

# Wersja zanonimizowana

Tłumaczenie

C-265/20-1

## Sprawa C-265/20

### Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

#### Data wpływu:

15 czerwca 2020 r.

#### Oznaczenie sądu odsyłającego:

Hof van beroep Antwerpen (Belgia)

#### Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

24 marca 2020 r.

#### Strona wnosząca apelację:

FN

#### Druga strona postępowania apelacyjnego:

Universiteit Antwerpen

Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool

PB

ZK

NG

ZN

UM

---

Hof van beroep (sąd apelacyjny)

Antwerpen

Wyrok

**Izba B7M**

**Sprawy cywilne**

[...]

**[Or. 2]**

FN, adwokat,

zamieszkały pod adresem 2000 Antwerpen, [...]

- wnoszący apelację
- na rozprawie z dnia 25 lutego 2020 r. obecny osobiście wraz z [...] [adwokatami];

od wyroku kamer AB8 van de rechtbank van eerste aanleg Antwerpen, afdeling Antwerpen (izby AB8 sądu pierwszej instancji w Antwerpii, wydział w Antwerpii) [...]

przeciwko

**1. DE UNIVERSITEIT ANTWERPEN** (Uniwersytetowi w Antwerpii),

z siedzibą pod adresem 2000 Antwerpen, [...]

[...]

**2. DE VLAAMSE AUTONOME HOGESCHOOL HOGERE ZEEVAARTSCHOOL** (flamandzkiej autonomicznej szkole wyższej, wyższej szkole żeglugi)

z siedzibą pod adresem 2030 Antwerpen, [...]

[...]

**3. PB,** [...]

zamieszkałemu pod adresem 2060 Antwerpen, [...]

**4. ZK,** [...]

zamieszkałemu pod adresem 2018 Antwerpen, [...]

**5. NG,** [...]

zamieszkałemu pod adresem 2040 Antwerpen, [...] **[Or. 3]**

**6. ZN,** [...]

zamieszkałemu pod adresem 3150 Haacht, [...]

## **7. UM, [...]**

zamieszkałemu pod adresem 2570 Duffel, [...]

- będącym drugą stroną postępowania odwoławczego,
- wszystkim reprezentowanym przez [...] [ , adwokatów];

\* \* \*

### **1. Okoliczności faktyczne leżące u podstaw sporu**

Sąd odsyłający powołuje się na okoliczności faktyczne, które zostały szczegółowo przedstawione w zaskarżonym wyroku.

W skrócie spór dotyczy roszczenia FN (wnoszącego apelację) o odszkodowanie z powodu niezgodnego z prawem odwołania go ze stanowiska profesora Universiteit Antwerpen (pierwszego pozwanego, zwanego dalej: „UA”). FN utrzymuje, że jest to ukryta sankcja związana z wyrażeniem przez niego protestu przeciwko ograniczeniu jego katedry prawa morskiego i transportowego oraz przeciwko jego statusowi. Twierdzi on, że status jego zatrudnienia był niepewny, co jest między innymi sprzeczne z prawem Unii.

FN posiada dwudziestoletni staż pracy akademickiej, w trakcie którego był dwudziestokrotnie powoływany tymczasowo i w niepełnym wymiarze czasu pracy. Był on zatrudniony w „Rechten en Toegepaste Economische Wetenschappen” (wydziale prawa i ekonomicznych nauk stosowanych, TEW). Podnosi on, że inni współpracownicy o podobnym zakresie obowiązków zostali na podstawie statutu mianowani na stałe i w pełnym wymiarze czasu pracy.  
[Or. 4]

Przebieg pracy akademickiej FN wygląda następująco:

Instytucja zatrudniająca	Objęcie stanowiska	Stanowisko	Procentowy wymiar powołania
UFSIA	1.1.1990 R.	Asystent	50
UFSIA	1.1.1992 R.	Asystent	50
UFSIA	1.2.1994 R.	Asystent	50
UFSIA	1.2.1995 R.	Asystent-doktorant	50
UIA	1.1.1995 R.	Nauczyciel akademicki	10
UFSIA	1.2.1997 R.	Asystent-doktorant	30
UIA	1.10.1997 R.	Nauczyciel	10

		akademicki	
UIA	1.2.1998 R.	Badacz	10
UFSIA	15.3.1998 R.	Badacz	50
UFSIA	1.4.1998 R.	Nauczyciel akademicki	10
UIA	1.10.1998 R.	Nauczyciel akademicki	10
UIA	22.2.1999 R.	Badacz	75
UFSIA	1.10.2001 R.	Nauczyciel akademicki	10
UFSIA	1.10.2003 R.	Główny nauczyciel akademicki	20
UFSIA	1.10.2004 R.	Główny nauczyciel akademicki	40
UFSIA	1.10.2004 R.	Główny nauczyciel akademicki	30
UA – TEW	1.10.2007 R.	Główny nauczyciel akademicki	50
UA – Rechten	1.10.2007 R.	Główny nauczyciel akademicki	10
UA – TEW	1.10.2008 R.	Profesor	50
UA – Rechten	1.10.2008 R.	Profesor	10

W momencie przedłużenia jego mianowania w 2009 r. zaproponowano mu powołanie w wymiarze 15% na rzecz TEW i 5% na rzecz wydziału prawa, podczas gdy wymiar ten wynosił wcześniej odpowiednio 50% i 10%, a pensum zajęć dydaktycznych zmniejszyło się ze 165 godzin do 135 godzin.

FN wywodzi swoje roszczenia z art. 1382 i nast. Burgerlijk Wetboek (kodeksu cywilnego) (odpowiedzialność pozaumowna). Pomocniczo podnosi on, że doszło do niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy.

Hogere Zeevaartschool (druga pozwana) miała uczestniczyć w bezprawnym działaniu UA. NG (piąty pozwany) był dyrektorem Hogere Zeevaartschool.

PB (trzeci pozwany) był rektorem. ZK (czwarty pozwany) był wicerektorem. ZN i UM (pozwanicy szósty i siódmy) byli dziekanami. **[Or. 5]**

## 2. Zaskarżone rozstrzygnięcie

W zaskarżonym wyroku roszczenie FN przeciwko UA i Hogere Zeevaartschool zostało uznane za dopuszczalne, ale bezzasadne. Roszczenie zostało uznane za niedopuszczalne w stosunku do pozostałych pozwanych. FN został obciążony kosztami postępowania.

## 3. Żądania apelacji

FN wnosi apelację zmierzającą (w istocie) do uchylenia zaskarżonego wyroku i ponownego rozpoznania sprawy, uznania pierwotnego żądania za dopuszczalne i uzasadnione oraz zobowiązania pozwanych *in solidum*, a przynajmniej jednego z nich w przypadku oddalenia żądania w stosunku do pozostałych, do naprawienia szkody, której wysokość ustalono tymczasowo na kwotę 1 EUR oraz powołania zespołu składającego się z trzech biegłych sądowych w celu oszacowania wysokości szkody majątkowej i krzywdy oraz obciążenia pozwanych kosztami postępowania.

W razie gdyby roszczenie nie zostało od razu uznane za uzasadnione, FN wnosi o skierowanie do Trybunału Sprawiedliwości następującego pytania prejudycjalnego przed rozstrzygnięciem sprawy:

*„Czy dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) oraz obowiązujący w prawie Unii ogólny zakaz dyskryminacji stoją na przeszkodzie wykładni i stosowaniu przez będący osobą prawną prawa publicznego uniwersytet uregulowania krajowego, zgodnie z którym samodzielna kadra akademicka zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy zostaje mianowana na stałe, a kadra zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy może zostać albo »mianowana«, albo »powołana tymczasowo na podlegające przedłużeniu okresy nieprzekraczające sześciu lat«:*

*1° na skutek czego profesor uniwersytecki odpowiedzialny za stałe zadania w zakresie nauczania, badań, przewodniczenia instytucji naukowej i usług społecznych jest w ramach »swobody polityki« przez dwadzieścia lat zatrudniany na podstawie dwudziestu następujących po sobie, krótkoterminowych umów o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy i trwających od roku do trzech lat powołań statutowych, podczas gdy wszyscy jego współpracownicy o porównywalnym zakresie obowiązków byli mianowani na stałe i w pełnym wymiarze czasu pracy?*

2° na skutek czego statut pracowniczy tego uniwersytetu określa jedynie ogólny wymóg minimalny zatrudnienia w wymiarze 50% czasu pracy, który należy osiągnąć, aby móc otrzymać stałe mianowanie, jednak nie zawiera on żadnego kryterium, w oparciu o które członkowie kadry zatrudnieni w niepełnym wymiarze przekraczającym 50% czasu pracy albo zostają mianowani na stałe, albo są tymczasowo powoływani? [Or. 6]

3° na skutek czego uniwersytet ten zatrudnia tymczasowo profesora odpowiedzialnego za zadania akademickie związane ze stałą działalnością strukturalną uniwersytetu w niepełnym wymiarze czasu pracy, nie w kolejnych okresach nieprzekraczających łącznie sześciu lat, lecz przez cały okres jego kariery zawodowej, na następujące po sobie krótkie okresy, spośród których każdy z osobna nie przekracza sześciu lat, a ściślej mówiąc wynosi od jednego do trzech lat?

4° na skutek czego uniwersytet ten w ramach nieograniczonej »swobody polityki« przydziela profesorowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy procentowy wymiar powołania bez ustalenia obiektywnych kryteriów i bez przeprowadzenia jakiegokolwiek obiektywnego badania zakresu obciążenia pracą?

5° na skutek czego uniwersytet ten odmawia zatrudnionemu tymczasowo w niepełnym wymiarze czasu pracy profesorowi, któremu nagle w ramach »swobody polityki« uniwersytetu nie przedłużono zatrudnienia, a który był przez dwadzieścia lat jawnie traktowany w sposób arbitralny i dyskryminujący, prawa powołania się na abuzywny charakter narzucanych mu wcześniej jednostronnie warunków zatrudnienia, ponieważ za każdym razem miał on »akceptować« te warunki w sposób dorozumiany poprzez przystąpienie do wykonywania przydzielonej pracy, co pozbawia go ochrony zagwarantowanej w prawie Unii?».

[...] [żądanie dotyczące kosztów procesu]

Pozwani pierwszy, druga, czwarty, szósty i siódmy wnoszą o uznanie żądania FN za bezzasadne i o obciążenie go kosztami sądowymi.

Pozwani druga i piąty wnoszą o uznanie środka odwoławczego za bezzasadny i o obciążenie FN kosztami sądowymi. Każde z nich podnosi oddzielne żądanie wzajemne i domaga się odszkodowania w wysokości 2000 EUR dla każdego z nich w związku ze złośliwym i pochopnym wniesieniem środka odwoławczego.

## **4. Ocena**

### **4.1. W przedmiocie dopuszczalności**

[...] Środek odwoławczy jest [...] dopuszczalny. [Or. 7]

**4.2. W przedmiocie wyłączenia** [jednego z żądań oraz pism procesowych z zakresu rozpoznania]

[...] [N]ie ma żadnego powodu, by wyłączyć pisma [i to żądanie] z zakresu rozpoznania sprawy. **[Or. 8]**

**4.[3]. W przedmiocie zasadności**

Strony są zgodne co do tego, że FN był powoływany na podstawie statutu.

FN podnosi między innymi, że doszło do dyskryminacji i naruszenia prawa Unii Europejskiej. Powołuje się on na dyrektywę Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC, na dyrektywę Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącą Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC, na zakaz dyskryminacji i na art. 91 Universiteitendecreet (rozporządzenia w sprawie uniwersytetów) z dnia 12 czerwca 1991 r.

Klauzula 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC stanowi, co następuje:

*"1. Jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym".*

Jest bezsporne, że FN może powoływać się na klauzulę 4 tego porozumienia ramowego w odniesieniu do pozwanych pierwszego, trzeciego, czwartego, szóstego i siódmego [...].

Klauzula 4 pkt 1 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC, stanowi, co następuje:

*„1. W odniesieniu do warunków zatrudnienia pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin nie mogą być traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin jedynie z tytułu zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, o ile odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym”. **[Or. 9]***

Pomiędzy stronami jest ponadto bezsporne, że w niniejszym sporze zastosowanie ma art. 91 (w dawnym brzmieniu) Decreet van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap (rozporządzenia z dnia 12 czerwca 1991 r. w sprawie uniwersytetów we wspólnocie flamandzkiej, zwanego dalej: „Universiteitendecreet”). Artykuł 91 Universiteitendecreet (w dawnym brzmieniu) stanowił, co następuje:

*„Członek samodzielnej kadry akademickiej zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy podlega mianowaniu. Członek kadry akademickiej zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy może zostać albo mianowany, albo powołany tymczasowo na podlegające przedłużeniu okresy nieprzekraczające sześciu lat”.*

Statuut zelfstandig academisch personeel (statut dotyczący samodzielnej kadry akademickiej, zwany dalej: ZAP-statuut) stanowi w art. 7, że stałe mianowanie jest możliwe w przypadku zatrudnienia w wymiarze co najmniej 50% czasu pracy. Nie określono bardziej szczegółowych kryteriów.

FN był zatrudniony przez pewien okres w wymiarze 50% czasu pracy, ale nigdy nie otrzymał stałego mianowania.

Zdaniem FN sposób, w jaki UA stosuje art. 91 Universiteitendecreet (w dawnym brzmieniu) jest sprzeczny z wyżej wymienionymi przepisami prawa Unii. Powstaje zatem pytanie, czy art. 91 Universiteitendecreet jest możliwy do pogodzenia z wyżej wymienionymi dyrektywami i porozumieniami ramowymi.

Rozstrzygnięcie tej wątpliwości wymaga zatem wcześniejszego dokonania wykładni przepisów wspólnotowych w zakresie zgodności art. 91 Universiteitendecreet, dlatego zważywszy, że Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej nie wypowiedział się jeszcze w przedmiocie możliwej wykładni będących przedmiotem sporu klauzul 4 pkt 1 porozumień ramowych stanowiących załączniki do dyrektywy 1999/70/WE i dyrektywy 97/81/WE w związku z art. 91 Universiteitendecreet i szczególnymi okolicznościami niniejszego sporu, zasadne wydaje się w tym kontekście skierowanie do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej pytania prejudycjalnego, aby wypowiedział się on w tym przedmiocie w drodze orzeczenia prejudycjalnego.

Sąd odsyłający uznaje jednak za stosowne przeformułowanie pytania zaproponowanego przez FN zgodnie z treścią wskazaną w sentencji niniejszego orzeczenia.

[...] [pouczenie niektórych stron o złożeniu pewnych dokumentów] **[Or. 10]**

## **5. Orzeczenie**

[...]

Przed wydaniem ostatecznego orzeczenia zostaje zgodnie z art. 234 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską skierowane do Trybunału Sprawiedliwości następujące pytanie prejudycjalne:

*„Czy klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), i klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie temu, by uniwersytet mógł na podstawie uregulowania krajowego (art. 91 Universiteitendecreet), zgodnie z którym samodzielna kadra akademicka zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy zostaje mianowana na stałe, a kadra zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy może zostać albo mianowana, albo powołana tymczasowo na podlegające przedłużeniu okresy nieprzekraczające sześciu lat,*

*1° w ramach swobody polityki przez dwadzieścia lat zatrudniać profesora na podstawie około dwudziestu następujących po sobie, krótkoterminowych umów o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy i trwających od roku do trzech lat powołań statutowych, bez jakiegokolwiek ograniczenia łącznej liczby przedłużeń, podczas gdy inni współpracownicy o porównywalnym zakresie obowiązków byli mianowani na stałe i w pełnym wymiarze czasu pracy?*

*2° określić w swoim statucie pracowniczym jedynie ogólny wymóg minimalny zatrudnienia w wymiarze 50% czasu pracy, który należy osiągnąć, aby móc otrzymać stałe mianowanie, jednak nie ustalać żadnego kryterium, na podstawie którego członkowie kadry zatrudnieni w niepełnym wymiarze przekraczającym 50% czasu pracy albo zostają mianowani na stałe, albo są tymczasowo powoływani? [Or. 11]*

*3° w ramach nieograniczonej »swobody polityki« przydzielać profesorowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy procentowy wymiar powołania bez ustalenia obiektywnych kryteriów i bez przeprowadzenia jakiegokolwiek obiektywnego badania zakresu obciążenia pracą?*

*4° odmówić zatrudnionemu tymczasowo w niepełnym wymiarze czasu pracy profesorowi, któremu w ramach »swobody polityki« uniwersytetu nie przedłużono zatrudnienia, prawa powołania się na podnoszony abuzywny charakter warunków zatrudnienia obowiązujących w przeszłości, ponieważ miał on każdorazowo*

*»akceptować« te warunki w sposób dorozumiany poprzez przystąpienie do wykonywania przydzielonej pracy, co pozbawia go ochrony zagwarantowanej w prawie Unii?».*

Stwierdza, że postępowanie zostaje zawieszono do czasu wydania przez Trybunału Sprawiedliwości orzeczenia w niniejszej sprawie [...].

[...] [pouczenie niektórych stron o złożeniu pewnych dokumentów]

[...]

[...] [Informacje proceduralne] [Or. 12]

Niniejszy wyrok został ogłoszony na posiedzeniu jawnym dnia **24 marca 2020 r.**

[...]

[podpisy]

DOKUMENT ROBOCZY