



Datum van
inontvangstneming

:

28/10/2019

Zaak C-644/19

Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie

Datum van indiening:

28 augustus 2019

Verwijzende rechter:

Curte de Apel Alba Iulia (Roemenië)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

27 mei 2019

Verzoekende partij:

FT

Verwerende partijen:

Universitate „Lucian Blaga” Sibiu

GS en anderen

HS

Minister al Educației Naționale

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Hoger beroep waarmee FT in een zaak tegen verweerders, Universitate „Lucian Blaga” Sibiu (Lucian Blaga-universiteit te Sibiu, hierna: „ULBS”), GT en anderen, HS en het Minister al Educației Naționale (Roemeens Ministerie van Onderwijs), opkomt tegen een vonnis tot afwijzing van haar vordering tot, ten eerste, gedeeltelijke nietigverklaring van een aantal bepalingen van de normen die door de ULBS waren vastgesteld met betrekking tot de goedkeuring van het behoud van een vaste aanstelling als docent na het bereiken van de 65-jarige leeftijd, ten tweede, vaststelling dat FT voldeed aan de wettelijke vereisten om haar vaste aanstelling als docent bij de ULBS te behouden en dat er bij de ULBS

een aantal vacante functies waren en, ten derde, vaststelling van het recht van FT op behoud van haar arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Voorwerp en rechtsgrondslag van het verzoek om een prejudiciële beslissing

Op grond van artikel 267 VWEU wordt verzocht om uitlegging van artikel 1, artikel 2, lid 2, onder b), en artikel 3 van richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, en van clause 4 (Non-discriminatiebeginsel) van de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, ten uitvoer gelegd bij richtlijn 1999/70/EG.

Prejudiciële vragen

Moeten artikel 1, artikel 2, lid 2, onder b), en artikel 3 van richtlijn 2000/78 [en] clause 4 van de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, ten uitvoer gelegd bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999, aldus worden uitgelegd dat er sprake is van discriminatie in de zin van die bepalingen in geval van een maatregel als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die de werkgever de mogelijkheid biedt te bepalen dat personen die de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt, uitsluitend *in vaste dienst* kunnen blijven met *behoud van de rechten van voor de pensionering* indien zij *begeleider van promovendi* zijn, ten nadele van de andere personen die zich in dezelfde situatie bevinden en die aanspraak op die rechten konden maken indien er vacante functies waren en zij voldeden aan de beroepsvereisten, en met degenen die geen promovendi begeleiden voor dezelfde universitaire werkzaamheden opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten met een beloningssysteem op basis van *betaling per uur* dat inferieur is aan dat van een universitair docent met een vaste aanstelling?

Kan de voorrang van het Unierecht (beginsel van voorrang van het Europees recht) aldus worden uitgelegd dat de nationale rechter een onherroepelijke beslissing van een nationale rechter, waarin is vastgesteld dat in het betrokken geval richtlijn 2000/78/EG is nageleefd en er geen sprake was van discriminatie, buiten toepassing mag laten?

Aangevoerde bepalingen van Unierecht

Artikelen 1 tot en met 4 en 6 van richtlijn 2000/78/EG van de Raad tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep

Clause 4 (Non-discriminatiebeginsel) van de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, ten uitvoer gelegd bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad

De volledige rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie betreffende het beginsel van voorrang van het Unierecht op het nationale recht, met name de arresten van 15 juli 1964, ██████ E.N.E.L. (6/64, EU:C:1964:66), van 16 januari 1974, Rheinmühlen Düsseldorf/Einfuhr- und Vorratstelle für Getreide und Futtermittel (166/73, EU:C:1974:3) en van 9 maart 1978, Amministrazione delle finanze dello Stato/██████████ (106/77, EU:C:1978:49)

Aangevoerde bepalingen van nationaal recht

Legea nr. 1/2011 a educației naționale (wet nr. 1/2011 betreffende het nationaal onderwijs), bekendgemaakt in de *Monitor Oficial al României* (Roemeens publicatieblad), deel I, nr. 18 van 10 januari 2011, zoals later gewijzigd (hierna: „Onderwijswet”):

- artikel 118, dat bepaalt dat het hoger onderwijs onder meer gebaseerd is op de beginselen van universitaire autonomie, academische vrijheid en de eerbiediging van de rechten van het academisch personeel, en dat discriminatie op onder meer grond van leeftijd verbiedt;
- artikel 123, volgens hetwelk de door de grondwet gewaarborgde universitaire autonomie de universitaire gemeenschap het recht geeft op de vaststelling van haar eigen missie, institutionele strategie, structuur, activiteiten, organisatie en functioneren, en op het beheer van de materiële en personele middelen, met strikte inachtneming van de geldende wetgeving. Volgens hetzelfde artikel worden de fundamentele aspecten van de universitaire autonomie verwoord in het door de universiteitsraad goedgekeurde universitair handvest;
- artikel 289, dat in lid 1 bepaalt dat onderwijzend en onderzoekend personeel met pensioen gaat op de leeftijd van 65 jaar, en in lid 3 dat de universiteitsraad kan besluiten dat een docent of onderzoeker na diens pensionering kan doorwerken op basis van een jaarcontract dat overeenkomstig het universitair handvest jaarlijks verlengd kan worden, zonder leeftijdsgrens. Bovendien kunnen gepensioneerde docenten volgens datzelfde lid per uur betaald worden. Lid 6 van hetzelfde artikel bepaalt dat instellingen voor hoger onderwijs, in afwijking op de bepalingen van lid 1, bij gebrek aan personeel in vaste dienst voor de opvulling van openstaande vacatures, kunnen bepalen dat een docent of onderzoeker zijn vaste aanstelling behoudt met alle daaruit voortvloeiende rechten en verplichtingen, op grond van een jaarlijkse evaluatie van de academische prestaties volgens door de universiteitsraad vastgestelde normen. Lid 7 bepaalt dat gepensioneerde docenten jaarlijks als docent worden aangesteld, met behoud van de uit de onderwijsactiviteiten voortvloeiende rechten en verplichtingen van voor de pensionering, met toestemming van de universiteitsraden overeenkomstig de in lid 6 bedoelde procedure, alsook met opschorting van het pensioen voor de duur van de aanstelling;
- artikel 296, dat bepaalt dat gereserveerde, vacante of tijdelijk vacante onderwijsfuncties met voorrang worden vervuld door het onderwijzend

personeel in vaste dienst bij de eigen instelling of door aan de instelling verbonden docenten die per uur worden betaald.

Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding

- 1 In de periode 1994-2015 was FT universitair hoofddocent bij de rechtenfaculteit van de ULBS, op grond van een individuele arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 11 juni 2015 bereikte FT de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar, maar de arbeidsovereenkomst werd niet beëindigd op die datum aangezien de vaste aanstelling van FT als universitair docent krachtens een besluit van de ULBS van 19 juni 2015 bleef doorlopen van 11 juni 2015 tot en met 30 september 2015, gedurende het academisch jaar 2014/2015.
- 2 Bij besluit van 29 mei 2015 heeft de ULBS vastgesteld dat FT's vaste aanstelling als docent per 1 oktober 2015 zou worden beëindigd, aangezien zij de pensioenleeftijd van 65 jaar had bereikt.
- 3 Bij besluit van 28 september 2015 heeft de universiteitsraad van de ULBS de „Metodologie privind aprobarea menținerii calității de titular a cadrelor didactice după împlinirea vârstei de 65 de ani” (procedure inzake de goedkeuring van het behoud van een vaste aanstelling van docenten vanaf 65 jaar, hierna: „procedure”) vastgesteld. Volgens deze procedure bleef de vaste aanstelling van docenten die geen promovendi begeleidden bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd tijdens het academisch jaar 2014/2015 na goedkeuring doorlopen tot en met 30 september 2015, terwijl vast aangestelde docenten die in het academisch jaar 2015/2016 na 1 oktober 2015 65 jaar werden hun aanstelling behielden tot het eind van het academisch jaar, op grond van een intentieverklaring die uiterlijk 30 dagen voor de vijftiendste verjaardag aan de rector van de universiteit moest worden gestuurd.
- 4 Vanaf 1 oktober 2016 heeft de ULBS deze procedure niet meer toegepast, zodat alle universitair docenten met een vaste aanstelling, ongeacht het niveau, met pensioen gingen bij het bereiken van de pensioenleeftijd (op verzoek van de betrokkene) of aan het eind van het lopende academisch jaar. Zodoende konden ook hoogleraren die promovendi begeleidden en 65 werden hun vaste aanstelling niet meer behouden.
- 5 FT heeft tegen het besluit van 29 mei 2015 arbeidsrechtelijk beroep ingesteld bij de Tribunal Sibiu (rechter in eerste en tweede aanleg Sibiu) wegens schending van het Unierecht en de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie inzake discriminatie. De Tribunal Sibiu heeft het beroep ongegrond verklaard en de Curte de Apel Alba Iulia (rechter in tweede aanleg te Alba Iulia) heeft dit vonnis bevestigd. Derhalve is bij onherroepelijk vonnis vastgesteld dat er geen sprake was van discriminatie, aangezien in de toelichting bij de procedure de criteria voor de vaststelling van de pensioenmaatregel werden genoemd, die objectief gerechtvaardigd waren door het legitieme doel van de vaststelling ervan, en richtlijn 2000/78 correct is toegepast.

- 6 Bij brief van 3 september 2015 heeft FT de universiteitsraad van de ULBS verzocht om haar vaste docentenaanstelling te handhaven voor het academisch jaar 2015/2016. Het verzoek is echter afgewezen omdat werd vastgesteld dat FT niet viel binnen de werkingssfeer van de procedure of van de geldende procedure voor goedkeuring van behoud van de vaste aanstelling na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar van hoogleraren die promovendi begeleiden, aangezien FT geen promovendi begeleidde.
- 7 Na de afwijzing van het verzoek heeft FT vanaf 2016 tot en met 2019 met de ULBS jaarlijkse contracten gesloten waarbij de beloning per uur werd vastgesteld (20 lei per uur), waardoor zij een lager salaris kreeg dan een docent met een vaste aanstelling.
- 8 FT heeft bestuursrechtelijk beroep ingesteld tegen de administratieve handelingen die de basis vormden voor de weigering van de ULBS om haar arbeidsovereenkomst te verlengen en haar vaste aanstelling als docent te behouden. Met dit beroep kwam zij hoofdzakelijk op tegen de wijze waarop de universiteitsraad van de ULBS, door middel van de procedure, wel voorzag in de mogelijkheid om een vaste onderwijsaanstelling te behouden in het geval van hoogleraren die ook promovendi begeleiden, maar dat voordeel niet boden aan andere docenten die de leeftijd van 65 jaar bereikten maar geen promovendi begeleiden. Deze laatsten konden slechts opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten voor dezelfde academische activiteit, waarbij de beloning per uur werd vastgesteld, zodat deze lager uitviel dan die voor docenten met een vaste aanstelling.
- 9 De Tribunal Alba (rechter in eerste en tweede aanleg Alba) heeft het beroep van FT afgewezen en geoordeeld dat de procedure een voorstel is voor een strategie van de universiteit voor de middellange termijn, namelijk om vaste aanstellingen na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar uitsluitend te laten doorlopen voor hoogleraren die promovendi begeleiden en gedurende de laatste drie jaar voorafgaand aan de beoordeling hebben voldaan aan de prestatiecriteria. Deze rechter heeft ook geoordeeld dat de Onderwijswet niet voorziet in een recht, maar slechts een mogelijkheid voor docenten om automatisch hun vaste aanstelling te behouden vanaf 65 jaar indien de universiteitsraad van de betreffende instelling voor hoger onderwijs daartoe besluit op grond van door de instelling opgestelde procedure. Bijgevolg was de verwerende partij, de ULBS, niet verplicht de vaste aanstelling van een docent die de leeftijd van 65 jaar had bereikt, aan te houden omdat voor die docent daartoe geen recht, maar louter een mogelijkheid bestond.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding

- 10 FT betoogt dat de universiteitsraad van de ULBS kon besluiten, op basis van de prestatiecriteria en de financiële situatie van de universiteit, haar na pensionering in dienst te houden op grond van een jaarcontract, met de mogelijkheid van verlenging en zonder leeftijdsgrens, aangezien het volstaat dat er vacatures zijn

die niet door personeel met een vaste aanstelling kunnen worden vervuld. FT verklaart dat er op 14 september 2015 19 onderwijsfuncties vacant waren bij de rechtenfaculteit van de ULBS, en dat er daarnaast twee onderwijsfuncties bezet werden door aan de universiteit verbonden docenten zonder vaste aanstelling. Volgens FT stond artikel 289, lid 6, van de Onderwijswet de universiteitsraad van de ULBS toe om te besluiten FT na haar pensionering haar werkzaamheden te laten voortzetten. Bovendien had FT op grond van de functiebeoordeling jaarcontracten kunnen sluiten waarbij zij de vaste aanstelling als docent en de bijbehorende salarisrechten behield. Dit heeft de ULBS in de loop van de procedure niet betwist.

- 11 FT is van mening dat het feit dat in de procedure de voorwaarde is opgenomen dat men promovendi moet begeleiden om in aanmerking te komen voor de uitzondering waarin artikel 289, lid 6, van de onderwijswet voorziet, namelijk het aanblijven als docent met vaste aanstelling, heeft geleid tot een toestand van indirecte discriminatie. De aangehaalde bepaling zou namelijk slechts twee voorwaarden bevatten: enerzijds het bestaan van vacatures die niet door docenten met een vaste aanstelling kunnen worden vervuld en anderzijds een jaarlijkse beoordeling van de academische prestaties volgens de procedure die door de senaten van de instellingen voor hoger onderwijs zijn vastgesteld.
- 12 Volgens FT is deze door de ULBS opgelegde eis een onrechtmatigheid die ertoe leidt dat er arbeidsovereenkomsten worden gesloten met beloning *per uur*, die veel lager is dan het salaris van een docent met een vaste aanstelling.
- 13 De ULBS betoogt van haar kant dat zij de procedure heeft vastgesteld overeenkomstig het beginsel van de academische autonomie, vastgelegd in artikel 118 en artikel 123, leden 2 en 4, van de Onderwijswet, dat bepaalt dat het mogelijk is om volgens een door een instelling voor hoger onderwijs vastgestelde procedure een vaste aanstelling te behouden na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar, maar dat dit geen verplichting is.
- 14 Artikel 289, lid 6, van de Onderwijswet voorziet niet in een recht van docenten om automatisch hun vaste aanstelling te behouden na het bereiken van de pensioenleeftijd indien de functies niet door vast aangestelde docenten kunnen worden ingevuld en indien men voldoet aan de beoordelingscriteria. De wet geeft slechts de mogelijkheid om een vaste aanstelling te behouden, indien de universiteitsraad van de instelling voor hoger onderwijs dat in zijn eigen procedure bepaalt.
- 15 Het besluit van de ULBS om uitsluitend hoogleraren die promovendi begeleiden en die in de drie jaar voorafgaand aan de evaluatie hebben voldaan aan de criteria de mogelijkheid te bieden om hun vaste aanstelling na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar te behouden, is beargumenteerd op grond van criteria die objectief gerechtvaardigd zijn door een legitiem doel. De zorgwekkende toename van het aantal arbeidsplaatsen voor hoogleraren en universitair hoofddocenten in verhouding tot het aantal arbeidsplaatsen voor docenten en assistenten vereist

namelijk een beleid waarbij het aantal functies van hoogleraar en hoofddocent wordt beperkt en omgezet in vaste functies van assistent of docent. Daarnaast zijn er voor een financieel evenwicht tussen duurzaamheid en ontwikkeling van de universiteit op korte en middellange termijn maatregelen nodig om de uitgaven van de universiteit te herstructureren, door te zorgen voor een balans tussen personeelsuitgaven en uitgaven voor de ontwikkeling en het draaiende houden van de universiteit.

- 16 De ULBS merkt bovendien op dat de procedure vanaf 2016 is gewijzigd, zodat ook hoogleraren die promovendi begeleiden en 65 zijn geworden hun vaste aanstelling niet meer kunnen behouden.
- 17 In het hoger beroep heeft FT de argumenten van de rechter in eerste aanleg betreffende naleving van het Unierecht en het ontbreken van discriminatie tegengesproken en de verwijzende rechter verzocht om het Hof van Justitie van de Europese Unie om een prejudiciële beslissing te verzoeken.

Korte uiteenzetting van de motivering van de verwijzing

- 18 De verwijzende rechter, bij wie het hoger beroep is ingesteld, is van mening dat in casu is voldaan aan de ontvankelijkheidsvoorwaarden van artikel 267 VWEU. Het geschil heeft volgens de verwijzende rechter hoofdzakelijk betrekking op de vraag of het feit dat de ULBS in haar procedure een restrictief criterium voor het behoud van een vaste docentenaanstelling vanaf de pensioenleeftijd (het begeleiden van promovendi) heeft vastgesteld, leidt tot indirecte discriminatie, mede gelet op het feit dat als gevolg van dit criterium opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten die voorzien in een veel lagere beloning.
- 19 De verwijzende rechter is van oordeel dat, voor zover het antwoord op de eerste vraag bevestigend luidt, voor de beslechting van het geschil moet worden bepaald of de nationale rechter de gevolgen van een onherroepelijk vonnis van een andere nationale rechter buiten toepassing kan laten, te weten in casu het onherroepelijk geworden arbeidsrechtelijke vonnis waarin is vastgesteld dat in die feitelijke situatie richtlijn 2000/78 is nageleefd en er geen discriminatie heeft plaatsgevonden.