



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kuudes jaosto)

15 päivänä joulukuuta 2022 *

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Määräaikainen työ – Direktiivi 1999/70/EY –
Puitesopimus – Syrjimättömyyden periaate – Toimenpiteet perättäisten määräaikaisten
työsopimusten väärinkäytön ehkäisemiseksi – Julkisoikeudellinen määräaikainen työsuhde –
Yliopistotutkijat

Yhdistetyissä asioissa C-40/20 ja C-173/20,

joissa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvista ennakkoratkaisupyyntöistä, jotka Consiglio di Stato (ylin hallintotuomioistuin, Italia) on esittänyt 10.1.2020 tekemillään päätöksillä, joista ensimmäinen on saapunut unionin tuomioistuimeen 27.1.2020 ja jälkimmäinen 23.4.2020, saadakseen ennakkoratkaisun asioissa

AQ,

BO ja

CP (C-40/20) sekä

AZ,

BY,

CX,

DW,

EV,

FU ja

GJ (C-173/20)

vastaan

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

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

* Oikeudenkäyntikieli: italia.

Università degli studi di Perugia,

joissa asioiden käsittelyyn osallistuvat

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) sekä

HS,

IR,

JQ,

KP,

LO,

MN,

NM,

OZ,

PK,

QJ,

RI,

SH,

TG,

UF,

WE,

XC ja

YD (C-173/20),

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja P. G. Xuereb sekä tuomarit A. Kumin (esittelevä tuomari) ja I. Ziemele,

julkisasiamies: N. Emiliou,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- AQ, BO, CP, AZ, BY, CX, DW, EV, FU, GJ, HS, IR, JQ, LO, MN, NM, OZ, PK, QJ, RI, SH, TG, UF, XC ja YD, edustajinaan F. Dinelli ja G. Grüner, avvocati,
- Federazione Lavoratori della Conoscenza Cgil ja Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), edustajinaan F. Americo, A. Andreoni ja I. Barsanti Mauceri, avvocati,
- Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo, edustajinaan F. Dinelli ja G. Grüner, avvocati,
- Anief – Associazione Professionale e Sindacale, edustajinaan V. De Michele, S. Galleano ja W. Miceli, avvocati,
- Italian hallitus, asiamiehenään G. Palmieri, avustajinaan A. Berti Suman, procuratore dello Stato, sekä C. Colelli ja L. Fiandaca, avvocati dello Stato,
- Euroopan komissio, asiamiehinään N. Ruiz García ja A. Spina,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyynnöt koskevat Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY (EYVL 1999, L 175, s. 43) liitteenä olevan 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) 5 lausekkeen tulkintaa.
- 2 Nämä pyynnöt on esitetty asioissa, joissa ovat vastakkain yhtäältä AQ, BO ja CP (asia C-40/20) sekä AZ, BY, CX, DW, EV, FU ja GJ (asia C-173/20), jotka ovat yliopistotutkijoita, ja toisaalta Presidenza del Consiglio dei Ministri (valtioneuvoston kanslia, Italia), Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR (koulutuksesta, korkeakouluopetuksesta ja tutkimuksesta vastaava ministeriö, Italia) ja Università degli studi di Perugia (Perugian yliopisto, Italia) ja jotka koskevat sitä, että kyseisten henkilöiden määräaikaista sopimuksia ei ole suostuttu muuntamaan toistaiseksi voimassa oleviksi sopimuksiksi tai että heitä ei ole hyväksytty mukaan arviointiin, jossa olisi kyse heidän merkitsemisestään apulaisprofessorien luetteloon.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 1999/70 johdanto-osan 14 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”allekirjoittaneet osapuolet ovat toivoneet saavansa aikaan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen, jossa esitetään määräaikaisiin työsopimuksiin ja työsuhteisiin liittyvät yleiset periaatteet ja vähimmäisvaatimukset; ne ovat osoittaneet halunsa syrjimättömyysperiaatteen soveltamisen takaamalla parantaa määräaikaisen työn laatua ja laatia puitteet peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön ehkäisemiseksi.”

4 Puitesopimuksen johdanto-osan toisessa kohdassa todetaan, että tämän sopimuksen osapuolet ”tunnustavat, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat ja tulevat olemaan vallitseva työsuhdemuoto työnantajien ja työntekijöiden välillä [ja että] määräaikaiset työsopimukset vastaavat tietyissä olosuhteissa sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeita”.

5 Puitesopimuksen 1 lausekkeessa määrätään seuraavaa:

”Tämän puitesopimuksen tarkoituksena on

- a) parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen;
- b) laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä.”

6 Puitesopimuksen 3 lausekkeessa, jonka otsikkona on ”Määritelmät”, määrätään seuraavaa:

”[Tässä sopimuksessa]

1. ’määräaikaisella työntekijällä’ tarkoitetaan henkilöä, jolla on suoraan työnantajan ja työntekijän välillä tehty työsopimus tai solmittu työsuhde, jonka päättymisen määräytyy perustelluin syin, esimerkiksi tietyn päivämäärän umpeutumisen, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella.
2. Tässä sopimuksessa ’vastaavalla vakituisella työntekijällä’ tarkoitetaan työntekijää, jolla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus tai työsuhde ja joka työskentelee samassa työpaikassa ja samassa tai samanlaisessa työssä tai tehtävässä, ottaen huomioon pätevyys ja ammattitaito. Milloin samassa työpaikassa ei ole vastaavaa vakituista työntekijää, vertailu on tehtävä suhteessa sovellettavaan työehtosopimukseen tai jos sellaista ei ole, vertailu tehdään kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaisesti.”

7 Puitesopimuksen 4 lausekkeen, jonka otsikko on ”Syrjimättömyyden periaate”, 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työsopimus tai työsuhde, ellei siihen ole asiallisia syitä.”

8 Puitesopimuksen 5 lausekkeessa, jonka otsikko on ”Väärinkäytöksiä ehkäisevät toimenpiteet”, määrätään seuraavaa:

”1. Perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaan ja/tai työmarkkinaosapuolten on otettava käyttöön erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeiden mukaan yksi tai useita seuraavista toimenpiteistä, jos käytettävissä ei ole vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi:

- a) perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten;
- b) perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto;
- c) tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä.

2. Jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittävät tarvittaessa, millä edellytyksillä määräaikaista työsopimuksia tai työsuhteita

- a) pidetään perättäis[i]nä;
- b) pidetään toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina tai työsuhteina.”

9 Puitesopimuksen 8 lausekkeessa, jonka otsikko on ”Täytäntöönpanoa koskevat määräykset”, määrätään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat pitää voimassa tai saattaa voimaan tässä [puitesopimuksessa] asetettuja määräyksiä edullisempia määräyksiä.

– –”

Italian oikeus

10 Yliopistojen organisaatiota, akateemista henkilökuntaa ja palvelukseen ottamista koskevista säännöistä sekä hallitukselle annettavasta valtuutuksesta luoda kannustimia yliopistojärjestelmän laadun ja tehokkuuden parantamiseksi 30.12.2010 annetun lain nro 240 (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 (GURI nro 10, Supplemento ordinario, 14.1.2011), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasioiden tosiseikkoihin (jäljempänä laki nro 240/2010), 22 §:n, jonka otsikko on ”Tutkimusavustukset”, 9 momentissa säädetään seuraavaa:

”Tässä pykälässä tarkoitettujen avustusten saajien kanssa solmittujen työsuhteiden ja 24 §:ssä tarkoitettujen sopimusten, mukaan luettuina niiden, jotka on tehty eri valtiollisten, ei-valtiollisten tai virtuaalisten yliopistojen sekä tämän pykälän 1 momentissa tarkoitettujen elinten kanssa, kokonaiskesto saman henkilön osalta ei missään tapauksessa saa olla yli 12 vuotta silloinkaan, kun kyseiset työsuhteet ja -sopimukset eivät ole perättäisiä. Äitiysloman tai terveydellisistä syistä johtuvan poissaolon jaksoja, jotka ovat voimassa olevien säännösten mukaisia, ei oteta huomioon laskettaessa kyseisten työsuhteiden kesto.”

11 Kyseisen lain 24 §:ssä, jonka otsikko on ”Määräaikaiset tutkijat”, säädetään seuraavaa:

”1. Suunnittelua varten käytössä olevien resurssien rajoissa yliopistot voivat tutkimus- ja opetustehtävien, täydentävää opetusta koskevien tehtävien sekä opiskelijapalvelutoiminnan toteuttamiseksi tehdä määräaikaista työsopimuksia. Työsopimuksessa määritellään yliopiston

ohjesääntöjen mukaisesti opetustehtäviä, täydentävää opetusta koskevia tehtäviä, opiskelijapalvelutoimintaa ja tutkimustehtäviä koskevat yksityiskohdat.

2. Valinta tapahtuu julkisissa valintamenettelyissä, joita yliopistot järjestävät 9.5.1989 annetussa laissa nro 168 tarkoitetulla ohjesäännöllä, 11.3.2005 annetun komission suosituksen (2005/251/EY) liitteenä olevassa eurooppalaisessa tutkijoiden peruskirjassa vahvistettuja periaatteita noudattaen – –

3. Sopimukset voivat olla muodoltaan:

- a) kolmivuotisia työsopimuksia, joita voidaan jatkaa vain kerran kahdella vuodella edellyttäen, että ministeriön asetuksessa määriteltyjen yksityiskohtien, arviointiperusteiden ja tekijöiden perusteella tehdystä, suoritetuista opetus- ja tutkimustehtävistä annettu arvio on positiivinen; erilliset laitokset voivat myös tehdä tällaisen työsopimuksen saman henkilön kanssa
- b) kolmivuotisia työsopimuksia, jotka on varattu hakijoille, joilla on jo ollut a kohdassa tarkoitettu työsopimus tai jotka ovat läpäisseet tämän lain 16 §:ssä tarkoitetun, ensimmäisen tai toisen tason professorin tehtävään vaadittavan valtakunnallisen tieteellisen kelpoisuusarvioinnin tai joilla on lääketieteen erikoistumisen osoittava asiakirja tai jotka ovat saaneet 27.12.1997 annetun lain nro 449 51 §:n 6 momentissa tarkoitettuja tutkimusavustuksia, tämän lain 22 §:ssä tarkoitettuja tutkimusavustuksia, 30.11.1989 annetun lain nro 398 4 §:ssä tarkoitettuja väitöstutkimuksen jälkeisiä apurahoja tai joiden kanssa on tehty vastaavia työsopimuksia tai joille on myönnetty vastaavia tutkimusavustuksia tai apurahoja ulkomaisissa yliopistoissa vähintään kolmen vuoden ajan, joko yhtäjaksoisesti tai osissa.

– –

5. Suunnittelua varten käytössä olevien resurssien rajoissa yliopisto arvioi 3 momentin b kohdassa tarkoitetun työsopimuksen kolmantena vuonna kyseisen työsopimuksen tehneen henkilön, joka on läpäissyt 16 §:ssä tarkoitetun tieteellisen kelpoisuusarvioinnin, 18 §:n 1 momentin e kohdassa tarkoitettuun apulaisprofessorien luetteloon merkitsemistä varten. Jos arvioinnin tulos on positiivinen, henkilö merkitään sopimuksen päättyessä apulaisprofessorien luetteloon. Arviointi suoritetaan kansainvälisesti tunnustettujen laatuvaatimusten mukaisesti, jotka on määritelty yliopiston ohjesäännössä ministeriön asetuksessa vahvistettujen arviointiperusteiden mukaisesti. Edellä 18 §:n 2 momentissa tarkoitettua suunnittelussa varmistetaan arvioinnin positiivisen tuloksen tapauksessa tarvittavien varojen saatavuus. Menettely julkaistaan yliopiston internetsivustolla.

6. Suunnittelua varten käytössä olevien resurssien rajoissa, rajoittamatta 18 §:n 2 momentin säännösten soveltamista, edellä 5 momentissa säädettyä menettelyä voidaan käyttää tämän lain voimaantulopäivästä sitä seuraavan kahdeksannen vuoden 31. päivään joulukuuta saakka, jotta ensimmäisen ja toisen tason professorien luetteloon voidaan merkitä sellaiset toisen tason professorit ja saman yliopiston palvelukseen toistaiseksi otetut tutkijat, jotka ovat läpäisseet 16 §:ssä tarkoitetun tieteellisen kelpoisuusarvioinnin. Tätä varten yliopistot voivat käyttää enintään puolet resursseista, jotka vastaavat niitä resursseja, jotka ovat tarpeen vakinaisten professorien avointen virkojen täyttämiseksi. Yhdeksännestä vuodesta alkaen yliopisto voi käyttää resursseja, jotka vastaavat enintään puolta vakinaisten professorien avoimista viroista edellä 5 momentissa tarkoitettuja merkitsemisiä varten.

– –

8. Edellä 3 momentin a kohdassa tarkoitettujen sopimusten haltijoiden palkka on yhtä suuri kuin kokeneiden tutkijoiden lähtöpalkka heidän palvelussuhteensa mukaan. Edellä 3 momentin b kohdassa tarkoitettujen sopimusten haltijoiden osalta vuosittainen kokonaisbruttopalkka on yhtä suuri kuin kokoaikaisten kokeneiden tutkijoiden lähtöpalkka, ja sitä voidaan korottaa enintään 30 prosentilla.
9. Tässä pykälässä tarkoitetut sopimukset eivät oikeuta palvelukseenottoon. Edellä 3 momentin a ja b kohdassa tarkoitetun sopimuksen toteuttaminen antaa etusijan julkishallinnon palvelukseen pääsemistä koskevissa kilpailuissa.”
- 12 Julkishallinnon uudelleenorganisoinnin osalta hallitukselle annettavasta valtuutuksesta 7.8.2015 annetun lain nro 124 (legge n. 124 – Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (GURI nro 187, 13.8.2015; jäljempänä laki nro 124/2015)) – jossa säädetään muun muassa säädösvallan siirtämistä koskevista säännöistä, jotka koskevat julkishallinnon työntekijöihin sovellettavan työoikeuden uudelleenorganisointia – 17 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:
- ”Julkishallinnon palvelussuhteiden sääntelyn uudelleenorganisointia ja siihen liittyviä hallintojärjestelyjä koskevat asetukset [(decreti legislativi)] annetaan edustuksellisimpien ammattijärjestöjen kuulemisen jälkeen 18 kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulopäivästä noudattaen seuraavia 16 §:ssä tarkoitettujen lisäksi sovellettavia periaatteita ja kriteerejä:
- a) julkisissa kilpailumenettelyissä otetaan käyttöön arviointimekanismeja, joilla voidaan antaa arvoa ammatilliselle kokemukselle, jota ne henkilöt, joilla on ollut joustavia työsuhteita julkishallinnon kanssa, ovat hankkineet – –
- o) järjestetään joustavia työskentelymuotoja säätämällä rajoitetuista ja kattavista tilanteista, joille on ominaista se, että ne sopivat yhteen julkishallinnon työntekijöiden työsuhteiden erityisluonteen kanssa sekä niiden organisointia ja toiminnallisuutta koskevien vaatimusten kanssa palvelussuhteiden epävakauden välttämiseksi
- –”
- 13 Asetuksen (decreto legislativo) nro 165, joka on annettu 30.3.2001, muuttamisesta ja täydentämisestä julkishallinnon uudelleenorganisoinnista 7.8.2015 annetun lain nro 124 16 §:n 1 momentin a kohdan ja 2 momentin b, c, d ja e kohdan sekä 17 §:n 1 momentin a, c, e, f, g, h, l, m, n, o, q, r, s ja z kohdan mukaisesti 25.5.2017 annetun asetuksen nro 75 (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; GURI nro 130, 7.6.2017; jäljempänä asetus nro 75/2017) 20 §:ssä, jonka otsikko on ”Työsuhteiden epävakauden poistaminen julkishallinnosta”, säädetään seuraavaa:
- ”1. Poistaakseen epävakaat työsuhteet, rajoittaakseen määräaikaisten työ sopimusten käyttöä ja hyödyntääkseen määräaikaissa työsuhteessa olevan henkilöstön hankkimaa ammatillista pätevyyttä julkishallinnon elimet voivat kolmivuotiskaudella 2018–2020 6 §:n 2 momentissa

tarkoitettuna kolmivuotisen tarvesuunnitelman kanssa yhteensopivalla tavalla ja ilmoittamalla tarvittavat taloudelliset varat ottaa palvelukseen toistaiseksi muuta kuin johdon henkilöstöä, joka täyttää seuraavat vaatimukset:

- a) henkilö on ollut vuoden 2015 lain nro 124 voimaantulon jälkeen palvelukseen ottavan hallintoelimen palveluksessa määräaikaisilla työsopimuksilla tai, jos kyseessä ovat kunnalliset hallintoelimet, jotka hoitavat tehtäviä liittymänä, sellaisen hallintoelimen palveluksessa, joiden yksiköt ovat liittyneet yhteen
- b) henkilö on otettu palvelukseen määräaikaisesti hoitamaan samoja tehtäviä kilpailumenettelyllä, vaikka se olisi ollut jonkin muun kuin palvelukseen ottavan hallintoelimen järjestämä
- c) henkilö oli ollut 31.12.2017 a alakohdassa tarkoitettuna palvelukseen ottavan hallintoelimen palveluksessa kahdeksan viimeisen vuoden aikana vähintään kolmen vuoden ajan, joko yhtäjaksoisesti tai osissa.

2. Hallintoviranomaiset voivat järjestää samalla kolmivuotiskaudella

2018–2020 6 §:n 2 momentissa tarkoitettuna kolmivuotissuunnitelman mukaisesti, rajoittamatta sitä, että taataan riittävä pääsy ulkopuolelta, sen jälkeen kun tarvittavista taloudellisista varoista on ilmoitettu, kilpailumenettelyitä, joihin osallistuminen on rajattu, enintään 50 prosentille avoimista olevista viroista, muuhun kuin johdon henkilöstöön, joka täyttää seuraavat vaatimukset:

- a) henkilöstöön kuuluva on tehnyt kilpailun järjestävän hallintoelimen kanssa vuoden 2015 lain nro 124 voimaantulon jälkeen joustavan työsopimuksen
- b) henkilöstöön kuuluva oli ollut 31.12.2017 kilpailun järjestävän hallintoelimen palveluksessa vähintään kolmen vuoden ajan, joko yhtäjaksoisesti tai osissa, kahdeksan viimeisen vuoden aikana.

--

8. Hallintoelimet voivat jatkaa 1 ja 2 momentissa tarkoitettuihin menettelyihin osallistuvien henkilöiden kanssa solmittujen joustavien työsuhteiden voimassaoloa 31.5.2010 annetun asetuksen nro 78, sellaisena kuin se on laiksi muunnettuna ja muutettuna 30.7.2010 annetulla lailla nro 122, 9 §:n 28 momentissa tarkoitettujen käytettävissä olevien varojen puitteissa.

9. Tätä pykälää ei sovelleta valtion koulu- ja opetuslaitosten opetushenkilöstön, hallinnollisen henkilöstön sekä teknisen ja avustavan henkilöstön palvelukseen ottamiseen. – – Tätä pykälää ei sovelleta myöskään sopimukseen, jotka koskevat henkilöstön asettamista julkishallinnon palvelukseen.”

- 14 EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta annetun direktiivin 1999/70/EY täytäntöönpanosta 6.9.2001 annetun asetuksen nro 368 (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; GURI nro 235, 9.10.2001; jäljempänä asetus nro 368/2001), jolla direktiivi 1999/70 saatettiin osaksi Italian oikeusjärjestystä, 5 §:n 4 bis momentissa säädetään seuraavaa:

”Rajoittamatta sitä, mitä edellisissä momenteissa säädetään perättäisistä sopimuksista, on niin, että jos saman työnantajan ja työntekijän välinen työsuhte vastaavien tehtävien hoitoa koskevien perättäisten

määräaikaisten työsopimusten vuoksi on kestänyt yhteensä yli 36 kuukautta, kun mukaan luetaan sopimusten jatkaminen ja uudistaminen, työsuhde katsotaan sopimusten välisistä keskeytysjaksoista riippumatta 2 momentissa tarkoitetuksi toistaiseksi voimassa olevaksi työsuhteeksi – –”

- 15 Tämä säännös on toistettu olennaisilta osin ja pysytetty voimassa työsopimuksia koskevasta sääntelystä ja työtehtäviä koskevan sääntelyn tarkistamisesta 10.12.2014 annetun lain nro 183 1 §:n 7 momentin mukaisesti 15.6.2015 annetun asetuksen nro 81 (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; GURI nro 144, Supplemento ordinario, 24.6.2015; jäljempänä asetus nro 81/2015) 19 §:ssä, jonka otsikko on ”Määräajan vahvistaminen ja enimmäiskesto” ja joka on ollut voimassa 25.6.2015 alkaen. Tämän säännöksen mukaan on niin, että kun 36 kuukauden raja ylittyy, oli sitten kyseessä yksi ainoa työsopimus tai useat perättäiset työsopimukset, jotka on tehty samantasoisia ja samassa oikeudellisessa asemassa hoidettavia tehtäviä varten, ”sopimuksesta tulee toistaiseksi voimassa oleva sopimus siitä päivästä alkaen, kun kyseinen raja ylittyy”.
- 16 Asetuksen nro 368/2001 10 §:n 4 bis momentin mukaan sen 5 §:n 4 bis momenttia ei kuitenkaan sovelleta tietyissä tapauksissa. Pääasioissa kyseessä olevat työsopimukset kuuluvat asetuksen nro 81/2015 29 §:n 2 momentin d kohdan nojalla näihin tapauksiin, sillä tässä säännöksessä säädetään nimenomaisesti, että asetuksen nro 368/2001 5 §:n 4 bis momentin soveltamisalan ulkopuolelle jätetään lain nro 240/2010 nojalla tehdyt määräaikaiset sopimukset.
- 17 Lisäksi asetuksen nro 81/2015 29 §:n 4 momentissa säädetään, että julkishallinnossa tehtävän työn organisointia koskevista yleisistä säännöistä 30.3.2001 annetun asetuksen nro 165 (decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (GURI nro 106, Supplemento ordinario, 9.5.2001; jäljempänä asetus nro 165/2001) 36 §:ssä säädetty pysyy muuttumattomana.
- 18 Asetuksen nro 165/2001, sellaisena kuin se on muutettuna asetuksella nro 75/2017, 36 §:ssä, jonka otsikko on ”Määräaikainen henkilöstö tai joustavassa työsuhteessa oleva henkilöstö”, säädetään seuraavaa:

”1. Hallintoelimet ottavat työntekijöitä palvelukseensa tavanomaisia tarpeitaan varten yksinomaan toistaiseksi voimassa olevilla työsopimuksilla – –

– –

5. Siitä, että julkishallinto rikkoo työntekijöiden palvelukseen ottamista tai työsuhteita koskevia pakottavia säännöksiä, ei voi missään tapauksessa seurata toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen syntymistä kyseiseen julkishallintoon, sanotun rajoittamatta siitä mahdollisesti aiheutuva vahingonkorvausvastuuta ja seuraamuksia. Asianomaisella työntekijällä on oikeus korvaukseen vahingosta, joka aiheutuu siitä, että työtä tehdään pakottavien säännösten vastaisesti – –

– –

5 quater. Tämän pykälän vastaisesti solmitut määräaikaiset työsopimukset ovat mitättömiä, ja niiden perusteella määritetään hallinnon vastuu. Tämän pykälän säännösten vastaisesti toimivat johtajat ovat myös 21 §:ssä tarkoitettussa vastuussa. Johtajille, jotka ovat vastuussa sääntöjenvastaisuuksista joustavien työmuotojen käytössä, ei voida myöntää mitään tulospalkkioita.”

Pääasiat ja ennakkoratkaisukysymykset

- 19 Pääasioiden valittajista asioissa C-40/20 ja C-173/20 kukin teki Perugian yliopiston kanssa kolmivuotisen tutkijasopimuksen lain nro 240/2010 24 §:n 3 momentin a kohdan nojalla. Heidän työ sopimustaan jatkettiin kahdella vuodella.
- 20 Pääasian valittajat, jotka jo olivat palveluksessa lain nro 124/2015 tullessa voimaan, pyysivät Perugian yliopistoa asetuksen nro 75/2017 20 §:n 1 momenttiin vedoten toteuttamaan palvelukseenottomenettelyn heidän ottamiseksi palvelukseen toistaiseksi.
- 21 Perugian yliopisto hylkäsi nämä pyynnöt 11. ja 19.4.2018 päivätyillä muistioilla sillä perusteella, että julkishallinnon epävakaiden palvelussuhteiden vakiinnuttamisesta 23.11.2017 annetun valtioneuvoston kanslian soveltamisohjeen nro 3 (jäljempänä soveltamisohje nro 3/2017) mukaan asetuksen nro 75/2017 20 §:ään sisältyvällä sääntelyllä ei ollut millään tavalla muutettu yliopistojen professorien ja tutkijoiden työsuhdetta, sillä näillä olevaan julkisoikeudelliseen sopimukseen ei sovelleta epävakaiden palvelussuhteiden vakiinnuttamismenettelyä.
- 22 Pääasian valittajat nostivat kanteita Tribunale amministrativo regionale per l'Umbriassa (Umbrian alueellinen hallintotuomioistuin, Italia) riitauttaakseen kyseiset päätökset ja soveltamisohjeen nro 3/2017. He väittivät muun muassa, että asetuksen nro 75/2017 20 §:ssä ei suljeta määräaikaisella sopimuksella työskenteleviä yliopistotutkijoita pois epävakaiden palvelussuhteiden vakiinnuttamismenettelystä, sillä päinvastaisessa tapauksessa kyseistä säännöstä olisi pidettävä perustuslain ja unionin oikeuden, erityisesti puitesopimuksen, vastaisena.
- 23 Yhdistettyään pääasian valittajien asiassa C-40/20 ja asiassa C-173/20 nostamat kanteet asiaratkaisua varten Tribunale amministrativo regionale per l'Umbria hylkäsi kanteet sillä perusteella, että asetuksen nro 75/2017 20 §:n 1 momentissa tarkoitettu menettely on Consiglio di Stato (ylin hallintotuomioistuin, Italia) 11.4.2017 antaman lausunnonkin valossa merkityksellinen poikkeus julkisen kilpailun periaatteesta, jonka pakottavuus on aina vahvistettu Corte costituzionalen (perustuslakituomioistuin, Italia) ratkaisuilla sekä työ- ja sosiaaioikeudellisia asioita ja hallintolainkäyttöasioita koskevassa oikeuskäytännössä. Tätä menettelyä on siis pidettävä poikkeuksellisen järjestelynä siinä määrin, että siihen sovelletaan paitsi kohtuus- ja suhteellisuusperiaatetta myös kaikkiin julkishallinnon palvelussuhteisiin sovellettavia suunnittelua ja rahoitusta koskevia rajoja.
- 24 Joka tapauksessa on niin, että vaikka määräaikaisen sopimuksen tehneitä yliopistotutkijoita ei ole nimenomaisesti suljettu kyseisen menettelyn ulkopuolelle, tätä menettelyä ei voida soveltaa tähän työntekijäkategoriaan, jonka työsuhteita säännellään yliopistoa ja tieteellistä tutkimusta koskevilla erityissäännöillä.
- 25 Pääasian valittajat ovat tehneet valituksen Consiglio di Statoon.
- 26 Tämä tuomioistuin katsoo, että pääasioiden ratkaisu edellyttää ensin sen kysymyksen ratkaisemista, sopiiko yliopistotutkijoiden palvelukseenottojärjestelmä yhteen unionin oikeuden kanssa.
- 27 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin muistuttaa tältä osin aluksi, että puitesopimuksen ja siinä määrättyjen suojamekanismien keskeisenä tavoitteena ei ole sulkea pois määräaikaista työ sopimusta vaan sulkea pois tämän välineen väärinkäyttö. Lisäksi se esittää varauksia näiden

mekanismien automaattisesta soveltamisesta julkisen vallan aloilla yleensä ja tieteellisen tutkimuksen aloilla erityisesti, koska näitä aloja säännellään kansallisessa oikeusjärjestyksessä perustuslaillisten periaatteiden perusteella.

- 28 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa, että yliopistollisen tieteellisen tutkimuksen erityispiirteiden kannalta tarkasteltuna määräaikainen työsuhde, vaikka se seuraisi tai olisi lähellä aikaisempaa työsuhdetta samojen sopimuspuolten välillä, liittyisi yleisesti tieteellisen tutkimuksen kysymyksiin tai jopa jatkuisi asetuksen nro 81/2015 19 §:n 1 momentissa tarkoitettua enimmäiskestoa kauemmin, ei välttämättä tarkoita pelkkää ensimmäisen työsuhteen peiteltyä ja väärinkäyttöä merkitsevää jatkamista.
- 29 Niinpä yliopiston tieteelliseen tutkimukseen osoitettavan henkilöstön ottamiselle palvelukseen määräaikaisten sopimusten perusteella on perusteltu syy siinä, että tutkimussuunnitelmien, jotka voidaan toteuttaa, luonne ja lukumäärä sekä kyseisen opetustoiminnan laji, kesto ja sisältö ovat lähtökohtaisesti ennakoimattomia. Molemmissa tapauksissa tarpeet ovat itse asiassa tilapäisiä, koska ne eivät ole pysyviä, ja ne sijoittuvat ajankohtiin, jotka eivät välttämättä ole suljettuja tai omiaan ulottumaan niin pitkälle ajanjaksolle.
- 30 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii kuitenkin sitä, onko pääasioissa kyseessä oleva säännöstö mahdollisesti ristiriidassa unionin oikeuden kanssa.
- 31 Se katsoo aluksi, että lain nro 240/2010 24 §:n 3 momentissa tarkoitettujen kahden, määräaikaiseen sopimukseen perustuvan tutkija-aseman pysyttäminen saattaa olla ristiriidassa puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan kanssa. Mainitussa laissa edellytetyt ”objektiiviset ja avoimet” kriteerit nimittäin eivät sisälly kyseisen lain 24 §:n 1 momenttiin, jossa edellytetään ainoastaan, että määräaikainen sopimus sopii yhteen ”suunnittelua varten käytössä olevien resurssien” kanssa. Oikeuskäytännöstä ja erityisesti 26.11.2014 annetusta tuomiosta Mascolo ym. (C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401) kuitenkin ilmenee, että vaikka budjettinäkökohdat, joilla on taipumus estää pysyvät palvelussuhteet, voivat olla jäsenvaltion sosiaalipoliittisten valintojen perustana ja vaikuttaa niiden toimenpiteiden luonteeseen tai laajuuteen, jotka se haluaa toteuttaa, ne eivät kuitenkaan sellaisinaan ole tällä politiikalla tavoiteltu päämäärä eikä niillä siis voida perustella puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettujen perättäisiä määräaikaista työsopimuksia koskevia väärinkäytöksiä ehkäisevien toimenpiteiden puuttumista.
- 32 Myöskään siitä, että sopimuksen mahdollinen uudistaminen kahdeksi vuodeksi edellyttää pelkästään, että ”opetus- ja tutkimustyöstä annettu arvio on positiivinen”, ei voida katsoa, että on täytetty vaatimus, että yliopisto määrittelee ja noudattaa objektiivisia ja avoimia arviointiperusteita sen selvittämiseksi, vastaako näiden sopimusten uudistaminen tosiasiaassa todellista tarvetta ja voidaanko sillä saavuttaa tavoiteltu päämäärä.
- 33 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa lopuksi, että ensimmäisen määräaikaisen sopimuksen tekemisestä johtuva unionin oikeuden periaatteiden loukkaaminen vaikuttaa myöskin tämän sopimuksen uudistamiseen.
- 34 Lain nro 240/2010 24 §:n 3 momentti voi näin ollen sisältää todellisen riskin määräaikaisten sopimusten väärinkäytöstä, ja jos kyse olisi tällaisesta väärinkäytöstä, se ei sopisi yhteen puitesopimuksen tavoitteen ja tehokkaan vaikutuksen kanssa.

35 Tässä tilanteessa Consiglio di Stato on päättänyt lykätä asioiden käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset, jotka ovat asioille C-40/20 ja C-173/20 yhteiset:

- ”1) Kun [puitesopimuksen] 5 lauseke, jonka otsikko on ’Väärinkäytöksiä ehkäisevät toimenpiteet’, luetaan yhdessä [direktiivin 1999/70] johdanto-osan kuudennen ja seitsemännen perustelukappaleen ja puitesopimuksen 4 lausekkeen (’Syrjimättömyyden periaate’) kanssa ja kun huomioon otetaan myös vastaavuus- ja tehokkuusperiaatteet ja [unionin] oikeuden tehokkaan vaikutuksen periaate, onko kyseinen 5 lauseke esteenä kansalliselle säännöstölle (tässä tapauksessa lain nro 240/2010 24 §:n 3 momentin a kohdalle ja 22 §:n 9 momentille), jonka mukaan yliopistot voivat ilman määrällisiä rajoituksia tehdä kolmen vuoden määräaikaista ja kahdella vuodella jatkettavissa olevia tutkijasopimuksia eikä näiden sopimusten tekeminen ja jatkaminen edellytä mitään sellaista perusteltua syytä, joka liittyisi tällaisia sopimuksia tekevän yliopiston tilapäisiin tai poikkeuksellisiin tarpeisiin, ja ainoana rajoituksena useiden määräaikaisten työsuhteiden solmimiselle saman henkilön kanssa on se, että niiden kesto saa olla enintään kaksitoista vuotta mutta keston ei tarvitse olla yhtäjaksoinen?
- 2) Kun edellä mainittu puitesopimuksen 5 lauseke luetaan yhdessä direktiivin [1999/70] johdanto-osan kuudennen ja seitsemännen perustelukappaleen ja puitesopimuksen edellä mainitun 4 lausekkeen kanssa ja kun huomioon otetaan myös [unionin] oikeuden tehokas vaikutus, onko kyseinen lauseke esteenä kansalliselle säännöstölle (tässä tapauksessa lain nro 240/2010 24 §:lle ja 29 §:n 1 momentille), jossa sallitaan, että yliopistot ottavat palvelukseensa yksinomaan määräaikaista tutkijoita, asettamatta tätä koskevan päätöksen edellytykseksi, että kyse on tilapäisistä ja poikkeuksellisista tarpeista, sillä tällaisten yliopistojen tavanomaiset opetus- ja tutkimustarpeet eivät aseta tälle mitään rajoja vaan määräaikaista työsuhteita voidaan potentiaalisesti tehdä perättäin rajattomasti?
- 3) Onko saman puitesopimuksen 4 lauseke esteenä asetuksen nro 75/2017 20 §:n 1 momentin (sellaisena kuin se on tulkittuna edellä mainitussa [soveltamisohjeessa nro 3/2017]) kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa kyllä mahdollistetaan julkisten tutkimuslaitosten määräaikaisten tutkijoiden työsuhteen vakiinnuttaminen – tosin vain jos heille on 31.12.2017 mennessä kertynyt vähintään kolme vuotta palvelusaikaa –, mutta jonka mukaan tämä mahdollisuus ei koske yliopistojen määräaikaista tutkijoita, mikä johtuu yksinomaan siitä, että asetuksen nro 75/2017 22 §:n 16 momentin mukaan heidän työsuhteensa, joka kylläkin lain nojalla perustuu työsuhteeseen, kuuluu ’julkisoikeudellisen säännösten’ alaisuuteen, vaikka lain nro 240/2010 22 §:n 9 momentin mukaan tutkimuslaitosten ja yliopistojen tutkijoita koskee sama sääntö siitä enimmäiskestosta, joka kyseisen lain 24 §:ssä tarkoitettujen sopimusten tai kyseisessä 22 §:ssä tarkoitettujen tutkimusapurahojen muodossa toteutetuilla yliopistojen ja tutkimuslaitosten määräaikailla palvelussuhteilla saa olla?
- 4) Ovatko vastaavuus- ja tehokkuusperiaatteet ja Euroopan unionin oikeuden tehokkaan vaikutuksen periaate edellä mainitun puitesopimuksen osalta sekä puitesopimuksen 4 lausekkeeseen sisältyvä syrjimättömyyden periaate esteenä kansalliselle säännöstölle (lain nro 240/2010 24 §:n 3 momentin a kohta ja asetuksen nro 81/2015 29 §:n 2 momentin d kohta ja 4 momentti), jossa – siitä huolimatta, että on olemassa kaikkiin julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöihin sovellettava säännöstö, josta on viimeksi säädetty kyseisessä asetuksessa nro 81/2015 ja jossa vahvistetaan (vuodesta 2018 lukien) määräaikaisten työsuhteen enimmäiskestoksi 24 kuukautta (työsuhteen jatkamiset ja uudistamiset mukaan

lukien) ja asetetaan tällaisten työsuhteiden käytön edellytykseksi julkishallinnon työntekijöiden osalta, että on olemassa 'tilapäisiä ja poikkeuksellisia tarpeita' – sallitaan, että yliopistot ottavat palvelukseensa tutkijoita kolmen vuoden määräaikaisella sopimuksella, jota voidaan jatkaa kahdella vuodella, jos arvio kolmivuotiskautena harjoitetusta tutkimus- ja opetustoiminnasta on positiivinen, mutta jossa ei aseteta ensimmäisen työsopimuksen tekemisen eikä työsopimuksen jatkamisen edellytykseksi sitä, että yliopistolla on tällaisia tilapäisiä tai poikkeuksellisia tarpeita, vaan sallitaan, että yliopisto tekee viisivuotiskauden päättyessä saman henkilön tai muiden henkilöiden kanssa vielä toisen samantyyppisen määräaikaisen työsopimuksen täyttääkseen samat opetus- ja tutkimustarpeet, jotka liittyivät aikaisempaan työsopimukseen?

5) Onko puitesopimuksen 5 lauseke, kun huomioon otetaan myös tehokkuus- ja vastaavuusperiaatteet ja edellä mainittu 4 lauseke, esteenä sille, että kansallisessa säännöstössä (asetuksen nro 81/2015 29 §:n 2 momentin d kohta ja 4 momentti ja asetuksen nro 165/2001 36 §:n 2 ja 5 momentti) estetään se, että yliopistojen tutkijat, jotka on otettu palvelukseen (lain nro 240/2010 edellä mainitun 24 §:n 3 momentin a kohdassa tarkoitettuna) kolmen vuoden määräaikaisella työsopimuksella, jota voidaan jatkaa kahdella vuodella, voitaisiin tämän jälkeen ottaa toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, sillä Italian oikeusjärjestykseen ei sisälly muita toimenpiteitä, joilla voitaisiin estää yliopistoja käyttämästä väärin perättäisiä määräaikaisia työsuhteita ja määrätä seuraamus tästä väärinkäytöstä?"

36 Consiglio di Stato esitti 23.4.2020 asiassa C-40/20 kuudennen kysymyksen, jonka sanamuoto on seuraava:

"6) Kun [puitesopimuksen] 4 lauseke, jonka otsikko on 'Syrjimättömyyden periaate', luetaan yhdessä Euroopan unionin perusoikeuskirjan 20 ja 21 artiklan kanssa ja kun huomioon otetaan myös vastaavuus- ja tehokkuusperiaatteet, onko kyseinen lauseke esteenä lain nro 240/2010 24 §:n 5 ja 6 momentin kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa tunnustetaan 24 §:n 3 momentin b kohdassa tarkoitetuille määräaikaisille tutkijoille, jotka ovat läpäisseet kyseisen lain 16 §:ssä tarkoitettun valtakunnallisen tieteellisen kelpoisuusarvioinnin, ja toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa oleville tutkijoille, jotka samaten ovat läpäisseet edellä mainitun kelpoisuusarvioinnin, oikeus ja mahdollisuus (joka toteutetaan myöntämällä tarvittavat määrärahat) – ensin mainittujen osalta sopimuksen päättyessä ja jälkimmäisten osalta 31.12.2021 saakka – siihen, että heidät arvioidaan tähän tarkoitettuun arviointimenettelyssä apulaisprofessoreiden virkoihin kutsumista varten, kun taas mitään vastaavaa oikeutta tai mahdollisuutta ei tunnusteta 24 §:n 3 momentin a kohdassa tarkoitetuille valtakunnallisen tieteellisen kelpoisuusarvioinnin läpäisseille määräaikaisille tutkijoille, vaikka kyse on työntekijöistä, jotka on otettu hoitamaan täysin erotuksetta samoja työtehtäviä?"

37 Unionin tuomioistuimen presidentti yhdisti 27.4.2020 antamallaan päätöksellä asiat C-40/20 ja C-173/20 kirjallista ja suullista käsittelyä sekä tuomion antamista varten.

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Alustavat huomautukset

- 38 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii ensimmäisessä, neljännessä, viidennessä ja kuudennessa kysymyksessä kansallisten säännösten yhteensopivuutta muiden muassa tehokkuus- ja vastaavuusperiaatteiden kanssa. Koska näissä kansallisissa säännöksissä säädetään aineellisista edellytyksistä eikä menettelysäännöistä, kyseisillä periaatteilla ei kuitenkaan ole merkitystä mainittuihin kysymyksiin vastaamiseksi. On nimittäin niin, että kyseisiä periaatteita sovelletaan vain asiayhteydessä, jossa on kyse yksityisillä unionin oikeuden nojalla olevien oikeuksien turvaamisesta, joten ne eivät koske kyseisten oikeuksien aineellista ulottuvuutta vaan ainoastaan niiden käyttöä koskevia menettelysääntöjä, joita säännellään kansallisessa oikeudessa (ks. vastaavasti tuomio 30.6.2016, Câmpean, C-200/14, EU:C:2016:494, 46 ja 47 kohta).

Ensimmäisen kysymyksen ensimmäinen osa ja toinen kysymys

- 39 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ensimmäisen kysymyksensä ensimmäisellä osalla ja toisella kysymyksellään pääasiallisesti, onko puitesopimuksen 5 lauseke esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan yliopistot voivat tehdä tutkijoiden kanssa kolmen vuoden määräaikaisia ja enintään kahdella vuodella jatkettavissa olevia sopimuksia asettamatta niiden tekemisen ja jatkamisen edellytykseksi tilapäisten tai poikkeuksellisten tarpeiden olemassaoloon liittyviä perusteltuja syitä.
- 40 On syytä palauttaa mieleen, että lain nro 240/2010 24 §:n 3 momentissa säädetään kahdentyyppisistä sopimuksista yliopistotutkijoita varten ja korvataan siten sitä edeltänyt säännöstö, jolla näille henkilöille myönnettiin pysyvä virka sen jälkeen, kun he olivat läpäisseet alustavan kolmivuotisen koejakson; eli kyseessä ovat mainitun säännöksen a kohdassa tarkoitetut sopimukset (jäljempänä A-tyyppin sopimukset) ja sen b kohdassa tarkoitetut sopimukset (jäljempänä B-tyyppin sopimukset), ja kummankin tyyppiset sopimukset tehdään kolmeksi vuodeksi.
- 41 Vaikka valintamenettely johtaa siten näiden kahden yliopistotutkijoiden kategorian osalta kolmen vuoden määräaikaisen sopimuksen tekemiseen, ennakkoratkaisupyynnöistä ilmenee, että näiden sopimustyyppien välillä on eroja.
- 42 A-tyyppin sopimuksen tekeminen nimittäin riippuu tutkimus- ja opetustehtävien, täydentävää opetusta koskevien tehtävien ja opiskelijapalvelutoiminnan toteuttamista varten käytettävissä olevien resurssien olemassaolosta. Tällaisen sopimuksen voimassaoloa voidaan jatkaa yhden kerran kahdella vuodella sen jälkeen, kun asianomaisen henkilön tieteellisestä toiminnasta on annettu positiivinen arvio. B-tyyppin sopimusta sitä vastoin ei voida jatkaa, mutta asianomaiselle tutkijalle voidaan kyseisen ajanjakson päätyttyä ja asianmukaisen arvioinnin tuloksen perusteella tarjota apulaisprofessorin tehtävää, jota hoidetaan toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella.
- 43 Kummankin sopimuksen saamisen edellytykset ovat samaten erilaiset. A-tyyppin sopimuksia varten riittää, että henkilöllä on tohtorin tutkinto, vastaava yliopistotasoinen tutkinto tai lääkärin erikoistumista koskeva tutkintotodistus. B-tyyppin sopimuksia varten sitä vastoin edellytetään, että henkilö on työskennellyt lain nro 240/2010 24 §:n 3 momentin a kohdan mukaisesti tutkijana, että

hän on läpäissyt kelpoisuusarvioinnin ensimmäisen tai toisen tason professorina, että hän on valmistunut lääkäriksi tai että hän on työskennellyt vähintään kolmen vuoden ajan eri yliopistoissa ja saanut tutkimusavustuksia tai apurahaa opintoihin.

- 44 Näin ollen A-tyyppin sopimuksen tekeminen mahdollistaa B-tyyppin sopimuksen saannin. Yliopistotutkija voi siten jatkaa akateemista uraansa siirtymällä A-tyyppin sopimuksesta B-tyyppin sopimukseen, mikä antaa hänelle mahdollisuuden tulla nimitetyksi apulaisprofessoriksi. Tällainen nimitys riippuu kuitenkin asianmukaisen arvioinnin tuloksesta, eikä se ole siis automaattinen.
- 45 Tästä seuraa, että yliopistotutkijoiden kahden kategorian välinen ero johtuu ensinnäkin erillisistä sopimuksen tekemiselle asetetuista edellytyksistä ja toiseksi siitä, että A-tyyppin sopimuksen saaneilla tutkijoilla ei ole uransa aikana suoraa pääsyä apulaisprofessorin virkaan, kun taas B-tyyppin sopimuksen saaneilla tutkijoilla on siihen suora pääsy.
- 46 Nyt käsiteltävissä asioissa pääasioiden valittajat otettiin palvelukseen heidän läpäistyään lain nro 240/2010 24 §:n nojalla järjestetyn valintamenettelyn ja siis sen jälkeen, kun heistä oli annettu sellainen mainitun pykälän 3 momentin a kohdassa edellytetty positiivinen arvio, jossa otettiin huomioon ”suunnittelua varten käytössä olevat resurssit tutkimus- ja opetustehtävien, täydentävää opetusta koskevien tehtävien sekä opiskelijapalvelutoiminnan toteuttamiseksi”.
- 47 On palautettava mieliin, että puitesopimuksen 1 lausekkeen mukaan puitesopimuksen tarkoitus on yhtäältä parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen ja toisaalta laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä.
- 48 Perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden mahdollisten väärinkäytösten estämiseksi puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa vahvistetaan toimenpiteet, jotka jäsenvaltioiden on otettava käyttöön, jos käytettävissä ei ole vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi.
- 49 Kyseisen 5 lausekkeen sanamuodosta ilmenee, että kyseistä lauseketta sovelletaan ainoastaan silloin, kun on kyse perättäisistä määräaikaisista työsopimuksista tai työsuhteista, joten sopimus, joka on ensimmäinen tai ainoa määräaikainen työsopimus, ei kuulu kyseisen lausekkeen 1 kohdan soveltamisalaan. Niinpä puitesopimuksessa ei velvoiteta jäsenvaltioita toteuttamaan toimenpidettä, jolla edellytetään, että kaikkien ensimmäisten tai ainoiden määräaikaisten työsopimusten on oltava oikeutettuja perustellusta syystä (tuomio 3.6.2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR ym. (Yliopistotutkijat), C-326/19, EU:C:2021:438, 52 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 50 Näin ollen A-tyyppin sopimuksen kaltaisen määräaikaisen sopimuksen tekemisestä ei sellaisenaan määrätä puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa eikä se siis kuulu tämän määräyksen soveltamisalaan.
- 51 Kyseinen määräys on sitä vastoin sovellettavissa silloin, kun A-tyyppin sopimusta jatketaan lain nro 240/2010 24 §:n 3 momentin a kohdassa säädetyllä tavalla enintään kahdella vuodella, koska tässä tapauksessa on kyse kahdesta perättäisestä määräaikaisesta sopimuksesta.

- 52 Tältä osin on muistutettava, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan tarkoituksena on panna täytäntöön yksi kyseisellä puitesopimuksella tavoitelluista päämääristä eli säännellä määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden perättäistä käyttöä, jota pidetään työntekijöihin kohdistuvien väärinkäytösten mahdollisena alkusyynä, ottamalla käyttöön tietty määrä vähimmäissuojasäännöksiä, joilla pyritään estämään työntekijöiden aseman heikkeneminen (tuomio 3.6.2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR ym. (Yliopistotutkijat), C-326/19, EU:C:2021:438, 55 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 53 Puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohta velvoittaa siis jäsenvaltiot perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön ehkäisemiseksi ottamaan tosiasiallisesti ja sitovasti käyttöön vähintään yhden siinä luetelluista toimenpiteistä, jos niiden kansalliseen oikeuteen ei sisälly vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä. Nämä kolme kyseisen lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa lueteltua toimenpidettä liittyvät perusteltuihin syihin uudistaa tällaiset työsopimukset tai työsuhteet, perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskestoon ja niiden uudistamisten lukumäärään (tuomio 3.6.2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR ym. (Yliopistotutkijat), C-326/19, EU:C:2021:438, 56 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 54 Jäsenvaltioilla on tältä osin harkintavaltaa, koska ne voivat päättää toteuttaa yhden tai useampia puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa mainituista toimenpiteistä tai vaihtoehtoisesti käyttää vastaavia olemassa olevia oikeudellisia toimenpiteitä samalla kun ne ottavat aina huomioon erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeet (tuomio 3.6.2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR ym. (Yliopistotutkijat), C-326/19, EU:C:2021:438, 57 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 55 Näin ollen puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa asetetaan jäsenvaltioille yleinen tavoite estää tällaiset väärinkäytökset mutta annetaan niiden valita keinot tämän tavoitteen saavuttamiseksi, kunhan niillä ei vaaranneta puitesopimuksen tavoitetta tai tehokasta vaikutusta (tuomio 3.6.2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR ym. (Yliopistotutkijat), C-326/19, EU:C:2021:438, 58 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 56 Nyt käsiteltävissä asioissa lain nro 240/2010 24 §:n 3 momentin a kohdassa vahvistetaan rajoitus, joka koskee paitsi pääasioiden valittajien tekemien kaltaisten A-tyyppin sopimusten enimmäiskestoa myös kyseisten sopimusten uudistamisten mahdollista lukumäärää. Tarkemmin sanottuna tässä säännöksessä vahvistetaan näiden sopimusten enimmäiskestoksi kolme vuotta, ja siinä sallitaan vain yksi sopimuksen jatkaminen, joka on rajattu kahteen vuoteen.
- 57 Näin ollen lain nro 240/2010 24 §:n 3 momentin a kohtaan sisältyy kaksi puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa mainituista toimenpiteistä eli toimenpide, joka koskee määräaikaisten sopimusten enimmäiskokonaiskestoa, ja toimenpide, joka koskee mahdollisten uudistamisten lukumäärää. Lisäksi on todettava, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei ole esittänyt seikkoja, jotka voisivat antaa ymmärtää, että nämä toimenpiteet eivät riitä estämään tehokkaasti määräaikaisten sopimusten väärinkäyttöä A-tyyppin sopimusten osalta.
- 58 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tosin huomauttaa 25.10.2018 annettuun tuomioon Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859) tukeutuen, että pääasioissa kyseessä olevaan kansalliseen lainsäädäntöön ei sisälly objektiivisia ja avoimia arviointiperusteita, joiden avulla voidaan määrittää yhtäältä, onko A-tyyppin sopimusten tekeminen ja jatkaminen perusteltua todellisten ja väliaikaisten tarpeiden vuoksi, sekä toisaalta, soveltuvatko ne näihin tarpeisiin ja onko niiden täytäntöönpano oikeasuhtaista.

- 59 On kuitenkin ensinnäkin todettava, että kun kyseiseen tuomioon johtaneessa asiassa kysymys siitä, oliko kyseessä olleiden määräaikaisten sopimusten uudistaminen oikeutettua puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetuista perustelluista syistä, joihin sisältyy tarve kattaa todellisia ja väliaikaisia tarpeita, nousi esiin puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan b ja c alakohdassa mainittujen toimenpiteiden kaltaisten toimenpiteiden puuttumisen takia, pääasioissa kyseessä oleva kansallinen lainsäädäntö sisältää tällaisia toimenpiteitä, kuten tämän tuomion 57 kohdassa todettiin. Niinpä sillä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mainitsemalla seikalla, että kyseisessä lainsäädännössä ei täsmennetä niiden tarpeiden todellista ja väliaikaista luonnetta, jotka määräaikaisten sopimusten käytöllä on täytettävä, ei ole merkitystä.
- 60 Toiseksi on todettava, että 25.10.2018 annettuun tuomioon Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859) johtaneessa asiassa kyseessä olleet työntekijät joutuivat olemaan täydessä epävarmuudessa työsuhteensa kestosta. Nyt käsiteltävissä asioissa sitä vastoin henkilöille, jotka tekevät pääasioiden valittajien tekemien sopimusten kaltaisen A-tyyppin sopimuksen, ilmoitetaan jo ennen sopimuksen allekirjoittamista, että työsuhde ei voi kestää yli viittä vuotta.
- 61 Työpaikan pysyvyyden merkityksestä työntekijälle on todettava, että – kuten puitesopimuksen johdanto-osan toisesta kohdasta ilmenee – työpaikan pysyvyyttä pidetään työntekijöiden suojelun keskeisenä osatekijänä, kun taas määräaikaisilla työsopimuksilla kyetään vain tietyissä olosuhteissa vastaamaan sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeisiin (tuomio 3.6.2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR ym. (Yliopistotutkijat), C-326/19, EU:C:2021:438, 65 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 62 Pääasioiden valittajien, jotka on otettu palvelukseen A-tyyppin sopimuksella, työsopimuksen kaltaisen määräaikaisen tutkijasopimuksen vaikutusten päätyminen ei kuitenkaan välttämättä aiheuta palvelussuhteen epävarmuutta, koska sen myötä asianomainen työntekijä voi saavuttaa tarvittavan pätevyyden B-tyyppin sopimuksen saamiseen, joka puolestaan voi johtaa toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen apulaisprofessorina.
- 63 Kolmanneksi se, että yliopistoilla on tarve pitää tutkijoita pysyvästi palveluksessa, kuten pääasioissa kyseessä olevasta kansallisesta säännöstöstä vaikuttaa ilmenevän, ei merkitse sitä, ettei tätä tarvetta voitaisi täyttää määräaikaisten työsopimusten avulla (tuomio 3.6.2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR ym. (Yliopistotutkijat), C-326/19, EU:C:2021:438, 67 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 64 Tutkijan tehtävä on nimittäin suunniteltu ensimmäiseksi vaiheeksi tieteellisellä uralla, koska tutkijan on joka tapauksessa tarkoitus siirtyä toiseen tehtävään eli opettajan tehtävään ja toimia aluksi apulaisprofessorina ja hoitaa sen jälkeen varsinaista professuuria (tuomio 3.6.2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR ym. (Yliopistotutkijat), C-326/19, EU:C:2021:438, 68 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 65 Lisäksi siitä seikasta, että A-tyyppin sopimusten jatkaminen kahdella vuodella edellyttää, että suoritetuille opetus- ja tutkimustehtäville on annettu positiivinen arvio, kyseisen alan ”erityiset tarpeet” voivat kohtuullisesti katsoen perustua tieteellisen tutkimuksen alalla tarpeeseen varmistaa eri tutkijoiden urakehitys heidän ansioidensa mukaan, jotka on näin ollen arvioitava. Näin ollen säännös, jossa yliopistoa edellytetään tekemään tutkijan kanssa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus hänen tieteellisen toimintansa tulosten arvioinnista riippumatta, ei täytä

mainittuja vaatimuksia (tuomio 3.6.2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR ym. (Yliopistotutkijat), C-326/19, EU:C:2021:438, 69 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 66 Kaiken edellä esitetyn perusteella ensimmäisen kysymyksen ensimmäiseen osaan ja toiseen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 5 lauseketta on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan yliopistot voivat tehdä tutkijoiden kanssa kolmen vuoden määräaikaisia ja enintään kahdella vuodella jatkettavissa olevia sopimuksia asettamatta niiden tekemisen ja jatkamisen edellytykseksi tilapäisten tai poikkeuksellisten tarpeiden olemassaoloon liittyviä perusteltuja syitä, ja ne voivat tehdä näin kattaakseen asianomaisen yliopiston tavanomaiset ja pysyvät tarpeet.

Ensimmäisen kysymyksen toinen osa

- 67 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuimien tiedustele ensimmäisen kysymyksensä toisella osalla pääasiallisesti, onko puitesopimuksen 5 lauseke esteenä lain nro 240/2010 22 §:n 9 momentin kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa vahvistetaan 12 vuotta niiden työsopimusten kokonaiskestoksi, joita sama tutkija voi tehdä, myös eri yliopistojen ja laitosten kanssa, joko yhtäjaksoisesti tai osissa.
- 68 Tältä osin on todettava aluksi, että kyseisen lain 22 §:n 9 momentin tarkoituksena ei ole rajoittaa yksittäisen määräaikaisen työsopimuksen kestoa vaan rajoittaa määräaikaisten työsuhteiden kaikkien mahdollisten eri muotojen kokonaiskestoa tutkimuksen alalla, olipa kyse A- tai B-tyyppin sopimuksista tai muunkin muotoisista työsuhteista, joita sama henkilö voi solmia, myös eri yliopistojen ja laitosten kanssa.
- 69 On muistutettava, että puitesopimuksen 5 lausekkeen tarkoituksena on panna täytäntöön yksi tällä puitesopimuksella tavoitelluista päämääristä eli estää työntekijöiden aseman heikkeneminen, joka johtuu määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden perättäisestä käytöstä, jota pidetään työntekijöihin kohdistuvien väärinkäytösten mahdollisena alkusyyinä (ks. vastaavasti tuomio 3.6.2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR ym. (Yliopistotutkijat), C-326/19, EU:C:2021:438, 55 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 70 Nyt käsiteltävissä asioissa lain nro 240/2010 22 §:n 9 momentissa vahvistetaan kaikkien sellaisten määräaikaisten sopimusten, erityisesti A-tyyppin sopimusten, joita sama yliopistotutkija voi tehdä yhden tai useamman yliopiston kanssa, kokonaiskestoksi 12 vuotta.
- 71 Näin ollen ja lain nro 240/2010 24 §:n 3 momentin tavoin kyseisen lain 22 §:n 9 momentti sisältää yhden puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa mainituista toimenpiteistä eli toimenpiteen, joka koskee kaikkien yhden ainoan tutkijan tekemien määräaikaisten sopimusten enimmäiskokonaiskestoa. Sen lisäksi, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan b alakohta koskee vain tilannetta, jossa on vain yksi työnantaja, jolloin tällä lausekkeella on merkitystä ainoastaan silloin, kun tutkija tekee perättäisiä määräaikaisia sopimuksia samassa yliopistossa, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei ole tuonut esiin seikkoja, jotka voisivat antaa ymmärtää, ettei kyseinen toimenpide riitä estämään tehokkaasti määräaikaisten sopimusten väärinkäyttöä A-tyyppin sopimusten osalta.
- 72 Näin ollen sillä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mainitsemalla seikalla, että pääasioissa kyseessä olevassa kansallisessa lainsäädännössä ei täsmennetä niiden tarpeiden todellista ja väliaikaista luonnetta, jotka määräaikaisten sopimusten avulla on täytettävä, on

samoista tämän tuomion 59 kohdassa mainituista syistä vailla merkitystä (ks. analogisesti tuomio 3.6.2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR ym. (Yliopistotutkijat), C-326/19, EU:C:2021:438, 63 kohta).

- 73 Vaikka tällainen toimenpide ei olisikaan riittävä estämään tehokkaasti kyseistä väärinkäyttöä ja vaikka olisikin tapauksia, joissa siitä huolimatta, että on olemassa suojasääntö, joka koskee – kuten nyt käsiteltävissä asioissa – perättäisten määräaikaisten sopimusten enimmäiskokonaiskestoja, jäsenvaltio voi jättää noudattamatta puitesopimuksen 5 lausekkeen määräyksiä käyttämällä määräaikaista työsopimuksia luonteeltaan pysyvien ja kestävien tarpeiden kattamiseksi, tällainen määräaikaisten työsuhteiden käyttö olisi pääasioissa kyseessä olevien kaltaisessa tilanteessa oikeutettua puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdan kannalta perustelluista syistä.
- 74 On nimittäin niin ensinnäkin ja kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuinkin on ennakkoratkaisupyynnössään korostanut, että yliopistotutkimuksen luonne voisi oikeuttaa yliopistotutkijoiden palvelukseenoton väliaikaisuuden.
- 75 Tältä osin se, että tutkijan tehtävän kesto on usein luonteeltaan rajallinen, liittyy siihen, millaisia ovat työsuoritukset, joita hänen on tehtävä ja joissa on kyse muun muassa siitä, että hän tarkastelee tiettyjä erityisaiheita sekä toteuttaa selvityksiä ja tutkimuksia, joiden tulokset julkaistaan myöhemmin. Niinpä yliopiston kannalta tarkasteltuna on niin, että valittavissa olevien tutkimusalojen luonne ja lukumäärä sekä tutkimustoiminnan laji, kesto ja sisältö ovat luonteeltaan pitkälti ennakoimattomia.
- 76 Toiseksi, kuten tämän tuomion 63–65 kohdassa todettiin, se, että yliopistoilla on tarve pitää tutkijoita pysyvästi palveluksessa, kuten pääasioissa kyseessä olevasta kansallisesta säännöstöstä vaikuttaa ilmenevän, ei merkitse sitä, ettei tätä tarvetta voitaisi täyttää määräaikaisten työsopimusten avulla (tuomio 3.6.2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR ym. (Yliopistotutkijat), C-326/19, EU:C:2021:438, 67 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 77 Tutkijan tehtävä on nimittäin suunniteltu ensimmäiseksi vaiheeksi tieteellisellä uralla, koska tutkijan on joka tapauksessa tarkoitus siirtyä toiseen tehtävään eli opettajan tehtävään ja toimia aluksi apulaisprofessorina ja hoitaa sen jälkeen varsinaista professuuria (tuomio 3.6.2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR ym. (Yliopistotutkijat), C-326/19, EU:C:2021:438, 68 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 78 Ennakkoratkaisupyynnöistä ei myöskään ilmene, että yliopistot käyttäisivät määräaikaista sopimuksia tavanomaisten ja pysyvien tutkimus- ja opetustarpeiden täyttämiseen, minkä tarkastaminen on kuitenkin kansallisen tuomioistuimen tehtävänä.
- 79 Lisäksi siitä seikasta, että A-tyyppin sopimusten jatkaminen kahdella vuodella edellyttää, että suoritetuille opetus- ja tutkimustehtäville on annettu positiivinen arvio, kyseisen alan ”erityiset tarpeet” voivat kohtuullisesti katsoen perustua tieteellisen tutkimuksen alalla tarpeeseen varmistaa eri tutkijoiden urakehitys heidän ansioidensa mukaan, jotka on näin ollen arvioitava.
- 80 Kolmanneksi, kuten tämän tuomion 65 kohdassa jo korostettiin, pääasioissa kyseessä olevan kaltainen 12 vuoden enimmäiskokonaiskesto voidaan oikeuttaa tarpeella varmistaa eri tutkijoiden urakehitys heidän ansioidensa mukaan, joten se ei ole ristiriidassa

yliopistourakehityksen ajatuksen kanssa (ks. analogisesti tuomio 3.6.2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR ym. (Yliopistotutkijat), C-326/19, EU:C:2021:438, 69 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 81 Ei myöskään näytä olevan estettä sille, että tutkija, jolla on A-tyyppin sopimus, osallistuu kilpailuihin saadakseen muuntyyppisen määräaikaisen sopimuksen, kuten B-tyyppin sopimuksen, joka voi sitten johtaa palvelussuhteen vakiintumiseen professorina samassa yliopistossa tai muussa laitoksessa. A-tyyppin sopimus näyttää siis mahdollistavan sen, että tutkija hankkii yliopistollista ja tieteellistä lisäpätevyyttä saadakseen B-tyyppin sopimuksen tai että hän tieteellisen kelpoisuusarvioinnin läpäisseenä osallistuu kilpailuihin saadakseen toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen professorina.
- 82 Tässä yhteydessä kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on arvioida kussakin yksittäistapauksessa kaikkia sen käsiteltäväksi saatettujen asioiden aineellisia olosuhteita ottaen huomioon muun muassa saman yliopiston saman tutkijan kanssa tai saman työn suorittamiseksi tekemien sopimusten lukumäärä ja tutkimalla myös valintamenettelyjen lajit ja aikavälin kunkin menettelyn välillä sen estämiseksi, että työnantaja käyttää väärin määräaikaisia sopimuksia perättäin (ks. analogisesti tuomio 13.1.2022, MIUR ja Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, 107 kohta).
- 83 Edellä esitetyn perusteella ensimmäisen kysymyksen toiseen osaan on vastattava, että puitesopimuksen 5 lauseketta on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa vahvistetaan 12 vuotta niiden työsopimusten kokonaiskestoksi, joita sama tutkija voi tehdä, myös eri yliopistojen ja laitosten kanssa, joko yhtäjaksoisesti tai osissa.

Viides kysymys

- 84 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee viidennellä kysymyksellään pääasiallisesti, onko puitesopimuksen 5 lauseke esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan yliopistotutkijoiden tekemiä kolmen vuoden määräaikaisia ja enintään kahdella vuodella jatkettavissa olevia sopimuksia ei voida muuntaa toistaiseksi voimassa oleviksi sopimuksiksi, silloin, kun kansallisessa oikeusjärjestyksessä ei ole mitään muuta toimenpidettä sen estämiseksi, että yliopistot mahdollisesti käyttävät määräaikaisia sopimuksia väärin, ja seuraamusten määräämiseksi siitä.
- 85 Kuten ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen annettavista vastauksista ilmenee ja jollei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen suorittamasta tarkastuksesta muuta johdu, puitesopimuksen 5 lauseke ei ole esteenä pääasioissa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, sillä tämä säännöstö ei johda riskiin määräaikaisten sopimusten väärinkäytöstä. Viidennen kysymykseen ei siis ole tarpeen vastata.

Kolmas kysymys

- 86 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kolmannella kysymyksellään pääasiallisesti, onko puitesopimuksen 4 lauseke esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa säädetään mahdollisuudesta tietyin edellytyksin vakiinnuttaa määräaikaisen sopimuksen tehneiden julkisten tutkimuslaitosten tutkijoiden palvelussuhde mutta jossa tämä mahdollisuus evätään määräaikaisen sopimuksen tehneiltä yliopistotutkijoilta.

- 87 Tältä osin on palautettava mieleen, että vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee, että koska syrjintäkiellon periaate on pantu täytäntöön ja konkretisoitu puitesopimuksella yksinomaan toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa olevien määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden erilaisen kohtelun osalta, tiettyjen määräaikaista henkilöstöä koskevien ryhmien välinen mahdollinen erilainen kohtelu ei kuulu mainitussa puitesopimuksessa vahvistetun syrjintäkiellon periaatteen soveltamisalaan (tuomio 13.1.2022, MIUR ja Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, 72 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 88 Erityisesti puitesopimuksen 4 lausekkeella pyritään soveltamaan syrjintäkiellon periaatetta määräaikaisiin työntekijöihin sen estämiseksi, että työnantaja käyttää tämäntyyppisiä työsuhteita evätäkseen näiltä työntekijöiltä oikeuksia, jotka on myönnetty vakituisille työntekijöille (tuomio 13.1.2022, MIUR ja Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, 73 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 89 Se, että tietyt määräaikaiset työntekijät, kuten yliopistotutkijat, eivät voi saada palvelussuhdettaan vakiinnutetuksi, kun taas tämä on mahdollista määräaikaisen sopimuksen tehneille julkisten tutkimuslaitosten tutkijoille, merkitsee kahden määräaikaisten työntekijöiden ryhmän välistä erilaista kohtelua.
- 90 Kolmanteen kysymykseen on siis vastattava, että puitesopimuksen 4 lauseketta on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa säädetään mahdollisuudesta tietyn edellytyksin vakiinnuttaa määräaikaisen sopimuksen tehneiden julkisten tutkimuslaitosten tutkijoiden palvelussuhde mutta jossa tämä mahdollisuus evätään määräaikaisen sopimuksen tehneiltä yliopistotutkijoilta.

Neljäs kysymys

- 91 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuimien tiedusteleo neljännellä kysymyksellään pääasiallisesti, onko puitesopimuksen 4 lauseke esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa poikkeamalla yhtäältä kaikkiin julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöihin sovellettavasta pääsäännöstä, jonka mukaan määräaikaisen työsuhteen enimmäiskestoksi vahvistetaan vuodesta 2018 alkaen 24 kuukautta, mukaan lukien sopimuksen jatkamiset ja uudistamiset, ja poikkeamalla toisaalta julkishallinnon työntekijöihin sovellettavasta säännöstä, jonka mukaan tällaisten työsuhteiden käytön edellytyksenä on ”tilapäisten ja poikkeuksellisten tarpeiden” olemassaolo, mahdollistetaan se, että yliopistot tekevät tutkijoiden kanssa kolmen vuoden määräaikaista ja enintään kahdella vuodella jatkettavissa olevia sopimuksia asettamatta niiden tekemisen tai jatkamisen edellytykseksi yliopiston tilapäisten tai poikkeuksellisten tarpeiden olemassaoloa, ja jossa mahdollistetaan myös se, että viiden vuoden ajanjakson päätyttyä tehdään saman henkilön tai muiden henkilöiden kanssa toinen samantyyppinen määräaikainen sopimus niiden samojen opetus- ja tutkimustarpeiden täyttämiseksi, jotka liittyivät edelliseen sopimukseen.
- 92 Tältä osin tämän tuomion 87 ja 88 kohdassa muistutettiin, että koska syrjintäkiellon periaate on pantu täytäntöön ja konkretisoitu puitesopimuksella yksinomaan toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa olevien määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden erilaisen kohtelun osalta, tiettyjen määräaikaista henkilöstöä koskevien ryhmien välinen mahdollinen erilainen kohtelu ei kuulu mainitussa puitesopimuksessa vahvistetun syrjintäkiellon periaatteen soveltamisalaan. Erityisesti puitesopimuksen 4 lausekkeella pyritään soveltamaan syrjintäkiellon periaatetta määräaikaisiin työntekijöihin sen estämiseksi, että työnantaja käyttää tämäntyyppisiä työsuhteita evätäkseen näiltä työntekijöiltä oikeuksia, jotka on myönnetty vakituisille työntekijöille.

- 93 Koska ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei myöskään ilmoita täsmällisesti, mihin vakituisten työntekijöiden kategoriaan A-tyyppin sopimuksen tehneitä tutkijoita olisi verrattava, kysymys näyttää koskevan pikemminkin sellaisten perättäisten määräaikaisten sopimusten tekemistä, joiden väärinkäyttö määrätään puitesopimuksen 5 lausekkeessa sanktioitavaksi, eikä määräaikaisten tutkijoiden syrjintää vertailukelpoisein vakituisiin työntekijöihin nähden.
- 94 Tästä seuraa, että neljänteen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 4 lauseketta on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa poikkeamalla yhtäältä kaikkiin julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöihin sovellettavasta pääsäännöstä, jonka mukaan määräaikaisen työsuhteen enimmäiskestoksi vahvistetaan vuodesta 2018 alkaen 24 kuukautta, mukaan lukien sopimuksen jatkamiset ja uudistamiset, ja poikkeamalla toisaalta julkishallinnon työntekijöihin sovellettavasta säännöstä, jonka mukaan tällaisten työsuhteiden käytön edellytyksenä on tilapäisten ja poikkeuksellisten tarpeiden olemassaolo, mahdollistetaan se, että yliopistot tekevät tutkijoiden kanssa kolmen vuoden määräaikaista ja enintään kahdella vuodella jatkettavissa olevia sopimuksia asettamatta niiden tekemisen tai jatkamisen edellytykseksi kyseessä olevan yliopiston tilapäisten tai poikkeuksellisten tarpeiden olemassaoloa, ja jossa mahdollistetaan myös se, että viiden vuoden ajanjakson päätyttyä tehdään saman henkilön tai muiden henkilöiden kanssa toinen samantyyppinen määräaikainen sopimus niiden samojen opetus- ja tutkimustarpeiden täyttämiseksi, jotka liittyivät edelliseen sopimukseen.

Kuudes kysymys

- 95 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kuudennella kysymyksellään, joka on esitetty vain asiassa C-40/20, pääasiallisesti, onko puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohta esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan ainoastaan sellaisilla tutkijoilla, jotka ovat tehneet tietyn tyyppisen määräaikaisen sopimuksen tai toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen, on mahdollisuus silloin, kun he ovat läpäisseet valtakunnallisen tieteellisen kelpoisuusarvioinnin, osallistua erityiseen arviointimenettelyyn tullakseen merkityiksi apulaisprofessoreiden luetteloon, kun taas tällainen mahdollisuus evätään toisentyypin määräaikaisen sopimuksen tehneiltä tutkijoilta silloin, kun hekin ovat läpäisseet valtakunnallisen tieteellisen kelpoisuusarvioinnin, niissä tapauksissa, joissa nämä viimeksi mainitut harjoittavat samaa ammatillista toimintaa ja tarjoavat opiskelijoille samoja opetuspalveluja kuin kaksi ensin mainittua tutkijakategoriaa.
- 96 Tältä osin kolmanteen ja neljänteen kysymykseen annettavista vastauksista ilmenee, että puitesopimuksen 4 lauseke koskee ainoastaan työntekijöiden, jotka ovat tehneet määräaikaista työsopimuksia, ja työntekijöiden, jotka ovat tehneet toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia ja jotka työskentelevät samalla alalla, välistä syrjintää. Mahdollinen epäyhdenvertainen kohtelu kahden määräaikaisten työntekijöiden kategorian välillä ja siis, kuten pääasioissa, A-tyyppin sopimuksia tehneiden tutkijoiden ja B-tyyppin sopimuksia tehneiden tutkijoiden välillä ei kuulu kyseisen 4 lausekkeen soveltamisalaan.
- 97 Sitä vastoin mahdollinen epäyhdenvertaisuus toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia tehneiden tutkijoiden ja A-tyyppin sopimuksia tehneiden tutkijoiden välillä kuuluu kyseisen lausekkeen soveltamisalaan, sillä jälkimmäisillä ei ole oikeutta päästä arviointimenettelyyn tullakseen vakinaistetuiksi professorina lain nro 240/2010 24 §:n 6 momentin nojalla.
- 98 Tältä osin on todettava, että vaikka lähtökohtaisesti on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiana määrittää kyseessä olevien toimenpiteiden luonne ja tavoitteet, unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta sekä tältä osin vakiintuneesta

oikeuskäytännöstä ilmenee, että työuran kehittymisen edellytyksiä on pidettävä puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuina ”työehtoina” (ks. vastaavasti määräys 22.3.2018, Centeno Meléndez, C-315/17, ei julkaistu, EU:C:2018:207, 46–48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 99 On kuitenkin niin, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan syrjäntäkiellon periaate, josta puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohta on erityinen ilmaisu, edellyttää, että toisiinsa rinnastettavia tilanteita ei kohdella eri tavalla ja että erilaisia tilanteita ei kohdella samalla tavalla, ellei tällaista kohtelua voida objektiivisesti perustella (tuomio 16.7.2020, Governo della Repubblica italiana (Italialaisten rauhantuomarien asema), C-658/18, EU:C:2020:572, 141 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 100 Niinpä syrjäntäkiellon periaate on pantu täytäntöön ja konkretisoitu puitesopimuksella yksinomaan toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa olevien määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden erilaisen kohtelun osalta (tuomio 16.7.2020, Governo della Repubblica italiana (Italialaisten rauhantuomarien asema), C-658/18, EU:C:2020:572, 142 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 101 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on niin, että jotta voidaan arvioida, tekevätkö henkilöt puitesopimuksessa tarkoitettua samaa tai samanlaista työtä, puitesopimuksen 3 lausekkeen 2 kohdan ja 4 lausekkeen 1 kohdan mukaisesti on selvitettävä, voidaanko näiden henkilöiden katsoa olevan toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa, kun otetaan huomioon joukko tekijöitä, kuten työn luonne, koulutusta koskevat edellytykset ja työehdot (tuomio 16.7.2020, Governo della Repubblica italiana (Italialaisten rauhantuomarien asema), C-658/18, EU:C:2020:572, 143 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 102 Jos osoitetaan, että määräaikaiset työntekijät hoitavat työssä ollessaan samoja tehtäviä kuin saman työnantajan palveluksessa olevat vakituiset työntekijät tai hoitavat samaa työtä kuin vakituiset työntekijät, on lähtökohtaisesti katsottava, että näiden kahden työntekijäryhmän tilanteet ovat toisiinsa rinnastettavissa (tuomio 16.7.2020, Governo della Repubblica italiana (Italialaisten rauhantuomarien asema), C-658/18, EU:C:2020:572, 144 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 103 Nyt käsiteltävissä asioissa yksinomaan kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on selvittää, ovatko A-tyypin sopimuksen tehneet tutkijat tilanteessa, joka on rinnastettavissa toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen tehneiden tutkijoiden tilanteeseen, kun kaikki tämän tuomion 101 kohdassa mainitut seikat otetaan huomioon.
- 104 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee tältä osin, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin näyttää katsovan, että eri tutkijakategorioille uskotut tehtävät ovat identtisiä.
- 105 Mahdollisesta asiallisesta syystä, joka oikeuttaisi epäyhdenvertaisen kohtelun kyseisten kahden tutkijakategorian välillä, on muistutettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettu asiallisten syiden käsite on ymmärrettävä siten, ettei siinä sallita, että määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden erilaista kohtelua perustellaan sillä seikalla, että erilaisesta kohtelusta säädetään lain tai työehtosopimuksen kaltaisissa yleisissä ja abstrakteissa oikeussäännöissä (tuomio 17.3.2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, 59 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 106 Mainittu käsite edellyttää päinvastoin, että todettua erilaista kohtelua voidaan perustella sillä, että on olemassa kyseessä olevalle työehdolle ominaisia täsmällisiä ja konkreettisia seikkoja siinä erityisessä asiayhteydessä, johon työehto kuuluu, ja näin on oltava objektiivisten ja läpinäkyvien

arviointiperusteiden perusteella, jotta voidaan varmistaa, että kyseinen erilainen kohtelu vastaa todellista tarvetta, että sillä voidaan saavuttaa asetettu tavoite ja että se on tätä varten tarpeellinen. Tällaiset seikat voivat olla muun muassa seurausta niiden työtehtävien erityisluonteesta, joiden hoitamiseksi määräaikaista sopimuksia on tehty, sekä näille tehtäville luontaisista ominaispiirteistä tai mahdollisesti jäsenvaltion toiminnasta, kun se pyrkii perusteltuun sosiaalipoliittiseen päämäärään (tuomio 17.3.2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, 60 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 107 Tässä tapauksessa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei kuitenkaan esitä mitään asiallista syytä, jolla voitaisiin perustella se epäyhdenvertainen kohtelu, jonka se näyttää todenneen ja joka sen mielestä koostuu toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen tehneille tutkijoille annettusta mahdollisuudesta, joka evätään A-tyyppin sopimuksen tehneiltä tutkijoilta, osallistua erityiseen arviointimenettelyyn tullakseen merkityiksi apulaisprofessorien luetteloon. On siis niin, jollei kyseisen tuomioistuimen suorittamasta tarkastuksesta muuta johdu, että toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen tehneitä tutkijoita ja A-tyyppin sopimuksen tehneitä tutkijoita kohdellaan keskenään eri tavalla puitesopimuksen 4 lausekkeen vastaisesti.
- 108 Tästä seuraa, että kuudenteen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan tutkijoilla, jotka ovat tehneet toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen, on mahdollisuus silloin, kun he ovat läpäisseet valtakunnallisen tieteellisen kelpoisuusarvioinnin, osallistua erityiseen arviointimenettelyyn tullakseen merkityiksi apulaisprofessoreiden luetteloon, kun taas tällainen mahdollisuus evätään määräaikaisten sopimuksen tehneiltä tutkijoilta silloinkin, kun hekin ovat läpäisseet valtakunnallisen tieteellisen kelpoisuusarvioinnin, niissä tapauksissa, joissa nämä viimeksi mainitut harjoittavat samaa ammatillista toimintaa ja tarjoavat opiskelijoille samoja opetuspalveluja kuin toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen tehneet tutkijat.

Oikeudenkäyntikulut

- 109 Pääasioiden asianosaisten osalta asioiden käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevien asioiden käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (kuudes jaosto) on ratkaissut asiat seuraavasti:

- 1) Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY liitteenä olevan 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lauseketta on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan yliopistot voivat tehdä tutkijoiden kanssa kolmen vuoden määräaikaista ja enintään kahdella vuodella jatkettavissa olevia sopimuksia asettamatta niiden tekemisen ja jatkamisen edellytykseksi tilapäisten tai poikkeuksellisten tarpeiden olemassaoloon liittyviä perusteltuja syitä, ja ne voivat tehdä näin kattaakseen asianomaisen yliopiston tavanomaiset ja pysyvät tarpeet.**

- 2) **Direktiivin 1999/70 liitteenä olevan 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lauseketta on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa vahvistetaan 12 vuotta niiden työsuhteiden kokonaiskestoksi, joita sama tutkija voi tehdä, myös eri yliopistojen ja laitosten kanssa, joko yhtäjaksoisesti tai osissa.**
- 3) **Direktiivin 1999/70 liitteenä olevan 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lauseketta on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa säädetään mahdollisuudesta tietyin edellytyksin vakiinnuttaa määräaikaisen sopimuksen tehneiden julkisten tutkimuslaitosten tutkijoiden palvelussuhde mutta jossa tämä mahdollisuus evätään määräaikaisen sopimuksen tehneiltä yliopistotutkijoilta.**
- 4) **Direktiivin 1999/70 liitteenä olevan 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lauseketta on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa poikkeamalla yhtäältä kaikkiin julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöihin sovellettavasta pääsäännöstä, jonka mukaan määräaikaisen työsuhteen enimmäiskestoksi vahvistetaan vuodesta 2018 alkaen 24 kuukautta, mukaan lukien sopimuksen jatkamiset ja uudistamiset, ja poikkeamalla toisaalta julkishallinnon työntekijöihin sovellettavasta säännöstä, jonka mukaan tällaisten työsuhteiden käytön edellytyksenä on tilapäisten ja poikkeuksellisten tarpeiden olemassaolo, mahdollistetaan se, että yliopistot tekevät tutkijoiden kanssa kolmen vuoden määräaikaisia ja enintään kahdella vuodella jatkettavissa olevia sopimuksia asettamatta niiden tekemisen tai jatkamisen edellytykseksi kyseessä olevan yliopiston tilapäisten tai poikkeuksellisten tarpeiden olemassaoloa, ja jossa mahdollistetaan myös se, että viiden vuoden ajanjakson päätyttyä tehdään saman henkilön tai muiden henkilöiden kanssa toinen samantyyppinen määräaikainen sopimus niiden samojen opetus- ja tutkimustarpeiden täyttämiseksi, jotka liittyivät edelliseen sopimukseen.**
- 5) **Direktiivin 1999/70 liitteenä olevan 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan tutkijoilla, jotka ovat tehneet toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen, on mahdollisuus silloin, kun he ovat läpäisseet valtakunnallisen tieteellisen kelpoisuusarvioinnin, osallistua erityiseen arviointimenettelyyn tullakseen merkityiksi apulaisprofessoreiden luetteloon, kun taas tällainen mahdollisuus evätään määräaikaisen sopimuksen tehneiltä tutkijoilta silloinkin, kun hekin ovat läpäisseet valtakunnallisen tieteellisen kelpoisuusarvioinnin, niissä tapauksissa, joissa nämä viimeksi mainitut harjoittavat samaa ammatillista toimintaa ja tarjoavat opiskelijoille samoja opetuspalveluja kuin toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen tehneet tutkijat.**

Allekirjoitukset