

Petición de decisión prejudicial planteada por el Hof van beroep Antwerpen (Bélgica) el 15 de junio de 2020 — FN/ Universiteit Antwerpen, Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool, PB, ZK, NG, ZN, UM

(Asunto C-265/20)

(2020/C 313/13)

Lengua de procedimiento: neerlandés

Órgano jurisdiccional remitente

Hof van beroep Antwerpen

Partes en el procedimiento principal

Demandante: FN

Demandadas: Universiteit Antwerpen, Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool, PB, ZK, NG, ZN, UM

Cuestión prejudicial

¿Deben interpretarse la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 e incorporado en anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, ⁽¹⁾ y la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, incorporado en anexo a la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, ⁽²⁾ en el sentido de que se oponen a que se permita a una universidad, en virtud de una norma nacional (artículo 91 del Universiteitendecreet — Decreto relativo a las universidades de la Comunidad Flamenca) conforme a la cual el personal académico autónomo a tiempo completo es objeto de nombramiento por tiempo indefinido y el personal a tiempo parcial o bien puede ser objeto de nombramiento o bien contratado de forma temporal durante períodos renovables de hasta un máximo de seis años,

- 1.º contratar a un catedrático, en virtud de la autonomía universitaria, durante 20 años, basándose en una veintena de contratos de trabajo sucesivos de corta duración y a tiempo parcial, así como en designaciones con carácter estatutario de entre uno a tres años, sin limitación alguna en el número total de prórrogas, mientras que otros colegas que desempeñan funciones comparables disfrutan de un nombramiento de duración indefinida y a tiempo completo;
- 2.º establecer, en su estatuto de personal, únicamente un límite mínimo general de un porcentaje de ocupación del 50 % para poder acogerse a un nombramiento con carácter indefinido, pero sin fijar criterio alguno en virtud del cual los miembros del personal contratados a tiempo parcial por un 50 % o más sean nombrados con carácter indefinido o contratados de forma temporal;
- 3.º asignar a un catedrático a tiempo parcial porcentajes de ocupación basándose en una «autonomía universitaria» ilimitada, sin establecer criterios objetivos y sin realizar una medición objetiva de la carga de trabajo;
- 4.º privar a un catedrático contratado con carácter temporal y a tiempo parcial, cuando su contrato deja de renovarse en virtud de la «autonomía universitaria», del derecho de invocar el carácter supuestamente abusivo de las condiciones de contratación observadas en el pasado, por haber aceptado supuestamente tales condiciones en cada ocasión al desarrollar el trabajo que se le ha asignado, de forma que pierde la protección del Derecho de la Unión?

⁽¹⁾ DO 1999, L 175, p. 43.

⁽²⁾ DO 1998, L 14, p. 9.