Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (sjunde avdelningen)

den 3 juni 2021 *

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 1999/70/EG – Ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP – Klausul 5 – På varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden – Missbruk – Förebyggande åtgärder – Visstidsanställningskontrakt inom den offentliga sektorn – Universitetsforskare”

I mål C-326/19,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Regionala förvaltningsdomstolen i Lazio, Italien) genom beslut av den 28 november 2018, som inkom till domstolen den 23 april 2019, i målet

EB

mot

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

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

Università degli Studi ”Roma Tre”,

ytterligare deltagare i rättegången:

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,

meddelar

DOMSTOLEN (sjunde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden A. Kumin (referent), samt domarna T. von Danwitz, och P.G. Xuereb,

generaladvokat: M. Bobek,

* Rättegångsspråk: italienska.

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– EB, genom F. Dinelli och G. Grüner, avvocati,

– Università degli Studi ”Roma Tre”, genom L. Torchia, avvocata,

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

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

– Confederazione Generale Sindacale, genom T.M. de Grandis och V. De Michele, avvocati,

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

– Italiens regering, genom G. Palmieri, i egenskap av ombud, biträdd av C. Colelli och L. Fiandaca, avvocati dello Stato,

– Europeiska kommissionen, genom G. Gattinara och M. van Beek, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat den 18 mars 1999 (nedan kallat ramavtalet), som återfinns i bilagan till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 1999, s. 43).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan universitetsforskaren EB å ena sidan och Presidenza del Consiglio dei Ministri (premiärministern, Italien), Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca (ministeriet för utbildning, högre utbildning och forskning, Italien) och Università degli Studi ”Roma Tre” (nedan kallat universitetet) å den andra, angående beslutet att inte förlänga EB:s visstidsanställningskontrakt efter en viss lagstadgad period och därigenom omvandla hans anställning till en tillsvidareanställning, eller låta honom genomgå en utvärdering för att uppföras i förteckningen över biträdande professorer.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 Skäl 14 i direktiv 1999/70 har följande lydelse:

”[d]e undertecknande parterna har velat ingå ett ramavtal om visstidsarbete med allmänna principer och minimikrav för anställningskontrakt och anställningsförhållanden i samband med visstidsarbete. De har visat sin vilja att förbättra visstidsarbetets kvalitet genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas och genom att ange en ram för att förhindra att visstidsanställning missbrukas genom att flera visstidsanställningar följer på varandra”.

4 I andra stycket i inledningen till ramavtalet anges att avtalets parter ”fastslår att tillsvidareanställning är och kommer att fortsätta att vara den generella formen av anställningsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare [och konstaterar] att visstidsanställningar, under vissa omständigheter, svarar mot både arbetsgivares och arbetstagares behov”.

5 I klausul 1 i ramavtalet föreskrivs följande:

”Syftet med detta ramavtal är:

a) att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas, och

b) upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden.”

6 I klausul 3 i ramavtalet, med rubriken ”Definitioner”, föreskrivs följande:

”I detta avtal avses med

1. *visstidställd*: en person som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som ingåtts direkt mellan en arbetsgivare och en arbetstagare och vars längd fastställts på grundval av objektiva kriterier som att det gäller fram till ett visst datum, till dess en viss uppgift har utförts eller med anledning av en särskild händelse.

…”

7 I klausul 4, med rubriken ”Principen om icke-diskriminering”, föreskrivs följande i punkt 1:

”När det gäller anställningsvillkor, skall visstidsanställda inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder.”

8 I klausul 5 i ramavtalet, med rubriken ”Bestämmelser för att förhindra missbruk”, anges följande:

”1. För att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, så skall medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, och/eller arbetsmarknadens parter, där det inte finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare, införa en eller fler av följande åtgärder:
   a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning.

b) Bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar.
c) Bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.

2. Medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter, där så är lämpligt, fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar
a) skall betraktas som 'på varandra följande',
b) skall betraktas som tillsvidareanställningar."

9 Klausul 8 i ramavtalet, med rubriken "Genomförandebestämmelser", har följande lydelse:

"1. Medlemsstater och/eller arbetsmarknadens parter kan bibehålla eller införa för arbetstagarna mer förmånliga bestämmelser än vad som anges i detta avtal.

…"

Italiensk rätt

10 I artikel 24 i 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 (lag nr 240 med bestämmelser om universitetets organisation, akademisk personal och dess rekrytering, samt om regeringens befogenhet att främja universitetssystemets kvalitet och effektivitet), av den 30 december 2010 (ordinarie tillägg till GURI nr 10 av den 14 januari 2011, nedan kallad lag nr 240/2010), med rubriken "Forskare med visstidsanställning", föreskrivs följande:

"1. Inom ramen för de medel som är avsatta för forskning, undervisning, kompletterande undervisningsverksamhet och stöd till studenter, får universiteten ingå avtal om visstidsanställning. På grundval av universitetets föreskrifter ska avtalen innehålla villkoren för att få utöva undervisningsverksamhet, kompletterande undervisning och för att få tillhandahålla tjänster till studenter, samt forskningsverksamhet.

2. Kandidaterna väljs ut genom offentliga urvalsförfaranden som anordnas av universiteten med stöd av en förordning i den mening som avses i lag nr 168 av den 9 maj 1989, med iakttagande av de principer som fastställs i den europeiska forskarstadgan, vilken bifogats kommissionens rekommendation av den 11 mars 2005 (2005/251/EG)…

3. Avtalen ska utformas enligt följande:

a) avtal med en löptid på tre år, vilka kan förnyas en gång för en period på två år efter en positiv utvärdering av den undervisning och forskning som utförts, vilken ska ske på grundval av villkor, kriterier och faktorer som fastställts genom ministerdekret, dessa avtal kan även ingås med en och samma person vid olika lärosäten,

b) avtal med en löptid på tre år, vilka är förbehållna sökande som haft sådana avtal som avses i a, eller som har erhållit den nationella vetenskapliga behörighet att tjänstgöra som universitetsprofessor på nivå I och II som avses i artikel 16 i denna lag, eller som har fullgjort en medicinsk specialistutbildning, eller som under minst tre år – även med avbrott – har mottagit forskningsstöd i den mening som avses i artikel 51.6 i lag nr 449 av den 27 december 1997, forskningsbidrag i den mening som avses i artikel 22 i denna lag eller postdoktorala stipendier i den mening som avses i artikel 4 i lag nr 398 av den 30 november 1989, eller innehaft likvärdiga avtal, bidrag eller stipendier vid utländska universitet.

…

5. Inom ramen för avsatta medel ska universitetet, under det tredje året av det avtal som avses i punkt 3 b, utvärdera en anställd som erhållit den vetenskapliga behörighet som avses i artikel 16, för att eventuellt uppföra vederbörande i den förteckning över biträdande professorer som avses i artikel 18.1 e. För det fall att utfallet av denna utvärdering är positivt vid avtalets utgång ska arbetstagaren föras upp i förteckningen över biträdande professorer. Bedömningen ska utföras i enlighet med internationellt erkända kvalitetsnormer, vilka definieras i universitetets föreskrifter enligt de kriterier som fastställts genom ministerdekret. Den programplanering som avses i artikel 18.2 ska säkerställa att tillräckliga medel finns tillgängliga för det fall att utfallet av utvärderingen är positivt. Förfarandet ska offentliggöras på universitetets webbplats.

…”

11 I artikel 20 i 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 (lagstiftningsdekret nr 75 med ändringar och tillägg till lagstiftningsdekret nr 165 av den 30 mars 2001, i enlighet med artikel 16.1 a och artikel 16.2 b–e, artikel 17.1 a, 17.1 c, 17.1 e–h, 17.1 l–o, 17.1 q–s och 17.1 z i lag nr 124 av den 7 augusti 2015 om omorganisering av offentliga myndigheter), av den 25 maj 2017 (GURI nr 130, av den 7 juni 2017), med rubriken ”Motverkande av otrygga anställningar vid offentliga myndigheter”, (nedan kallat lagstiftningsdekret nr 75/2017), föreskrivs följande:

”1. För att motverka otrygga anställningar, minska användningen av tidsbegränsade anställningsavtal och ta till vara den yrkeskompetens som personal förvärvat genom visstidsanställningar, kan myndigheterna under åren 2018–2020, i enlighet med den treåriga behovsplan som avses i artikel 6.2 och med uppgift om tillgänglig finansiering, anställa personal till icke ledande befattningar inom ramen för tillsvidareanställningar, förutsatt att den berörda personen:

a) efter det att 2015 års lag nr 124 trätt i kraft har haft visstidsanställningar hos den myndighet som rekryterar eller, när det gäller kommunala myndigheter som fullgör integrerade uppdrag, hos de myndigheter vars tjänster är integrerade,

b) har anställts för en viss tid, avseende sådana arbetsuppgifter som faktiskt utförts, efter ett godkänt urvalsförfarande även vid andra offentliga myndigheter än den som rekryterar,

c) den 31 december 2017 har fullgjort minst tre års tjänstgöring under de senaste åtta åren, även med avbrott, vid den myndighet som avses i punkt a som rekryterar.

2. Under åren 2018–2020 får myndigheterna, i enlighet med den treåriga behovsplan som avses i artikel 6.2 och utan att det påverkar garantin för att utomstående personer ska beredas lämplig möjlighet till anställning, med uppgift om tillgänglig finansiering, anordna urvalsförfaranden som med högst femtio procent av de disponibla tjänsterna ska vara förbehållna personal i icke ledande befattning som:

a) efter det att 2015 års lag nr 124 trätt i kraft har haft ett flexibelt anställningsavtal med den myndighet som anordnar urvalsförfarandet,

b) den 31 december 2017 under de senaste åtta åren har haft anställningsavtal som omfattar minst tre år, även med avbrott, med den myndighet som anordnar urvalsförfarandet.

…

8. Myndigheterna får förlänga flexibla anställningsförhållanden med personer som deltar i de förfaranden som avses i punkterna 1 och 2 till dess att dessa förfaranden har avslutats, inom ramen för tillgänglig finansiering i den mening som avses i artikel 9.28 i lagdekret nr 78 av den 31 maj 2010, omvandlat med ändringar genom lag nr 122 av den 30 juli 2010.

9. Denna artikel är inte tillämplig vid rekrytering av undervisande, administrativ, teknisk och assisterande personal (ATA) vid statliga skolor och lärosäten. … Denna artikel är inte heller tillämplig på avtal om tillhandahållande av personal till offentliga myndigheter."

12 I artikel 5.4 bis i 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 (lagstiftningsdekret nr 368 om införlivande av direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP), av den 6 september 2001 (GURI nr 235, av den 9 oktober 2001) (nedan kallat lagstiftningsdekret nr 368/2001), varigenom direktiv 1999/70 införlivades med italiensk rätt, föreskrevs följande:

"Utan att det påverkar reglerna om på varandra följande anställningsavtal i föregående punkter, ska anställningsförhållandet anses utgöra en tillsvidareanställning enligt punkt 2 om de på varandra följande visstidsanställningsavtal som ingåtts för att utföra likvärdiga uppgifter innebär att anställningsförhållandet mellan samma arbetsgivare och samma arbetstagare totalt överstiger 36 månader, inklusive förlängning och förnyelse, oberoende av om avbrott ägt rum mellan de olika avtalen …"

13 Denna bestämmelse upprepades till största del och förblev i kraft genom artikel 19 i 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 (lagstiftningsdekret nr 81 om systematisk reglering av anställningsavtal och översyn av lagstiftningen om yrkesmässiga skyldigheter, i enlighet med artikel 1.7 i lag nr 183 av den 10 december 2014), av den 15 juni 2015 (ordinarie tillägg till GURI nr 144, av den 24 juni 2015) (nedan kallat lagstiftningsdekret nr 81/2015), vilken har rubriken "Fastställande av frist och längsta varaktighet" och trädde i kraft den 25 juni 2015. I denna bestämmelse föreskrivs att när gränsen på 36 månader har överskridits, oavsett om det rör sig om ett enda avtal eller flera på varandra följande avtal som ingåtts avseende arbetsuppgifter på samma nivå och med samma rättsliga ställning, "ska avtalet omvandlas till ett avtal om tillsvidareanställning från och med den dag då denna gräns överskrids".

14 Enligt artikel 10.4 bis i lagstiftningsdekret nr 368/2001 är artikel 5.4 bis i detta lagstiftningsdekret emellertid inte tillämplig i vissa fall. Det avtal som är aktuellt i det nationella målet utgör ett sådant fall enligt artikel 29.2 d i lagstiftningsdekret nr 81/2015. I denna bestämmelse föreskrivs uttryckligen att avtal om visstidsanställning som ingåtts med stöd av lag nr 240/2010 undantas från tillämpningsområdet för artikel 5.4 bis i lagstiftningsdekret nr 368/2001.

15 Enligt artikel 29.4 i lagstiftningsdekret nr 81/2015 föreskrivs dessutom att bestämmelserna i artikel 36 i decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (lagstiftningsdekretet nr 165 om allmänna bestämmelser för organisering av arbetet vid offentliga myndigheter) av den 30 mars 2001 (ordinarie tillägg till GURI nr 106 av den 9 maj 2001, nedan kallat lagstiftningsdekretet nr 165/2001), förblir oförändrade.

16 I artikel 36 i lagstiftningsdekret nr 165/2001, i dess lydelse enligt lagstiftningsdekret nr 75/2017, med rubriken "Personal med visstidsanställningsavtal eller som anställts inom ramen för flexibla anställningsförhållanden", föreskrivs följande:

"1. För personalbehov inom den ordinarie verksamheten ska myndigheter uteslutande rekrytera genom avtal om tillsvidareanställning…

…

5. Ett åsidosättande från de offentliga myndigheternas sida av de tvingande bestämmelser som reglerar deras rekrytering eller anställning av arbetstagare kan under inga omständigheter leda till att tillsvidareanställningar uppstår hos dessa myndigheter, vilket dock inte påverkar myndigheternas ansvar och de påföljder som de kan åläggas. Den berörde arbetstagaren har rätt till ersättning för skada som uppkommit till följd av att denne har utfört arbete i strid med tvingande bestämmelser ….

…

5 quater Visstidsanställningsavtal som ingåtts i strid med denna artikel är ogiltiga och medför ansvar för myndigheten. Överordnade som handlar i strid med bestämmelserna i denna artikel bär även ansvar enligt artikel 21. Resultatbonus får inte tilldelas en överordnad som är ansvarig för oegentligheter vid användningen av flexibla anställningsformer".

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

17 Den 1 december 2012 anställdes EB av universitetet som forskare för en period på tre år, i enlighet med ett avtal som ingåtts med stöd av artikel 24.3 a i lag nr 240/2010 (nedan kallat typ A-kontrakt). Ett sådant avtal kan endast förlängas en gång med högst två år.

18 I oktober 2014 erhöll EB nationell vetenskaplig behörighet för tjänsten som universitetsprofessor på nivå II, i den mening som avses i artikel 16 i nämnda lag, vilket intygar att innehavaren av denna behörighet har de vetenskapliga kvalifikationer som krävs för att delta i vissa av universitetets uttagningsprov.

19 I artikel 24.6 i lag nr 240/2010 föreskrivs att under en period på åtta år från och med ikraftträdandet av denna lag kan forskare som anställts och arbetar vid universitetet med ett tillsvidareanställningsavtal och som har erhållit nationell vetenskaplig behörighet upptas i förteckningen över professorer på nivå II. Det är utrett att universitetet, när EB fortfarande var i tjänst, med stöd av denna bestämmelse inledde ett förfarande för att uppföra två forskare som var verksamma inom samma forskningsområde som EB och som var anställda med sådana avtal i denna förteckning. EB hade emellertid inte rätt att delta i detta förfarande, trots att han hade erforderlig vetenskaplig behörighet, eftersom han var visstidsanställd.

20 Sex månader innan EB:s avtal löpte ut den 1 december 2015 begärde EB att avtalet skulle förlängas, och det förlängdes den 24 november 2015 med verkan från och med den 1 december 2015 för en period på två år.

21 Den 8 november 2017, innan det förlängda avtalet löpte ut, begärde EB att hans anställningsavtal skulle förlängas i enlighet med artikel 20.8 i lagstiftningsdekret nr 75/2017, så att hans visstidsanställning skulle omvandlas till en tillsvidareanställning. Han gjorde i detta avseende gällande att denna bestämmelse även är tillämplig på undervisande personal vid universiteten. EB begärde dessutom att det förfarande för att stabilisera anställningsförhållanden som avses i artikel 20.1 i nämnda lagstiftningsdekret skulle tillämpas från och med år 2018.

22 Genom skrivelse av den 21 november 2017 avslog universitetet EB:s begäran och gjorde gällande dels att artikel 20.8 i lagstiftningsdekret nr 75/2017 inte var tillämplig på visstidsanställda universitetsforskare, dels att artikel 29 i lagstiftningsdekret nr 81/2015 inte kunde tillämpas för att inleda ett förfarande som var avsett för rekrytering av forskare med tillsvidareanställningar.

23 EB överklagade detta beslut till den hänskjutande domstolen och framställde även ett yrkande om ogiltigförklaring av cirkulär nr 3/2017, som antagits av Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (ministern för reformer och offentlig förvaltning) och som innebar att lagstiftningsdekret nr 75/2017 inte var tillämpligt på forskare med visstidsanställningskontrakt. Han begärde dessutom att han skulle tillerkännas en rätt till en tillsvidareanställning, eller att han skulle få genomgå en sådan utvärdering som krävdes för att han skulle kunna anställas som biträdande professor i enlighet med artikel 24.5 i lag nr 240/2010.

24 Till stöd för sin talan gjorde EB bland annat gällande att artikel 20 i lagstiftningsdekret nr 75/2017 ska tolkas så, att denna bestämmelse även är tillämplig på anställningsförhållanden som omfattas av offentlig rätt och således också på anställningsförhållanden med forskare som grundas på typ A-kontrakt. En annan tolkning, såsom den som följer av cirkulär nr 3/2017, strider mot ramavtalet.

25 EB hävdade dessutom att den omständigheten att hans anställningsavtal undantas från regeln att en visstidsanställning som förlängts utöver 36 månader per automatik ska omvandlas till en tillsvidareanställning – ett undantag som föreskrivs i artikel 29.2 d i lagstiftningsdekret nr 81/2015 – är oförenlig med ramavtalet, eftersom det inte finns objektiva grunder som motiverar att en forskare ska vara visstidsanställd, i synnerhet när anställningsförhållandet har varat i mer än tre år, såsom är fallet i förevarande mål.

26 EB gjorde även gällande att artikel 24.3 i lag nr 240/2010 strider mot icke-diskrimineringsprincipen i klausul 4 i ramavtalet, eftersom den inte tillåter att forskare som anställts inom ramen för ett visstidsanställningskontrakt och som, i likhet med EB, förvärvat de universitetsmeriter som krävs för att bli ”biträdande professor”, genomgår en sådan utvärdering som krävs för att de ska kunna utnämnas till biträdande professorer.

27 Slutligen åberopade EB likvärdighetsprincipen, som innebär att det i avsaknad av förmånligare nationella bestämmelser för den kategori forskare han tillhör finns anledning att tillämpa de bestämmelser som gäller för den privata sektorn, även bestämmelserna om att visstidsanställningar som förlängts utöver 36 månader per automatik ska omvandlas till en tillsvidareanställning, och även de bestämmelser som gäller för visstidsanställda arbetstagare inom den offentliga sektorn, däribland lärare, vars anställningsförhållanden – tack vare lämpliga förfaranden – kännetecknas av en viss stabilitet i enlighet med artikel 20 i lagstiftningsdekret nr 75/2017.

28 Universitetet framhöll i sin tur att artikel 20 i lagstiftningsdekret nr 75/2017 inte är tillämplig på universitetsforskare, i enlighet med bestämmelserna i artikel 3.2 i lagstiftningsdekret nr 165/2001. I detta avseende hävdade universitetet att denna bestämmelse inte medför någon diskriminering i förhållande till andra forskare som inte tillhör den offentliga sektorn.

29 Universitetet erinrade dessutom om att den skillnad i behandling som görs mellan de kategorier av arbetstagare som avses i artikel 24.3 a och 24.3 b i lag nr 240/2010 är motiverad, med hänsyn till att de forskare som avses i b har större erfarenhet.

30 Den hänskjutande domstolen anser att när det gäller forskare som anställts med ett sådant typ A-kontrakt som avses i artikel 24.1 och 24.3 a i lag nr 240/2010, kan användandet av dessa visstidsanställningskontrakt utgöra missbruk, och nämnda domstol önskar därför få klarhet i huruvida det är förenligt med klausul 5 i ramavtalet att det enligt artikel 29.2 d i lagstiftningsdekret nr 81/2015 inte är möjligt att omvandla ett sådant avtal som det som ingåtts mellan EB och universitetet till en tillsvidareanställning. Härvidlag har den hänskjutande domstolen bland annat hänvisat till domen av den 14 september 2016, Martínez Andrés och Castrejana López (C-184/15 och C 197/15, EU:C:2016:680), där EU-domstolen slog fast att förbudet mot att omvandla en visstidsanställning till en tillsvidareanställning endast är förenligt med ramavtalet om det är möjligt att tillgripa en annan effektiv åtgärd för att på ett lämpligt sätt beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt.

31 Enligt den hänskjutande domstolen har den inte möjlighet att vidta någon sådan alternativ åtgärd, eftersom klaganden i det nationella målet endast kan få ersättning för den skada vederbörande har lidit med ett schablonbelopp som inte står i proportion till den faktiska omfattningen av skadan. Under dessa omständigheter befinner sig EB i en situation där det i den interna rättsordningen inte föreskrivs någon form av sanktion vid missbruk av visstidsanställningskontrakt, såsom var fallet i det mål som avgjordes genom domen av den 25 oktober 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859).

32 Den hänskjutande domstolen önskar även få klarhet i huruvida artikel 24.1 och 24.3 a i lag nr 240/2010 är förenlig med ramavtalet, såtillvida denna bestämmelse begränsar forskares anställningskontrakt till tre år, med en möjlighet till förlängning med två år, vilket gör det möjligt att använda sig av visstidsanställningskontrakt utan åtskillnad, medan förnyandet av ett sådant kontrakt måste motiveras på objektiva grunder.

33 Mot denna bakgrund beslutade Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Regionala förvaltningsdomstolen i Lazio, Italien) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

”1) Trots att medlemsstaterna inte har någon allmän skyldighet att föreskriva att visstidsanställningar ska omvandlas till en tillsvidareanställning, utgör klausul 5 i ramavtalet …, med rubriken ’Bestämmelser för att förhindra missbruk’, mot bakgrund av likvärdighetsprincipen, ändå hinder mot nationell lagstiftning, såsom artikel 29.2 d och 29.4 i lagstiftningsdekret nr 81/2015 samt artikel 36.2 och 36.5 i lagstiftningsdekret nr 165/2001, vilken innebär att universitetsforskare som har anställts genom treåriga visstidsanställningskontrakt, som kan förlängas med två år, med stöd av artikel 24.3 a i lag nr 240/2010 därefter inte har rätt att få sin visstidsanställning omvandlad till en tillsvidareanställning?

2) Trots att medlemsstaterna inte har någon allmän skyldighet att föreskriva att visstidsanställningar ska omvandlas till en tillsvidareanställning, utgör klausul 5 i ramavtalet …, med rubriken ’Bestämmelser för att förhindra missbruk’, mot bakgrund av likvärdighetsprincipen, ändå hinder mot att de nationella domstolarna i den berörda medlemsstaten tillämpar nationell lagstiftning, såsom artikel 29.2 d och 29.4 i lagstiftningsdekret nr 81/2015 samt artikel 36.2 och 36.5 i lagstiftningsdekret nr 165/2001, på så sätt att personer som de offentliga myndigheterna har anställt genom ett flexibelt anställningskontrakt som omfattas av arbetsrättsliga bestämmelser för den privata sektorn har rätt att behålla anställningen vid missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt, medan en sådan rätt generellt sett inte tillerkänns personer som de offentliga myndigheterna har visstidsanställt på grundval av förvaltningsrättsliga bestämmelser, och det i den nationella rättsordningen (till följd av ovannämnda nationella bestämmelser) inte föreskrivs någon annan effektiv åtgärd för att beivra sådant missbruk i förhållande till de sistnämnda arbetstagarna?

3) Trots att medlemsstaterna inte har någon allmän skyldighet att föreskriva att visstidsanställningar ska omvandlas till en tillsvidareanställning, utgör klausul 5 i ramavtalet …, med rubriken ’Bestämmelser för att förhindra missbruk’, mot bakgrund av likvärdighetsprincipen, ändå hinder mot … en nationell lagstiftning, såsom artikel 24.1 och 24.3 i lag nr 240/2010, vilken innebär att forskare och universitet kan ingå visstidsanställningskontrakt med en varaktighet på sammanlagt fem år (tre år plus eventuell förlängning med två år), varvid ett villkor för att ingå ett sådant kontrakt är att det sker ’inom ramen för de medel som är avsatta för forskning, undervisning, kompletterande undervisningsverksamhet och stöd till studenter’ och ett villkor för att förlänga kontraktet är att det föreligger en ’positiv utvärdering av utförd undervisning och forskning’, utan att det fastställs objektiva eller klara kriterier för bedömningen av huruvida ingåendet och förnyelsen av visstidsanställningskontrakten faktiskt sker för att tillgodose ett verkligt behov, huruvida de är ägnade att uppnå det eftersträvade målet och huruvida de är nödvändiga för att

uppnå detta mål, i och med att en sådan lagstiftning medför en reell risk för att denna typ av anställningskontrakt missbrukas och följaktligen inte är förenlig med ramavtalets syfte och ändamålsenliga verkan?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Upptagande till prövning

34 Universitetet har gjort gällande att det är uppenbart att tolkningsfrågorna inte kan tas upp till prövning. För det första är de rent hypotetiska och saknar uppenbart relevans för utgången i det nationella målet, eftersom det framgår av beslutet om hänskjutande att den hänskjutande domstolen inte hyser några tvivel om hur den nationella lagstiftning som är aktuell i det nationella målet ska tolkas. För det andra har den hänskjutande domstolen inte redogjort för skälen till varför den anser att det framstår som oklart hur unionsrätten ska tolkas, vilket inte bara strider mot artikel 94 i domstolens rättegångsregler, med följden att tolkningsfrågorna även av den anledningen inte kan tas upp till prövning, utan även innebär ett åsidosättande av universitetets rätt till försvar.

35 I detta avseende ska det erinras om att det, inom ramen för det samarbete mellan EU-domstolen och de nationella domstolarna som införts genom artikel 267 FEUF, uteslutande ankommer på den nationella domstolen, vid vilken målet anhängiggjorts och vilken har ansvaret för det rättsliga avgörandet, att mot bakgrund av de särskilda omständigheterna i målet bedöma såväl om ett förhandsavgörande är nödvändigt för att döma i saken som relevansen av de frågor som ställs till EU-domstolen. Följaktligen är EU-domstolen i princip skyldig att meddela ett förhandsavgörande när de frågor som ställts avser tolkningen av unionsrätten (dom av den 25 november 2020, Sociálna poisťovňa, C-799/19, EU:C:2020:960, punkt 43 och där angiven rättspraxis).

36 Dessa frågor presumeras vara relevant och ställs mot bakgrund av den beskrivning av omständigheterna i målet och tillämplig lagstiftning som den nationella domstolen på eget ansvar har lämnat och vars riktighet det inte ankommer på EU-domstolen att pröva. En begäran från en nationell domstol kan bara avvisas då det är uppenbart att den begärda tolkningen av unionsrätten inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller saken i det nationella målet eller då frågorna är hypotetiska eller EU-domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska eller rättsliga omständigheterna som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts till den, samt för att kunna förstå skälen till att den nationella domstolen anser att den behöver ha svar på dessa frågor för att kunna avgöra målet (dom av den 2 februari 2021, Consob, C-481/19, EU:C:2021:84, punkt 29 och där angiven rättspraxis).

37 I förevarande fall ska det för det första påpekas att förevarande begäran om förhandsavgörande uppfyller de villkor som föreskrivs i artikel 94 i rättegångsreglerna. Begäran innehåller nämligen nödvändiga uppgifter om de relevanta omständigheterna och saken i det nationella målet. I begäran redogörs det också för innehållet i de bestämmelser i inhemsk rätt som enligt den nationella domstolen är tillämpliga i det nationella målet. Den hänskjutande domstolen har även hänvisat dels till de skäl som fått den att ifrågasätta hur vissa unionsrättsliga bestämmelser ska tolkas, dels till det samband som den anser föreligger mellan dessa bestämmelser och den nationella lagstiftning som eventuellt är tillämplig i det nationella målet. Dessa uppgifter har även givit Italiens regering och övriga rättegångsdeltagare möjlighet att inkomma med synpunkter i enlighet med artikel 23 i domstolens stadga, vilket styrks av bland annat de synpunkter som universitetet inkommit med.

38 För det andra framgår det av dessa uppgifter att den hänskjutande domstolen har visat att det föreligger ett samband mellan den begärda tolkningen av ramavtalet, de faktiska omständigheterna och saken i det nationella målet. Mot bakgrund av dessa uppgifter finner EU-domstolen vidare att de

frågor som har ställts inte är hypotetiska och att den har tillgång till alla uppgifter om de faktiska och rättsliga omständigheter som är nödvändiga för att den ska kunna ge ett användbart svar på dessa frågor.

39 Under dessa omständigheter ska tolkningsfrågorna tas upp till prövning.

Prövning i sak

40 Det ska inledningsvis påpekas att den hänskjutande domstolen har ställt sina två första frågor för att få klarhet i huruvida det är förenligt med klausul 5 i ramavtalet att inte vidta åtgärder för att beivra missbruk vid användandet av visstidsanställningskontrakt av det slag som är aktuellt i det nationella målet. Den tredje frågan avser huruvida denna bestämmelse utgör hinder mot att sådana visstidsanställningar används på grund av att de utgör missbruk.

41 Eftersom prövningen av huruvida det är nödvändigt att vidta åtgärder för att beivra missbruk av visstidsanställningskontrakt förutsätter att det föreligger ett sådant missbruk, ska den tredje tolkningsfrågan prövas först.

Den tredje frågan

42 Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje frågan för att få klarhet i huruvida klausul 5 i ramavtalet ska tolkas så, att den utgör hinder mot nationell lagstiftning som innebär att universitetsforskare anställs med visstidsanställningskontrakt för en period på tre år och att dessa kontrakt kan förlängas endast en gång med högst två år, varvid ett villkor för att ingå ett sådant kontrakt är att det sker ”inom ramen för de medel som är avsatta för forskning, undervisning, kompletterande undervisningsverksamhet och stöd till studenter” och ett villkor för att förlänga kontraktet är att det föreligger en ”positiv utvärdering av utförd undervisning och forskning”, utan att det fastställs objektiva och klara kriterier som gör det möjligt att avgöra huruvida ingåendet och förnyelsen av visstidsanställningskontrakten faktiskt sker för att tillgodose ett verkligt behov, huruvida de är ägnade att uppnå det eftersträvade målet och huruvida de är nödvändiga för att uppnå detta mål.

43 Den tredje frågan utgörs således av två delar, varav den första avser ingåendet av det kontrakt som är aktuellt i det nationella målet och den andra avser förlängningen av detta kontrakt.

44 I detta hänseende ska det erinras om att artikel 24.3 i lag nr 240/2010 omfattar två typer av kontrakt för universitetsforskare och ersätter den tidigare lagstiftning varigenom dessa forskare fick en fast tjänst efter att ha fullgjort en prövoperiod på tre år, nämligen typ A-kontrakt å ena sidan, och de kontrakt som avses i artikel 24.3 b i lag nr 240/2010 å den andra (nedan kallat typ B-kontrakt). Även typ B-kontrakt har en löptid på tre år.

45 Det är visserligen riktigt att urvalsförfarandet leder till ett visstidsanställningskontrakt för en period på tre år för båda typerna av universitetsforskare, men det framgår av begäran om förhandsavgörande att det likväl finns skillnader mellan dessa typer av kontrakt.

46 För att ingå typ A-kontrakt krävs nämligen att det finns medel avsatta för forskning, undervisning, kompletterande undervisningsverksamhet och stöd till studenter. Ett sådant kontrakt kan förlängas endast en gång för en period på två år, efter en positiv utvärdering av den berörda personens vetenskapliga verksamhet. Ett typ B-kontrakt kan däremot inte förlängas, men den berörda forskaren har möjlighet att efter treårsperioden och på grundval av resultatet av en lämplig utvärdering, erbjudas en tjänst som biträdande professor men inom ramen för en tillsvidareanställning.

47 Även villkoren för att kunna få ett kontrakt som universitetsforskare skiljer sig åt mellan de olika kontraktstyperna. För typ A-kontrakt är det tillräckligt att den berörda personen innehar en doktorstitel, ett motsvarande akademiskt behörighetsbevis eller ett examensbevis för en medicinsk specialistutbildning. För typ B-kontrakt krävs att den berörda personen har arbetat som forskare i enlighet med artikel 24.3 a i lag nr 240/2010, är behörig att tjänstgöra som universitetsprofessor på nivå I eller II, har en avslutad läkarutbildning eller har tjänstgjort minst tre år vid olika universitet och därvid erhållit forskningsstöd eller stipendier.

48 Om en person har ingått ett typ A-kontrakt får denne så småningom möjlighet att ingå ett typ B-kontrakt. En universitetsforskare kan således utveckla sin akademiska karriär genom att gå från ett typ A-kontrakt till ett typ B-kontrakt, vilket därefter ger den berörda forskaren möjlighet att utnämnas till biträdande professor. En sådan utnämning beror emellertid på resultatet av en lämplig utvärdering och sker inte per automatik.

49 Härav följer att den väsentliga skillnad mellan dessa två kategorier universitetsforskare som numera föreskrivs i den italienska lagstiftningen består i att de forskare som avses i artikel 24.3 a i lag nr 240/2010 inte direkt kan få tillgång till tjänsten som biträdande professor i sin karriär, medan de forskare som avses i artikel 24.3 b i lag nr 240/2010 direkt kan komma i fråga för en sådan tjänst.

50 I förevarande fall anställdes EB i egenskap av godkänd sökande i ett urvalsförfarande som organiserats i enlighet med artikel 24 i lag nr 240/2010 och således efter en positiv utvärdering med hänsyn till ”de medel som [var] avsatta för forskning, undervisning, kompletterande undervisningsverksamhet och stöd till studenter”, såsom krävs enligt punkt 3 a i denna artikel.

51 Det ska erinras om att ramavtalet, enligt dess klausul 1, syftar dels till att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att icke-diskrimineringsprincipen tillämpas, dels till att upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden.

52 Det framgår emellertid av lydelsen i klausul 5 i ramavtalet och av fast rättspraxis att denna klausul endast är tillämplig i fråga om på varandra följande visstidsanställningar (dom av den 22 januari 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, punkt 70, och dom av den 19 mars 2020, Sánchez Ruiz m.fl., C-103/18 och C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 56 och där angiven rättspraxis), vilket innebär att ett avtal som är det första eller det enda avtalet om visstidsanställning inte omfattas av klausul 5.1 i ramavtalet (dom av den 11 februari 2021, M.V. m.fl., (På varandra följande visstidsanställningar inom den offentliga sektorn), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 38 och där angiven rättspraxis). I detta sammanhang har domstolen även påpekat att ramavtalet inte innebär någon skyldighet för medlemsstaterna att anta bestämmelser som fordrar att det första eller det enda avtalet om visstidsanställning ska rättfärdigas av sådana objektiva grunder (dom av den 3 juli 2014, Fiamingo m.fl., C-362/13, C-363/13 och C-407/13, EU:C:2014:2044, punkt 57).

53 Ingåendet av ett visstidsanställningskontrakt, såsom ett typ A-kontrakt, omfattas således inte i sig av klausul 5 punkt 1 i ramavtalet och omfattas således inte av tillämpningsområdet för denna bestämmelse.

54 Däremot är denna bestämmelse tillämplig när ett typ A-kontrakt förlängs för en period på högst två år, såsom föreskrivs i artikel 24.3 a i lag nr 240/2010, eftersom det då rör sig om två på varandra följande visstidsanställningskontrakt.

55 Det ska i detta hänseende erinras om att syftet med punkt 1 i nyssnämnda klausul är att genomföra ett av de mål som eftersträvas med ramavtalet, nämligen att reglera möjligheterna att använda på varandra följande visstidsanställningar, vilka kan missbrukas till arbetstagarnas nackdel. I denna klausul har det därför införts en rad minimiskyddsbestämmelser för att förhindra att arbetstagarnas

anställningstrygghet urholkas (dom av den 11 februari 2021, M.V. m.fl., (På varandra följande visstidsanställningar inom den offentliga sektorn), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 36 och där angiven rättspraxis).

56 För att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar är medlemsstaterna enligt klausul 5.1 i ramavtalet således skyldiga att på ett effektivt sätt och med bindande verkan införa minst en av de uppräknade åtgärderna när det i nationell rätt inte finns likvärdiga lagstadgade åtgärder. De i klausul 5.1 a–5.1 c angivna åtgärderna, vilka är tre till antalet, rör objektiva grunder för förnyad visstidsanställning, den övre sammanlagda tidsgränsen för flera på varandra följande visstidsanställningar, respektive det antal gånger som en visstidsanställning får förnyas (dom av den 11 februari 2021, M.V. m.fl., (På varandra följande visstidsanställningar inom den offentliga sektorn), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 54 och där angiven rättspraxis).

57 Medlemsstaterna har i det avseendet ett utrymme för skönsmässig bedömning, eftersom de kan välja att införa en eller flera av de åtgärder som anges i klausul 5.1 a–5.1 c i ramavtalet eller att tillämpa redan existerande likvärdiga lagstadgade åtgärder, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller för vissa kategorier av arbetstagare (dom av den 11 februari 2021, M.V., m.fl., (På varandra följande visstidsanställningar inom den offentliga sektorn), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 55 och där angiven rättspraxis).

58 Härigenom fastställs ett allmänt mål för medlemsstaterna i klausul 5.1 i ramavtalet, bestående i att förebygga sådant missbruk. Medlemsstaterna ges emellertid samtidigt rätt att själva bestämma med hjälp av vilka medel som nämnda mål ska uppnås, under förutsättning att de inte äventyrar ramavtalets syfte och ändamålsenliga verkan (dom av den 11 februari 2021, M.V. m.fl., (På varandra följande visstidsanställningar inom den offentliga sektorn), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 56 och där angiven rättspraxis).

59 I förevarande fall kan det konstateras att det i artikel 24.3 a i lag nr 240/2010 inte enbart fastställs en gräns vad gäller den maximala löptiden för de visstidsanställningskontrakt som ingås med den kategori av universitetsforskare som EB tillhör, utan även vad gäller hur många gånger ett sådant kontrakt kan förnyas. Vad gäller typ A-kontrakt fastställs det närmare bestämt i denna lag att ett sådant kontrakt kan löpa över max tre år och det kan förnyas endast en gång med max två år.

60 Artikel 24.3 i lag nr 240/2010 innehåller således två av de åtgärder som avses i klausul 5 punkt 1 i ramavtalet, nämligen en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar, respektive det antal gånger som en visstidsanställning får förnyas. Den hänskjutande domstolen har inte anfört några omständigheter som skulle kunna tyda på att dessa åtgärder inte är tillräckliga för att effektivt förhindra missbruk av visstidsanställningskontrakt när det gäller typ A-kontrakt.

61 Med hänvisning till domen av den 14 september 2016, Martínez Andrés och Castrejana López (C-184/15 och C-197/15, EU:C:2016:680), och domen av den 25 oktober 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), har den hänskjutande domstolen visserligen påpekat att den inhemska lagstiftning som är aktuell i det nationella målet inte innehåller några objektiva och klara kriterier som gör det möjligt att fastställa dels huruvida ingåendet och förlängningen av typ A-kontrakt motiveras av verkliga tillfälliga behov, dels huruvida sådana kontrakt är ägnade att uppfylla dessa behov och huruvida de är proportionerliga.

62 I detta hänseende kan det dock inledningsvis konstateras att till skillnad från vad som var fallet i de mål som avgjordes genom domen av den 14 september 2016, Martínez Andrés och Castrejana López (C-184/15 och C-197/15, EU:C:2016:680), och domen av den 25 oktober 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), innehåller den inhemska lagstiftning som är tillämplig i det nationella målet åtgärder som motsvarar dem som föreskrivs i klausul 5. 1 b och 5.1 c i ramavtalet.

63 I nyssnämnda domar uppkom frågan huruvida förnyelsen av de aktuella avtalen om visstidsanställning var motiverad av objektiva grunder i den mening som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet – bestående i att tillgodose verkliga och tillfälliga behov – enbart på grund av att det inte vidtagits några åtgärder tillhörande de två kategorier som anges i punkt 59 ovan, men som däremot föreskrivs i artikel 24.3 a i lag nr 240/2010. Den omständigheten att den nationella lagstiftning som är i fråga i det nationella målet inte innehåller några preciseringar om den verkliga och tillfälliga karaktären av de behov som ska tillgodoses genom användandet av visstidsanställningskontrakt, vilken har åberopats av den hänskjutande domstolen, saknar således relevans.

64 Det ska vidare noteras att de berörda arbetstagarna i nyssnämnda domar var helt ovetande om hur länge deras anställningsförhållanden skulle vara. I förevarande fall upplyses däremot de personer som ingår ett typ A-kontrakt, såsom det som ingåtts mellan EB och universitetet, redan innan de undertecknar kontraktet, om att anställningsförhållandet inte kan vara i mer än fem år.

65 Vad gäller arbetstagarnas anställningstrygghet, framgår det av andra stycket i ingressen till ramavtalet att den anses utgöra en betydande del av skyddet för arbetstagare, medan visstidsanställningar endast under vissa omständigheter svarar mot både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov (dom av den 11 februari 2021, M.V. m.fl., (På varandra följande visstidsanställningar inom den offentliga sektorn), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 48 och där angiven rättspraxis).

66 Den omständigheten att rättsverkningarna av ett tidsbegränsat anställningskontrakt för en forskare – såsom det typ A-kontrakt som EB ingått – upphör, medför inte nödvändigtvis en instabilitet i anställningen, eftersom den gör det möjligt för den berörda arbetstagaren att förvärva de kvalifikationer som krävs för att få ett typ B-kontrakt, vilket i sin tur kan leda till en tillsvidareanställning som biträdande professor.

67 Det kan även konstateras att det förhållandet att universiteten har ett permanent behov av att anställa universitetsforskare, såsom framgår av den nationella lagstiftningen i fråga, inte innebär att detta behov inte kan tillgodoses genom användandet av visstidsanställningskontrakt.

68 Tjänsten som forskare tycks nämligen vara avsedd att vara det första steget i en akademikers karriär, eftersom forskaren under alla omständigheter har för avsikt att så småningom söka sig till en annan tjänst, nämligen en tjänst som inbegriper undervisning, först som biträdande professor och därefter som ordinarie professor.

69 Vad vidare gäller den omständigheten att förlängningen av ett typ A-kontrakt är beroende av en positiv utvärdering av den undervisning och forskning som utförts, kan de ”särskilda behoven” inom den berörda sektorn, det vill säga vetenskaplig forskning, rimligen bestå i att det är nödvändigt att säkerställa att de enskilda forskarnas karriärer utvecklas i förhållande till deras respektive meriter, vilka följaktligen måste utvärderas. En bestämmelse som innebär att universitetet åläggs en skyldighet att erbjuda en forskare en tillsvidareanställning, oberoende av resultaten av dennes vetenskapliga verksamhet, uppfyller således inte ovannämnda krav.

70 När det slutligen gäller likvärdighetsprincipen, som har åberopats vid upprepade tillfällen av den hänskjutande domstolen i dess beslut och av EB själv, hänför sig denna princip till behovet av att säkerställa ett domstolsskydd för de rättigheter som följer av unionsrätten som inte är mindre förmånligt än det skydd som föreskrivs för jämförbara rättigheter som uteslutande grundar sig på nationell rätt. Följaktligen är denna princip inte tillämplig i förevarande mål, eftersom detta behov endast aktualiseras när fråga är om bestämmelser rörande rättigheter som härrör från unionsrätten (se, för ett liknande resonemang, dom av den 7 mars 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punkterna 39 och 40).

71 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den tredje frågan besvaras enligt följande. Klausul 5 i ramavtalet ska tolkas så, att den inte utgör hinder mot nationell lagstiftning som innebär att universitetsforskare anställs med visstidsanställningskontrakt för en period på tre år och att dessa kontrakt endast kan förlängas en gång med högst två år, varvid ett villkor för att ingå ett sådant kontrakt är att det sker ”inom ramen för de medel som är avsatta för forskning, undervisning, kompletterande undervisningsverksamhet och stöd till studenter”, och ett villkor för att förlänga kontraktet är att det föreligger en ”positiv utvärdering av utförd undervisning och forskning”, utan att det är nödvändigt att det i denna lagstiftning fastställs objektiva och klara kriterier som gör det möjligt att avgöra huruvida ingåendet och förnyelsen av visstidsanställningskontrakten faktiskt sker för att tillgodose ett verkligt behov, huruvida de är ägnade att uppnå det eftersträvade målet och huruvida de är nödvändiga för att uppnå detta mål.

Den första och den andra frågan

72 Såsom angetts i punkt 40 ovan avser den första och den andra frågan åtgärder som syftar till att beivra missbruk av visstidsanställningskontrakt.

73 Det framgår av svaret på den tredje frågan att klausul 5 i ramavtalet inte utgör hinder mot den nationella lagstiftning som är i fråga i det nationella målet och att nämnda lagstiftning således inte ger upphov till någon risk för missbruk av visstidsanställningskontrakt. Det är därför inte nödvändigt att besvara den första och den andra frågan.

Rättegångskostnader

74 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (sjunde avdelningen) följande:

Klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat den 18 mars 1999, som återfinns i bilagan till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, ska tolkas så, att den inte utgör hinder mot nationell lagstiftning som innebär att universitetsforskare anställs med visstidsanställningskontrakt för en period på tre år och att dessa kontrakt endast kan förlängas en gång med högst två år, varvid ett villkor för att ingå ett sådant kontrakt är att det sker ”inom ramen för de medel som är avsatta för forskning, undervisning, kompletterande undervisningsverksamhet och stöd till studenter”, och ett villkor för att förlänga kontraktet är att det föreligger en ”positiv utvärdering av utförd undervisning och forskning”, utan att det är nödvändigt att det i denna lagstiftning fastställs objektiva och klara kriterier som gör det möjligt att avgöra huruvida ingåendet och förnyelsen av visstidsanställningskontrakten faktiskt sker för att tillgodose ett verkligt behov, huruvida de är ägnade att uppnå det eftersträvade målet och huruvida de är nödvändiga för att uppnå detta mål.

Underskrifter