DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 7 september 2006 *

I mål C-180/04,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, som framställts av Tribunale di Genova (Italien), genom beslut av den 15 mars 2004, som inkom till domstolen den 16 april 2004, i målet

Andrea Vassallo

mot

Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate,

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden C.W.A. Timmermans samt domarna R. Schintgen (referent), R. Silva de Lapuerta, G. Arestis och J. Klučka,

* Rättegångsspråk: italienska.

generaladvokat: M. Poiares Maduro,
justitiesekreterare: M. Ferreira,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 14 juli 2005,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Andrea Vassallo, genom G. Bellieni och A. Lanata, avvocati,

— Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate, genom C. Ciminelli, avvocato,

— Italiens regering, genom I.M. Braguglia, i egenskap av ombud, biträdd av P. Gentili, avvocato dello Stato,

— Greklands regering, genom A. Samoni-Rantou och E. Mamouna, samt M. Apessos och I. Bakopoulos, samtliga i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom N. Yerrell och A. Aresu, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 20 september 2005 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av klausulerna 1 b och 5 i ramavtalet om visstidsarbete av den 18 mars 1999 (nedan kallat ramavtalet), vilket är bilagt rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFF, UNICE och CEEP (EGT L 175, s. 43).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Andrea Vassallo och hans arbetsgivare Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate (San Martino-sjukhuset i Genua och de anslutna universitetskliniken, nedan kallat sjukhuset), rörande det faktum att sjukhuset inte förnyade Andrea Vassallos anställningskontrakt.

Tillämpliga bestämmelser

De gemenskapsrättsliga bestämmelserna

3 Enligt klausul 1 i ramavtalet är syftet med detsamma

"a) att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas, och

b) upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden".

4 I klausul 2.1 i ramavtalet anges att "detta avtal gäller visstidsanställda som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande, enligt definitionerna i lagar, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat".

5 I klausul 5 i ramavtalet föreskrivs följande:

"1. För att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, så skall medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, och/eller arbetsmarknadens parter, där det inte finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare, införa en eller fler av följande åtgärder:

a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning.

b) Bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar.

c) Bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.

2. Medlemsstaterna [skall], efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter, där så är lämpligt, fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar

a) skall betraktas som 'på varandra följande',

b) skall betraktas som tillsvidareanställningar."

6 Enligt artikel 2 första stycket i direktiv 1999/70 var medlemsstaterna skyldiga att sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 10 juli 2001.

Den nationella lagstiftningen

7 Den nationella lagstiftaren har genom lag nr 422 av den 29 december 2000 om bestämmelser för fullgörandet av de skyldigheter som följer av Italiens medlemskap i Europeiska gemenskaperna — gemenskapslag 2000 (ordinarie tillägg till GURI nr 16 av den 20 januari 2001, nedan kallad lag nr 422/2000) gett regeringen i uppdrag att utfärda de lagstiftningsdekret som krävs för att införliva de gemenskapsdirektiv som avses i bilagorna A och B till denna lag. I bilaga B nämns bland annat direktiv 1999/70.

8 I artikel 2.1 b i lag nr 422/2000 anges särskilt att "för att förhindra brist på överensstämmelse med de bestämmelser som gäller för enskilda branscher som berörs av den lagstiftning som skall genomföras skall ändringar och tillägg om nödvändigt göras i denna lagstiftning...". I artikel 2.1 f i samma lag anges att

"lagstiftningsdekreten skall säkerställa att de antagna bestämmelserna, på de områden som behandlas i de direktiv som skall genomföras, är fullt förenliga med föreskrifterna i dessa direktiv ..." .

9 Den 6 september 2001 antog den italienska regeringen, med stöd av artikel 2.1 f i lag nr 422/2000, lagstiftningsdekret nr 368 om genomförande av rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (GURI nr 235 av den 9 oktober 2001, s. 4, nedan kallat lagstiftningsdekret nr 368/2001).

10 I artikel 1.1 i lagstiftningsdekret nr 368/2001 föreskrivs att "ett anställningsavtal kan ingås på viss tid av tekniska skäl eller om det är nödvändigt på grund av tillverkning eller organisation eller för att ersätta personal".

11 Enligt artikel 4.1 i lagstiftningsdekret nr 368/2001 kan anställningsavtalets giltighetstid förlängas en gång när det ursprungliga avtalet avser en kortare period än tre år "under förutsättning att förlängningen sker på objektiva grunder och avser samma arbete som det ursprungliga avtalet om visstidsanställning". I sådana fall får avtalets sammanlagda giltighetstid inte överstiga tre år.

12 I artikel 5 i lagstiftningsdekret nr 368/2001 (med rubriken "Utgång av fristen och sanktioner. Avtal som följer på varandra") föreskrivs följande:

"1. Om anställningsförhållandet fortsätter efter utgången av den tid som fastställts inledningsvis eller förlängts efter hand enligt artikel 4 har arbetstagaren rätt till ett lönetillägg om 20 procent för varje dag som anställningsförhållandet fortsätter till och med den tionde dagen efter utgången av denna tid och om 40 procent för varje ytterligare dag.

2. Om anställningsförhållandet fortsätter efter den tjugonde dagen vid en avtalstid understigande sex månader eller efter den trettionde dagen i övriga fall, anses avtalet gälla tills vidare vid utgången av dessa frister.

3. Om arbetstagaren återanställs på viss tid enligt artikel 1 inom tio dagar från den dag då ett avtal med en avtalstid på eller understigande sex månader löper ut eller inom tjugo dagar från den dag då ett avtal med en avtalstid överstigande sex månader löper ut, anses det andra avtalet gälla tills vidare.

4. När fråga är om två på varandra följande visstidsanställningar, det vill säga avtal som följer på varandra utan avbrott, anses anställningsförhållandet gälla tills vidare från den dag då det första avtalet ingicks."

13 Artikel 10 i lagstiftningsdekret nr 368/2001 innehåller en lista över fall i vilka det inte är möjligt att tillämpa de nya bestämmelserna om avtal om visstidsanställning. Inget av dessa fall avser offentliga arbetsgivare.

14 Enligt den hänskjutande domstolen trädde lagstiftningsdekret nr 368/2001 i kraft den 21 september 2001. I artikel 11.1 i nämnda lagstiftningsdekret preciseras att "alla oförenliga bestämmelser i lag till vilka det inte uttryckligen hänvisas i detta lagstiftningsdekret upphävs ... från det att lagstiftningsdekretet träder i kraft". I artikel 11.3 anges att "enskilda anställningsavtal som ingåtts med stöd av tidigare gällande lagstiftning fortsätter att gälla till dess att de löper ut".

15 Dessutom anges följande i artikel 36 i lagstiftningsdekret nr 165 av den 30 mars 2001 om allmänna bestämmelser för organisationen av arbetet inom den offentliga sektorn (ordinarie tillägg till GURI nr 106 av den 9 maj 2001, nedan kallat lagstiftningsdekret nr 165/2001):

"1. Offentliga arbetsgivare får, med iakttagande av bestämmelserna ovan om rekrytering av personal, använda de flexibla avtalsformer för rekrytering och anställning av personal som föreskrivs i civillagen och i lagar om anställningsförhållanden i företag. Avtal om visstidsanställning, avtal om utbildning och arbete, andra utbildningsförhållanden och tillfälligt arbete regleras i nationella kollektivavtal ...

2. Under alla förhållanden kan offentliga arbetsgivares åsidosättande av tvingande bestämmelser om rekrytering eller anställning av arbetstagare inte medföra att en tillsvidareanställning uppkommer hos dessa arbetsgivare. Detta påverkar dock inte arbetsgivarnas ansvar eller de sanktioner som kan vidtas mot dem. Den berörde arbetstagaren har rätt till ersättning för skada till följd av att han har utfört arbete i strid med tvingande bestämmelser. Arbetsgivarna skall återkräva de belopp som betalats ut som sådan ersättning från de ansvariga cheferna när åsidosättandet har skett uppsåtligen eller av grov oaktsamhet."

Tvisten vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

16 Andrea Vassallo var anställd som kock vid sjukhuset. Till grund för anställningen låg två på varandra följande visstidsanställningskontrakt. Det första anställningskontraktet avsåg perioden 5 juli 2001–4 januari 2002. Det andra anställningskontraktet, vilket skrevs under den 2 januari 2002, förlängde denna period till den 11 juli 2002.

17 Sjukhuset förlängde inte det andra anställningskontraktet när det löpte ut. Sjukhuset delgav Andrea Vassallo sitt formella beslut om uppsägning när denne inställde sig på arbetsplatsen efter anställningstidens slut.

18 Andrea Vassallo överklagade uppsägningsbeslutet till Tribunale di Genova och yrkade att den nationella domstolen, med stöd av lagstiftningsdekret nr 368/2001, dels skulle fastställa att han hade tillsvidareanställning vid sjukhuset, dels förplikta sjukhuset att betala ut utestående lön och utge skadestånd.

19 Sjukhuset har gjort gällande att artikel 5 i lagstiftningsdekret nr 368/2001 inte är tillämplig i förevarande fall eftersom offentliga arbetsgivare enligt artikel 36 i lagstiftningsdekret nr 165/2001 inte får ingå avtal om tillsvidareanställning.

20 Enligt den hänskjutande domstolen ledde inte lagstiftningsdekret nr 368/2001 till att artikel 36 i lagstiftningsdekret nr 165/2001 upphävdes. Det sistnämnda lagstiftningsdekretet har nämligen, till följd av de konstitutionella principerna på området för de offentliga myndigheternas verksamhet och organisation, karaktär av speciallag.

21 Den hänskjutande domstolen stöder sig på Corte costituzionales (Italiens författningsdomstol) dom nr 89 av den 13 mars 2003, av vilken det följer att artikel 36.2 första meningen i lagstiftningsdekret nr 165/2001 är förenlig med de konstitutionella principerna om likabehandling och god förvaltning i artikel 3 respektive artikel 97 i den italienska grundlagen. Den grundläggande principen enligt vilken tillträde till anställning hos offentliga arbetsgivare regleras genom uttagningsprov (artikel 97 tredje stycket i nämnda grundlag) rättfärdigar enligt Corte costituzionale

att arbetstagare inom den privata och den offentliga sektorn behandlas olika i samband med rättsstridigt agerande vid ingåendet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt.

22 Enligt den hänskjutande domstolen är det likväl uteslutet att den italienske lagstiftaren hade för avsikt att genomföra direktiv 1999/70 med hjälp av lagstiftningsdekret nr 165/2001. Nämnda domstol frågar sig huruvida det system som införts genom artikel 36 i nämnda lagstiftningsdekret omfattar "likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk", i den mening som avses i klausul 5.1 i ramavtalet. För det fall Republiken Italien inte till fullo har införlivat detta direktiv, på grund av att det endast har införlivats vad avser arbetsförhållandena inom den privata sektorn, frågar sig den hänskjutande domstolen dessutom huruvida direktivet ger enskilda rätt till omvandling av arbetsförhållandena eller huruvida ett sådant åsidosättande, med beaktande av att arbetsorganisationen inom den offentliga sektorn är av specifik karaktär och av att bestämmelserna i lagstiftningsdekret nr 368/2001 därför inte kan tillämpas på denna sektor, bara ger rätt till ersättning från den felande medlemsstaten, i enlighet med den rättspraxis som domstolen införde genom dom av den 19 november 1991 i de förenade målen C-6/90 och C-9/90, Francovich m.fl. (REG 1991, s. I-5357; svensk specialutgåva, volym 1, s. 435).

23 Under dessa omständigheter beslutade Tribunale di Genova att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

"1) Skall rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 (artikel 1 samt klausulerna 1 b och 5 i det ramavtal mellan EFS, UNICE och CEEP som fastställs genom direktivet), mot bakgrund av icke-diskrimineringsprincipen och effektivitetsprincipen samt med hänsyn till, vad avser Italien, de åtgärder som denna stat har vidtagit i fråga om anställningsförhållanden för anställda hos icke-offentliga arbetsgivare, förstås så, att det utgör hinder för nationella bestämmelser som den i artikel 36 i lagstiftningsdekret nr 165 av den 30 mars 2001, i vilken det inte anges 'under vilka förutsättningar visstidsanställningar ... skall betraktas som

tillsvidareanställningar', och enligt vilken det till och med är helt uteslutet att missbruk av denna sorts anställningar och förhållanden kan medföra att tillsvidareanställningar uppkommer?

2) Om den första frågan besvaras jakande skall direktiv 1999/70/EG (i synnerhet klausul 5 häri) och tillämpliga gemenskapsrättsliga principer, med beaktande av att tiden för att genomföra detta direktiv har löpt ut, med hänsyn till lagstiftningsdekret nr 368/2001, särskilt artikel 5 i vilken omvandling till tillsvidareanställning anses som en normal följd av missbruk av visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, anses ge enskilda en rätt, aktuell och omedelbart verkställbar i enlighet med nationella bestämmelser för närliggande fall (således enligt bestämmelserna i lagstiftningsdekret nr 368/2001), till en tillsvidareanställning?

3) Om den första frågan besvaras jakande och den andra frågan nekande skall direktiv 1999/70/EG (i synnerhet klausul 5 häri) och tillämpliga gemenskapsrättsliga principer, med beaktande av att tiden för att genomföra detta direktiv har löpt ut, endast anses ge enskilda en rätt till ersättning för den skada som de eventuellt åsamkats genom Republiken Italiens underlåtenhet att anta lämpliga bestämmelser för att förhindra missbruk av visstidsanställningskontrakt och/eller visstidsanställningsförhållanden inom den offentliga sektorn?"

Prövning av tolkningsfrågorna

Huruvida begäran om förhandsavgörande kan tas upp till sakprövning

Synpunkter som har inkommit till domstolen

24 Enligt sjukhuset kan begäran om förhandsavgörande inte tas upp till sakprövning eftersom direktiv 1999/70 inte är direkt tillämpligt i målet vid den nationella

domstolen, beroende på att direktiv saknar direkt horisontell effekt, då sjukhuset varken lyder under den italienska staten eller under något ministerium. Det rör sig om en oberoende inrättning med egna styrande vilka, inom ramen för förvaltningen av sjukhuset, skall tillämpa bestämmelser i den nationella rätten, vilka inte kan ifrågasättas eller frångås.

25 Den italienska regeringen anser inte heller att begäran om förhandsavgörande kan tas upp till sakprövning. Enligt den italienska regeringen saknar begäran helt relevans för lösningen på tvisten vid den nationella domstolen då det första anställningsavtalet ingicks innan fristen för att införliva direktiv 1999/70 löpte ut den 10 juli 2001.

Domstolens bedömning

26 För det första, vad avser sjukhusets invändning om rättegångshinder, nöjer sig domstolen med att konstatera att det följer av beslutet om hänskjutande att den nationella domstolen betraktar det som klarlagt att sjukhuset är en offentlig inrättning som är knuten till den offentliga sektorn. Enligt fast rättspraxis kan ett direktiv inte bara åberopas gentemot statliga myndigheter utan även gentemot organ eller enheter som är underställda staten, står under tillsyn av denna eller har särskilda befogenheter utöver dem som följer av de rättsregler som gäller i förhållandet mellan enskilda, såsom lokala myndigheter eller organ som, oavsett sin rättsliga form, i enlighet med en av staten antagen rättsakt har fått i uppdrag att fullgöra en tjänst av allmänintresse under statens tillsyn (domar av den 22 juni 1989 i mål 103/88, Fratelli Costanzo, REG 1989, s. 1839, punkt 31, svensk specialutgåva, volym 10, s. 83, av den 12 juli 1990 i mål C-188/89, Foster m.fl., REG 1990, s. I-3313, punkt 19, svensk specialutgåva, volym 10, s. 479, och av den 5 februari 2004 i mål C-157/02, Rieser Internationale Transporte, REG 2004, s. I-1477, punkt 24).

27 Denna invändning om rättegångshinder kan därmed inte godtas.

28 För det andra, vad avser den italienska regeringens invändning om rättegångshinder, nöjer sig domstolen med att konstatera att det följer av direktiv 1999/70, vars tidsfrist för införlivande löpte ut den 10 juli 2001, att direktivet syftar till att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden och att bestämmelserna i direktivet huvudsakligen gäller förnyande av visstidsanställningskontrakt och villkoren för sådana förnyanden. Förnyandet av det kontrakt som är aktuellt i målet vid den nationella domstolen skedde den 2 januari 2002, det vill säga efter det datum då direktivet skulle ha införlivats med den nationella rätten. Under dessa omständigheter kan det inte med framgång göras gällande att tolkningen av direktivet helt saknar relevans för en lösning på tvisten vid den nationella domstolen.

29 Denna invändning om rättegångshinder kan därmed inte heller godtas.

30 Av det ovan anförda följer att begäran om förhandsavgörande kan tas upp till sakprövning.

Prövning i sak

Den första tolkningsfrågan

31 Genom den första frågan, som i allt väsentligt är identisk med den i målet Marrosu och Sardino (C-53/04, REG 2006, s. I-7213), i vilket dom avkunnats denna dag, önskar den hänskjutande domstolen få klarhet i om ramavtalet skall tolkas så, att det utgör hinder för nationell lagstiftning enligt vilken det är uteslutet att en offentlig arbetsgivares missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden medför att dessa anställningskontrakt och anställningsförhållanden omvandlas till tillsvidareanställningskontrakt eller tillsvidareans-

tällningsförhållanden, trots att en sådan omvandling föreskrivs i fråga om anställningskontrakt och anställningsförhållanden som har ingåtts med privata arbetsgivare.

32 Till att börja med konstaterar domstolen att direktiv 1999/70 och ramavtalet, i motsats till vad som har gjorts gällande av sjukhuset och den italienska regeringen, är tillämpliga på visstidsanställningskontrakt och visstidsanställningsförhållanden mellan arbetstagare och myndigheter eller andra organ inom den offentliga sektorn (dom av den 4 juli 2006 i mål C-212/04, Adeneler m.fl., REG 2006, s. I-6057, punkt 54).

33 Såsom domstolen har fastställt i punkt 48 i domen i det ovannämnda målet Marrosu och Sardino, hindrar klausul 5 i ramavtalet i sig inte medlemsstaterna från att behandla missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden olika beroende på om kontrakten eller anställningarna har ingåtts med privata eller offentliga arbetsgivare.

34 Såsom framgår av punkt 105 i domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl. är emellertid nationella bestämmelser, av det slag som är aktuellt i målet vid den nationella domstolen, enligt vilka på varandra följande visstidsanställningskontrakt inte kan omvandlas till tillsvidareanställning när det är fråga om anställning inom den offentliga sektorn, endast förenliga med ramavtalet om den berörda medlemsstatens nationella rättsordning inom den aktuella sektorn innehåller en annan effektiv åtgärd för att förhindra och, i förekommande fall, beivra missbruk vid användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt.

35 Vad avser det sistnämnda villkoret erinrar domstolen om att medlemsstaterna enligt klausul 5.1 i ramavtalet är skyldiga att med effektiv och tvingande verkan införa minst en av de i bestämmelsen uppräknade åtgärderna som syftar till att förhindra

missbruk vid användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, såvida den nationella rätten inte redan innehåller likvärdiga åtgärder.

36 Om det i gemenskapsrätten, såsom i det aktuella fallet, inte föreskrivs några särskilda bestämmelser om påföljder för fall där missbruk har konstaterats, ankommer det dessutom på de nationella myndigheterna att vidta lämpliga åtgärder med hänsyn till situationen. Åtgärderna skall inte bara vara proportionerliga, utan även tillräckligt effektiva och avskräckande för att säkerställa att de bestämmelser som har antagits med stöd av ramavtalet får full verkan (domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 94).

37 Även om formerna för att genomföra sådana bestämmelser följer av medlemsstaternas nationella rättsordningar enligt principen om medlemsstaternas processuella autonomi, får bestämmelserna emellertid varken vara mindre förmånliga än dem som reglerar liknande nationella situationer (likvärdighetsprincipen) eller göra det i praktiken omöjligt eller orimligt svårt att utöva rättigheter som följer av gemenskapsrätten (effektivitetsprincipen) (se bland annat dom av den 14 december 1995 i mål C-312/93, Peterbroeck, REG 1995, s. I-4599, punkt 12, och domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 95).

38 Av detta följer att när missbruk vid användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt föreligger skall det finnas bestämmelser som innebär effektiva och likvärdiga garantier för arbetstagarnas skydd, vilka kan tillämpas för att beivra missbruket i behörig ordning och undanröja följderna av åsidosättandet av gemenskapsrätten. Enligt artikel 2 första stycket i direktiv 1999/70 skall medlemsstaterna nämligen "vidta alla nödvändiga åtgärder för att när som helst kunna garantera de resultat som åläggs genom detta direktiv" (domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 102).

39 Det är inte domstolens uppgift att uttala sig om tolkningen av den nationella rätten. Detta ankommer uteslutande på den hänskjutande domstolen, vilken i förevarande fall måste ta ställning till huruvida de relevanta nationella bestämmelserna uppfyller de krav som domstolen erinrar om i de föregående tre punkterna. Domstolen kan emellertid när den avger ett förhandsavgörande i förekommande fall bidra med preciseringar för att vägleda den nationella domstolen vid dennas tolkning (se dom av den 21 februari 2006 i mål C-255/02, Halifax m.fl., REG 2006, s. I-1609, punkterna 76 och 77).

40 Det skall noteras att nationella bestämmelser som de aktuella, vilka innehåller tvingande föreskrifter avseende tidsgränsen för och förnyandet av visstidsanställningskontrakt samt avseende rätten till ersättning för skada som arbetstagare har lidit till följd av offentliga arbetsgivares missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, vid första anblicken tycks uppfylla de krav som domstolen erinrar om i punkterna 36–38 i förevarande dom.

41 Det åligger emellertid den hänskjutande domstolen att bedöma i vilken mån som tillämpningsvillkoren för och det effektiva genomförandet av artikel 36.2 första meningen i lagstiftningsdekret nr 165/2001 gör artikeln till en lämplig åtgärd för att förhindra och, i förekommande fall, beivra offentliga arbetsgivares missbruk vid användandet av på varandra följande visstidsanställningsavtal och visstidsanställningsförhållanden.

42 Med hänsyn till ovannämnda överväganden är svaret på den ställda frågan att ramavtalet skall tolkas så, att det i princip inte utgör hinder för nationell lagstiftning enligt vilken det är uteslutet att en offentlig arbetsgivares missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden medför att dessa anställningskontrakt och anställningsförhållanden omvandlas till tillsvidareanställningskontrakt eller tillsvidareanställningsförhållanden, trots att en sådan omvandling föreskrivs i fråga om anställningskontrakt och anställningsförhållanden som har ingåtts med privata arbetsgivare, när dessa bestämmelser innehåller en annan effektiv åtgärd för att förhindra och, i förekommande fall, beivra missbruk av offentliga arbetsgivare vid användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt.

Den andra och den tredje frågan

43 Med hänsyn till svaret på den första frågan är det inte nödvändigt att besvara den andra och den tredje frågan.

Rättegångskostnader

44 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttranden till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (andra avdelningen) följande:

Ramavtalet om visstidsarbete av den 18 mars 1999, vilket är bilagt rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFF, UNICE och CEEP, skall tolkas så, att det i princip inte utgör hinder för nationell lagstiftning enligt vilken det är uteslutet att en offentlig arbetsgivares missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden medför att dessa anställningskontrakt och anställningsförhållanden omvandlas till tillsvidareanställningskontrakt eller tillsvidareanställningsförhållanden, trots att en sådan omvandling föreskrivs i fråga om anställningskontrakt och anställningsförhållanden som har ingåtts med privata arbetsgivare, när dessa bestämmelser innehåller en annan effektiv åtgärd för att förhindra och, i förekommande fall, beivra missbruk av offentliga arbetsgivare vid användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt.

Underskrifter