

Cauza C-40/20**Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

27 ianuarie 2020

Instanța de trimitere:

Consiglio di Stato (Italia)

Data deciziei de trimitere:

12 decembrie 2019

Apelanți:

AQ

BO

CP

Intimați:

Presidenza del Consiglio dei Ministri

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

Università degli studi di Perugia

Obiectul procedurii principale

Mai multe apeluri declarate la Consiglio di Stato [Consiliul de Stat] împotriva hotărârii pronunțate de Tribunale Amministrativo Regionale per l'Umbria [Tribunalul Administrativ Regional din Umbria] (denumit în continuare „TAR Umbria”) prin care acesta din urmă a respins acțiunile formulate de apelanți împotriva notelor prin care Universitatea din Perugia a respins cererile acestora privind inițierea unor proceduri de recrutare în vederea angajării pe durată nedeterminată în cadrul universității menționate mai sus și împotriva Circularei nr. 3/2017 adoptate în această privință de ministrul pentru simplificare și administrație publică, precum și având ca obiect constatarea dreptului lor de a fi angajați pe durată nedeterminată în calitate de cercetători și de a fi supuși

procedurii de evaluare în vederea titularizării pe postul de profesor asociat, prevăzută la articolul 24 alineatul 5 din Legea nr. 240 din 2010

Obiectul și temeiul juridic al trimiterii preliminare

Compatibilitatea articolului 29 alineatul 2 litera d) și a articolului 29 alineatul 4 din Decretul legislativ nr. 81 din 15 iunie 2015, a articolului 36 alineatele 2 și 5 din Decretul legislativ nr. 165 din 30 martie 2001, a articolului 22 alineatul 9 și a articolului 24 alineatele 1 și 3 din Legea nr. 240 din 30 decembrie 2010, precum și a articolului 20 alineatul 1 din Decretul legislativ nr. 75 din 25 mai 2017 cu clauza 5 și cu clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE, inclusiv în lumina principiilor echivalenței, efectivității și efectului util

Întrebările preliminare

1) – Clauza 5 din acordul-cadru anexat la Directiva 1999/70/CE (Directiva privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, denumită în continuare „directiva”), intitulată „Măsuri de prevenire a abuzurilor”, coroborată cu considerentele (6) și (7) ale directivei și cu clauza 4 din acest acord-cadru (intitulată „Principiul nediscriminării”), precum și în lumina principiilor echivalenței, efectivității și efectului util al dreptului [Uniunii Europene], se opune unei reglementări naționale, în speță articolul 24 alineatul 3 litera a) și articolul 22 alineatul 9 din Legea 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 le dispune, 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 12 ani, chiar cu întrerupere?

2) – Clauza 5 din acordul-cadru, menționată anterior, coroborată cu considerentele (6) și (7) ale directivei și cu clauza 4 din acordul-cadru menționat, citată anterior, precum și în lumina efectului util al dreptului [Uniunii Europene], se opune unei reglementări naționale (în speță articolul 24 și articolul 29 alineatul 1 din Legea 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 încheierea de contracte de muncă pe durată determinată succesive pe termen potențial nelimitat 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 ministerială nr. 3/2017, citată anterior), 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 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 aceeași lege sau a indemnizațiilor de cercetare prevăzute la același articol 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 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, 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 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?

Dispozițiile de drept al Uniunii invocate

Articolul 155 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene

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 (denumită în continuare „Directiva 1999/70”), în special clauza 5 și clauza 4 din acordul-cadru cuprins în această directivă, precum și considerentele (6) și (7) ale aceleiași directive

Recomandarea Comisiei din 11 martie 2005 referitoare la Carta europeană a cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor (2005/251/CE)

Dispozițiile naționale invocate

Legge del 30 dicembre 2010, 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 din 30 decembrie 2010 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) (denumită în continuare „Legea 240/2010”). În special, articolul 24, intitulat „Cercetătorii încadrați pe durată determinată”, prevede la primele două alineate că, în vederea desfășurării activităților de cercetare și didactice, universitățile pot încheia contracte de muncă subordonată pe durată determinată cu candidații selectați prin intermediul unor proceduri publice de selecție reglementate de universitățile respective printr-un regulament, proceduri care trebuie să fie publicate în Gazzetta Ufficiale [Jurnalul Oficial] și pe site-ul ministerului, al universității și al Uniunii Europene, și pentru a căror admitere este necesar titlul de doctor în cercetare sau un titlu echivalent. În plus, selecția trebuie să fie precedată de o evaluare preliminară a candidaților în ceea ce privește titlurile, curriculum-ul și lucrările științifice. Potrivit alineatului 3 al aceluiași articol, contractele în discuție pot lua forma unor „a) contracte cu durata de trei ani, care pot fi prelungite o singură dată doar cu doi ani, după evaluarea pozitivă a activităților didactice și de cercetare desfășurate” (contract de cercetător de tip A) sau a unor „b) contracte trienale, rezervate candidaților care au beneficiat de contractele menționate la litera a)” sau candidaților „care au obținut abilitarea științifică națională pentru funcția de profesor în prima sau a doua treaptă”, precum și altor tipuri de candidați (contract de cercetător de tip B). În ceea ce privește titularii unui contract de cercetător de tip B care au obținut abilitarea științifică, în al treilea an al contractului în cauză, universitatea face evaluarea acestora în vederea titularizării pe postul de profesor asociat și, în cazul în care evaluarea este pozitivă, titularii contractului, la expirarea acestuia, sunt încadrați pe postul de profesor asociat.

Decreto legislativo del 25 maggio 2017, n. 75, „Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 [...]” (Decretul legislativ nr. 75 din 25 mai 2017 de modificare și completare a Decretului legislativ nr. 165 din 30 martie

2001 [...] (denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 75/2017”). În special, articolul 20, intitulat „Rezolvarea problemei lucrătorilor temporari din administrațiile publice”, prevede la alineatul 1 că, în perioada 2018-2020, pentru a rezolva problema lucrătorilor temporari și pentru a reduce recurgerea la contracte pe durată determinată, administrațiile pot să recruteze pe durată nedeterminată personal care, „a) ulterior datei de intrare în vigoare a Legii nr. 124 din 2015, este angajat cu contract pe durată determinată la administrația care efectuează recrutarea [...]; b) a fost recrutat pe durată determinată, în legătură cu aceleași activități desfășurate, prin proceduri de concurs [...]; c) a efectuat, până la 31 decembrie 2017, în subordinea administrației [...] care efectuează recrutarea, cel puțin trei ani de serviciu, chiar cu întreruperi, în ultimii opt ani”. Potrivit alineatului 8 al articolului în discuție, administrațiile pot să prelungească raporturile de muncă flexibile instituite cu persoanele care participă la procedurile descrise la alineatele 1 și 2 de mai sus, până la încheierea acestora. În sfârșit, alineatul 9 al articolului 20 prevede că acesta din urmă „nu se aplică recrutării personalului didactic, educațional și administrativ, tehnic și auxiliar (ATA) din instituțiile de învățământ și de educație de stat” și că beneficiarii de indemnizații de cercetare din cadrul instituțiilor publice de cercetare intră, în schimb, în domeniul de aplicare al alineatului 2 al articolului în discuție.

Decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165, Testo unico organico sul lavoro subordinato alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (Decretul legislativ nr. 165 din 30 martie 2001 privind Textul unic al normelor de organizare a muncii în administrațiile publice) (denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 165/2001”). În special, articolul 3, intitulat „Personalul angajat în temeiul dreptului administrativ”, prevede la alineatul 2 că „[r]aporturile de muncă ale profesorilor și ale cercetătorilor universitari pe durată nedeterminată sau pe durată determinată rămân reglementate de dispozițiile respective în vigoare, în așteptarea unei reglementări specifice și sistematice a acestei materii [...]”. Articolul 36 din același decret legislativ, în versiunea în vigoare începând cu 22 iunie 2017, prevede la primele două alineate că administrațiile publice recrutează de regulă exclusiv cu contracte de muncă pe durată nedeterminată, dar că pot recurge la formele contractuale flexibile de recrutare a personalului prevăzute de lege atunci când sunt întrunite nevoi cu caracter exclusiv temporar sau excepțional. Potrivit alineatului 5 al aceluiași articol, „[î]n orice caz, încălcarea unor dispoziții imperative în materie de recrutare sau de încadrare în muncă a lucrătorilor de către administrațiile publice 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 prestarea de muncă efectuată cu încălcarea unor dispoziții imperative. [...]”. Alineatul 5-quater al aceluiași articol prevede că contractele de muncă încheiate cu încălcarea articolului 36 sunt nule. În sfârșit, alineatul 5-quinquies *in fine* al articolului în discuție prevede că, „fără a aduce atingere alineatului 5, acesta nu se aplică recrutării personalului didactic, educațional și administrativ, tehnic și auxiliar (ATA) pe durată determinată în cadrul instituțiilor de învățământ și de educație de stat [...]”.

Decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 81, „Disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni [...]” (Decretul legislativ nr. 81 din 15 iunie 2015 privind reglementarea sistematică a contractelor de muncă și revizuirea legislației referitoare la îndatoririle de la locul de muncă [...]) (denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 81/2015”), prin care a fost transpusă în dreptul intern Directiva 1999/70/CE. În special, articolul 19 („Aplicarea termenului și durata maximă”), în versiunea aplicabilă în speță și înainte de modificarea adusă prin Decretul-lege nr. 87/2018, prevedea că durata maximă a raporturilor de muncă pe perioadă determinată între același angajator și același lucrător, prin efectul succesiunii unor contracte, era de 36 de luni. Articolul 29 alineatul 2 litera d) din decretul legislativ în discuție, în vigoare începând cu 12 august 2018, prevede că „[s]unt de asemenea excluse din domeniul de aplicare al prezentului capitol: [...] d) contractele pe durată determinată încheiate în temeiul Legii nr. 240 din 30 decembrie 2010”. În sfârșit, potrivit alineatului 4 al acestui din urmă articol, „[n]u se aduce atingere dispozițiilor articolului 36 din Decretul legislativ nr. 165 din 2001”.

Prezentare succintă a situației de fapt și a procedurii principale

- 1 AQ, BO și CP, apelanți, sunt de mai mulți ani cercetători pe durată determinată la Universitatea din Perugia.
- 2 Ei au solicitat universității menționate să aplice procedurile de recrutare în vederea angajării lor pe durată nedeterminată, în conformitate cu articolul 20 alineatul 1 din Decretul legislativ nr. 75/2017.
- 3 Prin notele din 11 și din 19 aprilie 2018, Universitatea din Perugia a respins cererile apelanților pentru motivul că, în lumina Circularei ministeriale nr. 3/2017, procedura prevăzută la articolul 20 menționat mai sus nu a modificat în niciun mod reglementarea anterioară privind raporturile de muncă ale profesorilor și ale cercetătorilor universitari.
- 4 În aceste condiții, apelanții au atacat în fața TAR Umbria notele și circulara menționate mai sus.
- 5 TAR Umbria a respins acțiunile prin hotărârea din 20 martie 2019. În special, instanța menționată a declarat că procedura prevăzută la articolul 20 alineatul 1 din Decretul legislativ nr. 75/2017 constituie o excepție de la principiul accesului prin concurs public, care reprezintă principiul general în cadrul funcției publice, și că articolul 20 amintit nu li s-ar aplica, deși nu exclude în mod expres categoria cercetătorilor universitari pe durată determinată.
- 6 Prin urmare, apelanții au declarat apel la instanța de trimitere.
- 7 Presidenza del Consiglio dei ministri [Președinția Consiliului de Miniștri], Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca [Ministerul Educației,

Universităților și Cercetării] și Universitatea din Perugia solicită respingerea apelului.

Principalele argumente ale părților din procedura principală

- 8 Apelanții consideră că articolul 20 alineatele 9 și 10 din Decretul legislativ nr. 75/2017 nu exclude cercetătorii universitari pe durată determinată de la procedura de definitivare a lucrătorilor temporari prevăzută la acest articol. Dovada acestui fapt ar fi articolul 29 alineatul 2 litera d) din Decretul legislativ nr. 81/2015, care ar prevedea norme generale privind raporturile de muncă pe durată determinată, fără a exclude în mod expres cercetătorii universitari menționați. Acest aspect nu ar fi infirmat nici de articolul 3 din Decretul legislativ nr. 165/2001, astfel cum a fost modificat prin articolul 22 alineatul 16 din Decretul legislativ nr. 75/2017 – în care s-ar preciza doar menținerea tuturor normelor în vigoare cu privire la raporturile de muncă ale cadrelor didactice și ale cercetătorilor universitari și faptul că aceștia rămân în afara sistemului de muncă subordonată denumit „contractual” –, nici de modul de redactare a articolului 20 menționat mai sus, care, întrucât se referă la posibilitatea autorităților administrative de a recruta lucrători temporari „pe durată nedeterminată”, iar nu doar „cu contracte pe durată nedeterminată”, ar viza toți lucrătorii temporari, inclusiv funcționarii publici „necontractuali” și, prin urmare, cercetătorii universitari pe durată determinată.
- 9 În opinia apelanților, în cazul în care s-ar considera că articolul 20 alineatul 1 din Decretul legislativ nr. 75/2017 nu se aplică cercetătorilor pe durată determinată, acesta ar fi contrar Constituției italiene, precum și acordului-cadru anexat la Directiva 1999/70/CE, întrucât cercetătorii temporari încadrați în instituțiile de cercetare, pentru ale căror raporturi de muncă se aplică normele de definitivare menționate mai sus, ar face obiectul unui tratament mai avantajos comparativ cu cel rezervat cercetătorilor universitari, în pofida faptului că nu există diferențe serioase între activitățile desfășurate de cele două categorii de cercetători în discuție. În plus, cercetătorii universitari nu și-ar putea exercita pe deplin libertatea de cercetare din cauza precarității raportului lor de muncă.

Prezentare succintă a motivelor trimiterii preliminare

- 10 Instanța de trimitere cunoaște faptul că, în lumina reglementării Uniunii în materie de stabilitate a raportului de muncă subordonată, contractul pe durată nedeterminată reprezintă tipul de contract ideal, obișnuit și preponderent, în timp ce contractul pe durată determinată reprezintă un tip de contract cu caracter excepțional. În această privință, instanța de trimitere face referire la Hotărârea Curții de Justiție pronunțată în cauza C-331/17, în care Curtea a constatat nelegalitatea reglementării italiene privind munca pe durată determinată (în cazul specific al organismelor lirice) ca urmare a neconformității cu dreptul Uniunii, subliniind că clauza 5 din acordul-cadru cuprins în Directiva 1999/70 impune, pentru a preveni folosirea abuzivă a muncii pe durată determinată, adoptarea uneia dintre cele trei măsuri prevăzute de această clauză (indicarea motivelor folosirii

raporturilor de muncă pe durată determinată, durata maximă care nu poate fi prelungită a raportului de muncă și plafonul prelungirilor). Prin urmare, o dispoziție națională care autorizează recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată succesive pe termen nelimitat nu este admisibilă.

- 11 În plus, potrivit jurisprudenței Curții, noțiunea de „ *motive obiective*” la care se referă clauza 5 alineatul (1) litera (a) din acordul-cadru are în vedere împrejurări precise și concrete care caracterizează o activitate determinată și, prin urmare, de natură să justifice, în sine, utilizarea contractelor de muncă pe durată determinată succesive. Aceste împrejurări pot rezulta cu precădere din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contractele de muncă în discuție, din caracteristicile inerente ale acestora sau, dacă este cazul, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru. Nefurnizarea unei dovezi serioase a caracterului obiectiv al motivelor care justifică o folosire repetată a raporturilor de muncă pe durată determinată este un indiciu al recurgerii abuzive la astfel de forme de muncă temporară.
- 12 Cu toate acestea, instanța de trimitere arată că, într-o ipoteză precum cea a cercetării științifice în cadrul universităților, limitarea în timp a raporturilor de muncă este coerentă cu tipul de prestații care sunt efectuate în domeniul cercetării universitare. Astfel, este vorba despre îndeplinirea unor linii de cercetare bine definite și care trebuie să fie finalizate într-un anumit termen, precum și despre sarcini didactice corespunzătoare duratei și organizării cursurilor universitare finalizate cu licență. Lipsa previzibilității conținutului și a duratei activităților de cercetare științifică universitară ar reprezenta motivul obiectiv care justifică raporturile de muncă cu caracter temporar ale cercetătorilor universitari.
- 13 Instanța de trimitere amintește de asemenea că Corte costituzionale [Curtea Constituțională, Italia] a considerat că măsurile prevăzute de Decretul legislativ nr. 368/2001 de transpunere a Directivei 1999/70/CE sunt compatibile cu dreptul funcției publice, cu condiția să nu existe o transformare a contractului într-un raport pe durată nedeterminată și să existe doar un drept la repararea prejudiciului prin echivalent bănesc (Curtea Constituțională, ordonanța nr. 207 din 2013). Instanța de trimitere arată de asemenea că sistemul de garanții pentru munca subordonată din sectorul public, garantată de principiul concursului public, de la care nu se poate deroga decât pentru motive de interes colectiv cu caracter excepțional și nerepetabil, nu a fost eliminat nici în urma abrogării decretului legislativ menționat mai sus, prin articolul 21 din Decretul legislativ nr. 81/2015 – prin care durata maximă a contractului pe durată determinată a fost redusă la 24 de luni.
- 14 Potrivit instanței de trimitere, având în vedere natura specială a raporturilor dintre universități și cercetătorii pe durată determinată, nu se poate lua în considerare, într-o asemenea ipoteză, o aplicare directă și automată a acordului-cadru, doar pentru motivul repetării raporturilor pe durată determinată sau al scurgerii inutile a termenului maxim, întrucât o astfel de soluție ar afecta autonomia universităților. În această privință, instanța de trimitere evocă principiul afirmat de Curte în

Ordonanța dată în cauza C-3/10, punctul 51, cu privire chiar la limitele de transformare a raportului prevăzute la articolul 36 din Decretul legislativ nr. 165/2001, care nu a fost considerat neconform cu clauza 5 din acordul-cadru, în măsura în care sunt prevăzute, „[...] în sectorul avut în vedere, alte măsuri efective pentru evitarea și, dacă este cazul, sancționarea utilizării abuzive a contractelor de muncă pe durată determinată succesive”.

- 15 Instanța de trimitere cunoaște faptul că o dispoziție națională care doar ar autoriza în mod absolut general și abstract folosirea unor contracte de muncă pe durată determinată repetate nu ar răspunde cerințelor obiective impuse pentru a justifica astfel de contracte, ar avea un caracter discriminatoriu pregnant (a se vedea Hotărârea Curții de Justiție din 26 ianuarie 2012, Küçük, C-586/10, punctele 27, 28 și 29 și jurisprudența citată) și ar fi absolut incompatibilă cu obiectivul și cu efectul util al acordului-cadru (a se vedea de asemenea Hotărârea Curții de Justiție din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, și Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto/Fondazione Teatro dell’Opera di Roma, C-331/17).
- 16 Instanța de trimitere ridică totuși problema dacă ordinea juridică universitară nu conține deja în sine, în scopul menținerii libertății de cercetare științifică și a autonomiei funcționale proprii, motivele obiective care justifică prelungirea misiunilor cercetătorilor respectivi în raport cu natura specială a recrutării personalului universitar și a cercetării.
- 17 În ceea ce privește întrebările preliminare, instanța de trimitere precizează aspectele prezentate în continuare.
- 18 Mai întâi, faptul că cercetătorii universitari pe durată determinată nu sunt menționați la articolul 20 din Decretul legislativ nr. 75/2017 reiese din dispozițiile articolului 22 alineatul 16 din același decret legislativ, care modifică în această privință articolul 3 alineatul 2 din Decretul legislativ nr. 165/2001, prin includerea raporturilor de muncă ale cercetătorilor în cadrul funcției publice necontractuale. Așadar, ar fi inutil să se excludă în mod expres cercetătorii menționați și dintre destinatarii articolului 20 menționat, care vizează în esență numai reglementarea funcției publice „contractuale”.
- 19 În plus, neadmiterea cercetătorilor universitari menționați la procedurile prevăzute la articolul 20 din Decretul legislativ nr. 75/2017 nu ar fi discriminatorie în raport cu admiterea la aceleași proceduri a cercetătorilor din cadrul instituțiilor de cercetare, întrucât cele două categorii sunt diferite atât ca urmare a diversității sarcinilor pe care le îndeplinesc (cei dintâi, spre deosebire de ceilalți, îndeplinesc și sarcini didactice), cât și ca urmare a regimului juridic de referință diferit (cei din a doua categorie sunt incluși printre funcționarii publici contractuali).
- 20 Instanța de trimitere arată că articolul 24 alineatul 1 din Legea 240/2010 nu pare să cuprindă criteriile „obiective și transparente” necesare, limitându-se la a

prevedea condiția ca un contract pe durată determinată să fie compatibil cu resursele disponibile conform programului.

- 21 În schimb, din punct de vedere logic, *mai întâi* ar trebui să reiasă nevoia obiectivă a universității de a încheia un contract pe durată determinată pentru necesități care țin de cercetare și, *apoi*, mobilizarea resurselor necesare pentru acoperirea financiară. Cu privire la acest aspect, Curtea de Justiție consideră că eventualele cerințe de ordin bugetar 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, chiar dacă ele nu constituie, 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 (a se vedea, pe lângă cauza C-22/13, citată anterior, și Ordonanța din 21 septembrie 2016, Popescu, C-614/15, punctul 63).
- 22 În mod similar, nici supunerea posibilei prelungiri cu doi ani unei simple „evaluări pozitive a activităților didactice și de cercetare desfășurate” nu permite să se considere îndeplinită necesitatea ca universitatea să stabilească și să urmeze „criterii obiective și transparente în scopul de a verifica dacă reînnoirea unor astfel de contracte răspunde efectiv unei nevoi reale, este în măsură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și este necesară în acest scop”. Prin urmare, și prevederea de la articolul 24 alineatul 3 din Legea 240/2010 presupune un risc concret de recurgere abuzivă la contractele pe durată determinată și pare, așadar, să fie incompatibilă cu obiectivul și cu efectul util al acordului-cadru.