



Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Zesde kamer)

15 december 2022 *

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd – Richtlijn 1999/70/EG – Raamovereenkomst – Non-discriminatiebeginsel – Maatregelen ter voorkoming van misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd – Publiekrechtelijke arbeidsverhouding voor bepaalde tijd – Universitaire onderzoekers”

In de gevoegde zaken C-40/20 en C-173/20,

betreffende verzoeken om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Consiglio di Stato (hoogste bestuursrechter, Italië) bij beslissingen van 10 januari 2020, ingekomen bij het Hof op 27 januari 2020 en 23 april 2020, in de procedures

AQ,

BO,

CP (C-40/20),

AZ,

BY,

CX,

DW,

EV,

FU,

GJ (C-173/20),

tegen

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

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

* Procestaal: Italiaans.

Università degli studi di Perugia,

in tegenwoordigheid van:

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),

wijst

HET HOF (Zesde kamer),

samengesteld als volgt: P. G. Xuereb, kamerpresident, A. Kumin (rapporteur) en I. Ziemele, rechters,

advocaat-generaal: N. Emiliou,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

- AQ, BO, CP, AZ, BY, CX, DW, EV, FU, GJ, HS, IR, JQ, LO, MN, NM, OZ, PK, QJ, RI, SH, TG, UF, XC en YD, vertegenwoordigd door F. Dinelli en G. Grüner, advocati,
- Federazione Lavoratori della Conoscenza Cgil en la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), vertegenwoordigd door F. Americo, A. Andreoni en I. Barsanti Mauceri, advocati,
- Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo, vertegenwoordigd door F. Dinelli en G. Grüner, advocati,
- Anief – Associazione Professionale e Sindacale, vertegenwoordigd door V. De Michele, S. Galleano en W. Miceli, advocati,
- de Italiaanse regering, vertegenwoordigd door G. Palmieri als gemachtigde, bijgestaan door A. Berti Suman, procuratore dello Stato, C. Colelli en L. Fiandaca, advocati dello Stato,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door N. Ruiz García en A. Spina als gemachtigden,

gelet op de beslissing, de advocaat-generaal gehoord, om de zaak zonder conclusie te berechten,

het navolgende

Arrest

- 1 De verzoeken om een prejudiciële beslissing betreffen de uitlegging van clause 5 van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (hierna: „raamovereenkomst”), die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB 1999, L 175, blz. 43).
- 2 Deze verzoeken zijn ingediend in het kader van gedingen tussen enerzijds AQ, BO en CP (zaak C-40/20) en AZ, BY, CX, DW, EV, FU en GJ (zaak C-173/20), universitaire onderzoekers, en anderzijds de Presidenza del Consiglio dei Ministri (voorzitter van de ministerraad, Italië), het Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR (ministerie van Onderwijs, Universiteiten en Onderzoek, Italië) en de Università degli studi di Perugia (universiteit van Perugia, Italië) over de weigering om hun overeenkomsten voor bepaalde tijd om te zetten in overeenkomsten voor onbepaalde tijd, dan wel om hen toe te laten tot de beoordeling om te worden opgenomen op de lijst van universitaire docenten (*professore associato*).

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

- 3 Overweging 14 van richtlijn 1999/70 luidt als volgt:

„[D]e partijen bij deze overeenkomst beoogden een raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten waarin de algemene beginselen en minimumvoorschriften inzake arbeidsovereenkomsten en arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd worden geformuleerd; [...] zij [hebben] hun wil te kennen [...] gegeven de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te garanderen, en een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen”.

- 4 In de tweede alinea van de preambule van de raamovereenkomst staat te lezen dat de partijen bij deze overeenkomst „erkennen dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding tussen een werkgever en een werknemer zijn en zullen blijven[, en dat] arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in sommige omstandigheden in de behoeften van zowel de werkgever als de werknemer voorzien”.

- 5 Clausule 1 van de raamovereenkomst luidt:

„Het doel van deze raamovereenkomst is:

- a) de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen;
- b) een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen.”

- 6 Clausule 3 van de raamovereenkomst heeft als opschrift „Definities” en bepaalt:

„In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. ‚werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd’: iemand met een rechtstreeks tussen een werkgever en een werknemer aangegane arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voor bepaalde tijd waarvan het einde wordt bepaald door objectieve voorwaarden zoals het bereiken van een bepaald tijdstip, het voltooien van een bepaalde taak of het intreden van een bepaalde gebeurtenis;
2. ‚vergelijkbare werknemer in vaste dienst’: een werknemer met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd, in dezelfde vestiging, die hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent, waarbij rekening wordt gehouden met kwalificaties/bekwaamheden. Indien in dezelfde vestiging geen vergelijkbare werknemer in vaste dienst werkzaam is, wordt de vergelijking gemaakt op basis van de geldende collectieve overeenkomst of, bij ontstentenis van een geldende collectieve overeenkomst, overeenkomstig de wetgeving, de nationale collectieve overeenkomsten of gebruiken.”

- 7 Clausule 4 van de raamovereenkomst heeft als opschrift „Non-discriminatiebeginsel” en bepaalt in lid 1:

„Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.”

- 8 Clausule 5 van de raamovereenkomst heeft als opschrift „Maatregelen ter voorkoming van misbruik” en luidt als volgt:

„1. Teneinde misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen, voeren de lidstaten, na raadpleging van de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, en/of de sociale partners, wanneer er geen gelijkwaardige wettelijke maatregelen ter voorkoming van misbruik bestaan, op een wijze die rekening houdt met de behoeften van bepaalde sectoren en/of categorieën werknemers, een of meer van de volgende maatregelen in:

- a) vaststelling van objectieve redenen die een vernieuwing van dergelijke overeenkomsten of verhoudingen rechtvaardigen;
- b) vaststelling van de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd;
- c) vaststelling van het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen mogen worden vernieuwd.

2. De lidstaten, na raadpleging van de sociale partners, en/of, waar nodig, de sociale partners bepalen onder welke voorwaarden arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd:

- a) als ‚opeenvolgend’ worden beschouwd;
- b) geacht worden voor onbepaalde tijd te gelden.”

- 9 In clausule 8 („Bepalingen betreffende de uitvoering”) van de raamovereenkomst staat te lezen:

„1. De lidstaten en/of de sociale partners kunnen bepalingen handhaven of invoeren die [voor werknemers] gunstiger zijn dan die welke in deze [raamovereenkomst] zijn opgenomen.

[...]”

Italiaans recht

- 10 Artikel 22 van 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 (wet nr. 240 houdende bepalingen betreffende de organisatie van universiteiten, academisch personeel en personeelswerving, alsmede delegatie aan de regering van de bevordering van de kwaliteit en de efficiëntie van het universiteitssysteem) van 30 december 2010 (gewoon supplement bij GURI nr. 10 van 14 januari 2011), in de op de feiten van de hoofdgedingen toepasselijke versie (hierna: „wet nr. 240/2010”), heeft als opschrift „Onderzoekssubsidies” en bepaalt in lid 9:

„De totale duur van de arbeidsverhoudingen die zijn aangegaan met personen die in dit artikel bedoelde subsidies genieten en die van de in artikel 24 bedoelde overeenkomsten die diezelfde

personen zijn aangegaan, ook met verschillende universiteiten (openbare, niet-openbare of virtuele) en met de in lid 1 van dit artikel bedoelde instellingen, mag in geen geval meer dan twaalf jaar bedragen, zelfs indien het niet-opeenvolgende arbeidsverhoudingen betreft. Perioden van zwangerschapsverlof of afwezigheid om gezondheidsredenen overeenkomstig de geldende regels worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de duur van deze arbeidsverhoudingen.”

11 Artikel 24 van deze wet heeft als opschrift „Onderzoekers voor bepaalde tijd” en bepaalt:

„1. Afhankelijk van de in het kader van de programmering beschikbare middelen kunnen universiteiten voor hun activiteiten op het gebied van onderzoek, onderwijs, aanvullend onderwijs en dienstverlening aan studenten, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten. De overeenkomst bepaalt op basis van de reglementen van de universiteit de wijze waarop de activiteiten van onderwijs, aanvullend onderwijs en dienstverlening aan studenten, alsmede de onderzoeksactiviteiten, worden uitgeoefend.

2. De begunstigden worden gekozen via openbare selectieprocedures die door de universiteiten worden georganiseerd middels een reglement in de zin van wet nr. 168 van 9 mei 1989, met inachtneming van de beginselen die zijn vastgesteld in het Europees Handvest voor onderzoekers, dat is gehecht aan de aanbeveling van de Commissie van 11 maart 2005 [(2005/251/EG)] [...].

3. De arbeidsovereenkomsten hebben de volgende kenmerken:

- a) arbeidsovereenkomsten met een looptijd van drie jaar, die eenmalig met slechts twee jaar kunnen worden verlengd, indien de verrichte onderwijs- en onderzoeksactiviteiten positief zijn beoordeeld op basis van bij ministerieel besluit vastgestelde wijzen, criteria en parameters; deze arbeidsovereenkomsten kunnen ook met dezelfde persoon bij verschillende instellingen worden gesloten;
- b) arbeidsovereenkomsten met een looptijd van drie jaar, die zijn voorbehouden aan kandidaten die de onder a) bedoelde arbeidsovereenkomsten hebben gekregen of die de nationale wetenschappelijke kwalificatie hebben behaald die toegang geeft tot de functie van universitair docent van de eerste of de tweede categorie bedoeld in artikel 16 van deze wet, of beschikken over een medische specialisatietitel, of die gedurende ten minste drie, ook niet-opeenvolgende jaren, onderzoekssubsidies in de zin van artikel 51, lid 6, van wet nr. 449 van 27 december 1997, onderzoekssubsidies als bedoeld in artikel 22 van deze wet of postdoctorale beurzen als bedoeld in artikel 4 van wet nr. 398 van 30 november 1989, dan wel soortgelijke overeenkomsten, subsidies of beurzen aan buitenlandse universiteiten hebben genoten.

[...]

5. Afhankelijk van de in het kader van de programmering beschikbare middelen beoordeelt de universiteit in het derde jaar van de in lid 3, onder b), bedoelde overeenkomst de houder van de overeenkomst die de in artikel 16 bedoelde wetenschappelijke kwalificatie heeft behaald, met het oog op zijn opname op de lijst van universitaire docenten bedoeld in artikel 18, lid 1, onder e). In geval van een positieve beoordeling wordt de houder van de overeenkomst na afloop van die overeenkomst opgenomen op de lijst van universitaire docenten. De beoordeling geschiedt overeenkomstig internationaal erkende kwaliteitsnormen, die in het kader van de bij ministerieel besluit vastgestelde criteria zijn vastgelegd in het universiteitsreglement. De in artikel 18, lid 2,

bedoelde programmering waarborgt dat in geval van een positieve beoordeling de nodige middelen beschikbaar zijn. De procedure wordt gepubliceerd op de website van de universiteit.

6. Afhankelijk van de in het kader van de programmering beschikbare middelen en onverminderd het bepaalde in artikel 18, lid 2, kan vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet tot en met 31 december van het achtste jaar daarna de in lid 5 bedoelde procedure worden toegepast om universitaire docenten van de tweede categorie en onderzoekers die voor onbepaalde tijd aan dezelfde universiteit in dienst zijn genomen en die de in artikel 16 bedoelde wetenschappelijke kwalificatie hebben behaald, op te nemen op de lijst van universitaire docenten van de eerste en de tweede categorie. Daartoe mogen de universiteiten maximaal de helft van de middelen inzetten die nodig zijn om de beschikbare posten van hoogleraar in vaste dienst (*professore di ruolo*) te dekken. Vanaf het negende jaar kan de universiteit de overeenkomstige middelen inzetten tot maximaal de helft van de beschikbare posten van hoogleraar in vaste dienst voor de in lid 5 bedoelde opnames op de lijst.

[...]

8. Het salaris van de houders van de in lid 3, onder a), bedoelde overeenkomsten is gelijk aan het aanvangssalaris van vast aangestelde onderzoekers, afhankelijk van hun arbeidsregeling. Voor de houders van de in lid 3, onder b), bedoelde overeenkomsten is het totale bruto jaarsalaris gelijk aan het aanvangssalaris van voltijds aangestelde onderzoekers en kan het maximaal met 30 % worden verhoogd.

9. Aan de in dit artikel bedoelde overeenkomsten kunnen geen rechten inzake aanwerving worden ontleend. De uitvoering van de in lid 3, onder a) en b), bedoelde overeenkomsten verleent voorrang bij vergelijkende onderzoeken voor toegang tot overheidsinstanties.”

- 12 Legge n. 124 – Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (wet nr. 124 houdende machtiging aan de regering inzake de reorganisatie van de overheidsdiensten) van 7 augustus 2015 (GURI nr. 187 van 13 augustus 2015; hierna: „wet nr. 124/2015”), die met name regels inzake wetgevingsdelegatie bevat met betrekking tot de reorganisatie van het arbeidsrecht voor werknemers bij overheidsinstanties, bepaalt in artikel 17, lid 1:

„De wetsbesluiten voor de reorganisatie van de arbeidsregeling bij overheidsinstanties en de bijhorende administratieve profielen worden, na raadpleging van de meest representatieve vakbonden, vastgesteld binnen 18 maanden na de datum van inwerkingtreding van deze wet, met inachtneming van de volgende richtinggevendende beginselen en criteria, die een aanvulling vormen op die bedoeld in artikel 16:

a) de invoering van beoordelingsmechanismes in procedures van openbaar vergelijkend onderzoek, waardoor waarde kan worden toegekend aan de beroepservaring van personen die flexibele arbeidsbetrekkingen met overheidsinstanties hebben gehad [...];

[...]

o) de regulering van flexibele arbeidsvormen, door op limitatieve en exhaustieve wijze situaties vast te stellen die verenigbaar zijn met het specifieke karakter van de arbeidsverhoudingen van werknemers bij overheidsinstanties en met de eisen inzake de organisatie en de functionaliteit van die overheidsinstanties, teneinde de onzekerheid van dienstbetrekkingen tegen te gaan;

[...]

- 13 Artikel 20 van 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 (wetsbesluit nr. 75 houdende wijzigingen van en aanvullingen op wetsbesluit nr. 165 van 30 maart 2001, overeenkomstig artikel 16, lid 1, onder a), en lid 2, onder b), c), d) en e), en artikel 17, lid 1, onder a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) en z), van wet nr. 124/2015 van 7 augustus 2015 inzake de reorganisatie van de overheidsdiensten) van 25 mei 2017 (GURI nr. 130 van 7 juni 2017; hierna: „wetsbesluit nr. 75/2017”), met als opschrift „Bestrijding van de onzekerheid van dienstbetrekkingen bij overheidsinstanties”, bepaalt:

„1. Teneinde de onzekerheid van dienstbetrekkingen tegen te gaan, het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te beperken en de door personeel met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verworven vakbekwaamheid te benutten, kunnen de overheidsinstanties in de jaren 2018 tot en met 2020, in overeenstemming met het in artikel 6, lid 2, bedoelde driejarenplan van de behoeften en onder vermelding van de financiële dekking, voor onbepaalde tijd niet-leidinggevend personeel aanwerven dat:

- a) na de datum van inwerkingtreding van wet nr. 124 van 2015 voor bepaalde tijd in dienst is bij de aanwervende overheidsinstantie of, in het geval van gemeentelijke overheidsinstanties die functies in een geassocieerde vorm uitoefenen, ook bij de overheidsinstanties waarmee de diensten geassocieerd zijn;
- b) voor dezelfde werkzaamheden voor bepaalde tijd is aangeworven via vergelijkende onderzoeken, ook indien dit bij andere overheidsinstanties dan de aanwervende overheidsinstantie was;
- c) op 31 december 2017 gedurende de afgelopen acht jaar ten minste drie, ook niet-openvolgende jaren in dienst is geweest van de onder a) bedoelde aanwervende overheidsinstantie.

2. Van 2018 tot en met 2020 kunnen de overheidsinstanties, in overeenstemming met het in artikel 6, lid 2, bedoelde driejarenplan van de behoeften en onverminderd de garantie van adequate externe toegang, na opgave van de financiële dekking, vergelijkende onderzoeken organiseren die tot maximaal 50 % van de beschikbare functies zijn voorbehouden voor niet-leidinggevend personeel dat:

- a) na de datum van inwerkingtreding van wet nr. 124 van 2015 een flexibele arbeidsovereenkomst heeft bij de overheidsinstantie die het vergelijkend onderzoek organiseert;
- b) op 31 december 2017 gedurende de afgelopen acht jaar ten minste drie, ook niet-openvolgende jaren in dienst is geweest bij de overheidsinstantie die het vergelijkend onderzoek organiseert.

[...]

8. De overheidsdiensten kunnen de flexibele arbeidsbetrekkingen met personen die deelnemen aan de in de leden 1 en 2 bedoelde procedures verlengen tot de beëindiging van die procedures,

binnen de grenzen van de beschikbare middelen in de zin van artikel 9, lid 28, van wetsdecreet nr. 78 van 31 mei 2010, dat met wijzigingen is omgezet bij wet nr. 122 van 30 juli 2010.

9. Dit artikel is niet van toepassing op de aanwerving van onderwijzend en administratief, technisch en ondersteunend (ATO) personeel van staatsscholen en -onderwijsinstellingen. [...] Dit artikel is evenmin van toepassing op overeenkomsten voor het ter beschikking stellen van personeel aan overheidsinstanties.”

- 14 Artikel 5, lid 4 bis, van 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 (wetsbesluit nr. 368 inzake de uitvoering van richtlijn 1999/70/EG betreffende de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd) van 6 september 2001 (GURI nr. 235 van 9 oktober 2001; hierna: „wetsbesluit nr. 368/2001”), waarbij richtlijn 1999/70 in Italiaans recht is omgezet, luidde:

„Onverminderd de in de voorgaande leden vervatte regeling betreffende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten wordt de arbeidsverhouding tussen de werkgever en de werknemer, wanneer deze als gevolg van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd voor vergelijkbare functies een totale duur van 36 maanden overschrijdt, ongeacht perioden van onderbreking tussen de overeenkomsten onderling en met inbegrip van verlengingen en vernieuwingen, overeenkomstig lid 2 geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. [...]”

- 15 Deze bepaling is inhoudelijk overgenomen en gehandhaafd bij artikel 19 van 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 (wetsbesluit nr. 81 tot organieke regeling van arbeidsovereenkomsten en herziening van de wetgeving betreffende de arbeidstaken, overeenkomstig artikel 1, lid 7, van wet nr. 183 van 10 december 2014) van 15 juni 2015 (gewoon supplement bij GURI nr. 144 van 24 juni 2015; hierna: „wetsbesluit nr. 81/2015”), met als opschrift „Vaststelling van de termijn en maximale duur”, dat in werking is getreden op 25 juni 2015. Op grond van deze bepaling wordt, wanneer het maximum van 36 maanden is overschreden, ongeacht of het gaat om één enkele overeenkomst dan wel om opeenvolgende overeenkomsten die gesloten zijn voor de uitoefening van functies van hetzelfde niveau en met dezelfde juridische status, „de overeenkomst gewijzigd in een overeenkomst voor onbepaalde tijd vanaf het moment dat deze grens is overschreden”.
- 16 Artikel 5, lid 4 bis, van wetsbesluit nr. 368/2001 is volgens artikel 10, lid 4 bis, daarvan in bepaalde gevallen echter niet van toepassing. De in de hoofdgedingen aan de orde zijnde overeenkomsten vallen krachtens artikel 29, lid 2, onder d), van wetsbesluit nr. 81/2015 onder die gevallen, aangezien deze bepaling overeenkomsten voor bepaalde tijd die zijn gesloten op grond van wet nr. 240/2010 uitdrukkelijk heeft uitgesloten van de werkingssfeer van artikel 5, lid 4 bis, van wetsbesluit nr. 368/2001.
- 17 Voorts bepaalt artikel 29, lid 4, van wetsbesluit nr. 81/2015 dat artikel 36 van decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (wetsbesluit nr. 165 houdende algemene bepalingen inzake de regeling van het werk van werknemers in overheidsdienst), van 30 maart 2001 (gewoon supplement bij GURI nr. 106 van 9 mei 2001; hierna: „wetsbesluit nr. 165/2001”) ongewijzigd blijft.

- 18 Artikel 36 van wetsbesluit nr. 165/2001, zoals gewijzigd bij wetsbesluit nr. 75/2017, met als opschrift „Personeel dat voor bepaalde tijd of onder flexibele arbeidsbetrekkingen is aangesteld”, bepaalt:

„1. Ter dekking van hun normale behoeften maken de overheidsinstanties uitsluitend gebruik van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd [...].

[...]

5. In elk geval kan schending van dwingende bepalingen betreffende de aanstelling of de tewerkstelling van werknemers door de overheidsinstanties niet leiden tot de totstandkoming van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd met die overheidsinstanties, onverminderd alle aansprakelijkheid en sancties. De betrokken werknemer heeft recht op vergoeding van de schade die het gevolg is van arbeid die in strijd met dwingende bepalingen is verricht [...].

[...]

5 quater. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die in strijd met dit artikel zijn gesloten, zijn nietig en leiden tot de aansprakelijkheid van de overheid. Bestuurders die in strijd met de bepalingen van dit artikel handelen, zijn eveneens aansprakelijk in de zin van artikel 21. Aan de bestuurder die verantwoordelijk is voor onregelmatigheden bij het gebruik van flexibele arbeidsovereenkomsten, kan geen enkele bonus worden verleend.”

Hoofdgedingen en prejudiciële vragen

- 19 Verzoekers in de hoofdgedingen in de zaken C-40/20 en C-173/20 hebben elk op grond van artikel 24, lid 3, onder a), van wet nr. 240/2010 met de universiteit van Perugia een overeenkomst als onderzoeker gesloten voor een periode van drie jaar. Hun overeenkomst werd met twee jaar verlengd.
- 20 Verzoekers in de hoofdgedingen, die ten tijde van de inwerkingtreding van wet nr. 124/2015 reeds in dienst waren, hebben de universiteit van Perugia op grond van artikel 20, lid 1, van wetsbesluit nr. 75/2017 verzocht een wervingsprocedure te organiseren met het oog op hun aanstelling voor onbepaalde tijd.
- 21 De universiteit van Perugia heeft deze verzoeken bij nota's van 11 en 19 april 2018 afgewezen, met het argument dat overeenkomstig circulaire nr. 3 van 23 november 2017 van het voorzitterschap van de ministerraad betreffende de stabilisatie van de onzekere dienstbetrekkingen bij overheidsinstanties (hierna: „circulaire nr. 3/2017”), de regeling van artikel 20 van wetsbesluit nr. 75/2017 de arbeidsverhouding van hoogleraren en universitaire onderzoekers wier publiekrechtelijke arbeidsovereenkomst niet was onderworpen aan de procedures voor de stabilisatie van onzekere dienstbetrekkingen, niet heeft gewijzigd.
- 22 Verzoekers in de hoofdgedingen zijn bij de Tribunale amministrativo regionale per l'Umbria (bestuursrechter in eerste aanleg Umbrië, Italië) opgekomen tegen deze besluiten en tegen circulaire nr. 3/2017. Zij betoogden met name dat artikel 20 van wetsbesluit nr. 75/2017 de universitaire onderzoekers met een overeenkomst voor bepaalde tijd niet uitsloot van de procedure tot stabilisatie van onzekere dienstbetrekkingen. Indien dit wel het geval zou zijn, was deze bepaling volgens hen ongrondwettig en in strijd met het Unierecht, meer in het bijzonder met de raamovereenkomst.

- 23 Nadat de Tribunale amministrativo regionale per l'Umbria de door verzoekers in de hoofdgedingen ingestelde beroepen in respectievelijk zaak C-40/20 en zaak C-173/20 had gevoegd, heeft het deze beroepen verworpen op grond dat de procedure van artikel 20, lid 1, van wetsbesluit nr. 75/2017 – zelfs in het licht van het advies van de Consiglio di Stato (hoogste bestuursrechter, Italië) van 11 april 2017 – een relevante uitzondering vormde op het beginsel van toegang via een openbaar vergelijkend onderzoek, waarvan het dwingende karakter steeds is bevestigd door de Corte costituzionale (grondwettelijk hof, Italië) en door de sociale en bestuursrechtspraak. Deze procedure moet dus worden beschouwd als een dermate uitzonderlijke regeling dat daarop niet alleen de beginselen van redelijkheid en evenredigheid van toepassing zijn, maar ook de programmerings- en financieringslimieten die voor de gehele openbare dienst gelden.
- 24 Zelfs indien universitaire onderzoekers die een overeenkomst voor bepaalde tijd hebben gesloten niet uitdrukkelijk van deze procedure uitgesloten zijn, is deze hoe dan ook niet van toepassing op die categorie van werknemers, wiens arbeidsbetrekkingen worden beheerst door de specifieke regeling voor universiteiten en wetenschappelijk onderzoek.
- 25 Verzoekers in de hoofdgedingen hebben hoger beroep ingesteld bij de Consiglio di Stato.
- 26 Deze rechter is van oordeel dat voor de beslechting van de hoofdgedingen eerst moet worden uitgemaakt of het stelsel van aanwerving van universitaire onderzoekers verenigbaar is met het Unierecht.
- 27 Dienaangaande herinnert Consiglio di Stato er om te beginnen aan dat de raamovereenkomst en de beschermingsmechanismen waarin zij voorziet, niet tot doel hebben overeenkomsten voor bepaalde tijd uit te sluiten, maar misbruik van dergelijke overeenkomsten te voorkomen. Bovendien plaatst deze rechter vraagtekens bij een automatische toepassing van deze mechanismen op gebied van het openbaar gezag in het algemeen en wetenschappelijk onderzoek in het bijzonder, aangezien deze gebieden in de nationale rechtsorde zijn geregeld op basis van grondwettelijke beginselen.
- 28 Gelet op de bijzonderheden van het wetenschappelijk onderzoek aan universiteiten benadrukt de verwijzende rechter dat een arbeidsverhouding voor bepaalde tijd – zelfs als zij volgt op of nauw aansluit bij een eerdere arbeidsverhouding tussen dezelfde partijen, op algemene wijze verband houdt met wetenschappelijke onderzoeksvragen of langer duurt dan de maximumduur van artikel 19, lid 1, van wetsbesluit nr. 81/2015 – op zich niet noodzakelijkerwijs een verdoken en onrechtmatige verlenging van de eerste arbeidsverhouding is.
- 29 Het aanwerven van personeel voor het verrichten van wetenschappelijk onderzoek aan universiteiten op basis van overeenkomsten van bepaalde tijd vindt dus zijn objectieve rechtvaardiging in het feit dat de aard en het aantal onderzoekslijnen dat kan worden opgezet en het soort, de duur en de inhoud van deze onderwijsactiviteiten a priori niet te voorspellen zijn. In beide gevallen zijn de behoeften in feite tijdelijk – aangezien zij niet permanent zijn – en bestrijken zij perioden die niet noodzakelijkerwijs afgebakend zijn of erg lang zijn.
- 30 De verwijzende rechter vraagt zich evenwel af of de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde regeling mogelijk onverenigbaar is met het Unierecht.

- 31 Om te beginnen is hij van mening dat de handhaving van twee rechtsposities van onderzoekers met overeenkomsten voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 24, lid 3, van wet nr. 240/2010 in strijd zou kunnen zijn met clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst. De daarin vereiste „objectieve en transparante” criteria zijn namelijk niet terug te vinden in artikel 24, lid 1, van die wet, dat enkel vereist dat de overeenkomst voor bepaalde tijd verenigbaar is met de „in het kader van de programmering beschikbare middelen”. Uit de rechtspraak, en met name uit het arrest van 26 november 2014, Mascolo e.a. (C-22/13, C-61/13–C-63/13 en C-418/13, EU:C:2014:2401), blijkt dat budgettaire overwegingen die ertoe leiden dat een dienstbetrekking niet wordt voortgezet aan de basis kunnen liggen van de sociaalbeleidskeuzen van een lidstaat en de aard of de omvang van de maatregelen die de lidstaat wenst vast te stellen, kunnen beïnvloeden, maar op zichzelf evenwel niet een doelstelling van dat beleid vormen en derhalve geen rechtvaardiging kunnen vormen voor het geheel ontbreken van maatregelen ter voorkoming van misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de zin van clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst.
- 32 Bovendien kan het feit dat er voor de eventuele verlenging met twee jaar eenvoudigweg als voorwaarde wordt gesteld dat „de verrichte onderwijs- en onderzoeksactiviteiten positief zijn beoordeeld”, niet worden geacht te voldoen aan het vereiste dat de universiteit objectieve en transparante criteria vaststelt en toepast om na te gaan of de vernieuwing van dergelijke overeenkomsten daadwerkelijk beantwoordt aan een echte behoefte en of zij geschikt is om de nagestreefde doelstelling te bereiken.
- 33 Ten slotte heeft de schending van de Unierechtelijke beginselen als gevolg van de sluiting van een eerste overeenkomst voor bepaalde tijd ook gevolgen voor de verlenging van deze overeenkomst.
- 34 Artikel 24, lid 3, van wet nr. 240/2010 zou dus een reëel risico van misbruik van overeenkomsten voor bepaalde tijd met zich kunnen brengen en zou, indien dit het geval is, in strijd zijn met de doelstelling en het nuttige effect van de raamovereenkomst.
- 35 Daarop heeft de Consiglio di Stato de behandeling van de zaken geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen, die de zaken C-40/20 en C-173/20 gemeen hebben:
- „1) Verzet clause 5 van de [raamovereenkomst], met het opschrift ‚Maatregelen ter voorkoming van misbruik’, gelezen in samenhang met de overwegingen 6 en 7 [van richtlijn 1999/70], en met clause 4 van de raamovereenkomst („Non-discriminatiebeginsel”), mede gelet op de beginselen van gelijkwaardigheid, doeltreffendheid en het nuttige effect van het recht [van de Europese Unie], zich tegen een nationale regeling, in casu artikel 24, lid 3, onder a), en artikel 22, lid 9, van wet nr. 240/2010, op grond waarvan universiteiten zonder enige kwantitatieve beperking onderzoekers mogen aanstellen bij overeenkomst voor bepaalde tijd van drie jaar, die voor twee jaar kan worden verlengd, zonder dat voor de sluiting en de verlenging van deze overeenkomsten als voorwaarde wordt gesteld dat er objectieve redenen bestaan die verband houden met tijdelijke of uitzonderlijke behoeften van de instelling die deze overeenkomsten gebruikt, en waarin als enige beperking op het gebruik van meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met dezelfde persoon is vastgesteld dat de totale duur, al dan niet aaneensluitend, ten hoogste twaalf jaar mag bedragen?

- 2) Verzet voornoemde clause 5 van de raamovereenkomst, gelezen in samenhang met de overwegingen 6 en 7 van [richtlijn 1999/70] en voornoemde clause 4 van de raamovereenkomst, mede gelet op het nuttige effect van het recht [van de Europese Unie], zich tegen een nationale regeling (in casu, artikel 24 en artikel 29, lid 1, van wet nr. 240/2010) op grond waarvan universiteiten exclusief onderzoekers voor bepaalde tijd in dienst mogen nemen, zonder dat besluit aan een voorwaarde van tijdelijke of uitzonderlijke behoeften te koppelen en zonder enige beperking, door middel van een potentieel oneindige opeenvolging van overeenkomsten voor bepaalde tijd, om de gewone onderwijs- en onderzoeksbehoeften van die instellingen te dekken?
- 3) Verzet clause 4 van voornoemde raamovereenkomst zich tegen een nationale regeling als die van artikel 20, lid 1, van wetsbesluit nr. 75/2017 (zoals is uitgelegd in circulaire nr. 3/2017), op grond waarvan onderzoekers van openbare onderzoeksinstellingen met overeenkomsten voor bepaalde tijd in vaste dienst kunnen worden genomen – mits zij op 31 december 2017 ten minste drie jaar in dienst waren – terwijl dit niet geldt voor universitaire onderzoekers met overeenkomsten voor bepaalde tijd, louter omdat op hun arbeidsverhouding volgens artikel 22, lid 16, van wetsbesluit nr. 75/2017, hoewel deze wettelijk gezien is gebaseerd op een arbeidsovereenkomst, het ‚bestuursrecht‘ van toepassing is, niettegenstaande het feit dat volgens artikel 22, lid 9, van wet nr. 240/2010 voor onderzoekers bij onderzoeksinstellingen en universitaire onderzoekers dezelfde maximumduur geldt voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, in de vorm van overeenkomsten zoals bedoeld in artikel 24 [van deze wet] of van onderzoeksopdrachten zoals bedoeld in [...] artikel 22 [ervan], met de universiteiten en de onderzoeksinstellingen?
- 4) Verzetten de beginselen van gelijkwaardigheid, doeltreffendheid en het nuttige effect van het Unierecht ten aanzien van voornoemde raamovereenkomst, alsook het in clause 4 ervan vervatte non-discriminatiebeginsel zich tegen een nationale regeling [artikel 24, lid 3, onder a), van wet nr. 240/2010 en artikel 29, lid 2, onder d), en lid 4, van wetsbesluit nr. 81/2015] op grond waarvan universiteiten – zelfs wanneer er een regeling is die van toepassing is op alle werknemers in de openbare en particuliere sector, die laatstelijk is opgenomen in dat besluit nr. [81/2015], die (vanaf 2018) de maximumduur van een arbeidsverhouding voor bepaalde tijd vaststelt op 24 maanden (met inbegrip van verlengingen en hernieuwingen) en die dergelijke verhoudingen in overheidsdienst afhankelijk stelt van het bestaan van ‚tijdelijke en uitzonderlijke behoeften‘ – onderzoekers in dienst mogen nemen met een driejarige overeenkomst voor bepaalde tijd die met twee jaar kan worden verlengd bij een positieve evaluatie van de tijdens die drie jaar verrichte onderzoeks- en onderwijsactiviteiten, zonder dat er voor de sluiting of verlenging van de eerste overeenkomst tijdelijke of uitzonderlijke behoeften moeten bestaan [bij de universiteit], en zij eveneens, na afloop van die vijf jaar, met dezelfde of andere personen nog een gelijksoortige overeenkomst voor bepaalde tijd mogen sluiten, om tegemoet te komen aan dezelfde onderwijs- en onderzoeksbehoeften als bij de vorige overeenkomst?
- 5) Verzet clause 5 van voornoemde raamovereenkomst, mede gelet op de beginselen van doeltreffendheid en gelijkwaardigheid en op voornoemde clause 4, zich ertegen dat een nationale regeling [artikel 29, lid 2, onder d), en lid 4, van wetsbesluit nr. 81/2015 en artikel 36, leden 2 en 5, van wetsbesluit nr. 165/2001] universitaire onderzoekers die zijn aangesteld bij overeenkomst voor bepaalde duur van drie jaar, die voor twee jaar kan worden verlengd [overeenkomstig voornoemd artikel 24, lid 3, onder a), van wet nr. 240/2010], uitsluit van de mogelijkheid om de overeenkomst vervolgens om te zetten in een overeenkomst voor

onbepaalde tijd, terwijl het nationale recht niet voorziet in andere doeltreffende maatregelen ter voorkoming en bestraffing van het misbruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde duur door de universiteiten?”

36 Op 23 april 2020 heeft de Consiglio di Stato in zaak C-40/20 een zesde vraag gesteld, die luidt als volgt:

„6) Verzet clause 4 („Non-discriminatiebeginsel”) van de [raamovereenkomst], gelezen in samenhang met de artikelen 20 en 21 van het [Handvest van de grondrechten van de Europese Unie], mede gelet op de beginselen van gelijkwaardigheid en doeltreffendheid, zich tegen een nationale regeling als die in [artikel] 24, leden 5 en 6, van wet nr. 240/2010, op grond waarvan aan voor bepaalde tijd aangestelde onderzoekers als bedoeld in artikel 24, lid 3, onder b), die de nationale wetenschappelijke kwalificatie hebben behaald als bedoeld in artikel 16 van deze wet, en aan voor onbepaalde tijd aangestelde onderzoekers die eveneens deze kwalificatie hebben behaald, respectievelijk het recht en de mogelijkheid wordt geboden (door middel van toewijzing van specifieke middelen) een speciale beoordelingsprocedure te ondergaan – eerstgenoemden na afloop van de overeenkomst, laatstgenoemden uiterlijk op 31 december 2021 – om [te worden opgenomen op de lijst van universitaire docenten], terwijl een vergelijkbaar recht of een vergelijkbare mogelijkheid niet wordt toegekend aan voor bepaalde tijd aangestelde onderzoekers als bedoeld in artikel 24, lid 3, onder a), die de nationale wetenschappelijke kwalificatie hebben behaald, ondanks dat al deze werknemers, zonder onderscheid, dezelfde arbeidstaken moeten verrichten?”

37 Bij beslissing van 27 april 2020 heeft de president van het Hof de zaken C-40/20 en C-173/20 gevoegd voor de schriftelijke en mondelinge behandeling en voor het arrest.

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Opmerkingen vooraf

38 De verwijzende rechter vraagt zich in het kader van de eerste, de vierde, de vijfde en de zesde vraag af of nationale bepalingen met name verenigbaar zijn met de beginselen van doeltreffendheid en gelijkwaardigheid. Aangezien die nationale bepalingen materiële voorschriften en geen procedureregels bevatten, zijn die beginselen evenwel niet relevant voor de beantwoording van die vragen. Deze beginselen zijn namelijk alleen van toepassing in het kader van de bescherming van de rechten die de justitiabelen aan het recht van de Unie ontlenen en hebben dus geen betrekking op de materiële reikwijdte van die rechten, maar enkel op de procedureregels voor de uitoefening ervan, welke regels worden beheerst door het nationale recht (zie in die zin arrest van 30 juni 2016, Câmpean, C-200/14, EU:C:2016:494, punten 46 en 47).

Eerste onderdeel van de eerste vraag en tweede vraag

39 Met het eerste onderdeel van zijn eerste vraag en zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clause 5 van de raamovereenkomst zich verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan universiteiten met onderzoekers arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van drie jaar kunnen sluiten, die met maximaal twee jaar kunnen worden verlengd,

zonder dat voor de sluiting en de verlenging van deze overeenkomsten als voorwaarde wordt gesteld dat er een objectieve reden bestaat die verband houdt met tijdelijke of uitzonderlijke behoeften.

- 40 Er zij aan herinnerd dat artikel 24, lid 3, van wet nr. 240/2010 voorziet in twee soorten arbeidsovereenkomsten voor universitaire onderzoekers – te weten de onder a) van deze bepaling bedoelde overeenkomsten (hierna: „A-overeenkomsten”) en de onder b) ervan bedoelde overeenkomsten (hierna: „B-overeenkomsten”), die beide worden gesloten voor een duur van drie jaar – en aldus in de plaats komt van de vorige regeling, op grond waarvan deze personen na succesvolle voltooiing van een aanvankelijke proeftijd van drie jaar een vaste aanstelling kregen.
- 41 Al leidt de selectieprocedure aldus voor deze twee categorieën universitaire onderzoekers tot het sluiten van een overeenkomst voor bepaalde tijd van drie jaar, uit de verzoeken om een prejudiciële beslissing blijkt dat er verschillen bestaan tussen de twee soorten overeenkomsten.
- 42 Of er een A-overeenkomst wordt gesloten hangt namelijk af van de beschikbaarheid van middelen voor het verrichten van activiteiten op het gebied van onderzoek, onderwijs, aanvullend onderwijs en dienstverlening aan studenten. Een dergelijke overeenkomst kan eenmalig worden verlengd met een periode van twee jaar, na een positieve beoordeling van de door de betrokkene verrichte wetenschappelijke activiteit. Een B-overeenkomst kan daarentegen niet worden verlengd, maar na afloop van die overeenkomst en afhankelijk van het resultaat van een passende beoordeling kan de betrokken onderzoeker een functie als universitair docent worden aangeboden, voor welke functie hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou krijgen.
- 43 Ook de voorwaarden voor het verkrijgen van de twee overeenkomsten verschillen. Voor de A-overeenkomsten volstaat het om houder te zijn van een doctorstitel, een gelijkwaardige universitaire titel of een diploma als medisch specialist. Voor de B-overeenkomsten moet de betrokkene volgens artikel 24, lid 3, onder a), van wet nr. 240/2010 daarentegen als onderzoeker hebben gewerkt, de kwalificatie van universitair docent van de eerste of de tweede categorie hebben behaald, een medische opleiding hebben voltooid of ten minste drie jaar aan verschillende universiteiten onderzoekssubsidies of studiebeurzen hebben genoten.
- 44 Hieruit volgt dat een A-overeenkomst toegang verleent tot een B-overeenkomst. Een universitair onderzoeker kan dus zijn academische loopbaan voortzetten door van een A-overeenkomst over te stappen naar een B-overeenkomst, hetgeen hem vervolgens de mogelijkheid biedt om als universitair docent te worden benoemd. Een dergelijke benoeming hangt echter af van het resultaat van een passende beoordeling en is dus niet automatisch.
- 45 Hieruit volgt dat het verschil tussen de twee categorieën universitaire onderzoekers allereerst gelegen is in de verschillende toelatingsvoorwaarden voor het sluiten van een overeenkomst, en vervolgens in het feit dat onderzoekers met een A-overeenkomst in het kader van hun loopbaan geen rechtstreekse toegang hebben tot de functie van universitair docent, terwijl onderzoekers met een B-overeenkomst daar wel rechtstreeks toegang toe hebben.
- 46 In casu zijn verzoekers in de hoofdgedingen aangesteld als geslaagde kandidaten van een krachtens artikel 24 van wet nr. 240/2010 georganiseerde selectieprocedure en dus, zoals vereist in lid 3, onder a), van dat artikel, na een positieve beoordeling, bij welke aanstelling rekening werd gehouden met de „beschikbare middelen voor het programmeren van activiteiten op het gebied van onderzoek, onderwijs, aanvullend onderwijs en dienstverlening aan studenten”.

- 47 In herinnering dient te worden gebracht dat de raamovereenkomst volgens clausule 1 ervan tot doel heeft om, ten eerste, de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen en, ten tweede, een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen.
- 48 In dat opzicht, teneinde eventueel misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen, stelt clausule 5, punt 1, van de raamovereenkomst de maatregelen vast die de lidstaten moeten invoeren wanneer er geen gelijkwaardige wettelijke maatregelen ter voorkoming van misbruik bestaan.
- 49 Uit de bewoordingen van clausule 5 volgt dat deze alleen van toepassing is op opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd, zodat de eerste of enige arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet onder punt 1 van die clausule valt. De raamovereenkomst legt de lidstaten niet de verplichting op om een maatregel vast te stellen volgens welke elke eerste of enige arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd om een objectieve reden gerechtvaardigd moet zijn [arrest van 3 juni 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Universitaire onderzoekers), C-326/19, EU:C:2021:438, punt 52 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 50 Het sluiten van een overeenkomst voor bepaalde tijd, zoals de A-overeenkomst, valt dus als zodanig niet onder clausule 5, punt 1, van de raamovereenkomst en valt bijgevolg niet binnen de werkingssfeer van deze bepaling.
- 51 Die bepaling is daarentegen wel van toepassing wanneer een A-overeenkomst wordt verlengd met een periode van ten hoogste twee jaar, zoals is toegestaan op grond van artikel 24, lid 3, onder a), van wet nr. 240/2010, aangezien het in dat geval om twee opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd gaat.
- 52 Dienaangaande dient in herinnering te worden gebracht dat met clausule 5, punt 1, van de raamovereenkomst wordt beoogd uitvoering te geven aan een van de doelstellingen van deze raamovereenkomst, namelijk het vaststellen van een kader voor het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd, welk gebruik wordt beschouwd als een mogelijke bron van misbruik ten nadele van werknemers, door te voorzien in een aantal minimale beschermende bepalingen om te voorkomen dat werknemers in een preciaire situatie komen te verkeren [arrest van 3 juni 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Universitaire onderzoekers), C-326/19, EU:C:2021:438, punt 55 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 53 Clausule 5, punt 1, van de raamovereenkomst legt de lidstaten dus de verplichting op, teneinde misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen, om ten minste één van de daarin genoemde maatregelen op effectieve en bindende wijze vast te stellen wanneer er in hun nationale recht geen gelijkwaardige wettelijke maatregelen bestaan. De drie in punt 1, onder a) tot en met c), van die clausule genoemde maatregelen betreffen respectievelijk de objectieve redenen die een vernieuwing van dergelijke arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen rechtvaardigen, de maximale totale duur van deze opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen, en het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen

mogen worden vernieuwd [arrest van 3 juni 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Universitaire onderzoekers), C-326/19, EU:C:2021:438, punt 56 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

- 54 De lidstaten beschikken in dat verband over een beoordelingsmarge, aangezien zij naar keuze een of meer van de in clause 5, punt 1, onder a) tot en met c), van de raamovereenkomst genoemde maatregelen kunnen invoeren, of gebruik kunnen maken van bestaande gelijkwaardige wettelijke maatregelen, op een wijze die rekening houdt met de behoeften van bepaalde sectoren en/of categorieën werknemers [arrest van 3 juni 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Universitaire onderzoekers), C-326/19, EU:C:2021:438, punt 57 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 55 Aldus stelt clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst de lidstaten een algemeen doel, bestaande in het voorkomen van dergelijk misbruik, maar laat zij hun de vrijheid om de middelen voor het bereiken daarvan te kiezen, mits daarmee geen afbreuk wordt gedaan aan het doel of het nuttige effect van de raamovereenkomst [arrest van 3 juni 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Universitaire onderzoekers), C-326/19, EU:C:2021:438, punt 58 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 56 In casu stelt artikel 24, lid 3, onder a), van wet nr. 240/2010 niet alleen een beperking aan de maximumduur van de A-overeenkomsten, zoals die welke door verzoekers in de hoofdgedingen zijn gesloten, maar ook aan het aantal mogelijke verlengingen van deze overeenkomsten. Meer in het bijzonder stelt deze bepaling de maximumduur van deze overeenkomsten vast op drie jaar en staat zij slechts één verlenging toe, die is beperkt tot twee jaar.
- 57 Artikel 24, lid 3, onder a), van wet nr. 240/2010 bevat dus twee van de in clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst bedoelde maatregelen, te weten een maatregel inzake de maximale totale duur van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en een maatregel inzake het aantal mogelijke verlengingen. De verwijzende rechter heeft bovendien niets aangevoerd waaruit zou kunnen worden afgeleid dat deze maatregelen niet volstaan om, wat A-overeenkomsten betreft, doeltreffend te voorkomen dat misbruik wordt gemaakt van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
- 58 Het klopt dat de verwijzende rechter onder verwijzing naar het arrest van 25 oktober 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), opmerkt dat de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde nationale wettelijke regeling geen objectieve en transparante criteria bevat aan de hand waarvan kan worden bepaald of de sluiting en de verlenging van A-overeenkomsten, ten eerste, worden gerechtvaardigd door reële tijdelijke behoeften, en, ten tweede, geschikt zijn om in die behoeften te voorzien en op evenredige wijze worden uitgevoerd.
- 59 In de eerste plaats is het evenwel zo dat terwijl in de zaak die tot dat arrest heeft geleid de vraag of de vernieuwing van de aan de orde zijnde overeenkomsten voor bepaalde tijd was gerechtvaardigd om objectieve redenen in de zin van clause 5, punt 1, onder a), van de raamovereenkomst – waaronder de noodzaak om aan reële en tijdelijke behoeften te beantwoorden – was gerezen wegens het ontbreken van maatregelen in de zin van clause 5, punt 1, onder b) en c), van de raamovereenkomst, de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde nationale regeling dergelijke maatregelen bevat, zoals in punt 57 van onderhavige arrest is opgemerkt. Het door de verwijzende rechter aangevoerde feit dat deze wettelijke regeling geen preciseringen bevat over de werkelijke en voorlopige aard van de behoeften waaraan het gebruik van overeenkomsten voor bepaalde tijd moet voldoen, is derhalve irrelevant.

- 60 In de tweede plaats verkeerden de betrokken werknemers in de zaak die heeft geleid tot het arrest van 25 oktober 2018, *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859), in volledige onzekerheid over de duur van hun arbeidsverhouding. In casu worden de personen die een A-overeenkomst sluiten, zoals die welke verzoekers in de hoofdingen hebben gesloten, daarentegen vóór de ondertekening van de overeenkomst ervan op de hoogte gesteld dat de arbeidsverhouding niet langer dan vijf jaar kan duren.
- 61 Zoals naar voren komt uit de tweede alinea van de preambule van de raamovereenkomst, wordt het genot van vaste dienstbetrekkingen ongetwijfeld opgevat als een essentieel onderdeel van de werknemersbescherming, terwijl arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd slechts in bepaalde omstandigheden in de behoeften van zowel de werkgever als de werknemer kunnen voorzien [arrest van 3 juni 2021, *Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Universitaire onderzoekers)*, C-326/19, EU:C:2021:438, punt 65 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 62 De beëindiging van de gevolgen van een overeenkomst als onderzoeker voor bepaalde tijd, zoals die van verzoekers in de hoofdingen, die met een A-overeenkomst waren tewerkgesteld, leidt evenwel niet noodzakelijkerwijs tot instabiliteit van de dienstbetrekking, aangezien deze de betrokken werknemer in staat stelt om de nodige kwalificaties te verwerven om een B-overeenkomst te verkrijgen, die vervolgens kan leiden tot een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd als universitair docent.
- 63 In de derde plaats betekent het feit dat universiteiten permanent behoefte hebben aan universitaire onderzoekers, zoals uit de in de hoofdingen aan de orde zijnde nationale regeling naar voren lijkt te komen, niet dat niet aan deze behoefte kan worden voldaan door gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd [arrest van 3 juni 2021, *Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Universitaire onderzoekers)*, C-326/19, EU:C:2021:438, punt 67 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 64 De functie van onderzoeker lijkt immers te worden beschouwd als de eerste fase in de loopbaan van een wetenschapper, waarbij de onderzoeker hoe dan ook voorbestemd is om door te stromen naar een andere functie, namelijk een docerende functie, eerst als universitair docent en vervolgens als hoogleraar in vaste dienst [arrest van 3 juni 2021, *Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Universitaire onderzoekers)*, C-326/19, EU:C:2021:438, punt 68 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 65 Wat voorts het feit betreft dat de verlenging van A-overeenkomsten met twee jaar afhankelijk is gesteld van een positieve beoordeling van de verrichte onderwijs- en onderzoeksactiviteiten, kunnen de „bijzondere behoeften” van de betrokken sector, op het gebied van wetenschappelijk onderzoek, redelijkerwijs bestaan in de noodzaak om de ontwikkeling van de loopbaan van verschillende onderzoekers te waarborgen op basis van hun respectieve verdiensten, die derhalve moeten worden beoordeeld. Een bepaling die een universiteit verplicht om met een onderzoeker een overeenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten, ongeacht de beoordeling van de resultaten van zijn wetenschappelijke activiteiten, zou dus niet aan dergelijke vereisten voldoen [arrest van 3 juni 2021, *Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Universitaire onderzoekers)*, C-326/19, EU:C:2021:438, punt 69 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 66 Gelet op een en ander dient op het eerste deel van de eerste vraag en op de tweede vraag te worden geantwoord dat clause 5 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan universiteiten met onderzoekers

arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van drie jaar kunnen sluiten, die met maximaal twee jaar kunnen worden verlengd, zonder dat voor de sluiting en de verlenging van deze overeenkomsten als voorwaarde wordt gesteld dat er een objectieve reden bestaat die verband houdt met tijdelijke of uitzonderlijke behoeften, teneinde te voorzien in de gewone en permanente behoeften van de universiteit in kwestie.

Tweede onderdeel van de eerste vraag

- 67 Met het tweede onderdeel van zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clausule 5 van de raamovereenkomst zich verzet tegen een nationale regeling als artikel 22, lid 9, van wet nr. 240/2010, die de totale duur van de arbeidsovereenkomsten die een en dezelfde onderzoeker kan aangaan, ook met verschillende universiteiten en instellingen en zelfs indien het niet-openvolgende arbeidsovereenkomsten betreft, op twaalf jaar vastlegt.
- 68 Dienaangaande moet om te beginnen worden vastgesteld dat artikel 22, lid 9, van die wet niet tot doel heeft de duur van de individuele arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te beperken, maar de totale duur van alle mogelijke vormen van arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd op het gebied van onderzoek, ongeacht of het gaat om A-overeenkomsten of B-overeenkomsten of om nog andere vormen van arbeidsverhoudingen die een en dezelfde persoon kan aangaan, ook met verschillende universiteiten en instellingen.
- 69 Er zij aan herinnerd dat clausule 5 van de raamovereenkomst tot doel heeft uitvoering te geven aan een van de doelstellingen van deze raamovereenkomst, te weten voorkomen dat werknemers in een precaire situatie terechtkomen door het gebruik van openvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd, welk gebruik wordt beschouwd als een mogelijke bron van misbruik ten nadele van werknemers [zie in die zin arrest van 3 juni 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Universitaire onderzoekers), C-326/19, EU:C:2021:438, punt 55 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 70 In casu stelt artikel 22, lid 9, van wet nr. 240/2010 de totale duur van alle overeenkomsten voor bepaalde tijd, waaronder de A-overeenkomsten, die een universitair onderzoeker kan aangaan met een of meer universiteiten, vast op twaalf jaar.
- 71 Net als artikel 24, lid 3, van wet nr. 240/2010 bevat artikel 22, lid 9, van deze wet dus een van de in clausule 5, punt 1, van de raamovereenkomst genoemde maatregelen, namelijk die betreffende de maximale totale duur van alle overeenkomsten voor bepaalde tijd die door een en dezelfde onderzoeker worden gesloten. Afgezien van het feit dat clausule 5, punt 1, onder b), van de raamovereenkomst slechts betrekking heeft op de situatie waarin er slechts één werkgever is, zodat deze clausule alleen relevant is in geval van openvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd die door een onderzoeker met een en dezelfde universiteit worden aangegaan, heeft de verwijzende rechter niets aangevoerd waaruit zou kunnen blijken dat deze maatregel niet volstaat om misbruik van overeenkomsten voor bepaalde tijd in het geval van A-overeenkomsten doeltreffend te voorkomen.
- 72 Het door de verwijzende rechter aangevoerde feit dat de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde nationale wettelijke regeling geen preciseringen bevat over de werkelijke en voorlopige aard van de behoeften waaraan het gebruik van overeenkomsten voor bepaalde tijd moet voldoen, is om dezelfde redenen als die welke in punt 59 van het onderhavige arrest zijn vermeld dus irrelevant [zie naar analogie arrest van 3 juni 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Universitaire onderzoekers), C-326/19, EU:C:2021:438, punt 63].

- 73 Zelfs in de veronderstelling dat een dergelijke maatregel niet volstaat om dergelijk misbruik doeltreffend te voorkomen en er gevallen zijn waarin een lidstaat – ondanks het bestaan van een vrijwaringsregel betreffende, zoals in dit geval, de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd – de voorschriften van clause 5 van de raamovereenkomst kan schenden door gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd om te voorzien in behoeften die permanent en blijvend zijn, zou een dergelijk gebruik van arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd in een situatie als die van de hoofdgedingen om objectieve redenen gerechtvaardigd zijn in de zin van clause 5, punt 1, onder a), van de raamovereenkomst.
- 74 In de eerste plaats kan, zoals ook de verwijzende rechter in zijn verzoeken om een prejudiciële beslissing heeft opgemerkt, de aard van het universitair onderzoek namelijk rechtvaardigen dat universitaire onderzoekers voor bepaalde tijd worden aangeworven.
- 75 In dit verband hangt de vaak beperkte duur van de opdracht van een onderzoeker samen met het soort door hem te verrichten diensten, die onder meer bestaan in de analyse van specifieke onderwerpen en het verrichten van studies en onderzoek, waarvan de resultaten later worden gepubliceerd. Voor een universiteit zijn de aard en het aantal vakgebieden, alsmede het soort, de duur en de inhoud van de onderzoeksactiviteiten die kunnen worden gekozen, dan ook grotendeels niet te voorspellen.
- 76 In de tweede plaats, zoals in de punten 63 tot en met 65 van dit arrest is vastgesteld, betekent het feit dat de universiteiten permanente behoefte hebben aan universitaire onderzoekers, zoals uit de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde nationale regeling naar voren lijkt te komen, niet dat niet aan deze behoefte kan worden voldaan door gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd [arrest van 3 juni 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Universitaire onderzoekers), C-326/19, EU:C:2021:438, punt 67 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 77 De functie van onderzoeker lijkt immers te worden beschouwd als de eerste fase in de loopbaan van een wetenschapper, waarbij de onderzoeker hoe dan ook voorbestemd is om door te stromen naar een andere functie, namelijk een docerende functie, eerst als universitair docent en vervolgens als hoogleraar in vaste dienst [arrest van 3 juni 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Universitaire onderzoekers), C-326/19, EU:C:2021:438, punt 68 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 78 Bovendien blijkt uit de verwijzingsbeslissingen niet dat universiteiten overeenkomsten voor bepaalde tijd gebruiken om te voorzien in gewone en permanente behoeften op het gebied van onderzoek en onderwijs, hetgeen echter aan de nationale rechter staat om na te gaan.
- 79 Wat voorts het feit betreft dat de verlenging van A-overeenkomsten met twee jaar afhankelijk is gesteld van een positieve beoordeling van de verrichte onderwijs- en onderzoeksactiviteiten, kunnen de „bijzondere behoeften” van de betrokken sector, op het gebied van wetenschappelijk onderzoek, redelijkerwijs bestaan in de noodzaak om de ontwikkeling van de loopbaan van verschillende onderzoekers te waarborgen op basis van hun respectieve verdiensten, die derhalve moeten worden beoordeeld.
- 80 In de derde plaats kan, zoals reeds in punt 65 van dit arrest is benadrukt, een totale duur van maximaal twaalf jaar, zoals die welke in de hoofdgedingen aan de orde is, worden gerechtvaardigd door de noodzaak om de ontwikkeling van de loopbaan van verschillende

onderzoekers te waarborgen op basis van hun respectieve verdiensten, en is die dus niet onverenigbaar met het idee van vooruitgang in de universitaire loopbaan [zie naar analogie arrest van 3 juni 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Universitaire onderzoekers), C-326/19, EU:C:2021:438, punt 69 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

- 81 Bovendien lijkt een onderzoeker met een A-overeenkomst niet te worden belet om deel te nemen aan vergelijkende onderzoeken met het oog op het verkrijgen van een ander soort overeenkomst voor bepaalde tijd, zoals een B-overeenkomst, die vervolgens kan uitmonden in zijn vaste aanstelling als hoogleraar bij dezelfde universitaire instelling of een andere instelling. Een A-overeenkomst lijkt een onderzoeker dus in staat te stellen om aanvullende academische en wetenschappelijke kwalificaties te verwerven teneinde een B-overeenkomst te verkrijgen of, na wetenschappelijke kwalificatie, deel te nemen aan vergelijkende onderzoeken om een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur te verkrijgen als hoogleraar.
- 82 In deze context staat het aan de nationale rechter om in elk concreet geval alle materiële omstandigheden van de bij hem aanhangige zaken te beoordelen, waarbij hij met name rekening houdt met het aantal overeenkomsten die dezelfde universiteit met dezelfde onderzoeker of voor het verrichten van dezelfde werkzaamheden heeft gesloten, en waarbij hij tevens het soort selectieprocedures en het interval tussen elke procedure onderzoekt, teneinde te voorkomen dat de werkgever misbruik maakt van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd (zie naar analogie arrest van 13 januari 2022, MIUR en Ufficio scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, punt 107).
- 83 Gelet op een en ander moet op het tweede onderdeel van de eerste vraag worden geantwoord dat clause 5 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale regeling die de totale duur van de arbeidsovereenkomsten die een en dezelfde onderzoeker kan aangaan, ook met verschillende universiteiten en instellingen en zelfs indien het niet-opeenvolgende arbeidsovereenkomsten betreft, op twaalf jaar vastlegt.

Vijfde vraag

- 84 Met zijn vijfde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clause 5 van de raamovereenkomst zich verzet tegen een nationale regeling die niet toestaat dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die door universitaire onderzoekers zijn gesloten voor een duur van drie jaar, die maximaal met twee jaar kunnen worden verlengd, worden omgezet in overeenkomsten voor onbepaalde tijd, wanneer er in de nationale rechtsorde geen enkele andere maatregel bestaat om eventueel misbruik door universiteiten van overeenkomsten voor bepaalde tijd te voorkomen en te bestraffen.
- 85 Zoals blijkt uit de antwoorden op de eerste en de tweede vraag en onder voorbehoud van verificatie door de verwijzende rechter, verzet clause 5 van de raamovereenkomst zich niet tegen een nationale regeling als die welke in de hoofdgedingen aan de orde is, aangezien zij niet leidt tot een risico dat overeenkomsten voor bepaalde tijd worden misbruikt. De vijfde vraag hoeft dus niet te worden beantwoord.

Derde vraag

- 86 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clause 4 van de raamovereenkomst zich verzet tegen een nationale regeling die onder bepaalde voorwaarden voorziet in de mogelijkheid om onderzoekers van openbare onderzoeksinstituten met overeenkomsten voor bepaalde tijd in vaste dienst te nemen, terwijl dit niet geldt voor universitaire onderzoekers met overeenkomsten voor bepaalde tijd.
- 87 In dat opzicht dient in herinnering te worden gebracht dat het vaste rechtspraak is dat in de raamovereenkomst aan het non-discriminatiebeginsel uitsluitend uitvoering en invulling is gegeven met betrekking tot verschillen in behandeling tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werknemers in vaste dienst die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, zodat eventuele verschillen in behandeling tussen bepaalde categorieën personeel met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet onder het in die raamovereenkomst neergelegde non-discriminatiebeginsel vallen (arrest van 13 januari 2022, MIUR en Ufficio scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, punt 72 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 88 Met name clause 4 van de raamovereenkomst ziet erop dat het non-discriminatiebeginsel wordt toegepast op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd teneinde te voorkomen dat dit type arbeidsverhouding door een werkgever wordt gebruikt om deze werknemers rechten te onthouden die wel toekomen aan werknemers in vaste dienst [arrest van 13 januari 2022, MIUR en Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, punt 73 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 89 Het feit dat bepaalde werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals universitaire onderzoekers, niet in vaste dienst kunnen worden genomen, terwijl onderzoekers van openbare onderzoeksinstituten die een overeenkomst voor bepaalde tijd zijn aangegaan dit wel kunnen, vormt een verschil in behandeling tussen twee categorieën werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- 90 Op de derde vraag moet dus worden geantwoord dat clause 4 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale regeling die onder bepaalde voorwaarden voorziet in de mogelijkheid om onderzoekers van openbare onderzoeksinstituten met overeenkomsten voor bepaalde tijd in vaste dienst te nemen, terwijl dit niet geldt voor universitaire onderzoekers met overeenkomsten voor bepaalde tijd.

Vierde vraag

- 91 Met zijn vierde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clause 4 van de raamovereenkomst zich verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan universiteiten – doordat die regeling afwijkt, ten eerste, van de op alle werknemers in de openbare en particuliere sector toepasselijke algemene regel volgens welke de maximumduur van een arbeidsverhouding voor bepaalde tijd vanaf 2018 wordt vastgesteld op 24 maanden, met inbegrip van verlengingen en vernieuwingen, en, ten tweede, van de op werknemers in de openbare sector toepasselijke regel dat dergelijke verhoudingen afhankelijk worden gesteld van het bestaan van „tijdelijke en uitzonderlijke behoeften” – met onderzoekers overeenkomsten voor bepaalde tijd van drie jaar mogen aangaan, die maximaal met twee jaar kunnen worden verlengd, zonder dat er voor de sluiting of verlenging tijdelijke of uitzonderlijke behoeften moeten bestaan bij de universiteit, en

die het ook mogelijk maakt om na afloop van de periode van vijf jaar met dezelfde of andere personen nog een gelijksoortige overeenkomst voor bepaalde tijd te sluiten, om tegemoet te komen aan dezelfde onderwijs- en onderzoeksbehoeften als bij de vorige overeenkomst.

- 92 Dienaangaande is in de punten 87 en 88 van het onderhavige arrest in herinnering gebracht dat aangezien in de raamovereenkomst aan het non-discriminatiebeginsel uitsluitend uitvoering en invulling is gegeven met betrekking tot verschillen in behandeling tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werknemers in vaste dienst die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, de eventuele verschillen in behandeling tussen bepaalde categorieën personeel met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet onder het in die raamovereenkomst neergelegde non-discriminatiebeginsel vallen. Met name clause 4 van de raamovereenkomst ziet erop dat het non-discriminatiebeginsel wordt toegepast op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd teneinde te voorkomen dat dit type arbeidsverhouding door een werkgever wordt gebruikt om deze werknemers rechten te onthouden die wel toekomen aan werknemers in vaste dienst.
- 93 Aangezien de verwijzende rechter niet precies aangeeft met welke categorie van werknemers in vaste dienst onderzoekers met een A-overeenkomst moeten worden vergeleken, lijkt de vraag bovendien eerder betrekking te hebben op het sluiten van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd waarvan het misbruik wordt bestraft door clause 5 van de raamovereenkomst en niet op discriminatie van onderzoekers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ten opzichte van vergelijkbare werknemers in vaste dienst.
- 94 Hieruit volgt dat op de vierde vraag moet worden geantwoord dat clause 4 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan universiteiten – doordat die regeling afwijkt, ten eerste, van de op alle werknemers in de openbare en particuliere sector toepasselijke algemene regel volgens welke de maximumduur van een arbeidsverhouding voor bepaalde tijd vanaf 2018 wordt vastgesteld op 24 maanden, met inbegrip van verlengingen en vernieuwingen, en, ten tweede, van de op werknemers in de openbare sector toepasselijke regel dat dergelijke verhoudingen afhankelijk worden gesteld van het bestaan van tijdelijke en uitzonderlijke behoeften – met onderzoekers overeenkomsten voor bepaalde tijd van drie jaar mogen aangaan, die maximaal met twee jaar kunnen worden verlengd, zonder dat er voor de sluiting of verlenging tijdelijke of uitzonderlijke behoeften moeten bestaan bij de universiteit in kwestie, en die het ook mogelijk maakt om na afloop van de periode van vijf jaar met dezelfde of andere personen nog een gelijksoortige overeenkomst voor bepaalde tijd te sluiten, om tegemoet te komen aan dezelfde onderwijs- en onderzoeksbehoeften als bij de vorige overeenkomst.

Zesde vraag

- 95 Met zijn zesde vraag, die enkel is gesteld in het kader van zaak C-40/20, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst zich verzet tegen een nationale regeling volgens welke alleen onderzoekers die een bepaald soort overeenkomst voor bepaalde tijd of een overeenkomst voor onbepaalde tijd zijn aangegaan de mogelijkheid hebben om, wanneer zij de nationale wetenschappelijke kwalificatie hebben behaald, een speciale beoordelingsprocedure te ondergaan om te worden opgenomen op de lijst van universitaire docenten, terwijl deze mogelijkheid wordt geweigerd aan onderzoekers die een ander soort overeenkomst voor bepaalde tijd zijn aangegaan en eveneens de nationale wetenschappelijke kwalificatie hebben behaald, wanneer zij dezelfde beroepsactiviteiten uitoefenen en dezelfde onderwijsdiensten aan studenten verstrekken als de eerste twee categorieën onderzoekers.

- 96 Dienaangaande blijkt uit de antwoorden op de derde en de vierde vraag dat clause 4 van de raamovereenkomst enkel betrekking heeft op discriminatie tussen werknemers die arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd hebben gesloten en werknemers die arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd hebben gesloten en in hetzelfde beroepsgebied werkzaam zijn. Een eventuele ongelijke behandeling tussen twee categorieën werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en dus, zoals in de hoofdgedingen, tussen onderzoekers met A-overeenkomsten en onderzoekers met B-overeenkomsten, valt niet binnen de werkingssfeer van deze clause 4.
- 97 Daarentegen valt een eventuele ongelijkheid tussen onderzoekers die overeenkomsten voor onbepaalde tijd zijn aangegaan en onderzoekers met A-overeenkomsten binnen de werkingssfeer van die clause, aangezien laatstgenoemden geen toegang hebben tot de beoordelingsprocedure met het oog op aanstelling als hoogleraar op grond van artikel 24, lid 6, van wet nr. 240/2010.
- 98 Ook al staat het in dit verband in beginsel aan de verwijzende rechter om na te gaan van welke aard de betrokken maatregelen zijn en welke doelstellingen daarmee worden beoogd, uit de gegevens in het dossier waarover het Hof beschikt en uit de vaste rechtspraak ter zake volgt dat de voorwaarden voor loopbaanontwikkeling moeten worden beschouwd als „arbeidsvoorwaarden” in de zin van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst (zie in die zin beschikking van 22 maart 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, niet gepubliceerd, EU:C:2018:207, punten 46-48 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 99 Niettemin verlangt het non-discriminatiebeginsel, waarvan clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst een bijzondere uitdrukking is, volgens vaste rechtspraak dat vergelijkbare situaties niet verschillend en verschillende situaties niet gelijk worden behandeld, tenzij een dergelijke behandeling objectief gerechtvaardigd is [arrest van 16 juli 2020, Governo della Repubblica italiana (Status van de Italiaanse vrederechters), C-658/18, EU:C:2020:572, punt 141 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 100 Aan het non-discriminatiebeginsel in de raamovereenkomst is dan ook uitsluitend uitvoering en invulling gegeven met betrekking tot verschillen in behandeling tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en vergelijkbare werknemers in vaste dienst [arrest van 16 juli 2020, Governo della Repubblica italiana (Status van de Italiaanse vrederechters), C-658/18, EU:C:2020:572, punt 142 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 101 Volgens vaste rechtspraak moet, om te beoordelen of personen hetzelfde of soortgelijk werk in de zin van de raamovereenkomst verrichten, overeenkomstig clause 3, punt 2, en clause 4, punt 1, van die raamovereenkomst worden onderzocht of deze personen, gelet op een reeks van factoren, zoals de aard van het werk, de opleidingsvereisten en de arbeidsomstandigheden, kunnen worden geacht zich in een vergelijkbare situatie te bevinden [arrest van 16 juli 2020, Governo della Repubblica italiana (Status van de Italiaanse vrederechters), C-658/18, EU:C:2020:572, punt 143 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 102 Wanneer het vaststaat dat werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tijdens hun dienstverband dezelfde taken verrichten of dezelfde post bezetten als werknemers die in vaste dienst zijn bij dezelfde werkgever, moet in beginsel worden aangenomen dat de situaties van deze twee categorieën werknemers vergelijkbaar zijn [arrest van 16 juli 2020, Governo della Repubblica italiana (Status van de Italiaanse vrederechters), C-658/18, EU:C:2020:572, punt 144 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

- 103 In casu staat het uitsluitend aan de nationale rechter om te bepalen of de onderzoekers met een A-overeenkomst zich in een situatie bevinden die vergelijkbaar is met die van onderzoekers die een overeenkomst voor onbepaalde tijd zijn aangegaan. Daarbij moet hij rekening houden met alle in punt 101 van dit arrest genoemde factoren.
- 104 In dit verband blijkt uit het verzoek om een prejudiciële beslissing dat de verwijzende rechter van oordeel lijkt te zijn dat de aan de verschillende categorieën onderzoekers toevertrouwde taken identiek zijn.
- 105 Wat de vraag betreft of er een objectieve reden is die de ongelijke behandeling van de twee categorieën onderzoekers rechtvaardigt, zij eraan herinnerd dat volgens vaste rechtspraak het begrip „objectieve redenen” in de zin van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden begrepen dat een verschil in behandeling tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werknemers in vaste dienst niet kan worden gerechtvaardigd met het feit dat dit verschil is vastgelegd in een algemene, abstracte regeling, zoals een wet of een collectieve arbeidsovereenkomst (arrest van 17 maart 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, punt 59 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 106 Dit begrip verlangt daarentegen dat de geconstateerde ongelijke behandeling wordt gerechtvaardigd door precieze en concrete gegevens, die kenmerkend zijn voor de betreffende arbeidsvoorwaarde, in de bijzondere context waarin deze voorwaarde is gesteld en op grond van objectieve en transparante criteria, zodat kan worden nagegaan of deze ongelijkheid voorziet in een werkelijke behoefte, geschikt is om de nagestreefde doelstelling te bereiken en daartoe noodzakelijk is. Deze gegevens kunnen met name voortvloeien uit de bijzondere aard van de taken waarvoor overeenkomsten voor bepaalde tijd zijn gesloten en uit de daaraan inherente kenmerken, of eventueel uit het nastreven van een legitieme doelstelling van sociale politiek van een lidstaat (arrest van 17 maart 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, punt 60 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 107 In casu vermeldt de verwijzende rechter geen enkele objectieve reden die een rechtvaardiging kan vormen voor de ongelijke behandeling die hij lijkt te hebben vastgesteld en die erin bestaat dat onderzoekers die een overeenkomst voor onbepaalde tijd zijn aangegaan de mogelijkheid wordt geboden om een speciale beoordelingsprocedure te ondergaan om te worden opgenomen op de lijst van universitaire docenten, terwijl die mogelijkheid wordt geweigerd aan onderzoekers met een A-overeenkomst. Onder voorbehoud van verificatie door die rechter, lijkt er dus sprake te zijn van een verschil in behandeling tussen onderzoekers die een overeenkomst voor onbepaalde tijd zijn aangegaan en onderzoekers met een A-overeenkomst, hetgeen in strijd is met clause 4 van de raamovereenkomst.
- 108 Hieruit volgt dat op de zesde vraag moet worden geantwoord dat clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling volgens welke onderzoekers die een overeenkomst voor onbepaalde tijd zijn aangegaan de mogelijkheid hebben om, wanneer zij de nationale wetenschappelijke kwalificatie hebben behaald, een speciale beoordelingsprocedure te ondergaan om te worden opgenomen op de lijst van universitaire docenten, terwijl deze mogelijkheid wordt geweigerd aan onderzoekers die een overeenkomst voor bepaalde tijd zijn aangegaan, ook wanneer zij eveneens de nationale wetenschappelijke kwalificatie hebben behaald en wanneer zij dezelfde beroepsactiviteiten uitoefenen en dezelfde onderwijsdiensten aan studenten verstrekken als onderzoekers die een overeenkomst voor onbepaalde tijd zijn aangegaan.

Kosten

- 109 Ten aanzien van de partijen in de hoofdgedingen is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Zesde kamer) verklaart voor recht:

- 1) **Clausule 5 van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd moet aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan universiteiten met onderzoekers arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van drie jaar kunnen sluiten, die met maximaal twee jaar kunnen worden verlengd, zonder dat voor de sluiting en de verlenging van deze overeenkomsten als voorwaarde wordt gesteld dat er een objectieve reden bestaat die verband houdt met tijdelijke of uitzonderlijke behoeften, teneinde te voorzien in de gewone en permanente behoeften van de universiteit in kwestie.**
- 2) **Clausule 5 van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70, moet aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale regeling die de totale duur van de arbeidsovereenkomsten die een en dezelfde onderzoeker kan aangaan, ook met verschillende universiteiten en instellingen en zelfs indien het niet-openvolgende arbeidsovereenkomsten betreft, op twaalf jaar vastlegt.**
- 3) **Clausule 4 van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70, moet aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale regeling die onder bepaalde voorwaarden voorziet in de mogelijkheid om onderzoekers van openbare onderzoeksinstellingen met overeenkomsten voor bepaalde tijd in vaste dienst te nemen, terwijl dit niet geldt voor universitaire onderzoekers met overeenkomsten voor bepaalde tijd.**
- 4) **Clausule 4 van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70, moet aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan universiteiten – doordat die regeling afwijkt, ten eerste, van de op alle werknemers in de openbare en particuliere sector toepasselijke algemene regel volgens welke de maximumduur van een arbeidsverhouding voor bepaalde tijd vanaf 2018 wordt vastgesteld op 24 maanden, met inbegrip van verlengingen en vernieuwingen, en, ten tweede, van de op werknemers in de openbare sector toepasselijke regel dat dergelijke verhoudingen afhankelijk worden gesteld van het bestaan van tijdelijke en uitzonderlijke behoeften – met onderzoekers overeenkomsten voor bepaalde tijd van drie jaar mogen aangaan, die maximaal met twee jaar kunnen worden verlengd, zonder dat er voor de sluiting of verlenging tijdelijke of uitzonderlijke behoeften moeten bestaan bij de universiteit in kwestie, en die het ook mogelijk maakt**

om na afloop van de periode van vijf jaar met dezelfde of andere personen nog een gelijksoortige overeenkomst voor bepaalde tijd te sluiten, om tegemoet te komen aan dezelfde onderwijs- en onderzoeksbehoeften als bij de vorige overeenkomst.

- 5) **Clausule 4, punt 1, van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70, moet aldus worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling volgens welke onderzoekers die een overeenkomst voor onbepaalde tijd zijn aangegaan de mogelijkheid hebben om, wanneer zij de nationale wetenschappelijke kwalificatie hebben behaald, een speciale beoordelingsprocedure te ondergaan om te worden opgenomen op de lijst van universitaire docenten, terwijl deze mogelijkheid wordt geweigerd aan onderzoekers die een overeenkomst voor bepaalde tijd zijn aangegaan, ook wanneer zij eveneens de nationale wetenschappelijke kwalificatie hebben behaald en wanneer zij dezelfde beroepsactiviteiten uitoefenen en dezelfde onderwijsdiensten aan studenten verstrekken als onderzoekers die een overeenkomst voor onbepaalde tijd zijn aangegaan.**

ondertekeningen