



# Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Sjette Afdeling)

15. december 2022\*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – tidsbegrænset ansættelse – direktiv 1999/70/EF – rammeaftale – princippet om ikke-diskrimination – foranstaltninger, der har til formål at forhindre misbrug ved anvendelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter – tidsbegrænset ansættelsesforhold, der er omfattet af offentligretlige regler – universitetsforskere«

I de forenede sager C-40/20 og C-173/20,

angående anmodninger om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Consiglio di Stato (øverste domstol i forvaltningsretlige sager, Italien) ved afgørelser af 10. januar 2020, indgået til Domstolen den 27. januar 2020 og den 23. april 2020, i sagerne

**AQ,**

**BO,**

**CP (C-40/20),**

**AZ,**

**BY,**

**CX,**

**DW,**

**EV,**

**FU,**

**GJ (C-173/20),**

mod

**Presidenza del Consiglio dei Ministri,**

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

\* Processprog: italiensk.

**Università degli studi di Perugia,**

procesdeltagere:

**Federazione Lavoratori della Conoscenza Cgil,**

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

**Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo,**

**Anief – Associazione Professionale e Sindacale (C-40/20),**

**HS,**

**IR,**

**JQ,**

**KP,**

**LO,**

**MN,**

**NM,**

**OZ,**

**PK,**

**QJ,**

**RI,**

**SH,**

**TG,**

**UF,**

**WE,**

**XC,**

**YD (C-173/20),**

har

DOMSTOLEN (Sjette Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, P.G. Xuereb, og dommerne A. Kumin (refererende dommer) og I. Ziemele,

generaladvokat: N. Emiliou

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

- AQ, BO, CP, AZ, BY, CX, DW, EV, FU, GJ, HS, IR, JQ, LO, MN, NM, OZ, PK, QJ, RI, SH, TG, UF, XC og YD ved avvocati F. Dinelli og G. Grüner,
- Federazione Lavoratori della Conoscenza Cgil og Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) ved avvocati F. Americo, A. Andreoni og I. Barsanti Mauceri,
- Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo ved avvocati F. Dinelli og G. Grüner,
- Anief – Associazione Professionale e Sindacale ved avvocati V. De Michele, S. Galleano og W. Miceli,
- den italienske regering ved G. Palmieri, som befuldmægtiget, bistået af procuratore dello Stato A. Berti Suman samt avvocati dello Stato C. Colelli og L. Fiandaca,
- Europa-Kommissionen ved N. Ruiz García og A. Spina, som befuldmægtigede,

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

afsagt følgende

### **Dom**

- 1 Anmodningerne om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af § 5 i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999 (herefter »rammeaftalen«), og 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 Anmodningerne er blevet indgivet i forbindelse med tvister mellem på den ene side dels universitetsforskerne AQ, BO og CP (sag C-40/20), dels universitetsforskerne AZ, BY, CX, DW, EV, FU og GJ (sag C-173/20) og på den anden side Presidenza del Consiglio dei Ministri (premierministeren, Italien), Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR (ministeriet for uddannelse, videregående uddannelse og forskning, Italien) og Università degli studi di Perugia (universitetet i Perugia, Italien) vedrørende afslag på at ændre deres tidsbegrænsede kontrakter til tidsubegrænsede kontrakter eller på at give dem adgang til vurderingen med henblik på, at de 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 I andet afsnit i indledningen til rammeaftalen er det anført, at parterne bag denne »erkender, at ansættelseskontrakter af tidsbegrænset 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 lyder således:

»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 eller ansættelsesforhold.«

6 Rammeaftalens § 3 med overskriften »Definitioner« fastsætter:

»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, udførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.
2. »en sammenlignelig fastansat«: en fastansat i samme virksomhed, der har en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder. Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der gælder på området, eller – hvis en sådan ikke foreligger – til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.«

- 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 Rammeaftalens § 5 med overskriften »Bestemmelser om misbrug« fastsætter:
- »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 fornyes.
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 som:
- a) »flere på hinanden følgende«
  - b) tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold.«
- 9 Rammeaftalens § 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 [rammeaftale]
- [...]«

### ***Italiensk ret***

- 10 Artikel 22 i legge n. 240 – Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario (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) i den affattelse, der finder anvendelse på de faktiske omstændigheder i hovedsagerne (herefter »lov nr. 240/2010«), og som har overskriften »Forskningsbidrag«, bestemmer i stk. 9:
- »Den samlede varighed af de ansættelsesforhold, der indgås af modtagerne af de i denne artikel omhandlede bidrag og de i artikel 24 omhandlede kontrakter, herunder med forskellige offentlige, ikke-offentlige eller virtuelle universiteter, samt med de organer, der er nævnt i denne artikels stk. 1,

må under ingen omstændigheder – heller ikke i tilfælde af afbrydelser – overstige 12 år med den samme person. Perioder med barselsorlov eller fravær af helbredsmæssige årsager i overensstemmelse med de gældende regler tages ikke i betragtning ved beregningen af ansættelsesforholdets varighed.«

11 Denne lovs artikel 24 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 kan også 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.

6. Inden for rammerne af de tilgængelige planlægningsressourcer kan proceduren i stk. 5, med forbehold af artikel 18, stk. 2, i perioden fra datoen for denne lovs ikrafttrædelse til den 31. december i det ottende år herefter, anvendes med henblik på at opføre undervisere på andet

niveau og forskere, der har tidsbegrænset ansættelse ved samme universitet, og som har opnået den i artikel 16 omhandlede videnskabelige kvalifikation, på listen over undervisere på første og andet niveau. Med henblik herpå kan universiteterne anvende midler svarende til højst halvdelen af de midler, som er nødvendige til dækning af de nominerede stillinger som fastansatte undervisere. Fra det niende år kan universitetet anvende midler svarende til højst halvdelen af de nominerede stillinger som fastansatte undervisere i forbindelse med den optagelse på listen, der er omhandlet i stk. 5.

[...]

8. De kontraktmodtagere, der er omhandlet i stk. 3, litra a), behandles på samme måde som godkendte forskere afhængigt af deres ansættelsesordning. For så vidt angår de kontraktmodtagere, der er omhandlet i stk. 3, litra b), svarer den samlede årlige bruttoløn til grundlønnen for fuldtidstidsansatte, godkendte forskere og kan forhøjes med højst 30%.

9. De i denne artikel omhandlede kontrakter giver ikke ansættelsesmæssige rettigheder. Ansættelse i henhold til kontrakt som omhandlet i stk. 3, litra a) og b), giver fortrinsadgang til udvælgelsesprøver med henblik på ansættelse ved offentlige myndigheder.«

- 12 Legge n. 124 – Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (lov nr. 124 vedrørende reorganisering af offentlige myndigheder) af 7. august 2015 (GURI nr. 187 af 13.8.2015, herefter »lov nr. 124/2015«), der bl.a. fastsætter bestemmelser om delegation af lovgivningsbeføjelser vedrørende ændring af de arbejdsretlige regler, som gælder for ansatte i den offentlige forvaltning, bestemmer i artikel 17, stk. 1:

»Lovdekreter om ændring af de regler, der gælder for ansættelse ved offentlige myndigheder og de dertil knyttede administrative organisatoriske enheder, vedtages efter høring af de mest repræsentative fagforeninger senest 18 måneder efter denne lovs ikrafttræden under overholdelse af følgende principper og vejledende kriterier, som supplerer dem, der er omhandlet i artikel 16:

a) anvendelsen af en vurderingsmetode i offentlige udvælgelsesprocedurer, der gør det muligt at bedømme den erhvervserfaring, som er opnået af de personer, der har stået i et fleksibel ansættelsesforhold til de offentlige myndigheder [...]

[...]

o) tilrettelæggelsen af fleksible arbejdsformer, som omfatter et begrænset og udtømmende antal situationer, der er kendetegnet ved, at de er forenelige med det særlige ansættelsesforhold, som ansatte ved offentlige myndigheder indgår i, og med de krav, der stilles med hensyn til disse myndigheders organisering og funktion med henblik på at undgå jobusikkerhed.

[...]«

- 13 Artikel 20 i 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 [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. 124/2015 af 7.8.2015 vedrørende reorganisering af offentlige myndigheder] af 25. maj 2017 (GURI nr. 130 af 7.6.2017, herefter »lovdekret nr. 75/2017«) med overskriften »Afhjælpning af jobusikkerhed hos de offentlige myndigheder« 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 beståede 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 nominerede 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 tilrådgivelse af personale for offentlige myndigheder.«

- 14 Artikel 5, stk. 4a, i decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (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 tidsbegrænset 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 [...]«

- 15 Denne bestemmelse er i det væsentlige blevet gengivet og opretholdt ved artikel 19 i decreto legislativo n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (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 tidsbegrænset kontrakt regnet fra datoen for denne overskridelse«.
- 16 I overensstemmelse med artikel 10, stk. 4a, i lovdekret nr. 368/2001 finder dette lovdekrets artikel 5, stk. 4a, dog ikke anvendelse i visse tilfælde. De i hovedsagerne omhandlede kontrakter er omfattet af disse tilfælde, jf. artikel 29, stk. 2, litra d), i lovdekret nr. 81/2015, idet denne bestemmelse blandt udelukkelse 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.
- 17 Desuden fastsætter artikel 29, stk. 4, i lovdekret nr. 81/2015, at bestemmelserne i artikel 36 i decreto legislativo n. 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.
- 18 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 tidsbegrænsede ansættelseskontrakter [...]»

[...]

5. Under alle omstændigheder kan offentlige myndigheders tilsidesættelse af ufravigelige bestemmelser vedrørende rekruttering og ansættelse af arbejdstagere ikke medføre, at der indgås tidsbegrænsede 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.«

### **Twisterne i hovedsagerne og de præjudicielle spørgsmål**

- 19 Sagsøgerne i hovedsagerne i sagerne C-40/20 og C-173/20 indgik hver især en treårig forskerkontrakt med universitetet i Perugia i henhold til artikel 24, stk. 3, litra a), i lov nr. 240/2010. Deres kontrakt blev forlænget med to år.
- 20 Sagsøgerne i hovedsagerne, der allerede var i aktiv tjeneste på tidspunktet for ikrafttrædelsen af lov nr. 124/2015, anmodede under henvisning til artikel 20, stk. 1, i lovdekret nr. 75/2017 universitetet i Perugia om at iværksætte en ansættelsesprocedure, således at de kunne opnå fastansættelse.
- 21 Universitet i Perugia afslog disse anmodninger ved notater af 11. og 19. april 2018 med den begrundelse, at bestemmelserne i artikel 20 i lovdekret nr. 75/2017 i overensstemmelse med det af premierministeren udstedte cirkulære nr. 3 af 23. november 2017 om stabilisering af usikre ansættelsesforhold i den offentlige forvaltning (herefter »cirkulære nr. 3/2017«) på ingen måde ændrede ansættelsesforholdet for de undervisere og forskere ved universiteterne, hvis offentligretlige kontrakter ikke var omfattet af procedurerne for stabilisering af usikre ansættelsesforhold.
- 22 Sagsøgerne i hovedsagerne anlagde sag ved Tribunale amministrativo regionale per l'Umbria (den regionale forvaltningsdomstol for Umbrien, Italien) med henblik på at anfægte disse afgørelser og cirkulære nr. 3/2017. De gjorde bl.a. gældende, at artikel 20 i lovdekret nr. 75/2017 ikke udelukkede universitetsforskere på tidsbegrænsede kontrakter fra proceduren for stabilisering af usikre ansættelsesforhold, idet denne bestemmelse i modsat fald skulle anses for forfatningsstridig og i strid med EU-retten, nærmere bestemt rammeaftalen.
- 23 Efter at have forenet de søgsmål, som sagsøgerne i hovedsagerne havde anlagt i henholdsvis sag C-40/20 og sag C-173/20, med henblik på afgørelsen i realiteten traf Tribunale amministrativo regionale per l'Umbria (den regionale forvaltningsdomstol for Umbrien) afgørelse om frifindelse med den begrundelse, at proceduren i artikel 20, stk. 1, i lovdekret nr. 75/2017, selv i lyset af udtalelsen fra Consiglio di Stato (øverste domstol i forvaltningsretlige sager, Italien) af 11. april 2017, udgjorde en relevant undtagelse fra princippet om offentlige udvælgelsesprøver, hvis bindende karakter Corte costituzionale (forfatningsdomstol, Italien) flere gange har fastslået, og som også bekræftes af retspraksis på det social- og forvaltningsretlige område. Denne procedure måtte derfor anses for en undtagelsesordning i en sådan grad, at den ikke blot var underlagt rimelighedsprincippet og proportionalitetsprincippet, men også de planlægnings- og finansieringsbegrænsninger, der gælder for hele den offentlige forvaltning.
- 24 Selv om universitetsforskere, der har indgået en tidsbegrænset kontrakt, ikke udtrykkeligt var udelukket fra denne ordnings anvendelsesområde, kunne den nævnte procedure under alle omstændigheder ikke finde anvendelse på denne kategori af arbejdstagere, hvis forhold reguleredes af særlige regler for universitetet og videnskabelig forskning.

- 25 Sagsøgerne i hovedsagerne har iværksat appel ved Consiglio di Stato (øverste domstol i forvaltningsretlige sager).
- 26 Den forelæggende ret er af den opfattelse, at afgørelsen af tvisterne i hovedsagerne forudsætter, at der først tages stilling til spørgsmålet om, hvorvidt ordningen for ansættelse af universitetsforskere er forenelig med EU-retten.
- 27 I denne henseende har den forelæggende ret indledningsvis anført, at rammeaftalens væsentligste formål og de beskyttelsesmekanismer, som den fastsætter, ikke er at udelukke tidsbegrænsede kontrakter, men misbrug af denne kontraktform. Den forelæggende ret har desuden udtrykt tvivl med hensyn til, om disse mekanismer automatisk finder anvendelse på området for offentlig forvaltning i almindelighed og området for videnskabelig forskning i særdeleshed, eftersom disse områder er reguleret i den nationale retsorden på grundlag af forfatningsmæssige principper.
- 28 Den forelæggende ret har fremhævet, at i lyset af de særlige træk, der er kendetegnende for videnskabelig forskning på universiteterne, er et tidsbegrænset ansættelsesforhold, også selv om det er led i eller har en tæt sammenhæng med et tidligere forhold mellem de samme parter, generelt er forbundet med videnskabelig forskning eller forlænges ud over den maksimale varighed, der er fastsat i artikel 19, stk. 1, i lovdekret nr. 81/2015, ikke nødvendigvis blot en skjult og uberettiget forlængelse af det første ansættelsesforhold.
- 29 Ansættelsen af personale, der er tilknyttet den videnskabelige forskning på universiteterne på grundlag af tidsbegrænsede kontrakter, er således objektivt begrundet i den på forhånd uforudsigelige karakter af arten og antallet af de forskningsretninger, der forfølges, samt arten, varigheden og indholdet af denne undervisningsaktivitet. I begge tilfælde er behovene rent faktisk midlertidige, idet de ikke er varige, og vedrører et tidsrum, der ikke nødvendigvis er afgrænset, eller som kan strække sig over en lige så lang periode.
- 30 Den forelæggende ret er imidlertid i tvivl om, hvorvidt den i hovedsagerne omhandlede lovgivning er forenelig med EU-retten.
- 31 Indledningsvis er den forelæggende ret af den opfattelse, at opretholdelsen af de to former for tidsbegrænsede forskerkontrakter, der er omhandlet i artikel 24, stk. 3, i lov nr. 240/2010, kan være i strid med rammeaftalens § 5, stk. 1. De »objektive og gennemsigtige« kriterier, der kræves heri, fremgår nemlig ikke af denne lovs artikel 24, stk. 1, som blot fastsætter, at den tidsbegrænsede kontrakt skal være forenelig med »de tilgængelige planlægningsressourcer«. Imidlertid fremgår det af retspraksis, og navnlig af dom af 26. november 2014, Mascolo m.fl. (C-22/13, C-61/13 – C-63/13 og C-418/13, EU:C:2014:2401), at selv om de budgetmæssige hensyn, der ligger til grund for ikke at opretholde arbejdspladser, kan være afgørende for en medlemsstats socialpolitiske valg og påvirke arten og omfanget af de foranstaltninger, staten ønsker at træffe, udgør de imidlertid ikke i sig selv et mål for socialpolitikken og kan derfor ikke begrunde, at der ikke findes nogen bestemmelse om forhindring af misbrug af på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter som omhandlet i rammeaftalens § 5, stk. 1.
- 32 Det kan desuden ikke lægges til grund, at den omstændighed, at en eventuel toårig forlængelse blot gøres betinget af, at der foretages en »positiv vurdering af de gennemførte undervisnings- og forskningsaktiviteter«, opfylder kravet om, at universitetet skal fastsætte og anvende objektive og gennemsigtige kriterier med henblik på at efterprøve, om forlængelsen af sådanne kontrakter rent faktisk opfylder et reelt behov, og om den er egnet til at nå det forfulgte mål.

- 33 Endelig påvirker tilsidesættelsen af de EU-retlige principper, der følger af indgåelsen af den første tidsbegrænsede kontrakt, ligeledes forlængelsen af denne kontrakt.
- 34 Artikel 24, stk. 3, i lov nr. 240/2010 kan derfor indebære en reel risiko for misbrug af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, og hvis dette er tilfældet, er de ikke forenelige med rammeaftalens formål og effektive virkning.
- 35 På denne baggrund har Consiglio di Stato (øverste domstol i forvaltningsretlige sager) besluttet at udsætte sagerne C-40/20 og C-173/20 og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »1) Er [rammeaftalens] § 5 [...], som har overskriften »Bestemmelser om misbrug«, sammenholdt med sjette og syvende betragtning til [direktiv 1999/70] og med rammeaftalens § 4 (»Princippet om ikke-diskrimination«), samt i lyset af ækvivalensprincippet, effektivitetsprincippet og princippet om [EU-rettens] effektive virkning, til hinder for en national lovgivning, og navnlig artikel 24, stk. 3, litra a), og artikel 22, stk. 9, i lov nr. 240/2010, hvorefter universiteter uden kvantitative begrænsninger kan gøre brug af treårige tidsbegrænsede forskerkontrakter, som kan forlænges med to år, uden at indgåelsen og forlængelsen heraf er betinget af objektive omstændigheder med tilknytning til behov, der er af midlertidig eller exceptionel karakter, ved det universitet, som indgår kontrakterne, og ifølge hvilken den eneste begrænsning for indgåelsen af flere tidsbegrænsede kontrakter med den samme person udgøres af den samlede varighed, som [– selv med afbrydelser –] ikke må overstige tolv år [...]?
  - 2) Er rammeaftalens ovennævnte § 5, sammenholdt med sjette og syvende betragtning til [direktiv 1999/70] og med rammeaftalens ovennævnte § 4, samt i lyset af princippet om [EU-rettens] effektive virkning, til hinder for en national lovgivning (og navnlig artikel 24 og [artikel] 29, stk. 1, i lov nr. 240/2010), hvorefter universiteter kun kan rekruttere forskere på grundlag af en tidsbegrænset kontrakt, uden at den respektive beslutning er betinget af behov, der er af midlertidig eller exceptionel karakter, og uden begrænsninger, således at universiteternes almindelige undervisnings- og forskningsbehov opfyldes ved brug af en potentielt uendelig række af tidsbegrænsede kontrakter?
  - 3) Er rammeaftalens § 4 til hinder for en national bestemmelse såsom artikel 20, stk. 1, i lovdekret nr. 75/2017 (som fortolket i ovennævnte [...] cirkulære nr. 3/2017), hvorefter offentlige forskningsenheder kan stabilisere ansættelsesforholdet for forskere med tidsbegrænset kontrakt – men kun såfremt de pr. 31. december 2017 har været ansat i mindst tre år – hvorimod ansættelsesforholdet for universitetsforskere med tidsbegrænset kontrakt ikke kan stabiliseres, alene fordi artikel 22, stk. 16, i lovdekret nr. 75/2017 bestemmer, at deres ansættelsesforhold omfattes af »forvaltningsretlige regler«, til trods for at det i henhold til loven er baseret på en ansættelseskontrakt, og selv om forskere ved forskningsenheder og universiteter i medfør af artikel 22, stk. 9, i lov nr. 240/2010 er omfattet af samme regel om den maksimale varighed af de tidsbegrænsede ansættelsesforhold, som universiteter og forskningsenheder kan indgå med dem i form af kontrakter i overensstemmelse med lovens artikel 24 eller forskningsstipendier som omhandlet i nævnte artikel 22?

- 4) Er ækvivalensprincippet, effektivitetsprincippet og princippet om EU-rettens effektive virkning, med hensyn til ovennævnte rammeaftale, samt princippet om ikke-diskrimination, der er anerkendt i rammeaftalens § 4, til hinder for en national lovgivning [artikel 24, stk. 3, litra a), i lov nr. 240/2010 samt artikel 29, stk. 2, litra d), og stk. 4, i lovdekret nr. 81/2015], som – selv om samtlige offentligt og privat ansatte omfattes af den samme retsorden, som senest indeholdt i lovdekret nr. 81/2015, hvori den maksimale varighed af et tidsbegrænset ansættelsesforhold (fra og med 2018) er fastsat til 24 måneder (inklusive forlængelser og fornyelser) og den offentlige forvaltnings brug af denne form for forhold er betinget af behov, der er af »midlertidig og exceptionel karakter« – foreskriver, at universiteter kan rekruttere forskere på grundlag af en treårig tidsbegrænset kontrakt, som kan forlænges med to år efter positiv vurdering af den i treårsperioden udførte undervisning og forskning, uden at indgåelsen af den første kontrakt og forlængelsen heraf skal være betinget af sådanne behov af midlertidig eller exceptionel karakter ved det konkrete universitet, idet universitetet i slutningen af denne femårsperiode kan indgå yderligere en tidsbegrænset kontrakt af samme art med den samme person eller med andre personer med henblik på at opfylde de samme undervisnings- og forskningsbehov, som var knyttet til den foregående kontrakt?
- 5) Er § 5 i ovennævnte rammeaftale, herunder i lyset af effektivitetsprincippet og ækvivalensprincippet samt af ovennævnte § 4, til hinder for en national lovgivning [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], der afskærer universitetsforskere med treårig tidsbegrænset kontrakt, som kan forlænges med to år [i henhold til nævnte artikel 24, stk. 3, litra a), i lov nr. 240/2010], fra efterfølgende at indgå et tidsbegrænset ansættelsesforhold, når den italienske retsorden ikke indeholder andre effektive foranstaltninger, hvorved universiteters misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter forhindres og sanktioneres?»
- 36 Den 23. april 2020 har Consiglio di Stato (øverste domstol i forvaltningsretlige sager) i sag C-40/20 forelagt følgende sjette spørgsmål:
- »6) Er [rammeaftalens] § 4 [...], som har overskriften »Princippet om ikkediskrimination«, sammenholdt med artikel 20 og 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, samt i lyset af ækvivalensprincippet og effektivitetsprincippet, til hinder for en national lovgivning, og navnlig [artikel] 24, stk. 5 og 6, i lov nr. 240/2010, hvorefter dels forskere med tidsbegrænset ansættelse som omhandlet i artikel 24, stk. 3, litra b), som har opnået den nationale videnskabelige kvalificering i medfør af samme lovs artikel 16, dels forskere med tidsbegrænset ansættelse, som ligeledes har opnået den nævnte kvalificering, har henholdsvis retten til og muligheden (gennemført ved tildeling af specifikke ressourcer) for at blive – de førstnævnte ved udløbet af de respektive ansættelseskontrakter, de sidstnævnte indtil den 31. december 2021 – genstand for en specifik vurdering med henblik på fastansættelse som [lektor], hvorimod forskere med tidsbegrænset ansættelse som omhandlet i artikel 24, stk. 3, litra a), som har opnået den nationale videnskabelige kvalificering, ikke anerkendes en tilsvarende ret eller mulighed, selv om alle de nævnte kategorier af arbejdstagere uden sondring udfører identiske arbejdsopgaver?»
- 37 Ved afgørelse af 27. april 2020 har Domstolens præsident forenet sagerne C-40/20 og C-173/20 med henblik på den skriftlige og mundtlige forhandling samt dommen.

## Om de præjudicielle spørgsmål

### *Indledende bemærkninger*

- 38 Med det første, det fjerde, det femte og det sjette spørgsmål ønsker den forelæggende ret oplyst, om nationale bestemmelser er forenelige med bl.a. effektivitetsprincippet og ækvivalensprincippet. Eftersom disse nationale bestemmelser imidlertid fastsætter materielle forskrifter og ikke processuelle regler, er disse principper ikke relevante for besvarelsen af de nævnte spørgsmål. Disse principper finder nemlig kun anvendelse, når der er tale om at sikre de rettigheder, som borgerne har i medfør af EU-retten, og de vedrører derfor ikke disse rettigheders materielle rækkevidde, men udelukkende de processuelle regler for udøvelsen af disse rettigheder, idet de nævnte regler fastsættes i national ret (jf. i denne retning dom af 30.6.2016, Câmpean, C-200/14, EU:C:2016:494, præmis 46 og 47).

### *Det første spørgsmåls første led og det andet spørgsmål*

- 39 Med det første spørgsmåls første led og det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens § 5 er til hinder for en national lovgivning, som gør det muligt for universiteterne at indgå treårige tidsbegrænsede kontrakter med forskere, der kan forlænges med maksimalt to år, uden at indgåelsen eller forlængelsen heraf er betinget af objektive omstændigheder med tilknytning til behov, der er af midlertidig eller exceptionel karakter.
- 40 Det 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 de kontrakter, der er omhandlet i denne bestemmelses litra a) (herefter »type A-kontrakterne«), og de kontrakter, der er omhandlet i bestemmelsens litra b) (herefter »type B-kontrakter«), idet begge former for kontrakter ligeledes indgås for tre år.
- 41 Selv om udvælgelsesproceduren for de to kategorier af universitetsforskere således fører til indgåelsen af en tidsbegrænset kontrakt med en varighed på tre år, fremgår det af anmodningerne om præjudiciel afgørelse, at der dog er forskel på de nævnte kontrakttyper.
- 42 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 tidsbegrænset ansættelseskontrakt.
- 43 Betingelserne for at få adgang til den ene og den anden af disse kontrakter er også forskellige. For type A-kontrakter er det tilstrækkeligt at have en ph.d.-grad, en tilsvarende akademisk grad eller et bevis for et medicinsk speciale. For type B-kontrakter skal man derimod have arbejdet som forsker i overensstemmelse med artikel 24, stk. 3, litra a), i lov nr. 240/2010, have kvalifikation som underviser på første eller andet niveau, have afsluttet en medicinsk uddannelse eller have tilbragt mindst tre år på forskellige universiteter med forskningsstøtte eller stipendier.

- 44 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.
- 45 Det følger heraf, at den væsentligste forskel på de to kategorier af universitetsforskere for det første ligger i det forhold, at der gælder forskellige betingelser for tildeling af en kontrakt, og for det andet i den omstændighed, at de forskere, der modtager en type A-kontrakt i løbet af deres karriere, ikke har direkte adgang til en stilling som lektor, mens de forskere, der er omfattet af en type B-kontrakt, har direkte adgang dertil.
- 46 I det foreliggende tilfælde var sagsøgerne i hovedsagerne blevet ansat, idet de havde bestået en udvælgelsesprøve, der var organiseret i medfør af artikel 24 i lov nr. 240/2010 og således efter en positiv vurdering, som det kræves i henhold til artikel 24, stk. 3, litra a), og under hensyntagen til »de tilgængelige planlægningsressourcer med henblik på forskning, undervisning, undervisningsstøttende aktiviteter samt tjenester til studerende«.
- 47 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.
- 48 Med henblik herpå fastsætter rammeaftalens § 5, stk. 1, med henblik på at forhindre eventuelle misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold de foranstaltninger, som det tilkommer medlemsstaterne at indføre, når der ikke findes tilsvarende retsregler, der har til formål at forhindre misbrug.
- 49 Det fremgår af ordlyden af denne § 5, at denne bestemmelse kun finder anvendelse på flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, således at den første eller den eneste tidsbegrænsede ansættelseskontrakt ikke henhører under den nævnte bestemmelses stk. 1. Rammeaftalen pålægger således ikke 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 3.6.2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR m.fl. (Universitetsforskere), C-326/19, EU:C:2021:438, præmis 52 og den deri nævnte retspraksis).
- 50 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.
- 51 Den nævnte 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.
- 52 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 eller ansættelsesforhold, 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 3.6.2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR m.fl. (Universitetsforskere), C-326/19, EU:C:2021:438, præmis 55 og den deri nævnte retspraksis).

- 53 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 3.6.2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR m.fl. (Universitetsforskere), C-326/19, EU:C:2021:438, præmis 56 og den deri nævnte retspraksis).
- 54 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 3.6.2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR m.fl. (Universitetsforskere), C-326/19, EU:C:2021:438, præmis 57 og den deri nævnte retspraksis).
- 55 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 3.6.2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR m.fl. (Universitetsforskere), C-326/19, EU:C:2021:438, præmis 58 og den deri nævnte retspraksis).
- 56 I det foreliggende tilfælde fastsætter artikel 24, stk. 3, litra a), i lov nr. 240/2010 en grænse for så vidt angår ikke blot den maksimale varighed af type A-kontrakter, såsom dem, der er indgået med sagsøgerne i hovedsagerne, men ligeledes det mulige antal forlængelser af disse kontrakter. Denne bestemmelse fastsætter nærmere bestemt den maksimale varighed af disse kontrakter til tre år og tillader kun én forlængelse, der er begrænset til en varighed af to år.
- 57 Artikel 24, stk. 3, litra a), i lov nr. 240/2010 indeholder følgelig to af de foranstaltninger, der er anført i rammeaftalens § 5, stk. 1, nemlig en foranstaltning for så vidt angår den maksimale samlede varighed af tidsbegrænsede kontrakter og en foranstaltning vedrørende det mulige antal gange, sådanne kontrakter kan forlænges. 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.
- 58 Den forelæggende ret har ganske vist med støtte i dom af 25. oktober 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), bemærket, at den i hovedsagerne 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.



- 59 Det bemærkes imidlertid for det første, at mens spørgsmålet i den sag, der gav anledning til denne dom, om, hvorvidt forlængelsen af de omhandlede tidsbegrænsede kontrakter var begrundet i objektive omstændigheder som omhandlet i rammeaftalens § 5, stk. 1, litra a), herunder nødvendigheden af at dække reelle og midlertidige behov, opstod som følge af, at der ikke var indført foranstaltninger af den art, der er nævnt i rammeaftalens § 5, stk. 1, litra b) og c), indeholder den i hovedsagerne omhandlede nationale lovgivning, således som det er anført i denne doms præmis 57, foranstaltninger af denne art. Den af den forelæggende ret anførte omstændighed, hvorefter denne lovgivning ikke indeholder præciseringer med hensyn til den reelle og midlertidige karakter af de behov, der skal opfyldes ved anvendelsen af tidsbegrænsede kontrakter, er derfor irrelevant.
- 60 For det andet stod de berørte arbejdstagere i den sag, der gav anledning til dom af 25. oktober 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), over for en fuldstændig usikkerhed med hensyn til varigheden af deres ansættelsesforhold. De personer, der indgår en type A-kontrakt såsom dem, der var indgået med sagsøgerne i hovedsagerne, er derimod allerede inden de underskrev denne kontrakt blevet informeret om, at ansættelsesforholdet ikke kan vare mere end fem år.
- 61 Hvad angår betydningen af en arbejdstagers sikkerhed i ansættelsen udgør denne ganske vist, således som det følger af andet afsnit i indledningen 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 3.6.2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR m.fl. (Universitetsforskere), C-326/19, EU:C:2021:438, præmis 65 og den deri nævnte retspraksis).
- 62 Imidlertid medfører ophøret af virkningerne af en tidsbegrænset forskerkontrakt som den, sagsøgerne i hovedsagerne har 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 tidsbegrænset ansættelsesforhold som lektor.
- 63 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 (dom af 3.6.2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR m.fl. (Universitetsforskere), C-326/19, EU:C:2021:438, præmis 67 og den deri nævnte retspraksis).
- 64 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 (dom af 3.6.2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR m.fl. (Universitetsforskere), C-326/19, EU:C:2021:438, præmis 68 og den deri nævnte retspraksis).
- 65 Hvad desuden angår det forhold, at forlængelsen med to år af type A-kontrakter er betinget af en positiv 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 tidsbegrænset ansættelseskontrakt med en forsker uafhængigt af vurderingen af

dennes videnskabelige aktiviteter, vil derfor ikke opfylde sådanne krav (dom af 3.6.2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR m.fl. (Universitetsforskere), C-326/19, EU:C:2021:438, præmis 69 og den deri nævnte retspraksis).

- 66 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det første spørgsmåls første led og det andet spørgsmål besvares med, at rammeaftalens § 5 skal fortolkes således, at denne bestemmelse ikke er til hinder for en national lovgivning, som gør det muligt for universiteter at indgå treårige tidsbegrænsede forskerkontrakter, der kan forlænges med maksimalt to år, uden at indgåelsen eller forlængelsen heraf er betinget af objektive omstændigheder med tilknytning til behov, der er af midlertidig eller exceptionel karakter, og dette med henblik på at dække almindelige og varige behov hos det pågældende universitet.

### *Det første spørgsmåls andet led*

- 67 Med det første spørgsmåls andet led ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens § 5 er til hinder for en national lovgivning som artikel 22, stk. 9, i lov nr. 240/2010, der fastsætter den samlede varighed af de ansættelseskontrakter, som samme forsker – selv med afbrydelser – kan indgå, herunder med forskellige universiteter og institutioner, til 12 år.
- 68 Det skal i denne henseende indledningsvis fastslås, at den nævnte lovs artikel 22, stk. 9, ikke har til formål at begrænse varigheden af den individuelle, tidsbegrænsede ansættelseskontrakt, men den samlede varighed af alle de forskellige former for tidsbegrænsede ansættelsesforhold inden for forskningsområdet, uanset om der er tale om type A- eller B-kontrakter eller andre former for ansættelsesforhold, som den samme person kan indgå, herunder med forskellige universiteter og institutioner.
- 69 Det skal i denne henseende bemærkes, at rammeaftalens § 5 har til formål at gennemføre et af de formål, der forfølges med denne rammeaftale, nemlig at undgå usikre ansættelsesforhold for arbejdstagerne gennem anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, der anses for en potentiel kilde til misbrug til skade for arbejdstagerne (jf. i denne retning dom af 3.6.2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR m.fl. (Universitetsforskere), C-326/19, EU:C:2021:438, præmis 55 og den deri nævnte retspraksis).
- 70 I det foreliggende tilfælde fastsætter artikel 22, stk. 9, i lov nr. 240/2010 den samlede varighed af alle tidsbegrænsede kontrakter, herunder type A-kontrakter, som samme universitetsforsker kan indgå med et eller flere universiteter, til 12 år.
- 71 I lighed med artikel 24, stk. 3, i lov nr. 240/2010 indeholder denne lovs artikel 22, stk. 9, følgelig en af de foranstaltninger, der er nævnt i rammeaftalens § 5, stk. 1, nemlig foranstaltningen vedrørende den maksimale samlede varighed af alle de tidsbegrænsede kontrakter, der kan indgås af en enkelt forsker. Ud over den omstændighed, at rammeaftalens § 5, stk. 1, litra b), kun vedrører den situation, hvor der kun er én arbejdsgiver, således at denne bestemmelse kun er relevant i tilfælde af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter, der er indgået af en forsker ved samme universitet, har den forelæggende ret ikke anført forhold, der kan antyde, at denne foranstaltning ikke er tilstrækkelig til effektivt at forhindre misbrug af tidsbegrænsede kontrakter for så vidt angår type A-kontrakter.

- 72 Den af den forelæggende ret anførte omstændighed, hvorefter den i hovedsagerne omhandlede nationale lovgivning ikke indeholder præciseringer med hensyn til den reelle og midlertidige karakter af de behov, der skal opfyldes ved anvendelsen af tidsbegrænsede kontrakter, er af de samme grunde som dem, der er nævnt i denne doms præmis 59, irrelevant (jf. analogt dom af 3.6.2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR m.fl. (Universitetsforskere), C-326/19, EU:C:2021:438, præmis 63).
- 73 Selv hvis det antages, at en sådan foranstaltning ikke er tilstrækkelig til effektivt at forhindre et sådant misbrug, og at der findes tilfælde, hvor en medlemsstat på trods af, at der findes en beskyttelsesregel, der som i det foreliggende tilfælde vedrører den maksimale samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, kan tilsidesætte bestemmelserne i rammeaftalens § 5 ved at anvende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter til at dække faste og varige behov, vil en sådan anvendelse af disse tidsbegrænsede ansættelsesforhold i en situation som den i hovedsagerne omhandlede være begrundet i objektive forhold i medfør af rammeaftalens § 5, stk. 1, litra a).
- 74 For det første, og som den forelæggende ret ligeledes har anført i anmodningerne om præjudiciel afgørelse, kan karakteren af universitetsforskningen nemlig begrunde, at ansættelsen af universitetsforskere har midlertidige karakter.
- 75 I denne henseende er den ofte begrænsede varighed af en forskers tjenesteperiode forbundet med den type ydelser, som den pågældende skal udføre, og som bl.a. består i at analysere specifikke emner samt gennemføre undersøgelser og forskning, hvis resultater offentliggøres efterfølgende. For et universitet er karakteren og antallet af forskningsområder samt arten, varigheden og indholdet af de forskningsaktiviteter, der kan vælges, således i vidt omfang uforudsigelig.
- 76 For det andet skal det nævnes, således som det er blevet konstateret i denne doms præmis 63-65, at det forhold, at universiteterne har et permanent behov for at ansætte universitetsforskere, således som det synes at fremgå af den i hovedsagerne omhandlede nationale lovgivning, ikke betyder, at dette behov ikke kan være opfyldt ved anvendelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter (dom af 3.6.2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR m.fl. (Universitetsforskere), C-326/19, EU:C:2021:438, præmis 67 og den deri nævnte retspraksis).
- 77 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 (dom af 3.6.2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR m.fl. (Universitetsforskere), C-326/19, EU:C:2021:438, præmis 68 og den deri nævnte retspraksis).
- 78 I øvrigt fremgår det ikke af forelæggelsesafgørelserne, at universiteterne anvender tidsbegrænsede kontrakter til at opfylde almindelige og faste forsknings- og undervisningsbehov, hvilket det imidlertid påhviler den nationale ret at efterprøve.
- 79 Hvad desuden angår det forhold, at forlængelsen af type A-kontrakter med to år 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.

- 80 For det tredje kan en samlet varighed på maksimalt 12 år som den i hovedsagerne omhandlede, således som det allerede er blevet fremhævet i denne doms præmis 65, begrundes i nødvendigheden af at sikre de forskellige forskeres karriereudvikling på grundlag af deres respektive kvalifikationer, og den er derfor ikke uforenelig med muligheden for at gøre fremskridt i universitetskarrieren (jf. analogt dom af 3.6.2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR m.fl. (Universitetsforskere), C-326/19, EU:C:2021:438, præmis 69 og den deri nævnte retspraksis).
- 81 Desuden synes en forsker, der har indgået en type A-kontrakt, ikke at være forhindret i at deltage i udvælgelsesprøver med henblik på at opnå en anden form for tidsbegrænset kontrakt, såsom en type B-kontrakt, som efterfølgende kan føre til en stabilisering af ansættelsesforholdet som professor ved den samme akademiske institution eller ved en anden institution. Type A-kontrakten synes således at gøre det muligt for en forsker at erhverve supplerende akademiske og videnskabelige kvalifikationer med henblik på at opnå en type B-kontrakt eller efter at have opnået en videnskabelig kvalifikation at deltage i udvælgelsesprøver med henblik på at opnå en tidsbegrænset ansættelseskontrakt som professor.
- 82 I denne sammenhæng tilkommer det den nationale ret i hvert enkelt tilfælde at vurdere alle de faktiske omstændigheder i de sager, som er indbragt for den, idet den bl.a. skal tage hensyn til antallet af kontrakter, som samme universitet har indgået med den samme forsker, eller med henblik på at udføre det samme arbejde, og ved også at undersøge de forskellige former udvælgelsesprocedurer og tidsrummet mellem hver procedure for at undgå, at arbejdsgiveren misbruger flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter (jf. analogt dom af 13.1.2022, MIUR og Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, præmis 107).
- 83 Henset til ovenstående betragtninger skal det første spørgsmåls andet led besvares med, at rammeaftalens § 5 skal fortolkes således, at denne bestemmelse ikke er til hinder for en national lovgivning, der fastsætter den samlede varighed af de ansættelseskontrakter, som samme forsker – selv i tilfælde af afbrydelser – kan indgå, herunder med forskellige universiteter og institutioner, til 12 år.

### ***Det femte spørgsmål***

- 84 Med det femte spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens § 5 er til hinder for en national lovgivning, som ikke tillader, at treårige tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der indgås af universitetsforskere, og som kan forlænges med maksimalt to år, ændres til tidsbegrænsede kontrakter, når den nationale retsorden ikke indeholder andre foranstaltninger med henblik på at forhindre og sanktionere universiteters eventuelle misbrug af tidsbegrænsede kontrakter.
- 85 Som det fremgår af besvarelsen af det første og det andet spørgsmål, og med forbehold for den forelæggende rets efterprøvelse, er rammeaftalens § 5 ikke til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagerne omhandlede, idet denne ikke medfører en risiko for misbrug af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter. Det er derfor uforholdsmæssigt at besvare det femte spørgsmål.

### ***Det tredje spørgsmål***

- 86 Med det tredje spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens § 4 er til hinder for en national lovgivning, som under visse betingelser giver mulighed for at stabilisere ansættelsesforholdet for forskere ved offentlige forskningsenheder, der har indgået en tidsbegrænset kontrakt, hvorimod denne mulighed ikke indrømmes universitetsforskere, der har indgået en tidsbegrænset kontrakt.
- 87 I denne henseende skal det bemærkes, at det af fast retspraksis fremgår, at idet princippet om ikke-diskrimination udelukkende er blevet gennemført og konkretiseret af rammeaftalen for så vidt angår forskelsbehandlinger mellem arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte, der befinder sig i en sammenlignelig situation, er eventuelle forskelsbehandlinger mellem visse kategorier af ansatte med tidsbegrænset ansættelse ikke omfattet af princippet om ikke-diskrimination, der er fastsat i denne rammeaftale (dom af 13.1.2022, MIUR og Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, præmis 72 og den deri nævnte retspraksis).
- 88 Rammeaftalens § 4 tilsigter navnlig at bringe princippet om ikke-diskrimination i anvendelse på arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse for at forhindre, at en arbejdsgiver benytter sådanne arbejdsforhold til at fratage disse arbejdstagere rettigheder, der indrømmes fastansatte (dom af 13.1.2022, MIUR og Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, præmis 73 og den deri nævnte retspraksis).
- 89 Det forhold, at visse arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse, såsom universitetsforskere, kan opnå en stabilisering af deres ansættelsesforhold, hvorimod dette ikke er muligt for forskere ved offentlige forskningsenheder, der har indgået en tidsbegrænset kontrakt, udgør imidlertid en forskelsbehandling mellem to kategorier af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse.
- 90 Det tredje spørgsmål skal derfor besvares med, at rammeaftalens § 4 skal fortolkes således, at denne bestemmelse ikke er til hinder for en national lovgivning, som fastsætter muligheden for under visse betingelser at stabilisere ansættelsesforholdet for forskere ved offentlige forskningsenheder, der har indgået en tidsbegrænset kontrakt, hvorimod denne mulighed ikke indrømmes universitetsforskere, der har indgået en tidsbegrænset kontrakt.

### ***Det fjerde spørgsmål***

- 91 Med det fjerde spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens § 4 er til hinder for en national lovgivning, der som undtagelse dels til den hovedregel, der finder anvendelse på samtlige offentligt og privat ansatte, hvorefter den maksimale varighed af et tidsbegrænset ansættelsesforhold fra og med 2018 er fastsat til 24 måneder inklusive forlængelser og fornyelser, dels til den regel, der finder anvendelse på ansatte ved den offentlige forvaltning, hvorefter brugen af denne form for forhold er betinget af behov, der er af »midlertidig og exceptionel karakter«, foreskriver, at universiteter med forskere kan indgå treårige tidsbegrænsede kontrakter, som kan forlænges med to år, uden at indgåelsen og forlængelsen heraf skal være betinget af, at universitetet har midlertidige eller exceptionelle behov, og at universiteterne i slutningen af denne femårsperiode kan indgå yderligere en tidsbegrænset kontrakt af samme art med den samme person eller med andre personer med henblik på at opfylde de samme undervisnings- og forskningsbehov, som var knyttet til den foregående kontrakt.

- 92 I denne henseende skal det bemærkes, således som det er blevet fastslået i denne doms præmis 87 og 88 ovenfor, at eftersom princippet om ikke-diskrimination udelukkende er blevet gennemført og konkretiseret af rammeaftalen for så vidt angår forskelsbehandlinger mellem arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte, der befinder sig i en sammenlignelig situation, er eventuelle forskelsbehandlinger mellem visse kategorier af ansatte med tidsbegrænset ansættelse ikke omfattet af princippet om ikke-diskrimination, der er fastsat i den nævnte rammeaftale. Navnlig tilsigter rammeaftalens § 4 at bringe princippet om ikke-diskrimination i anvendelse på arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse for at forhindre, at en arbejdsgiver benytter et sådant arbejdsforhold til at fratage disse arbejdstagere rettigheder, der indrømmes fastansatte.
- 93 Da den forelæggende ret desuden ikke præcist har angivet, med hvilken kategori af fastansatte de forskere, der har indgået en type A-kontrakt, skal sammenlignes, synes spørgsmålet snarere at vedrøre indgåelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter, hvis misbrug er sanktioneret ved rammeaftalens § 5, og ikke forskelsbehandling af forskere med tidsbegrænset ansættelse i forhold til sammenlignelige fastansatte.
- 94 Det følger heraf, at det fjerde spørgsmål skal besvares med, at rammeaftalens § 4 skal fortolkes således, at denne bestemmelse ikke er til hinder for en national lovgivning, der som undtagelse dels til den hovedregel, der finder anvendelse på samtlige offentligt og privat ansatte, hvorefter den maksimale varighed af et tidsbegrænset ansættelsesforhold fra og med 2018 er fastsat til 24 måneder inklusive forlængelser og fornyelser, dels til den regel, der finder anvendelse på ansatte ved den offentlige forvaltning, hvorefter brugen af denne form for forhold er betinget af behov, der er af midlertidig og exceptionel karakter, foreskriver, at universiteter med forskere kan indgå treårige tidsbegrænsede kontrakter, som kan forlænges med maksimalt to år, uden at indgåelsen og forlængelsen heraf skal være betinget af, at det pågældende universitet har midlertidige eller exceptionelle behov, og at universiteterne i slutningen af denne femårsperiode kan indgå yderligere en tidsbegrænset kontrakt af samme art med den samme person eller med andre personer med henblik på at opfylde de samme undervisnings- og forskningsbehov, som var knyttet til den foregående kontrakt.

### ***Det sjette spørgsmål***

- 95 Med det sjette spørgsmål, som kun er blevet stillet inden for rammerne af sag C-40/20, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens § 4, stk. 1, er til hinder for en national lovgivning, hvorefter kun de forskere, der har indgået en tidsbegrænset kontrakt af en bestemt type eller en tidsubegrænset kontrakt, har mulighed for, når de har opnået en national videnskabelig kvalifikation, at blive genstand for en specifik vurdering med henblik på at blive opført på listen over lektorer, hvorimod denne mulighed ikke indrømmes de forskere, der har indgået en tidsbegrænset kontrakt af en anden type, når de ligeledes har opnået den nationale videnskabelige kvalifikation, i det tilfælde, hvor de sidstnævnte varetager de samme arbejdsopgaver og udfører den samme undervisning for studerende som de to første kategorier af forskere.
- 96 I denne henseende fremgår det af besvarelsen af det tredje og det fjerde spørgsmål, at rammeaftalens § 4 kun vedrører forskelsbehandling mellem arbejdstagere, der har indgået tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, og arbejdstagere, der har indgået tidsubegrænsede ansættelseskontrakter, og som arbejder inden for samme sektor. En eventuel ulige behandling mellem to kategorier af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og dermed som i hovedsagerne mellem forskere, der har indgået type A-kontrakter, og forskere, der har indgået type B-kontrakter, er ikke omfattet af anvendelsesområdet for denne § 4.

- 97 Derimod er en eventuel ulige behandling mellem forskere, der har indgået tidsubegrænsede kontrakter, og forskere, der har indgået type A-kontrakter, idet de sidstnævnte ikke har ret til at få adgang til vurderingsproceduren med henblik på at opnå fastansættelse som professor i henhold til artikel 24, stk. 6, i lov nr. 240/2010, omfattet af denne bestemmelses anvendelsesområde.
- 98 Selv om det principielt tilkommer den forelæggende ret at fastlægge de omhandlede foranstaltningers art og formål, fremgår det i denne henseende af de sagsakter, som Domstolen råder over, og af fast retspraksis i denne henseende, at de betingelser, der vedrører udviklingen i karrieren, skal anses for »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1 (jf. i denne retning kendelse af 22.3.2018, Centeno Meléndez, C-315/17, ikke trykt i Sml., EU:C:2018:207, præmis 46-48 og den deri nævnte retspraksis).
- 99 Det følger dog af fast praksis, at princippet om ikke-diskrimination, som rammeaftalens § 4, stk. 1, er et særligt udtryk for, kræver, at ensartede forhold ikke må behandles forskelligt, og at forskellige forhold ikke må behandles ensartet, medmindre en sådan forskellig behandling er objektivt begrundet (dom af 16.7.2020, Governo della Repubblica italiana (Italienske fredsdommeres status), C-658/18, EU:C:2020:572, præmis 141 og den deri nævnte retspraksis).
- 100 Princippet om ikke-diskrimination er således blevet gennemført og konkretiseret af rammeaftalen udelukkende for så vidt angår forskelsbehandlinger mellem arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte, der befinder sig i en sammenlignelig situation (dom af 16.7.2020, Governo della Repubblica italiana (Italienske fredsdommeres status), C-658/18, EU:C:2020:572, præmis 142 og den deri nævnte retspraksis).
- 101 Det følger af fast praksis, at det ved bedømmelsen af, om de berørte personer udfører samme eller tilsvarende arbejde i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i rammeaftalen, i henhold til rammeaftalens § 3, stk. 2, og § 4, stk. 1, skal undersøges, om disse personer, henset til en helhed af omstændigheder, herunder arbejdets art, uddannelseskraft og arbejdsforhold, kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation (dom af 16.7.2020, Governo della Repubblica italiana (Italienske fredsdommeres status), C-658/18, EU:C:2020:572, præmis 143 og den deri nævnte retspraksis).
- 102 Såfremt det kan lægges til grund, at arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse udfører de samme opgaver for den samme arbejdsgiver som arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse under deres ansættelse eller bestred den samme stilling som disse, skal disse to kategorier af arbejdstagere i princippet anses for at være sammenlignelige (dom af 16.7.2020, Governo della Repubblica italiana (Italienske fredsdommeres status), C-658/18, EU:C:2020:572, præmis 144 og den deri nævnte retspraksis).
- 103 I det foreliggende tilfælde tilkommer det udelukkende den nationale ret at afgøre, om forskere, der har indgået en type A-kontrakt, befinder sig i en situation, der er sammenlignelig med situationen for forskere, der har indgået en tidsbegrænset kontrakt, under hensyntagen til alle de forhold, der er nævnt i denne doms præmis 101.
- 104 I denne henseende fremgår det af anmodningerne om præjudiciel afgørelse, at den forelæggende ret synes at være af den opfattelse, at de opgaver, der varetages af de forskellige kategorier af forskere, er identiske.

- 105 Hvad angår et eventuelt objektivt forhold, der kan begrunde den ulige behandling mellem de to kategorier af forskere, skal det bemærkes, at begrebet »objektive forhold« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, ifølge fast retspraksis skal forstås således, at en forskellig behandling af personer med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte ikke kan begrundes med, at denne forskel er fastsat ved en generel og abstrakt retsforordning, såsom en lov eller en kollektiv overenskomst (dom af 17.3.2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, præmis 59 og den deri nævnte retspraksis).
- 106 Det nævnte begreb kræver tværtimod, at den konstaterede ulige behandling er begrundet i, at der foreligger præcise og konkrete omstændigheder, der kendetegner det ansættelsesvilkår, der er tale om, i den særlige sammenhæng, hvori det indgår, og på grundlag af objektive og gennemsigtige kriterier for at efterprøve, om denne ulige behandling rent faktisk opfylder et reelt behov, er egnet til at nå det forfulgte formål og er nødvendig herfor. Disse omstændigheder kan bl.a. opstå på grund af den særlige art opgaver, med henblik på hvis udførelse tidsbegrænsede kontrakter er indgået, samt de hermed forbundne kendetegn eller i givet fald på grund af en medlemsstats forfølgelse af et lovligt socialpolitisk formål (dom af 17.3.2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, præmis 60 og den deri nævnte retspraksis).
- 107 I det foreliggende tilfælde har den forelæggende ret imidlertid ikke anført noget objektivt forhold, der kan begrunde den ulige behandling, som den tilsyneladende har konstateret, og som består i den mulighed, som indrømmes forskere, der har indgået en tidsbegrænset kontrakt, men som nægtes forskere, der har indgået en type A-kontrakt, for at blive genstand for en specifik vurdering med henblik på optagelse på listen over lektorer. Med forbehold for den forelæggende rets efterprøvelse synes der således at foreligge en ulige behandling af forskere, der har indgået en tidsbegrænset kontrakt, og forskere, der har indgået en type A-kontrakt, hvilket er i strid med rammeaftalens § 4.
- 108 Det følger heraf, at det sjette spørgsmål skal besvares med, at rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at denne bestemmelse er til hinder for en national lovgivning, hvorefter de forskere, der har indgået en tidsbegrænset kontrakt, har mulighed for, når de har opnået en national videnskabelig kvalifikation, at blive genstand for en specifik vurdering med henblik på at blive opført på listen over lektorer, hvorimod denne mulighed ikke indrømmes de forskere, der har indgået en tidsbegrænset kontrakt, herunder når de ligeledes har opnået den nationale videnskabelige kvalifikation, i det tilfælde, hvor de sidstnævnte varetager de samme arbejdsopgaver og udfører den samme undervisning for studerende som de forskere, der har indgået en tidsbegrænset kontrakt.

### **Sagsomkostninger**

- 109 Da sagens behandling i forhold til hovedsagernes parter udgør et led i de sager, 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 (Sjette Afdeling) for ret:

- 1) § 5 i rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999, og 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 denne bestemmelse ikke er til hinder for en national lovgivning, som gør det muligt for universiteter at indgå treårige tidsbegrænsede forskerkontrakter, der kan forlænges med maksimalt to år, uden at indgåelsen eller forlængelsen heraf er betinget af objektive omstændigheder med tilknytning til behov, der er af midlertidig eller exceptionel karakter, og dette med henblik på at dække almindelige og varige behov hos det pågældende universitet.
- 2) § 5 i rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999, og som er opført som bilag til direktiv 1999/70, skal fortolkes således, at denne bestemmelse ikke er til hinder for en national lovgivning, der fastsætter den samlede varighed af de ansættelseskontrakter, som samme forsker – selv i tilfælde af afbrydelser – kan indgå, herunder med forskellige universiteter og institutioner, til 12 år.
- 3) § 4 i rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999, og som er opført som bilag til direktiv 1999/70, skal fortolkes således, at denne bestemmelse ikke er til hinder for en national lovgivning, som fastsætter muligheden for under visse betingelser at stabilisere ansættelsesforholdet for forskere ved offentlige forskningsenheder, der har indgået en tidsbegrænset kontrakt, hvorimod denne mulighed ikke indrømmes universitetsforskere, der har indgået en tidsbegrænset kontrakt.
- 4) § 4 i rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999, og som er opført som bilag til direktiv 1999/70, skal fortolkes således, at denne bestemmelse ikke er til hinder for en national lovgivning, der som undtagelse dels til den hovedregel, der finder anvendelse på samtlige offentligt og privat ansatte, hvorefter den maksimale varighed af et tidsbegrænset ansættelsesforhold fra og med 2018 er fastsat til 24 måneder inklusive forlængelser og fornyelser, dels til den regel, der finder anvendelse på ansatte ved den offentlige forvaltning, hvorefter brugen af denne form for forhold er betinget af behov, der er af midlertidig og exceptionel karakter, foreskriver, at universiteter med forskere kan indgå treårige tidsbegrænsede kontrakter, som kan forlænges med maksimalt to år, uden at indgåelsen og forlængelsen heraf skal være betinget af, at det pågældende universitet har midlertidige eller exceptionelle behov, og at universiteterne i slutningen af denne femårsperiode kan indgå yderligere en tidsbegrænset kontrakt af samme art med den samme person eller med andre personer med henblik på at opfylde de samme undervisnings- og forskningsbehov, som var knyttet til den foregående kontrakt.
- 5) § 4, stk. 1, i rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999, og som er opført som bilag til direktiv 1999/70, skal fortolkes således, at denne bestemmelse er til hinder for en national lovgivning, hvorefter de forskere, der har indgået en tidsbegrænset kontrakt, har mulighed for, når de har opnået en national videnskabelig kvalifikation, at blive genstand for en specifik vurdering med henblik på at blive opført på listen over lektorer, hvorimod denne mulighed ikke indrømmes de forskere, der har indgået en tidsbegrænset kontrakt, herunder når de ligeledes har

**opnået den nationale videnskabelige kvalifikation, i det tilfælde, hvor de sidstnævnte varetager de samme arbejdsopgaver og udfører den samme undervisning for studerende som de forskere, der har indgået en tidsubegrænset kontrakt.**

Underskrifter