



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șasea)

15 decembrie 2022*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Muncă pe durată determinată – Directiva 1999/70/CE – Acord-cadru – Principiul nediscriminării – Măsuri de prevenire a folosirii abuzive a contractelor de muncă pe durată determinată succesive – Raport de muncă pe durată determinată de drept public – Cercetători universitari”

În cauzele conexe C-40/20 și C-173/20,

având ca obiect cereri de decizie preliminară formulate în temeiul articolului 267 TFUE de Consiglio di Stato (Consiliul de Stat, Italia), prin deciziile din 10 ianuarie 2020, primite de Curte la 27 ianuarie 2020 și la 23 aprilie 2020, în procedurile

AQ,

BO,

CP (C-40/20),

AZ,

BY,

CX,

DW,

EV,

FU,

GJ (C-173/20),

împotriva

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

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

Università degli studi Perugia,

* Limba de procedură: italiana.

cu participarea:

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),

CURTEA (Camera a șasea),

compusă din domnul P. G. Xuereb, președinte de cameră, domnul A. Kumin (raportor) și doamna I. Ziemele, judecători,

avocat general: domnul N. Emiliou,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru AQ, BO, CP, AZ, BY, CX, DW, EV, FU, GJ, HS, IR, JQ, LO, MN, NM, OZ, PK, QJ, RI, SH, UF, XC și YD, de F. Dinelli și G. Grüner, avocați;
- pentru Federazione Lavoratori della Conoscenza Cgil și Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), de F. Americo, A. Andreoni și I. Barsanti Mauceri, avocați;
- pentru Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo, de F. Dinelli și G. Grüner, avocați;
- pentru Anief – Associazione Professionale e Sindacale, de V. De Michele, S. Galleano și W. Miceli, avocați;
- pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de A. Berti Suman, procuratore dello Stato, și de C. Colelli și L. Fiandaca, avocați dello Stato;
- pentru Comisia Europeană, de N. Ruiz García și A. Spina, în calitate de agenți,

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

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererile de decizie preliminară privesc interpretarea clauzei 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).
- 2 Aceste cereri au fost formulate în cadrul unor litigii între AQ, BO și CP (cauza C-40/20) și, respectiv, AZ, BY, CX, DW, EV, FU și GJ (cauza C-173/20), cercetători universitari, pe de o parte, și Presidenza del Consiglio dei Ministri (Președinția Consiliului de Miniștri, Italia), Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR (Ministerul Educației, Învățământului Superior și Cercetării, Italia) și Università degli studi di Perugia (Universitatea din Perugia, Italia), pe de altă parte, cu privire la refuzul de a transforma contractele lor pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată sau de a-i admite la evaluare în vederea înscrierii lor pe lista profesorilor asociați.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

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

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

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

5 Potrivit clauzei 1 din acordul-cadru:

„Obiectivul prezentului acord-cadru este:

- (a) îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării;
- (b) stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau contractelor de muncă pe durată determinată succesive.”

6 Clauza 3 din acordul-cadru, intitulată „Definiții”, prevede:

- „1. În sensul prezentului acord, «lucrător pe durată determinată» reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiate direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat.
- 2. În sensul prezentului acord, termenul «lucrător pe durată nedeterminată comparabil» desemnează un lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții, cu aceeași muncă sau ocupație [sau similară], ținându-se seama de calificare sau competențe. Dacă nu există un lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil în aceeași instituție, comparația se face prin referire la convenția colectivă aplicabilă sau, dacă aceasta nu există, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile naționale.”

- 7 Clauza 4 din acordul-cadru, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede la punctul 1:
- „În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, angajații cu contract pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.”
- 8 În conformitate cu clauza 5 din acordul-cadru, intitulată „Măsuri de prevenire a abuzurilor”:
- „1. Pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale, și partenerii sociali introduc, acolo unde nu există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului, într-un mod care să ia în considerare nevoile unor sectoare și categorii specifice de lucrători, una sau mai multe dintre următoarele măsuri:
- (a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;
 - (b) durata totală maximă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;
 - (c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.
2. Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și partenerii sociali stabilesc, acolo unde este cazul, în ce condiții contractele sau raporturile de muncă:
- (a) sunt considerate «succesive»;
 - (b) sunt considerate contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată.”
- 9 Clauza 8 din acordul-cadru, intitulată „Dispoziții privind punerea în aplicare”, are următorul cuprins:
- „1. Statele membre și partenerii sociali pot menține sau introduce dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în prezentul acord.
- [...]”

Dreptul italian

- 10 Articolul 22 din legea 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 (Legea nr. 240 privind norme referitoare la organizarea universităților, la personalul universitar și la recrutare și de abilitare a guvernului să ia măsuri de stimulare a calității și a eficienței sistemului universitar) din 30 decembrie 2010 (supliment ordinar la GURI nr. 10 din 14 ianuarie 2011), în versiunea aplicabilă faptelor din litigiile principale (denumită în continuare „Legea nr. 240/2010”), intitulat „Subvenții de cercetare”, prevede la alineatul 9:
- „Durata totală a raporturilor de muncă încheiate cu titularii subvențiilor prevăzute de prezentul articol și contractele prevăzute la articolul 24, inclusiv cu universități diferite, publice, nepublice sau virtuale, precum și cu organisme prevăzute la alineatul 1 al prezentului articol, cu aceeași persoană, nu poate în niciun caz să depășească o perioadă de 12 ani, chiar și neconsecutivi. Perioadele de concediu de

maternitate sau de absență din motive de sănătate în conformitate cu normele în vigoare nu sunt luate în considerare la calcularea duratei raporturilor de muncă menționate.”

11 Articolul 24 din această lege, intitulat „Cercetătorii încadrați pe durată determinată”, prevede:

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

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

3. Contractele au următoarele caracteristici:

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

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

[...]

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

6. În limita resurselor disponibile conform programării, fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 18 alineatul 2, de la data intrării în vigoare a prezentei legi până la data de 31 decembrie a celui de al optulea an următor, procedura prevăzută la alineatul 5 poate fi utilizată pentru a înscrie pe lista profesorilor din prima și din a doua categorie profesorii din a doua categorie și cercetătorii recrutați pentru o durată nedeterminată în aceeași universitate care au obținut abilitarea științifică prevăzută la articolul 16. În acest scop, universitățile pot utiliza cel

mult jumătate din resursele echivalente cu cele necesare pentru a acoperi posturile disponibile de profesori titulari. Începând cu al nouălea an, universitatea poate utiliza resursele corespunzătoare până la maximum jumătate din posturile libere de profesori titulari pentru înscrierile prevăzute la alineatul 5.

[...]

8. Salariul titularilor contractelor menționate la alineatul 3 litera a) este egal cu salariul de pornire al cercetătorilor confirmați, în funcție de regimul lor de încadrare în muncă. În ceea ce privește titularii contractelor menționate la alineatul 3 litera b), salariul anual brut total este egal cu salariul de pornire al cercetătorilor confirmați cu normă întreagă și poate fi majorat cu maximum 30 %.

9. Contractele prevăzute de prezentul articol nu dau naștere niciunui drept în ceea ce privește recrutarea. Executarea contractului menționat la alineatul 3 literele a) și b) conferă un titlu de prioritate în cadrul concursurilor de intrare în administrațiile publice.”

- 12 Legge n. 124 – Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (Legea nr. 124 privind reorganizarea administrațiilor publice) din 7 august 2015 (GURI nr. 187 din 13 august 2015, denumită în continuare „Legea nr. 124/2015”), care instituie, printre altele, norme de delegare legislativă privind reorganizarea dreptului muncii aplicabil lucrătorilor administrațiilor publice, prevede la articolul 17 alineatul 1:

„Decretele legislative pentru reorganizarea reglementării ocupării forței de muncă în administrațiile publice și profilurile de organizare administrativă aferente vor fi adoptate, după consultarea celor mai reprezentative sindicate, în termen de optsprezece luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi, cu respectarea următoarelor principii și criterii directe, care se adaugă celor prevăzute la articolul 16:

- a) [i]nstituirea, în cadrul procedurilor de concurs public, a unor mecanisme de evaluare care să permită valorificarea experienței profesionale dobândite de persoanele care au avut raporturi de muncă flexibile cu administrațiile publice [...]

[...]

- o) organizarea unor forme de muncă flexibile, prevăzând situații limitate și exhaustive, caracterizate prin compatibilitatea lor cu specificitatea raporturilor de muncă ale lucrătorilor din administrațiile publice, precum și cu cerințele în materie de organizare și de funcționalitate a acestora din urmă, pentru a evita precaritatea locului de muncă;

[...]”

- 13 Articolul 20 din decreto legislativo n. 75 – Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n° 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (Decretul legislativ nr. 75 privind modificarea și completarea Decretului legislativ nr. 165 din 30 martie 2001, în conformitate cu articolul 16 alineatul 1 litera a) și alineatul 2 literele b), c), d) și e), precum și cu articolul 17 alineatul 1 literele a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) și z) din Legea nr. 124/2015 din 7 august 2015 în

materie de reorganizare a administrațiilor publice) din 25 mai 2017 (GURI nr. 130 din 7 iunie 2017, denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 75/2017”), intitulat „Combaterea precarității locurilor de muncă din administrațiile publice”, prevede:

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

- a) este în activitate după data intrării în vigoare a Legii nr. 124 din 2015, cu contracte pe durată determinată în cadrul administrației care efectuează recrutarea sau, în cazul administrațiilor comunale care exercită funcții într-o formă de asociere, și în cadrul administrațiilor ale căror servicii sunt asociate;
- b) a fost recrutat pentru o perioadă determinată, în raport cu aceleași activități efectuate, prin proceduri de concurs care au avut loc chiar la administrații publice diferite de cele care efectuează recrutarea;
- c) a împlinit, la 31 decembrie 2017, în cadrul administrației vizate la litera a) care efectuează recrutarea, cel puțin trei ani de serviciu, chiar neconsecutivi, în cursul ultimilor opt ani.

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

- a) este titular, după data intrării în vigoare a Legii nr. 124 din 2015, al unui contract de muncă flexibil în cadrul administrației care organizează concursul;
- b) a împlinit, la 31 decembrie 2017, cel puțin trei ani de contract, chiar neconsecutivi, în cursul ultimilor opt ani, în cadrul administrației care organizează concursul.

[...]

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

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

- 14 Articolul 5 alineatul 4 bis din 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 (Decretul legislativ nr. 368 de punere în aplicare a Directivei 1999/70/CE privind

Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP) din 6 septembrie 2001 (GURI nr. 235 din 9 octombrie 2001, denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 368/2001”), care a transpus Directiva 1999/70 în ordinea juridică italiană, prevedea:

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

- 15 Această dispoziție a fost reprodusă în esență și a fost menținută în vigoare prin articolul 19 din 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 (Decretul legislativ nr. 81 privind reglementarea sistematică a contractelor de muncă și revizuirea legislației privind obligațiile profesionale, în conformitate cu articolul 1 alineatul 7 din Legea nr. 183 din 10 decembrie 2014) din 15 iunie 2015 (supliment ordinar la GURI nr. 144 din 24 iunie 2015, denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 81/2015”), intitulat „Stabilirea termenului și durata maximă”, în vigoare din 25 iunie 2015. În temeiul acestei dispoziții, odată cu depășirea limitei de 36 de luni, indiferent dacă este vorba despre un singur contract sau despre contracte succesive încheiate pentru exercitarea de funcții de același nivel și cu același statut legal, „contractul este transformat în contract pe durată nedeterminată de la data acestei depășiri”.
- 16 Totuși, în conformitate cu articolul 10 alineatul 4 bis din Decretul legislativ nr. 368/2001, în anumite cazuri, articolul 5 alineatul 4 bis din acest decret legislativ nu se aplică. Contractele în discuție în cauzele principale intră sub incidența acestor cazuri, în temeiul articolului 29 alineatul 2 litera d) din Decretul legislativ nr. 81/2015, întrucât această dispoziție prevede în mod expres, printre excluderile din domeniul de aplicare al articolului 5 alineatul 4 bis din Decretul legislativ nr. 368/2001, contractele pe durată determinată încheiate în temeiul Legii nr. 240/2010.
- 17 În plus, articolul 29 alineatul 4 din Decretul legislativ nr. 81/2015 prevede că dispozițiile articolului 36 din decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (Decretul legislativ nr. 165 privind normele generale de organizare a muncii în administrațiile publice) din 30 martie 2001 (supliment ordinar la GURI nr. 106 din 9 mai 2001, denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 165/2001”) rămân neschimbate.
- 18 Articolul 36 din Decretul legislativ nr. 165/2001, astfel cum a fost modificat prin Decretul legislativ nr. 75/2017, intitulat „Personal cu contract pe durată determinată sau angajat în cadrul raporturilor de muncă flexibile”, prevede:

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

[...]

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

repararea prejudiciului care decurge din munca efectuată cu încălcarea unor dispoziții imperative [...]

[...]

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

Litigiile principale și întrebările preliminare

- 19 Reclamanții din cauzele principale C-40/20 și C-173/20 au încheiat, fiecare, cu Universitatea din Perugia un contract de cercetător pe o durată de trei ani în temeiul articolului 24 alineatul 3 litera a) din Legea nr. 240/2010. Aceștia au beneficiat de o prelungire a contractului lor pentru o perioadă de doi ani.
- 20 Reclamanții din litigiile principale, care erau deja în funcție la momentul intrării în vigoare a Legii nr. 124/2015, au solicitat Universității din Perugia, invocând articolul 20 alineatul 1 din Decretul legislativ nr. 75/2017, să pună în aplicare procedura de recrutare în vederea angajării lor pe durată nedeterminată.
- 21 Universitatea din Perugia a respins aceste cereri prin notele din 11 și din 19 aprilie 2018, pentru motivul că, în conformitate cu Circulara nr. 3 din 23 noiembrie 2017 a Președinției Consiliului de Miniștri referitoare la definitivarea lucrătorilor temporari în administrațiile publice (denumită în continuare „Circulara nr. 3/2017”), reglementarea cuprinsă la articolul 20 din Decretul legislativ nr. 75/2017 nu modifica în niciun fel raportul de muncă al profesorilor și al cercetătorilor universitari al căror contract de drept public nu era supus procedurilor de definitivare a lucrătorilor temporari.
- 22 Reclamanții din litigiile principale au introdus acțiuni la Tribunale amministrativo regionale per l’Umbria (Tribunalul Administrativ Regional din Umbria, Italia) pentru a contesta aceste decizii, precum și Circulara nr. 3/2017. Aceștia susțineau printre altele că articolul 20 din Decretul legislativ nr. 75/2017 nu-i excludea pe cercetătorii universitari cu contract pe durată determinată de la procedura de definitivare a lucrătorilor temporari, întrucât, în caz contrar, această dispoziție ar trebui considerată neconstituțională și contrară dreptului Uniunii, în special acordului-cadru.
- 23 După ce a anexat pe fond acțiunile introduse de reclamanții din litigiile principale în cauza C-40/20 și, respectiv, în cauza C-173/20, Tribunale amministrativo regionale per l’Umbria (Tribunalul Administrativ Regional din Umbria) a respins acțiunile menționate pentru motivul că procedura prevăzută la articolul 20 alineatul 1 din Decretul legislativ nr. 75/2017 constituia, chiar în lumina avizului Consiglio di Stato (Consiliul de Stat, Italia) din 11 aprilie 2017, o excepție pertinentă de la principiul accesului prin concurs public, al cărei caracter imperativ fusese întotdeauna consacrat de Corte costituzionale (Curtea Constituțională, Italia) și de jurisprudența socială și administrativă. Această procedură ar trebui, așadar, analizată ca fiind un dispozitiv excepțional, astfel încât ar fi supusă nu numai principiilor probității și proporționalității, ci și limitelor de programare și de finanțare aplicabile întregii funcții publice.

- 24 În orice caz, chiar dacă cercetătorii universitari care au încheiat un contract pe durată determinată nu ar fi excluși în mod expres dintre destinatarii săi, procedura menționată ar fi inaplicabilă acestei categorii de lucrători ale căror raporturi ar fi reglementate de normele specifice universității și cercetării științifice.
- 25 Reclamantii din litigiile principale au formulat apel la Consiglio di Stato (Consiliul de Stat).
- 26 Această instanță consideră că soluția care trebuie dată litigiilor principale presupune în prealabil soluționarea problemei compatibilității sistemului de recrutare a cercetătorilor universitari cu dreptul Uniunii.
- 27 În această privință, instanța menționată amintește, cu titlu introductiv, că obiectivul esențial al acordului-cadru și al mecanismelor de protecție pe care acesta le prevede nu este de a exclude contractul pe durată determinată, ci recurgerea abuzivă la acest instrument. În plus, aceasta are rezerve cu privire la o aplicare automată a acestor mecanisme în domeniile autorității publice în general și ale cercetării științifice în special, întrucât aceste domenii sunt reglementate în ordinea juridică națională pe baza unor principii constituționale.
- 28 Instanța de trimitere subliniază că, având în vedere particularitățile cercetării științifice universitare, un raport de muncă pe durată determinată, chiar dacă urmează imediat sau la scurt timp unui raport anterior între aceleași părți, este legat în general de problemele de cercetare științifică sau chiar se prelungește dincolo de durata maximă prevăzută la articolul 19 alineatul 1 din Decretul legislativ nr. 81/2015, nu este în mod necesar simpla prelungire ascunsă și abuzivă a primului raport de muncă.
- 29 Astfel, recrutarea personalului care își desfășoară activitatea în cercetarea științifică universitară pe baza unor contracte pe durată determinată și-ar găsi justificarea obiectivă în caracterul *a priori* impredictibil al naturii și al numărului de axe de cercetare care vor putea fi instituite, precum și de tipul, de durată și de conținutul acestei activități didactice. În ambele cazuri, nevoile ar fi de fapt cu caracter temporar întrucât nu sunt permanente, și s-ar încadra în intervale de timp care nu sunt neapărat fixe sau susceptibile să se întindă pe o perioadă atât de lungă.
- 30 Cu toate acestea, instanța de trimitere ridică problema unei posibile neconformități a reglementării în discuție în litigiile principale cu dreptul Uniunii.
- 31 Cu titlu introductiv, aceasta consideră că menținerea celor două statute de cercetători cu contract pe durată determinată prevăzute la articolul 24 alineatul 3 din Legea nr. 240/2010 ar putea intra în conflict cu clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru. Astfel, criteriile „obiective și transparente” impuse de aceasta nu ar figura la articolul 24 alineatul 1 din legea menționată, care ar impune pur și simplu ca respectivul contract pe durată determinată să fie compatibil cu „resursele disponibile conform programării”. Or, reiese din jurisprudență și în special din Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții (C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401), că, deși considerații de ordin bugetar prin care se urmărește refuzul menținerii locului de muncă pot sta la baza unor opțiuni de politică socială ale unui stat membru și pot influența natura sau întinderea măsurilor pe care acesta dorește să le adopte, ele nu constituie totuși, în sine, un obiectiv urmărit de această politică și, prin urmare, nu pot justifica lipsa oricărei măsuri care să prevină recurgerea abuzivă la contractele de muncă pe durată determinată succesive în sensul clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru.

- 32 În plus, faptul de a condiționa reînnoirea eventuală pentru doi ani de o simplă „evaluare pozitivă a activităților didactice și de cercetare efectuate” nu poate fi considerat că îndeplinește cerința ca universitatea să definească și să aplice criteriile obiective și transparente pentru a verifica dacă reînnoirea unor astfel de contracte răspunde efectiv unei necesități reale și este de natură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit.
- 33 În sfârșit, încălcarea principiilor dreptului Uniunii rezultată din încheierea unui prim contract pe durată determinată ar afecta de asemenea prelungirea acestui contract.
- 34 Prin urmare, articolul 24 alineatul 3 din Legea nr. 240/2010 ar putea implica un risc real de recurgere abuzivă la contractele pe durată determinată și, în caz afirmativ, nu ar fi compatibil cu obiectivul și cu efectul util al acordului-cadru.
- 35 În aceste împrejurări, Consiglio di Stato (Consiliul de Stat) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare, comune cauzelor C-40/20 și C-173/20:

- „1) Clauza 5 din [acordul-cadru], intitulată «Măsuri de prevenire a abuzurilor», coroborată cu considerentele (6) și (7) [ale Directivei 1999/70] și cu clauza 4 din acest acordul-cadru menționat (intitulată «Principiul nediscriminării»), precum și în lumina principiilor echivalenței, efectivității și efectului util al dreptului [Uniunii], se opune unei reglementări naționale, în speță articolul 24 alineatul 3 litera a) și articolul 22 alineatul 9 din Legea nr. 240/2010, care permite universităților să utilizeze, fără limite cantitative, contracte de cercetător pe o durată determinată de trei ani și care pot fi prelungite cu doi ani, fără a condiționa încheierea și prelungirea lor de niciun motiv obiectiv legat de nevoi cu caracter temporar sau excepțional ale universității care recurge la ele, și care prevede, ca limită unică a recurgerii la mai multe raporturi de muncă pe durată determinată cu aceeași persoană, doar durata de cel mult doisprezece ani, chiar și neconsecutivi?
- 2) Clauza 5 din acordul-cadru, menționată anterior, coroborată cu considerentele (6) și (7) ale Directivei [1999/70] și cu clauza 4 din acordul-cadru menționat, citată anterior, precum și în lumina efectului util al dreptului [Uniunii], se opune unei reglementări naționale (în speță articolul 24 și articolul 29 alineatul 1 din Legea nr. 240/2010) care acordă universităților posibilitatea să recruteze exclusiv cercetători pe durată determinată, fără a condiționa decizia în acest sens de existența unor nevoi cu caracter temporar sau excepțional și fără a prevedea vreo limită prin recurgerea potențial nelimitată la contracte de muncă pe durată determinată succesive pentru a răspunde nevoilor obișnuite care țin de activitățile didactice și de cercetare ale universităților respective?
- 3) Clauza 4 din același acord-cadru se opune unei reglementări naționale precum articolul 20 alineatul 1 din Decretul legislativ nr. 75/2017 (astfel cum a fost interpretat prin Circulara [nr. 3/2017]), care, deși recunoaște posibilitatea de definitivare a cercetătorilor pe durată determinată din cadrul instituțiilor publice de cercetare – însă numai dacă au efectuat cel puțin trei ani de serviciu până la 31 decembrie 2017 –, nu permite această posibilitate în favoarea cercetătorilor universitari pe durată determinată pentru simplul motiv că articolul 22 alineatul 16 din Decretul legislativ nr. 75/2017 a inclus raporturile de muncă ale acestora, deși întemeiate, potrivit legii, pe un contract de muncă subordonată, în «regimul de drept public», în pofida faptului că articolul 22 alineatul 9 din Legea nr. 240/2010 supune cercetătorii din cadrul instituțiilor de cercetare și al universităților aceleiași reguli privind

durata maximă pe care o pot avea raporturile pe durată determinată instituite, sub forma contractelor menționate la articolul 24 [din această lege] sau a indemnizațiilor de cercetare prevăzute la articolul [său] 22, cu universitățile și instituțiile de cercetare?

- 4) Principiile echivalenței și efectivității și principiul efectului util al dreptului Uniunii Europene, în ceea ce privește acordul-cadru citat anterior, precum și principiul nediscriminării prevăzut în clauza 4 din acest acord-cadru se opun unei reglementări naționale [articolul 24 alineatul 3 litera a) din Legea nr. 240/2010 și articolul 29 alineatul 2 litera d) și articolul 29 alineatul 4 din Decretul legislativ nr. 81/2015] care, chiar în prezența unei reglementări aplicabile tuturor lucrătorilor publici și privați, cuprinsă în cele din urmă în același Decret nr. 81[2015], și care prevede (începând cu anul 2018) durata maximă de 24 de luni (inclusiv prelungirile și reînnoirile) a unui raport de muncă pe durată determinată și condiționează utilizarea acestui tip de raporturi în administrația publică de existența unor «nevoi cu caracter temporar și excepțional», permite universităților să recruteze cercetători prin încheierea unui contract de muncă pe durată determinată de trei ani, care poate fi prelungit cu doi ani în cazul unei evaluări pozitive a activităților didactice și de cercetare desfășurate în perioada trienală respectivă, fără a condiționa nici încheierea primului contract, nici prelungirea acestuia de existența unor astfel de nevoi cu caracter temporar sau excepțional ale universității, permițându-i chiar să încheie, la finalul perioadei de cinci ani, cu aceeași persoană sau cu alte persoane, încă un contract pe durată determinată de același tip pentru a răspunde aceluiași nevoi care țin de activitățile didactice și de cercetare legate de contractul anterior?
- 5) Clauza 5 din acordul-cadru citat anterior se opune, inclusiv în lumina principiilor efectivității și echivalenței și a clauzei 4 menționate mai sus, ca o reglementare națională [articolul 29 alineatul 2 litera d) și articolul 29 alineatul 4 din Decretul legislativ nr. 81/2015 și articolul 36 alineatele 2 și 5 din Decretul legislativ nr. 165/2001] să înlăture posibilitatea cercetătorilor universitari angajați cu contract pe durată determinată de trei ani și care poate fi prelungit cu alți doi ani [în temeiul articolului 24 alineatul 3 litera a) din Legea nr. 240/2010, citat anterior] de a institui ulterior un raport de muncă pe durată nedeterminată, în lipsa altor măsuri în dreptul italian susceptibile să prevină și să sancționeze abuzurile în utilizarea de către universități a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive?”

36 La 23 aprilie 2020, Consiglio di Stato (Consiliul de Stat) a adresat, în cauza C-40/20, o a șasea întrebare, ce are următorul cuprins:

- „6) Clauza 4 din [acordul cadru], intitulată «Principiul nediscriminării», coroborată cu articolele 20 și 21 din [Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene], inclusiv în lumina principiilor echivalenței și efectivității, se opune unei reglementări naționale precum cea prevăzută [la articolul] 24 alineatele 5 și 6 din Legea nr. 240/2010, ce recunoaște cercetătorilor pe durată determinată menționați la articolul 24 alineatul 3 litera b) care au obținut abilitarea științifică națională prevăzută la articolul 16 din aceeași lege și cercetătorilor pe durată nedeterminată care de asemenea au obținut abilitarea menționată anterior dreptul și, respectiv, posibilitatea (implementată prin alocarea resurselor corespunzătoare) de a fi supuși – cei dintâi la expirarea contractului, iar ceilalți până la 31 decembrie 2021 – unei proceduri speciale de evaluare în vederea înscrierii pe lista profesorilor asociați, în timp ce niciun drept și nicio posibilitate analoge nu sunt recunoscute cercetătorilor pe durată determinată menționați la articolul 24 alineatul 3 litera a) care au obținut abilitarea științifică națională, în pofida faptului că este vorba despre lucrători chemați să desfășoare, fără deosebire, activități identice?”

- 37 Prin decizia din 27 aprilie 2020, președintele Curții a conexas cauzele C-40/20 și C-173/20 pentru buna desfășurare a procedurii scrise și orale, precum și în vederea pronunțării hotărârii.

Cu privire la întrebările preliminare

Observații introductive

- 38 În cadrul primei, al celei de a patra, al celei de a cincea și al celei de a șasea întrebări, instanța de trimitere ridică problema conformității dispozițiilor naționale, printre altele, cu principiile efectivității și echivalenței. Cu toate acestea, din moment ce aceste dispoziții naționale prevăd cerințe de fond, iar nu modalități procedurale, aceste principii nu sunt relevante pentru a răspunde la întrebările menționate. Astfel, aceste principii nu își găsesc aplicarea decât în contextul apărării drepturilor conferite justițiabililor de dreptul Uniunii și, prin urmare, nu privesc domeniul de aplicare material al acestor drepturi, ci numai modalitățile procedurale de exercitare a acestora, modalitățile menționate fiind reglementate de dreptul național (a se vedea în acest sens Hotărârea din 30 iunie 2016, Câmpean, C-200/14, EU:C:2016:494, punctele 46 și 47).

Cu privire la primul aspect al primei întrebări și la a doua întrebare

- 39 Prin intermediul primului aspect al primei întrebări și al celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 5 din acordul-cadru se opune unei reglementări naționale care permite universităților să încheie cu cercetătorii contracte pe durată determinată de cel mult trei ani, care pot fi prelungite cu până la doi ani, fără a condiționa încheierea sau prelungirea lor de motive obiective legate de existența unor nevoi cu caracter temporar sau excepțional.
- 40 Trebuie amintit că articolul 24 alineatul 3 din Legea nr. 240/2010 prevede două tipuri de contracte pentru cercetătorii universitari, înlocuind astfel reglementarea precedentă care acorda acestor persoane un post permanent după îndeplinirea cu succes a unei perioade inițiale de probă de trei ani, și anume contractele menționate la litera a) a acestei dispoziții (denumite în continuare „contractele de tip A”) și contractele menționate la litera b) a acesteia (denumite în continuare „contractele de tip B”), ambele fiind încheiate pe o durată de trei ani.
- 41 Deși procedura de selecție conduce astfel, pentru aceste două categorii de cercetători universitari, la încheierea unui contract pe durată determinată de trei ani, din cererile de decizie preliminară reiese că există diferențe între tipurile de contracte menționate.
- 42 Astfel, încheierea unui contract de tip A depinde de existența unor resurse disponibile pentru a desfășura activități de cercetare, didactice, didactice complementare și de servicii pentru studenți. Un astfel de contract poate fi prelungit o singură dată pentru o perioadă de doi ani, după evaluarea pozitivă a activității științifice efectuate de persoana interesată. În schimb, un contract de tip B nu poate fi prelungit, dar cercetătorul în cauză are posibilitatea, la sfârșitul acestei perioade și în funcție de rezultatul unei evaluări corespunzătoare, să i se propună un post de profesor asociat, acest post intrând sub incidența unui contract pe durată nedeterminată.
- 43 Condițiile de acces la fiecare dintre aceste contracte sunt, la rândul lor, diferite. Pentru contractele de tip A, este suficient ca persoana să fie titular al titlului de doctor, al unui titlu universitar echivalent sau al unei diplome de specializare medicală. În schimb, pentru contractele de tip B,

- este necesară activitatea de cercetător în conformitate cu articolul 24 alineatul 3 litera a) din Legea nr. 240/2010, obținerea abilitării ca profesor din prima sau a doua categorie, împlinirea unei perioade de formare medicală sau petrecerea a cel puțin trei ani în diferite universități beneficiind de subvenții de cercetare sau de burse de studii.
- 44 Prin urmare, încheierea unui contract de tip A oferă accesul la un contract de tip B. Un cercetător universitar poate astfel să își urmeze cariera academică, trecând de la un contract de tip A la un contract de tip B, ceea ce îi va da ulterior posibilitatea de a fi numit profesor asociat. O astfel de numire depinde totuși de rezultatul unei evaluări corespunzătoare și nu este, așadar, automată.
- 45 Rezultă că diferența dintre cele două categorii de cercetători universitari constă, mai întâi, în condițiile de admitere distincte pentru încheierea unui contract și, apoi, în faptul că cercetătorii care beneficiază de un contract de tip A nu au acces în mod direct, în cadrul carierei lor, la postul de profesor asociat, în timp ce aceia care beneficiază de un contract de tip B au acces direct la acesta.
- 46 În speță, reclamantii din litigiile principale au fost angajați ca laureați ai unei proceduri de selecție organizate în temeiul articolului 24 din Legea nr. 240/2010 și, așadar, în urma unei evaluări pozitive, astfel cum impune alineatul 3 litera a) al acestui articol, și ținând seama de „[resursele] disponibile conform programării, pentru desfășurarea activităților de cercetare, didactice, didactice complementare și de servicii pentru studenți”.
- 47 Trebuie amintit că, în conformitate cu clauza 1 din acordul-cadru, obiectivul acestuia este, pe de o parte, îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și, pe de altă parte, stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive.
- 48 În acest scop, pentru a preveni eventualele abuzuri rezultate din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive, clauza 5 din acordul-cadru stabilește, la punctul 1, măsurile care trebuie introduse de statele membre atunci când nu există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzurilor.
- 49 Din modul de redactare a clauzei 5 rezultă că aceasta își găsește aplicarea numai în prezența unor contracte sau a unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive, așa încât un contract care este primul sau unicul contract de muncă pe durată determinată nu intră sub incidența punctului 1 din clauza menționată. Astfel, acordul-cadru nu obligă statele membre să adopte o măsură care să impună ca orice prim sau unic contract de muncă pe durată determinată să fie justificat printr-un motiv obiectiv [Hotărârea din 3 iunie 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR și alții (Cercetători universitari), C-326/19, EU:C:2021:438, punctul 52, precum și jurisprudența citată].
- 50 Prin urmare, încheierea unui contract pe durată determinată, precum contractul de tip A, nu intră, ca atare, sub incidența clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru și, prin urmare, nu intră în domeniul de aplicare al acestei dispoziții.
- 51 În schimb, dispoziția menționată este aplicabilă atunci când un contract de tip A este prelungit pentru o perioadă maximă de doi ani, astfel cum se prevede la articolul 24 alineatul 3 litera a) din Legea nr. 240/2010, întrucât, în acest caz, este vorba de două contracte pe durată determinată succesive.

- 52 În această privință, trebuie amintit că clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru are ca obiect punerea în aplicare a unuia dintre obiectivele urmărite de acest acord-cadru, și anume limitarea recurgerii succesive la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată, considerată o sursă potențială de abuz în defavoarea lucrătorilor, prin prevederea unui număr de dispoziții minime de protecție în vederea evitării unei situații de precaritate a salariaților [Hotărârea din 3 iunie 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR și alții (Cercetători universitari), C-326/19, EU:C:2021:438, punctul 55, precum și jurisprudența citată].
- 53 În consecință, clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru impune statelor membre, pentru a preveni folosirea abuzivă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, adoptarea efectivă și obligatorie a cel puțin uneia dintre măsurile prevăzute de această clauză, în cazul în care dreptul lor intern nu cuprinde măsuri legale echivalente. Măsurile astfel enumerate la punctul 1 literele (a)-(c) din această clauză, în număr de trei, se referă la motive obiective care să justifice reînnoirea unor astfel de contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată, la durata totală maximă a acestor contracte sau raporturi de muncă succesive și, respectiv, la numărul de reînnoiri ale acestora [Hotărârea din 3 iunie 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR și alții (Cercetători universitari), C-326/19, EU:C:2021:438, punctul 56, precum și jurisprudența citată].
- 54 Statele membre dispun în această privință de o marjă de apreciere, întrucât pot alege să recurgă la una sau la mai multe dintre măsurile prevăzute în clauza 5 punctul 1 literele (a)-(c) din acordul-cadru sau la măsuri legale echivalente existente, ținând cont în același timp de nevoile unor sectoare specifice și/sau ale unor categorii de lucrători [Hotărârea din 3 iunie 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR și alții (Cercetători universitari), C-326/19, EU:C:2021:438, punctul 57, precum și jurisprudența citată].
- 55 În acest mod, clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru stabilește pentru statele membre un obiectiv general, care constă în prevenirea unor astfel de abuzuri, lăsându-le în același timp libertatea de a alege mijloacele pentru îndeplinirea acestui obiectiv, cu condiția să nu repună în discuție obiectivul sau efectul util al acordului-cadru [Hotărârea din 3 iunie 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR și alții (Cercetători universitari), C-326/19, EU:C:2021:438, punctul 58, precum și jurisprudența citată].
- 56 În speță, articolul 24 alineatul 3 litera a) din Legea nr. 240/2010 stabilește o limită în ceea ce privește nu numai durata maximă a contractelor de tip A, precum cele încheiate de reclamantii din litigiile principale, ci și numărul posibil de reînnoiri ale acestor contracte. Mai precis, această dispoziție stabilește durata maximă a acestor contracte la trei ani și nu autorizează decât o singură prelungire, care este limitată la o durată de doi ani.
- 57 Prin urmare, articolul 24 alineatul 3 litera a) din Legea nr. 240/2010 conține două dintre măsurile indicate în clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru, și anume o măsură privind durata maximă totală a contractelor pe durată determinată și o măsură privind numărul de reînnoiri posibile. În plus, instanța de trimitere nu a menționat elemente care să poată sugera că aceste măsuri nu ar fi suficiente pentru a împiedica în mod eficace recurgerea abuzivă la contracte pe durată determinată în ceea ce privește contractele de tip A.
- 58 Desigur, instanța de trimitere arată, întemeindu-se în special pe Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), că legislația națională în discuție în litigiile principale nu conține criterii obiective și transparente care să permită să se determine, pe de o parte, dacă

încheierea și prelungirea contractelor de tip A se justifică prin nevoi reale cu caracter provizoriu și, pe de altă parte, dacă acestea sunt de natură să satisfacă aceste nevoi și dacă sunt puse în aplicare în mod proporțional.

- 59 Cu toate acestea, în primul rând, în timp ce, în cauza în care s-a pronunțat acea hotărâre, problema dacă reînnoirea contractelor pe durată determinată în discuție era justificată de motive obiective în sensul clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru, printre care necesitatea de a acoperi nevoi reale și provizorii, s-a ridicat din cauza lipsei unor măsuri de natura celor menționate în clauza 5 punctul 1 literele (b) și (c) din acordul-cadru, legislația națională în discuție în litigiile principale conține astfel de măsuri, după cum s-a arătat la punctul 57 din prezenta hotărâre. Prin urmare, este lipsit de relevanță faptul, invocat de instanța de trimitere, că această legislație nu conține precizări cu privire la caracterul real și provizoriu al nevoilor care trebuie satisfăcute prin recurgerea la contracte pe durată determinată.
- 60 În al doilea rând, în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 25 octombrie 2018, *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859), lucrătorii respectivi se confruntau cu o incertitudine totală cu privire la durata raportului lor de muncă. În schimb, persoanele care încheie un contract de tip A, precum cele încheiate de reclamantii din litigiile principale, sunt informate, înaintea semnării contractului, că raportul de muncă nu va putea dura mai mult de cinci ani.
- 61 În ceea ce privește beneficiul, pentru un lucrător, al stabilității locului de muncă, este cert, astfel cum rezultă din al doilea paragraf al preambulului acordului-cadru, că acesta este considerat un element major al protecției acordate lucrătorilor, în timp ce contractele de muncă pe durată determinată pot răspunde doar în anumite împrejurări atât nevoilor angajatorilor, cât și celor ale lucrătorilor [Hotărârea din 3 iunie 2021, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR și alții (Cercetători universitari)*, C-326/19, EU:C:2021:438, punctul 65, precum și jurisprudența citată].
- 62 Cu toate acestea, încetarea efectelor unui contract de cercetător pe durată determinată, precum cel încheiat de reclamantii din acțiunea principală, angajați pe baza unui contract de tip A, nu presupune în mod necesar o instabilitate a locului de muncă, în măsura în care permite lucrătorului în cauză să dobândească calificările necesare pentru a obține un contract de tip B, care, la rândul său, poate conduce la un raport de muncă pe durată nedeterminată în calitate de profesor asociat.
- 63 În al treilea rând, faptul că universitățile au o nevoie permanentă de a angaja cercetători universitari, astfel cum pare să reiasă din reglementarea națională în discuție în litigiile principale, nu înseamnă că această nevoie nu ar putea fi satisfăcută prin recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată [Hotărârea din 3 iunie 2021, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR și alții (Cercetători universitari)*, C-326/19, EU:C:2021:438, punctul 67, precum și jurisprudența citată].
- 64 Astfel, postul de cercetător pare conceput ca prima etapă în cariera unui om de știință, acest cercetător urmând să evolueze, în orice caz, către un alt post, și anume un post didactic, în calitate de profesor asociat, într-o primă etapă, și în calitate de profesor titular, într-o a doua etapă [Hotărârea din 3 iunie 2021, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR și alții (Cercetători universitari)*, C-326/19, EU:C:2021:438, punctul 68, precum și jurisprudența citată].

- 65 În ceea ce privește, în plus, faptul că prelungirea cu doi ani a contractelor de tip A este condiționată de evaluarea pozitivă a activităților didactice și de cercetare efectuate, „nevoile specifice” ale sectorului în cauză pot consta în mod rezonabil, în ceea ce privește domeniul cercetării științifice, în necesitatea de a asigura evoluția carierei diferitor cercetători în funcție de meritele respective ale acestora, care, în consecință, trebuie evaluate. Prin urmare, o dispoziție ce ar obliga o universitate să încheie un contract pe durată nedeterminată cu un cercetător, independent de evaluarea rezultatelor activităților sale științifice, nu ar îndeplini astfel de cerințe [Hotărârea din 3 iunie 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR și alții (Cercetători universitari), C-326/19, EU:C:2021:438, punctul 69, precum și jurisprudența citată].
- 66 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, este necesar să se răspundă la prima parte a primei întrebări și la a doua întrebare că clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care permite universităților să încheie cu cercetătorii contracte pe durată determinată de trei ani, care pot fi prelungite cu până la doi ani, fără a condiționa încheierea sau prelungirea lor de motive obiective legate de existența unor nevoi cu caracter temporar sau excepțional cu scopul de a acoperi nevoile cu caracter ordinar și permanent ale universității în cauză.

Cu privire la al doilea aspect al primei întrebări

- 67 Prin intermediul celui de al doilea aspect al primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 5 din acordul-cadru se opune unei reglementări naționale precum articolul 22 alineatul 9 din Legea nr. 240/2010, care stabilește la doisprezece ani, chiar și neconsecutivi, durata totală a contractelor de muncă pe care același cercetător le poate încheia, inclusiv cu universități și cu institute diferite.
- 68 În această privință, trebuie să se constate cu titlu introductiv că articolul 22 alineatul 9 din legea menționată nu are ca obiect limitarea duratei contractului individual de muncă pe durată determinată, ci a duratei totale a tuturor diferitelor forme posibile de raporturi de muncă pe durată determinată în domeniul cercetării, fie că este vorba despre contracte de tip A sau B, fie despre alte forme de raporturi de muncă, pe care aceeași persoană le poate încheia, inclusiv cu universități și cu institute diferite.
- 69 Trebuie amintit că obiectivul clauzei 5 din acordul-cadru constă în punerea în aplicare a unuia dintre obiectivele urmărite de acest acord-cadru, și anume evitarea unei situații de precaritate a salariaților prin recurgerea succesivă la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată, considerată o sursă potențială de abuz în defavoarea lucrătorilor [a se vedea în acest sens Hotărârea din 3 iunie 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR și alții (Cercetători universitari), C-326/19, EU:C:2021:438, punctul 55, precum și jurisprudența citată].
- 70 În speță, articolul 22 alineatul 9 din Legea nr. 240/2010 stabilește la doisprezece ani durata totală a tuturor contractelor pe durată determinată, în special a contractelor de tip A, pe care același cercetător universitar le poate încheia cu una sau cu mai multe universități.
- 71 Prin urmare, la fel ca articolul 24 alineatul 3 din Legea nr. 240/2010, articolul 22 alineatul 9 din această lege conține una dintre măsurile menționate în clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru, și anume cea privind durata maximă totală a tuturor contractelor pe durată determinată încheiate de un singur cercetător. Pe lângă faptul că clauza 5 punctul 1 litera b) din acordul-cadru nu

privește decât situația în care există un singur angajator, astfel încât această clauză este pertinentă numai în cazul succesiunii de contracte pe durată determinată încheiate de un cercetător în cadrul aceleiași universități, instanța de trimitere nu a menționat elemente ce ar putea sugera că această măsură nu ar fi suficientă pentru a preveni în mod eficient recurgerea abuzivă la contracte pe durată determinată în ceea ce privește contractele de tip A.

- 72 Astfel, faptul, invocat de instanța de trimitere, că legislația națională în discuție în litigiile principale nu conține precizări cu privire la caracterul real și provizoriu al nevoilor care trebuie satisfăcute prin recurgerea la contracte pe durată determinată este, pentru aceleași motive precum cele menționate la punctul 59 din prezenta hotărâre, lipsit de relevanță [a se vedea prin analogie Hotărârea din 3 iunie 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR și alții (Cercetători universitari), C-326/19, EU:C:2021:438, punctul 63].
- 73 Chiar presupunând că o astfel de măsură nu este suficientă pentru a preveni în mod eficient o astfel de recurgere abuzivă și că există situații în care, în pofida existenței unei norme de salvagardare care privește, precum în speță, durata maximă totală a contractelor pe durată determinată succesive, un stat membru poate încălca prevederile clauzei 5 din acordul-cadru prin recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată pentru a acoperi nevoi care au un caracter permanent și durabil, o astfel de recurgere la aceste raporturi de muncă pe durată determinată ar fi, într-o situație precum cele din litigiile principale, justificată de motive obiective din perspectiva clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru.
- 74 Astfel, în primul rând și după cum a arătat și instanța de trimitere în cererile sale de decizie preliminară, natura cercetării universitare ar putea justifica caracterul temporar al recrutării cercetătorilor universitari.
- 75 În această privință, caracterul adesea limitat al duratei misiunii unui cercetător este legat de tipul de prestații pe care trebuie să le efectueze și care constau, printre altele, în analiza unor subiecte specifice și în efectuarea de studii și cercetări, ale căror rezultate sunt publicate ulterior. Astfel, pentru o universitate, natura și numărul de domenii, precum și tipul, durata și conținutul activităților de cercetare care pot fi alese au un caracter foarte imprevizibil.
- 76 În al doilea rând, după cum s-a constatat la punctele 63-65 din prezenta hotărâre, faptul că universitățile au o nevoie permanentă de a angaja cercetători universitari, astfel cum pare să reiasă din reglementarea națională în discuție în litigiile principale, nu înseamnă că această nevoie nu ar putea fi satisfăcută prin recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată [Hotărârea din 3 iunie 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR și alții (Cercetători universitari), C-326/19, EU:C:2021:438, punctul 67, precum și jurisprudența citată].
- 77 Astfel, postul de cercetător pare conceput ca prima etapă din cariera unui om de știință, acest cercetător urmând să evolueze, în orice caz, către un alt post, și anume un post didactic, în calitate de profesor asociat, într-o primă etapă, și în calitate de profesor titular, într-o a doua etapă [Hotărârea din 3 iunie 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR și alții (Cercetători universitari), C-326/19, EU:C:2021:438, punctul 68, precum și jurisprudența citată].
- 78 În plus, din deciziile de trimitere preliminară nu reiese că universitățile ar utiliza contracte pe durată determinată pentru a satisface nevoi didactice și de cercetare cu caracter ordinar și permanent, aspect a cărui verificare revine însă instanței naționale.

- 79 În ceea ce privește, în plus, faptul că prelungirea cu doi ani a contractelor de tip A este condiționată de evaluarea pozitivă a activităților didactice și de cercetare efectuate, „nevoile specifice” ale sectorului în cauză pot consta în mod rezonabil, în ceea ce privește domeniul cercetării științifice, în necesitatea de a asigura evoluția carierei diferiților cercetători în funcție de meritele respective ale acestora, care, în consecință, trebuie evaluate.
- 80 În al treilea rând, astfel cum s-a subliniat deja la punctul 65 din prezenta hotărâre, o durată totală maximă de doisprezece ani, precum cea în discuție în litigiile principale, poate fi justificată prin necesitatea de a asigura evoluția carierei diferiților cercetători în funcție de meritele respective ale acestora și, prin urmare, nu este incompatibilă cu ideea de avansare în carieră universitară [a se vedea prin analogie Hotărârea din 3 iunie 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR și alții (Cercetători universitari), C-326/19, EU:C:2021:438, punctul 69, precum și jurisprudența citată].
- 81 În plus, un cercetător care beneficiază de un contract de tip A nu pare să fie împiedicat să participe la concursuri în vederea obținerii unui alt tip de contract pe durată determinată, precum contractul de tip B, care poate conduce ulterior la o titularizare profesională pe post de profesor la aceeași instituție universitară sau la o altă instituție. Prin urmare, contractul de tip A pare să permită unui cercetător să dobândească calificări universitare și științifice suplimentare pentru a obține un contract de tip B sau, în urma unei abilitări științifice, să participe la concursuri pentru a ajunge la un contract de muncă pe durată nedeterminată în calitate de profesor.
- 82 În acest context, revine instanței naționale sarcina de a aprecia, în fiecare caz în parte, toate împrejurările materiale ale cauzelor cu care este sesizată, ținând seama în special de numărul de contracte încheiate de aceeași universitate cu același cercetător sau pentru a efectua aceeași muncă și examinând de asemenea tipologia procedurilor de selecție și intervalul dintre fiecare procedură, pentru a evita ca angajatorul să utilizeze în mod abuziv contracte pe durată determinată în serie (a se vedea prin analogie Hotărârea din 13 ianuarie 2022, MIUR și Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, punctul 107).
- 83 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la al doilea aspect al primei întrebări că clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care stabilește la doisprezece ani, chiar și neconsecutivi, durata totală a contractelor de muncă pe care același cercetător le poate încheia, inclusiv cu universități și cu institute diferite.

Cu privire la a cincea întrebare

- 84 Prin intermediul celei de a cincea întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 5 din acordul-cadru se opune unei reglementări naționale care nu permite o transformare a contractelor pe durată determinată încheiate de cercetătorii universitari, care pot fi prelungite cu până la doi ani, în contracte pe durată nedeterminată, în cazul în care nu există, în ordinea juridică națională, nicio altă măsură pentru evitarea și sancționarea unei eventuale recurgeri abuzive de către universități la contracte pe durată determinată.
- 85 Astfel cum reiese din răspunsurile date la prima și la a doua întrebare și sub rezerva verificării de către instanța de trimitere, clauza 5 din acordul-cadru nu se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiile principale, aceasta nedând naștere unui risc de recurgere abuzivă la contracte pe durată determinată. Prin urmare, nu este necesar să se răspundă la a cincea întrebare.

Cu privire la a treia întrebare

- 86 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 4 din acordul-cadru se opune unei reglementări naționale care prevede posibilitatea, în anumite condiții, de definitivare a cercetătorilor din cadrul organismelor publice de cercetare care au încheiat un contract pe durată determinată, dar care refuză această posibilitate cercetătorilor universitari care au încheiat un contract pe durată determinată.
- 87 În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, întrucât principiul nediscriminării a fost pus în aplicare și concretizat prin acordul-cadru numai în ceea ce privește diferențele de tratament dintre lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată care se află într-o situație comparabilă, eventualele diferențe de tratament între anumite categorii de personal pe durată determinată nu intră sub incidența principiului nediscriminării consacrat de respectivul acord (Hotărârea din 13 ianuarie 2022, MIUR și Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, punctul 72, precum și jurisprudența citată).
- 88 În special, clauza 4 din acordul-cadru urmărește aplicarea principiului nediscriminării în privința lucrătorilor pe durată determinată pentru a împiedica posibilitatea ca un raport de muncă de această natură să fie folosit de un angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturile recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată (Hotărârea din 13 ianuarie 2022, MIUR și Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, punctul 73, precum și jurisprudența citată).
- 89 Or, faptul că anumiți lucrători pe durată determinată, precum cercetătorii universitari, nu pot fi definitivati în timp ce cercetătorii din cadrul organismelor publice de cercetare care au încheiat un contract pe durată determinată pot fi, constituie o diferență de tratament între două categorii de lucrători pe durată determinată.
- 90 Prin urmare, trebuie să se răspundă la a treia întrebare că clauza 4 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care prevede posibilitatea, în anumite condiții, de definitivare a cercetătorilor din cadrul organismelor publice de cercetare care au încheiat un contract pe durată determinată, dar care refuză această posibilitate cercetătorilor universitari care au încheiat un contract pe durată determinată.

Cu privire la a patra întrebare

- 91 Prin intermediul celei de a patra întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 4 din acordul-cadru se opune unei reglementări naționale care, prin derogare, pe de o parte, de la norma generală aplicabilă tuturor lucrătorilor publici și privați potrivit căreia, începând cu anul 2018, durata maximă a unui raport de muncă pe durată determinată este stabilită la 24 de luni, inclusiv prelungirile și reînnoirile, și, pe de altă parte, de la norma aplicabilă angajaților din administrația publică potrivit căreia recurgerea la acest tip de raport este condiționată de existența unor „nevoi cu caracter temporar și excepțional”, permite universităților să încheie cu cercetătorii contracte pe durată determinată de trei ani, care pot fi prelungite cu cel mult doi ani, fără a condiționa încheierea sau prelungirea lor de existența unor nevoi cu caracter temporar sau excepțional ale universității, și care permite de asemenea, la sfârșitul perioadei de cinci ani, să se încheie cu aceeași persoană sau cu alte persoane încă un contract pe durată determinată de același tip pentru a răspunde aceluiași nevoi care țin de activitățile didactice și de cercetare legate de contractul anterior.

- 92 În această privință, la punctele 87 și 88 din prezenta hotărâre s-a amintit că, întrucât principiul nediscriminării a fost pus în aplicare și concretizat prin acordul-cadru numai în ceea ce privește diferențele de tratament dintre lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată care se află într-o situație comparabilă, eventualele diferențe de tratament între anumite categorii de personal pe durată determinată nu intră sub incidența principiului nediscriminării consacrat de respectivul acord. În special, clauza 4 din acordul-cadru urmărește aplicarea principiului nediscriminării lucrătorilor cu contracte pe durată determinată pentru a evita ca un raport de muncă de această natură să fie folosit de un angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturile care le sunt recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată.
- 93 În plus, întrucât instanța de trimitere nu indică în mod precis cu ce categorie de lucrători cu contracte pe durată nedeterminată ar trebui să fie comparați cercetătorii care au încheiat un contract de tip A, întrebarea pare să privească mai degrabă încheierea de contracte pe durată determinată succesive a cărei folosire abuzivă este sancționată prin clauza 5 din acordul-cadru, iar nu discriminarea cercetătorilor cu contracte pe durată determinată în raport cu lucrătorii cu contracte pe durată nedeterminată comparabili.
- 94 Rezultă că se impune ca la a patra întrebare să se răspundă că clauza 4 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care, prin derogare, pe de o parte, de la regula generală aplicabilă tuturor lucrătorilor publici și privați, potrivit căreia, începând cu anul 2018, durata maximă a unui raport de muncă pe durată determinată este stabilită la 24 de luni, inclusiv prelungirile și reînnoirile, precum și, pe de altă parte, de la regula aplicabilă în administrația publică conform căreia recurgerea la acest tip de raporturi este condiționată de existența unor nevoi cu caracter temporar și excepțional, permite universităților să încheie cu cercetătorii contracte pe durată determinată de trei ani, care pot fi prelungite cu cel mult doi ani, fără a condiționa încheierea sau prelungirea lor de existența unor nevoi cu caracter temporar sau excepțional ale universității, și care permite de asemenea, la sfârșitul perioadei de cinci ani, să se încheie cu aceeași persoană sau cu alte persoane încă un contract pe durată determinată de același tip pentru a răspunde aceluiași nevoi care țin de activitățile didactice și de cercetare legate de contractul anterior.

Cu privire la a șasea întrebare

- 95 Prin intermediul celei de a șasea întrebări, care nu a fost adresată decât în cauza C-40/20, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru se opune unei reglementări naționale potrivit căreia numai cercetătorii care au încheiat un contract pe durată determinată de un anumit tip sau un contract pe durată nedeterminată au posibilitatea, atunci când au obținut abilitarea științifică națională, de a se supune unei proceduri specifice de evaluare în vederea înscrierii lor pe lista profesorilor asociați, în condițiile în care această posibilitate este refuzată cercetătorilor care au încheiat un contract pe durată determinată de alt tip atunci când au obținut, de asemenea, abilitarea științifică națională, în cazul în care aceștia din urmă desfășoară aceleași activități profesionale și furnizează aceleași servicii didactice studenților ca primele două categorii de cercetători.
- 96 În această privință, din răspunsurile date la a treia și la a patra întrebare reiese că clauza 4 din acordul-cadru nu privește decât discriminările dintre lucrătorii care au încheiat contracte de muncă pe durată determinată și cei care au încheiat contracte de muncă pe durată nedeterminată și care lucrează în același sector. O eventuală inegalitate de tratament între două categorii de

lucrători pe durată determinată și, așadar, precum în litigiile principale, între cercetătorii care au încheiat contracte de tip A și cei care au încheiat contracte de tip B nu intră în domeniul de aplicare al acestei clauze 4.

- 97 În schimb, o eventuală inegalitate între cercetătorii care au încheiat contracte pe durată nedeterminată și cercetătorii care au încheiat contracte de tip A, cei din urmă neavând drept de acces la procedura de evaluare în vederea titularizării în calitate de profesor în temeiul articolului 24 alineatul 6 din Legea nr. 240/2010, intră în domeniul de aplicare al acestei clauze.
- 98 În această privință, chiar dacă revine, în principiu, instanței de trimitere sarcina de a stabili natura, precum și obiectivele măsurilor în cauză, din elementele dosarului de care dispune Curtea, precum și din jurisprudența constantă în această privință rezultă că condițiile de evoluție în cariera profesională trebuie considerate „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru (a se vedea în acest sens Ordonanța din 22 martie 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, nepublicată, EU:C:2018:207, punctele 46-48 și jurisprudența citată).
- 99 Cu toate acestea, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, principiul nediscriminării, a cărui expresie particulară o constituie clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, impune ca situații comparabile să nu fie tratate în mod diferit și ca situații diferite să nu fie tratate în același mod, cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv [Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-658/18, EU:C:2020:572, punctul 141 și jurisprudența citată].
- 100 Astfel, principiul nediscriminării a fost pus în aplicare și concretizat prin acordul-cadru numai în ceea ce privește diferențele de tratament dintre lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată care se află într-o situație comparabilă [Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-658/18, EU:C:2020:572, punctul 142 și jurisprudența citată].
- 101 Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, pentru a aprecia dacă persoanele efectuează aceeași muncă sau o muncă similară în sensul acordului-cadru, este necesar ca, în conformitate cu clauza 3 punctul 2 și cu clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, să se examineze dacă, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă, se poate considera că aceste persoane se află într-o situație comparabilă [Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-658/18, EU:C:2020:572, punctul 143 și jurisprudența citată].
- 102 În cazul în care se stabilește că, atunci când erau angajați, lucrătorii pe durată determinată exercitau aceleași funcții precum lucrătorii angajați de același angajator pe durată nedeterminată sau ocupau același post ca aceștia, este în principiu necesar să se considere că situațiile acestor două categorii de lucrători sunt comparabile [Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-658/18, EU:C:2020:572, punctul 144 și jurisprudența citată].
- 103 În speță, sarcina de a stabili dacă cercetătorii care au încheiat un contract de tip A se află într-o situație comparabilă cu cea a cercetătorilor care au încheiat un contract pe durată nedeterminată revine exclusiv instanței naționale, care trebuie să țină seama de toate elementele menționate la punctul 101 din prezenta hotărâre.

- 104 În această privință, din cererea de decizie preliminară reiese că instanța de trimitere pare să considere că misiunile încredințate diferitelor categorii de cercetători sunt identice.
- 105 În ceea ce privește un eventual motiv obiectiv care să justifice inegalitatea de tratament dintre cele două categorii de cercetători, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, noțiunea de „motive obiective”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, trebuie înțeleasă în sensul că nu permite justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii cu contract pe durată determinată și lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată prin faptul că această diferență este prevăzută de o normă generală sau abstractă, precum o lege sau o convenție colectivă (Hotărârea din 17 martie 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, punctul 59 și jurisprudența citată).
- 106 Dimpotrivă, noțiunea menționată impune ca inegalitatea de tratament constatată să fie justificată de existența unor elemente precise și concrete ce caracterizează condiția de încadrare în muncă despre care este vorba, în contextul specific în care se înscrie aceasta și în temeiul unor criterii obiective și transparente, pentru a verifica dacă această inegalitate răspunde unei necesități reale, dacă este în măsură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și dacă este necesară în acest scop. Elementele menționate pot rezulta, printre altele, din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contracte pe durată determinată și din caracteristicile inerente acestora sau, eventual, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru (Hotărârea din 17 martie 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, punctul 60 și jurisprudența citată).
- 107 Or, în speță, instanța de trimitere nu menționează niciun motiv obiectiv ce ar putea justifica inegalitatea de tratament pe care pare să o fi constatat și care ar consta în posibilitatea acordată cercetătorilor care au încheiat un contract pe durată nedeterminată și refuzată cercetătorilor care au încheiat un contract de tip A de a se supune unei proceduri specifice de evaluare în vederea înscrierii pe lista profesorilor asociați. Astfel și sub rezerva unei verificări de către această instanță, pare să existe o inegalitate de tratament între cercetătorii care au încheiat un contract pe durată nedeterminată și cei care au încheiat un contract de tip A, cu încălcarea clauzei 4 din acordul-cadru.
- 108 Rezultă că se impune ca la a șasea întrebare să se răspundă că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale potrivit căreia cercetătorii care au încheiat un contract pe durată nedeterminată au posibilitatea, atunci când au obținut abilitarea științifică națională, de a se supune unei proceduri specifice de evaluare în vederea înscrierii lor pe lista profesorilor asociați, în condițiile în care această posibilitate este refuzată cercetătorilor care au încheiat un contract pe durată determinată atunci când au obținut, de asemenea, abilitarea științifică națională, în cazul în care aceștia din urmă desfășoară aceleași activități profesionale și furnizează aceleași servicii didactice studenților ca și cercetătorii cu contracte pe durată nedeterminată.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

- 1) Clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care permite universităților să încheie cu cercetătorii contracte pe durată determinată de trei ani, care pot fi prelungite cu până la doi ani, fără a condiționa încheierea sau prelungirea lor de motive obiective legate de existența unor nevoi cu caracter temporar sau excepțional cu scopul de a acoperi nevoile cu caracter ordinar și permanent ale universității în cauză.
- 2) Clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care stabilește la doisprezece ani, chiar și neconsecutivi, durata totală a contractelor de muncă pe care același cercetător le poate încheia, inclusiv cu universități și cu institute diferite.
- 3) Clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care prevede posibilitatea, în anumite condiții, de definitivare a cercetătorilor din cadrul organismelor publice de cercetare care au încheiat un contract pe durată determinată, dar care refuză această posibilitate cercetătorilor universitari care au încheiat un contract pe durată determinată.
- 4) Clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care, prin derogare, pe de o parte, de la regula generală aplicabilă tuturor lucrătorilor publici și privați, potrivit căreia, începând cu anul 2018, durata maximă a unui raport de muncă pe durată determinată este stabilită la 24 de luni, inclusiv prelungirile și reînnoirile, precum și, pe de altă parte, de la regula aplicabilă în administrația publică conform căreia recurgerea la acest tip de raporturi este condiționată de existența unor nevoi cu caracter temporar și excepțional, permite universităților să încheie cu cercetătorii contracte pe durată determinată de trei ani, care pot fi prelungite cu cel mult doi ani, fără a condiționa încheierea sau prelungirea lor de existența unor nevoi cu caracter temporar sau excepțional ale universității, și care permite de asemenea, la sfârșitul perioadei de cinci ani, să se încheie cu aceeași persoană sau cu alte persoane încă un contract pe durată determinată de același tip pentru a răspunde acelorași nevoi care țin de activitățile didactice și de cercetare legate de contractul anterior.
- 5) Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70, trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale potrivit căreia cercetătorii care au încheiat un contract pe durată nedeterminată au posibilitatea, atunci când au obținut abilitarea științifică națională, de a se supune unei proceduri specifice de evaluare în vederea înscrierii lor pe lista profesorilor asociați, în condițiile în care această posibilitate este refuzată cercetătorilor care au încheiat un contract pe durată determinată atunci când au obținut, de asemenea, abilitarea științifică națională, în

cazul în care aceștia din urmă desfășoară aceleași activități profesionale și furnizează aceleași servicii didactice studenților ca și cercetătorii cu contracte pe durată nedeterminată.

Semnături