C-472/18, ej publicerat, EU:C:2019:858, punkt 27 och där angiven rättspraxis).

42 Diskrimineringsförbudet i klausul 4.1 i detta ramavtal ger helt enkelt uttryck för den allmänna likhetsprincipen som ingår bland de grundläggande unionsrättsliga principerna (beslut av den 15 oktober 2019, AEAT (Beräkning av tjänstgöringstid för arbetstagare som utför vertikalt regelbundet återkommande deltidsarbete), C-439/18 och C-472/18, ej publicerat, EU:C:2019:858, punkt 29 och där angiven rättspraxis).

43 I detta sammanhang ska det noteras att i fråga om arbetsvillkor utgör denna klausul hinder mot att deltidsarbetande behandlas mindre förmånligt än jämförbara heltidsarbetande, enbart på den grunden att de arbetar deltid, om det inte finns objektiva skäl härför (dom av den 10 juni 2010, Bruno m.fl., C-395/08 och C-396/08, EU:C:2010:329, punkt 25).

44 Att tolka denna klausul så att möjligheten att få fast anställning inte omfattas av begreppet ”anställningsvillkor”, i den mening som avses i den klausulen, skulle, i strid med dess syfte, minska de berörda arbetstagarnas skydd mot diskriminering genom att en åtskillnad på grundval av anställningsvillkorens natur infördes, vilket lydelsen av klausulen på intet sätt ger stöd för (se, för ett liknande resonemang, beslut av den 15 oktober 2019, AEAT (Beräkning av tjänstgöringstid för arbetstagare som utför vertikalt regelbundet återkommande deltidsarbete), C-439/18 och C-472/18, ej publicerat, EU:C:2019:858, punkt 31).

45 För det andra ska det prövas huruvida den omständigheten att självständig akademisk personal som undervisar på deltid inte erbjuds fasta tjänster, enbart av det skälet att de arbetar deltid, innebär att de behandlas mindre förmånligt än heltidsarbetande som befinner sig i en liknande situation.

46 I klausul 3.2 första stycket i ramavtalet om deltidsarbete definieras en ”jämförbar heltidsarbetande” som en ”en anställd som arbetar heltid inom samma företag, med samma typ av anställningsavtal eller anställningsförhållande och med samma eller liknande typ av arbetsuppgifter eller sysselsättning, med beaktande av andra faktorer, bland annat anställningstid, kvalifikationer och kunskaper”.

47 Vid bedömningen av huruvida arbetstagare har samma eller liknande typ av arbetsuppgifter eller sysselsättning i den mening som avses i ramavtalet, ska en rad faktorer beaktas, däribland arten av deras arbetsuppgifter, deras kvalifikationer och kunskaper, samt utbildningsvillkor och arbetsvillkor (beslut av den 15 oktober 2019, AEAT (Beräkning av tjänstgöringstid för arbetstagare som utför vertikalt regelbundet återkommande deltidsarbete), C-439/18 och C-472/18, ej publicerat, EU:C:2019:858, punkt 34 och där angiven rättspraxis).

48 I förevarande fall är det emellertid inte möjligt att utifrån de faktiska och rättsliga omständigheter som framgår av handlingarna i målet avgöra huruvida självständig akademisk personal som arbetar deltid vid UA och självständig akademisk personal som arbetar heltid vid detta lärosäte befinner sig i jämförbara situationer, vilket det i vilket fall som helst ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera.

49 Enligt de uppgifter som lämnats i begäran om förhandsavgörande föreskrivs det i artikel 7 i ZAP-stadgan att undervisning motsvarande minst 50 procent av en heltidstjänst ger möjlighet till fast anställning, och enligt den hänskjutande domstolen har inget annat kriterium fastställts i detta avseende.

50 Härav följer att en arbetstagare som undervisar på heltid automatiskt erbjuds en fast tjänst, medan en arbetstagare som undervisar på deltid, under omständigheter som inte regleras i denna stadga, endast har en möjlighet att erbjudas en sådan tjänst. Det rör sig följaktligen om en skillnad i behandling som enbart grundar sig på att den berörda arbetstagaren arbetar deltid.

51 Under dessa omständigheter, och med förbehåll för den hänskjutande domstolens prövning, förefaller det klart framgå av ordalydelsen i artikel 91 i universitetsdekretet, jämförd med artikel 7 i ZAP-stadgan, att självständig akademisk personal som undervisar på heltid och självständig akademisk personal som undervisar på deltid behandlas olika vad gäller möjligheten att få en fast tjänst.

52 Det framgår emellertid av ordalydelsen i klausul 4.1 i ramavtalet om deltidsarbete att en sådan skillnad i behandling kan vara förenlig med principen om icke-diskriminering, om det finns objektiva skäl för den.

53 Härvidlag ska det erinras om att det följer av domstolens fasta praxis att begreppet ”objektiva skäl” inte kan motiveras av att en sådan skillnad föreskrivs i allmänna och abstrakta nationella bestämmelser, såsom bestämmelser i lag eller kollektivavtal (beslut av den 15 oktober 2019, AEAT (Beräkning av tjänstgöringstid för arbetstagare som utför vertikalt regelbundet återkommande deltidsarbete), C-439/18 och C-472/18, ej publicerat, EU:C:2019:858, punkt 46 och där angiven rättspraxis).

54 Nämnda begrepp innebär ett krav på att den konstaterade särbehandlingen ska vara motiverad av precisa och konkreta omständigheter som är kännetecknande för det aktuella anställningsvillkoret i det särskilda sammanhang där det förekommer och på grundval av objektiva och klara kriterier, så att det kan kontrolleras huruvida denna särbehandling tillgodoser ett verkligt behov, är ägnad att uppnå det eftersträvade målet och är nödvändig för detta ändamål. Dessa omständigheter kan till exempel följa av att de arbetsuppgifter för vilkas utförande deltidsanställningskontrakt har ingåtts är av ett särskilt slag och har vissa inneboende egenskaper eller, i förekommande fall, av en medlemsstats strävan efter att uppnå ett berättigat socialpolitiskt mål (beslut av den 15 oktober 2019, AEAT (Beräkning av tjänstgöringstid för arbetstagare som utför vertikalt regelbundet återkommande deltidsarbete), C-439/18 och C-472/18, ej publicerat, EU:C:2019:858, punkt 47 och där angiven rättspraxis).

55 I förevarande fall förefaller det, med förbehåll för den hänskjutande domstolens prövning, som om det varken i artikel 91 i universitetsdekretet eller i artikel 7 i ZAP-stadgan anges något objektivt skäl för den aktuella skillnaden i behandling. Det framgår inte heller av handlingarna i målet att UA har angett något annat objektivt skäl för att akademisk personal ska erbjudas fast anställning än att den berörda arbetstagaren arbetar heltid.

56 Mot bakgrund av det ovan anförda ska delfråga b besvaras enligt följande. Klausul 4.1 i ramavtalet om deltidsarbete ska tolkas så, att den utgör hinder mot nationell lagstiftning och praxis som innebär att akademisk personal som undervisar på heltid automatiskt erbjuds fast anställning utan att det finns något annat objektivt skäl härför än att den berörda arbetstagaren arbetar heltid, medan akademisk personal som undervisar på deltid erbjuds antingen fast anställning eller tillfällig anställning.

Delfråga c

57 Den hänskjutande domstolen har ställt delfråga c för att få klarhet i huruvida ramavtalet om deltidsarbete ska tolkas så, att det utgör hinder mot nationell praxis som innebär att när de berörda akademiska myndigheterna anställer akademisk personal för att undervisa på deltid är de – mot bakgrund av det fria skön de förfogar över enligt nationell rätt i fråga om personalförvaltning – inte skyldiga att tillämpa objektiva kriterier för att fastställa den andel av en heltidstjänst som denna undervisningsverksamhet motsvarar.

58 I förevarande fall framgår det av beslutet om hänskjutande att denna aspekt av tolkningsfrågan tycks hänföra sig till den omständigheten att FN:s undervisningsarbete under 2008 uppgick till 165 timmar, varvid dessa timmar fördelades mellan två av UA:s fakulteter så att han undervisade vid den ena motsvarade 50 procent av en heltidstjänst, och vid den andra motsvarande 10 procent av en heltidstjänst, medan den erbjudna tjänsten för 2009 omfattade 135 timmars undervisning, vilket skulle ha motsvarat 15 procent av en heltidstjänst vid den första fakulteten och 5 procent av en sådan tjänst vid den andra fakulteten. Härav följer att under 2008 motsvarade 165 timmars undervisning 60 procent av en heltidstjänst, medan under 2009 motsvarade 135 timmars undervisning endast 20 procent av en heltidstjänst, utan att den betydande minskningen av denna procentandel i förhållande till den mer moderata minskningen av antalet undervisningstimmar grundade sig på objektiva kriterier.

59 Delfråga c ska således omformuleras så, att den hänskjutande domstolen ska anses ha ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida ramavtalet om deltidsarbete ska tolkas så, att det medför krav på hur en arbetsgivare som anställer arbetstagare på deltid ska beräkna den procentandel av jämförbart heltidsarbete som deltidsarbetet motsvarar.

60 Härvidlag erinrar domstolen om att i klausul 3.1 i ramavtalet om deltidsarbete definieras ”deltidsarbetande” som ”arbetstagare vars normala arbetstid, som beräknas veckovis eller i genomsnitt under en anställningsperiod på upp till ett år, är kortare än den normala arbetstiden för en jämförbar heltidsarbetande”.

61 Varken denna bestämmelse eller någon annan bestämmelse i ramavtalet om deltidsarbete innehåller emellertid några krav vad gäller beräkningen av den procentandel som motsvaras av det arbete en deltidsanställd arbetstagare utför, i förhållande till jämförbart heltidsarbete.

62 Härav följer att metoden för att beräkna en procentandel av deltidsarbete i förhållande till heltidsarbete inte regleras i ramavtalet om deltidsarbete.

63 Mot bakgrund av det ovan anförda ska delfråga c besvaras enligt följande. Ramavtalet om deltidsarbete ska tolkas så, att det inte medför några krav på hur en arbetsgivare som anställer arbetstagare på deltid ska beräkna den procentandel av jämförbart heltidsarbete som deltidsarbetet motsvarar.

Rättegångskostnader

64 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (sjunde avdelningen) följande:

1) Klausul 4.1 i ramavtalet om deltidsarbete som ingicks den 6 juni 1997 och som återfinns i bilagan till rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS, i dess lydelse enligt rådets direktiv 98/23/EG av den 7 april 1998, ska tolkas så, att den utgör hinder mot nationell lagstiftning och praxis som innebär att akademisk personal som undervisar på heltid

automatiskt erbjuds fast anställning utan att det finns något annat objektivt skäl härför än att den berörda arbetstagaren arbetar heltid, medan akademisk personal som undervisar på deltid erbjuds antingen fast anställning eller tillfällig anställning.

2) **Ramavtalet om deltidsarbete som ingicks den 6 juni 1997 och som återfinns i bilagan till rådets direktiv 97/81, i dess lydelse enligt direktiv 98/23, ska tolkas så, att det inte medför några krav på hur en arbetsgivare som anställer arbetstagare på deltid ska beräkna den procentandel av jämförbart heltidsarbete som deltidsarbetet motsvarar.**

Underskrifter

Bilaga

Förteckning över svarande

Universiteit Antwerpen, Antwerpen (Belgien),

Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool, Antwerpen,

PB, med hemvist i Antwerpen,

ZK, med hemvist i Antwerpen,

NG, med hemvist i Antwerpen,

ZN, med hemvist i Haacht (Belgien),

UM, med hemvist i Duffel (Belgien).