Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Syvende Afdeling)

3. juni 2021 *

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 1999/70/EF – rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP – § 5 – flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold – misbrug – forebyggende foranstaltninger – tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i den offentlige sektor – universitetsforskere«

I sag C-326/19,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (den regionale forvaltningsdomstol for Lazio, Italien) ved afgørelse af 28. november 2018, indgået til Domstolen den 23. april 2019, i sagen

EB

mod

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

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

Università degli Studi »Roma Tre«,

procesdeltagere:

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,

har

DOMSTOLEN (Syvende Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, A. Kumin (refererende dommer), og dommerne T. von Danwitz og P.G. Xuereb,

* Processprog: italiensk.

generaladvokat: M. Bobek,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

– EB ved avvocati F. Dinelli et G. Grüner,

– Università degli Studi »Roma Tre« ved avvocata L. Torchia,

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

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

– Confederazione Generale Sindacale ved avvocati T.M. de Grandis, og V. De Michele,

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

– den italienske regering ved G. Palmieri, som befuldmægtiget, bistået af avvocati dello Stato C. Colelli og L. Fiandaca,

– Europa-Kommissionen ved G. Gattinara et M. van Beek, som befuldmægtigede,

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af § 5 i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999 (herefter »rammeaftalen«), som er opført som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT 1999, L 175, s. 43).

2 Denne anmodning er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem EB, der er universitetsforsker, og Presidenza del Consiglio dei Ministri (formanden for ministerrådet, Italien), Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca (ministeriet for uddannelse, videregående uddannelse og forskning, Italien) og Università degli Studi »Roma Tre« (herefter »universitetet«) vedrørende afslaget på at forlænge EB's tidsbegrænsede ansættelseskontrakt ud over den periode, der er fastsat ved loven, og således at ændre denne kontrakt til en tidsubegrænset kontrakt eller at give ham adgang til vurderingen med henblik på, at han kan blive opført på listen over lektorer.

Retsforskrifter

EU-retten

3 14. betragtning til direktiv 1999/70 har følgende ordlyd:

»[D]e underskrivende parter har ønsket at indgå en rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse og har opregnet de generelle principper og minimumskravene for tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold; de har givet udtryk for deres ønske om at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination og ved at fastsætte de rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.«

4 Det fremgår af andet afsnit i præamblen til rammeaftalen, at parterne bag denne aftale »erkender, at ansættelseskontrakter af tidsubegrænset varighed er – og fortsat vil være – den ansættelsesform, der sædvanligvis anvendes mellem arbejdsgivere og arbejdstagere [, og at] […] tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i visse tilfælde opfylder såvel arbejdsgivernes som arbejdstagernes behov«.

5 Rammeaftalens § 1 har følgende ordlyd:

»Formålet med nærværende rammeaftale er:

a) at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination

b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter.«

6 Denne rammeaftales § 3 med overskriften »Definitioner« bestemmer:

»I denne aftale forstås ved:

1. »en person med tidsbegrænset ansættelse«: en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastlagt ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

[…]«

7 Rammeaftalens § 4 med overskriften »Princippet om ikke-diskrimination« bestemmer i stk. 1:

»Ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse må ikke være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.«

8 Den nævnte rammeaftales § 5 med overskriften »Bestemmelser om misbrug« bestemmer:

»1. For at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold fastsættes, medmindre der allerede findes tilsvarende retsregler, bestemmelser af medlemsstaterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter i henhold til

national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis – og/eller af arbejdsmarkedets parter, hvorved der tages hensyn til behovene inden for bestemte sektorer og/eller blandt bestemte kategorier af arbejdstagere, og som regulerer et eller flere af følgende forhold:

a) objektive omstændigheder der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold
b) den maksimale samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller arbejdsforhold
c) antallet af gange sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold kan fornys.

2. Medlemsstaterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter – og/eller arbejdsmarkedets parter fastsætter, hvor det er hensigtsmæssigt, under hvilke betingelser tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold er at anse [for]:

a) »flere på hinanden følgende«
b) tidsubegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold[.]«

9 Samme rammeaftales § 8 med overskriften »Afsluttende bestemmelser« har følgende ordlyd:

»1. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan opretholde eller indføre bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne end dem, der er fastsat i denne [ramme]aftale.

[…]«

Italiensk ret

10 Artikel 24 i legge nr. 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 (lov nr. 240 om bestemmelser vedrørende organisering af universiteter, universitetspersonale og rekruttering samt delegation til regeringen med henblik på at forbedre universitetssystemets kvalitet og effektivitet) af 30. december 2010 (almindeligt tillæg til GURI nr. 10 af 14.1.2011, herefter »lov nr. 240/2010«) med overskriften »Forskere med tidsbegrænset kontrakt« bestemmer:

»1. Inden for rammerne af de tilgængelige planlægningsressourcer kan universiteterne indgå tidsbegrænsede ansættelseskontrakter med henblik på forskning, undervisning, undervisningsstøttende aktiviteter samt tjenester til studenterende. Kontrakten definerer på grundlag af universitetets forskrifter vilkårene for at udøve undervisningsvirksomhed, undervisningsstøttende aktiviteter og tjenester til studerende samt forskningsvirksomhed.

2. Kontraktmodtagerne vælges ved offentlige udvælgelsesprøver, som universiteterne organiserer ved bekendtgørelse som omhandlet i lov nr. 168 af 9. maj 1989, idet de principper, der er fastsat i det europæiske charter for forskere, der findes i bilaget til Kommissionens henstilling af 11. marts 2005 (2005/251/CE) […] overholdes.

3. Kontrakterne kan udformes som følger:

a) treårige kontrakter, som kan forlænges en enkelt gang for en periode på maksimalt to år efter positiv vurdering af udført undervisning og forskning, på grundlag af vilkår, kriterier og faktorer, der fastsættes ved ministerielt dekret; disse kontrakter også kan indgås med den samme person ved forskellige institutioner

b) treårige kontrakter, som er forbeholdt ansøgere, med hvilke kontrakterne i litra a) er blevet indgået, eller som har opnået den nationale videnskabelige kvalifikation som undervisere på det første og det andet niveau, der er omhandlet i denne lovs artikel 16, eller som har gennemført en

uddannelse i et medicinsk speciale, eller som i mindst tre år – selv med afbrydelser – har modtaget forskningsstøtte som omhandlet i artikel 51, stk. 6, i lov nr. 449 af 27. december 1997, forskningsbidrag som omhandlet i denne lovs artikel 22, eller postdoktorale stipendier som omhandlet i artikel 4 i lov nr. 398 af 30. november 1989, eller som har haft lignende kontrakter, bidrag eller stipendier ved udenlandske universiteter.

[…]

5. Inden for rammerne af de tilgængelige planlægningsressourcer vurderer universitetet i det tredje år for den kontrakt, der er omhandlet i stk. 3, litra b), kontraktmodtageren, som har opnået den videnskabelige kvalifikation, der er omhandlet i artikel 16, med henblik på dennes optagelse på listen over lektorer, der er omhandlet i artikel 18, stk. 1, litra e). Såfremt vurderingen er positiv, bliver indehaveren af denne kontrakt ved denne kontrakts udløb optaget på listen over lektorer. Vurderingen foretages i overensstemmelse med de internationalt anerkendte kvalitetsstandarder, som er fastsat ved universitetets forskrifter inden for rammerne af de kriterier, der er fastsat ved ministerielt dekret. Den planlægning, der er omhandlet i artikel 18, stk. 2, sikrer rådigheden over de nødvendige ressourcer, såfremt vurderingen er positiv. Proceduren offentliggøres på universitetets websted.

[…]«

11 Artikel 20 i decreto legislativo nr. 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 [lovdekret nr. 75 om ændringer og tilføjelser til lovdekret nr. 165 af 30.3.2001 i overensstemmelse med artikel 16, stk. 1, litra a), og artikel 16, stk. 2, litra b), c), d) og e), og artikel 17, stk. 1, litra a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) og z), i lov nr. 124 af 7.8.2015 vedrørende reorganisering af offentlige myndigheder] af 25. maj 2017 (GURI nr. 130 af 7.7.2017) med overskriften »Afhjælpning af jobusikkerhed hos de offentlige myndigheder« (herefter »lovdekret nr. 75/2017«) bestemmer:

»1. For at afhjælpe jobusikkerhed, begrænse anvendelsen af tidsbegrænsede kontrakter og at anerkende professionelle kompetencer, som personalet på tidsbegrænsede ansættelseskontrakter har erhvervet, kan myndighederne i 2018-2020 i overensstemmelse med den treårige behovsplan, der er omhandlet i artikel 6, stk. 2, og idet de angiver den finansielle dækning, fastansætte personale i ikke-ledelsesfunktioner, som opfylder følgende krav:

a) den pågældende er i tjeneste efter ikrafttrædelsen af lov nr. 124 af 2015 på grundlag af tidsbegrænsede kontrakter med den ansættende myndighed eller – når der er tale om kommunale myndigheder, som udøver funktioner inden for sammenslutninger – myndigheder, hvis tjenester er sammensluttede

b) den pågældende er i forbindelse med de samme udførte arbejdsopgaver blevet ansat på grundlag af en tidsbegrænset kontrakt efter bestående udvælgelsesprocedurer, selv hvis denne kontrakt er blevet indgået af andre offentlige myndigheder end den ansættende myndighed

c) den pågældende har pr. 31. december 2017 været ansat hos den i litra a) omhandlede ansættende myndighed i mindst tre år – selv med afbrydelser – i løbet af de sidste otte år.

2. I løbet af 2018-2020 kan myndighederne i overensstemmelse med den treårige behovsplan, der er omhandlet i artikel 6, stk. 2, og uden at dette berører garantien for en passende adgang udefra, efter at den finansielle dækning er angivet, organisere udvælgelsesprøver, der for højst 50% af de disponible stillingers vedkommende skal være reserveret til personale i ikke-ledelsesfunktioner, som opfylder følgende krav:

a) Den pågældende havde efter ikrafttrædelsen af lov nr. 124 fra 2015 en fleksibel ansættelseskontrakt indgået med den myndighed, som organiserer udvælgelsesprøven.

b) Den pågældende har pr. 31. december 2017 haft kontrakt indgået med den myndighed, som organiserer udvælgelsesproceduren, i mindst tre år – selv med afbrydelser – i løbet af de sidste otte år.

[…]

8. Myndighederne kan forlænge de fleksible ansættelsesforhold med de personer, der deltager i de procedurer, der er omhandlet i stk. 1 og 2, indtil disse er afsluttet, inden for grænserne af de ressourcer, der er til rådighed som omhandlet i artikel 9, stk. 28, i lovdekret nr. 78 af 31. maj 2010, som ændret ved lov nr. 122 af 30. juli 2010.

9. Denne artikel omfatter ikke ansættelse af lærere og administrativt, teknisk og assisterende personale ved statslige skoler og uddannelsesinstitutioner […] Denne artikel omfatter heller ikke kontrakter vedrørende tilrådighedsstillelse af personale for offentlige myndigheder.«

12 Artikel 5, stk. 4a, 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 (lovdekret nr. 368 om gennemførelse af direktiv 1999/70/EF om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP) af 6. september 2001 (GURI nr. 235 af 9.10.2001) (herefter »lovdekret nr. 368/2001«), som har gennemført direktiv 1999/70 i den italienske retsorden, fastsatte:

»Uden at dette berører de i de foregående stykker nævnte bestemmelser om en række på hinanden følgende ansættelseskontrakter, betragtes ansættelsesforholdet mellem den samme arbejdsgiver og den samme arbejdstager som tidsubegrænset i henhold til stk. 2, såfremt ansættelsesforholdet som følge af en række på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter vedrørende udførelse af tilsvarende arbejdsopgaver samlet overstiger 36 måneder inklusive forlængelser og fornyelser, uafhængigt af perioder med afbrydelse, som forløber mellem de enkelte kontrakter […]«

13 Denne bestemmelse er i det væsentlige blevet gentaget og forblevet i kraft ved artikel 19 i decreto legislativo nr. 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 (lovdekret nr. 81 om systematisk regulering af ansættelseskontrakter og ændring af lovgivningen om arbejdsmæssige forpligtelser i overensstemmelse med artikel 1, stk. 7, i lov nr. 183 af 10.12.2014) af 15. juni 2015 (almindeligt tillæg til GURI nr. 144 af 24.6.2015, herefter »lovdekret nr. 81/2015«) med overskriften »Fastsættelse af frist og maksimal varighed«, der trådte i kraft den 25. juni 2015. Det er fastsat i denne bestemmelse, at såfremt grænsen på 36 måneder overskrides, uanset om der er tale om en enkelt kontrakt eller flere på hinanden følgende kontrakter, der indgås for at udføre arbejdsopgaver på samme niveau og med samme retlige kvalifikation, »ændres kontrakten til en tidsubegrænset kontrakt regnet fra datoen for denne overskridelse«.

14 I overensstemmelse med artikel 10, stk. 4a, i lovdekret nr. 368/2001 finder dette dekrets artikel 5, stk. 4a, dog ikke anvendelse i visse tilfælde. Den i hovedsagen omhandlede kontrakt er omfattet af disse tilfælde, jf. artikel 29, stk. 2, litra d), i lovdekret nr. 81/2015, idet denne bestemmelse blandt udelukkelserne fra anvendelsesområdet for artikel 5, stk. 4a, i lovdekret nr. 368/2001 udtrykkeligt fastsætter de tidsbegrænsede kontrakter, der er indgået i medfør af lov nr. 240/2010.

15 Desuden fastsætter artikel 29, stk. 4, i lovdekret nr. 81/2015, at bestemmelserne i artikel 36 i lovdekret nr. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (lovdekret nr. 165 om generelle regler vedrørende tilrettelæggelse af arbejdet i offentlige forvaltninger) af 30. marts 2001 (almindeligt tillæg til GURI nr. 106 af 9.5.2001, herefter »lovdekret nr. 165/2001«) ikke berøres.

16 Artikel 36 i lovdekret nr. 165/2001, som ændret ved lovdekret nr. 75/2017, med overskriften »Personale med en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller personale, der er ansat på fleksible ansættelseskontrakter« fastsætter:

»1. For at dække det almindelige behov foretager offentlige myndigheder udelukkende ansættelse på grundlag af tidsubegrænsede ansættelseskontrakter […]

[…]

5. Under alle omstændigheder kan offentlige myndigheders tilsidesættelse af ufravigelige bestemmelser vedrørende rekruttering og ansættelse af arbejdstagere ikke medføre, at der indgås tidsubegrænsede ansættelsesforhold med disse myndigheder, uden at dette berører muligheden for, at myndighederne i øvrigt ifalder ansvar eller pålægges en sanktion. Den pågældende arbejdstager har krav på erstatning for den skade, der forårsages under udførelsen af arbejde i strid med ufravigelige bestemmelser […]«

[…]

5c. Tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der er indgået i strid med denne artikel, er ugyldige og fastlægger myndighedens ansvar. Ledere, som handler i strid med bestemmelserne i denne artikel, er ligeledes ansvarlige i henhold til artikel 21. Der udbetales ikke bonus til ledere, som er ansvarlige for uregelmæssigheder i forbindelse med anvendelsen af fleksible kontraktformer.«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

17 Den 1. december 2012 blev EB ansat ved Universitetet som forsker for en periode på tre år på grundlag af en kontrakt indgået i medfør af artikel 24, stk. 3, litra a), i lov nr. 240/2010 (herefter »type A kontrakt«). En sådan kontrakt kan kun forlænges en enkelt gang for maksimalt to år.

18 I oktober 2014 opnåede EB den nationale videnskabelige kvalifikation som universitetslærer på andet niveau som omhandlet i denne lovs artikel 16, hvilken kvalifikation attesterer, at indehaveren deraf har de videnskabelige kvalifikationer, der er nødvendige for at deltage i bestemte udvælgelsesprøver for universiteter.

19 Det er ubestridt, at Universitetet, da EB stadig var i tjeneste, i overensstemmelse med artikel 24, stk. 6, i lov nr. 240/2010, der tillader, at forskere, som er ansat på grundlag af en tidsubegrænset ansættelseskontrakt og som arbejder på universitetet og har opnået den nationale videnskabelige kvalifikation, i en periode på otte år regnet fra denne lovs ikrafttrædelse kan indskrives på listen over lærere på andet niveau, indledte en sådan procedure og indskrev to forskere indenfor samme område som EB, som var ansat på grundlag af en sådan kontrakt, på listen. EB fik dog ikke lov til at deltage i denne procedure med den begrundelse, at han var ansat på en tidsbegrænset kontrakt, selv om han havde den videnskabelige kvalifikation.

20 Seks måneder inden EB's kontrakt udløb den 1. december 2015, anmodede han om forlængelse heraf, og kontrakten blev den 24. november 2015 forlænget med virkning fra den 1. december 2015 for en periode på to år.

21 Den 8. november 2017, inden udløbet af den forlængede kontrakt, anmodede EB om forlængelse af sin kontrakt i henhold til artikel 20, stk. 8, i lovdekret nr. 75/2017, således at hans tidsbegrænsede ansættelsesforhold kunne blive ændret til en tidsubegrænset ansættelseskontrakt. Han anførte i denne henseende, at denne bestemmelse ligeledes finder anvendelse på lærerne på universiteterne. EB anmodede endvidere om, at den procedure for stabilisering af beskæftigelsen, der er fastsat i artikel 20, stk. 1, i dette lovdekret, blev iværksat fra 2018.

22 Ved et notat af 21. november 2017 afslog Universitetet EB's anmodninger, idet det anførte for det første, at artikel 20, stk. 8, i lovdekret nr. 75/2017 ikke fandt anvendelse på universitetsforskere, der var ansat i henhold til en tidsbestemt kontrakt, og for det andet, at artikel 29 i lovdekret nr. 81/2015 ikke gjorde det muligt at anvende en procedure, der var fastsat for ansættelse af forskere inden for rammerne af en tidsubegrænset kontrakt.

23 EB har anlagt sag ved den forelæggende ret med påstand om dels prøvelse af denne afgørelse, dels annullation af cirkulære nr. 3/2017 udstedt af Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (ministeren for forenkling og offentlig forvaltning), hvorefter lovdekret nr. 75/2017 ikke finder anvendelse på forskere ansat inden for rammerne af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt. Han har endvidere nedlagt påstand om, at det fastslås, at det skal anerkendes, at han har ret til at få tidsubegrænset ansættelse eller til at få adgang til vurderingsproceduren med henblik på at blive ansat som lektor i medfør af artikel 24, stk. 5, i lov nr. 240/2010.

24 Til støtte for søgsmålet har EB bl.a. gjort gældende, at artikel 20 i lovdekret nr. 75/2017 skal fortolkes således, at det også finder anvendelse på offentligretlige ansættelsesforhold og derfor på en type A-forskers ansættelsesforhold, idet rammeaftalen er til hinder for en anden fortolkning, såsom den i cirkulære nr. 3/2017 foreskrevne.

25 EB har desuden gjort gældende, at udelukkelsen af hans kontrakt fra den regel, der fastsætter en automatisk konvertering af en tidsbegrænset kontrakt, som er forlænget mere end 36 måneder, til en tidsubegrænset kontrakt – hvilken udelukkelse er fastsat i artikel 29, stk. 2, litra d), i lovdekret 81/2015 – er uforenelig med rammeaftalen, for så vidt som der ikke foreligger objektive grunde, der kan begrunde, at en forsker kan være ansat tidsbegrænset, navnlig i det tilfælde, hvor denne ansættelse forlænges for en periode, der er længere end tre år, således som det præcis var tilfældet for sagsøgeren i tvisten i hovedsagen.

26 EB har endvidere gjort gældende, at artikel 24, stk. 3, i lov nr. 240/2010 – idet denne bestemmelse ikke tillader forskere, der er blevet ansat inden for rammerne af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt og ligesom ham selv har opnået de krævede akademiske kvalifikationer for at kunne udnævnes som »lektor«, at blive vurderet med henblik på udnævnelsen i en stilling som lektor – er i strid med princippet om ikke-diskrimination, der er fastsat i rammeaftalens § 4.

27 Endelig har EB påberåbt sig princippet om ækvivalens, hvorefter det, såfremt der ikke findes mere fordelagtige nationale regler for den forskerkategori, som han tilhører, er bestemmelserne vedrørende den private sektor, der skal finde anvendelse – såsom dem, der fastsætter en automatisk konvertering af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, som er blevet forlænget ud over 36 måneder, til en tidsubegrænset ansættelseskontrakt – og de bestemmelser, der finder anvendelse på visse kategorier af arbejdstagere, som er ansat på tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i den offentlige sektor, og som – ligesom skolelærerne – kan opnå en vis stabilisering af deres ansættelsesforhold takket være passende procedurer i overensstemmelse med artikel 20 i lovdekret nr. 75/2017.

28 Universitetet har for sit vedkommende fremhævet, at artikel 20 i lovdekret nr. 75/2017 ikke finder anvendelse på universitetsforskere i medfør af de bestemmelser, der er fastsat i artikel 3, stk. 2, i lovdekret nr. 165/2001. Det har i denne henseende gjort gældende, at denne bestemmelse ikke giver anledning til diskrimination i forhold til de andre forskere, der ikke hører ind under kategorien af personale ansat i det offentlige.

29 Universitetet har i øvrigt bemærket, at den forskellige behandling af de kategorier, der er omhandlet i artikel 24, stk. 3, litra a) og b), i lov nr. 240/2010 er begrundet, da de forskere, som denne artikels litra b) vedrører, har større erfaring.

30 Den forelæggende ret er af den opfattelse, at for så vidt angår de forskere, der er ansat inden for rammerne af en type A-kontrakt som omhandlet i artikel 24, stk. 1, og stk. 3, litra a), i lov nr. 240/2010, kan anvendelsen af sådanne tidsbegrænsede udgøre misbrug, og retten er derfor i tvivl om, hvorvidt det er foreneligt med rammeaftalens § 5, at det – som følge af artikel 29, stk. 2, litra d), i lovdekret nr. 81/2015 – er udelukket at konvertere en sådan kontrakt som den, der er indgået mellem EB og Universitetet, til en tidsubegrænset ansættelseskontrakt. Den har i denne henseende navnlig henvist til dom af 14. september 2016, Martínez Andrés og Castrejana López (C-184/15 og C-197/15, EU:C:2016:680), hvori Domstolen fastslog, at forbuddet mod at ændre en tidsbegrænset ansættelseskontrakt til en tidsubegrænset ansættelseskontrakt kun er i overensstemmelse med rammeaftalen, hvis det er muligt at anvende en anden effektiv foranstaltning for på hensigtsmæssig måde at sanktionere flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter.

31 Ifølge den forelæggende ret findes der ikke en sådan alternativ foranstaltning, eftersom erstatningen for den skade, som sagsøgeren i hovedsagen kunne opnå, begrænser sig til betalingen af et bestemt beløb som ikke er forholdsmæssigt i forhold til det faktiske omfang af det lidte tab. Under disse omstændigheder befinder EB sig derfor i en situation, hvor den interne retsorden ikke fastsætter nogen form for sanktion for misbrug af tidsbegrænsede kontrakter, således som det var tilfældet i den sag, der gav anledning til dom af 25. oktober 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859).

32 Den forelæggende ret er endvidere i tvivl om, hvorvidt artikel 24, stk. 1 og 3, litra a), i lov nr. 240/2010 er forenelig med rammeaftalen, da denne bestemmelse begrænser varigheden af forskerkontrakter til tre år med en eventuel forlængelse på to år og således gør det muligt vilkårligt at anvende en tidsbegrænset kontrakt, selv om fornyelsen af en sådan kontrakt skal være begrundet i objektive forhold.

33 På denne baggrund har Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (den regionale forvaltningsdomstol for Lazio, Italien) besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Selv om medlemsstaterne ikke har en generel forpligtelse til at fastsætte, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter skal ændres til en tidsubegrænset kontrakt, er [rammeaftalens] § 5 […] med overskriften »Bestemmelser om misbrug« […] i lyset af ækvivalensprincippet […] da til hinder for nationale bestemmelser, såsom artikel 29, stk. 2, litra d), og [artikel 29,] stk. 4, i lovdekret nr. [81/2015] […] samt artikel 36, stk. 2 og 5, i lovdekret nr. [165/2001][…], hvorefter universitetsforskere, ansat på grundlag af en treårig tidsbegrænset kontrakt, som kan forlænges med to år, i henhold til artikel 24, stk. 3, litra a), i lov nr. 240/2010, efterfølgende ikke kan indgå et tidsubegrænset ansættelsesforhold?

2) Selv om medlemsstaterne ikke har en generel forpligtelse til at fastsætte, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter skal ændres til en tidsubegrænset kontrakt, er [rammeaftalens] § 5 […] med overskriften »Bestemmelser om misbrug« […] i lyset af ækvivalensprincippet […] da til hinder for, at nationale bestemmelser, såsom artikel 29, stk. 2, litra d), og [artikel 29,] stk. 4, i lovdekret nr. [81/2015] […] samt artikel 36, stk. 2 og 5, i lovdekret nr. [165/2001][…], anvendes ved den berørte medlemsstats nationale domstole på en sådan måde, at personer, der er ansat af en

myndighed på grundlag af en fleksibel ansættelseskontrakt, der er omfattet af de arbejdsretlige regler, har ret til at opretholde ansættelsesforholdet, mens en sådan ret generelt ikke anerkendes personer, der er tidsbegrænset ansat af denne myndighed i henhold til de forvaltningsretlige regler, og der (som følge af de ovennævnte nationale bestemmelser) ikke eksisterer en anden effektiv foranstaltning i den nationale retsorden med henblik på at sanktionere et sådant misbrug over for disse ansatte?

3) Selv om medlemsstaterne ikke har en generel forpligtelse til at fastsætte, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter skal ændres til en tidsubegrænset kontrakt, er [rammeaftalens] § 5 […] med overskriften »Bestemmelser om misbrug« […] i lyset af ækvivalensprincippet […] da til hinder for […] nationale bestemmelser, såsom artikel 24, stk. 1 og 3, i lov nr. [240/2010] […], hvorefter forskere og universiteter kan indgå og forlænge tidsbegrænsede kontrakter med en samlet varighed af fem år (tre år og eventuel forlængelse med to år), idet indgåelsen af kontrakten er betinget af »de tilgængelige planlægningsressourcer med henblik på udførelse af forskning, undervisning, undervisningsstøttende aktiviteter samt [tjenester til studerende][…]«, og forlængelsen heraf er betinget af »positiv vurdering af udført undervisning og forskning«, uden at der fastsættes objektive og gennemsigtige kriterier for at efterprøve, om indgåelsen og fornyelsen af sådanne kontrakter rent faktisk opfylder et reelt behov, er egnede til at nå det forfulgte formål og er nødvendige herfor, idet sådanne bestemmelser således indebærer en reel risiko for misbrug af sådanne kontrakter og derfor er uforenelige med rammeaftalens formål og effektive virkning?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Formaliteten

34 Universitetet har gjort gældende, at det er åbenbart, at de præjudicielle spørgsmål ikke kan antages til realitetsbehandling. For det første er de rent hypotetiske og åbenbart uden relevans for afgørelsen af tvisten i hovedsagen, idet det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at den forelæggende ret ikke er i tvivl om, hvorledes den omhandlede nationale lovgivning skal fortolkes. For det andet har den forelæggende ret ikke anført de grunde, der har foranlediget den til at stille spørgsmål om fortolkningen af EU-retten, hvilket ikke alene er i strid med artikel 94 i Domstolens procesreglement, således at disse spørgsmål – også i denne henseende – skal afvises, men også tilsidesætter Universitetets ret til forsvar.

35 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at det inden for rammerne af det samarbejde, der i medfør af artikel 267 TEUF er indført mellem Domstolen og de nationale retter, udelukkende tilkommer den nationale ret, for hvilken en tvist er indbragt, og som har ansvaret for den retsafgørelse, der skal træffes, på grundlag af omstændighederne i den konkrete sag at vurdere, såvel om en præjudiciel afgørelse er nødvendig for, at den kan afsige dom, som relevansen af de spørgsmål, den forelægger Domstolen. Når de forelagte spørgsmål vedrører fortolkningen af EU-retten, er Domstolen derfor principielt forpligtet til at træffe afgørelse (dom af 25.11.2020, Sociálna poisťovňa, C-799/19, EU:C:2020:960, præmis 43 og den deri nævnte retspraksis).

36 Der er formodning for, at disse spørgsmål, som den nationale ret har forelagt på baggrund af de retlige og faktiske omstændigheder, som den har ansvaret for at fastlægge – og hvis rigtighed det ikke tilkommer Domstolen at efterprøve – er relevante. Domstolen kan kun afvise at træffe afgørelse om en anmodning fra en national ret, hvis det klart fremgår, at den ønskede fortolkning af EU-retten eller prøvelsen af gyldigheden heraf savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, eller såfremt problemet er af hypotetisk karakter, eller Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan give en hensigtsmæssig besvarelse af

de forelagte spørgsmål og forstå, hvorfor den nationale retsinstans finder, at en besvarelse af disse spørgsmål er nødvendig for, at retsinstansen kan afgøre den sag, som verserer for den (dom af 2.2.2021, Consob, C-481/19, EU:C:2021:84, præmis 29 og den deri nævnte retspraksis).

37 I det foreliggende tilfælde bemærkes for det første, at anmodningen om præjudiciel afgørelse opfylder de kriterier, der er opstillet i procesreglementets artikel 94. Anmodningen giver nemlig de nødvendige præciseringer for så vidt angår de relevante faktiske omstændigheder og tvistens genstand. Den indeholder endvidere ordlyden af de bestemmelser i den nationale lovgivning, der ifølge den forelæggende ret vil kunne finde anvendelse i den foreliggende sag. Den forelæggende ret har endvidere anført dels grundene til, at den finder, at der er tvivl om fortolkningen af visse bestemmelser i EU-retten, dels sammenhængen mellem denne og den nationale lovgivning, som eventuelt finder anvendelse på tvisten i hovedsagen. Disse oplysninger har ligeledes givet den italienske regering og øvrige berørte mulighed for at afgive indlæg i overensstemmelse med statuttens artikel 23, hvilket bl.a. de oplysninger, som Universitetet har indleveret, viser.

38 For det andet fremgår det af disse oplysninger, at den forelæggende ret har godtgjort den forbindelse, der findes mellem den ønskede fortolkning af rammeaftalen og realiteten i hovedsagen og dennes genstand. Henset til de nævnte oplysninger skal det desuden lægges til grund, at de spørgsmål, der er blevet forelagt Domstolen, ikke er hypotetiske, og at Domstolen råder over alle de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan give en hensigtsmæssig besvarelse af disse spørgsmål.

39 Under disse omstændigheder skal de forelagte præjudicielle spørgsmål antages til realitetsbehandling.

Realiteten

40 Indledningsvis bemærkes, at den forelæggende ret med de to første spørgsmål ønsker at få oplyst, om fraværet af foranstaltninger, der skal sanktionere misbrug af tidsbegrænsede kontrakter som den, der er omhandlet i hovedsagen, er foreneligt med rammeaftalens § 5. Det tredje spørgsmål vedrører for sit vedkommende spørgsmålet, om denne bestemmelse er til hinder for anvendelsen af sådanne tidsbegrænsede kontrakter med den begrundelse, at denne anvendelse udgør misbrug.

41 Eftersom undersøgelsen af nødvendigheden af foranstaltninger, der skal sanktionere misbrug af tidsbegrænsede kontrakter, forudsætter, at der foreligger et sådant misbrug skal det tredje præjudicielle spørgsmål undersøges først.

Det tredje spørgsmål

42 Med det tredje spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens § 5 skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, hvorefter der – for så vidt angår ansættelse af universitetsforskere – kan indgås tidsbegrænsede kontrakter for en periode på tre år med en enkelt mulighed for forlængelse for en periode på maksimalt to år, idet indgåelsen af sådanne kontrakter for det første er betinget af, at der er ressourcer til rådighed »med henblik på udførelse af forskning, undervisning, undervisningsstøttende aktiviteter samt tjenester til studerende«, og idet forlængelsen af disse kontrakter for det andet er betinget af en »positiv vurdering af udført undervisning og forskning«, uden at der dog er fastsat objektive og gennemsigtige kriterier, der gør det muligt at efterprøve, om indgåelsen og fornyelsen af sådanne kontrakter rent faktisk opfylder et reelt behov, og at de er egnede til at nå det forfulgte formål og er nødvendige herfor.

43 Dette tredje spørgsmål har således to led, idet det ene vedrører indgåelsen af den i hovedsagen omhandlede kontrakt, og den anden vedrører forlængelsen af denne kontrakt.

44 I denne henseende bemærkes, at artikel 24, stk. 3, i lov nr. 240/2010 fastsætter to typer kontrakter for universitetsforskere, der således erstatter den tidligere lovgivning, der tildelte disse personer en fast stilling, efter at de havde bestået deres oprindelige prøvetid på tre år, nemlig dels type A-kontrakterne, dels de kontrakter, der er omhandlet i artikel 24, stk. 3, litra b), i lov nr. 240/2010 (herefter »type B-kontrakten«). Disse sidstnævnte kontrakter indgås også for en periode på tre år.

45 Selv om det er korrekt, at udvælgelsesproceduren for de to kategorier af universitetsforskere fører til indgåelsen af en tidsbegrænset kontrakt, dvs. af en varighed på tre år, fremgår det af anmodningen om præjudiciel afgørelse, at der dog er forskel på de nævnte kontrakttyper.

46 Indgåelsen af en type A-kontrakt afhænger nemlig af, om der er ressourcer til rådighed til forskning, undervisning, undervisningsstøttende aktiviteter og tjenester til studerende. En sådan kontrakt kan forlænges en enkelt gang for en periode på to år efter en positiv vurdering af den videnskabelige aktivitet, som den berørte har udøvet. En type B-kontrakt kan derimod ikke forlænges, men den berørte forsker har mulighed for – ved denne periodes afslutning og på grundlag af resultatet af en passende vurdering – at blive tilbudt en stilling som lektor, idet denne stilling er i henhold til en tidsubegrænset ansættelseskontrakt.

47 Betingelserne for at få adgang til en kontrakt som universitetsforsker er også forskellige. For type A-kontrakter er det tilstrækkeligt at have en ph.d.-grad, en tilsvarende akademiske grad eller et bevis for et medicinsk speciale. For type B-kontrakter skal man have arbejdet som forsker i overensstemmelse med artikel 24, stk. 3, litra a), i lov nr. 240/2010, have kvalifikation som lærer på første eller andet niveau, have afsluttet en medicinsk uddannelse eller have tilbragt mindst tre år på forskellige universiteter med forskningsstøtte eller stipendier.

48 Indgåelse af en type A-kontrakt giver således mulighed for at få adgang til en type B-kontrakt. En universitetsforsker kan dermed fortsætte sin akademiske karriere ved at gå fra en type A-kontrakt til en type B-kontrakt, hvilket herefter giver den pågældende mulighed for at blive udnævnt til lektor. En sådan udnævnelse afhænger imidlertid af resultatet af en passende vurdering, og den er således ikke automatisk.

49 Det følger heraf, at den væsentligste forskel på de to nu fastsatte kategorier af universitetsforskere, ligger i det forhold, at de forskere, der er omhandlet i artikel 24, stk. 3, litra a), i lov nr. 240/2010, ikke inden for rammerne af deres karriere har direkte adgang til en stilling som lektor, mens de undervisningsforskere, der er omfattet af denne bestemmelses litra b), har direkte adgang dertil.

50 I det foreliggende tilfælde var EB blevet ansat, idet han havde bestået en udvælgelsesprøve, der var organiseret i medfør af artikel 24 i lov nr. 240/2010 og således efter en positiv vurdering under hensyntagen til »de tilgængelige planlægningsressourcer med henblik på forskning, undervisning, undervisningsstøttende aktiviteter samt tjenester til studerende«, således som det kræves i henhold til artikel 24, stk. 3, litra a).

51 Det bemærkes, at i henhold til rammeaftalens § 1 har denne til formål dels at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination, dels at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

52 Det følger imidlertid af ordlyden af rammeaftalens § 5 og af fast retspraksis, at denne bestemmelse kun finder anvendelse på flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold (dom af 22.1.2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, præmis 70, og af 19.3.2020, Sánchez Ruiz m.fl., C-103/18 og C-429/18, EU:C:2020:219, præmis 56 og den deri nævnte retspraksis), således at den første eller den eneste tidsbegrænsede ansættelseskontrakt ikke henhører under rammeaftalens § 5, stk. 1 (dom af 11.2.2021, M.V. m.fl. (Flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i den offentlige sektor), C-760/18, EU:C:2021:113, præmis 38 og

den deri nævnte retspraksis). I denne sammenhæng har Domstolen ligeledes fremhævet, at rammeaftalen ikke pålægger medlemsstaterne at vedtage en retsregel, der kræver, at den første eller den eneste tidsbegrænsede ansættelseskontrakt altid skal være begrundet i en objektiv omstændighed (dom af 3.7.2014, Fiamingo m.fl., C-362/13, C-363/13 og C-407/13, EU:C:2014:2044, præmis 57).

53 Indgåelsen af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt såsom type A-kontrakten henhører derfor ikke som sådan under rammeaftalens § 5, stk. 1, og den er derfor ikke omfattet af denne bestemmelses anvendelsesområde.

54 Denne bestemmelse finder derimod anvendelse, når en type A-kontrakt forlænges for en periode på maksimalt to år som fastsat i artikel 24, stk. 3, litra a), i lov nr. 240/2010, eftersom der i dette tilfælde er tale om to på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter.

55 Det skal i denne henseende bemærkes, at rammeaftalens § 5, stk. 1, har til formål at gennemføre et af de formål, der forfølges med denne rammeaftale, nemlig at begrænse anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der anses for en potentiel kilde til misbrug til skade for arbejdstagerne, idet den fastsætter bestemmelser om minimumsbeskyttelse med henblik på at undgå, at arbejdstagernes situation bliver usikker (dom af 11.2.2021, M.V. m.fl. (Flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i den offentlige sektor), C-760/18, EU:C:2021:113, præmis 36 og den deri nævnte retspraksis).

56 Rammeaftalens § 5, stk. 1, pålægger derfor medlemsstaterne – med henblik på at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold – effektivt og ufravigeligt at vedtage i det mindste en af de foranstaltninger, der opregnes i bestemmelsen, når der ikke er fastsat tilsvarende retsregler i national ret. De tre opregnede foranstaltninger i § 5, stk. 1, litra a)-c), vedrører henholdsvis objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold, den maksimale samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold og antallet af gange, sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold kan fornys (dom af 11.2.2021, M.V. m.fl. (Flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i den offentlige sektor), C-760/18, EU:C:2021:113, præmis 54 og den deri nævnte retspraksis).

57 Medlemsstaterne råder i denne henseende over en skønsmargen, da de har valget mellem at benytte sig af en eller flere af de foranstaltninger, der er opregnet i rammeaftalens § 5, stk. 1, litra a)-c), eller at opretholde en allerede eksisterende tilsvarende retsregel, hvorved der tages hensyn til behovene inden for bestemte sektorer og/eller blandt bestemte kategorier af arbejdstagere (dom af 11.2.2021, M.V. m.fl. (Flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i den offentlige sektor), C-760/18, EU:C:2021:113, præmis 55 og den deri nævnte retspraksis).

58 Dermed pålægger rammeaftalens § 5, stk. 1, medlemsstaterne et overordnet formål, der består i at forhindre et sådant misbrug, idet de overlades et valg med hensyn til midlerne til at opnå dette formål, forudsat at de ikke skader formålet og den effektive virkning af rammeaftalen (dom af 11.2.2021, M.V. m.fl. (Flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i den offentlige sektor), C-760/18, EU:C:2021:113, præmis 56 og den deri nævnte retspraksis).

59 I det foreliggende tilfælde skal det konstateres, at artikel 24, stk. 3, litra a), i lov nr. 240/2010 opstiller ikke blot en grænse for så vidt angår den maksimale varighed af den tidsbegrænsede kontrakt for universitetsforskere, der tilhører den kategori, som EB henhører under, men ligeledes for så vidt angår det mulige antal gange denne kontrakt kan fornys. Det forholder sig nærmere bestemt således, at denne lov for så vidt angår type A-kontrakten fastsætter en maksimal varighed for kontrakten på tre år, og den tillader kun en enkelt forlængelse, der er begrænset til to år.

60 Artikel 24, stk. 3, i lov nr. 240/2010 indeholder følgelig to af de foranstaltninger, der er anført i rammeaftalens § 5, stk. 1, nemlig grænser for så vidt angår den maksimale samlede varighed af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og det mulige antal gange, sådanne kontrakter kan fornys. Den forelæggende ret er ikke fremkommet med oplysninger, der kunne antyde, at disse foranstaltninger ikke er tilstrækkelige til effektivt at forhindre misbrug af tidsbegrænsede kontrakter for så vidt angår type A-kontrakter.

61 Den forelæggende ret har ganske vist med støtte i dom af 14. september 2016, Martínez Andrés og Castrejana López (C-184/15 og C-197/15, EU:C:2016:680), og af 25. oktober 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), bemærket, at den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning ikke indeholder objektive og gennemsigtige kriterier, der gør det muligt at fastlægge dels, om indgåelsen og forlængelsen af type A-kontrakter er begrundet af midlertidige reelle behov, dels om de kan opfylde disse behov, og om de er gennemført forholdsmæssigt.

62 I denne henseende skal det imidlertid for det første fastslås, at i modsætning til omstændighederne i de sager, der gav anledning til dom af 14. september 2016, Martínez Andrés og Castrejana López (C-184/15 og C-197/15, EU:C:2016:680), og af 25. oktober 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), indeholder den nationale lovgivning, der finder anvendelse i tvisten i hovedsagen, foranstaltninger, der svarer til dem, der er fastsat i rammeaftalens § 5, stk. 1, litra b) og c).

63 I disse domme opstod problemet, der bestod i at fastslå, om fornyelsen af de i disse sager omhandlede tidsbegrænsede kontrakter var begrundet i objektive grunde som omhandlet i rammeaftalens § 5, stk. 1, litra a), herunder nødvendigheden af at dække reelle og midlertidige behov, alene på grund af, at der ikke var indført de foranstaltninger, som er omfattet af de i nærværende doms præmis 59 to nævnte kategorier af foranstaltninger, men som derimod er fastsat i artikel 24, stk. 3, litra a), i lov nr. 240/2010. Det forhold, at den i hovedsagen omhandlede lovgivning ikke indeholder præciseringer med hensyn til den reelle og midlertidige karakter af de behov, der skal opfyldes ved anvendelsen af tidsbegrænsede kontrakter, som den forelæggende ret har nævnt, er følgelig irrelevant.

64 For det andet bemærkes, at de berørte arbejdstagere i de nævnte domme stod over for en fuldstændig usikkerhed med hensyn til varigheden af deres ansættelsesforhold. I det foreliggende tilfælde er de personer, der indgår en type A-kontrakt såsom den, der var indgået mellem EB og Universitetet, allerede inden de underskriver denne kontrakt informeret om, at ansættelsesforholdet ikke kan vare mere end fem år.

65 Hvad angår betydningen af en arbejdstagers sikkerhed i ansættelsen udgør denne ganske vist, således som det følger af andet afsnit i præamblen til rammeaftalen, et hovedelement i beskyttelsen af arbejdstagere, mens det kun er i visse tilfælde, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter opfylder såvel arbejdsgivernes som arbejdstagernes behov (dom af 11.2.2021, M.V. m.fl. (Flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i den offentlige sektor), C-760/18, EU:C:2021:113, præmis 48 og den deri nævnte retspraksis).

66 Imidlertid medfører ophøret af virkningerne af en tidsbegrænset forskerkontrakt som EB's, der er indgået i medfør af en type A-kontrakt, ikke nødvendigvis en usikkerhed i ansættelsen, for så vidt som det gør det muligt for den berørte arbejdstager at erhverve de nødvendige kvalifikationer for at opnå en type B-kontrakt, som for sit vedkommende kan føre til et tidsubegrænset ansættelsesforhold som lektor.

67 For det tredje skal det konstateres, at det forhold, at universiteterne har et permanent behov for at ansætte universitetsforskere, således som det synes at fremgå af den omhandlede nationale lovgivning, ikke betyder, at dette behov ikke kan være opfyldt ved anvendelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter.

68 Forskerstillingen synes netop at være oprettet som den første etape i en videnskabelig karriere, idet denne forsker under alle omstændigheder skal videre til en anden stilling, nemlig en stilling som underviser, i første omgang som lektor og i anden omgang som professor.

69 Hvad desuden angår det forhold, at forlængelsen med to år af type A-kontrakter er betinget af en positive vurdering af de udøvede undervisnings- og forskningsaktiviteter, kan de »særlige behov« i den pågældende sektor rimeligvis – for så vidt angår det videnskabelige forskningsområde – bestå i nødvendigheden af at sikre udviklingen af karrieren for forskellige forskere på grundlag af deres respektive kvalifikationer, som følgelig skal vurderes. En bestemmelse, der pålægger et universitet at indgå en tidsubegrænset ansættelseskontrakt med en forsker uafhængigt af vurderingen af dennes videnskabelige aktiviteter, vil derfor ikke opfylde ovennævnte krav,

70 Hvad endelig angår ækvivalensprincippet, som er blevet gjort gældende flere gange af den forelæggende ret i dennes afgørelse og af EB selv, henviser dette princip til nødvendigheden af at sikre en retslig beskyttelse af rettigheder tillagt i henhold til EU-retten, som ikke er mindre fordelagtig end den, der er fastsat for sammenlignelige rettigheder, som har deres oprindelse alene i national ret. Dette princip finder følgelig ikke anvendelse i det foreliggende tilfælde, da denne nødvendighed alene vedrører bestemmelser om rettigheder i henhold til EU-retten (jf. i denne retning dom af 7.3.2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, præmis 39 og 40).

71 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det tredje spørgsmål besvares med, at rammeaftalens § 5 skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national lovgivning, hvorefter der – for så vidt angår ansættelse af universitetsforskere – kan indgås en tidsbegrænset kontrakt for en periode på tre år med en enkelt mulighed for forlængelse for en periode på maksimalt to år, idet indgåelsen af sådanne kontrakter for det første er betinget af, at der er ressourcer til rådighed »med henblik på udførelse af forskning, undervisning, undervisningsstøttende aktiviteter samt tjenester til studerende«, og idet forlængelsen af disse kontrakter for det andet er betinget af en »positiv vurdering af udført undervisning og forskning«, uden at det er nødvendigt, at denne lovgivning definerer de objektive og gennemsigtige kriterier, der gør det muligt at efterprøve, om indgåelsen og fornyelsen af sådanne kontrakter rent faktisk svarer til et reelt behov, og at de er egnede til at nå det forfulgte formål og er nødvendige herfor.

Det første og det andet spørgsmål

72 Som det blev anført i nærværende doms præmis 40, omhandler det første og det andet spørgsmål de foranstaltninger, der skal sanktionere misbrug af tidsbegrænsede kontrakter.

73 Som det fremgår af besvarelsen af det tredje spørgsmål, er det ikke nødvendigt at besvare det første og det andet spørgsmål, idet rammeaftalens § 5 ikke er til hinder for den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning, og denne lovgivning således ikke giver anledning til en risiko for misbrug af tidsbegrænsede kontrakter.

Sagsomkostninger

74 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra de nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Syvende Afdeling) for ret:

§ 5 i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999, som er opført som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national lovgivning, hvorefter der – for så vidt angår ansættelse af universitetsforskere – kan indgås en tidsbegrænset kontrakt for en periode på tre år med en enkelt mulighed for forlængelse for en periode på maksimalt to år, idet indgåelsen af sådanne kontrakter for det første er betinget af, at der er ressourcer til rådighed »med henblik på udførelse af forskning, undervisning, undervisningsstøttende aktiviteter samt tjenester til studerende«, og idet forlængelsen af disse kontrakter for det andet er betinget af en »positiv vurdering af udført undervisning og forskning«, uden at det er nødvendigt, at denne lovgivning definerer de objektive og gennemsigtige kriterier, der gør det muligt at efterprøve, om indgåelsen og fornyelsen af sådanne kontrakter rent faktisk svarer til et reelt behov, og at de er egnede til at nå det forfulgte formål og er nødvendige herfor.

Underskrifter