Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șaptea)

3 iunie 2021 *

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauza 5 – Contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive – Folosire abuzivă – Măsuri de prevenire – Contracte de muncă pe durată determinată în sectorul public – Cercetători universitari”

În cauza C-326/19,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Tribunalul Administrativ Regional din Lazio, Italia), prin decizia din 28 noiembrie 2018, primită de Curte la 23 aprilie 2019, în procedura

EB

împotriva

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

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

Università degli Studi „Roma Tre”,

cu participarea:

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,

CURTEA (Camera a șaptea),

compusă din domnul A. Kumin (raportor), președinte de cameră, și domnii T. von Danwitz și P. G. Xuereb, judecători,

avocat general: domnul M. Bobek,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

* Limba de procedură: italiana.

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru EB, de F. Dinelli și G. Grüner, avvocati;

– pentru Università degli Studi „Roma Tre”, de L. Torchia, avvocata;

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

– pentru Anief – Associazione Professionale e Sindacale, de S. Galleano, V. De Michele și W. Miceli, avvocati;

– pentru Confederazione Generale Sindacale, de T. M. de Grandis și V. De Michele, avvocati;

– pentru Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo, de E. Albé, avvocata;

– pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de C. Colelli și L. Fiandaca, avvocati dello Stato;

– pentru Comisia Europeană, de G. Gattinara și M. van Beek, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între EB, cercetător universitar, pe de o parte, și Presidenza del Consiglio dei Ministri (Președinția Consiliului de Miniștri, Italia), Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (Ministerul Educației, Învățământului Superior și Cercetării, Italia) și Università degli Studi „Roma Tre” (denumită în continuare „Universitatea”), pe de altă parte, în legătură cu refuzul de a prelungi contractul său de muncă pe durată determinată dincolo de perioada prevăzută de lege și de a-l transforma astfel în contract pe durată nedeterminată sau de a-l admite la evaluare în scopul înscrierii sale pe lista profesorilor asociați.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Considerentul (14) al Directivei 1999/70 are următorul cuprins:

„Părțile semnatare au dorit să încheie un acord-cadru privind munca pe durată determinată, stabilind principiile generale și cerințele minime pentru contractele și raporturile de muncă pe durată determinată; acestea și-au manifestat dorința de a îmbunătăți calitatea muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și de a stabili un cadru pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea unor raporturi de muncă sau contracte pe durată determinată succesive."

4 Al doilea paragraf din preambulul acordului-cadru enunță că părțile la acesta „recunosc faptul că forma generală de raport de muncă între angajatori și lucrători este și va continua să fie contractul pe durată nedeterminată [și că], în anumite împrejurări, contractele de muncă pe durată determinată răspund nevoilor angajatorilor și ale lucrătorilor".

5 Potrivit clauzei 1 din acordul-cadru:

„Obiectivul [acestuia] este:

(a) îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării;

(b) stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau contractelor de muncă pe durată determinată succesive."

6 Clauza 3 din acest acord-cadru, intitulată „Definiții", prevede:

„(1) În sensul prezentului acord, «lucrător pe durată determinată» reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiat direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat.

[…]"

7 Clauza 4 din acordul-cadru, intitulată „Principiul nediscriminării", prevede la punctul 1:

„În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, angajații cu contract pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective."

8 Clauza 5 din acordul-cadru menționat, intitulată „Măsuri de prevenire a abuzurilor", prevede:

„(1) Pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale, și partenerii sociali introduc, acolo unde nu există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului, într-un mod care să ia în considerare nevoile unor sectoare și categorii specifice de lucrători, una sau mai multe dintre următoarele măsuri:
(a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;

(b) durata totală maximă a contractelor sau raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;
(c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.

(2) Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și partenerii sociali stabilesc, acolo unde este cazul, în ce condiții contractele sau raporturile de muncă:
(a) sunt considerate «succesive»;
(b) sunt considerate contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată."

9 Clauza 8 din același acord-cadru, intitulată „Dispoziții privind punerea în aplicare", are următorul cuprins:

„(1) Statele membre și partenerii sociali pot menține sau introduce dispoziții mai favorabile [pentru lucrători] decât cele prevăzute în prezentul acord[-cadru].

[…]"

Dreptul italian

10 Articolul 24 din legge nº 240 – Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario (Legea nr. 240 privind dispoziții referitoare la organizarea universităților, personalul academic și recrutarea, precum și competențele acordate guvernului în scopul încurajării calității și eficacității sistemului universitar) din 30 decembrie 2010 (supliment ordinar la GURI nr. 10 din 14 ianuarie 2011, denumită în continuare „Legea nr. 240/2010"), intitulat „Cercetători pe durată determinată", prevede:

„1. În cadrul resurselor disponibile conform programului, universitățile pot încheia, pentru activitățile lor de cercetare, didactice și de servicii pentru studenți, contracte de muncă pe durată determinată. Contractul definește, pe baza reglementărilor universității, modalitățile de exercitare a activităților didactice și de servicii pentru studenți, precum și a activităților de cercetare.

2. Destinatarii sunt aleși prin proceduri publice de selecție organizate de universități prin intermediul unui regulament în sensul Legii nr. 168 din 9 mai 1989, în conformitate cu principiile enunțate în Carta europeană a cercetătorilor anexată la Recomandarea Comisiei din 11 martie 2005 (2005/251/CE) […]

3. Contractele au următoarele caracteristici:

a) contracte cu o durată de trei ani, care pot fi prelungite o singură dată pentru o perioadă de numai doi ani, după evaluarea pozitivă a activităților didactice și de cercetare efectuate, pe baza unor modalități, criterii și parametri definiți prin decret ministerial; aceste contracte pot fi încheiate de asemenea cu aceeași persoană în instituții distincte;

b) contracte cu o durată de trei ani, rezervate candidaților care au beneficiat de contractele prevăzute la litera a), sau care au obținut abilitarea științifică națională pentru funcțiile de profesori din prima și a doua categorie, prevăzută la articolul 16 din prezenta lege, sau care dețin titlul de specializare medicală ori care, timp de cel puțin trei ani, chiar neconsecutivi, au beneficiat de subvenții pentru cercetare în sensul articolului 51 alineatul 6 din Legea nr. 449 din 27 decembrie 1997, de subvenții de cercetare prevăzute la articolul 22 din prezenta lege sau de burse postdoctorale prevăzute la articolul 4 din Legea nr. 398 din 30 noiembrie 1989 ori de contracte, subvenții sau burse similare în universități străine.

[…]

5. În cadrul resurselor disponibile conform programului, în cursul celui de al treilea an al contractului prevăzut la alineatul 3 litera b), universitatea evaluează titularul contractului care a obținut abilitarea științifică prevăzută la articolul 16 în vederea înscrierii sale pe lista profesorilor asociați prevăzută la articolul 18 alineatul 1 litera e). În cazul unei evaluări pozitive, la încetarea contractului, titularul acestui contract este înscris pe lista profesorilor asociați. Evaluarea este efectuată în conformitate cu standardele de calitate recunoscute la nivel internațional, definite de regulamentul universității în cadrul criteriilor fixate prin decret al ministrului. Programarea prevăzută la articolul 18 alineatul 2 asigură disponibilitatea resurselor necesare în caz de evaluare pozitivă. Procedura este publicată pe site-ul internet al universității.

[…]"

11 Articolul 20 din decreto legislativo n° 75 – Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (Decretul legislativ nr. 75 privind modificarea și completarea Decretului legislativ nr. 165 din 30 martie 2001, în conformitate cu articolul 16 alineatul 1 litera a) și alineatul 2 litera b), c), d) și e), precum și cu articolul 17 alineatul 1 literele a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) și z) din Legea nr. 124 din 7 august 2015 în materie de reorganizare a administrațiilor publice) din 25 mai 2017 (GURI nr. 130 din 7 iunie 2017), intitulat „Combaterea precarității încadrării în muncă în administrațiile publice" (denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 75/2017"), prevede:

„1. Pentru a combate precaritatea încadrării în muncă, pentru a reduce recurgerea la contractele pe durată determinată și pentru a valorifica competențele profesionale dobândite de personalul cu contract de muncă pe durată determinată, administrațiile pot, în cursul anilor 2018-2020, în conformitate cu planul trienal de nevoi prevăzut la articolul 6 alineatul 2 și indicând acoperirea financiară, să recruteze pe durată nedeterminată personal pe funcții de execuție care îndeplinește cerințele următoare:

a) este în activitate după data intrării în vigoare a Legii nr. 124 din 2015, cu contracte pe durată determinată în cadrul administrației care efectuează recrutarea sau, în cazul administrațiilor comunale care exercită funcții într-o formă de asociere, și în cadrul administrațiilor ale căror servicii sunt asociate;

b) este recrutat pentru o perioadă determinată, în raport cu aceleași activități efectuate, prin proceduri de concurs care au avut loc chiar la administrații publice diferite de cele care efectuează recrutarea;

c) a împlinit, la 31 decembrie 2017, în cadrul administrației vizate la litera a) care efectuează recrutarea, cel puțin trei ani de serviciu, chiar neconsecutivi, în cursul ultimilor opt ani.

2. În cursul acelorași ani 2018-2020, administrațiile pot organiza, în conformitate cu planul trienal de nevoi prevăzut la articolul 6 alineatul 2 și fără a aduce atingere garanției unui acces adecvat din exterior, după indicarea acoperirii financiare, proceduri de concurs rezervate, până la 50 % din posturile disponibile, personalului care nu face parte din conducere, care îndeplinește cerințele următoare:

a) este titular, după data intrării în vigoare a Legii nr. 124 din 2015, al unui contract de muncă flexibil în cadrul administrației care organizează concursul;

b) a împlinit, la 31 decembrie 2017, cel puțin trei ani de contract, chiar neconsecutivi, în cursul ultimilor opt ani, în cadrul administrației care organizează concursul.

[…]

8. Administrațiile pot prelungi raporturile de muncă flexibile cu persoanele care participă la procedurile prevăzute la alineatele 1 și 2 până la îndeplinirea lor, în limitele resurselor disponibile în sensul articolului 9 alineatul 28 din Decretul-lege nr. 78 din 31 mai 2010, aprobat cu modificări prin Legea nr. 122 din 30 iulie 2010.

9. Prezentul articol nu se aplică recrutării personalului didactic și administrativ, tehnic și auxiliar (ATA) al instituțiilor școlare și didactice ale statului. […] Prezentul articol nu se aplică nici contractelor de punere a personalului la dispoziția administrațiilor publice."

12 Articolul 5 alineatul 4 bis din 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 (Decretul legislativ nr. 368 de transpunere a Directivei 1999/70/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP) din 6 septembrie 2001 (GURI nr. 235 din 9 octombrie 2001) (denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 368/2001"), care a transpus Directiva 1999/70 în ordinea juridică italiană, prevedea:

„Fără a aduce atingere regimului contractelor succesive, astfel cum este prevăzut la alineatele anterioare, în cazul în care, prin efectul succesiunii unor contracte pe durată determinată pentru exercitarea unor atribuții echivalente, raportul de muncă dintre același angajator și același lucrător depășește, în total, durata de 36 de luni, inclusiv prelungirile și reînnoirile, independent de perioadele de întrerupere dintre contracte, raportul de muncă este considerat pe durată nedeterminată în sensul alineatului 2 […]"

13 Această dispoziție a fost reprodusă în esență și menținută în vigoare de articolul 19 din 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 (Decretul legislativ nr. 81 privind reglementarea sistematică a contractelor de muncă și revizuirea legislației privind obligațiile profesionale, în conformitate cu articolul 1 alineatul 7 din Legea nr. 183 din 10 decembrie 2014) din 15 iunie 2015 (supliment ordinar la GURI nr. 144 din 24 iunie 2015, denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 81/2015"), intitulat „Stabilirea termenului și durata maximă", în vigoare din 25 iunie 2015. În temeiul acestei dispoziții, odată cu depășirea limitei de 36 de luni, indiferent dacă este vorba despre un singur contract sau despre contracte succesive încheiate pentru exercitarea de funcții de același nivel și cu același statut legal, „contractul este transformat în contract pe durată nedeterminată de la data acestei depășiri".

14 Totuși, în conformitate cu articolul 10 alineatul 4 bis din Decretul legislativ nr. 368/2001, în anumite cazuri, articolul 5 alineatul 4 bis din acest decret legislativ nu se aplică. Contractul în discuție în cauza principală intră sub incidența acestor cazuri, în temeiul articolului 29 alineatul 2 litera d) din Decretul legislativ nr. 81/2015, întrucât această dispoziție prevede în mod expres, printre excluderile din domeniul de aplicare al articolului 5 alineatul 4 bis din Decretul legislativ nr. 368/2001, contractele pe durată determinată încheiate în temeiul Legii nr. 240/2010.

15 În plus, articolul 29 alineatul 4 din Decretul legislativ nr. 81/2015 prevede că dispozițiile articolului 36 din decreto legislativo nº 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (Decretul legislativ nr. 165 privind normele generale de organizare a muncii în administrațiile publice) din 30 martie 2001 (supliment ordinar la GURI nr. 106 din 9 mai 2001, denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 165/2001"), rămân neschimbate.

16 Articolul 36 din Decretul legislativ nr. 165/2001, astfel cum a fost modificat prin Decretul legislativ nr. 75/2017, intitulat „Personal cu contract pe durată determinată sau angajat în cadrul raporturilor de muncă flexibile", prevede:

„1. Pentru cerințele legate de nevoile lor obișnuite, administrațiile publice recrutează exclusiv pe bază de contracte de muncă salariată pe durată nedeterminată […]

[…]

5. În orice caz, încălcarea de către administrațiile publice a unor dispoziții imperative în materie de recrutare sau de încadrare în muncă a lucrătorilor nu poate conduce la încheierea unor contracte de muncă pe durată nedeterminată cu administrațiile publice menționate, fără a aduce atingere răspunderii și sancțiunilor la care acestea se expun. Lucrătorul în cauză are dreptul la repararea prejudiciului care decurge din munca efectuată cu încălcarea unor dispoziții imperative […]

[…]

5 quater Contractele de muncă pe durată determinată încheiate cu încălcarea prezentului articol sunt nule și angajează răspunderea administrației. Răspunderea organelor de conducere care încalcă dispozițiile prezentului articol este angajată și în temeiul articolului 21. Nicio primă de merit nu poate fi acordată organului de conducere a cărui răspundere este angajată pentru abateri în utilizarea muncii flexibile."

Litigiul principal și întrebările preliminare

17 La 1 decembrie 2012, EB a fost angajat de Universitate ca cercetător pe o durată de trei ani, în temeiul unui contract încheiat în temeiul articolului 24 alineatul 3 litera a) din Legea nr. 240/2010 (denumit în continuare „contractul de tip A"). Un astfel de contract nu poate fi prelungit decât o singură dată pentru cel mult doi ani.

18 În luna octombrie 2014, EB a obținut abilitarea științifică națională pentru funcția de profesor universitar din a doua categorie, în sensul articolului 16 din această lege, abilitare care atestă că deținătorul său dispune de calificările științifice necesare pentru a participa la anumite concursuri universitare.

19 Este cert că, atunci când EB era încă în activitate, Universitatea a lansat, în conformitate cu articolul 24 alineatul 6 din Legea nr. 240/2010, care permite, în cursul unei perioade de opt ani de la intrarea în vigoare a acestei legi, înscrierea pe lista de profesori din a doua categorie a cercetătorilor angajați în temeiul unui contract pe durată nedeterminată, care lucrează în cadrul universității și care au obținut abilitarea științifică națională, o astfel de procedură de înscriere de care au beneficiat doi cercetători în același domeniu ca EB, angajați în temeiul unui astfel de contract. Totuși, EB nu a avut dreptul să participe la această procedură, pentru motivul că era angajat în cadrul unui contract pe durată determinată, deși beneficia de abilitarea științifică.

20 Cu șase luni înainte de încetarea contractului, stabilită pentru 1 decembrie 2015, EB a solicitat prelungirea contractului său, care a fost prelungit la 24 noiembrie 2015, cu efect de la 1 decembrie 2015, pentru o perioadă de doi ani.

21 La 8 noiembrie 2017, înainte de expirarea contractului său prelungit, EB a solicitat prelungirea contractului său în temeiul articolului 20 alineatul 8 din Decretul legislativ nr. 75/2017, pentru a obține transformarea raportului său de muncă pe durată determinată în contract de muncă pe durată

nedeterminată. El a susținut, în această privință, că această dispoziție se aplică și personalului didactic din universități. În plus, EB a solicitat punerea în aplicare, începând cu anul 2018, a procedurii de stabilizare a încadrării în muncă prevăzute la articolul 20 alineatul 1 din acest decret legislativ.

22 Printr-o notă din 21 noiembrie 2017, Universitatea a respins solicitările lui EB, susținând, pe de o parte, că articolul 20 alineatul 8 din Decretul legislativ nr. 75/2017 nu se aplica cercetătorilor universitari angajați în temeiul unui contract pe durată determinată și, pe de altă parte, că articolul 29 din Decretul legislativ nr. 81/2015 nu permitea recurgerea la o procedură prevăzută pentru recrutarea cercetătorilor în cadrul unui contract pe durată nedeterminată.

23 EB a sesizat instanța de trimitere nu numai cu o acțiune îndreptată împotriva acestei decizii, ci a solicitat și anularea Circularei nr. 3/2017 adoptate de Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (ministrul simplificării și administrației publice), potrivit căreia Decretul legislativ nr. 75/2017 nu se aplica cercetătorilor recrutați în cadrul unui contract de muncă pe durată determinată. În plus, el a solicitat să îi fie recunoscut dreptul de a fi angajat pe durată nedeterminată sau să fie admis la procedura de evaluare pentru a fi recrutat ca profesor asociat, în temeiul articolului 24 alineatul 5 din Legea nr. 240/2010.

24 În susținerea acțiunii formulate, EB susține printre altele că articolul 20 din Decretul legislativ nr. 75/2017 trebuie interpretat în sensul că se aplică și raporturilor de muncă vizate de dreptul public și, prin urmare, raportului de muncă de cercetător de tip A, iar acordul-cadru se opune unei interpretări diferite, precum cea impusă de Circulara nr. 3/2017.

25 În plus, EB susține că excluderea contractului său de la regula care prevede conversia automată a unui contract pe durată determinată prelungit peste 36 de luni în contract pe durată nedeterminată – excludere consacrată la articolul 29 alineatul 2 litera d) din Decretul legislativ nr. 81/2015 – este incompatibilă cu acordul-cadru, în măsura în care nu există motive obiective de natură să justifice ca un cercetător să poată fi angajat pe durată determinată, în special în cazul în care această încadrare se prelungește pentru o perioadă de peste trei ani, exact cum a fost situația reclamantului în litigiul principal.

26 EB susține de asemenea că, întrucât nu permite unor cercetători recrutați în cadrul unui contract pe durată determinată, care, precum el însuși, au obținut calificările universitare necesare pentru a putea fi numiți în calitate de „profesori asociați", să fie supuși unei evaluări în scopul numirii lor pe un post de profesor asociat, articolul 24 alineatul 3 din Legea nr. 240/2010 este contrar principiului nediscriminării enunțat în clauza 4 din acordul-cadru.

27 În sfârșit, EB invocă principiul echivalenței, în temeiul căruia, în absența unei reguli naționale mai favorabile categoriei de cercetători căreia acesta îi aparține, ar fi trebuit aplicate dispozițiile referitoare la sectorul privat – precum cele care prevăd conversia automată a contractului de muncă pe durată determinată prelungit peste 36 de luni în contract pe durată nedeterminată –, precum și dispozițiile aplicabile unor categorii de lucrători pe durată determinată din sectorul public, care, precum profesorii din școli, pot beneficia de o anumită formă de stabilizare a raportului lor de muncă prin proceduri corespunzătoare, în conformitate cu articolul 20 din Decretul legislativ nr. 75/2017.

28 La rândul său, Universitatea subliniază că articolul 20 din Decretul legislativ nr. 75/2017 nu se aplică cercetătorilor universitari, în temeiul dispozițiilor enunțate la articolul 3 alineatul 2 din Decretul legislativ nr. 165/2001. Ea susține, în această privință, că dispoziția respectivă nu dă naștere unei discriminări în raport cu alți cercetători care nu intră în categoria personalului angajat de sectorul public.

29 Universitatea amintește, de altfel, că diferența de tratament între categoriile vizate la articolul 24 alineatul 3 literele a) și b) din Legea nr. 240/2010 este justificată, ținând seama de faptul că cercetătorii vizați de această dispoziție la litera b) dețin o experiență mai mare.

30 Instanța de trimitere consideră că, în ceea ce îi privește pe cercetătorii recrutați în cadrul unui contract de tip A vizat la articolul 24 alineatele 1 și 3 litera a) din Legea nr. 240/2010, recurgerea la astfel de contracte pe durată nedeterminată poate fi abuzivă și ridică problema compatibilității cu clauza 5 a acordului-cadru a excluderii posibilității – care decurge din articolul 29 alineatul 2 litera d) din Decretul legislativ nr. 81/2015 – de a converti un astfel de contract precum cel încheiat între EB și Universitate în contract pe durată nedeterminată. Aceasta face trimitere printre altele la Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López (C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680), în care Curtea a stabilit că interdicția de a transforma un contract de muncă pe durată determinată în contract pe durată nedeterminată nu este conformă cu acordul-cadru decât dacă este posibil să se utilizeze altă măsură efectivă pentru a sancționa în mod adecvat folosirea abuzivă a contractelor de muncă pe durată determinată succesive.

31 Potrivit instanței de trimitere, nu există o astfel de măsură alternativă, dat fiind că repararea prejudiciului care ar putea fi obținută de reclamantul din litigiul principal se limitează la plata unei sume forfetare care nu este proporțională cu amploarea reală a prejudiciului suferit. În aceste împrejurări, EB s-ar afla într-o situație în care ordinea juridică internă nu prevede nicio formă de sancționare a recurgerii abuzive la contracte pe durată determinată, situație care se regăsea în cauza care a determinat pronunțarea Hotărârii din 25 octombrie 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859).

32 În plus, instanța de trimitere ridică problema compatibilității articolului 24 alineatele 1 și 3 litera a) din Legea nr. 240/2010 cu acordul-cadru, în măsura în care această dispoziție limitează durata contractelor cercetătorilor la trei ani, cu o eventuală prelungire cu doi ani, permițând astfel să se recurgă sistematic la contractul pe durată determinată, în timp ce reînnoirea unui astfel de contract ar trebui să fie justificată de motive obiective.

33 În aceste condiții, Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Tribunalul Administrativ Regional din Lazio, Italia) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Deși nu există o obligație generală a statelor membre de a prevedea transformarea contractelor de muncă pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată, clauza 5 din acordul-cadru […], intitulată «Măsuri de prevenire a abuzurilor», inclusiv în lumina principiului echivalenței, se opune ca o reglementare națională, precum cea prevăzută la articolul 29 alineatul 2 litera d), la articolul 29 alineatul 4 din Decretul legislativ nr. 81/2015 și la articolul 36 alineatele 2 și 5 din Decretul legislativ nr. 165/2001, să excludă în privința cercetătorilor universitari angajați cu contract pe durată determinată de trei ani, care poate fi prelungit cu doi ani, potrivit articolului 24 alineatul 3 litera a) din Legea nr. 240/2010, instituirea ulterioară a unui raport de muncă pe durată nedeterminată?

2) Deși nu există o obligație generală a statelor membre de a prevedea transformarea contractelor de muncă pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată, clauza 5 din acordul-cadru […], intitulată «Măsuri de prevenire a abuzurilor», inclusiv în lumina principiului echivalenței, se opune ca o reglementare națională, precum cea prevăzută la articolul 29 alineatul 2 litera d), la articolul 29 alineatul 4 din Decretul legislativ nr. 81/2015 și la articolul 36 alineatele 2 și 5 din Decretul legislativ nr. 165/2001, să fie aplicată de instanțele naționale din statul membru în cauză astfel încât se acordă persoanelor angajate de administrația publică, prin intermediul unui contract de muncă flexibil supus legislației care reglementează rapoartele private de muncă, un drept la menținerea raportului de muncă, însă acest drept nu este recunoscut, în general, personalului angajat de această administrație în temeiul dreptului administrativ, întrucât nu există (prin efectul dispozițiilor naționale menționate anterior) o altă măsură eficace în ordinea juridică națională pentru sancționarea unor asemenea abuzuri față de lucrători?

3) Deși nu există o obligație generală a statelor membre de a prevedea transformarea contractelor de muncă pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată, clauza 5 din acordul-cadru […], intitulată «Măsuri de prevenire a abuzurilor», inclusiv în lumina principiului echivalenței, se opune […] unei reglementări naționale precum cea prevăzută la articolul 24 alineatele 1 și 3 din Legea nr. 240/2010, care prevede încheierea între cercetători și universități a unor contracte pe durată determinată și prelungirea acestora până la o durată totală de cinci ani (trei ani cu o eventuală prelungire cu doi ani), încheierea contractului fiind însoțită de condiția ca aceasta să aibă loc «[î]n cadrul resurselor disponibile conform programului, pentru desfășurarea activităților de cercetare, didactice și de servicii pentru studenți», iar prelungirea acestuia fiind condiționată de «evaluarea pozitivă a activităților didactice și de cercetare desfășurate», fără a stabili criterii obiective și transparente pentru a verifica dacă încheierea și prelungirea unor astfel de contracte corespund efectiv unei nevoi reale, dacă acestea sunt adecvate pentru realizarea obiectivului urmărit și dacă sunt necesare în acest scop, și, prin urmare, presupune un risc real de a se recurge în mod abuziv la acest tip de contracte, astfel încât nu este compatibilă cu obiectivul și cu efectul util al acordului-cadru?"

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la admisibilitate

34 Universitatea susține că întrebările preliminare sunt vădit inadmisibile. Pe de o parte, acestea ar fi pur ipotetice și vădit lipsite de relevanță pentru soluționarea litigiului principal, dat fiind că din decizia de trimitere ar reieși că instanța de trimitere nu are nicio îndoială cu privire la interpretarea care trebuie dată reglementării naționale în discuție în litigiul principal. Pe de altă parte, această instanță nu ar fi expus motivele care au determinat-o să ridice problema interpretării dreptului Uniunii, ceea ce ar fi contrar nu numai articolului 94 din Regulamentul de procedură al Curții, astfel încât aceste întrebări ar trebui considerate, și pe acest temei, inadmisibile, dar ar fi încălcat și dreptul la apărare al Universității.

35 În această privință, trebuie amintit că, în cadrul cooperării dintre Curte și instanțele naționale, instituită prin articolul 267 TFUE, numai instanța națională care este sesizată cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată are competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea unei decizii preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și pertinența întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care întrebările adresate privesc interpretarea dreptului Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe (Hotărârea din 25 noiembrie 2020, Sociálna poisťovňa, C-799/19, EU:C:2020:960, punctul 43 și jurisprudența citată).

36 Aceste întrebări adresate de instanța națională în cadrul normativ și factual pe care îl definește sub răspunderea sa și a cărui exactitate Curtea nu are competența să o verifice beneficiază de o prezumție de pertinență. Refuzul Curții de a se pronunța asupra unei cereri formulate de o instanță națională este posibil numai dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii sau examinarea validității acestuia nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate, precum și pentru a înțelege motivele pentru care instanța națională consideră că are nevoie de răspunsurile la aceste întrebări pentru a soluționa litigiul care se află pe rolul său (Hotărârea din 2 februarie 2021, Consob, C-481/19, EU:C:2021:84, punctul 29 și jurisprudența citată).

37 În speță, trebuie arătat, pe de o parte, că cererea de decizie preliminară îndeplinește criteriile prevăzute la articolul 94 din Regulamentul de procedură. Astfel, această cerere furnizează precizările necesare în ceea ce privește faptele relevante și obiectul litigiului principal. Aceasta face referire, de asemenea, la

conținutul dispozițiilor de drept național care, potrivit instanței de trimitere, sunt susceptibile să se aplice în cauza principală. În sfârșit, instanța de trimitere menționează, pe de o parte, motivele care au determinat-o să solicite interpretarea anumitor dispoziții ale dreptului Uniunii și, pe de altă parte, legătura pe care o stabilește între aceasta și legislația națională eventual aplicabilă litigiului principal. Aceste informații au permis de asemenea guvernului italian, precum și altor persoane interesate să prezinte observații în temeiul articolului 23 din Statutul Curții de Justiție, cum o demonstrează, printre altele, observațiile depuse de Universitate.

38 Pe de altă parte, din aceste informații reiese că instanța de trimitere a demonstrat raportul care există între interpretarea solicitată a acordului-cadru și realitatea și obiectul litigiului principal. În plus, având în vedere informațiile menționate, este necesar să se considere că întrebările adresate Curții nu au un caracter ipotetic și că Curtea dispune de toate elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la aceste întrebări.

39 În aceste condiții, întrebările preliminare adresate sunt admisibile.

Cu privire la fond

40 Cu titlu introductiv, trebuie arătat că, prin intermediul primelor două întrebări, instanța de trimitere urmărește să afle dacă lipsa unor măsuri privind sancționarea recurgerii abuzive la contracte pe durată determinată, precum cel în discuție în procedura principală, este compatibilă cu clauza 5 din acordul-cadru. A treia întrebare privește, la rândul său, aspectul dacă această dispoziție se opune recurgerii la astfel de contracte pe durată determinată pentru motivul că este abuzivă.

41 Dat fiind că examinarea necesității unor măsuri destinate să sancționeze o recurgere abuzivă la contracte pe durată determinată presupune existența unui astfel de abuz, trebuie analizată în primul rând a treia întrebare preliminară.

Cu privire la a treia întrebare

42 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale în temeiul căreia se prevede, în ceea ce privește recrutarea cercetătorilor universitari, încheierea de contracte pe durată determinată pentru o perioadă de trei ani, cu o singură posibilitate de prelungire, pentru o perioadă maximă de doi ani, condiționând, pe de o parte, încheierea unor astfel de contracte de disponibilitatea unor resurse „conform programului, pentru desfășurarea activităților de cercetare, didactice și de servicii pentru studenți” și, pe de altă parte, prelungirea acestor contracte de „evaluarea pozitivă a activităților didactice și de cercetare efectuate”, fără a defini totuși criteriile obiective și transparente care să permită să se verifice că încheierea și reînnoirea unor astfel de contracte răspund efectiv unei nevoi reale, sunt adecvate pentru realizarea obiectivului urmărit și sunt necesare în acest scop.

43 Această a treia întrebare privește, așadar, două aspecte, unul referitor la încheierea contractului în discuție în litigiul principal, iar celălalt referitor la prelungirea acestui contract.

44 În această privință, trebuie amintit că articolul 24 alineatul 3 din Legea nr. 240/2010 prevede două tipuri de contracte pentru cercetătorii universitari, înlocuind astfel reglementarea precedentă care acorda acestor persoane un post permanent după îndeplinirea cu succes a unei perioade inițiale de probă de trei ani, și anume, pe de o parte, contractele de tip A și, pe de altă parte, contractele prevăzute la articolul 24 alineatul 3 litera b) din Legea nr. 240/2010 (denumite în continuare „contractul de tip B”). Aceste din urmă contracte se încheie de asemenea pe o durată de trei ani.

45 Deși este adevărat că procedura de selecție conduce, pentru cele două categorii de cercetători universitari, la încheierea unui contract pe durată determinată, și anume pe o durată de trei ani, rezultă din cererea de decizie preliminară că există totuși diferențe între tipurile de contracte menționate.

46 Astfel, încheierea unui contract de tip A depinde de existența unor resurse disponibile pentru a desfășura activități de cercetare, didactice și de servicii pentru studenți. Un astfel de contract poate fi prelungit o singură dată pentru o perioadă de doi ani, după evaluarea pozitivă a activității științifice efectuate de persoana interesată. În schimb, un contract de tip B nu poate fi prelungit, dar cercetătorul în cauză are posibilitatea, la sfârșitul acestei perioade și în funcție de rezultatul unei evaluări corespunzătoare, să i se propună un post de profesor asociat, acest post intrând sub incidența unui contract pe durată nedeterminată.

47 De asemenea, condițiile de acces la contractul de cercetător universitar sunt diferite. Pentru contractele de tip A, este suficient ca persoana să fie titular al titlului de doctor, al unui titlu universitar echivalent sau al unei diplome de specializare medicală. Pentru contractele de tip B, este necesară activitatea de cercetător în conformitate cu articolul 24 alineatul 3 litera a) din Legea nr. 240/2010, obținerea abilitării ca profesor din prima sau a doua categorie, împlinirea unei perioade de formare medicală sau petrecerea a cel puțin trei ani în diferite universități beneficiind de subvenții de cercetare sau de burse de studii.

48 Prin urmare, încheierea unui contract de tip A oferă accesul la un contract de tip B. Un cercetător universitar poate astfel să își urmeze cariera academică, trecând de la un contract de tip A la un contract de tip B, ceea îi va da ulterior posibilitatea de a fi numit profesor asociat. O astfel de numire depinde totuși de rezultatul unei evaluări corespunzătoare și nu este, așadar, automată.

49 Rezultă că diferența esențială dintre cele două categorii de cercetători universitari prevăzute în prezent constă în faptul că cercetătorii vizați la articolul 24 alineatul 3 litera a) din Legea nr. 240/2010 nu au acces în mod direct, în cadrul carierei lor, la postul de profesor asociat, în timp ce cei vizați de litera b) din această dispoziție au acces direct la acesta.

50 În speță, EB a fost angajat ca laureat al unei proceduri de selecție organizate în temeiul articolului 24 din Legea nr. 240/2010 și, așadar, în urma unei evaluări pozitive care a ținut seama de „[resursele] disponibile conform programului, pentru desfășurarea activităților de cercetare, didactice și de servicii pentru studenți”, astfel cum impune alineatul 3 litera a) al acestui articol.

51 Trebuie amintit că, în conformitate cu clauza 1 din acordul-cadru, obiectivul acestuia este, pe de o parte, îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și, pe de altă parte, stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive.

52 Din modul de redactare a clauzei 5 din acordul-cadru, precum și dintr-o jurisprudență constantă rezultă însă că această clauză își găsește aplicarea numai în prezența unor contracte sau a unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive (Hotărârea din 22 ianuarie 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, punctul 70, și Hotărârea din 19 martie 2020, Sánchez Ruiz și alții, C-103/18 și C-429/18, EU:C:2020:219, punctul 56, precum și jurisprudența citată), astfel încât un contract care este primul sau unicul contract de muncă pe durată determinată nu intră sub incidența clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru [Hotărârea din 11 februarie 2021, M. V. și alții (Contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public), C-760/18, EU:C:2021:113, punctul 38, precum și jurisprudența citată]. În acest context, Curtea a subliniat de asemenea că acordul-cadru nu obligă statele membre să adopte o măsură care să impună ca orice prim sau unic contract de muncă pe durată determinată să fie justificat printr-un motiv obiectiv (Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 57).

53 Prin urmare, încheierea unui contract pe durată determinată, precum contractul de tip A, nu intră ca atare sub incidența clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru și, așadar, nu intră în domeniul de aplicare al acestei dispoziții.

54 În schimb, această dispoziție este aplicabilă atunci când un contract de tip A este prelungit pentru o perioadă maximă de doi ani, astfel cum se prevede la articolul 24 alineatul 3 litera a) din Legea nr. 240/2010, întrucât, în acest caz, este vorba de două contracte pe durată determinată succesive.

55 În această privință, trebuie amintit că punctul 1 din clauza menționată are ca obiect punerea în aplicare a unuia dintre obiectivele urmărite de acest acord-cadru, și anume limitarea recurgerii succesive la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată, considerată o sursă potențială de abuz în defavoarea lucrătorilor, prin prevederea unui număr de dispoziții minime de protecție în vederea evitării unei situații de precaritate a salariaților [Hotărârea din 11 februarie 2021, M. V. și alții (Contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public), C-760/18, EU:C:2021:113, punctul 36, precum și jurisprudența citată].

56 În consecință, clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru impune statelor membre, pentru a preveni folosirea abuzivă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, adoptarea efectivă și obligatorie a cel puțin uneia dintre măsurile prevăzute de această clauză, în cazul în care dreptul lor intern nu cuprinde măsuri legale echivalente. Măsurile astfel enumerate la punctul 1 literele (a)-(c) din această clauză, în număr de trei, se referă la motive obiective care să justifice reînnoirea unor astfel de contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată, la durata totală maximă a acestor contracte sau raporturi de muncă succesive și, respectiv, la numărul de reînnoiri ale acestora [Hotărârea din 11 februarie 2021, M. V. și alții (Contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public), C-760/18, EU:C:2021:113, punctul 54, precum și jurisprudența citată].

57 Statele membre dispun în această privință de o marjă de apreciere, întrucât pot alege să recurgă la una sau la mai multe dintre măsurile prevăzute în clauza 5 punctul (1) literele (a)-(c) din acordul-cadru sau la măsuri legale echivalente existente, ținând cont în același timp de nevoile unor sectoare specifice și/sau ale unor categorii de lucrători [Hotărârea din 11 februarie 2021, M. V. și alții (Contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public), C-760/18, EU:C:2021:113, punctul 55, precum și jurisprudența citată].

58 În acest mod, clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru stabilește pentru statele membre un obiectiv general, care constă în prevenirea unor astfel de abuzuri, lăsându-le în același timp libertatea de a alege mijloacele pentru îndeplinirea acestui obiectiv, cu condiția să nu repună în discuție obiectivul sau efectul util al acordului-cadru [Hotărârea din 11 februarie 2021, M. V. și alții (Contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public), C-760/18, EU:C:2021:113, punctul 56, precum și jurisprudența citată].

59 În speță, trebuie să se constate că articolul 24 alineatul 3 litera a) din Legea nr. 240/2010 stabilește o limită nu numai în ceea ce privește durata maximă a contractului pe durată determinată al cercetătorilor universitari care aparțin categoriei în care se încadrează EB, ci și în ceea ce privește numărul posibil de reînnoiri ale acestui contract. Mai precis, în ceea ce privește contractul de tip A, această lege stabilește durata maximă a contractului la trei ani și nu autorizează decât o singură prelungire, care este limitată la o durată de doi ani.

60 Prin urmare, articolul 24 alineatul 3 din Legea nr. 240/2010 conține două dintre măsurile indicate în clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru, și anume limite privind durata maximă totală a contractelor pe durată determinată și numărul de reînnoiri posibile. Instanța de trimitere nu a menționat elemente care să poată sugera că aceste măsuri nu ar fi suficiente pentru a împiedica în mod eficace recurgerea abuzivă la contracte pe durată determinată în ceea ce privește contractele de tip A.

61 Desigur, instanța de trimitere arată, întemeindu-se pe Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López (C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680), precum și pe Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), că legislația națională în discuție în litigiul principal nu conține criterii obiective și transparente care să permită să se determine, pe de o parte, dacă încheierea și prelungirea contractelor de tip A se justifică prin nevoi reale cu caracter provizoriu și, pe de altă parte, dacă acestea sunt de natură să satisfacă aceste nevoi și dacă sunt puse în aplicare în mod proporțional.

62 În această privință, trebuie totuși să se constate, în primul rând, că, spre deosebire de împrejurările din cauzele în care s-au pronunțat Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López (C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680), precum și Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), legislația națională aplicabilă litigiului principal conține măsuri care corespund celor prevăzute în clauza 5 punctul 1 literele (b) și (c) din acordul-cadru.

63 Astfel, în acele hotărâri, problema care consta în a stabili dacă reînnoirea contractelor pe durată determinată în discuție în acele cauze era justificată de motive obiective în sensul clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru – printre care necesitatea de a acoperi nevoi reale și provizorii – s-a ridicat numai din cauza lipsei unor măsuri din cele două categorii de măsuri citate la punctul 59 din prezenta hotărâre, care sunt, în schimb, prevăzute la articolul 24 alineatul 3 litera a) din Legea nr. 240/2010. Prin urmare, faptul că legislația națională în discuție în litigiul principal nu conține precizări cu privire la caracterul real și provizoriu al nevoilor care trebuie satisfăcute prin recurgerea la contracte pe durată determinată, invocat de instanța de trimitere, este lipsit de relevanță.

64 În al doilea rând, trebuie reținut că, în hotărârile menționate, lucrătorii în cauză se confruntau cu o incertitudine totală cu privire la durata raportului lor de muncă. În schimb, în speță, persoanele care încheie un contract de tip A, precum cel încheiat între EB și Universitate, sunt informate, chiar înaintea semnării contractului, că raportul de muncă nu va putea dura peste cinci ani.

65 În ceea ce privește beneficiul, pentru un lucrător, al stabilității locului de muncă, este cert, astfel cum rezultă din al doilea paragraf al preambulului acordului-cadru, că acesta este considerat un element major al protecției acordate lucrătorilor, în timp ce contractele de muncă pe durată determinată pot răspunde doar în anumite împrejurări atât nevoilor angajatorilor, cât și celor ale lucrătorilor [Hotărârea din 11 februarie 2021, M. V. și alții (Contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public), C-760/18, EU:C:2021:113, punctul 48, precum și jurisprudența citată].

66 Or, încetarea efectelor unui contract de cercetător pe durată determinată, precum cel al lui EB, angajat pe baza unui contract de muncă de tip A, nu presupune în mod necesar o instabilitate a locului de muncă, în măsura în care permite lucrătorului în cauză să dobândească calificările necesare pentru a obține un contract de tip B, care, la rândul său, poate conduce la un raport de muncă pe durată nedeterminată în calitate de profesor asociat.

67 În al treilea rând, trebuie să se constate că faptul că universitățile au o nevoie permanentă de a angaja cercetători universitari, astfel cum pare să reiasă din reglementarea națională în discuție, nu înseamnă că această nevoie nu ar putea fi satisfăcută prin recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată.

68 Astfel, postul de cercetător pare conceput ca prima etapă în cariera unui om de știință, acest cercetător urmând să evolueze, în orice caz, către un alt post, și anume un post didactic, în calitate de profesor asociat, într-o primă etapă, și în calitate de profesor titular, într-o a doua etapă.

69 În ceea ce privește, în plus, faptul că prelungirea cu doi ani a contractelor de tip A este condiționată de evaluarea pozitivă a activităților didactice și de cercetare efectuate, „nevoile specifice” ale sectorului în cauză pot consta în mod rezonabil, în ceea ce privește domeniul cercetării științifice, în necesitatea de a asigura evoluția carierei diferitor cercetători în funcție de meritele respective ale acestora, care, în

consecință, trebuie evaluate. Prin urmare, o dispoziție care ar obliga o universitate să încheie un contract pe durată nedeterminată cu un cercetător, independent de evaluarea rezultatelor activităților sale științifice, nu ar îndeplini cerințele menționate mai sus.

70 În sfârșit, în ceea ce privește principiul echivalenței, invocat în mai multe rânduri de instanța de trimitere în decizia sa, precum și de EB însuși, acesta se referă la necesitatea de a asigura o protecție jurisdicțională a drepturilor conferite de ordinea juridică a Uniunii care să nu fie mai puțin favorabilă decât cea prevăzută pentru drepturile comparabile care își găsesc originea exclusiv în dreptul național. Prin urmare, acest principiu nu este aplicabil în speță, dat fiind că această necesitate privește numai dispozițiile care au ca obiect drepturi conferite de ordinea juridică a Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punctele 39 și 40).

71 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, este necesar să se răspundă la a treia întrebare că clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale în temeiul căreia se prevede, în ceea ce privește recrutarea cercetătorilor universitari, încheierea unui contract pe durată determinată pentru o perioadă de trei ani, cu o singură posibilitate de prelungire, pentru o perioadă maximă de doi ani, condiționând, pe de o parte, încheierea unor astfel de contracte de disponibilitatea unor resurse „conform programului, pentru desfășurarea activităților de cercetare, didactice și de servicii pentru studenți” și, pe de altă parte, prelungirea acestor contracte de „evaluarea pozitivă a activităților didactice și de cercetare efectuate”, fără a fi necesar ca această reglementare să definească criteriile obiective și transparente care să permită să se verifice că încheierea și reînnoirea unor astfel de contracte răspund efectiv unei nevoi reale și că acestea sunt adecvate pentru realizarea obiectivului urmărit și sunt necesare în acest scop.

Cu privire la prima și la a doua întrebare

72 Astfel cum s-a menționat la punctul 40 din prezenta hotărâre, prima și a doua întrebare se referă la măsuri care vizează sancționarea recurgerii abuzive la contracte pe durată determinată.

73 Astfel cum rezultă din răspunsul dat la a treia întrebare, întrucât clauza 5 din acordul-cadru nu se opune reglementării naționale în discuție în litigiul principal și, așadar, nu dă naștere unui risc de recurgere abuzivă la contracte pe durată determinată, nu este necesar să se răspundă la prima și la a doua întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

74 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a șaptea) declară:

Clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale în temeiul căreia se prevede, în ceea ce privește recrutarea cercetătorilor universitari, încheierea unui contract pe durată determinată pentru o perioadă de trei ani, cu o singură posibilitate de prelungire, pentru o perioadă maximă de doi ani, condiționând, pe de o parte, încheierea unor astfel de contracte de disponibilitatea unor resurse „conform programului, pentru desfășurarea activităților de cercetare, didactice și de servicii pentru studenți” și, pe de altă parte, prelungirea acestor

contracte de „evaluarea pozitivă a activităților didactice și de cercetare efectuate”, fără a fi necesar ca această reglementare să definească criteriile obiective și transparente care să permită să se verifice că încheierea și reînnoirea unor astfel de contracte răspund efectiv unei nevoi reale și că acestea sunt adecvate pentru realizarea obiectivului urmărit și sunt necesare în acest scop.

Semnături