

Mål C-326/19

Sammanfattning av begäran om förhandsavgörande enligt artikel 98.1 i domstolens rättegångsregler

Datum för ingivande:

23 april 2019

Domstol som begär förhandsavgörande:

Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Italien)

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

28 november 2018

Klagande:

EB

Motparter:

Presidenza del Consiglio dei Ministri

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

Università degli Studi Roma Tre

Saken i det nationella målet

Överklagande genom vilket klaganden har yrkat att skrivelsen av den 21 november 2017 angående ”Svar på ansökan om förlängning av avtal om visstidsanställning som forskare av typ A i enlighet med artikel 20.8 i lagstiftningsdekret nr 75/2017” och cirkulär nr 3/2017 från Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (ministern för förenkling och offentlig förvaltning) ska ogiltigförklaras och att han ska tillerkännas rätt att erhålla tillsvidareanställning som forskare eller bli föremål för bedömning enligt artikel 24.5 i lag nr 240/2010 i syfte att bli tillsvidareanställd som biträdande professor.

Syfte med och rättslig grund för begäran om förhandsavgörande

Frågan huruvida artikel 29.2 d och 29.4 i lagstiftningsdekret nr 81 av den 15 juni 2015, artikel 36.2 och 36.5 i lagstiftningsdekret nr 165 av den 30 mars 2001 samt artikel 24.1 och 24.3 i lag nr 240 av den 30 december 2010 är förenliga med klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete, som återfinns som bilaga till direktiv 1999/70/EG.

Frågor som har hänskjutits för förhandsavgörande

1) Även om medlemsstaterna inte har någon allmän skyldighet att föreskriva att visstidsanställningar ska omvandlas till en tillsvidareanställning, utgör klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete, som återfinns i bilagan till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, vilken har rubriken ”Bestämmelser för att förhindra missbruk”, även mot bakgrund av likvärdighetsprincipen, ändå hinder för en nationell lagstiftning, såsom artikel 29.2 d och 29.4 i lagstiftningsdekret nr 81 av den 15 juni 2015 samt artikel 36.2 och 36.5 i lagstiftningsdekret nr 165 av den 30 mars 2001, enligt vilka universitetsforskare som har anställts genom treåriga visstidsanställningsavtal, som kan förlängas i två år, med stöd av artikel 24.3 i lag nr 240/2010 därefter inte har rätt att få sin visstidsanställning omvandlad till en tillsvidareanställning?

2) Även om medlemsstaterna inte har någon allmän skyldighet att föreskriva att visstidsanställningar ska omvandlas till en tillsvidareanställning, utgör klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete, som återfinns i bilagan till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, vilken har rubriken ”Bestämmelser för att förhindra missbruk”, även mot bakgrund av likvärdighetsprincipen, ändå hinder för att de nationella domstolarna i den berörda medlemsstaten tillämpar nationell lagstiftning, såsom artikel 29.2 d och 29.4 i lagstiftningsdekret nr 81 av den 15 juni 2015 samt artikel 36.2 och 36.5 i lagstiftningsdekret nr 165 av den 30 mars 2001, på så sätt att personer som de offentliga myndigheterna har anställt genom ett flexibelt anställningsavtal som omfattas av arbetsrättsliga bestämmelser har rätt att behålla anställningen vid missbruk av på varandra följande avtal om visstidsanställning, medan en sådan rätt generellt sett inte tillerkänns dem som de offentliga myndigheterna har visstidsanställt på grundval av förvaltningsrättsliga bestämmelser, och det i den nationella rättsordningen (till följd av ovannämnda nationella bestämmelser) inte finns någon annan effektiv åtgärd för att beivra sådant missbruk i förhållande till de sistnämnda arbetstagarna?

3) Även om medlemsstaterna inte har någon allmän skyldighet att föreskriva att visstidsanställningar ska omvandlas till en tillsvidareanställning, utgör klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete, som återfinns i bilagan till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, vilken har rubriken ”Bestämmelser för att förhindra

missbruk”, även mot bakgrund av likvärdighetsprincipen, ändå hinder för ... en nationell lagstiftning, såsom artikel 24.1 och 24.3 i lag nr 240 av den 30 december 2010, enligt vilken forskare och universitet kan ingå visstidsanställningsavtal med en varaktighet på sammanlagt fem år (tre år plus eventuell förlängning i två år), förutsatt att avtalet ingås ”inom ramen för de medel som är avsatta för forskning, undervisning, kompletterande undervisningsverksamhet och stöd till studenter” och med hänsyn tagen till att förlängningen är villkorad av en ”positiv bedömning av utförd undervisning och forskning”, utan att det fastställs objektiva eller klara kriterier för bedömningen av huruvida ingåendet och förnyelsen av visstidsanställningsavtalen faktiskt sker för att tillgodose ett verkligt behov, huruvida de är ägnade att uppnå det eftersträlvade målet och huruvida de är nödvändiga för att uppnå detta mål, i och med att en sådan lagstiftning medför en reell risk för att denna typ av anställningsavtal missbrukas och följaktligen inte är förenlig med ramavtalets syfte och ändamålsenliga verkan?

Anförda unionsbestämmelser

Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (nedan kallat direktiv 1999/70), särskilt klausul 5 i det ramavtal som återfinns som bilaga till direktivet.

Kommissionens rekommendation av den 11 mars 2005 om den europeiska stadgan för forskare och riktlinjer för rekrytering av forskare (2005/251/EG).

Anförda nationella bestämmelser

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” (lag nr 240 av den 30 december 2010, ”Bestämmelser angående universitetens organisation, universitetsanställda och rekrytering samt bemyndigande för regeringen att förbättra universitetssystemets kvalitet och effektivitet”, nedan kallad lag nr 240/2010). I synnerhet fastställs det i de två första punkterna i artikel 24, som har rubriken ”Visstidsanställda forskare”, att universiteten i syfte att bedriva forskning och undervisning kan ingå visstidsanställningsavtal med sökande som väljs ut genom offentliga uttagningsförfaranden som fastställs av universiteten genom regelverk. Dessa förfaranden ska offentliggöras i *Gazzetta Ufficiale [della Repubblica Italiana]* (Republiken Italiens officiella tidning) samt på universitetens, ministeriets och Europeiska unionens webbplatser. Åtkomst till dessa förfaranden har enbart forskare med doktorsgrad eller liknande meriter. Uttagningsförfarandet ska dessutom föregås av en inledande bedömning av sökandenas meriter, CV och vetenskapliga produktion. Enligt punkt 3 i samma artikel kan de aktuella avtalen utgöras av ”a) treåriga avtal som kan förlängas endast en gång i maximalt två år efter positiv bedömning av utförd undervisning och forskning” (avtal för forskare av typ A) eller ”b) treåriga avtal som är

förbehållna sökande som har ingått sådana avtal som avses i led a)” eller sökande ”som har uppnått den nationella vetenskapliga behörigheten som professor på första eller andra nivån” samt andra typer av sökande (avtal för forskare av typ B). Vad beträffar sökande som är innehavare av avtal för forskare av typ B och har uppnått den vetenskapliga behörigheten gör universiteten en bedömning under avtalens tredje år med avseende på tillsvidareanställning som biträdande professorer och vid positiv bedömning blir de aktuella forskarna tillsvidareanställda som biträdande professorer när det aktuella avtalet löper ut.

Decreto legislativo del 25 maggio 2017, n. 75, ”Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ...” (lagstiftningsdekret nr 75 av den 25 maj 2017, ”Ändringar och tillägg till lagstiftningsdekret nr 75/2017”, nedan kallat lagstiftningsdekret nr 75/2017). Det stadgas i punkt 1 i artikel 20, som har rubriken ”Åtgärdande av vikariat vid offentliga myndigheter”, bland annat att myndigheterna i syfte att komma till rätta med vikariat och minska användningen av visstidsanställningsavtal under treårsperioden 2018–2020 kan tillsvidareanställa personal som ”a) är i tjänst efter ikraftträdandet av lag nr 124/2015 genom ett visstidsanställningsavtal som har ingåtts med den anställande myndigheten ...; b) har anställts genom ett visstidsanställningsavtal för att utföra samma arbetsuppgifter efter att ha rekryterats genom ett offentligt uttagningsförfarande, även om detta har genomförts av en annan myndighet än den anställande myndigheten; c) per den 31 december 2017 har varit anställd vid den anställande myndighet som avses i led a) i minst tre år, vilka inte behöver vara sammanhängande, under de senaste åtta åren”. Vidare kan myndigheterna enligt artikel 20.2 under nämnda treårsperiod på vissa villkor inleda ett uttagningsförfarande som är förbehållet personal som ”a) efter ikraftträdandet av lag nr 124/2015 har ett flexibelt anställningsavtal som har ingåtts med den myndighet som inleder uttagningsförfarandet; b) per den 31 december 2017 har haft ett avtal med den myndighet som inleder uttagningsförfarandet i minst tre år, vilka inte behöver vara sammanhängande, under de senaste åtta åren”. I enlighet med artikel 20.8 kan myndigheterna förlänga de flexibla anställningsavtalen med de sökande som deltar i de förfaranden som beskrivs i artikel 20.1 och 20.2 tills de är avslutade. I artikel 20.9 stadgas avslutningsvis att artikeln ”inte tillämpas vid rekrytering av lärare, undervisningspersonal, administrativ personal, teknisk personal och extrapersonal (ATA) i statliga skolor och utbildningsinstitut”, men att stipendiater vid offentliga forskningsinstitut omfattas av tillämpningsområdet för artikel 20.2.

Decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165, ”Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” (lagstiftningsdekret nr 165 av den 30 mars 2001, ”Allmänna bestämmelser angående anställning hos offentliga myndigheter”, nedan kallat lagstiftningsdekret nr 165/2001). I punkt 2 i artikel 3, som har rubriken ”Personal anställd på grundval av förvaltningsrättsliga bestämmelser”, föreskrivs det att ”[a]nställningsförhållandena för professorer och universitetsforskare med tillsvidare- eller visstidsanställningsavtal fortsatt regleras av respektive gällande bestämmelser i väntan på en specifik systematisk reglering”. I artikel 36 i samma lagstiftningsdekret, i den lydelse som gällde den

22 juni 2017, föreskrivs det i de två första punkterna att de offentliga myndigheterna som regel uteslutande anställer genom tillsvidareanställningsavtal, men att de kan använda sig av flexibla avtalsformer som föreskrivs i lag för anställning av personal, om det föreligger tillfälliga eller särskilda behov. I enlighet med artikel 36.5 ”kan ett åsidosättande från de offentliga myndigheternas sida av de tvingande bestämmelser som reglerar deras rekrytering eller anställning av arbetstagare under inga omständigheter leda till att tillsvidareanställningar uppstår hos dessa myndigheter, vilket dock inte påverkar myndigheternas ansvar och de påföljder som de kan åläggas. Den berörde arbetstagaren har rätt till ersättning för skada till följd av att han har utfört arbete i strid med tvingande bestämmelser. ...”. I den efterföljande artikel 36.5-quater stadgas det att anställningsavtal som har ingåtts i strid med artikel 36 är ogiltiga. Avslutningsvis föreskrivs det i artikel 36.5-quinquies att artikeln ”med förbehåll för punkt 5 inte tillämpas vid rekrytering av lärare, undervisningspersonal, administrativ personal, teknisk personal och extrapersonal (ATA) som anställs genom avtal om visstidsanställning i statliga skolor och utbildningsinstitut ...”.

Decreto legislativo del 15 giugno 2015, 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 (lagstiftningsdekret nr 81, ”Systematisk reglering av anställningsavtal och översyn av lagstiftningen om sysselsättningsskyldigheter, enligt artikel 1.7 i lag nr 183 av den 10 december 2014”, nedan kallat lagstiftningsdekret nr 81/2015). I artikel 19, i den lydelse som är tillämplig i förevarande mål, före ändringen genom lagdekret nr 87/2018, föreskrevs det i synnerhet att den maximala varaktigheten på anställningsförhållandet mellan samma arbetsgivare och samma arbetstagare på grund av användning av på varandra följande anställningar var 36 månader. I artikel 29.2 d i det aktuella lagstiftningsdekretet, som trädde i kraft den 2 augusti 2018, stadgas det att ”[t]illämpningsområdet för detta kapitel inte omfattar: ... d) visstidsanställningsavtal som har ingåtts i enlighet med lag nr 240 av den 30 december 2010”. Avslutningsvis fastställs det i artikel 29.4 att ”[a]rtikel 36 i lagstiftningsdekret nr 165/2001 inte berörs”.

Kortfattad redogörelse för de faktiska omständigheterna och förfarandet i det nationella målet

- 1 Klaganden, EB, är en universitetsforskare som är visstidsanställd vid Università degli Studi Roma Tre.
- 2 Han godkändes i ett offentligt uttagningsförfarande, som inletts i enlighet med artikel 24.2 i lag nr 240/2010, för tjänstgöring som forskare med ett treårigt anställningsavtal som kunde förlängas endast en gång i två år. I oktober 2014 uppnådde han dessutom den nationella vetenskapliga behörigheten för Vetenskapligt ämnesområde IUS/10 – Förvaltningsrätt i enlighet med artikel 16 i samma lag.

- 3 Innan hans avtal löpte ut ansökte klaganden om att det skulle förlängas i två år, vilket institutionen beviljade den 14 maj 2015.
- 4 Under de två därpå följande åren anställde Juridiska institutionen vid Università degli Studi Roma Tre för ämnesområdet förvaltningsrätt två forskare, som hade uppnått den nationella vetenskapliga behörigheten för andra nivån, som biträdande professorer genom avtal om tillsvidareanställning i enlighet med lag nr 240/2010. Något motsvarande förfarande inleddes inte för visstidsanställda forskare.
- 5 Den 8 november 2017 ansökte klaganden om förlängning av sitt avtal med stöd av artikel 20.8 i lagstiftningsdekret nr 75/2017. I ansökan anförde klaganden att bestämmelserna i nämnda artikel även var tillämpliga på universitetslärare och begärde därför att Università degli Studi Roma Tre från och med år 2018 skulle inleda förfarandet för ändring till tillsvidareanställning i enlighet med artikel 20.1 i nämnda dekret.
- 6 Genom skrivelse av den 21 november 2017 avslog universitetet klagandens ansökan med motiveringen att artikel 20.8 i lagstiftningsdekret nr 75/2017 inte är tillämplig på forskare med visstidsanställningsavtal och att universitetet enligt lag nr 240/2010 inte längre får använda de tidigare gällande förfarandena som var förbehållna forskare med tillsvidareanställningsavtal.
- 7 Genom överklagande till den hänskjutande domstolen, som delgavs den 6 december 2017 och protokollfördes den 11 december 2017, har klaganden yrkat att ovannämnda skrivelse samt cirkulär nr 3/2017 från Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ska ogiltigförklaras. Klaganden har även yrkat att han ska tillerkännas rätt att erhålla tillsvidareanställning som forskare eller bli föremål för den bedömning som avses i artikel 24.5 i lag nr 240/2010 med avseende på tillsvidareanställning som biträdande professor.
- 8 Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca (utbildnings-, universitets- och forskningsministeriet) och Università degli Studi Roma Tre har yrkat att överklagandet ska ogillas.

Parternas huvudargument

- 9 Klaganden har gjort gällande att artikel 20 i lagstiftningsdekret nr 75/2017 är allmänt tillämplig på så sätt att den även ska tillämpas på anställningsförhållanden på grundval av förvaltningsrättsliga bestämmelser och följaktligen även på forskare av typ A. I ovannämnda angripna cirkulär nr 3/2017 bestäms det däremot att ovannämnda artikel inte är tillämplig på offentligt anställda, vilket strider mot ramavtalet om visstidsarbete, som återfinns som bilaga till direktiv 1999/70, enligt vilket arbetsgivare endast får använda sig av visstidsanställningsavtal under stränga villkor. För att undvika missbruk ska användningen av dessa avtal nämligen ske på objektiva grunder.

- 10 Om det skulle anses att den ovannämnda artikeln inte är tillämplig på forskare med visstidsanställningsavtal, skulle detta enligt klagandens uppfattning medföra en skillnad i behandling i förhållande till forskare vid offentliga forskningsinstitut som däremot kan erhålla tillsvidareanställning.
- 11 Klaganden har vidare gjort gällande att uteslutandet – mot bakgrund av artikel 29.2 d i lagstiftningsdekret nr 81/2015 – av visstidsanställningsavtal som har ingåtts i enlighet med lag nr 240/2010 från tillämpningsområdet för bestämmelserna om visstidsarbete i samma lagstiftningsdekret – och i synnerhet den bestämmelse där det fastställs en övre tidsgräns på 36 månader för visstidsanställningar – inte är förenligt med unionsrätten, eftersom det saknas objektiva grunder för att universitetsforskare ska anställas genom visstidsanställningsavtal, i synnerhet när anställningen, som i klagandens fall, kan vara i över tre år. I det sistnämnda fallet är anställningen som har en varaktighet på över 36 månader inte förenlig med tillfälliga behov hos arbetsgivaren.
- 12 För övrigt strider artikel 24.5 i lag nr 240/2010, i den del enligt vilken forskare av typ A som har uppnått den nationella vetenskapliga behörigheten inte kan begära att bli föremål för bedömning med avseende på tillsvidareanställning som biträdande professorer, mot principen om icke-diskriminering i klausul 4 i det ramavtal som återfinns i bilagan till direktiv 1999/70.
- 13 Avslutningsvis har klaganden åberopat den unionsrättsliga principen om likvärdighet, enligt vilken regelverket för privatanställda (vars visstidsanställning automatiskt omvandlas till en tillsvidareanställning), lärare (för vilka det finns reservlistor och andra förfaranden för tillsvidareanställning) och alla övriga offentligt anställda (vilka omfattas av artikel 20 i lagstiftningsdekret nr 75/2017) ska tas i beaktande i avsaknad av andra förmånliga bestämmelser.
- 14 Motparten, Università degli Studi Roma Tre, anser att artikel 20 i lagstiftningsdekret nr 75/2017 inte är tillämplig på personal som har anställts på grundval av förvaltningsrättsliga bestämmelser, däribland universitetsforskare, mot bakgrund av artikel 3.2 i lagstiftningsdekret nr 165/2001. Universitetet har även gjort gällande att den aktuella artikeln inte medför någon skillnad i behandling mellan forskare av typ A och andra anställda, däribland stipendiater vid forskningsinstitut, eftersom de sistnämnda inte omfattas av kategorin offentligt anställd personal.
- 15 Motparten anser vidare att skillnaden i behandling mellan forskare av typ B och forskare av typ A i kraft av lag nr 240/2010 är rimlig med hänsyn till att de förstnämnda uppvisar större forskningserfarenhet.

Kortfattad redogörelse för skälen till att förhandsavgörande begärs

- 16 Den hänskjutande domstolen hyser tvivel om huruvida artikel 29.2 d och 29.4 i lagstiftningsdekret nr 81/2015 samt artikel 36.2 och 36.5 i lagstiftningsdekret nr 165/2001 är förenliga med klausul 5 i det ramavtal som återfinns som bilaga till

direktiv 1999/70, i synnerhet vad gäller de universitetsforskare som avses i artikel 24.3 a i lag nr 240/2010 (så kallade forskare av typ A).

- 17 Enligt artikel 29.2 d i lagstiftningsdekret nr 81/2015 omfattas nämligen inte dessa personer av möjligheten att få sin visstidsanställning omvandlad till en tillsvidareanställning, vilket utgör ett undantag från det allmänna regelverket i samma lagstiftningsdekret, där det bestämdes, enligt den lydelse som gällde vid tidpunkten för de faktiska omständigheterna, att visstidsanställningsavtal kunde ha en varaktighet på maximalt 36 månader och att de därefter automatiskt skulle omvandlas till tillsvidareanställningsavtal.
- 18 I artikel 29.4 hänvisas det i sin tur till artikel 36 i lagstiftningsdekret nr 165/2001, där det i punkt 2 stadgas att offentliga myndigheter endast för att tillgodose tillfälliga och särskilda personalbehov får använda flexibla avtalsformer för rekrytering som är fastställda i lagen samt i punkt 5 föreskrivs att "[e]tt åsidosättande från de offentliga myndigheternas sida av de tvingande bestämmelser som reglerar arbetstagarnas rekrytering eller anställning under inga omständigheter kan leda till avtal om tillsvidareanställning hos dessa myndigheter, vilket dock inte påverkar myndigheternas ansvar och de påföljder som de kan åläggas. Den berörde arbetstagaren har rätt till ersättning för skada till följd av att han har utfört arbete i strid med tvingande bestämmelser. ...". Även enligt den sistnämnda bestämmelsen utesluts det uttryckligen att visstidsanställningen får omvandlas till en tillsvidareanställning.
- 19 Den hänskjutande domstolen hänvisar i detta sammanhang till EU-domstolens dom i mål C-184/15, enligt vilken det "[f]ör att bestämmelser om ett absolut förbud mot att i offentlig sektor omvandla på varandra följande visstidsanställningar till en tillsvidareanställning ska kunna anses vara förenliga med ramavtalet, [emellertid krävs] att den berörda medlemsstatens nationella rättsordning innehåller en annan effektiv åtgärd för att förhindra och, i förekommande fall, beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar". I samma dom slog EU-domstolen även fast att klausul 5.1 i det ramavtal som återfinns som bilaga till direktiv 1999/70 "ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för att de nationella domstolarna i den berörda medlemsstaten tillämpar en nationell lagstiftning ... på så sätt att personer som de offentliga myndigheterna har anställt genom ett anställningsavtal som omfattas av arbetsrättsliga bestämmelser har rätt att behålla [anställningen] vid missbruk av på varandra följande avtal om visstidsanställning, medan en sådan rätt generellt sett inte tillerkänns dem som de offentliga myndigheterna har anställt på grundval av förvaltningsrättsliga bestämmelser, såvida det i den nationella rättsordningen inte finns någon annan effektiv åtgärd för att beivra sådant missbruk i förhållande till de sistnämnda, vilket det ankommer på den nationella domstolen att kontrollera".
- 20 Det framgår i själva verket av artikel 20 i lagstiftningsdekret nr 75/2017 att personer som de offentliga myndigheterna har anställt genom ett flexibelt anställningsavtal som omfattas av arbetsrättsliga bestämmelser har rätt enligt den italienska lagstiftningen att behålla anställningen. Det ska erinras om att

klaganden, i egenskap av forskare, däremot räknas bland personal som har anställts på grundval av förvaltningsrättsliga bestämmelser.

- 21 Vad beträffar den sistnämnda personalkategorin finns det i den nationella rättsordningen, enligt den hänskjutande domstolens uppfattning, inte någon effektiv åtgärd eller något annat alternativ till att omvandla anställningsförhållandet för att beivra missbruk av avtal om visstidsanställning. Den enda effektiva åtgärden i detta avseende skulle i själva verket vara en motsvarande ersättning för att det inte har ingåtts något tillsvidareanställningsavtal.
- 22 Ersättningen enligt artikel 36.5 i lagstiftningsdekret nr 165/2001, som har beskrivits i punkt 18 ovan, är följaktligen ingen effektiv åtgärd, eftersom den utgör en schablonmässig ersättning. Därmed garanteras arbetstagaren varken någon ersättning som motsvarar den skada som lidits eller medelst gottgörelse in natura.
- 23 Den hänskjutande domstolen hyser en rad tvivel om huruvida artikel 36, i den del enligt vilken ett åsidosättande från de offentliga myndigheternas sida av tvingande bestämmelser som reglerar rekrytering av arbetstagare under inga omständigheter kan leda till avtal om tillsvidareanställning hos dessa myndigheter, är förenlig med unionsrätten, i synnerhet vad gäller de specifika omständigheterna i det nu aktuella målet.
- 24 Klaganden deltog nämligen med positivt utfall i ett uttagningsförfarande – såsom det som är fastställt i artikel 24 i lag nr 240/2010, i enlighet med principen om god förvaltningssed – som ledde till uppkomsten av ett visstidsanställningsförhållande, vilket utgör ett missbruk av avtal om visstidsanställning och följaktligen ett åsidosättande av principen enligt artikel 36.1 att de offentliga myndigheterna uteslutande ska anställa genom avtal om tillsvidareanställning. Det ska erinras om att det i artikel 36.2 stadgas att andra avtalsformer endast får användas ”om det föreligger tillfälliga eller särskilda behov”.
- 25 Det framgår av ovanstående redogörelse att tillämpningen av artikel 36.2 och 36.5 i lagstiftningsdekret nr 165/2001 medför att den berörda arbetstagaren saknar såväl anställningsavtal, i och med att hans anställning inte omvandlas till en tillsvidareanställning, som ett effektivt skydd i form av ersättning. Detta strider mot klausul 5 i det ramavtal som återfinns i bilagan till direktiv 1999/70 samt principerna om likvärdighet, effektivitet och påföljders avskräckande verkan. Den hänskjutande domstolen hänvisar även till EU-domstolens dom i målet Sciotto, C-331/17.
- 26 Den hänskjutande domstolen hyser dessutom tvivel om huruvida artikel 24.1 och 24.3 i lag nr 240/2010, där det fastställs att forskares avtal ska ha en varaktighet på tre år, med möjlighet till förlängning i två år, är förenlig med unionsrätten.
- 27 Förnyelsen av visstidsanställningar ska nämligen i enlighet med klausul 5.1 a i det ramavtal som återfinns som bilaga till direktiv 1999/70 ske på objektiva grunder,

eftersom en nationell bestämmelse i vilken det endast på ett allmänt sätt anges att på varandra följande visstidsanställningar får användas inte i sig själv är tillräcklig, vilket EU-domstolen slog fast i ovannämnda dom.

- 28 Avslutningsvis kan varken myndigheternas budgetmässiga överväganden eller ett krav såsom ”positiv bedömning av utförd undervisning och forskning”, som förnyelsen i två år är villkorad av, motivera att det inte vidtas lämpliga åtgärder för att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar i enlighet med klausul 5 i ovannämnda ramavtal.

ARBETS-DOKUMENT