

## Анонимизиран текст

Превод

C-265/20 – 1

Дело C-265/20

### Преюдициално запитване

**Дата на постъпване в Съда:**

15 юни 2020 г.

**Запитваща юрисдикция:**

Hof van beroep Antwerpen (Белгия)

**Дата на акта за преюдициално запитване:**

24 март 2020 г.

**Жалбоподател:**

FN

**Ответници:**

Universiteit Antwerpen

Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool

PB

ZK

NG

ZN

UM

---

**Hof van beroep**

**Antwerpen (Апелативен съд Антверпен, Белгия)**

**Решение**

**състав В7М**

**гражданско отделение**

[...]

**[ориг. 2]**

**FN**, адвокат,

с местожителство в 2000 Антверпен, [...]

– жалбоподател,

– явява се лично в съдебното заседание на 25 февруари 2020 г., в присъствието на [адвокати] [...];

срещу решението на състав АВ8 на Rechtbank van eerste aanleg Antwerpen, afdeling Antwerpen (Първоинстанционен съд Антверпен, отделение Антверпен, Белгия) от 24 януари 2018 г. [...]

срещу:

**1. UNIVERSITEIT ANTWERPEN (УНИВЕРСИТЕТ НА АНТВЕРПЕН)**

със седалище в 2000 Антверпен, [...]

[...]

**2. VLAAMSE AUTONOME HOGESCHOOL HOGERE ZEEVAARTSCHOOL (ФЛАМАНДСКА АВТОНОМНА МОРСКА АКАДЕМИЯ)**

със седалище в 2030 Антверпен, [...]

[...]

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

с местожителство в 2060 Антверпен, [...]

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

с местожителство в 2018 Антверпен, [...]

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

с местожителство в 2040 Антверпен, [...] **[ориг. 3]**

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

с местожителство в 3150 Хахт, [...]

## 7. UM, [...]

с местожителство в 2570 Дьофел, [...]

- ответници,
- представлявани от: [адвокати] [...]

\* \* \*

## 1. Факти в основата на спора

Фактите в основата на спора са подробно изложени в обжалваното решение, към което запитващата юрисдикция препраща.

Накратко, спорът се отнася до иска за обезщетение за вреди на FN (жалбоподател в настоящото производство) поради твърдяно незаконосъобразно прекратяване на назначението му като университетски преподавател в университета на Антверпен (ответник 1, наричан по-нататък „УА“). FN изтъква, че става въпрос за прикрита санкция за това, че се е противопоставил на съкращаването на специалността му, морско и транспортно право, и е изразил недоволство от положението си. Той бил нает в условия на несигурност, което, наред с други фактори, нарушавало правото на Съюза.

В продължение на 20 години FN развива академичната си кариера, която включва около 20 последователни назначения на срочни договори и работа при непълно работно време. Той работи във факултета „Право и приложна икономика“ (наричан по-нататък „TEW“). FN твърди, че други колеги със сходни дейности са назначени на постоянен договор и при работа на пълно работно време. **[ориг. 4]**

Академичната кариера на FN е следната:

Заведение	Дата на постъпване	Длъжност	Процент на заетост
UFSIA	1 януари 1990 г.	Асистент	50
UFSIA	1 януари 1992 г.	Асистент	50
UFSIA	1 февруари 1994 г.	Асистент	50
UFSIA	1 февруари 1995 г.	Докторант/Асистент	50
UIA	1 януари 1995	Доцент	10

	г.		
UFSIA	1 февруари 1997 г.	Докторант/Асистент	30
UIA	1 октомври 1997 г.	Доцент	10
UIA	1 февруари 1998 г.	Научен сътрудник	10
UFSIA	15 март 1998 г.	Академичен сътрудник	50
UFSIA	1 април 1998 г.	Доцент	10
UIA	1 октомври 1998 г.	Доцент	10
UIA	22 февруари 1999 г.	Научен сътрудник	75
UFSIA	1 октомври 2001 г.	Доцент	10
UFSIA	1 октомври 2003 г.	Главен доцент	20
UFSIA	1 октомври 2004 г.	Главен доцент	40
UFSIA	1 октомври 2004 г.	Главен доцент	30
УА — TEW	1 октомври 2007 г.	Главен доцент	50
УА — Право	1 октомври 2007 г.	Главен доцент	10
УА — TEW	1 октомври 2008 г.	Университетски преподавател	50
УА — Право	1 октомври 2008 г.	Университетски преподавател	10

При подновяване на назначението му през 2009 г. на жалбоподателя е предложен процент на заетост в размер на 15 % за TEW и 5 % за Право, докато преди това тези проценти на заетост са в размер на 50 %, съответно 10 %, като обемът на преподавателската дейност е намален от 165 часа на 135 часа.

FN основава искането си на член 1382 и сл. от Гражданския кодекс (извъндоговорна отговорност). При условията на евентуалност било налице незаконно уволнение.

Hogere Zeevaartschool (Морска академия, ответник 2) участвала в нарушението, извършено от УА. NG (ответник 5) е ръководител на Hogere Zeevaartschool.

PВ (ответник 3) е ректор. ZK (ответник 4) е заместник ректор. ZN и UM (ответници 6 и 7) са декани. [ориг. 5]

## 2. Обжалваното решение

С обжалваното решение искът на FN срещу УА и Hogere Zeevaartschool е обявен за допустим, но неоснователен. Искът срещу другите ответници е отхвърлен като недопустим. FN е осъден да заплати съдебните разноски.

## 3. Искания

С въззивната си жалба FN иска от съда (накратко) да отмени обжалваното решение и като се произнесе отново да обяви първоначалния иск за допустим и основателен, да осъди ответниците заедно или поне солидарно да заплатят обезщетение в първоначален размер на 1 EUR, да назначи комитет от три вещи лица за определяне на размера на имуществените и неимуществените вреди и да осъди ответниците да заплатят съдебните разноски.

В случай че въззивната жалба не бъде пряко уважена, FN иска преди последващото произнасяне да се поставят на Съда следните преюдициални въпроси:

*„Възпрепятстват ли Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР), Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) и общият принцип на правото на Съюза за недопускане на дискриминация обществен университет да тълкува и прилага национална правна уредба, според която независим академичен персонал на пълно работно време може да бъде назначен на постоянен договор, а персонал на непълно работно време може или да бъде „назначен“ или „да бъде назначен на срочни договори за срок от не повече от шест години, които могат да бъдат подновявани“, в смисъл, че:*

*1. на основание „свободата на действие“ университетски преподавател, натоварен с постоянни преподавателски функции, изследователски дейности, ръководене на научен институт и социални услуги, може да работи в продължение на 20 години на около 20 последователни краткосрочни трудови договори за работа при непълно работно време и на нормативно установени назначения с продължителност от една до три години, докато всички негови колеги, изпълняващи сходни дейности, са назначени на постоянен договор при работа на пълно работно време?*

2. в правилника си за персонала този университет може да определи само общ минимален праг под формата на равнище на заетост от 50 %, което трябва да бъде достигнато, за да се отговори на условията за назначаване на постоянен договор, но не определя никакъв критерий, въз основа на който наетите на 50 % или повече служители на непълно работно време да бъдат назначени на постоянен, съответно срочен договор? [ориг. 6]

3. този университет може да назначи на срочен договор за работа при непълно работно време университетски преподавател, на който са възложени академични дейности, част от постоянните, структурни дейности на университета, но не за последователни периоди от общо шест години, а за последователни кратки периоди, всеки от които не повече от шест години, по-специално за периоди от една или три години, в продължение на цялата му кариера?

4. на основание неограничена „свобода на действие“ този университет може да определя проценти на заетост на университетски преподавател на непълно работно, без да установява обективни критерии или да извършва обективна оценка на работното натоварване?

5. нает на срочен договор за работа при непълно работно време университетски преподавател, по отношение на който в продължение на 20 години очевидно има произволно и дискриминационно отношение и чието назначение на основание „свободата на действие“ на университета внезапно не е подновено, може да бъде лишен от университета от правото да се позове на неравноправния характер на условията на работа, които в миналото са му налагани едностранно, с мотива че изпълнявайки възложените му дейности, така да се каже е „приел“ тези условия, поради което не подлежи на защитата на правото на Съюза?“

[...] [искане относно съдебните разноски]

Ответници 1, 3, 4, 6 и 7 искат да се отхвърли въззивната жалба на FN като неоснователна и да се осъди FN да заплати съдебните разноски.

Ответници 2 и 5 искат да се отхвърли въззивната жалба като неоснователна и да се осъди FN да заплати съдебните разноски. Те подават насрещна жалба и искат обезщетение в размер на 2 000 EUR за всяка страна поради неправомерно и необмислено подаване на жалба.

## **4. Анализ**

### **4.1. Допустимост**

[...] Жалбата е [...] допустима. [ориг. 7]

**4.2. Изключване** [на искане и на материали по делото от обсъжданията]

[...] Не са налице причини за изключване на тези материали [и това искане] от обсъжданията. [ориг. 8]

**4.3. Основателност**

За страните е безспорно, че назначенията на FN са нормативно установени.

FM изтъква, наред с други фактори, че са налице дискриминация и нарушение на правото на Съюза. Той се позовава на Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР), на Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП), на забраната за дискриминация и на член 91 от Декрета за университетите от 12 юни 1991 г.

Клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение относно срочната работа, сключено на 18 март 1999 г., което се съдържа в приложението към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР), предвижда следното:

*„1. По отношение на условията за наемане на работа, работниците на срочни трудови договори не се третират по по-неблагоприятен начин спрямо работници на постоянен трудов договор за сравнение, само защото имат срочен договор или правоотношение, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини“.*

Безспорно е, че срещу ответниците 1, 3, 4, 6 и 7 FN може да се позове на клауза 4 от това рамково споразумение [...].

Клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, което се съдържа в приложението към Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП), предвижда следното:

*„1. По отношение на условията за наемане на работа, работниците на непълно работно време не трябва да се третират по по-неблагоприятен начин, отколкото работниците на пълно работно време, които са взети за сравнение, само поради това, че те работят на непълно работно време, освен ако различното отношение не е оправдано от обективни причини“.*  
**[ориг. 9]**

За страните е безспорно също, че по отношение на настоящия спор е приложим член 91 (предишен) от Decreet van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap (Декрет от 12 юни 1991 г. за университетите във фламандската общност (наричан по-нататък „Декретът за университетите“). Член 91 (предишен) от Декрета за университетите предвижда:

*„Член на независимия академичен персонал на пълно работно време се назначава на постоянен договор. Член на независимия академичен персонал на непълно работно време може или да бъде назначен или да бъде назначен на срочни договори за срок от не повече от шест години, които могат да бъдат подновявани“.*

Член 7 от Statuut zelfstandig academisch personeel (Правилник за независимия академичен персонал, наричан по-нататък „правилникът за персонала“) предвижда възможността за назначаване на постоянен договор при равнище на заетост от 50 % и повече. Не са определени никакви други критерии.

В продължение на определен период от време заетостта на FN е 50 %, но той никога не е назначен на постоянен договор.

Според FN начинът, по който УА прилага член 91 (предишен) от Декрета за университетите, не е съвместим с посочените по-горе европейски разпоредби. Поради това следва да се постави въпросът за съответствието на член 91 от Декрета за университетите с посочените по-горе директиви и рамкови споразумения.

Ето защо произнасянето по настоящия спор изисква предварително тълкуване на разпоредбите на правото на Съюза и то що се отнася до съвместимостта с член 91 от Декрета за университетите [с правото на Съюза] и тъй като Съдът на Европейския съюз все още не се е произнесъл по въпроса за евентуалното тълкуване на посочените в спора клауза 4, точка 1 от Директива 1999/70/ЕО и 97/81/ЕО във връзка с член 91 от Декрета за университетите и конкретните обстоятелства в разглеждания спор, в случая изглежда необходимо в това отношение да се отправи преюдициално запитване до Съда на Европейския съюз.

Запитващата юрисдикция обаче смята за уместно да преформулира въпроса, предложен от FN, както е посочено в диспозитива на настоящото решение.



[...] [искане за представяне на определени документи от някои от страните]  
**[ориг. 10]**

## **5. Решение**

[...]

Преди последващото произнасяне на основание член 234 от Договора за ЕО на Съда на Европейския съюз се поставят следните преюдициални въпроси:

*„Трябва ли клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение относно срочната работа, сключено на 18 март 1999 г., което се съдържа в приложението към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР), и клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, което се съдържа в приложението към Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП), да се тълкуват в смисъл, че не допускат на основание национална правна уредба (член 91 от Декрета за университетите), според която независим академичен персонал на пълно работно време може да бъде назначен на постоянен договор, а персонал на непълно работно време може да бъде назначен на срочни договори за срок от не повече от шест години, които могат да бъдат подновявани, даден университет да може:*

*1. на основание свободата на действие да назначава университетски преподавател в продължение на 20 години на около 20 последователни краткосрочни трудови договори за работа на непълно работно време и на нормативно установени назначения с продължителност от една до три години, без ограничение на общия брой на подновяванията, докато други негови колеги, изпълняващи сходни дейности, са назначени на постоянен договор при работа на пълно работно време?*

*2. да определи в правилника за персонала си само общ минимален праг под формата на равнище на заетост от 50 %, което трябва да бъде достигнато, за да се отговори на условията за назначаване на постоянен договор, но не и критерий, въз основа на който наетите на 50 % или повече процента служители на непълно работно време да бъдат назначени на постоянен, съответно срочен договор? **[ориг. 11]***

3. на основание неограничена „свобода на действие“ да определя проценти на заетост на университетски преподавател на непълно работно време, без да установява обективни критерии или да извършва обективна оценка на работното натоварване?

4. да лиши нает на срочен договор при работа на непълно работно време университетски преподавател, чието назначение на основание „свободата на действие“ на университета не е подновено, от правото да се позове на твърдения неравноправен характер на условията на работа в миналото, с мотива че, изпълнявайки възложените му дейности, така да се каже е „приел“ тези условия, поради което не може да се ползва от защитата на правото на Съюза?“

Спира производството до произнасянето на решението на Съда [...].

[...] [искане за представяне на определени документи от някои от страните]

[...]

[...] [информация за производството] [ориг. 12]

Обявено в открито съдебно заседание на **24 март 2020 г.**:

[...]

[подписи]