

**Cauza C-326/19****Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

23 aprilie 2019

**Instanța de trimitere:**

Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Italia)

**Data deciziei de trimitere:**

28 noiembrie 2018

**Reclamant:**

EB

**Pârâți:**

Presidenza del Consiglio dei Ministri

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

Università degli Studi Roma Tre

**Obiectul procedurii principale**

Acțiune având ca obiect anularea notei din 21 noiembrie 2017 privind „Răspunsul la cererea de prelungire a contractului de cercetător pe durată determinată de tip A, potrivit articolului 20 alineatul 8 din Decretul legislativ nr. 75 din 2017” și a Circularei nr. 3/2017 adoptate de ministrul pentru simplificare și administrație publică, precum și constatarea dreptului reclamantului de a fi angajat pe durată nedeterminată în calitate de cercetător sau de a fi supus evaluării 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 și a articolului 24 alineatele 1 și 3 din Legea nr. 240 din 30 decembrie 2010 cu clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată anexat la Directiva 1999/70/CE

### **Întrebările preliminare**

1) Deși nu există o obligație generală a statelor membre de a prevedea transformarea contractelor de muncă pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată, clauza 5 din Acordul-cadru anexat 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, intitulată „Măsuri de prevenire a abuzurilor”, inclusiv în lumina principiului echivalenței, se opune ca o reglementare națională precum cea prevăzută la articolul 29 alineatul 2 litera d) și la articolul 29 alineatul 4 din Decretul legislativ nr. 81 din 15 iunie 2015 și la articolul 36 alineatele 2 și 5 din Decretul legislativ nr. 165 din 30 martie 2001, să excludă în privința cercetătorilor universitari angajați cu contract pe durată determinată de trei ani, care poate fi prelungit cu doi ani, potrivit articolului 24 alineatul 3 litera a) din Legea nr. 240 din 2010, instituirea ulterioară a unui raport de muncă pe durată nedeterminată?

2) Deși nu există o obligație generală a statelor membre de a prevedea transformarea contractelor de muncă pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată, clauza 5 din Acordul-cadru anexat 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, intitulată „Măsuri de prevenire a abuzurilor”, inclusiv în lumina principiului echivalenței, se opune ca o reglementare națională, precum cea prevăzută la articolul 29 alineatul 2 litera d) și la articolul 29 alineatul 4 din Decretul legislativ nr. 81 din 15 iunie 2015 și la articolul 36 alineatele 2 și 5 din Decretul legislativ nr. 165 din 30 martie 2001, să fie aplicată de instanțele naționale din statul membru în cauză astfel încât se acordă persoanelor angajate de administrația publică, prin intermediul unui contract de muncă flexibil supus normelor dreptului muncii, un drept la menținerea raportului de muncă, însă acest drept nu este recunoscut, în general, personalului angajat de această administrație în temeiul dreptului administrativ, întrucât nu există (prin efectul dispozițiilor naționale menționate anterior) o altă măsură eficace în ordinea juridică națională pentru sancționarea unor asemenea abuzuri față de lucrători?

3) Deși nu există o obligație generală a statelor membre de a prevedea transformarea contractelor de muncă pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată, clauza 5 din Acordul-cadru anexat 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, intitulată „Măsuri de prevenire a abuzurilor”, inclusiv în lumina principiului echivalenței, se opune [...] unei reglementări naționale precum cea prevăzută la articolul 24 alineatele 1 și 3 din Legea nr. 240 din 30 decembrie 2010, care prevede încheierea între cercetători și

universități a unor contracte pe durată determinată și prelungirea acestora în total cu cinci ani (trei ani cu o eventuală prelungire cu doi ani), încheierea contractului fiind însoțită de condiția ca aceasta să aibă loc „[î]n cadrul resurselor disponibile conform programului, pentru desfășurarea activităților de cercetare, didactice și de servicii pentru studenți”, iar prelungirea acestuia fiind condiționată de „evaluarea pozitivă a activităților didactice și de cercetare desfășurate”, fără a stabili criterii obiective și transparente pentru a verifica dacă încheierea și prelungirea unor astfel de contracte corespund efectiv unei nevoi reale, dacă acestea sunt adecvate pentru realizarea obiectivului urmărit și dacă sunt necesare în acest scop, și, prin urmare, presupune un risc real de a se recurge în mod abuziv la acest tip de contracte, astfel încât nu este compatibilă cu obiectivul și cu efectul util al acordului-cadru?

### **Dispozițiile de drept al Uniunii invocate**

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 din acordul-cadru anexat la aceasta

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, curriculumul 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 prelunghite 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, inclusiv efectuate în cadrul altor administrații publice decât cea care efectuează recrutarea; c) a efectuat, până la 31 decembrie 2017, în subordinea administrației menționate la litera a), care efectuează recrutarea, cel puțin trei ani de serviciu, chiar cu întrerupere, în ultimii opt ani”. În plus, potrivit alineatului 2 al aceluiași articol, în aceeași perioadă trienală menționată mai sus, administrațiile pot, în anumite condiții, să organizeze proceduri de concurs rezervate personalului care, „a) ulterior datei de intrare în vigoare a Legii nr. 124 din 2015, este titular al unui contract de muncă flexibil în cadrul administrației care organizează concursul; b) a efectuat, până la 31 decembrie 2017, în cadrul administrației care organizează concursul, cel puțin trei ani contractuali, chiar cu întrerupere, 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, „Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” [Decretul legislativ nr. 165 din 30 martie 2001 privind norme generale 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 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 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 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 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 din 15 iunie 2015 privind reglementarea sistematică a contractelor de muncă și revizuirea legislației referitoare la îndatoririle de la locul de muncă, în conformitate cu articolul 1 alineatul 7 din Legea nr. 183 din 10 decembrie 2014] (denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 81/2015”). În special, articolul 19, 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 EB, reclamant, este cercetător universitar pe durată determinată la Università degli Studi „Roma Tre”.
- 2 Acesta a promovat astfel un concurs public organizat în temeiul articolului 24 alineatul 2 din Legea 240/2010 în calitate de cercetător cu contract pe durată determinată de trei ani, care putea fi prelungit o singură dată cu cel mult doi ani. În luna octombrie a anului 2014, el a obținut de asemenea abilitarea științifică

națională referitoare la Sectorul științific disciplinar IUS/10 – drept administrativ, în temeiul articolului 16 din aceeași lege.

- 3 Înainte de expirarea contractului său, reclamantul a solicitat departamentului propriu acordarea prelungirii cu doi ani, care i-a fost acordată la 14 mai 2015.
- 4 În următorii doi ani, Departamentul de drept din cadrul „Roma Tre” a procedat, în ceea ce privește în special dreptul administrativ, la titularizarea pe postul de profesor asociat a doi cercetători pe durată nedeterminată care obținuseră abilitarea științifică națională în treapta a doua, în temeiul dispozițiilor Legii 240/2010. Nicio procedură de acest tip nu a fost organizată pentru cercetători pe durată determinată.
- 5 La 8 noiembrie 2017, reclamantul a formulat o cerere de prelungire a contractului său întemeiată pe articolul 20 alineatul 8 din Decretul legislativ nr. 75/2017, susținând că dispozițiile acestui din urmă articol s-ar aplica și personalului didactic din cadrul universităților, și a solicitat Universită degli Studi „Roma Tre” să inițieze, începând cu anul 2018, procedura de definitivare prevăzută la alineatul 1 [al articolului 20] din decretul în discuție.
- 6 Prin nota din 21 noiembrie 2017, universitatea menționată mai sus a respins cererea reclamantului pentru motivul că articolul 20 alineatul 8 din Decretul legislativ nr. 75/2017 nu s-ar aplica cercetătorilor pe durată determinată și că, potrivit Legii 240/2010, universitățile nu mai pot să utilizeze procedurile destinate cercetătorilor pe durată nedeterminată, în vigoare anterior.
- 7 Prin acțiunea notificată la 6 decembrie 2017 și depusă la 11 decembrie 2017, reclamantul a atacat la instanța de trimitere nota menționată mai sus și Circulara nr. 3/2017 adoptată de ministrul pentru simplificare și administrație publică, solicitând anularea acestora. Reclamantul solicită de asemenea constatarea dreptului său de a fi angajat pe durată nedeterminată în calitate de cercetător sau de a fi supus evaluării în vederea titularizării pe postul de profesor asociat, prevăzută la articolul 24 alineatul 5 din Legea nr. 240 din 2010.
- 8 Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca [Ministerul Educației, Universităților și Cercetării] și Università degli Studi „Roma Tre” solicită respingerea acțiunii.

### **Principalele argumente ale părților din procedura principală**

- 9 Reclamantul susține că articolul 20 din Decretul legislativ nr. 75/2017 are caracter general, în sensul că se aplică și raporturilor de muncă instituite în temeiul dreptului administrativ și, ca atare, și cercetătorilor de tip A. Prin faptul că afirmă că articolul în discuție nu este aplicabil lucrătorilor angajați în temeiul dreptului administrativ, Circulara nr. 3/2017 atacată ar încălca Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată anexat la Directiva 1999/70, care supune unor condiții stricte posibilitatea angajatorilor de a folosi contractele pe durată

determinată, impunând în privința acestora motive obiective care permit prevenirea abuzurilor.

- 10 Potrivit reclamantului, în cazul în care s-ar considera că articolul menționat mai sus nu este aplicabil cercetătorilor pe durată determinată, ar rezulta un tratament diferențiat în raport cu cercetătorii din cadrul instituțiilor publice de cercetare, în privința cărora este, în schimb, prevăzută posibilitatea de a fi definitivați.
- 11 Reclamantul susține de asemenea că excluderea – prevăzută la articolul 29 alineatul 2 litera d) din Decretul legislativ nr. 81/2015 – a contractelor pe durată determinată încheiate în temeiul Legii 240/2010 de la aplicarea reglementării privind munca pe durată determinată prevăzute de același decret legislativ – și în special de la aplicarea dispoziției care prevede durata maximă de 36 de luni a raporturilor de muncă pe durată determinată – nu ar fi compatibilă cu dreptul Uniunii din cauza lipsei unor motive obiective care să justifice angajarea pe durată determinată a cercetătorilor universitari, în special atunci când raportul de muncă poate depăși termenul de trei ani, așa cum s-a întâmplat în cazul reclamantului. Astfel, în această din urmă ipoteză, raportul de muncă cu o durată mai mare de 36 de luni nu ar fi compatibil cu nevoile cu caracter temporar ale angajatorului.
- 12 Pe de altă parte, articolul 24 alineatul 5 din Legea 240/2010, în măsura în care nu prevede posibilitatea ca cercetătorii de tip A care au obținut abilitarea științifică națională să fie evaluați în vederea titularizării pe postul de profesor asociat, ar contraveni principiului nediscriminării prevăzut în clauza 4 din acordul-cadru anexat la Directiva 1999/70.
- 13 În sfârșit, reclamantul invocă de asemenea principiul de drept al Uniunii privind echivalența, în temeiul căruia, în lipsa unei alte norme favorabile, ar trebui să se facă referire la cazul lucrătorilor din sectorul privat (în privința cărora este prevăzută recalificarea automată a raportului de muncă în raport pe durată nedeterminată), la cel al cadrelor didactice (în privința cărora există liste de rezervă închise și alte proceduri pentru titularizarea pe post) și la cel al tuturor celorlalți funcționari publici (cărora li se aplică articolul 20 din Decretul legislativ nr. 75/2017).
- 14 Universită degli Studi „Roma Tre”, pârâtă, consideră că articolul 20 din Decretul legislativ nr. 75/2017 nu este aplicabil personalului recrutat în temeiul dreptului administrativ, cum sunt cercetătorii universitari, potrivit articolului 3 alineatul 2 din Decretul legislativ nr. 165/2001. Aceasta susține de asemenea că articolul în discuție nu implică nicio diferență de tratament între cercetătorii de tip A și alți lucrători, cum ar fi beneficiarii unei indemnizații de cercetare din cadrul instituțiilor de cercetare, întrucât aceștia din urmă nu intră în categoria personalului recrutat în temeiul dreptului administrativ.
- 15 În plus, pârâta consideră că reglementarea diferită aplicabilă cercetătorilor de tip B în raport cu cei de tip A, prevăzută de Legea 240/2010, este rezonabilă, având în vedere experiența mai mare în cercetare dobândită de cei dintâi.

### Prezentare succintă a motivării trimiterii preliminare

- 16 Instanța de trimitere are îndoieli cu privire la compatibilitatea articolului 29 alineatul 2 litera d) și a articolului 29 alineatul 4 din Decretul legislativ nr. 81/2015 și a articolului 36 alineatele 2 și 5 din Decretul legislativ nr. 165/2001 cu clauza 5 din acordul-cadru anexat la Directiva 1999/70 în ceea ce privește în mod specific cazul cercetătorilor universitari prevăzut la articolul 24 alineatul 3 litera a) din Legea 240/2010 (așa-numiți „cercetători de tip A”).
- 17 Astfel, articolul 29 alineatul 2 litera d) din Decretul legislativ nr. 81/2015 exclude recalificarea raporturilor pe durată determinată ale acestor lucrători în raporturi pe durată nedeterminată, prin derogare de la reglementarea generală cuprinsă în același decret legislativ care, la data faptelor în litigiu, prevedea o durată maximă de 36 de luni a contractelor pe durată determinată, după expirarea căreia contractul de muncă se transforma automat în contract pe durată nedeterminată.
- 18 Alineatul 4 al aceluiași articol face trimitere, la rândul său, la dispozițiile articolului 36 din Decretul legislativ nr. 165/2001, care prevede la alineatul 2 că administrațiile pot recurge la formele contractuale flexibile de recrutare a personalului prevăzute de lege numai atunci când sunt întrunite nevoi cu caracter exclusiv temporar sau excepțional și, la alineatul 5, că, „[î]n 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 prestarea de muncă efectuată cu încălcarea unor dispoziții imperative. [...]”. Și această din urmă dispoziție exclude așadar în mod expres recalificarea raportului de muncă în raport pe durată nedeterminată.
- 19 În această privință, instanța de trimitere amintește Hotărârea Curții de Justiție pronunțată în cauza C-184/15, în care instanța Uniunii a statuat că, „pentru ca o reglementare care interzice în mod absolut, în sectorul public, transformarea în contract de muncă pe durată nedeterminată a unei succesiuni de contracte de muncă pe durată determinată să poată fi considerată conformă cu acordul-cadru, ordinea juridică internă a statului membru respectiv trebuie să cuprindă, în sectorul respectiv, o altă măsură efectivă pentru a evita și, după caz, sancționa folosirea abuzivă a contractelor de muncă pe durată determinată succesive”. În aceeași hotărâre, Curtea a declarat de asemenea că clauza 5 alineatul (1) din acordul-cadru anexat la Directiva 1999/70 „trebuie interpretată în sensul că se opune ca o reglementare națională [...] să fie aplicată de instanțele naționale ale statului membru în cauză astfel încât, în cazul folosirii abuzive a contractelor de muncă pe durată determinată succesive, se acordă persoanelor angajate de administrație, prin intermediul unui contract de muncă supus normelor dreptului muncii, un drept la menținerea raportului de muncă, însă acest drept nu este recunoscut, în general, personalului angajat de această administrație în temeiul dreptului administrativ, cu excepția cazului în care există o altă măsură eficace în



ordinea juridică națională pentru sancționarea unor asemenea abuzuri în privința acestora din urmă, aspect care trebuie verificat de instanța națională”.

- 20 Așadar, din dispozițiile articolului 20 din Decretul legislativ nr. 75/2017 reiese că în ordinea juridică italiană există un drept la menținerea raportului de muncă pentru persoanele angajate de administrație prin contract de muncă flexibil, supus normelor dreptului muncii. Trebuie amintit că reclamantul, în calitate de cercetător, se încadrează însă în personalul recrutat în temeiul dreptului administrativ.
- 21 În ceea ce privește această din urmă categorie, în opinia instanței de trimitere, în ordinea juridică internă nu există nicio măsură eficace, alternativă la recalificarea raportului de muncă, pentru sancționarea recurgerii abuzive la contracte de muncă pe durată determinată. Astfel, singura măsură eficace în acest sens ar fi repararea prin echivalent bănesc a prejudiciului suferit ca urmare a neînstituirii unui raport de muncă pe durată nedeterminată.
- 22 Despăgubirea prevăzută la articolul 36 alineatul 5 din Decretul legislativ nr. 165/2001, menționată la punctul 18 de mai sus, nu ar reprezenta așadar o măsură eficace, întrucât aceasta ar consta într-o lichidare a prejudiciului printr-o sumă fixă, care constituie o simplă compensație. Prin urmare, nu ar fi garantată nicio protecție sub aspectul reparării prejudiciului prin echivalent bănesc, cu atât mai puțin într-o formă specifică.
- 23 Potrivit instanței de trimitere, același articol 36, în măsura în care prevede că încălcarea de către administrațiile publice a unor dispoziții imperative în materie de recrutare a lucrătorilor nu poate conduce la încheierea unor contracte de muncă pe durată nedeterminată cu administrațiile publice menționate, suscită o serie de îndoieli cu privire la compatibilitatea sa cu dreptul Uniunii, în special în ceea ce privește contextul special din prezenta cauză.
- 24 Astfel, reclamantul a participat cu succes la o procedură de selecție – precum cea prevăzută la articolul 24 din Legea 240/2010, care respectă principiul bunei funcționări a administrației publice – care a condus la instituirea unui raport de muncă pe durată determinată, ceea ce constituie o recurgere abuzivă la contractul pe durată determinată și, prin urmare, o încălcare a principiului potrivit căruia administrațiile recrutează exclusiv cu contracte de muncă pe durată nedeterminată, prevăzută la primul alineat al aceluiași articol 36. Se reamintește că alineatul 2 al aceluiași articol prevede că recurgerea la alte forme contractuale poate avea loc numai „pentru nevoi dovedite cu caracter exclusiv temporar sau excepțional”.
- 25 Din cele arătate la punctele de mai sus reiese așadar că, în temeiul articolului 36 alineatele 2 și 5 din Decretul legislativ nr. 165/2001, lucrătorul este privat atât de contractul de muncă, a cărui recalificare nu se produce, cât și de o protecție eficace sub aspectul reparării prejudiciului, cu încălcarea prevederilor clauzei 5 din acordul-cadru anexat la Directiva 1999/70 și a principiilor echivalenței, efectivității și caracterului disuasiv. În această privință, instanța de trimitere

amintește de asemenea Hotărârea Curții de Justiție pronunțată în cauza Sciotto, C-331/17.

- 26 În plus, instanța de trimitere are îndoieli cu privire la compatibilitatea cu dreptul Uniunii a articolului 24 alineatele 1 și 3 din Legea 240/2010, potrivit căruia durata contractului încheiat cu cercetătorii este de trei ani, cu posibilitatea de prelungire cu doi ani.
- 27 Astfel, prelungirea contractelor de muncă pe durată determinată, potrivit clauzei 5 alineatul (1) litera (a) din acordul-cadru anexat la Directiva 1999/70, trebuie să fie justificată prin motive obiective, nefiind suficientă o normă națională care permite în general recurgerea la contracte pe durată determinată succesive, astfel cum s-a constatat și în hotărârea citată anterior a Curții de Justiție.
- 28 În sfârșit, nici nevoile de ordin bugetar ale administrațiilor, nici o cerință precum cea privind „evaluarea pozitivă a activităților didactice și de cercetare desfășurate”, care condiționează prelungirea cu doi ani, nu ar permite justificarea neprevederii unor măsuri adecvate de combatere a recurgerii abuzive la contracte pe durată determinată succesive, în conformitate cu clauza 5 din acordul-cadru citat anterior.