Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΌΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΊΟΥ (έβδομο τμήμα)

της 3ης Ιουνίου 2021 *

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 1999/70/ΕΚ – Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP – Ρήτρα 5 – Διαδοχικές συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου – Κατάχρηση – Αποτρεπτικά μέτρα – Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα – Πανεπιστημιακοί ερευνητές»

Στην υπόθεση C-326/19,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (περιφερειακό διοικητικό πρωτοδικείο Λατίου, Ιταλία) με απόφαση της 28ης Νοεμβρίου 2018, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 23 Απριλίου 2019, στο πλαίσιο της δίκης

EB

κατά

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR,

Università degli Studi «Roma Tre»,

παρισταμένων των:

Federazione Lavoratori della Conoscenza - CGIL (FLC-CGIL),

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL),

Anief - Associazione Professionale e Sindacale,

Confederazione Generale Sindacale,

Cipur - Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έβδομο τμήμα),

* Γλώσσα διαδικασίας: η ιταλική.

συγκείμενο από τους A. Kumin (εισηγητή), πρόεδρο τμήματος, T. von Danwitz και P. G. Xuereb, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: M. Bobek

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– ο EB, εκπροσωπούμενος από τους F. Dinelli και G. Grüner, avvocati,

– το Università degli Studi «Roma Tre», εκπροσωπούμενο από την L. Torchia, avvocata,

– η Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) και η Federazione Lavoratori della Conoscenza – CGIL (FLC-CGIL), εκπροσωπούμενες από τον F. Americo, την I. Barsanti Mauceri και τον A. Andreoni, avvocati,

– η Anief – Associazione Professionale e Sindacale, εκπροσωπούμενη από τους S. Galleano, V. De Michele και W. Miceli, avvocati,

– η Confederazione Generale Sindacale, εκπροσωπούμενη από τους T. M. de Grandis και V. De Michele, avvocati,

– η Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo, εκπροσωπούμενη από την M. E. Albé, avvocata,

– η Ιταλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την G. Palmieri, επικουρούμενη από τις C. Colelli και L. Fiandaca, avvocati dello Stato,

– η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους G. Gattinara και M. van Beek,

κατόπιν της αποφάσεως που έλαβε, αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα, να εκδικάσει την υπόθεση χωρίς ανάπτυξη προτάσεων,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο) και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (ΕΕ 1999, L 175, σ. 43).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ, αφενός, του EB, πανεπιστημιακού ερευνητή, και, αφετέρου, της Presidenza del Consiglio dei Ministri (προεδρίας του Υπουργικού Συμβουλίου, Ιταλία), του Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

(Υπουργείου Παιδείας, Πανεπιστημίων και Έρευνας, Ιταλία) και του Università degli Studi «Roma Tre» (στο εξής: Πανεπιστήμιο), σχετικά με άρνηση παρατάσεως της ορισμένου χρόνου σύμβασης εργασίας του ενδιαφερομένου πέραν της περιόδου που προβλέπει ο νόμος, η οποία θα είχε ως αποτέλεσμα τη μετατροπή της σε σύμβαση αορίστου χρόνου, ή αποδοχής του ενδιαφερομένου σε διαδικασία αξιολόγησης για τους σκοπούς της εγγραφής του στον κατάλογο των αναπληρωτών καθηγητών.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

3 Η αιτιολογική σκέψη 14 της οδηγίας 1999/70 έχει ως εξής:

«τα υπογράφοντα μέρη θέλησαν να συνάψουν συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, όπου θα διαγράφονται οι γενικές αρχές και ελάχιστες απαιτήσεις για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και τις εργασιακές σχέσεις· έχουν δείξει την επιθυμία τους να βελτιώσουν την ποιότητα της εργασίας ορισμένου χρόνου, εξασφαλίζοντας την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης, καθώς και να διαμορφώσουν ένα πλαίσιο για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκύπτει από διαδοχικές σχέσεις εργασίας ή συμβάσεις ορισμένου χρόνου».

4 Το δεύτερο εδάφιο του προοιμίου της συμφωνίας-πλαισίου επισημαίνει ότι τα μέρη της «αναγνωρίζουν ότι οι συμβάσεις αορίστου χρόνου είναι και θα συνεχίσουν να είναι, η γενική μορφή εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων [και ότι] οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ανταποκρίνονται, σε ορισμένες περιστάσεις, στις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων».

5 Η ρήτρα 1 της συμφωνίας-πλαισίου έχει ως εξής:

«[σ]κοπός της […] συμφωνίας πλαισίου είναι:

α) η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης·

β) η καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου.»

6 Η ρήτρα 3 της συμφωνίας-πλαισίου, που φέρει τον τίτλο «Ορισμοί», προβλέπει τα εξής:

«1. Για τους σκοπούς της παρούσας συμφωνίας, ως "εργαζόμενος ορισμένου χρόνου" νοείται ένα πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου συναφθείσα απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος.

[…]»

7 Η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου, που φέρει τον τίτλο «Αρχή της μη διάκρισης», ορίζει στο σημείο 1 τα εξής:

«Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου μόνο επειδή έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.»

8 Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου, που φέρει τον τίτλο «Μέτρα για την αποφυγή κατάχρησης», ορίζει τα εξής:

«1. Για να αποτραπεί η κατάχρηση που μπορεί να προκύψει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, τα κράτη μέλη, ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική, ή/και οι κοινωνικοί εταίροι, όταν δεν υπάρχουν ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα για την πρόληψη των καταχρήσεων, λαμβάνουν κατά τρόπο που να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες ειδικών τομέων ή/και κατηγοριών εργαζομένων, ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα μέτρα:
α) αντικειμενικούς λόγους που να δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ·
β) τη μέγιστη συνολική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου·
γ) τον αριθμό των ανανεώσεων τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας.

2. Τα κράτη μέλη ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους ή/και οι κοινωνικοί εταίροι καθορίζουν, όταν χρειάζεται, υπό ποιες συνθήκες οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου:
α) θεωρούνται "διαδοχικές"·
β) χαρακτηρίζονται συμβάσεις ή σχέσεις αορίστου χρόνου.»

9 Η ρήτρα 8 της συμφωνίας-πλαισίου, που φέρει τον τίτλο «Διατάξεις εφαρμογής», έχει ως εξής:

«1. Τα κράτη μέλη ή/και οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να διατηρήσουν ή να εισαγάγουν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους από τις διατάξεις της παρούσας [συμφωνίας-πλαισίου].

[…]»

Το ιταλικό δίκαιο

10 Το άρθρο 24 του legge nº 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 (νόμου 240 περί κανόνων για την οργάνωση των πανεπιστημίων, του ακαδημαϊκού προσωπικού και των προσλήψεων, καθώς και για την εξουσία που παρέχεται στην κυβέρνηση να ενθαρρύνει την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα του πανεπιστημιακού

συστήματος), της 30ής Δεκεμβρίου 2010 (τακτικό συμπλήρωμα στην GURI αριθ. 10 της 14ης Ιανουαρίου 2011, στο εξής: νόμος 240/2010), που φέρει τον τίτλο «Ερευνητές ορισμένου χρόνου», προβλέπει τα εξής:

«1. Αναλόγως των διαθέσιμων πόρων βάσει του προγραμματισμού, τα πανεπιστήμια δύνανται, για την άσκηση των δραστηριοτήτων τους σχετικά με την έρευνα, τη διδασκαλία, τη συμπληρωματική διδασκαλία και την παροχή υπηρεσιών στους φοιτητές, να συνάπτουν συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Η οικεία σύμβαση καθορίζει, βάσει των κανονισμών του πανεπιστημίου, τον τρόπο άσκησης των δραστηριοτήτων σχετικά με τη διδασκαλία, τη συμπληρωματική διδασκαλία και την παροχή υπηρεσιών στους φοιτητές καθώς και των ερευνητικών δραστηριοτήτων.

2. Οι αποδέκτες των συμβάσεων επιλέγονται με δημόσιες διαδικασίες επιλογής τις οποίες διοργανώνουν τα πανεπιστήμια με κανονιστική απόφαση κατά την έννοια του νόμου 168 της 9ης Μαΐου 1989, τηρουμένων των αρχών που διατυπώνονται στην Ευρωπαϊκή Χάρτα του Ερευνητή που προσαρτάται στη σύσταση της Επιτροπής της 11ης Μαρτίου 2005 (2005/251/ΕΚ) […]

3. Τα είδη των συμβάσεων είναι τα εξής:

a) συμβάσεις τριετούς διάρκειας, οι οποίες μπορούν να ανανεωθούν μία μόνο φορά για διάστημα που δεν υπερβαίνει τα δύο έτη, κατόπιν θετικής αξιολόγησης της αναπτυχθείσας διδακτικής και ερευνητικής δραστηριότητας, βάσει όρων, κριτηρίων και παραμέτρων που καθορίζονται με υπουργική απόφαση· οι συμβάσεις αυτές μπορούν να συνάπτονται με το ίδιο πρόσωπο και όσον αφορά διαφορετικές εγκαταστάσεις·

b) συμβάσεις τριετούς διάρκειας, οι οποίες συνάπτονται αποκλειστικά με υποψηφίους που έχουν τύχει των συμβάσεων του στοιχείου a ή έχουν λάβει την εθνική πιστοποίηση επιστημονικής επάρκειας για την άσκηση καθηκόντων καθηγητή πρώτης και δεύτερης βαθμίδας η οποία προβλέπεται στο άρθρο 16 του παρόντος νόμου ή διαθέτουν τίτλο ιατρικής ειδικότητας ή έχουν λάβει, επί τρία τουλάχιστον έτη, έστω και μη συναπτά, ερευνητικές επιχορηγήσεις κατά την έννοια του άρθρου 51, παράγραφος 6, του νόμου 449 της 27ης Δεκεμβρίου 1997, ερευνητικές επιχορηγήσεις του άρθρου 22 του παρόντος νόμου ή μεταδιδακτορικές υποτροφίες του άρθρου 4 του νόμου 398 της 30ής Νοεμβρίου 1989 ή έχουν τύχει παρόμοιων συμβάσεων, επιχορηγήσεων ή υποτροφιών σε αλλοδαπά πανεπιστήμια.

[…]

5. Αναλόγως των διαθέσιμων πόρων βάσει του προγραμματισμού, κατά το τρίτο έτος της σύμβασης της παραγράφου 3, στοιχείο b, το πανεπιστήμιο αξιολογεί τον συμβασιούχο ο οποίος έχει λάβει την πιστοποίηση επιστημονικής επάρκειας του άρθρου 16 για τους σκοπούς της εγγραφής του στον προβλεπόμενο στο άρθρο 18, παράγραφος 1, στοιχείο e, κατάλογο των αναπληρωτών καθηγητών. Σε περίπτωση θετικής αξιολόγησης, ο εν λόγω συμβασιούχος εγγράφεται, κατά τη λήξη της σύμβασης, στον κατάλογο των αναπληρωτών καθηγητών. Η αξιολόγηση πραγματοποιείται σύμφωνα με τα διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα ποιότητας, τα οποία καθορίζονται από τον κανονισμό του πανεπιστημίου βάσει των κριτηρίων που καθορίζονται με υπουργική απόφαση. Με τον κατά το άρθρο 18, παράγραφος 2, προγραμματισμό διασφαλίζεται η διαθεσιμότητα των αναγκαίων πόρων σε περίπτωση θετικής αξιολόγησης. Η διαδικασία δημοσιεύεται στον δικτυακό τόπο του πανεπιστημίου.

[…]»

11 Το επιγραφόμενο «Καταπολέμηση της εργασιακής επισφάλειας στη δημόσια διοίκηση» άρθρο 20 του decreto legislativo nº 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 (νομοθετικού διατάγματος 75 περί τροποποιήσεων και συμπληρώσεων του νομοθετικού διατάγματος 165 της 30ής Μαρτίου 2001, σύμφωνα με το άρθρο 16, παράγραφος 1, στοιχείο a, και παράγραφος 2, στοιχεία b, c, d και e, και σύμφωνα με το άρθρο 17, παράγραφος 1, στοιχεία a, c, e, f, g, h, l, m, n, o, q, r, s και z, του νόμου 124 της 7ης Αυγούστου 2015, για την αναδιοργάνωση της δημόσιας διοίκησης), της 25ης Μαΐου 2017 (GURI αριθ. 130, της 7ης Ιουνίου 2017) (στο εξής: νομοθετικό διάταγμα 75/2017), ορίζει τα εξής:

«1. Για τους σκοπούς της καταπολέμησης της εργασιακής επισφάλειας, της μείωσης της χρήσης συμβάσεων ορισμένου χρόνου και της ανάδειξης των επαγγελματικών ικανοτήτων που έχει αποκτήσει το προσωπικό με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, οι δημόσιες αρχές μπορούν, κατά τα έτη 2018 έως 2020, τηρώντας το τριετές πρόγραμμα αναγκών που προβλέπεται στο άρθρο 6, παράγραφος 2, και αναφέροντας την οικονομική κάλυψη, να προσλαμβάνουν για αόριστο χρόνο μη διευθυντικό προσωπικό ανταποκρινόμενο στις ακόλουθες απαιτήσεις:

a) να υπηρετεί μετά την ημερομηνία ενάρξεως ισχύος του νόμου 124 του 2015, βάσει συμβάσεων ορισμένου χρόνου, στη δημόσια αρχή που προβαίνει στην πρόσληψη ή, στην περίπτωση δημοτικών αρχών που εκπληρώνουν τις αποστολές τους μέσω διαδημοτικής συνεργασίας, επίσης στις δημόσιες αρχές των οποίων οι υπηρεσίες εντάσσονται στην εν λόγω συνεργασία·

b) να έχει προσληφθεί για ορισμένο χρόνο, όσον αφορά τις ασκούμενες δραστηριότητες, μέσω διαδικασιών διαγωνισμού διεξαχθεισών ακόμη και από δημόσιες αρχές διαφορετικές από εκείνη που προβαίνει στην πρόσληψη·

c) να έχει συμπληρώσει στις 31 Δεκεμβρίου 2017, στην υπό στοιχείο a δημόσια αρχή που προβαίνει στην πρόσληψη, τουλάχιστον τρία έτη υπηρεσίας, έστω και μη συναπτά, κατά τη διάρκεια των οκτώ τελευταίων ετών.

2. Κατά τα ίδια έτη 2018 έως 2020, οι δημόσιες αρχές μπορούν να διοργανώνουν, τηρώντας το τριετές πρόγραμμα αναγκών που προβλέπεται στο άρθρο 6, παράγραφος 2, υπό την επιφύλαξη της διασφάλισης επαρκούς πρόσβασης για εξωτερικούς υποψηφίους και κατόπιν αναφοράς της οικονομικής κάλυψης, διαδικασίες διαγωνισμού που επιφυλάσσονται αποκλειστικώς, μέχρι το 50 % των διαθέσιμων θέσεων, στο μη διευθυντικό προσωπικό που πληροί τις ακόλουθες απαιτήσεις:

a) να υπηρετεί, μετά την ημερομηνία ενάρξεως ισχύος του νόμου 124 του 2015, βάσει ευέλικτης σύμβασης εργασίας, στη δημόσια αρχή που διοργανώνει τον διαγωνισμό·

b) να έχει συμπληρώσει, στις 31 Δεκεμβρίου 2017, στη δημόσια αρχή που διοργανώνει τον διαγωνισμό, τουλάχιστον τρία έτη σύμβασης, έστω και μη συναπτά, κατά τη διάρκεια των οκτώ τελευταίων ετών.

[…]

8. Οι δημόσιες αρχές δύνανται να παρατείνουν τις ευέλικτες σχέσεις εργασίας με τα πρόσωπα που μετέχουν στις διαδικασίες των παραγράφων 1 και 2 έως την ολοκλήρωση των διαδικασιών αυτών, εντός των ορίων των διαθέσιμων πόρων κατά την έννοια του άρθρου 9, παράγραφος 28, της πράξης νομοθετικού περιεχομένου 78 της 31ης Μαΐου 2010, που κυρώθηκε, κατόπιν τροποποιήσεων, με τον νόμο 122 της 30ής Ιουλίου 2010.

9. Το παρόν άρθρο δεν ισχύει για την πρόσληψη του διδακτικού και του διοικητικού, τεχνικού και βοηθητικού (ΔΤΒ) προσωπικού των κρατικών σχολικών και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. […] Το παρόν άρθρο δεν εφαρμόζεται ούτε στις συμβάσεις για τη διάθεση προσωπικού στις δημόσιες αρχές.»

12 Το άρθρο 5, παράγραφος 4bis, του decreto legislativo nº 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (νομοθετικού διατάγματος 368 περί εφαρμογής της οδηγίας 1999/70/ΕΚ σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP), της 6ης Σεπτεμβρίου 2001 (GURI αριθ. 235, της 9ης Οκτωβρίου 2001) (στο εξής: νομοθετικό διάταγμα 368/2001), που μετέφερε την οδηγία 1999/70 στην ιταλική έννομη τάξη, όριζε τα εξής:

«Με την επιφύλαξη του καθεστώτος των διαδοχικών συμβάσεων που προβλέπεται στις προηγούμενες παραγράφους, οσάκις, κατόπιν διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου για την εκτέλεση παρόμοιων καθηκόντων, η σχέση εργασίας μεταξύ του αυτού εργοδότη και του αυτού εργαζομένου υπερβαίνει συνολικώς τους τριάντα έξι μήνες, συμπεριλαμβανομένων των παρατάσεων και των ανανεώσεων, ανεξαρτήτως των χρονικών διαστημάτων διακοπής μεταξύ των συμβάσεων, η σχέση εργασίας λογίζεται ως αορίστου χρόνου κατά την έννοια της παραγράφου 2 […]».

13 Η διάταξη αυτή επαναλήφθηκε, κατ' ουσίαν, και διατηρήθηκε σε ισχύ με το επιγραφόμενο «Καθορισμός της προθεσμίας και μέγιστη διάρκεια» άρθρο 19 του decreto legislativo nº 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 (νομοθετικό διάταγμα 81 για τη συστηματική ρύθμιση των συμβάσεων εργασίας και την αναθεώρηση της νομοθεσίας περί των επαγγελματικών καθηκόντων, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 1, παράγραφος 7, του νόμου 183 της 10ης Δεκεμβρίου 2014), της 15ης Ιουνίου 2015 (τακτικό συμπλήρωμα στην GURI αριθ. 144, της 24ης Ιουνίου 2015, στο εξής: νομοθετικό διάταγμα 81/2015), που ισχύει από τις 25 Ιουνίου 2015. Βάσει της διατάξεως αυτής, άπαξ και σημειωθεί υπέρβαση του ορίου των 36 μηνών, είτε πρόκειται για μία και μόνη σύμβαση είτε για διαδοχικές συμβάσεις συναφθείσες για την άσκηση καθηκόντων του ίδιου επιπέδου και με τον ίδιο νομικό χαρακτηρισμό, «η σύμβαση τρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου από την ημερομηνία της υπέρβασης αυτής».

14 Εντούτοις, κατά το άρθρο 10, παράγραφος 4bis, του νομοθετικού διατάγματος 368/2001, το άρθρο 5, παράγραφος 4bis, του ίδιου νομοθετικού διατάγματος δεν έχει εφαρμογή σε ορισμένες περιπτώσεις. Η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης σύμβαση εμπίπτει στις περιπτώσεις αυτές, δυνάμει του άρθρου 29, παράγραφος 2, στοιχείο d, του νομοθετικού διατάγματος 81/2015, καθόσον η διάταξη αυτή προβλέπει ρητώς, μεταξύ των εξαιρέσεων από το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 5, παράγραφος 4bis, του νομοθετικού διατάγματος 368/2001, τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου που συνάπτονται κατ' εφαρμογήν του νόμου 240/2010.

15 Εξάλλου, το άρθρο 29, παράγραφος 4, του νομοθετικού διατάγματος 81/2015 προβλέπει ότι οι διατάξεις του άρθρου 36 του decreto legislativo nº 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (νομοθετικού διατάγματος 165 περί

γενικών κανόνων για την οργάνωση της εργασίας στη δημόσια διοίκηση), της 30ής Μαρτίου 2001 (τακτικό συμπλήρωμα στην GURI αριθ. 106, της 9ης Μαΐου 2001, στο εξής: νομοθετικό διάταγμα 165/2001), παραμένουν αμετάβλητες.

16 Το επιγραφόμενο «Προσωπικό με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή που απασχολείται στο πλαίσιο ελαστικών σχέσεων εργασίας» άρθρο 36 του νομοθετικού διατάγματος 165/2001, όπως τροποποιήθηκε με το νομοθετικό διάταγμα 75/2017, προβλέπει τα εξής:

«1. Για την κάλυψη των τακτικών αναγκών τους, οι δημόσιες αρχές προσλαμβάνουν προσωπικό αποκλειστικώς με συμβάσεις μισθωτής εργασίας αορίστου χρόνου […]

[…]

5. Εν πάση περιπτώσει και υπό την επιφύλαξη οποιασδήποτε ευθύνης και κυρώσεως που μπορεί να συνεπάγεται, η εκ μέρους δημοσίων αρχών παράβαση διατάξεων αναγκαστικού δικαίου για την πρόσληψη ή απασχόληση εργαζομένων δεν μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την κατάρτιση σχέσεων εργασίας αορίστου χρόνου με τις εν λόγω δημόσιες αρχές. Ο οικείος εργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει την αποκατάσταση της ζημίας που προήλθε από την παροχή εργασίας κατά παράβαση διατάξεων αναγκαστικού δικαίου […]».

[…]

5quater Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου οι οποίες συνάπτονται κατά παράβαση του παρόντος άρθρου είναι άκυρες και επάγονται ευθύνη της διοίκησης. Τα διευθυντικά στελέχη τα οποία ενεργούν κατά παράβαση των διατάξεων του παρόντος άρθρου ευθύνονται επίσης σύμφωνα με το άρθρο 21. Σε διευθυντικό στέλεχος το οποίο ευθύνεται για παρατυπίες σχετικές με τη χρήση ευέλικτης εργασίας δεν καταβάλλεται έκτακτη αμοιβή λόγω επιτεύξεως αποτελέσματος».

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

17 Την 1η Δεκεμβρίου 2012, ο ΕΒ προσελήφθη από το Πανεπιστήμιο ως ερευνητής για διάστημα τριών ετών βάσει σύμβασης συναφθείσας δυνάμει του άρθρου 24, παράγραφος 3, στοιχείο a, του νόμου 240/2010 (στο εξής: σύμβαση τύπου Α). Μια τέτοια σύμβαση μπορεί να παραταθεί μία μόνο φορά για δύο έτη κατ' ανώτατο όριο.

18 Τον Οκτώβριο του 2014, ο ΕΒ έλαβε την εθνική πιστοποίηση επιστημονικής επάρκειας για τα καθήκοντα καθηγητή πανεπιστημίου δεύτερης βαθμίδας, κατά την έννοια του άρθρου 16 του νόμου αυτού, με την οποία βεβαιώνεται ότι ο κάτοχός της διαθέτει τα αναγκαία επιστημονικά προσόντα για τη συμμετοχή του σε ορισμένους πανεπιστημιακούς διαγωνισμούς.

19 Δεν αμφισβητείται ότι, ενόσω ο ΕΒ εξακολουθούσε να υπηρετεί, το Πανεπιστήμιο, βάσει του άρθρου 24, παράγραφος 6, του νόμου 240/2010, που επιτρέπει, για διάστημα οκτώ ετών από της ενάρξεως ισχύος του νόμου αυτού, την εγγραφή στον κατάλογο των καθηγητών δεύτερης βαθμίδας των ερευνητών που έχουν προσληφθεί με σύμβαση αορίστου χρόνου, εργάζονται στο πανεπιστήμιο και έχουν λάβει την εθνική πιστοποίηση επιστημονικής επάρκειας, κίνησε τέτοια διαδικασία εγγραφής από την οποία ωφελήθηκαν δύο ερευνητές που είχαν το ίδιο αντικείμενο με

τον ΕΒ και οι οποίοι είχαν προσληφθεί με σύμβαση αορίστου χρόνου. Παρότι διέθετε επιστημονική πιστοποίηση, ο ΕΒ δεν είχε το δικαίωμα να συμμετάσχει στη διαδικασία αυτή διότι είχε προσληφθεί με σύμβαση ορισμένου χρόνου.

20 Έξι μήνες πριν από την προβλεπόμενη ημερομηνία λήξης της, την 1η Δεκεμβρίου 2015, ο ΕΒ ζήτησε την παράταση της σύμβασής του, η οποία και παρατάθηκε στις 24 Νοεμβρίου 2015, με ισχύ από 1ης Δεκεμβρίου 2015, για διάστημα δύο ετών.

21 Στις 8 Νοεμβρίου 2017, πριν από τη λήξη της παραταθείσας σύμβασής του, ο ΕΒ ζήτησε την παράταση της σύμβασής του δυνάμει του άρθρου 20, παράγραφος 8, του νομοθετικού διατάγματος 75/2017, ούτως ώστε να εξασφαλίσει τη μετατροπή της σχέσης εργασίας του ορισμένου χρόνου σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Συναφώς, υποστήριξε ότι η διάταξη αυτή εφαρμόζεται και στο διδακτικό προσωπικό των πανεπιστημίων. Εξάλλου, ο ΕΒ ζήτησε την εφαρμογή, από το 2018, της διαδικασίας για τη σταθεροποίηση της απασχόλησης που προβλέπεται στο άρθρο 20, παράγραφος 1, του εν λόγω νομοθετικού διατάγματος.

22 Με σημείωμα της 21ης Νοεμβρίου 2017, το Πανεπιστήμιο απέρριψε τα αιτήματα του ΕΒ, υποστηρίζοντας, αφενός, ότι το άρθρο 20, παράγραφος 8, του νομοθετικού διατάγματος 75/2017 δεν είχε εφαρμογή στους πανεπιστημιακούς ερευνητές που είχαν προσληθεί με σύμβαση ορισμένου χρόνου και, αφετέρου, ότι το άρθρο 29 του νομοθετικού διατάγματος 81/2015 δεν επέτρεπε τη χρήση διαδικασίας η οποία προβλέπεται για την πρόσληψη ερευνητών με σύμβαση αορίστου χρόνου.

23 Ο ΕΒ άσκησε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου όχι μόνον προσφυγή κατά της αποφάσεως αυτής, αλλά ζήτησε και την ακύρωση της εγκυκλίου 3/2017 που είχε εκδώσει ο Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (Υπουργός για τη Μείωση της Γραφειοκρατίας και τη Δημόσια Διοίκηση), κατά την οποία το νομοθετικό διάταγμα 75/2017 δεν είχε εφαρμογή στους ερευνητές που προσλαμβάνονταν με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Επιπλέον, ζήτησε να του αναγνωριστεί το δικαίωμα να προσληφθεί για αόριστο χρόνο ή να γίνει δεκτός στη διαδικασία αξιολόγησης για τους σκοπούς της πρόσληψής του ως αναπληρωτή καθηγητή κατ' εφαρμογήν του άρθρου 24, παράγραφος 5, του νόμου 240/2010.

24 Προς στήριξη της προσφυγής του, ο ΕΒ υποστηρίζει, μεταξύ άλλων, ότι το άρθρο 20 του νομοθετικού διατάγματος 75/2017 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι εφαρμόζεται επίσης στις σχέσεις εργασίας που διέπονται από το δημόσιο δίκαιο και, ως εκ τούτου, στη σχέση εργασίας ερευνητή της κατηγορίας Α, δεδομένου ότι η συμφωνία-πλαίσιο αντιτίθεται σε διαφορετική ερμηνεία, όπως αυτή που επιβάλλεται από την εγκύκλιο 3/2017.

25 Ο ΕΒ υποστηρίζει επιπλέον ότι η εξαίρεση της σύμβασής του από τον κανόνα που προβλέπει την αυτόματη μετατροπή μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου που παρατείνεται επί περισσότερους από 36 μήνες σε σύμβαση αορίστου χρόνου –εξαίρεση προβλεπόμενη στο άρθρο 29, παράγραφος 2, στοιχείο d, του νομοθετικού διατάγματος 81/2015– είναι ασυμβίβαστη με τη συμφωνία-πλαίσιο, καθόσον δεν υφίστανται αντικειμενικοί λόγοι ικανοί να δικαιολογήσουν το γεγονός ότι ένας ερευνητής μπορεί να απασχολείται με σύμβαση ορισμένου χρόνου, ιδίως στην περίπτωση που η εν λόγω απασχόληση παρατείνεται για διάστημα άνω των τριών ετών, όπως ακριβώς συνέβη στην περίπτωση του προσφεύγοντος στην υπόθεση της κύριας δίκης.

26 Ο ΕΒ υποστηρίζει ακόμη ότι το άρθρο 24, παράγραφος 3, του νόμου 240/2010, καθόσον δεν επιτρέπει σε ερευνητές προσληφθέντες με σύμβαση ορισμένου χρόνου οι οποίοι, όπως ο ίδιος, έχουν αποκτήσει τα απαραίτητα πανεπιστημιακά προσόντα για να διοριστούν ως «αναπληρωτές

καθηγητές» να υποβληθούν σε αξιολόγηση για τους σκοπούς του διορισμού τους σε θέση αναπληρωτή καθηγητή, αντιβαίνει στην αρχή της μη διάκρισης που διατυπώνεται στη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου.

27 Τέλος, ο ΕΒ επικαλείται την αρχή της ισοδυναμίας, δυνάμει της οποίας, ελλείψει εθνικού κανόνα ευνοϊκότερου για την κατηγορία ερευνητών στην οποία ανήκει, πρέπει να εφαρμόζονται οι διατάξεις που αφορούν τον ιδιωτικό τομέα –όπως αυτές οι οποίες προβλέπουν την αυτόματη μετατροπή της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου που παρατείνεται επί περισσότερους από 36 μήνες σε σύμβαση αορίστου χρόνου–, καθώς και οι διατάξεις που ισχύουν για συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων ορισμένου χρόνου του δημόσιου τομέα οι οποίοι, όπως το διδακτικό προσωπικό των σχολείων, μπορούν να επιτύχουν κάποια μορφή σταθεροποίησης της σχέσης εργασίας τους μέσω κατάλληλων διαδικασιών, σύμφωνα με το άρθρο 20 του νομοθετικού διατάγματος 75/2017.

28 Το δε Πανεπιστήμιο υπογραμμίζει ότι το άρθρο 20 του νομοθετικού διατάγματος 75/2017 δεν έχει εφαρμογή στους πανεπιστημιακούς ερευνητές, δυνάμει των ρυθμίσεων του άρθρου 3, παράγραφος 2, του νομοθετικού διατάγματος 165/2001. Υποστηρίζει συναφώς ότι η διάταξη αυτή δεν εισάγει δυσμενή διάκριση σε σχέση με τους λοιπούς ερευνητές που δεν εμπίπτουν στην κατηγορία του προσωπικού που απασχολείται στον δημόσιο τομέα.

29 Το Πανεπιστήμιο υπενθυμίζει εξάλλου ότι η διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των κατηγοριών του άρθρου 24, παράγραφος 3, στοιχεία a και b, του νόμου 240/2010 είναι δικαιολογημένη, δεδομένου ότι οι ερευνητές που εμπίπτουν στο στοιχείο b της διατάξεως αυτής διαθέτουν μεγαλύτερη πείρα.

30 Το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι, όσον αφορά τους ερευνητές που προσλαμβάνονται με σύμβαση τύπου Α η οποία προβλέπεται στο άρθρο 24, παράγραφοι 1 και 3, στοιχείο a, του νόμου 240/2010, η χρήση τέτοιων συμβάσεων ορισμένου χρόνου ενδέχεται να είναι καταχρηστική και διερωτάται αν συνάδει με τη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου ο αποκλεισμός –που απορρέει από το άρθρο 29, παράγραφος 2, στοιχείο d, του νομοθετικού διατάγματος 81/2015– της δυνατότητας να μετατραπεί σε σύμβαση αορίστου χρόνου μια σύμβαση όπως αυτή που έχει συναφθεί μεταξύ του ΕΒ και του Πανεπιστημίου. Συναφώς, παραπέμπει ιδίως στην απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Martínez Andrés και Castrejana López (C–184/15 και C–197/15, EU:C:2016:680), με την οποία το Δικαστήριο έκρινε ότι η απαγόρευση μετατροπής μιας σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου σε σύμβαση αορίστου χρόνου συμβιβάζεται με τη συμφωνία-πλαίσιο μόνον αν είναι δυνατή η λήψη άλλου αποτελεσματικού μέτρου για να τιμωρηθεί προσηκόντως η καταχρηστική χρήση διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

31 Κατά το αιτούν δικαστήριο, δεν υφίσταται τέτοιο εναλλακτικό μέτρο, δεδομένου ότι η αποκατάσταση της ζημίας που θα μπορούσε να επιτύχει ο προσφεύγων της κύριας δίκης περιορίζεται στην καταβολή κατ' αποκοπήν ποσού το οποίο δεν τελεί σε αναλογία προς την πραγματική έκταση της προκληθείσας ζημίας. Υπό τις συνθήκες αυτές, η περίπτωση του ΕΒ αφορά μια κατάσταση στην οποία η εσωτερική έννομη τάξη δεν προβλέπει καμία μορφή κύρωσης για την καταχρηστική χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου, όπως συνέβαινε και στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 25ης Οκτωβρίου 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859).

32 Εξάλλου, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται κατά πόσον το άρθρο 24, παράγραφοι 1 και 3, στοιχείο a, του νόμου 240/2010 είναι συμβατό με τη συμφωνία-πλαίσιο, στο μέτρο που η διάταξη αυτή περιορίζει τη διάρκεια των συμβάσεων των ερευνητών στα τρία έτη, με ενδεχόμενη παράταση

κατά δύο έτη, επιτρέποντας κατά τον τρόπο αυτό να χρησιμοποιούνται αδιακρίτως συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ενώ η ανανέωση μιας τέτοιας σύμβασης θα έπρεπε να δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

33 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (περιφερειακό διοικητικό πρωτοδικείο Λατίου, Ιταλία) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Μολονότι δεν υφίσταται γενική υποχρέωση των κρατών μελών να προβλέπουν τη μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, αντιτίθεται η επιγραφόμενη "Μέτρα για την αποφυγή κατάχρησης" ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου […], επίσης υπό το πρίσμα της αρχής της ισοδυναμίας, σε εθνική νομοθεσία, όπως οι διατάξεις του άρθρου 29, παράγραφος 2, στοιχείο d, και [του άρθρου 29,] παράγραφος 4, του νομοθετικού διατάγματος 81/2015, και του άρθρου 36, παράγραφοι 2 και 5, του νομοθετικού διατάγματος 165/2001, η οποία αποκλείει τη μεταγενέστερη πρόσληψη με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου των πανεπιστημιακών ερευνητών που έχουν προσληφθεί, βάσει του άρθρου 24, παράγραφος 3, στοιχείο a, του νόμου 240/2010, με σύμβαση ορισμένου χρόνου τριετούς διάρκειας, δυνάμενη να παραταθεί κατά δύο έτη;

2) Μολονότι δεν υφίσταται γενική υποχρέωση των κρατών μελών να προβλέπουν τη μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, αντιτίθεται η επιγραφόμενη "Μέτρα για την αποφυγή κατάχρησης" ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου […], επίσης υπό το πρίσμα της αρχής της ισοδυναμίας, στο να εφαρμόζεται εθνική νομοθεσία, όπως οι διατάξεις του άρθρου 29, παράγραφος 2, στοιχείο d, και [του άρθρου 29,] παράγραφος 4, του νομοθετικού διατάγματος 81/2015, και του άρθρου 36, παράγραφοι 2 και 5, του νομοθετικού διατάγματος 165/2001, από τα εθνικά δικαστήρια του οικείου κράτους μέλους κατά τρόπον ώστε δικαίωμα διατήρησης της σχέσης εργασίας να αναγνωρίζεται στα πρόσωπα που απασχολούνται από δημόσια αρχή με ευέλικτη σύμβαση εργασίας που διέπεται από ιδιωτικής φύσεως εργατική νομοθεσία, αλλά όχι εν γένει στο προσωπικό που απασχολείται από την αρχή αυτή για ορισμένο χρόνο υπό καθεστώς δημοσίου δικαίου, ενώ (λόγω των προπαρατεθεισών εθνικών διατάξεων) δεν υφίσταται στην εθνική έννομη τάξη έτερο αποτελεσματικό μέτρο για την πάταξη τέτοιων καταχρήσεων εις βάρος των εργαζομένων;

3) Μολονότι δεν υφίσταται γενική υποχρέωση των κρατών μελών να προβλέπουν τη μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, αντιτίθεται η επιγραφόμενη "Μέτρα για την αποφυγή κατάχρησης" ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου […], επίσης υπό το πρίσμα της αρχής της ισοδυναμίας, σε […] εθνική νομοθεσία όπως το άρθρο 24, παράγραφοι 1 και 3, του νόμου 240/2010, η οποία προβλέπει τη σύναψη και παράταση συμβάσεων ορισμένου χρόνου μεταξύ ερευνητών και πανεπιστημίων για συνολική διάρκεια πέντε ετών (τρία έτη με δυνατότητα παρατάσεως κατά δύο έτη), υπό τον όρο ότι αυτές συνάπτονται "αναλόγως των διαθέσιμων πόρων βάσει του προγραμματισμού, για την άσκηση δραστηριοτήτων έρευνας, διδασκαλίας, συμπληρωματικής διδασκαλίας και παροχής υπηρεσιών στους φοιτητές" και ότι η παράταση προϋποθέτει "θετική αξιολόγηση της αναπτυχθείσας διδακτικής και ερευνητικής δραστηριότητας", χωρίς να καθορίζει αντικειμενικά και διαφανή κριτήρια για το κατά πόσον η σύναψη και η ανανέωση τέτοιων συμβάσεων όντως ανταποκρίνονται σε πραγματικές ανάγκες, είναι κατάλληλες να επιτύχουν τον επιδιωκόμενο σκοπό και είναι αναγκαίες προς τούτο, με αποτέλεσμα να συνεπάγεται υπαρκτό κίνδυνο καταχρηστικής χρήσης τέτοιου είδους συμβάσεων και κατά συνέπεια να μη συμβαδίζει με τον σκοπό και την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαισίου;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του παραδεκτού

34 Το Πανεπιστήμιο υποστηρίζει ότι τα προδικαστικά ερωτήματα είναι προδήλως απαράδεκτα. Αφενός, είναι αμιγώς υποθετικά και προδήλως αλυσιτελή για την επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης, δεδομένου ότι από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι το αιτούν δικαστήριο δεν έχει καμία αμφιβολία ως προς την ερμηνεία που πρέπει να δοθεί στην επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική νομοθεσία. Αφετέρου, το αιτούν δικαστήριο δεν εξέθεσε τους λόγους για τους οποίους διερωτάται σχετικά με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης, πράγμα που όχι μόνον αντιβαίνει στο άρθρο 94 του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου, με συνέπεια τα ερωτήματα να πρέπει να θεωρηθούν, και για τον λόγο αυτό, απαράδεκτα, αλλά επίσης προσβάλλει τα δικαιώματα άμυνας του Πανεπιστημίου.

35 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, στο πλαίσιο της θεσπισθείσας από το άρθρο 267 ΣΛΕΕ συνεργασίας μεταξύ του Δικαστηρίου και των εθνικών δικαστηρίων, εναπόκειται αποκλειστικώς στο εθνικό δικαστήριο, το οποίο έχει επιληφθεί της διαφοράς και φέρει την ευθύνη της αποφάσεως την οποία πρόκειται να εκδώσει, να εκτιμήσει, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιομορφίες της υποθέσεως, τόσο την αναγκαιότητα μιας προδικαστικής αποφάσεως για την έκδοση της δικής του αποφάσεως όσο και το λυσιτελές των ερωτημάτων που υποβάλλει στο Δικαστήριο. Συνεπώς, εφόσον τα υποβληθέντα ερωτήματα αφορούν την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης, το Δικαστήριο υποχρεούται κατ' αρχήν να απαντήσει (απόφαση της 25ης Νοεμβρίου 2020, Sociálna poisťovňa, C-799/19, EU:C:2020:960, σκέψη 43 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

36 Για τα ερωτήματα αυτά που υποβάλλονται από το εθνικό δικαστήριο εντός του νομικού και πραγματικού πλαισίου το οποίο έχει προσδιορίσει με δική του ευθύνη, και την ακρίβεια του οποίου δεν οφείλει να ελέγξει το Δικαστήριο, ισχύει το τεκμήριο ότι είναι λυσιτελή. Το Δικαστήριο μπορεί να μην αποφανθεί επί αιτήσεως εθνικού δικαστηρίου μόνον όταν είναι πρόδηλο ότι η ζητούμενη ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ή η εξέταση του κύρους του ουδεμία σχέση έχει με το υποστατό ή με το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης ή ακόμη όταν το πρόβλημα είναι υποθετικής φύσεως ή όταν το Δικαστήριο δεν διαθέτει τα πραγματικά και νομικά στοιχεία τα οποία είναι απαραίτητα προκειμένου να δώσει χρήσιμη απάντηση στα ερωτήματα που του υποβάλλονται, καθώς και προκειμένου να κατανοήσει τους λόγους για τους οποίους το εθνικό δικαστήριο φρονεί ότι υπάρχει ανάγκη να απαντηθούν τα ερωτήματα αυτά ώστε να αποφανθεί επί της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιόν του (απόφαση της 2ας Φεβρουαρίου 2021, Consob, C-481/19, EU:C:2021:84, σκέψη 29 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

37 Εν προκειμένω, επισημαίνεται, αφενός, ότι η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως πληροί τα κριτήρια του άρθρου 94 του Κανονισμού Διαδικασίας. Ειδικότερα, η αίτηση αυτή παρέχει τις αναγκαίες διευκρινίσεις όσον αφορά τα κρίσιμα πραγματικά περιστατικά και το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης. Παραθέτει επίσης το περιεχόμενο των διατάξεων του εθνικού δικαίου οι οποίες, κατά το αιτούν δικαστήριο, μπορούν να τύχουν εφαρμογής στην υπόθεση της κύριας δίκης. Το αιτούν δικαστήριο εκθέτει επίσης, αφενός, τους λόγους για τους οποίους προβληματίζεται ως προς την ερμηνεία ορισμένων διατάξεων του δικαίου της Ένωσης και, αφετέρου, τη σχέση που υφίσταται, κατά την εκτίμησή του, μεταξύ των διατάξεων αυτών και της εθνικής νομοθεσίας που ενδεχομένως έχει εφαρμογή στη διαφορά της κύριας δίκης. Οι πληροφορίες αυτές έδωσαν επίσης στην Ιταλική Κυβέρνηση καθώς και στους λοιπούς

ενδιαφερομένους τη δυνατότητα να υποβάλουν παρατηρήσεις σύμφωνα με το άρθρο 23 του Οργανισμού του Δικαστηρίου, όπως αποδεικνύεται, μεταξύ άλλων, από τις παρατηρήσεις που υπέβαλε το Πανεπιστήμιο.

38 Αφετέρου, από τις πληροφορίες αυτές συνάγεται ότι το αιτούν δικαστήριο απέδειξε τη σχέση που υφίσταται μεταξύ της ζητούμενης ερμηνείας της συμφωνίας-πλαισίου και του υποστατού και του αντικειμένου της διαφοράς της κύριας δίκης. Ακόμη, λαμβανομένων υπόψη των εν λόγω πληροφοριών, πρέπει να κριθεί ότι τα ερωτήματα που υποβάλλονται στο Δικαστήριο δεν έχουν υποθετικό χαρακτήρα και ότι το Δικαστήριο έχει στη διάθεσή του όλα τα πραγματικά και νομικά στοιχεία που είναι αναγκαία προκειμένου να δώσει χρήσιμη απάντηση στα ερωτήματα αυτά.

39 Υπό τις συνθήκες αυτές, τα προδικαστικά ερωτήματα είναι παραδεκτά.

Επί της ουσίας

40 Προκαταρκτικώς, επισημαίνεται ότι, με τα δύο πρώτα προδικαστικά ερωτήματα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί αν η μη λήψη μέτρων για την πάταξη της καταχρηστικής χρήσης συμβάσεων ορισμένου χρόνου όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη συμβιβάζεται με τη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου. Το τρίτο προδικαστικό ερώτημα αφορά το ζήτημα αν η διάταξη αυτή απαγορεύει τη χρήση τέτοιων συμβάσεων ορισμένου χρόνου για τον λόγο ότι έχει καταχρηστικό χαρακτήρα.

41 Δεδομένου ότι η εξέταση του κατά πόσον είναι αναγκαία η λήψη μέτρων για την πάταξη της καταχρηστικής χρήσης συμβάσεων ορισμένου χρόνου προϋποθέτει την ύπαρξη καταχρηστικότητας, πρέπει να εξεταστεί καταρχάς το τρίτο προδικαστικό ερώτημα.

Επί του τρίτου ερωτήματος

42 Με το τρίτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία η οποία προβλέπει, όσον αφορά την πρόσληψη πανεπιστημιακών ερευνητών, τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου για διάστημα τριών ετών, με μία μόνο δυνατότητα παρατάσεως για διάστημα μέχρι δύο ετών, εξαρτώντας τη μεν σύναψη τέτοιων συμβάσεων από την προϋπόθεση να υπάρχουν διαθέσιμοι πόροι «βάσει του προγραμματισμού, για την άσκηση δραστηριοτήτων έρευνας, διδασκαλίας, συμπληρωματικής διδασκαλίας και παροχής υπηρεσιών στους φοιτητές», τη δε παράταση των συμβάσεων αυτών από τη «θετική αξιολόγηση της αναπτυχθείσας διδακτικής και ερευνητικής δραστηριότητας», χωρίς όμως να καθορίζει αντικειμενικά και διαφανή κριτήρια για το κατά πόσον η σύναψη και η ανανέωση τέτοιων συμβάσεων όντως ανταποκρίνονται σε πραγματικές ανάγκες, είναι κατάλληλες να επιτύχουν τον επιδιωκόμενο σκοπό και είναι αναγκαίες προς τούτο.

43 Το τρίτο ερώτημα έχει συνεπώς δύο σκέλη, εκ των οποίων το πρώτο αφορά τη σύναψη της επίμαχης στην κύρια δίκη σύμβασης και το δεύτερο την παράταση της σύμβασης αυτής.

44 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι το άρθρο 24, παράγραφος 3, του νόμου 240/2010, αντικαθιστώντας την προηγούμενη ρύθμιση βάσει της οποίας οι πανεπιστημιακοί ερευνητές μονιμοποιούνταν μετά την επιτυχή ολοκλήρωση μιας αρχικής δοκιμαστικής περιόδου τριών ετών, προβλέπει δύο είδη συμβάσεων για τους εν λόγω ερευνητές και συγκεκριμένα, αφενός, τις συμβάσεις τύπου Α

και, αφετέρου, τις συμβάσεις του άρθρου 24, παράγραφος 3, στοιχείο b, του νόμου 240/2010 (στο εξής: σύμβαση τύπου Β). Ο δεύτερος αυτός τύπος σύμβασης συνάπτεται επίσης για διάστημα τριών ετών.

45 Μολονότι είναι αληθές ότι η διαδικασία επιλογής καταλήγει, και για τις δύο κατηγορίες πανεπιστημιακών ερευνητών, στη σύναψη σύμβασης ορισμένου χρόνου, ήτοι τριετούς διάρκειας, εντούτοις από την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως προκύπτει ότι υφίστανται διαφορές μεταξύ των εν λόγω τύπων συμβάσεων.

46 Ειδικότερα, η σύναψη σύμβασης τύπου Α προϋποθέτει την ύπαρξη διαθέσιμων πόρων για την άσκηση δραστηριοτήτων έρευνας, διδασκαλίας, συμπληρωματικής διδασκαλίας και παροχής υπηρεσιών στους φοιτητές. Μια τέτοια σύμβαση μπορεί να παραταθεί μία μόνο φορά για δύο έτη, κατόπιν θετικής αξιολόγησης της επιστημονικής δραστηριότητας του ενδιαφερομένου. Αντιθέτως, η σύμβαση τύπου Β δεν παρατείνεται, αλλά ο οικείος ερευνητής έχει τη δυνατότητα να του προταθεί, κατά το πέρας του διαστήματος αυτού και βάσει του αποτελέσματος δέουσας αξιολόγησης, θέση αναπληρωτή καθηγητή, η οποία συνοδεύεται από σύμβαση αορίστου χρόνου.

47 Οι προϋποθέσεις πρόσβασης στη σύμβαση πανεπιστημιακού ερευνητή είναι επίσης διαφορετικές. Για τις συμβάσεις τύπου Α, αρκεί η ύπαρξη διδακτορικού τίτλου, ισοδύναμου πανεπιστημιακού τίτλου ή του τίτλου ιατρικής ειδικότητας. Για τις συμβάσεις τύπου Β απαιτείται ο ενδιαφερόμενος να έχει εργαστεί υπό την ιδιότητα του ερευνητή σύμφωνα με το άρθρο 24, παράγραφος 3, στοιχείο a, του νόμου 240/2010, να έχει λάβει πιστοποίηση ως καθηγητής πρώτης ή δεύτερης βαθμίδας, να έχει ολοκληρώσει περίοδο ιατρικής εκπαίδευσης ή να έχει συμπληρώσει τουλάχιστον μια τριετία σε διάφορα πανεπιστήμια λαμβάνοντας ερευνητικές επιχορηγήσεις ή σπουδαστικές υποτροφίες.

48 Επομένως, η σύναψη σύμβασης τύπου Α επιτρέπει την πρόσβαση σε σύμβαση τύπου Β. Ο πανεπιστημιακός ερευνητής δύναται επομένως να συνεχίσει την ακαδημαϊκή του σταδιοδρομία, μεταβαίνοντας από μια σύμβαση τύπου Α σε σύμβαση τύπου Β, γεγονός που θα του παράσχει εν συνεχεία τη δυνατότητα να διοριστεί ως αναπληρωτής καθηγητής. Ο διορισμός όμως αυτός εξαρτάται από το αποτέλεσμα δέουσας αξιολόγησης και δεν είναι κατά συνέπεια αυτόματος.

49 Συνεπώς, η ουσιώδης διαφορά μεταξύ των δύο πλέον προβλεπόμενων κατηγοριών πανεπιστημιακών ερευνητών έγκειται στο ότι οι ερευνητές του στοιχείου a του άρθρου 24, παράγραφος 3, του νόμου 240/2010 δεν έχουν άμεση πρόσβαση, στο πλαίσιο της σταδιοδρομίας τους, στη θέση του αναπληρωτή καθηγητή, ενώ οι ερευνητές του στοιχείου b της ίδιας διατάξεως έχουν άμεση πρόσβαση στη θέση αυτή.

50 Εν προκειμένω, ο ΕΒ προσελήφθη ως επιτυχών σε διαδικασία επιλογής διοργανωθείσα δυνάμει του άρθρου 24 του νόμου 240/2010 και, επομένως, κατόπιν θετικής αξιολόγησης συνεκτιμωμένων των «διαθέσιμων πόρων βάσει του προγραμματισμού για την άσκηση δραστηριοτήτων έρευνας, διδασκαλίας, συμπληρωματικής διδασκαλίας και παροχής υπηρεσιών στους φοιτητές», όπως επιτάσσει η παράγραφος 3, στοιχείο a, του άρθρου αυτού.

51 Υπενθυμίζεται ότι, κατά τη ρήτρα 1 της συμφωνίας-πλαισίου, σκοπός της είναι, αφενός, η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης και, αφετέρου, η καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου.

52 Εντούτοις, η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου, όπως προκύπτει από το γράμμα της καθώς και από πάγια νομολογία, έχει εφαρμογή μόνον όταν υπάρχουν διαδοχικές συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (αποφάσεις της 22ας Ιανουαρίου 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, σκέψη 70, και της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψη 56 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία), και, επομένως, η πρώτη ή η μοναδική σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ρήτρας 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου [απόφαση της 11ης Φεβρουαρίου 2021, M.V. κ.λπ. (Διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα), C-760/18, EU:C:2021:113, σκέψη 38 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία]. Συναφώς, το Δικαστήριο έχει επίσης τονίσει ότι η συμφωνία-πλαίσιο δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να θεσπίζουν μέτρα με βάση τα οποία κάθε πρώτη ή μοναδική σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου πρέπει να δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους (απόφαση της 3ης Ιουλίου 2014, Fiamingo κ.λπ., C-362/13, C-363/13 και C-407/13, EU:C:2014:2044, σκέψη 57).

53 Επομένως, η σύναψη σύμβασης ορισμένου χρόνου, όπως η σύμβαση τύπου Α, δεν υπάγεται αυτή καθεαυτήν στη ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου και, κατά συνέπεια, δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της διατάξεως αυτής.

54 Αντιθέτως, η ως άνω διάταξη έχει εφαρμογή όταν μια σύμβαση τύπου Α παρατείνεται για το ανώτατο διάστημα των δύο ετών που προβλέπει το άρθρο 24, παράγραφος 3, στοιχείο a, του νόμου 240/2010, δεδομένου ότι στην περίπτωση αυτή πρόκειται για δύο διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

55 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι το σημείο 1 της εν λόγω ρήτρας επιδιώκει την επίτευξη ενός από τους σκοπούς της συμφωνίας-πλαισίου και συγκεκριμένα τη δημιουργία ορισμένου πλαισίου για τη διαδοχική χρησιμοποίηση συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία θεωρείται δυνητική πηγή καταχρήσεων σε βάρος των εργαζομένων, προβλέποντας τη θέσπιση ορισμένων διατάξεων ελάχιστης προστασίας προκειμένου να αποφευχθεί το ενδεχόμενο να περιέρχονται οι μισθωτοί σε κατάσταση αβεβαιότητας [απόφαση της 11ης Φεβρουαρίου 2021, M.V. κ.λπ. (Διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα), C-760/18, EU:C:2021:113, σκέψη 36 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].

56 Επομένως, η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου επιβάλλει στα κράτη μέλη, προς τον σκοπό της πρόληψης της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, την υποχρέωση να θεσπίσουν, κατά τρόπο αποτελεσματικό και δεσμευτικό, ένα τουλάχιστον μέτρο εξ αυτών που απαριθμεί, εφόσον το εθνικό τους δίκαιο δεν περιλαμβάνει ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα. Ειδικότερα, τα τρία συνολικώς μέτρα που απαριθμούνται στο σημείο 1, στοιχεία α′, β′ και γ′, της ρήτρας αυτής αφορούν, αντιστοίχως, την ύπαρξη αντικειμενικών λόγων που δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας, τη μέγιστη συνολική διάρκεια των εν λόγω διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας και τον αριθμό των ανανεώσεών τους [απόφαση της 11ης Φεβρουαρίου 2021, M.V. κ.λπ. (Διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα), C-760/18, EU:C:2021:113, σκέψη 54 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].

57 Ως προς το ζήτημα αυτό, τα κράτη μέλη διαθέτουν περιθώριο εκτιμήσεως, καθώς έχουν την ευχέρεια είτε να λάβουν ένα ή περισσότερα από τα μέτρα που απαριθμούνται στη ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχεία α′, β′ και γ′, της συμφωνίας-πλαισίου είτε, ακόμη, να αρκεστούν σε υφιστάμενα ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα, λαμβάνοντας πάντοτε υπόψη τις ανάγκες συγκεκριμένων κλάδων

και/ή κατηγοριών εργαζομένων [απόφαση της 11ης Φεβρουαρίου 2021, M.V. κ.λπ. (Διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα), C-760/18, EU:C:2021:113, σκέψη 55 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].

58 Επομένως, η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου επιτάσσει στα κράτη μέλη την επίτευξη γενικού σκοπού, δηλαδή της πρόληψης τέτοιων καταχρηστικών πρακτικών, παρέχοντάς τους τη δυνατότητα να επιλέξουν τα μέσα για την επίτευξή του, υπό την προϋπόθεση ότι αυτά δεν θα διακυβεύουν τον σκοπό ή την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαισίου [απόφαση της 11ης Φεβρουαρίου 2021, M.V. κ.λπ. (Διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα), C-760/18, EU:C:2021:113, σκέψη 56 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].

59 Εν προκειμένω, διαπιστώνεται ότι το άρθρο 24, παράγραφος 3, στοιχείο a, του νόμου 240/2010 επιβάλλει όρια όχι μόνον όσον αφορά τη μέγιστη διάρκεια της σύμβασης ορισμένου χρόνου των πανεπιστημιακών ερευνητών που ανήκουν στην κατηγορία στην οποία υπάγεται ο ΕΒ, αλλά και όσον αφορά τον αριθμό των δυνατών ανανεώσεων της σύμβασης αυτής. Ειδικότερα, όσον αφορά τη σύμβαση τύπου Α, ο νόμος αυτός καθορίζει τη μέγιστη διάρκεια της σύμβασης στα τρία έτη και επιτρέπει μία μόνον παράταση, η διάρκεια της οποίας περιορίζεται στα δύο έτη.

60 Ως εκ τούτου, το άρθρο 24, παράγραφος 3, του νόμου 240/2010 εμπεριέχει δύο από τα μέτρα που προβλέπονται στη ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου, ήτοι θέση ορίων όσον αφορά τη μέγιστη συνολική διάρκεια των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και τον αριθμό των δυνατών ανανεώσεων. Το δε αιτούν δικαστήριο δεν αναφέρθηκε σε στοιχεία από τα οποία θα μπορούσε να συναχθεί ότι τα μέτρα αυτά δεν επαρκούν για την αποτελεσματική αποτροπή της καταχρηστικής χρήσης συμβάσεων ορισμένου χρόνου όσον αφορά τις συμβάσεις τύπου Α.

61 Ασφαλώς, το αιτούν δικαστήριο παρατηρεί, στηριζόμενο στις αποφάσεις της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Martínez Andrés και Castrejana López (C-184/15 και C-197/15, EU:C:2016:680), και της 25ης Οκτωβρίου 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), ότι η επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική νομοθεσία δεν περιέχει αντικειμενικά και διαφανή κριτήρια βάσει των οποίων να μπορεί να εκτιμηθεί, αφενός, αν η σύναψη και η παράταση συμβάσεων τύπου Α δικαιολογούνται από πραγματικές ανάγκες προσωρινού χαρακτήρα και, αφετέρου, αν είναι ικανές να ανταποκριθούν στις ανάγκες αυτές και πραγματοποιούνται κατά τρόπο σύμφωνο με την αρχή της αναλογικότητας.

62 Συναφώς όμως διαπιστώνεται, πρώτον, ότι, σε αντίθεση με τις περιστάσεις που χαρακτήριζαν τις υποθέσεις επί των οποίων εκδόθηκαν οι αποφάσεις της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Martínez Andrés και Castrejana López (C-184/15 και C-197/15, EU:C:2016:680), και της 25ης Οκτωβρίου 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), η εφαρμοστέα στη διαφορά της κύριας δίκης εθνική νομοθεσία περιλαμβάνει μέτρα που ανταποκρίνονται σε εκείνα που προβλέπονται στη ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχεία β′ και γ′, της συμφωνίας-πλαισίου.

63 Ειδικότερα, στις αποφάσεις αυτές, το ζήτημα αν η ανανέωση των επίμαχων στις υποθέσεις εκείνες συμβάσεων ορισμένου χρόνου δικαιολογούνταν από αντικειμενικούς λόγους κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α′, της συμφωνίας-πλαισίου –μεταξύ των οποίων η ανάγκη κάλυψης πραγματικών και προσωρινών αναγκών– ανέκυψε αποκλειστικώς λόγω του ότι δεν είχαν ληφθεί μέτρα που να εμπίπτουν στις δύο κατηγορίες μέτρων που μνημονεύονται στη σκέψη 59 της παρούσας αποφάσεως, τα οποία αντιθέτως προβλέπονται στο άρθρο 24, παράγραφος 3, στοιχείο a, του νόμου 240/2010. Επομένως, το γεγονός, το οποίο επικαλείται το αιτούν δικαστήριο, ότι η

επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική νομοθεσία δεν περιέχει διευκρινίσεις ως προς τον πραγματικό και προσωρινό χαρακτήρα των αναγκών που πρόκειται να ικανοποιηθούν με τη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου δεν ασκεί επιρροή.

64 Δεύτερον, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι, στις εν λόγω αποφάσεις, οι οικείοι εργαζόμενοι τελούσαν σε πλήρη αβεβαιότητα ως προς τη διάρκεια της σχέσης εργασίας τους. Αντιθέτως, εν προκειμένω, τα πρόσωπα που συνάπτουν σύμβαση τύπου Α, όπως αυτή που συνήφθη μεταξύ του ΕΒ και του Πανεπιστημίου, ενημερώνονται, πριν καν υπογράψουν τη σύμβαση, ότι η σχέση εργασίας δεν θα μπορέσει να διαρκέσει περισσότερο από πέντε έτη.

65 Ασφαλώς, όπως προκύπτει από το δεύτερο εδάφιο του προοιμίου της συμφωνίας-πλαισίου, η υπέρ του εργαζομένου σταθερότητα της απασχόλησης θεωρείται μείζον στοιχείο της προστασίας των εργαζομένων, ενώ μόνον υπό ορισμένες περιστάσεις μπορούν οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου να ανταποκρίνονται στις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων [απόφαση της 11ης Φεβρουαρίου 2021, M.V. κ.λπ. (Διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα), C-760/18, EU:C:2021:113, σκέψη 48 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].

66 Πλην όμως η παύση ισχύος μιας σύμβασης ερευνητή ορισμένου χρόνου, όπως αυτής του ΕΒ, που προσελήφθη με σύμβαση εργασίας τύπου Α, δεν συνεπάγεται κατ' ανάγκην αστάθεια της απασχόλησης, στο μέτρο που παρέχει στον οικείο εργαζόμενο τη δυνατότητα να αποκτήσει τα αναγκαία προσόντα για τη σύναψη σύμβασης τύπου Β, η οποία μπορεί περαιτέρω να οδηγήσει σε σχέση εργασίας αορίστου χρόνου υπό την ιδιότητα του αναπληρωτή καθηγητή.

67 Τρίτον, διαπιστώνεται ότι το γεγονός ότι τα πανεπιστήμια έχουν μόνιμη ανάγκη να απασχολούν πανεπιστημιακούς ερευνητές, όπως προκύπτει από την επίμαχη εθνική νομοθεσία, δεν σημαίνει ότι η ανάγκη αυτή δεν μπορεί να καλυφθεί με χρήση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

68 Ειδικότερα, η θέση ερευνητή προβλέπεται ως το πρώτο στάδιο της σταδιοδρομίας ενός επιστήμονα, δεδομένου ότι ο ερευνητής αυτός οπωσδήποτε προορίζεται να ανέλθει σε άλλη θέση και συγκεκριμένα σε θέση διδάσκοντος, ως αναπληρωτής καθηγητής καταρχάς και ως τακτικός καθηγητής στη συνέχεια.

69 Όσον αφορά εξάλλου το γεγονός ότι η διετής παράταση των συμβάσεων τύπου Α εξαρτάται από τη θετική αξιολόγηση της αναπτυχθείσας διδακτικής και ερευνητικής δραστηριότητας, οι «ιδιαίτερες ανάγκες» του οικείου κλάδου μπορούν ευλόγως να συνίστανται, όσον αφορά τον τομέα της επιστημονικής έρευνας, στην ανάγκη να εξελίσσεται η σταδιοδρομία των διαφόρων ερευνητών αναλόγως των ικανοτήτων του καθενός, οι οποίες πρέπει ως εκ τούτου να αξιολογούνται. Επομένως, διάταξη που θα υποχρέωνε ένα πανεπιστήμιο να συνάψει σύμβαση αορίστου χρόνου με ερευνητή, ανεξαρτήτως αξιολόγησης των αποτελεσμάτων των επιστημονικών δραστηριοτήτων του, δεν θα πληρούσε τις προαναφερθείσες απαιτήσεις.

70 Τέλος, η αρχή της ισοδυναμίας, την οποία επανειλημμένως επικαλέστηκαν το αιτούν δικαστήριο στην απόφασή του καθώς και ο ΕΒ, αφορά την ανάγκη να διασφαλιστεί ένδικη προστασία των δικαιωμάτων που απονέμονται από την έννομη τάξη της Ένωσης μη υπολειπόμενη εκείνης που προβλέπεται για τα παρόμοια δικαιώματα που απορρέουν αποκλειστικώς από το εθνικό δίκαιο. Κατά συνέπεια, η αρχή αυτή δεν έχει εφαρμογή εν προκειμένω, δεδομένου ότι η ανάγκη αυτή αφορά μόνο διατάξεις σχετικές με δικαιώματα που απονέμονται από την έννομη τάξη της Ένωσης (πρβλ. απόφαση της 7ης Μαρτίου 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, σκέψεις 39 και 40).

71 Βάσει του συνόλου των ανωτέρω σκέψεων, στο τρίτο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία η οποία προβλέπει, όσον αφορά την πρόσληψη πανεπιστημιακών ερευνητών, τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου για διάστημα τριών ετών, με μία μόνο δυνατότητα παρατάσεως για διάστημα μέχρι δύο ετών, εξαρτώντας τη μεν σύναψη τέτοιων συμβάσεων από την προϋπόθεση να υπάρχουν διαθέσιμοι πόροι «βάσει του προγραμματισμού, για την άσκηση δραστηριοτήτων έρευνας, διδασκαλίας, συμπληρωματικής διδασκαλίας και παροχής υπηρεσιών στους φοιτητές», τη δε παράταση των συμβάσεων αυτών από τη «θετική αξιολόγηση της αναπτυχθείσας διδακτικής και ερευνητικής δραστηριότητας», χωρίς να είναι απαραίτητο η νομοθεσία αυτή να καθορίζει αντικειμενικά και διαφανή κριτήρια για το κατά πόσον η σύναψη και η ανανέωση τέτοιων συμβάσεων όντως ανταποκρίνονται σε πραγματικές ανάγκες, είναι κατάλληλες να επιτύχουν τον επιδιωκόμενο σκοπό και είναι αναγκαίες προς τούτο.

Επί του πρώτου και του δευτέρου ερωτήματος

72 Όπως αναφέρθηκε στη σκέψη 40 της παρούσας αποφάσεως, το πρώτο και το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα αφορούν τα μέτρα για την πάταξη της καταχρηστικής χρήσης συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

73 Όπως προκύπτει από την απάντηση που δόθηκε στο τρίτο ερώτημα, δεδομένου ότι η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου δεν αντιτίθεται στην επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική νομοθεσία και, επομένως, η νομοθεσία αυτή δεν δημιουργεί κίνδυνο καταχρηστικής χρήσης συμβάσεων ορισμένου χρόνου, παρέλκει η απάντηση στο πρώτο και στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα.

Επί των δικαστικών εξόδων

74 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (έβδομο τμήμα) αποφαίνεται:

Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία η οποία προβλέπει, όσον αφορά την πρόσληψη πανεπιστημιακών ερευνητών, τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου για διάστημα τριών ετών, με μία μόνο δυνατότητα παρατάσεως για διάστημα μέχρι δύο ετών, εξαρτώντας τη μεν σύναψη τέτοιων συμβάσεων από την προϋπόθεση να υπάρχουν διαθέσιμοι πόροι «βάσει του προγραμματισμού, για την άσκηση δραστηριοτήτων έρευνας, διδασκαλίας, συμπληρωματικής διδασκαλίας και παροχής υπηρεσιών στους φοιτητές», τη δε παράταση των συμβάσεων αυτών από τη «θετική αξιολόγηση της αναπτυχθείσας διδακτικής και ερευνητικής δραστηριότητας», χωρίς να είναι απαραίτητο η νομοθεσία αυτή να καθορίζει αντικειμενικά και διαφανή κριτήρια για το κατά πόσον η σύναψη και η ανανέωση τέτοιων συμβάσεων όντως ανταποκρίνονται σε πραγματικές ανάγκες, είναι κατάλληλες να επιτύχουν τον επιδιωκόμενο σκοπό και είναι αναγκαίες προς τούτο.

(υπογραφές)