Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (seitsemäs jaosto)

3 päivänä kesäkuuta 2021 *

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 1999/70/EY – Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus – 5 lauseke – Perättäiset määräaikaiset työsopimukset tai työsuhteet – Väärinkäytös – Estävät toimenpiteet – Julkisen sektorin määräaikaiset työsopimukset – Yliopistotutkijat

Asiassa C-326/19,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Lazion alueellinen hallintotuomioistuin, Italia) on esittänyt 28.11.2018 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 23.4.2019, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

EB

vastaan

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR ja

Università degli Studi "Roma Tre",

Federazione Lavoratori della Conoscenza – CGIL:n **(FLC-CGIL)**,

Confederazione Generale Italiana del Lavoron **(CGIL)**,

Anief - Associazione Professionale e Sindacalen,

Confederazione Generale Sindacalen ja

Cipur - Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolon

osallistuessa asian käsittelyyn,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (seitsemäs jaosto),

* Oikeudenkäyntikieli: italia.

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Kumin (esittelevä tuomari) sekä tuomarit T. von Danwitz ja P. G. Xuereb,

julkisasiamies: M. Bobek,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– EB, edustajinaan F. Dinelli ja G. Grüner, avvocati,

– Università degli Studi "Roma Tre", edustajanaan L. Torchia, avvocata,

– Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) ja Federazione Lavoratori della Conoscenza - CGIL (FLC-CGIL), edustajinaan F. Americo, I. Barsanti Mauceri ja A. Andreoni, avvocati,

– Anief - Associazione Professionale e Sindacale, edustajinaan S. Galleano, V. De Michele ja W. Miceli, avvocati,

– Confederazione Generale Sindacale, edustajinaan T. M. de Grandis ja V. De Michele, avvocati,

– Cipur - Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo, edustajanaan E. Albé, avvocata,

– Italian hallitus, asiamiehenään G. Palmieri, avustajinaan C. Colelli ja L. Fiandaca, avvocati dello Stato,

– Euroopan komissio, asiamiehinään G. Gattinara ja M. van Beek,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY (EYVL 1999, L 175, s. 43) liitteenä olevan 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) 5 lausekkeen tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat yhtäältä yliopistotutkija EB ja toisaalta Presidenza del Consiglio dei Ministri (ministerineuvoston puheenjohtaja, Italia), Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca (koulutuksesta, korkeakouluopetuksesta ja tutkimuksesta vastaava ministeriö, Italia) ja Università degli Studi "Roma Tre" (jäljempänä yliopisto) ja jossa on kyse päätöksestä olla jatkamatta EB:n määräaikaista työsopimusta laissa

säädetyn jakson päättymisen jälkeen ja olla siten muuttamatta sitä toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi tai hyväksymättä häntä arviointiin apulaisprofessorin luetteloon merkitsemistä varten.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 1999/70 johdanto-osan 14 perustelukappaleen sanamuoto on seuraava:

”Allekirjoittaneet osapuolet ovat toivoneet saavansa aikaan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen, jossa esitetään määräaikaisiin työsopimuksiin ja työsuhteisiin liittyvät yleiset periaatteet ja vähimmäisvaatimukset; ne ovat osoittaneet halunsa syrjimättömyysperiaatteen soveltamisen takaamalla parantaa määräaikaisen työn laatua ja laatia puitteet peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön ehkäisemiseksi”.

4 Puitesopimuksen johdanto-osan toisessa kohdassa todetaan, että sen osapuolet ”tunnustavat, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat ja tulevat olemaan vallitseva työsuhdemuoto työnantajien ja työntekijöiden välillä [ja että] määräaikaiset työsopimukset vastaavat tietyissä olosuhteissa sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeita”.

5 Puitesopimuksen 1 lausekkeen sanamuoto on seuraava:

”Tämän puitesopimuksen tarkoituksena on

a) parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen;

b) laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä.”

6 Puitesopimuksen 3 lausekkeessa, jonka otsikko on ”Määritelmät”, määrätään seuraavaa:

”1. Tässä sopimuksessa ’määräaikaisella työntekijällä’ tarkoitetaan henkilöä, jolla on suoraan työnantajan ja työntekijän välillä tehty työsopimus tai solmittu työsuhde, jonka päättyminen määräytyy perustelluin syin, esimerkiksi tietyn päivämäärän umpeutumisen, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella.

_ _”

7 Puitesopimuksen 4 lausekkeen, jonka otsikko on ”Syrjimättömyyden periaate”, 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työsopimus tai työsuhde, ellei siihen ole asiallisia syitä.”

8 Puitesopimuksen 5 lausekkeessa, jonka otsikko on ”Väärinkäytöksiä ehkäisevät toimenpiteet”, määrätään seuraavaa:

”1. Perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaan ja/tai työmarkkinaosapuolten on otettava käyttöön erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeiden mukaan yksi tai useita seuraavista toimenpiteistä, jos käytettävissä ei ole vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi:
a) perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten;
b) perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto;
c) tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä.

2. Jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittävät tarvittaessa, millä edellytyksillä määräaikaisia työsopimuksia tai työsuhteita
a) pidetään ’perättäisinä’;
b) pidetään toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina tai työsuhteina.”

9 Puitesopimuksen 8 lausekkeessa, jonka otsikko on ”Täytäntöönpanoa koskevat määräykset”, määrätään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat pitää voimassa tai saattaa voimaan tässä [puitesopimuksessa] asetettuja määräyksiä edullisempia määräyksiä.

– –”

Italian oikeus

10 Yliopistojen organisaatiota, akateemista henkilökuntaa ja palvelukseen ottamista koskevista säännöistä sekä hallitukselle annettavasta valtuutuksesta luoda kannustimia yliopistojärjestelmän laadun ja tehokkuuden parantamiseksi 30.12.2010 annetun lain nro 240 (legge n. 240 – Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l’efficienza del sistema universitario; GURI nro 10, Supplemento ordinario, 14.1.2011; jäljempänä laki nro 240/2010) 24 §:ssä, jonka otsikko on ”Määräaikaiset tutkijat”, säädetään seuraavaa:

”1. Suunnittelua varten käytössä olevien resurssien rajoissa yliopistot voivat tutkimus- ja opetustehtävien, täydentävää opetusta koskevien tehtävien sekä opiskelijapalvelutoiminnan toteuttamiseksi tehdä määräaikaisia työsopimuksia. Työsopimuksessa määritellään yliopiston ohjesääntöjen mukaisesti opetustehtäviä, täydentävää opetusta koskevia tehtäviä, opiskelijapalvelutoimintaa ja tutkimustehtäviä koskevat yksityiskohdat.

2. Valinta tapahtuu julkisissa valintamenettelyissä, joita yliopistot järjestävät 9.5.1989 annetussa laissa nro 168 tarkoitetulla ohjesäännöllä, 11.3.2005 annetun komission suosituksen (2005/251/EY) liitteenä olevassa tutkijan peruskirjassa vahvistettuja periaatteita noudattaen – –

3. Sopimukset voivat olla muodoltaan:

a) kolmivuotisia työsopimuksia, joita voidaan jatkaa vain kerran kahdella vuodella edellyttäen, että ministeriön asetuksessa määriteltyjen yksityiskohtien, arviointiperusteiden ja tekijöiden perusteella tehdystä, suoritetuista opetus- ja tutkimustehtävistä annettu arvio on positiivinen; erilliset laitokset voivat myös tehdä tällaisen työsopimuksen saman henkilön kanssa

b) kolmivuotisia työsopimuksia, jotka on varattu hakijoille, joilla on jo ollut a kohdassa tarkoitettu työsopimus tai jotka ovat läpäisseet tämän lain 16 §:ssä tarkoitetun, ensimmäisen tai toisen tason professorin tehtävään vaadittavan valtakunnallisen tieteellisen kelpoisuusarvioinnin tai joilla on lääketieteen erikoistumisen osoittava asiakirja tai jotka ovat saaneet 27.12.1997 annetun lain nro 449 51 §:n 6 momentissa tarkoitettuja tutkimusavustuksia, tämän lain 22 §:ssä tarkoitettuja tutkimusavustuksia, 30.11.1989 annetun lain nro 398 4 §:ssä tarkoitettuja väitöstutkimuksen jälkeisiä apurahoja tai joiden kanssa on tehty vastaavia työsopimuksia tai joille on myönnetty vastaavia tutkimusavustuksia tai apurahoja ulkomaisissa yliopistoissa vähintään kolmen vuoden ajan, joko yhtäjaksoisesti tai osissa.

– –

5. Suunnittelua varten käytössä olevien resurssien rajoissa yliopisto arvioi 3 momentin b kohdassa tarkoitetun työsopimuksen kolmantena vuonna kyseisen työsopimuksen tehneen henkilön, joka on läpäissyt 16 §:ssä tarkoitetun tieteellisen kelpoisuusarvioinnin, 18 §:n 1 momentin e kohdassa tarkoitettuun apulaisprofessorien luetteloon merkitsemistä varten. Jos arvioinnin tulos on positiivinen, henkilö merkitään sopimuksen päättyessä apulaisprofessorien luetteloon. Arviointi suoritetaan kansainvälisesti tunnustettujen laatuvaatimusten mukaisesti, jotka on määritelty yliopiston ohjesäännössä ministeriön asetuksessa vahvistettujen arviointiperusteiden mukaisesti. Edellä 18 §:n 2 momentissa tarkoitetussa suunnittelussa varmistetaan arvioinnin positiivisen tuloksen tapauksessa tarvittavien varojen saatavuus. Menettely julkaistaan yliopiston internetsivustolla.

– –”

11 Asetuksen nro 165, joka on annettu 30.3.2001, muuttamisesta ja täydentämisestä julkishallinnon uudelleenorganisoinnista 7.8.2015 annetun lain nro 124 16 §:n 1 momentin a kohdan ja 2 momentin b, c, d ja e kohdan sekä 17 §:n 1 momentin a, c, e, f, g, h, l, m, n, o, q, r, s ja z kohdan mukaisesti 25.5.2017 annetun asetuksen nro 75 (decreto legislativo n. 75 – Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche; GURI nro 130, 7.6.2017; jäljempänä asetus nro 75/2017) 20 §:ssä, jonka otsikko on ”Työurien epävakauden poistaminen julkishallinnosta”, säädetään seuraavaa:

”1. Poistaakseen epävakaat työsuhteet, rajoittaakseen määräaikaisten työsopimusten käyttöä ja hyödyntääkseen määräaikaisessa työsuhteessa olevan henkilöstön hankkimaa ammatillista pätevyyttä julkishallinnon elimet voivat kolmivuotiskaudella 2018–2020 6 §:n 2 momentissa

tarkoitetun kolmivuotisen tarvesuunnitelman kanssa yhteensopivalla tavalla ja ilmoittamalla tarvittavat taloudelliset varat ottaa palvelukseen toistaiseksi muuta kuin johdon henkilöstöä, joka täyttää seuraavat vaatimukset:

a) henkilö on ollut vuoden 2015 lain nro 124 voimaantulon jälkeen palvelukseen ottavan hallintoelimen palveluksessa määräaikaisilla työsopimuksilla tai, jos kyseessä ovat kunnalliset hallintoelimet, jotka hoitavat tehtäviä liittymänä, sellaisen hallintoelimen palveluksessa, joiden yksiköt ovat liittyneet yhteen

b) henkilö on otettu palvelukseen määräaikaisesti hoitamaan samoja tehtäviä kilpailumenettelyllä, vaikka se olisi ollut jonkin muun kuin palvelukseen ottavan hallintoelimen järjestämä

c) henkilö oli ollut 31.12.2017 a alakohdassa tarkoitetun palvelukseen ottavan hallintoelimen palveluksessa kahdeksan viimeisen vuoden aikana vähintään kolmen vuoden ajan, joko yhtäjaksoisesti tai osissa.

2. Hallintoviranomaiset voivat järjestää samalla kolmivuotiskaudella 2018–2020 6 §:n 2 momentissa tarkoitetun kolmivuotissuunnitelman mukaisesti, rajoittamatta sitä, että taataan riittävä pääsy ulkopuolelta, sen jälkeen kun tarvittavista taloudellisista varoista on ilmoitettu, kilpailumenettelyitä, joihin osallistuminen on rajattu, enintään 50 prosentille avoinna olevista viroista, muuhun kuin johdon henkilöstöön, joka täyttää seuraavat vaatimukset:

a) henkilöstöön kuuluva on tehnyt kilpailun järjestävän hallintoelimen kanssa vuoden 2015 lain nro 124 voimaantulon jälkeen joustavan työsopimuksen

b) henkilöstöön kuuluva oli ollut 31.12.2017 kilpailun järjestävän hallintoelimen palveluksessa vähintään kolmen vuoden ajan, joko yhtäjaksoisesti tai osissa, kahdeksan viimeisen vuoden aikana.

– –

8. Hallintoelimet voivat jatkaa 1 ja 2 momentissa tarkoitettuihin menettelyihin osallistuvien henkilöiden kanssa solmittujen joustavien työsuhteiden voimassaoloa 31.5.2010 annetun asetuksen nro 78, sellaisena kuin se on laiksi muunnettuna ja muutettuna 30.7.2010 annetulla lailla nro 122, 9 §:n 28 momentissa tarkoitettujen käytettävissä olevien varojen puitteissa.

9. Tätä pykälää ei sovelleta valtion koulu- ja opetuslaitosten opetushenkilöstön, hallinnollisen henkilöstön sekä teknisen ja avustavan henkilöstön palvelukseen ottamiseen. – – Tätä pykälää ei sovelleta myöskään sopimuksiin, jotka koskevat henkilöstön asettamista julkishallinnon palvelukseen."

12 EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta annetun direktiivin 1999/70/EY täytäntöönpanosta 6.9.2001 annetun asetuksen nro 368 (decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES; GURI nro 235, 9.10.2001; jäljempänä asetus nro 368/2001), jolla direktiivi 1999/70 saatettiin osaksi Italian oikeusjärjestystä, 5 §:n 4 bis momentissa säädettiin seuraavaa:

"Rajoittamatta sitä, mitä edellisissä momenteissa säädetään perättäisistä sopimuksista, on niin, että jos saman työnantajan ja työntekijän välinen työsuhde vastaavien tehtävien hoitoa koskevien perättäisten

määräaikaisten työsopimusten vuoksi on kestänyt yhteensä yli 36 kuukautta, kun mukaan luetaan sopimusten jatkaminen ja uudistaminen, työsuhde katsotaan sopimusten välisistä keskeytysjaksoista riippumatta 2 momentissa tarkoitetuksi toistaiseksi voimassa olevaksi työsuhteeksi – –”

13 Tämä säännös on sisällytetty olennaisilta osin ja pysytetty voimassa työsopimuksia koskevasta sääntelystä ja työtehtäviä koskevan sääntelyn tarkastamisesta 10.12.2014 annetun lain nro 183 1 §:n 7 momentin mukaisesti 15.6.2015 annetun asetuksen nro 81 (decreto legislativo n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183; GURI nro 144, Supplemento ordinario, 24.6.2015; jäljempänä asetus nro 81/2015) 19 §:ään, jonka otsikko on ”Määräajan vahvistaminen ja enimmäiskesto” ja joka on ollut voimassa 25.6.2015 alkaen. Tämän säännöksen mukaan on niin, että kun 36 kuukauden raja ylittyy, oli sitten kyseessä yksi ainoa työsopimus tai useat perättäiset työsopimukset, jotka on tehty samantasoisia ja samassa oikeudellisessa asemassa hoidettavia tehtäviä varten, ”sopimuksesta tulee toistaiseksi voimassa oleva sopimus siitä päivästä alkaen, kun kyseinen raja ylittyy”.

14 Asetuksen nro 368/2001 10 §:n 4 bis momentin mukaan sen 5 §:n 4 bis momenttia ei kuitenkaan sovelleta tietyissä tapauksissa. Pääasiassa kyseessä oleva työsopimus kuuluu asetuksen nro 81/2015 29 §:n 2 momentin d kohdan nojalla näihin tapauksiin, sillä tässä säännöksessä säädetään nimenomaisesti, että asetuksen nro 368/2001 5 §:n 4 bis momentin soveltamisalan ulkopuolelle jätetään lain nro 240/2010 nojalla tehdyt määräaikaiset sopimukset.

15 Lisäksi asetuksen nro 81/2015 29 §:n 4 momentissa säädetään, että julkishallinnossa tehtävän työn organisointia koskevista yleisistä säännöistä 30.3.2001 annetun asetuksen nro 165 (decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del Lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche; GURI nro 106, Supplemento ordinario, 9.5.2001; jäljempänä asetus nro 165/2001) 36 §:ssä säädetty pysyy muuttumattomana.

16 Asetuksen nro 165/2001, sellaisena kuin se on muutettuna asetuksella nro 75/2017, 36 §:ssä, jonka otsikko on ”Määräaikainen henkilöstö tai joustavassa työsuhteessa oleva henkilöstö”, säädetään seuraavaa:

”1. Hallintoelimet ottavat työntekijöitä palvelukseensa tavanomaisia tarpeitaan varten yksinomaan toistaiseksi voimassa olevilla työsopimuksilla – –

– –

5. Siitä, että julkishallinto rikkoo työntekijöiden palvelukseen ottamista tai työsuhteita koskevia pakottavia säännöksiä, ei voi missään tapauksessa seurata toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen syntymistä kyseiseen julkishallintoon, sanotun rajoittamatta siitä mahdollisesti aiheutuvaa vahingonkorvausvastuuta ja seuraamuksia. Asianomaisella työntekijällä on oikeus korvaukseen vahingosta, joka aiheutuu siitä, että työtä tehdään pakottavien säännösten vastaisesti.”

– –

5 quater) Tämän artiklan vastaisesti solmitut määräaikaiset työsopimukset ovat mitättömiä, ja niiden perusteella määritetään hallinnon vastuu. Tämän pykälän säännösten vastaisesti toimivat johtajat ovat myös 21 §:ssä tarkoitetussa vastuussa. Johtajille, jotka ovat vastuussa sääntöjenvastaisuuksista joustavien työmuotojen käytössä, ei voida myöntää mitään tulospalkkioita.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

17 EB otettiin 1.12.2012 yliopiston palvelukseen tutkijaksi lain nro 240/2010 24 §:n 3 momentin a kohdan nojalla tehdyn työsopimuksen perusteella kolmen vuoden ajaksi (jäljempänä A-tyypin työsopimus). Tällaisen työsopimuksen voimassaoloa voidaan jatkaa enintään kerran kahdella vuodella.

18 EB läpäisi vuoden 2014 lokakuussa kyseisen lain 16 §:ssä tarkoitetun valtakunnallisen tieteellisen kelpoisuusarvioinnin toisen tason yliopiston professorin virkaan, ja tämä kelpoisuusarviointi osoittaa, että sen haltijalla on tarvittava tieteellinen pätevyys osallistua tiettyihin yliopistojen kilpailuihin.

19 On kiistatonta, että kun EB oli vielä palveluksessa, yliopisto aloitti lain nro 240/2010 24 §:n 6 momentin, jossa mahdollistetaan se, että kahdeksan vuoden ajan tämän lain voimaantulosta toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella palvelukseen otetut tutkijat, jotka työskentelevät yliopistossa ja jotka ovat läpäisseet valtakunnallisen tieteellisen kelpoisuusarvioinnin, voidaan merkitä toisen tason professorien luetteloon, mukaisesti tällaisen merkitsemismenettelyn, jota sovellettiin kahteen saman alan tutkijaan kuin EB, jotka oli otettu palvelukseen toistaiseksi voimassa olevilla työsopimuksilla. EB:llä ei kuitenkaan ollut oikeutta osallistua tähän menettelyyn sillä perusteella, että hänet oli otettu palvelukseen määräaikaisella työsopimuksella, vaikka hänellä oli tieteellinen kelpoisuusarviointi.

20 Kuusi kuukautta ennen työsuhteensa päättymispäivää, joksi oli määrätty 1.12.2015, EB vaati työsopimuksensa jatkamista, ja hänen työsopimustaan päätettiin 24.11.2015 jatkaa 1.12.2015 alkaen kahdella vuodella.

21 EB vaati asetuksen nro 75/2017 20 §:n 8 momentin nojalla 8.11.2017 eli ennen kuin hänen työsopimuksensa, jonka voimassaoloa oli jatkettu, päättyi, että hänen työsopimustaan jatkettaisiin, jotta hänen määräaikainen työsuhteensa muutettaisiin toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi. Hän vetosi tältä osin siihen, että tätä säännöstä sovelletaan myös yliopistojen opetushenkilöstöön. Lisäksi EB vaati, että kyseisen asetuksen 20 §:n 1 momentissa säädettyä työpaikan vakinaistamismenettelyä sovellettaisiin vuodesta 2018 alkaen.

22 Yliopisto hylkäsi 21.11.2017 päivätyllä muistiolla EB:n vaatimukset ja väitti yhtäältä, että asetuksen nro 75/2017 20 §:n 8 momenttia ei sovelleta määräaikaisen työsopimuksen perusteella palvelukseen otettuihin yliopistotutkijoihin, ja toisaalta, ettei asetuksen nro 81/2015 29 §:ssä sallita turvautumista menettelyyn, josta on säädetty tutkijoiden palvelukseen ottamiseksi toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen puitteissa.

23 EB nosti kyseisestä päätöksestä kanteen ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa ja vaati sitä lisäksi kumoamaan Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazionen (yksinkertaistamisesta ja julkishallinnosta vastaava ministeri) hyväksymän soveltamisohjeen nro 3/2017, jonka mukaan asetusta nro 75/2017 ei sovelleta määräaikaisen työsopimuksen perusteella palvelukseen otettuihin tutkijoihin. Lisäksi hän vaati, että hänelle on tunnustettava oikeus tulla palkatuksi toistaiseksi tai tulla hyväksytyksi lain nro 240/2010 24 §:n 5 momentissa tarkoitettuun arviointimenettelyyn apulaisprofessorina palvelukseen ottamiseksi.

24 EB vetoaa kanteensa tueksi muun muassa siihen, että asetuksen nro 75/2017 20 §:ää on tulkittava siten, että sitä sovelletaan myös julkisoikeudellisiin työsuhteisiin ja näin ollen tutkijoiden A-tyypin työsuhteeseen, koska puitesopimus on esteenä erilaiselle tulkinnalle, sellaisena kuin sitä edellytetään soveltamisohjeessa nro 3/2017.

25 EB väittää lisäksi, että se, että hänen työsopimuksensa on suljettu pois sen säännön soveltamisalasta, jonka mukaan määräaikainen työsopimus, jonka kestoa jatketaan niin, että se ylittää 36 kuukautta muuttuu automaattisesti toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi – poissulkeminen, josta säädetään asetuksen nro 81/2015 29 §:n 2 momentin d kohdassa –, on ristiriidassa puitesopimuksen kanssa, koska ei ole olemassa perusteltuja syitä, joilla tutkijan määräaikaista työsuhdetta voitaisiin perustella, erityisesti silloin, kun tämän työsuhteen pituus on yli kolme vuotta, kuten pääasian kantajan tapauksessa.

26 EB väittää myös, että lain nro 240/2010 24 §:n 3 momentti on ristiriidassa puitesopimuksen 4 lausekkeessa vahvistetun syrjimättömyyden periaatteen kanssa, koska kyseisessä momentissa ei sallita, että määräaikaisella työsopimuksella palvelukseen otetut tutkijat, jotka ovat hänen itsensä tavoin saavuttaneet yliopistotutkinnot, joita vaaditaan, jotta he voivat tulla nimitetyiksi apulaisprofessorin virkaan, voidaan arvioida apulaisprofessorin virkaan nimittämistä varten.

27 Lopuksi EB vetoaa vastaavuusperiaatteeseen, jonka mukaan sen tutkijaryhmän kannalta suotuisamman kansallisen säännön puuttuessa, johon hän kuuluu, on sovellettava yksityistä sektoria koskevia säännöksiä – kuten säännöksiä, joissa säädetään määräaikaisen työsopimuksen, jonka kestoa on jatkettu siten, että se ylittää 36 kuukautta, muuttamisesta automaattisesti toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi – ja säännöksiä, joita sovelletaan julkisen sektorin määräaikaisten työntekijöiden, kuten koulujen opettajien, joiden työsuhde voidaan tietyssä muodossa vakinaistaa asianmukaisissa menettelyissä asetuksen nro 75/2017 20 §:n mukaisesti, eri ryhmiin.

28 Yliopisto puolestaan korostaa, että asetuksen nro 75/2017 20 §:ää ei sovelleta yliopistotutkijoihin asetuksen nro 165/2001 3 §:n 2 momentin säännösten mukaisesti. Se väittää tältä osin, että tämä säännös ei merkitse syrjintää muihin sellaisiin tutkijoihin nähden, jotka eivät kuulu julkisen sektorin palveluksessa olevan henkilöstön ryhmään.

29 Yliopisto muistuttaa lisäksi, että lain nro 240/2010 24 §:n 3 momentin a ja b kohdassa tarkoitettujen ryhmien erilainen kohtelu on perusteltua, kun otetaan huomioon, että b kohdassa tarkoitetut tutkijat ovat kokeneempia.

30 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että sellaisten tutkijoiden osalta, jotka on otettu palvelukseen lain nro 240/2010 24 §:n 1 momentissa ja 3 momentin a kohdassa tarkoitetun A-tyypin työsopimuksen perusteella, tällaisten määräaikaisten työsopimusten käyttäminen voi olla väärinkäytösluonteista, ja se pohtii, onko asetuksen nro 81/2015 29 §:n 2 momentin d kohtaan perustuva mahdottomuus muuttaa EB:n ja yliopiston välisen työsopimuksen kaltainen työsopimus toistaiseksi voimassa olevaksi sopusoinnussa puitesopimuksen 5 lausekkeen kanssa. Se viittaa tältä osin muun muassa 14.9.2016 annettuun tuomioon Martínez Andrés ja Castrejana López (C-184/15 ja C-197/15, EU:C:2016:680), jossa unionin tuomioistuin totesi, että kielto muuttaa määräaikainen työsopimus toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi on puitesopimuksen mukainen vain, jos on mahdollista turvautua muihin tehokkaisiin toimenpiteisiin seuraamusten määräämiseksi perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäytöstä.

31 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan tällaista vaihtoehtoista toimenpidettä ei ole, koska vahingonkorvaus, jonka pääasian kantaja voisi saada, rajoittuu sellaisen kiinteämääräisen summan maksamiseen, joka ei ole oikeassa suhteessa aiheutuneen vahingon todelliseen laajuuteen nähden. Näissä olosuhteissa EB on tilanteessa, jossa kansallisessa oikeusjärjestyksessä ei säädetä minkäänlaisista määräaikaisten työsopimusten väärinkäytön seuraamuksista, kuten asiassa, jossa annettiin 25.10.2018 tuomio Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859).

32 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii lisäksi lain nro 240/2010 24 §:n 1 momentin ja 3 momentin a kohdan yhteensoveltuvuutta puitesopimuksen kanssa siltä osin kuin tässä säännöksessä rajataan tutkijoiden työsopimusten kesto kolmeen vuoteen, jota voidaan mahdollisesti jatkaa kahdella vuodella, mikä mahdollistaa määräaikaisten työsopimusten käyttämisen erotuksetta, kun taas tällaisen sopimuksen uudistamisen perusteeksi on esitettävä perusteltuja syitä.

33 Tässä tilanteessa Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Lazion alueellinen hallintotuomioistuin, Italia) päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Siitä huolimatta, että jäsenvaltioilla ei ole yleistä velvollisuutta säätää määräaikaisten työsopimusten muuttamisesta toistaiseksi voimassa oleviksi sopimuksiksi, onko – – puitesopimuksen 5 lauseke, jonka otsikko on ’Väärinkäytöksiä ehkäisevät toimenpiteet’ ja kun sitä tarkastellaan myös vastaavuusperiaatteen kannalta, esteenä sille, että – – asetuksen nro 81/2015 29 §:n 2 momentin d kohdan ja [29 §:n] 4 momentin sekä – – asetuksen nro 165/2001 36 §:n 2 ja 5 momentin kaltaisessa kansallisessa lainsäädännössä kolmivuotisella määräaikaisella työsopimuksella, jota voidaan lain nro 240/2010 24 §:n 3 momentin a kohdan mukaan jatkaa kahdella vuodella, palvelukseen otetuilta yliopistotutkijoilta evätään mahdollisuus työsuhteen muuttamiseen tämän jälkeen toistaiseksi voimassa olevaksi?

2) Siitä huolimatta, että jäsenvaltioilla ei ole yleistä velvollisuutta säätää määräaikaisten työsopimusten muuttamisesta toistaiseksi voimassa oleviksi sopimuksiksi, onko – – puitesopimuksen 5 lauseke, jonka otsikko on ’Väärinkäytöksiä ehkäisevät toimenpiteet’ ja kun sitä tarkastellaan myös vastaavuusperiaatteen kannalta, esteenä sille, että kyseisen jäsenvaltion kansalliset tuomioistuimet soveltavat – – asetuksen nro 81/2015 29 §:n 2 momentin d kohdan ja [29 §:n] 4 momentin sekä – – asetuksen nro 165/2001 36 §:n 2 momentin ja 5 momentin kaltaista kansallista lainsäädäntöä siten, että oikeus työsuhteen pysyttämiseen myönnetään julkishallinnon palvelukseen joustavalla työsopimuksella, johon sovelletaan luonteeltaan yksityisoikeudellisia työoikeuden sääntöjä, otetuille henkilöille, mutta julkishallinnon palvelukseen julkisoikeudellisten säännösten nojalla määräajaksi otetulla henkilöstöllä ei yleensä katsota olevan oikeutta tähän, kun kansallisessa oikeusjärjestyksessä (edellä mainittujen kansallisten säännösten vuoksi) ei ole muuta tehokasta keinoa työntekijöihin kohdistuvien väärinkäytösten sanktioimiseksi?

3) Siitä huolimatta, että jäsenvaltioilla ei ole yleistä velvollisuutta säätää määräaikaisten työsopimusten muuttamisesta toistaiseksi voimassa oleviksi sopimuksiksi, onko – – puitesopimuksen 5 lauseke, jonka otsikko on ’Väärinkäytöksiä ehkäisevät toimenpiteet’ ja kun sitä tarkastellaan myös vastaavuusperiaatteen kannalta, esteenä – – lain nro 240/2010 24 §:n 1 ja 3 momentin kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa säädetään tutkijoiden ja yliopistojen välisten määräaikaisten sopimusten tekemisestä ja jatkamisesta

yhteensä viideksi vuodeksi (kolmevuotinen sopimus, jota voidaan jatkaa kahdella vuodella) ja asetetaan sopimusten tekemisen edellytykseksi, että se tapahtuu 'suunnittelua varten käytössä olevien resurssien rajoissa, tutkimus- ja opetustehtävien, täydentävää opetusta koskevien tehtävien sekä opiskelijapalvelutoiminnan toteuttamiseksi' ja sopimusten jatkamisen lisäedellytykseksi, että 'suoritetuista opetus- ja tutkimustehtävistä annettu arvio on positiivinen', vahvistamatta objektiivisia ja läpinäkyviä perusteita sen varmistamiseksi, että kyseisten sopimusten tekeminen ja uudistaminen vastaavat tosiasiassa todellista tarvetta, soveltuvat tavoitellun päämäärän saavuttamiseen ja ovat sen kannalta tarpeellisia, ja joka sisältää näin konkreettisen vaaran tällaisen sopimustyypin väärinkäytöstä ja on tällä tavoin ristiriidassa puitesopimuksen tavoitteen ja tehokkaan vaikutuksen kanssa?"

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Tutkittavaksi ottaminen

34 Yliopisto väittää, että ennakkoratkaisukysymysten tutkittavaksi ottamisen edellytykset puuttuvat selvästi. Yhtäältä ne ovat täysin hypoteettisia ja ilmeisen merkityksettömiä pääasian ratkaisun kannalta, koska ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee sen mukaan, ettei ennakkoratkaisua pyytäneellä tuomioistuimella ole minkäänlaista epäilystä pääasiassa kyseessä olevalle kansalliselle säännöstölle annettavasta tulkinnasta. Toisaalta kyseinen tuomioistuin ei ole esittänyt syitä, joiden vuoksi se ryhtyi pohtimaan unionin oikeuden tulkintaa, mikä on ristiriidassa paitsi unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 94 artiklan kanssa, minkä vuoksi ennakkoratkaisukysymykset on myös tältä osin jätettävä tutkimatta, myös yliopiston puolustautumisoikeuksien kanssa.

35 Tästä on huomautettava ensimmäiseksi, että SEUT 267 artiklassa käyttöön otetussa unionin tuomioistuimen ja kansallisten tuomioistuinten välisessä yhteistyössä yksinomaan kansallisen tuomioistuimen, jossa asia on vireillä ja joka vastaa annettavasta ratkaisusta, tehtävänä on asian erityispiirteiden perusteella harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen asian ratkaisemiseksi ja onko sen unionin tuomioistuimelle esittämillä kysymyksillä merkitystä asian kannalta. Jos siis esitetyt kysymykset koskevat unionin oikeuden tulkintaa, unionin tuomioistuimella on lähtökohtaisesti velvollisuus vastata niihin (tuomio 25.11.2020, Sociálna poisťovňa, C-799/19, EU:C:2020:960, 43 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

36 Olettamana on, että näillä kansallisen tuomioistuimen niiden oikeudellisten seikkojen ja tosiseikkojen perusteella, joiden määrittämisestä se vastaa ja joiden paikkansapitävyyden selvittäminen ei ole unionin tuomioistuimen tehtävä, esittämillä kysymyksillä on merkitystä asian ratkaisun kannalta. Unionin tuomioistuin voi jättää tutkimatta kansallisen tuomioistuimen esittämän pyynnön ainoastaan, jos on ilmeistä, että pyydetyllä unionin oikeuden tulkitsemisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen tai jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin ja jotta se ymmärtäisi syyt, joiden vuoksi kansallinen tuomioistuin katsoo tarvitsevansa vastaukset näihin kysymyksiin, jotta se voi ratkaista siinä vireillä olevan oikeusriidan (tuomio 2.2.2021, Consob, C-481/19, EU:C:2021:84, 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

37 Nyt käsiteltävässä asiassa on todettava yhtäältä, että ennakkoratkaisupyyntö täyttää työjärjestyksen 94 artiklassa määrätyt edellytykset. Tässä pyynnössä nimittäin esitetään tarvittavat täsmälliset tiedot asian kannalta merkityksellisistä tosiseikoista ja pääasian kohteesta.

Pyynnössä mainitaan myös niiden kansallisen oikeuden säännösten sisältö, joita ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan voidaan soveltaa pääasiassa. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin esittää myös yhtäältä syyt, joiden vuoksi se ryhtyi pohtimaan tiettyjen unionin oikeuden säännösten tulkintaa, ja toisaalta yhteyden, jonka se on todennut kyseisen tulkinnan ja pääasiassa mahdollisesti sovellettavan kansallisen lainsäädännön välillä olevan. Näiden tietojen perusteella Italian hallituksella ja muilla osapuolilla, joita asia koskee, on myös ollut mahdollisuus esittää huomautuksensa Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön 23 artiklan mukaisesti, kuten yliopiston esittämät huomautukset osoittavat.

38 Toisaalta näistä tiedoista ilmenee, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on osoittanut, että puitesopimuksen pyydetyn tulkitsemisen ja pääasian oikeusriidan tosiseikkojen ja kohteen välillä on yhteys. Mainitut tiedot huomioon ottaen on lisäksi katsottava, että unionin tuomioistuimelle esitetyt kysymykset eivät ole luonteeltaan hypoteettisia ja että unionin tuomioistuimella on tiedossaan kaikki ne tosiseikat ja oikeudelliset seikat, jotka ovat tarpeen, jotta se voi antaa näihin kysymyksiin hyödyllisen vastauksen.

39 Esitetyt ennakkoratkaisukysymykset on näin ollen otettava tutkittaviksi.

Asiakysymys

40 Aluksi on todettava, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyrkii kahdella ensimmäisellä kysymyksellään tietämään, onko sellaisten toimenpiteiden puuttuminen, jotka koskevat seuraamusten määräämistä pääasiassa kyseessä olevan kaltaisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäytöstä, yhteensoveltuvaa puitesopimuksen 5 lausekkeen kanssa. Kolmas kysymys puolestaan koskee sitä, estetäänkö tässä määräyksessä tällaisten määräaikaisten työsopimusten käyttäminen siitä syystä, että se merkitsee väärinkäytöstä.

41 Koska määräaikaisten työsopimusten väärinkäytöstä määrättäviä seuraamuksia koskevien toimenpiteiden tarpeellisuuden tutkiminen edellyttää, että tällaista väärinkäytöstä on tapahtunut, ensimmäiseksi on tarkasteltava kolmatta ennakkoratkaisukysymystä.

Kolmas kysymys

42 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kolmannella kysymyksellään lähinnä, onko puitesopimuksen 5 lauseketta tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka nojalla on säädetty yliopistotutkijoiden palvelukseen ottamisen osalta kolmivuotisten määräaikaisten työsopimusten tekemisestä siten, että työsopimusta voidaan jatkaa vain yhden kerran enintään kahdeksi vuodeksi, ja jossa asetetaan yhtäältä tällaisten työsopimusten tekemisen edellytykseksi se, että ”suunnittelua varten” on käytössä resursseja ”tutkimus- ja opetustehtävien, täydentävää opetusta koskevien tehtävien sekä opiskelijapalvelutoiminnan toteuttamiseksi”, ja toisaalta näiden työsopimusten jatkamisen edellytykseksi se, että ”suoritetuista opetus- ja tutkimustehtävistä annettu arvio on positiivinen”, vahvistamatta kuitenkaan objektiivisia ja avoimia perusteita sen varmistamiseksi, että kyseisten työsopimusten tekeminen ja uudistaminen vastaavat tosiasiassa todellista tarvetta, soveltuvat tavoitellun päämäärän saavuttamiseen ja ovat sen kannalta tarpeellisia.

43 Tässä kolmannessa kysymyksessä on siis kaksi osaa, joista toinen koskee pääasiassa kyseessä olevan sopimuksen tekemistä ja toinen kyseisen sopimuksen jatkamista.

44 Tältä osin on muistutettava, että lain nro 240/2010 24 §:n 3 momentissa säädetään kahdentyyppisistä työsopimuksista yliopistojen tutkijoita varten, ja siinä korvataan siten aikaisempi säännöstö, jolla näille henkilöille myönnettiin pysyvä virka sen jälkeen, kun he olivat läpäisseet kolmen vuoden pituisen koejakson, eli yhtäältä A-tyypin työsopimukset ja toisaalta lain nro 240/2010 24 §:n 3 momentin b kohdassa tarkoitetut sopimukset (jäljempänä B-tyypin työsopimus). Nämä viimeksi mainitut sopimukset tehdään myös kolmeksi vuodeksi.

45 Vaikka valintamenettely johtaa kummankin yliopistotutkijoiden ryhmän osalta määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen eli kolmen vuoden pituiseen työsopimukseen, ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että mainittujen työsopimustyyppien välillä on kuitenkin eroja.

46 A-tyypin työsopimuksen tekeminen riippuu nimittäin tutkimus- ja opetustehtävien, täydentävää opetusta koskevien tehtävien ja opiskelijapalvelutoiminnan toteuttamista varten käytettävissä olevista resursseista. Tällaisen työsopimuksen voimassaoloa voidaan jatkaa yhden kerran kahdella vuodella sen jälkeen, kun asianomaisen henkilön tieteellisestä työstä on annettu positiivinen arvio. B-tyypin työsopimusta ei sitä vastoin voida jatkaa, mutta asianomaiselle tutkijalle voidaan tämän ajanjakson päätyttyä ja asianmukaisen arvioinnin tuloksen perusteella tarjota apulaisprofessorin tehtävää, jota hoidetaan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen puitteissa.

47 Yliopistotutkijan työsopimuksen saamisen edellytykset ovat myös erilaiset. A-tyypin työsopimuksia varten riittää, että henkilöllä on tohtorin tutkinto, vastaava yliopistotasoinen tutkinto tai lääkärin erikoistumista koskeva tutkintotodistus. B-tyypin työsopimuksia varten edellytetään, että henkilö on työskennellyt lain nro 240/2010 24 §:n 3 momentin a kohdan mukaisesti tutkijana, että hän on läpäissyt kelpoisuusarvioinnin ensimmäisen tai toisen tason professorin virkaan, että hän on valmistunut lääkäriksi tai että hän on työskennellyt vähintään kolmen vuoden ajan eri yliopistoissa ja saanut apurahaa tutkimukseen tai opintoihin.

48 Näin ollen A-tyypin työsopimuksen tekeminen mahdollistaa B-tyypin työsopimuksen saannin. Yliopistotutkija voi siten jatkaa akateemista uraansa siirtymällä A-tyypin työsopimuksesta B-tyypin työsopimukseen, mikä antaa hänelle mahdollisuuden tulla nimitetyksi apulaisprofessorin virkaan. Tällainen nimitys riippuu kuitenkin asianmukaisen arvioinnin tuloksesta, eikä se ole siis automaattinen.

49 Tästä seuraa, että olennainen ero kahden tällä hetkellä säädetyn yliopistotutkijoiden ryhmän välillä on siinä, että lain nro 240/2010 24 §:n 3 momentin a kohdassa tarkoitetuilla tutkijoilla ei ole uransa aikana suoraa pääsyä apulaisprofessorin virkaan, kun taas kyseisen säännöksen b kohdassa tarkoitetuilla tutkijoilla on.

50 Käsiteltävässä asiassa EB otettiin palvelukseen hänen läpäistyään lain nro 240/2010 24 §:n nojalla järjestetyn valintamenettelyn ja siis sen jälkeen, kun hänestä oli annettu sellainen positiivinen arvio, jossa otettiin huomioon ”suunnittelua varten käytössä olevat resurssit, tutkimus- ja opetustehtävien, täydentävää opetusta koskevien tehtävien sekä opiskelijapalvelutoiminnan toteuttamiseksi”, kuten kyseisen pykälän 3 momentin a kohdassa edellytetään.

51 On palautettava mieliin, että puitesopimuksen 1 lausekkeen mukaan puitesopimuksen tarkoitus on yhtäältä parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen ja toisaalta laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä.

52 Puitesopimuksen 5 lausekkeen sanamuodosta ja vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee kuitenkin, että kyseistä lauseketta sovelletaan ainoastaan silloin, kun on kyse perättäisistä määräaikaisista työsopimuksista tai työsuhteista (tuomio 22.1.2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, 70 kohta ja tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 56 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen), joten sopimus, joka on ensimmäinen tai ainoa määräaikainen työsopimus, ei kuulu puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan soveltamisalaan (tuomio 11.2.2021, M.V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Tässä yhteydessä unionin tuomioistuin on myös korostanut, että puitesopimuksessa ei velvoiteta jäsenvaltioita toteuttamaan toimenpidettä, jolla edellytetään, että kaikkien ensimmäisten tai ainoiden määräaikaisten työsopimusten on oltava oikeutettuja perustellusta syystä (tuomio 3.7.2014, Fiamingo ym., C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, 57 kohta).

53 Näin ollen A-tyypin työsopimuksen kaltaisen määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä ei sellaisenaan säädetä puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa eikä se siis kuulu tämän määräyksen soveltamisalaan.

54 Kyseinen määräys on sitä vastoin sovellettavissa silloin, kun A-tyypin työsopimusta jatketaan lain nro 240/2010 24 §:n 3 momentin a kohdassa säädetyllä tavalla enintään kahdella vuodella, koska tässä tapauksessa on kyse kahdesta perättäisestä määräaikaisesta sopimuksesta.

55 Tältä osin on muistutettava, että kyseisen lausekkeen 1 kohdan tarkoituksena on panna täytäntöön yksi kyseisellä puitesopimuksella tavoitelluista päämääristä eli säännellä määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden perättäistä käyttöä, jota pidetään työntekijöihin kohdistuvien väärinkäytösten mahdollisena alkusyynä, ottamalla käyttöön tietty määrä vähimmäissuojasäännöksiä, joilla pyritään estämään työntekijöiden aseman heikkeneminen (tuomio 11.2.2021, M.V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

56 Puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohta velvoittaa siis jäsenvaltiot perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön ehkäisemiseksi ottamaan tosiasiallisesti ja sitovasti käyttöön vähintään yhden siinä luetelluista toimenpiteistä, jos niiden kansalliseen oikeuteen ei sisälly vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä. Nämä kolme kyseisen lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa lueteltua toimenpidettä liittyvät perusteltuihin syihin uudistaa tällaiset työsopimukset tai työsuhteet, perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskestoon ja niiden uudistamisten lukumäärään (tuomio 11.2.2021, M.V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 54 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

57 Jäsenvaltioilla on tältä osin harkintavaltaa, koska ne voivat päättää toteuttaa yhden tai useampia puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa mainituista toimenpiteistä tai vaihtoehtoisesti käyttää vastaavia olemassa olevia oikeudellisia toimenpiteitä samalla kun ne ottavat aina huomioon erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeet (tuomio 11.2.2021, M.V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 55 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

58 Näin ollen puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa asetetaan jäsenvaltioille yleinen tavoite estää tällaiset väärinkäytökset mutta annetaan niiden valita keinot tämän tavoitteen saavuttamiseksi, kunhan niillä ei vaaranneta puitesopimuksen tavoitetta tai tehokasta vaikutusta (tuomio 11.2.2021, M.V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 56 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

59 Nyt käsiteltävässä asiassa on todettava, että lain nro 240/2010 24 §:n 3 momentin a kohdassa rajoitetaan paitsi siihen ryhmään, johon EB kuuluu, kuuluvien yliopistotutkijoiden määräaikaisten työsopimusten enimmäiskestoa, myös kyseisen työsopimuksen mahdollisten uudistamisten lukumäärää. Tarkemmin sanottuna tässä laissa vahvistetaan A-tyypin työsopimuksen enimmäiskestoksi kolme vuotta, ja siinä sallitaan sen jatkaminen vain yhden kerran enintään kahden vuoden ajaksi.

60 Näin ollen lain nro 240/2010 24 §:n 3 momenttiin sisältyy kaksi puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa mainitusta toimenpiteistä eli määräaikaisten työsopimusten kokonaisenimmäistäkestoa ja mahdollisten uudistamisten lukumäärää koskevat rajat. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei ole esittänyt seikkoja, jotka voisivat antaa ymmärtää, että nämä toimenpiteet eivät riitä estämään tehokkaasti määräaikaisten sopimusten väärinkäyttöä A-tyypin työsopimusten osalta.

61 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tosin huomauttaa 14.9.2016 annettuun tuomioon Martínez Andrés ja Castrejana López (C-184/15 ja C-197/15, EU:C:2016:680) ja 25.10.2018 annettuun tuomioon Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859) tukeutuen, että pääasiassa kyseessä olevaan kansalliseen lainsäädäntöön ei sisälly objektiivisia ja avoimia arviointiperusteita, joiden avulla voidaan määrittää yhtäältä, onko A-tyypin työsopimusten tekeminen ja jatkaminen perusteltua todellisten ja väliaikaisten tarpeiden vuoksi, sekä toisaalta, soveltuvatko ne näihin tarpeisiin ja onko niiden täytäntöönpano oikeasuhtaista.

62 Tästä on kuitenkin todettava ensinnäkin, että – toisin kuin 14.9.2016 annettuun tuomioon Martínez Andrés ja Castrejana López (C-184/15 ja C-197/15, EU:C:2016:680) ja 25.10.2018 annettuun tuomioon Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859) johtaneissa olosuhteissa – pääasiassa sovellettavaan kansalliseen lainsäädäntöön sisältyy toimenpiteitä, jotka vastaavat puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan b ja c alakohdassa määrättyjä toimenpiteitä.

63 Mainituissa tuomioissa ongelma, joka muodostuu sen selvittämisestä, oliko näissä asioissa kyseessä olleiden määräaikaisten työsopimusten uudistaminen oikeutettua puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetuista perustelluista syistä – joihin kuuluu tarve kattaa todelliset ja väliaikaiset tarpeet –, on nimittäin ilmennyt vain siksi, ettei ole toteutettu toimenpiteitä, jotka kuuluvat tämän tuomion 59 kohdassa mainittuihin kahteen toimenpiteiden ryhmään, joista sitä vastoin säädetään lain nro 240/2010 24 §:n 3 momentin a kohdassa. Näin ollen on vailla merkitystä, että pääasiassa kyseessä olevassa kansallisessa lainsäädännössä ei täsmennetä niiden tarpeiden todellista ja väliaikaista luonnetta, jotka määräaikaisten sopimusten avulla on täytettävä, mihin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on vedonnut.

64 Toiseksi on todettava, että mainituissa tuomioissa kyseessä olleet työntekijät olivat täysin epävarmoja työsuhteensa kestosta. Nyt käsiteltävässä asiassa sitä vastoin henkilöille, jotka tekevät EB:n ja yliopiston välillä tehdyn kaltaisen A-tyypin työsopimuksen, ilmoitetaan jo ennen sopimuksen allekirjoittamista, että työsuhteen kesto voi olla enintään viisi vuotta.

65 Työpaikan pysyvyyden merkityksestä työntekijälle on todettava, että – kuten puitesopimuksen johdanto-osan toisesta kohdasta ilmenee – työpaikan pysyvyyttä pidetään työntekijöiden suojelun keskeisenä osatekijänä, kun taas määräaikaisilla työsopimuksilla kyetään vain tietyissä olosuhteissa vastaamaan sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeisiin (tuomio 11.2.2021, M.V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

66 EB:n, joka on otettu palvelukseen A-tyypin työsopimuksella, työsopimuksen kaltaisen tutkijan määräaikaisen työsopimuksen vaikutusten päättyminen ei kuitenkaan välttämättä aiheuta työpaikan epävarmuutta, koska sen myötä asianomainen työntekijä voi saavuttaa tarvittavan pätevyyden B-tyypin työsopimuksen saamista varten, joka puolestaan voi johtaa toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen apulaisprofessorina.

67 Kolmanneksi on todettava, että se, että yliopistoilla on tarve pitää tutkijoita pysyvästi palveluksessa, kuten kyseessä olevasta kansallisesta säännöstöstä vaikuttaa ilmenevän, ei merkitse sitä, ettei tätä tarvetta voitaisi täyttää määräaikaisten työsopimusten avulla.

68 Tutkijan tehtävä on nimittäin suunniteltu ensimmäiseksi vaiheeksi tieteellisellä uralla, koska tutkijan on joka tapauksessa tarkoitus siirtyä toiseen tehtävään eli opettajan tehtävään ja toimia aluksi apulaisprofessorina ja hoitaa sen jälkeen varsinaista professuuria.

69 Lisäksi siitä seikasta, että A-tyypin työsopimusten jatkaminen kahdella vuodella edellyttää, että suoritetuille opetus- ja tutkimustehtäville on annettu positiivinen arvio, kyseisen alan ”erityiset tarpeet” voivat kohtuullisesti katsoen perustua tieteellisen tutkimuksen alalla tarpeeseen varmistaa eri tutkijoiden urakehitys heidän ansioidensa mukaan, jotka on näin ollen arvioitava. Näin ollen säännös, jossa yliopistoa edellytetään tekemään tutkijan kanssa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus hänen tieteellisen toimintansa tulosten arvioinnista riippumatta, ei täytä edellä mainittuja vaatimuksia.

70 Lopuksi on todettava vastaavuusperiaatteesta, johon ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on useaan otteeseen vedonnut päätöksessään ja johon EB on itse vedonnut, että se viittaa tarpeeseen taata unionin oikeusjärjestyksessä myönnettyjen oikeuksien oikeussuoja, joka ei ole epäedullisempi kuin suoja, josta on säädetty vastaaville oikeuksille, jotka perustuvat yksinomaan kansalliseen oikeuteen. Kyseistä periaatetta ei näin ollen voida soveltaa nyt käsiteltävässä asiassa, koska tämä tarve koskee ainoastaan säännöksiä, jotka koskevat unionin oikeusjärjestyksessä vahvistettuja oikeuksia (ks. vastaavasti tuomio 7.3.2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, 39 ja 40 kohta).

71 Kaikki edellä esitetyt toteamukset huomioon ottaen kolmanteen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 5 lauseketta on tulkittava siten, että se ei ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka nojalla on säädetty yliopistotutkijoiden palvelukseen ottamisen osalta määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä kolmen vuoden ajaksi siten, että työsopimusta voidaan jatkaa vain yhden kerran enintään kahdeksi vuodeksi, ja jossa asetetaan yhtäältä tällaisten työsopimusten tekemisen edellytykseksi se, että ”suunnittelua varten” on käytettävissä resursseja ”tutkimus- ja opetustehtävien, täydentävää opetusta koskevien tehtävien sekä opiskelijapalvelutoiminnan toteuttamiseksi”, ja toisaalta näiden työsopimusten jatkamisen edellytykseksi se, että ”suoritetuista opetus- ja tutkimustehtävistä annettu arvio on positiivinen”, eikä kyseisessä säännöstössä ole tarpeellista vahvistaa objektiivisia ja avoimia perusteita sen varmistamiseksi, että kyseisten työsopimusten tekeminen ja uudistaminen vastaavat tosiasiassa todellista tarvetta, soveltuvat tavoitellun päämäärän saavuttamiseen ja ovat sen kannalta tarpeellisia.

Ensimmäinen ja toinen kysymys

72 Kuten tämän tuomion 40 kohdassa on todettu, ensimmäisessä ja toisessa kysymyksessä viitataan toimenpiteisiin, jotka koskevat seuraamusten määräämistä määräaikaisten työsopimusten väärinkäytöstä.

73 Kuten kolmanteen kysymykseen annetusta vastauksesta ilmenee, puitesopimuksen 5 lauseke ei ole esteenä pääasiassa kyseessä olevalle kansalliselle säännöstölle, ja koska siihen ei siis liity uhkaa määräaikaisten työsopimusten väärinkäytöstä, ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

74 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (seitsemäs jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen, joka on tehty 18.3.1999 ja joka on Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY liitteenä, 5 lauseketta on tulkittava siten, että se ei ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka nojalla on säädetty yliopistotutkijoiden palvelukseen ottamisen osalta määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä kolmen vuoden ajaksi siten, että työsopimusta voidaan jatkaa vain yhden kerran enintään kahdeksi vuodeksi, ja jossa asetetaan yhtäältä tällaisten työsopimusten tekemisen edellytykseksi se, että ”suunnittelua varten” on käytettävissä resursseja ”tutkimus- ja opetustehtävien, täydentävää opetusta koskevien tehtävien sekä opiskelijapalvelutoiminnan toteuttamiseksi”, ja toisaalta näiden työsopimusten jatkamisen edellytykseksi se, että ”suoritetuista opetus- ja tutkimustehtävistä annettu arvio on positiivinen”, eikä kyseisessä säännöstössä ole tarpeellista vahvistaa objektiivisia ja avoimia perusteita sen varmistamiseksi, että kyseisten työsopimusten tekeminen ja uudistaminen vastaavat tosiasiassa todellista tarvetta, soveltuvat tavoitellun päämäärän saavuttamiseen ja ovat sen kannalta tarpeellisia.

Allekirjoitukset