

Дело C-326/19**Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от
Процедурния правилник на Съда****Дата на постъпване:**

23 април 2019 г.

Запитваща юрисдикция:

Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Италия)

Дата на акта за преюдициално запитване:

28 ноември 2018 г.

Жалбоподател:

ЕВ

Ответници:

Presidenza del Consiglio dei Ministri

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

Università degli Studi Roma Tre

Предмет на главното производство

Жалба за отмяна на меморандум от 21 ноември 2017 г. относно „Отговор на искане за продължаване на срочния договор с изследовател тип А по смисъла на член 20, параграф 8 от Законодателен декрет № 75 от 2017 г.“ и на циркулярно писмо № 3/2017 на министъра, отговарящ за модернизацията и публичната администрация, както и за установяване на правото на жалбоподателя да бъде назначен като изследовател за неопределено време или да бъде подложен на оценката по член 24, параграф 5 от Закон № 240 от 2010 г. с цел заемане на длъжността доцент.

Предмет и правно основание на преюдициалното запитване

Съвместимост на член 29, параграф 2, буква d) и параграф 4 от Законодателен декрет № 81 от 15 юни 2015 г., на член 36, параграфи 2 и 5 от

Законодателен декрет № 165 от 30 март 2001 г. и член 24, параграфи 1 и 3 от Закон № 240 от 30 декември 2010 г. с клауза 5 от Рамковото споразумение за срочната работа, което е част от Директива 1999/70/ЕО.

Преюдициални въпроси

1) Допуска ли, предвид принципа на равностойност, клауза 5, озаглавена „Мерки за предотвратяване на злоупотребата“, от Рамковото споразумение, което е част от Директива 1999/70/ЕО от 28 юни 1999 година — „Директива на Съвета относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР)“ — въпреки че не съществува общо задължение за държавите членки да предвидят преобразуването на срочните договори в договори с неопределена продължителност, национална правна уредба като тази по член 29, параграф II, буква d) и параграф IV от Законодателен декрет № 81 от 15 юни 2015 г. и член 36, параграф II и параграф V от Законодателен декрет № 165 от 30 март 2001 г., която изключва за университетските изследователи, назначени по срочен договор за три години, който може да бъде продължен с две години съгласно член 24, параграф III, буква а) от Закон № 240 от 2010 г., възможността за последващо установяване на правоотношение с неопределена продължителност?

2) Допуска ли, предвид принципа на равностойност, клауза 5, озаглавена „Мерки за предотвратяване на злоупотребата“, от Рамковото споразумение, което е част от Директива 1999/70/ЕО от 28 юни 1999 година — „Директива на Съвета относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР)“ — въпреки че не съществува общо задължение за държавите членки да предвидят преобразуването на срочните договори в договори с неопределена продължителност, национална правна уредба като тази по член 29, параграф II, буква d) и параграф IV от Законодателен декрет № 81 от 15 юни 2015 г. и член 36, параграф II и параграф V от Законодателен декрет № 165 от 30 март 2001 г., която се прилага от националните съдилища на съответната държава членка по такъв начин, че право на запазване на трудовото правоотношение се предоставя на лица, наети от публичната администрация по гъвкав трудов договор съгласно трудовото законодателство, без като цяло на служителите, наети за определен срок от тази администрация, да се признава публичноправен режим, след като не съществува (по силата на горепосочените национални разпоредби) друга ефикасна мярка в националната правна система за санкциониране на подобни злоупотреби срещу работниците или служителите?

3) Допуска ли, предвид принципа на равностойност, клауза 5, озаглавена „Мерки за предотвратяване на злоупотребата“, от Рамковото споразумение, което е част от Директива 1999/70/ЕО от 28 юни 1999 година — „Директива на Съвета относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР)“ — въпреки че не съществува общо задължение за държавите членки да предвидят преобразуването на срочните договори в договори с неопределена продължителност (...) национална правна уредба като тази по член 24, параграф 1 и 3 от Закон № 240 от 30 декември 2010 г., която предвижда сключването и продължаването на срочни договори между изследователи и университети общо за срок от пет години (три години с възможност за продължаване с две години), като поставя сключването в зависимост от условието да се извърши „[в] рамките на наличните програмни ресурси за научноизследователска, преподавателска, допълнителна преподавателска работа и услуги за студентите“, а продължаването в зависимост от „положителната оценка на извършената преподавателска и научноизследователска работа“, без да определя обективни и прозрачни критерии за проверка дали сключването и продължаването на такива договори действително отговарят на реална потребност, дали те са подходящи и необходими за постигане на преследваната цел, и следователно съдържа сериозен риск да се установят злоупотреби при използването на този вид договори, поради което тази уредба може да се окаже несъвместима с обхвата и полезния ефект на Рамковото споразумение?

Релевантни разпоредби от правото на Съюза

Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) (наричана по-нататък: „Директива 1999/70“), и по-специално клауза 5 от Рамковото споразумение, което се съдържа в нея.

Препоръка на Комисията от 11 март 2005 година за Европейската харта за научните изследователи и Кодекса за професионално поведение при набора на изследователи (2005/251/ЕО).

Релевантни разпоредби на националното право

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» (Закон № 240 от 30 декември 2010 г. за приемане на правила относно организацията на университетите, академичния състав и назначаването, както и

оправомощаване на правителството за повишаване на качеството и ефективността на университетската система) (наричан по-нататък: „Закон № 240/2010“). По-специално в член 24, озаглавен „Изследователи на срочни договори“, параграфи 1 и 2 е предвидено, че с цел извършване на научноизследователска и преподавателска дейност университетите могат да сключват срочни трудови договори с кандидати, избрани чрез уредени с правилник от университетите публични процедури за подбор, които трябва да се публикуват в Gazzetta Ufficiale (Официален вестник) и на сайтовете на университета, на министерството и на Европейския съюз, и за чието допускане се изисква научно-изследователска степен доктор или еквивалентна на нея. Освен това подборът трябва да бъде предшестван от предварителна оценка на кандидатите по документи, автобиография и научно творчество. Съгласно параграф 3 от същия член въпросните договори могат да бъдат под формата на „а) договори за срок от три години, които могат да бъдат продължени еднократно и само за две години след положителна оценка на извършената преподавателска и научноизследователска дейност“ (договор с изследовател тип А) или на „б) тригодишни договори, предназначени само за кандидатите, които са се възползвали от договорите, посочени в буква а)“ или за кандидатите, „които са получили национална научна хабилитация за длъжност преподавател във висше училище от първо или второ ниво“, както и за други видове кандидати (договор с изследовател тип В). По отношение на лицата, сключили договор с изследовател тип В, които са получили научна хабилитация, през третата година от срока на въпросния договор университетът извършва оценка за заемане на длъжността доцент и ако оценката има положителен резултат, при изтичането на договора титулярите се назначават на длъжност доцент.

Decreto legislativo del 25 maggio 2017, n. 75, «Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (...)» (Законодателен декрет № 75 от 25 май 2017 г. за изменение и допълнение на Законодателен декрет № 165 от 30 март 2001 г.) (наричан по-нататък: „Законодателен декрет № 75/2017“). По-специално в член 20, озаглавен „Преодоляване на срочната заетост в публичната администрация“, параграф 1 е предвидено, че за да се преодолее срочната заетост и да се намали използването на срочни договори, в рамките на тригодишния период 2018—2020 г. администрациите могат да назначат за неопределено време служители, които „а) са на работа след датата на влизане в сила на Закон № 124 от 2015 г. по срочни договори в администрацията, която извършва назначаването (...); б) са назначени за определен срок във връзка със същите дейности с конкурс, проведен и в други публични администрации, различни от тази, която извършва назначаването; в) към 31 декември 2017 г. са работили в администрацията, посочена в буква а), която извършва назначаването, най-малко три години, дори и с прекъсване, през последните осем години“. Освен това, съгласно параграф 2 от същия член, в посочения тригодишен период администрациите могат при определени условия да обявяват конкурси само за служители, които „а) след влизане в сила на Закон № 124 от 2015 г. имат

сключени гъвкави трудови договори с администрацията, обявяваща конкурса; б) към 31 декември 2017 г. са работили по договор в администрацията, обявяваща конкурса, в продължение най-малко на три години, дори и с прекъсване, през последните осем години“. Съгласно параграф 8 от посочения член администрациите могат да продължат гъвкавите трудови правоотношения с лицата, участващи в процедурите, описани в предходните параграфи 1 и 2, до тяхното приключване. Накрая член 20, параграф 9 предвижда, че последният „не се прилага при назначаването на преподавателски, образователен, както и на административен, технически и помощен персонал (АТА) в държавните училища и образователните институции“, но стипендиантите в публичните научноизследователски институции попадат в приложното поле на параграф 2 от посочения член.

Decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165, «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» (Законодателен декрет № 165 от 30 март 2001 г. относно общите правила за организация на работата в публичните администрации) (наричан по-нататък: „Законодателен декрет № 165/2001“). По-специално член 3, озаглавен „Служители на публичноправен режим“, параграф 2 гласи, че „[к]ъм трудовите правоотношения на университетските преподаватели и изследователи, сключени за неопределено или определено време, продължават да се прилагат съответните действащи разпоредби до приемането на специална цялостна уредба“. В член 36, параграфи 1 и 2 от същия Законодателен декрет в редакцията, която е в сила от 22 юни 2017 г., е предвидено, че публичните администрации по правило наемат лица на работа изключително по трудови договори с неопределена продължителност, но могат да използват гъвкави форми на договаряне за назначаване на служителите, предвидени в закона, само когато са налице временни или извънредни нужди. Съгласно параграф 5 от посочения член „[в]ъв всички случаи нарушаването от страна на публичните администрации на императивните разпоредби относно назначаването или наемането на работници и служители не може да води до възникване на трудови правоотношения с неопределена продължителност с тези публични администрации, като това не засяга евентуалната отговорност и санкции. Заинтересованият работник или служител има право на обезщетение за вредите, произтичащи от полагането на труд в нарушение на императивни разпоредби. (...)“. В следващия параграф 5-quater е предвидено, че трудовите договори, сключени в нарушение на член 36, са нищожни. Накрая, параграф 5-quinquies предвижда, че посоченият член, „без да се засяга параграф 5, не се прилага при назначаването за определено време на преподавателски, образователен, както и на административен, технически и помощен персонал (АТА) в държавните училища и образователните институции [...]“.

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» (Законодателен декрет № 81 от 15 юни 2015 г. относно системното регламентиране на трудови договори и изменение на правната уредба относно задълженията във връзка с полагане на труд съгласно член 1, параграф 7 от Закон № 183 от 10 декември 2014 г.) (наричан по-нататък: „Законодателен декрет № 81/2015“). По-специално, член 19 в редакцията, приложима към настоящия случай, и преди изменението, направено с Декрет-закон № 87/2018, е предвиждал, че максималната продължителност на срочните трудови правоотношения между един и същи работодател и един и същи работник или служител в резултат на последователни договори е 36 месеца. Член 29, параграф 2, буква d) от посочения Законодателен декрет, който е в сила от 12 август 2018 г., предвижда, че „[о]т приложното поле на настоящата глава също са изключени: [...] d) срочните договори, сключени в съответствие със Закон № 240 от 30 декември 2010 г.“. Накрая, съгласно параграф 4 от посочения член „[н]е се засягат разпоредбите на член 36 от Законодателен декрет № 165 от 2001 г.“.

Кратко представяне на фактите и производството

- 1 Жалбоподателят ЕВ е университетски изследовател по срочен договор с Università degli Studi „Roma Tre“ (Университет „Roma Tre“).
- 2 Той всъщност е спечелил публичен конкурс, обявен в съответствие с член 24, параграф 2 от Закон № 240/2010 за изследовател на срочен договор с продължителност три години, който може да се продължи еднократно с максимум две години. През октомври 2014 г. придобива и национална научна хабилитация по научна дисциплина IUS/10 — Административно право по смисъла на член 16 от посочения закон.
- 3 Преди изтичането на договора жалбоподателят е поискал от своя факултет двугодишно продължаване на договора, което му е предоставено на 14 май 2015 г.
- 4 През следващите две години юридическият факултет на университет „Roma Tre“ назначава на длъжност доцент, по-конкретно в областта на административното право, двама изследователи с договори за неопределено време, придобили национална научна хабилитация от второ ниво по смисъла на разпоредбите на Закон № 240/2010. За изследователите със срочни договори такава процедура не е била обявена.
- 5 На 8 ноември 2017 г. жалбоподателят внася искане за продължаване на договора му на основание член 20, параграф 8 от Законодателен декрет № 75/2017, като се аргументира, че разпоредбите на посочения член са приложими и за преподавателския състав в университета, и иска от Università degli Studi „Roma Tre“ да започне от 2018 г. процедурата за трайно установяване, предвидена в параграф 1 от посочения декрет.

- 6 С меморандум от 21 ноември 2017 г. посоченият университет отхвърля искането на жалбоподателя, тъй като член 20, параграф 8 от Законодателен декрет № 75/2017 не се прилага за изследователите на срочни договори и съгласно Закон № 240/2010 университетите вече не можели да прилагат предишните процедури, предназначени за изследователи на срочни договори.
- 7 С жалба, съобщена на 6 декември 2017 г. и подадена на 11 декември 2017 г., жалбоподателят оспорва пред запитващата юрисдикция горепосочения меморандум и циркулярно писмо № 3/2017 на министъра относно модернизацията и публичната администрация и иска отмяната им. Освен това жалбоподателят иска да се установи правото му да бъде назначен като изследовател за неопределено време или да премине оценка по член 24, параграф 5 от Закон № 240 от 2010 г. за заемане на длъжност доцент.
- 8 Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (Министерство на образованието, университетите и научните изследвания) и Università degli Studi „Roma Tre“ искат жалбата да бъде отхвърлена.

Основни доводи на страните в главното производство

- 9 Жалбоподателят твърди, че член 20 от Законодателен декрет № 75/2017 има обща валидност в смисъл, че се прилага и за трудовите правоотношения в публичноправен режим, а следователно и за изследователи тип А. С твърдението, че въпросният член не е приложим за служителите на публичноправен режим, оспорваното циркулярно писмо № 3/2017 нарушавало Рамковото споразумение за срочната работа, което е част от Директива 1999/70 и определя строги условия по отношение на възможността работодателите да използват срочни договори, като във връзка с тях изисква да са налице обективни причини за предотвратяване на злоупотребите.
- 10 Според жалбоподателя, ако се приеме, че посоченият член не е приложим за изследователите със срочни договори, това би довело до неравно третиране в сравнение с изследователите от публични научноизследователски институции, за които се предвижда възможност за трайно установяване.
- 11 Освен това жалбоподателят твърди, че изключването — съгласно член 29, параграф 2, буква d) от Законодателен декрет № 81/2015 — на срочните договори, сключени в съответствие със Закон № 240/2010, от приложното поле на правилата за срочната работа съгласно посочения Законодателен декрет, и по-специално от приложното поле на разпоредбата, определяща максималната продължителност на срочното трудово правоотношение на 36 месеца, не е съвместимо с правото на Съюза поради липсата на обективни причини, водещи до необходимостта от назначаване на университетските изследователи за определен срок, по-специално когато трудовото правоотношение може да надвиши тригодишния срок, както е в случая с

жалбоподателя. В тази хипотеза всъщност трудовото правоотношение с продължителност над 36 месеца не било съвместимо с временните нужди на работодателя.

- 12 Освен това член 24, параграф 5 от Закон № 240/2010 в частта, в която не се предвижда възможност за изследователи тип А, които са придобили национална научна хабилитация, да бъдат оценявани за заемане на длъжност доцент, противоречал на принципа на недопускане на дискриминация, посочен в клауза 4 от Рамковото споразумение за срочната работа, което е част от Директива 1999/70.
- 13 На последно място, жалбоподателят се позовава също и на принципа на равностойност на Съюза, съгласно който при липсата на друга благоприятна разпоредба следвало да се направи позоваване на случаите на работниците и служителите в частния сектор (за които се предвижда автоматично преобразуване на трудовите правоотношения в такива с неопределена продължителност), на учителите (за които има изчерпателни списъци и други процедури за заемане на длъжности), както и на всички други държавни служители (за които се прилага член 20 от Законодателен декрет № 75/2017).
- 14 Ответникът Università degli Studi „Roma Tre“ счита, че член 20 от Законодателен декрет № 75/2017 не се прилага за служителите на публичноправен режим като университетските изследователи съгласно член 3, параграф 2 от Законодателен декрет № 165/2001. Той също така твърди, че посоченият член не води до неравно третиране на изследователите тип А и другите служители, например стипендианти в научноизследователски организации, тъй като те не попадат в категорията на служителите на публичноправен режим.
- 15 Ответникът също така счита, че разликата в правната уредба между изследователите от тип В и тези от тип А съгласно Закон № 240/2010 е разумна с оглед на по-големия научноизследователски опит, придобит от първите.

Кратко представяне на мотивите за преюдициалното запитване

- 16 Запитващата юрисдикция изпитва съмнения относно съвместимостта на член 29, параграф 2, буква d) и параграф 4 от Законодателен декрет № 81/2015, както и на член 36, параграфи 2 и 5 от Законодателен декрет № 165/2001 с клауза 5 от Рамковото споразумение, което е част от Директива 1999/70, по-специално по отношение на университетските изследователи, посочени в член 24, параграф 3, буква а) от Закон № 240/2010 (така наречените „изследователи тип А“).
- 17 Член 29, параграф 2, буква d) от Законодателен декрет № 81/2015 в действителност изключва преобразуването на срочното трудово

правоотношение на посочените служители в трудово правоотношение с неопределена продължителност в отклонение от общата правна уредба, съдържаща се в посочения Законодателен декрет, която е предлагала към момента на настъпване на разглежданите факти максимална продължителност от 36 месеца за срочните договори, след изтичането на които трудовият договор автоматично се преобразува в договор с неопределена продължителност.

- 18 От своя страна параграф 4 от посочения член се позовава на разпоредбите на член 36 от Законодателен декрет № 165/2001, който в параграф 2 установява, че администрациите могат да използват предвидените в закона гъвкави форми на договаряне за назначаване на служители само когато са налице временни или извънредни нужди, а в параграф 5, че „[в]ъв всички случаи нарушаването от страна на публичните администрации на императивните разпоредби относно назначаването или наемането на работници и служители не може да води до възникване на трудови правоотношения с неопределена продължителност с тези публични администрации, като това не засяга евентуалната отговорност и санкции. Заинтересованият работник или служител има право на обезщетение за вредите, произтичащи от полагането на труд в нарушение на императивни разпоредби. (...)“. Следователно тази разпоредба също изрично изключва превръщането на трудовото правоотношение в трудово правоотношение с неопределена продължителност.
- 19 В тази връзка запитващата юрисдикция се позовава на решението на Съда по дело C-184/15, в което Съдът постановява, че „[з]а да може [...] национална правна уредба, която съдържа абсолютна забрана в общественния сектор за преобразуването в трудов договор с неопределена продължителност на поредица от срочни трудови договори, да се разглежда като съответстваща на Рамковото споразумение, във вътрешния правен ред на съответната държава членка трябва да има в посочената област друга ефективна мярка, за да не се допусне, и ако е необходимо, да се санкционира злоупотребата при използването на последователни срочни трудови договори“. В същото решение Съдът също така постановява, че клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение, което е част от Директива 1999/70, „трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска националните юрисдикции на съответната държава членка да прилагат национална правна уредба [...], така че в случай на злоупотреба при използването на последователни срочни трудови договори на лицата, които са наети в администрацията въз основа на трудов договор и спрямо които се прилагат правилата на трудовото право, се предоставя право на запазване на трудовото правоотношение, но такова право по принцип не се признава на персонала, назначен в администрацията въз основа на административното право, освен ако в националния правен ред не съществува друга ефикасна мярка, за да се санкционира такава злоупотреба спрямо този персонал, което националната юрисдикция следва да провери“.

- 20 Следователно, от разпоредбата на член 20 от Законодателен декрет № 75/2017 е видно, че в италианската правна система съществува право на запазване на трудовото правоотношение за лицата, които са наети в администрацията въз основа на гъвкав трудов договор, за който се прилагат правилата на трудовото право. Следва да се припомни, че като изследовател, жалбоподателят попада сред служителите в публичноправен режим, назначени въз основа на административното право.
- 21 Според запитващата юрисдикция, по отношение на последната категория лица в националния правен ред не съществува ефикасна алтернативна мярка на преобразуването на трудовото правоотношение, която да санкционира злоупотребата при използването на срочни договори. Единствената ефикасна мярка в този смисъл би било всъщност заплащането на равностойно парично обезщетение за неустановяване на трудово правоотношение с неопределена продължителност.
- 22 Следователно обезщетението, предвидено в член 36, параграф 5 от Законодателен декрет № 165/2001, посочено в т. 18 по-горе, не би представлявало ефикасна мярка, тъй като то се състои в изплащане на фиксирана сума за вредите, която е равносилна на обикновена компенсация. Следователно не се гарантира защита под формата на равностойно обезщетение, нито на фактическа обезвреда.
- 23 Според запитващата юрисдикция член 36 в частта, в която предвижда, че нарушаването от страна на публичните администрации на императивните разпоредби относно назначаването или наемането на работници и служители не може да води до възникване на трудови правоотношения с неопределена продължителност с тези публични администрации, повдига редица съмнения относно съвместимостта му с правото на Съюза, по-специално с оглед конкретния контекст на разглеждания случай.
- 24 Всъщност жалбоподателят е участвал успешно в процедура за подбор — като предвидената в член 24 от Закон № 240/2010, съответстваща на принципа на добрата администрация — довела до установяване на трудово правоотношение за определен срок, което представлява злоупотреба при използването на срочни договори и следователно нарушение на принципа, установен в параграф 1 от член 36, според който администрациите по правило наемат лица на работа изключително по трудови договори с неопределена продължителност. Следва да се напомни, че параграф 2 от същия член предвижда, че могат да се използват други форми на договаряне „когато са налице доказани временни или извънредни нужди“.
- 25 От изложеното в предходните точки следва, че при прилагането на член 36, параграфи 2 и 5 от Законодателен декрет № 165/2001 служителят се оказва лишен от трудовия договор, който не е преобразуван, или от ефикасна защита под формата на обезвреда в нарушение на разпоредбите на клауза 5 от Рамковото споразумение, което е част от Директива 1999/70, а също и на

принципите на равностойност, ефективност и възпиращ ефект. В това отношение запитващата юрисдикция се позовава и на решението на Съда по дело *Sciotto*, C-331/17.

- 26 Запитващата юрисдикция също така има съмнения относно съвместимостта с правото на Съюза на член 24, параграфи 1 и 3 от Закон № 240/2010, който определя продължителност от 3 години на договора с изследователите с възможност за продължаването му с още две години.
- 27 Всъщност по смисъла на клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение, което е част от Директива 1999/70, подновяването на срочните трудови договори трябва да бъде оправдано от обективни причини, тъй като не е достатъчна национална разпоредба, която по общ начин разрешава използването на последователни срочни договори, както е отбелязано и в посоченото по-горе решение на Съда.
- 28 На последно място, нито бюджетните потребности на администрациите, нито изискването за „положителна оценка на извършената преподавателска и научноизследователска дейност“, от която зависи продължаването на договора с две години, биха могли да оправдаят липсата на подходящи мерки за противодействие на злоупотребите при използване на последователни срочни трудови договори в съответствие с клауза 5 от посоченото по-горе Рамково споразумение.