DOMSTOLENS DOM (tredje avdelningen)

den 23 april 2009 *

I de förenade målen C-378/07–C-380/07,

angående beslut att begära förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, från Monomeles Protodikeio Rethymnis (Grekland), av den 19, den 20 respektive den 23 juli 2007 som inkom till domstolen den 8 augusti 2007, i målen

Kiriaki Angelidaki (C-378/07),

Anastasia Aivali,

Aggeliki Vavouraki,

Chrysi Kaparou,

Manina Lioni,

* Rättegångsspråk: grekiska.

Evaggelia Makrygiannaki,

Eleonora Nisanaki,

Christiana Panagioto,

Anna Pitsidianaki,

Maria Chalkiadaki,

Chrysi Chalkiadaki

mot

Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis,

och

Charikleia Giannoudi (C-379/07),

Georgios Karabousanos (C-380/07),

Sofoklis Michopoulos

mot

Dimos Geropotamou,

meddelar

DOMSTOLEN (tredje avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden A. Rosas samt domarna A. Ó Caoimh, (referent), J.N. Cunha Rodrigues, U. Lõhmus och P. Lindh,

generaladvokat: J. Kokott,
justitiesekreterare: förste handläggaren L. Hewlett,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 8 oktober 2008,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Angelidaki m.fl., genom I. Koutsourakis, F. Dermitzaki och K. Tokatlidis, dikigoroi,

— Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, genom M. Drymakis, dikigoros,

— Charikleia Giannoudi, genom I. Zouridis, F. Dermitzaki och K. Tokatlidis, dikigoroi,

— Georgios Karabousanos och Sofoklis Michopoulos, genom I. Zouridis och M.-M. Tsipra, dikigoroi,

— Dimos Geropotamou, genom N. Michelakis, dikigoros,

— Greklands regering, genom K. Samoni, E. Mamouna och M. Michelogiannaki, samtliga i egenskap av ombud,

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

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom M. Patakia och M. van Beek, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 4 december 2008 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Respektive begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av klausulerna 5.1, 5.2 och 8.3 i det ramavtal om visstidsarbete som ingicks den 18 mars 1999 (nedan kallat ramavtalet), och som återfinns som bilaga till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, s. 43).

2 Respektive begäran har framställts i mål mellan Kiriaki Angelidaki och tretton andra anställda å ena sidan och, å andra sidan, deras arbetsgivare, Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis (Rethymnons länsstyrelse) respektive Organismos Topikis Autodioikisis Rethymnis kallad ”Dimos Geropotamou” (Geropotamos’ kommun). Målen rör dels hur de anställningskontrakt som kärandena haft med sina respektive arbetsgivare ska klassificeras, dels det förhållandet att dessa kontrakt inte förnyats.

Tillämpliga bestämmelser

Gemenskapslagstiftningen

3 Direktiv 1999/70 grundas på artikel 139.2 EG och syftet med direktivet är enligt artikel 1 däri ”att genomföra det bilagda ramavtalet … som … ingicks mellan de allmänna branschövergripande organisationerna (EFS, UNICE och CEEP)”.

4 Av tredje, sjätte, sjunde, trettonde–femtonde och sjuttonde skälen i nämnda direktiv samt av första–tredje styckena i inledningen och av punkterna 3, 5–8 och 10 i de allmänna övervägandena i ramavtalet framgår att:

— [G]enomförandet av den inre marknaden ska leda till en förbättring av levnads- och arbetsvillkoren för arbetstagarna inom gemenskapen. Detta ska ske genom tillnärmning av dessa villkor samtidigt som de förbättras; i synnerhet vad gäller andra arbetsformer än tillsvidareanställning, i syfte att uppnå större jämvikt mellan flexibel arbetstid och arbetstagarnas trygghet.

— Målen för detta direktiv kan inte i tillräcklig utsträckning uppnås av medlemsstaterna varför det har ansetts lämpligt att införa rättsligt bindande gemenskapsbestämmelser som utarbetats i nära samarbete med arbetsmarknadens parter.

— Ramavtalets parter fastslår att tillsvidareanställning är och kommer att fortsätta att vara den generella formen av anställningsförhållande, eftersom de förbättrar

arbetstagarnas livskvalitet och ökar prestationer i arbetet men konstaterar också att avtalen om visstidsanställning under vissa förhållanden svarar mot såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov.

— I ramavtalet anges de allmänna principerna och minimikraven för visstidsanställningskontrakt genom att det bland annat anges en allmän ram för att skydda dem från diskriminering och förhindra missbruk genom att flera visstidsanställningar följer på varandra. Därvid hänskjuts det till medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att ombesörja tillämpningen av dessa principer och bestämmelser, så att hänsyn tas till specifika nationella, bransch- och säsongsförhållanden.

— Europeiska unionens råd har således funnit att ramavtalet lämpligen genomförs genom ett direktiv eftersom detta är bindande för medlemsstaterna med avseende på det resultat som ska uppnås, samtidigt som de kan välja form och tillvägagångssätt för genomförandet.

— Vad närmare gäller de uttryck som används i ramavtalet utan att särskilt definieras i detta, ger direktiv 1999/70 medlemsstaterna möjlighet att definiera uttrycken i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, förutsatt att dessa definitioner respekterar innehållet i ramavtalet.

— Tillämpningen av visstidsanställning på objektiva grunder är enligt parterna i ramavtalet ett sätt att förhindra att denna anställningsform missbrukas till nackdel för arbetstagarna.

5 Enligt klausul 1 i ramavtalet gäller följande:

”… syftet med detta ramavtal är

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.”

6 Klausul 2 i ramavtalet innehåller följande bestämmelse:

”1. Detta avtal gäller visstidsanställda som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande, enligt definitionerna i lagar, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat.

2. Medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter kan besluta att detta avtal inte skall gälla:

a) inledande yrkesutbildning och lärlingsutbildning, eller

b) anställningskontrakt eller anställningsförhållanden som har ingåtts inom ramen för särskild offentlig eller offentligt finansierad utbildning, integrering och program för yrkesomskolning.”

7 Klausul 3 i ramavtalet har följande lydelse:

”I detta avtal avses med

1. visstidsanställd: en person som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som ingåtts direkt mellan en arbetsgivare och en arbetstagare och vars längd fastställts på grundval av objektiva kriterier som att det gäller fram till ett visst datum, till dess en viss uppgift har utförts eller med anledning av en särskild händelse.

2. jämförbar tillsvidareanställd: en arbetstagare med ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som gäller tills vidare och som på samma arbetsplats utför samma arbete eller ett liknande arbete, med vederbörlig hänsyn tagen till kvalifikationer/yrkeskunnande. Om ingen jämförbar tillsvidareanställd finns på samma arbetsplats, skall jämförelsen göras med hänvisning till tillämpliga kollektivavtal och om tillämpliga kollektivavtal saknas, enligt lagar, kollektivavtal eller praxis i landet i fråga.”

8 Klausul 4 i ramavtalet innehåller följande bestämmelse:

”1. När det gäller anställningsvillkor, skall visstidsanställda inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder.

2. I förekommande fall skall proportionalitetsprincipen (*pro rata temporis*-principen) tillämpas.

…”

9 I klausul 5 i ramavtalet stadgas 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 ställt, 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.”

10 I klausul 8 i ramavtalet föreskrivs följande:

”1. Medlemsstater[na] och/eller arbetsmarknadens parter kan bibehålla eller införa för arbetstagarna mer förmånliga bestämmelser än vad som anges i detta avtal.

…

3. Genomförandet av detta avtal skall inte utgöra en skälig grund för att minska den allmänna skyddsnivån för de arbetstagare som omfattas av avtalet.

…

5. Förebyggande och lösande av tvister och klagomål som uppstår vid tillämpning av detta avtal skall ske i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis.

…”

11 Enligt artikel 2 första och andra styckena i direktiv 1999/70 gäller följande:

”Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 10 juli 2001 eller senast vid den tidpunkten försäkra sig om att arbetsmarknadens parter genom avtal har vidtagit alla nödvändiga åtgärder, eftersom medlemsstaterna är skyldiga att vidta alla nödvändiga åtgärder för att när som helst kunna garantera de resultat som åläggs genom detta direktiv. De skall genast underrätta kommissionen om detta.

Om det är nödvändigt för att ta hänsyn till särskilda svårigheter eller till att genomförandet sker genom kollektivavtal kan medlemsstaterna vid behov och efter samråd med arbetsmarknadens parter förfoga över ytterligare högst ett år. De skall genast underrätta kommissionen om dessa förhållanden.”

12 Artikel 3 i direktivet innehåller följande bestämmelser:

”Detta direktiv träder i kraft samma dag som det offentliggörs i *Europeiska gemenskapernas officiella tidning.*”

Den nationella lagstiftningen

Den lagstiftning som antagits för att införliva direktiv 1999/70 med nationell rätt

13 Den grekiska regeringen underrättade kommissionen om sin avsikt att utnyttja den i artikel 2 andra stycket i direktiv 1999/70 stadgade rätten till förlängd frist för införandet av bestämmelser för att genomföra direktivet, vilket med nämnda förlängning innebar att fristen inte löpte ut förrän den 10 juli 2002.

14 Den första åtgärd som vidtogs för att införliva direktiv 1999/70 med den grekiska rättsordningen, nämligen presidentdekret 81/2003, med bestämmelser om arbetstagare med visstidsanställningskontrakt (FEK A’ 77/2.4.2003), trädde i kraft den 2 april 2003. Enligt artikel 2.1 i nämnda dekret var detta tillämpligt på arbetstagare med ett visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållande.

15 Detta dekret ändrades sedermera genom presidentdekret 180/2004 (FEK A' 160/23.8.2004), vilket trädde i kraft den 23 augusti 2004. Artikel 2.1 i presidentdekret 81/2003 ersattes med följande formulering:

"[Dekretet] är tillämpligt på arbetstagare inom den privata sektorn som har ett visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållande."

16 Den andra åtgärden för införlivande av direktiv 1999/70 med den grekiska rättsordningen trädde i kraft den 19 juli 2004. Genom presidentdekret 164/2004, med bestämmelser om arbetstagare med visstidsanställningskontrakt inom den offentliga sektorn (FEK A' 134/19.7.2004), införlivades nämligen direktiv 1999/70 med den grekiska lagstiftning som var tillämplig på statligt anställda och anställda inom den offentliga sektorn i vid bemärkelse.

17 Enligt artikel 2.1 i nämnda presidentdekret gäller följande:

"Bestämmelserna i detta dekret är tillämpliga på personal inom den offentliga sektorn … och på personal i kommunala företag som är anställda på grundval av visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden eller på grundval av uppdragsavtal eller andra avtal eller förhållanden som innebär att den ena parten har en underordnad ställning."

18 Artikel 5 i presidentdekret 164/2004 har följande avfattning:

”På varandra följande kontrakt

1. På varandra följande kontrakt som ingås och fullgörs mellan samma arbetsgivare och samma arbetstagare, som avser samma eller liknande yrkesinriktning och i vilka föreskrivs identiska eller liknande anställningsvillkor, är förbjudna om mindre än tre månader förflyter mellan kontrakten.

2. Ovannämnda kontrakt är emellertid tillåtna om de är motiverade på objektiva grunder. Objektiva grunder ska anses föreligga om syftet med de kontrakt som följer på det ursprungliga kontraktet är att tillgodose liknande särskilda behov som direkt eller indirekt har samband med företagets art, natur eller verksamhet.

…

4. Antalet på varandra följande kontrakt får inte i något fall överstiga tre med förbehåll för vad som föreskrivs i bestämmelserna i punkt 2 i nästföljande artikel.”

19 I artikel 6 i nämnda dekret föreskrivs följande:

”*Längsta tillåtna giltighetstid*

1. På varandra följande kontrakt som ingås och fullgörs mellan samma arbetsgivare och samma arbetstagare, som avser samma eller liknande yrkesinriktning och i vilka föreskrivs identiska eller liknande anställningsvillkor får inte avse en sammanlagd anställningstid som överskrider 24 månader, oaktat om de ingåtts med tillämpning av föregående artikel eller andra bestämmelser.

2. En sammanlagd anställningstid som överskrider 24 månader är tillåten endast med avseende på särskilda kategorier av arbetstagare på grund av arbetsuppgifternas beskaffenhet och som anges i gällande bestämmelser, såsom exempelvis personal i ledande befattning, arbetstagare som anställts inom ramen för ett subventionerat eller finansierat forskningsprogram eller arbetstagare som anställts för att genomföra arbetsuppgifter hänförliga till fullgörandet av skyldigheter som följer av överenskommelser med internationella organ.”

20 I artikel 7 i presidentdekretet föreskrivs följande:

”Påföljder vid överträdelse

1. Samtliga kontrakt som ingås i strid med artiklarna 5 och 6 i förevarande dekret är ogiltiga.

2. För det fall att ett ogiltigt kontrakt, eller en del därav, har fullgjorts ska de belopp som arbetstagaren har rätt till på grundval av kontraktet betalas ut och de belopp som i förekommande fall redan betalats ut kan inte återkrävas. För den period som det ogiltiga anställningskontraktet har fullgjorts har arbetstagaren rätt till skadestånd med ett belopp som en motsvarande tillsvidareanställd arbetstagare hade haft rätt till vid en uppsägning av sitt anställningskontrakt. Om det är fråga om fler än ett ogiltigt kontrakt utgörs den period som ska beaktas vid beräkningen av skadeståndet av den sammanlagda anställningsperioden som fastställs i de ogiltiga anställningskontrakten. De belopp som arbetsgivaren redan betalat ut till arbetstagaren ska bestridas av den skyldiga parten.

3. Den som åsidosätter bestämmelserna i artiklarna 5 och 6 i förevarande dekret ska dömas till fängelse …. Om brottet skett av oaktsamhet ska den ansvarige dömas till fängelse i upp till ett år. Överträdelsen utgör även ett grovt disciplinbrott.”

21 I artikel 11 i presidentdekret nr 164/2004 finns följande övergångsbestämmelser:

”1. På varandra följande kontrakt, i den mening som avses i artikel 5.1 i detta dekret, som har ingåtts före detta dekrets ikraftträdande och som fortfarande gäller vid tidpunkten för ikraftträdandet, ska hädanefter anses utgöra tillsvidareanställningskontrakt under förutsättning att:

a) den sammanlagda giltighetstiden för de på varandra följande kontrakten är minst 24 månader vid detta dekrets ikraftträdande, oberoende av hur många gånger kontraktet har förnyats, eller att det ursprungliga kontraktet i den mening som avses i artikel 5.1 [i detta dekret] har förnyats minst tre gånger och den sammanlagda anställningstiden räknat från och med det ursprungliga kontraktet uppgår till minst 18 månader under en 24-månadersperiod,

b) arbetet under den sammanlagda anställningstiden enligt punkt a ovan rent faktiskt har utförts vid samma inrättning och avsett samma eller liknande arbete och har

utförts enligt anställningsvillkor som är identiska med eller liknar dem som föreskrevs i det ursprungliga kontraktet, …

c) kontrakten avser sådana arbetsuppgifter som direkt och omedelbart har samband med ett sådant konstant och varaktigt behov inom den berörda inrättningen, vilket bestäms av det allmänintresse som den ska tillgodose, och,

d) arbetet under den sammanlagda arbetstiden i den mening som avses ovan har utförts på hel- eller deltid och de utförda arbetsuppgifterna har varit identiska eller jämförbara med dem som specificerades i det ursprungliga kontraktet. …

2. Arbetstagaren ska, i syfte att visa att de villkor som anges i föregående punkt är uppfyllda, inom en absolut frist om två månader från ikraftträdandet av förevarande dekret, till det behöriga organet ge in en ansökan. Det är personalkommittén eller ett därmed jämförbart organ, eller i avsaknad därav, den berörda juridiska personens styrelse eller en därmed jämförbar enhet enligt gällande bestämmelser som är behörig att i varje enskilt fall avge ett motiverat yttrande med en bedömning av huruvida villkoren i föregående punkt är uppfyllda. Vad beträffar företag som ägs av kommunen eller regionen är det behöriga organet alltid kommun- eller regionfullmäktige för de olika geografiska områdena, vilket fattar beslut på förslag från styrelsen eller ledningen. Det behöriga organet bedömer dessutom huruvida uppdragsavtal eller andra avtal eller förhållanden innebär att det egentligen föreligger ett anställningsförhållande. Det behöriga organets bedömning i enlighet med nämnda bestämmelser ska göras inom fem månader från ikraftträdandet av detta dekret.

3. Det behöriga organets yttrande huruvida villkoren är uppfyllda eller inte som avges enligt föregående punkt, översänds utan dröjsmål till Anotato Symvoulio Epilogis Prosopikou [högsta personalnämnden, nedan kallad ASEP] vilken på grundval härav fattar ett beslut i ärendet inom tre månader från den dag då den mottog yttrandet.

4. Bestämmelserna i denna artikel är tillämpliga på arbetstagare inom den offentliga sektorn... liksom på arbetstagare i kommunala företag....

5. Punkt 1 i denna artikel är tillämplig även på sådana kontrakt som har löpt ut under de tre månader som omedelbart föregår detta dekrets ikraftträdande. Sådana kontrakt ska anses vara på varandra följande kontrakt som fortfarande gällde vid dekretets ikraftträdande. Det villkor som anges i punkt 1 a måste vara uppfyllt när kontraktet löper ut.

…”

Övrig lagstiftning som har betydelse för visstidsanställningskontrakt

— Konstitutionella bestämmelser

22 Artikel 103 i den grekiska konstitutionen har följande lydelse:

”…

2. Ingen kan tilldelas en offentlig tjänst som inte inrättats genom lag. Det är möjligt att i speciallag undantagsvis föreskriva att personal anställs enligt privaträttsliga visstidsanställningskontrakt för att tillgodose oförutsedda och omedelbara behov.

…

8. Villkor och giltighetstid för privaträttsliga anställningsförhållanden med staten eller inom offentlig sektor, såsom denna definieras i varje enskilt fall, i vid bemärkelse fastställs i lag. De privaträttsliga anställningsförhållandena ska tillgodose … tillfälliga, oförutsedda eller omedelbara behov i den mening som avses i punkt 2 andra stycket. I lag fastställs även de arbetsuppgifter som den personal som avses i föregående stycke får utöva. Det är förbjudet att genom lag omvandla de tjänster som innehas av den personal som avses i första stycket till ordinarie offentliga tjänster eller att omvandla deras anställningskontrakt till tillsvidareanställningskontrakt. De förbud som föreskrivs i denna punkt gäller även de personer som anställts enligt uppdragsavtal."

23 Artikel 103.8 i den grekiska konstitutionen trädde i kraft den 7 april 2001, alltså efter ikraftträdandet av direktiv 1999/70 men innan såväl den normala införlivandefristen för detta direktiv som den ytterligare frist som föreskrivs i artikel 2 andra stycket i nämnda direktiv, det vill säga den 10 juli 2002, löpte ut.

— Bestämmelser i lag

24 I artikel 8.3 i lag 2112/1920 om obligatorisk uppsägning av anställningskontrakt inom den privata sektorn (FEK B' 11/18.3.1920), stadgas följande:

"Bestämmelserna i förevarande lag ska även tillämpas på visstidsanställningskontrakt om den begränsade giltighetstiden inte är motiverad av kontraktets karaktär utan medvetet används i syfte att kringgå lagen om obligatorisk uppsägning av anställningskontrakt."

25 Enligt beslutet om hänskjutande framgår det av artikel 8.3 i lag 2112/1920, såsom den tolkats i grekisk rättspraxis, att ett visstidsanställningskontrakt anses gälla tills vidare om det saknas objektiv grund för att begränsa kontraktets giltighetstid, vilket är fallet när ett sådant kontrakt är avsett att tillgodose arbetsgivarens konstanta och varaktiga behov. Denna bestämmelse är tillämplig inte bara när flera på varandra följande visstidsanställningskontrakt har ingåtts, utan också när det är fråga om ett första eller enda visstidsanställningskontrakt.

26 Av de handlingar i målet som ingetts till domstolen framgår för övrigt att Areios Pagos (kassationsdomstol) i dom 18/2006 slagit fast att artikel 8.3 i lag 2112/1920 utgör en ”likvärdig laglig åtgärd” i den mening som avses i klausul 5.1 i ramavtalet, i det att den medger att visstidsanställningskontrakt omklassificeras retroaktivt, såväl inom den privata som inom den offentliga sektorn, till tillsvidareanställningskontrakt, och detta trots förbudet i artikel 103 i den grekiska konstitutionen mot att genom lagstiftning omvandla visstidsanställningskontrakt till tillsvidareanställningskontrakt, eftersom detta förbud inte hindrar att ett kontrakt erkänns i enlighet med dess egentliga innebörd. Däremot slog Areios Pagos i sina domar 19/2007 och 20/2007, av den 11 juni 2007, fast att visstidsanställningskontrakten inte med hänsyn till nämnda artikel 103 får omvandlas till tillsvidareanställningskontrakt, och detta även om de tillgodoser konstanta och varaktiga behov.

27 I artikel 21 i lag nr 2190/1994 om inrättande av en oberoende myndighet med ansvar för personalrekrytering och administrativa frågor (FEK A’ 28/3.3.1994), föreskrivs följande:

”1. Offentliga myndigheter och juridiska personer … får anställa personal på grundval av privaträttsliga visstidsanställningskontrakt för att tillgodose säsongsrelaterade eller andra regelbundet återkommande eller tillfälliga behov på de villkor och enligt det förfarande som anges nedan.

2. Anställningskontrakt för personal enligt punkt 1 får inte ingås för mer än åtta månader under en tolvmånadersperiod. Vid tillfällig anställning av personal som sker för att, i överensstämmelse med gällande bestämmelser, tillgodose omedelbara behov till följd av brist på personal eller lediga tjänster får anställningskontrakt inte träffas för mer än fyra månader med en och samma person. Förlängningar av sådana kontrakt eller nya kontrakt som ingås under ovannämnda år samt omvandling av sådana kontrakt till tillsvidareanställningskontrakt är ogiltiga."

28 I artikel 6.1 i lag 2527/1997 föreskrivs att ingående av uppdragsavtal mellan myndigheter eller juridiska personer i offentlig sektor och fysiska personer förutsätter att det före ingåendet fattas ett ministerbeslut som bland annat ska innehålla uppgift om att uppdraget inte ingår i gängse behörighet för de anställda i det berörda organet, samt skälen till varför uppdraget inte kan genomföras av de anställda i detta organ. Enligt nämnda bestämmelse är alla uppdragsavtal som tillgodoser arbetsgivarens konstanta och varaktiga behov ogiltiga i alla delar.

29 I artikel 1 i lag 3250/2004 (FEK A'124/7.7.2004) föreskrivs följande:

"1. Staten, kommunala och regionala organ samt offentligrättsliga juridiska personer får anställa personal på grundval av privaträttsliga visstidsanställningskontrakt för arbete på deltid för att tillgodose behov som avser tillhandahållandet av sociala tjänster åt medborgarna.

2. Sådana anställningar ska endast ha till syfte att tillgodose behov av kompletterande tjänster till medborgarna och påverkar inte de ordinarie tjänsterna hos de organ som avses i föregående punkt.

…"

30 Artikel 2 i nämnda lag innehåller följande bestämmelse:

”1. Rekrytering sker genom privaträttsliga visstidsanställningskontrakt för arbete på deltid, och de personer som rekryteras ska tillhöra de socialgrupper och uppfylla de urvalskriterier som anges i artikel 4.

2. Nämnda kontrakt får inte ingås för mer än 18 månader. Ett nytt kontrakt kan ingås med samma arbetstagare först efter minst fyra månader från det datum då det föregående kontraktet löpte ut. Den anställdes arbetstid får inte överskrida 20 timmar per vecka.”

31 Enligt artikel 3.1 i nämnda lag gäller följande:

”Som sociala tjänster anses tjänster avseende bland annat vård och hjälp i hemmet, tillsyn av skolbyggnader, trafiksäkerhet för skolbarn, samhällsintegrering för invandrare, omedelbart behov av civil beredskap, kulturella evenemang, ingripande vid miljökatastrofer, information till allmänheten samt avseende sociala program som finansieras av Europeiska unionen.”

Tvisterna vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

Mål C-378/07

32 Av beslutet om hänskjutande i detta mål framgår att var och en av kärandena i målet vid den nationella domstolen under år 2005 ingick ett privaträttsligt anställningskontrakt på 18 månader med Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, ett regionalt organ som enligt grekisk rätt ingår i den offentliga sektorn. Kontraktet klassificerades som ”visstidsanställningskontrakt för arbete på deltid” i den mening som avses i lag 3250/2004. Inget av dessa kontrakt förlängdes eller förnyades under sin giltighetstid.

33 Eftersom kärandena ansåg att den verksamhet som bedrevs enligt dessa kontrakt tillgodosåg deras arbetsgivares konstanta och varaktiga behov väckte de talan den 3 november 2006 vid Monomeles Protodikeio Rethymnis (domstol i första instans med ensamdomare i Rethymnon) och yrkade att dessa kontrakt skulle klassificeras som tillsvidareanställningskontrakt och att den regionala myndighet som är svarande i målet vid den nationella domstolen skulle anställa dem enligt sådana kontrakt.

34 Kärandena har i detta avseende åberopat artikel 8.3 i lag 2112/1920 vilken, om den tolkas i enlighet med direktiv 1999/70, i likhet med vad Areios Pagos uppges ha fastställt i sin dom 18/2206, utgör en ”likvärdig laglig åtgärd” i den mening som avses i klausul 5 i ramavtalet. Artikel 103.8 i Republiken Greklands konstitution utgör inte något hinder häremot eftersom förbudet mot att inom offentlig sektor omvandla visstidsanställningskontrakt till tillsvidareanställningskontrakt endast gäller för kontrakt som verkligen tillgodoser ett oförutsett, omedelbart eller tillfälligt behov för arbetsgivaren.

35 Den hänskjutande domstolen har följaktligen i sitt beslut ställt sig frågan huruvida den grekiske lagstiftaren, genom att utesluta personer som endast ingått ett visstidsanställningskontrakt från det skydd mot missbruk som föreskrivs i presidentdekret 164/2004, har införlivat direktiv 1999/70 korrekt, eftersom detta skulle kunna innebära en minskning, i strid med klausul 8.3 i ramavtalet, av den generella skyddsnivån för

visstidsanställda arbetstagare, såsom denna nivå fastställts genom en ”likvärdig laglig åtgärd” i den mening som avses i klausul 5.1 i detta avtal. Artikel 8.3 i lag 2112/1920 är nämligen tillämplig såväl på ett första eller enda kontrakt som på kontrakt som följer på varandra.

36 Även om det skulle antas att sistnämnda bestämmelse kan tillämpas på tvisten i målet vid den nationella domstolen, uppkommer enligt den domstolen dessutom frågan huruvida den nationella rätten kan tillämpas så, att det finns objektiv grund för att ingå ett visstidsanställningskontrakt när kontraktet ingåtts enligt en specifik lag för att tillgodose speciella, kompletterande, sociala, omedelbara och tillfälliga behov, trots att dessa egentligen är ”konstanta och varaktiga”. Vidare har den hänskjutande domstolen frågat sig om den nationella domstolens tolkning i detta avseende skulle kunna begränsas av en bestämmelse i konstitutionen enligt vilken det råder ett absolut förbud inom offentlig sektor mot att visstidsanställningskontrakt omvandlas till tillsvidareanställningskontrakt.

37 Mot denna bakgrund har Monomeles Protodikeio Rethymnis beslutat att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

”1) Ska klausulerna 5, 8.1 och 8.3 i [ramavtalet], vilket utgör en del av rådets [direktiv 1999/70], tolkas så, att gemenskapsrätten utgör hinder mot att en medlemsstat (med åberopande av genomförandet av ramavtalet) antar bestämmelser:

a) när det i den nationella rättsordningen, innan nämnda direktiv trädde i kraft, redan fanns en likvärdig laglig åtgärd i den mening som avses i klausul 5.1 i ramavtalet, och

b) när de åtgärder som vidtas för att genomföra ramavtalet medför en minskning av den allmänna skyddsnivån för visstidsanställda arbetstagare enligt den nationella rättsordningen?

2) Om den första frågan besvaras jakande, är då minskningen av skyddsnivån för visstidsanställda arbetstagare i situationer där det inte föreligger flera på varandra följande anställningskontrakt utan ett enda visstidsanställningskontrakt, som dock har till syfte att tillgodose 'konstanta och varaktiga' behov i stället för tillfälliga, extraordinära eller omedelbara sådana, hänförlig till genomförandet av ramavtalet och direktivet, och är följaktligen en sådan minskning av skyddsnivån förbjuden eller tillåten enligt gemenskapsrätten?

3) Om den första frågan besvaras jakande, utgör då antagandet av en föreskrift som är motiverad av genomförandet av ramavtalet, såsom den i förevarande mål aktuella artikeln 11 i presidentdekret nr 164/2004, en otillåten minskning i den nationella rättsordningen av den allmänna skyddsnivån för visstidsanställda arbetstagare, i den mening som avses i klausul 8.1 och 8.3 i ramavtalet, när det i den nationella rättsordningen, innan direktiv 1999/70 trädde i kraft, fanns en likvärdig laglig åtgärd i den mening som avses i klausul 5.1 i ramavtalet, såsom artikel 8.3 i lag 2112/1920, som är aktuell i förevarande mål, och

a) när tillämpningsområdet för nämnda föreskrift, som antagits i syfte att genomföra ramavtalet, endast omfattar situationer avseende flera på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden och inte omfattar situationer avseende anställda som ingått ett enda visstidsanställningskontrakt för att tillgodose 'konstanta och varaktiga' behov hos arbetsgivaren medan motsvarande befintliga bestämmelse omfattade samtliga situationer avseende visstidsanställningskontrakt, inbegripet de situationer där arbetstagaren ingått ett enda visstidsanställningskontrakt, vilka kontrakt i själva verket avser arbetsuppgifter som har till syfte att tillgodose 'konstanta och varaktiga' behov i stället för tillfälliga, extraordinära eller omedelbara sådana, och

b) när det i den aktuella föreskriften, som antagits i syfte att genomföra ramavtalet, såsom rättsverkan av skyddet för visstidsanställda arbetstagare och för att förhindra missbruk i den mening som avses i ramavtalet om visstidsarbete, föreskrivs att visstidsanställningskontrakt ska anses utgöra tillsvidareanställningskontrakt med omedelbar verkan (*ex nunc*), medan det i motsvarande befintliga bestämmelser föreskrevs att visstidsanställningskontrakt ska anses utgöra tillsvidareanställningskontrakt med retroaktiv verkan från kontraktets ingående (*ex tunc*)?

4) Om den första frågan besvaras jakande, utgör den grekiske lagstiftarens val vid införlivandet av direktiv 1999/70 med den grekiska rättsordningen att dels inte låta det skydd som inrättas genom nämnda presidentdekret 164/2004 omfatta missbruk som uppstår genom ett enda visstidsanställningskontrakt som avser arbetsuppgifter som i själva verket har till syfte att tillgodose ’konstanta och varaktiga’ behov hos arbetsgivaren i stället för tillfälliga, extraordinära och omedelbara sådana, dels inte anta analoga bestämmelser vilka särskilt avser sådana omständigheter som de som är aktuella i förevarande mål och vilka bestämmelser medför ett skydd för arbetstagare mot denna särskilda form av missbruk, vilket skydd går längre än vad som gäller enligt grekisk arbetsrätt i allmänhet avseende arbete som utförts på grundval av ett ogiltigt anställningskontrakt, oavsett om det förekommit missbruk i den mening som avses i ramavtalet, vilket skydd omfattar arbetstagares lönekrav och krav avseende avgångsvederlag, oberoende av huruvida arbetet utförts på grundval av ett giltigt anställningskontrakt, en otillåten minskning i den nationella rättsordningen av den allmänna skyddsnivån för visstidsanställda arbetstagare, i den mening som avses i klausul 8.1 och 8.3 i ramavtalet om visstidsarbete, vilket utgör en del av nämnda direktiv, när det i den nationella rättsordningen, innan direktiv 1999/70 trädde i kraft, fanns en likvärdig laglig åtgärd i den mening som avses i klausul 5.1 i ramavtalet, såsom artikel 8.3 i lag 2112/1920, som är aktuell i förevarande mål, med beaktande av

a) att det i den nationella rätten föreskrivs en skyldighet att erlägga lön och avgångsvederlag avseende varje anställningsförhållande och att denna skyldighet inte har till särskilt syfte att förhindra missbruk i den mening som avses i ramavtalet, samt

b) att den befintliga likvärdiga lagliga åtgärdens rättsverkan är att ett (enda) visstidsanställningskontrakt ska omklassificeras till ett tillsvidareanställningskontrakt?

5) Om föregående frågor besvaras jakande, ska då den nationella domstolen, vid tolkningen av den nationella rätten i enlighet med [direktiv 1999/70], underlåta att tillämpa de bestämmelser som antagits för att genomföra ramavtalet och som är oförenliga med direktivet på grund av att de medför en minskning i den nationella rättsordningen av den allmänna skyddsnivån för visstidsanställda arbetstagare, såsom bestämmelserna i presidentdekret 164/2004, vilka underförstått men tydligt, inte omfattar något skydd mot missbruk i form av ett enda visstidsanställningskontrakt som i själva verket avser arbetsuppgifter som har till syfte att tillgodose konstanta och varaktiga behov i stället för tillfälliga, extraordinära eller omedelbara sådana, och i stället tillämpa bestämmelserna i en likvärdig nationell laglig åtgärd som fanns vid direktivets ikraftträdande, såsom bestämmelserna i artikel 8.3 i lag 2112/1920?

6) Om den nationella domstolen finner att en bestämmelse (i förevarande mål artikel 8.3 i lag 2112/1920) som utgör en likvärdig laglig åtgärd i den mening som avses i klausul 5.1 i ramavtalet, i princip är tillämplig i ett mål som rör visstidsarbete och ett konstaterande, på grundval av denna bestämmelse, att ett anställningskontrakt – även om det är fråga om endast ett kontrakt – har tidsbegränsats utan objektiva grunder hänförliga till verksamhetens beskaffenhet eller kännetecken, innebär att anställningskontraktet utgör ett tillsvidareanställningskontrakt,

a) är då en nationell domstols tolkning och tillämpning av nationell rätt – som innebär att det under alla omständigheter föreligger objektiva grunder för ett visstidsanställningskontrakt när kontraktets rättsliga grund utgörs av bestämmelser om visstidsanställning för att tillgodose sociala, kompletterande, omedelbara eller tillfälliga behov (i förevarande mål bestämmelserna i lag 3250/2004), trots att visstidsanställningen i själva verket har till syfte att tillgodose konstanta och varaktiga behov – förenlig med gemenskapsrätten, och

b) är då en nationell domstols tolkning och tillämpning av nationell rätt – som innebär att en bestämmelse, enligt vilken det är förbjudet att omvandla visstidsanställningskontrakt inom den offentliga sektorn till tillsvidareanställningskontrakt, ska tolkas så att det inom den offentliga sektorn är absolut och under alla omständigheter förbjudet att omvandla ett visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållande till ett tillsvidareanställningskontrakt eller tillsvidareanställningsförhållande, även i de fall då tidsbegränsningen utgör missbruk på grund av att de aktuella arbetsuppgifterna i själva verket har till syfte att tillgodose konstanta och varaktiga behov och den nationella domstolen i ett sådant fall inte ges någon möjlighet att fastställa det omtvistade anställningsförhållandets verkliga beskaffenhet och klassificera det som ett tillsvidareanställningskontrakt – förenligt med gemenskapsrätten, eller avser förbudet endast visstidsanställningskontrakt som verkligen ingåtts för att tillgodose tillfälliga, oförutsedda, omedelbara, extraordinära eller liknande behov och inte sådana anställningskontrakt som i själva verket ingåtts för att tillgodose konstanta och varaktiga behov?”

Mål C-379/07

38 Av de handlingar som inkommit till domstolen framgår att käranden i det mål vid den nationella domstolen som föranlett förevarande mål, ingått tre på varandra följande visstidsanställningskontrakt med Dimos Geropotamou, ett regionalt organ som enligt grekisk rätt ingår i den offentliga sektorn. Dessa kontrakt klassificerades ”uppdragskontrakt” i den mening som avses i artikel 6 i lag 2527/1997. Respektive kontrakt löpte från den 1 december 2003 till den 30 november 2004, från den 1 december 2004 till den 30 november 2005 och från den 5 december 2005 till den 4 december 2006.

39 Käranden, som ansåg att den verksamhet som enligt dessa kontrakt tillgodosåg konstanta och varaktiga behov för arbetsgivaren, väckte talan den 10 november 2006 vid Monomeles Protodikeio Rethymnis, och yrkade att kontrakten skulle klassificeras som tillsvidareanställningskontrakt samt att Dimos Geropotamou skulle förpliktas att anställa käranden enligt ett sådant kontrakt.

40 Käranden har åberopat samma argument som dem som framförts av kärandena i det mål vid den nationella domstolen som föranlett mål C-378/07, vilka återges i punkt 34 i förevarande dom, och den hänskjutande domstolen har i sitt beslut ställt sig frågan om inte presidentdekret 164/2004 också utgör en minskning av den allmänna skyddsnivån för arbetstagare som innehar en visstidsanställning, sådan den definieras i artikel 8.3 i lag 2112/1920, och detta av följande skäl:

— Artikel 11 i presidentdekret 164/2004, är en övergångsbestämmelse enligt vilken det medges att visstidsanställningskontrakt omvandlas till tillsvidareanställningskontrakt. Bestämmelsens tillämpningsområde i tiden (*rationae temporis*) är begränsat till att endast omfatta vissa befintliga kontrakt eller kontrakt som löpt ut, eftersom de kumulativa villkoren för dess tillämpning är strängare i fråga om den period som måste löpa mellan två kontrakt och i fråga om kontraktets minsta löptid och eftersom nämnda omvandling sker utan retroaktiv verkan.

— Artikel 7 i presidentdekret 164/2004 är en permanent bestämmelse som innehåller föreskriften att lön och avgångsvederlag ska utbetalas. Genom den bestämmelsen införs påföljder som är identiska med dem som föreskrivs i arbetsrätten i allmänhet utan att fördenskull träda dessa förnär, dock utan att det tillåter att visstidsanställningskontrakt omklassificeras till tillsvidareanställningskontrakt.

41 Om det antas att artikel 8.3 i lag 2112/1920 kan tillämpas på tvisten i målet vid den nationella domstolen, har den domstolen ställt samma frågor som i mål C-378/07, vilka redovisas i punkt 36 i förevarande dom, angående begreppet objektiv grund, och inverkan på den nationella domstolens behörighet att helt förbjuda att visstidsanställningskontrakt omvandlas till tillsvidareanställningskontrakt.

42 Mot denna bakgrund har Monomeles Protodikeio Rethymnis beslutat att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

”1) Ska klausulerna 5, 8.1 och 8.3 i [ramavtalet], vilket utgör en del av [direktiv 1999/70], tolkas så, att gemenskapsrätten utgör hinder mot att en medlemsstat (med åberopande av genomförandet av ramavtalet) antar bestämmelser

a) när det i den nationella rättsordningen, innan direktivet trädde i kraft, redan fanns en likvärdig laglig åtgärd i den mening som avses i klausul 5.1 i ramavtalet, och

b) när de åtgärder som vidtas för att genomföra ramavtalet medför en minskning av den allmänna skyddsnivån för visstidsanställda arbetstagare enligt den nationella rättsordningen?

2) Om den första frågan besvaras jakande utgör då antagandet av en föreskrift som är motiverad av genomförandet av ramavtalet, såsom den i förevarande mål aktuella artikel 11 i presidentdekret 164/2004, en otillåten minskning av den allmänna skyddsnivån för visstidsanställda arbetstagare enligt den nationella rättsordningen, i den mening som avses i klausul 8.1 och 8.3 i ramavtalet, när det i den nationella rättsordningen, innan [direktiv 1999/70] trädde i kraft, fanns en likvärdig laglig åtgärd i den mening som avses i klausul 5.1 i ramavtalet, såsom artikel 8.3 i lag 2112/1920, som är aktuell i förevarande mål, och

a) när föreskriften, som antagits i syfte att genomföra ramavtalet, har antagits efter det att fristen för att införliva [direktiv 1999/70] löpt ut men ska tillämpas endast på visstidsanställningskontrakt och visstidsanställningsförhållanden

som gällde vid föreskriftens ikraftträdande eller som löpt ut inom en fastställd period före föreskriftens ikraftträdande men efter det att fristen för att införliva direktivet löpt ut, medan tillämpningsområdet för befintliga likvärdiga lagliga åtgärder inte är begränsat i tiden och omfattar samtliga visstidsanställningskontrakt som ingåtts, var i kraft eller löpt ut när detta direktiv trädde i kraft och fristen för dess införlivande löpte ut,

b) när föreskriften, som antagits i syfte att genomföra ramavtalet, endast ska tillämpas på visstidsanställningskontrakt och visstidsanställningsförhållanden som, för att de ska anses följa på varandra i den mening som avses i föreskriften, uppfyller kumulativa villkor som innebär 1) att det inte får ha förflutit mer än tre månader mellan kontrakten, och 2) att kontraktens sammanlagda giltighetstid ska vara minst 21 månader vid föreskriftens ikraftträdande, oberoende av hur många gånger kontraktet har förnyats, eller att det ursprungliga kontraktet har förnyats minst tre gånger och den sammanlagda anställningstiden räknat från och med det ursprungliga kontraktet uppgår till minst 18 månader under en 24-månadersperiod, medan det inte föreskrivs sådana villkor i de befintliga likvärdiga lagliga åtgärderna, vilka i stället omfattar samtliga (på varandra följande) visstidsanställningskontrakt, utan krav på en minsta anställningstid och ett lägsta antal förnyelser av anställningskontraktet,

c) när det i föreskriften, som antagits i syfte att genomföra ramavtalet, föreskrivs, såsom rättsverkan av skyddet för deltidsanställda arbetstagare och för att förhindra missbruk i den mening som avses i ramavtalet, att visstidsanställningskontrakt ska anses utgöra tillsvidareanställningskontrakt med omedelbar verkan (*ex nunc*), medan det i motsvarande befintliga bestämmelser föreskrivs att visstidsanställningskontrakt ska anses utgöra tillsvidareanställningskontrakt med retroaktiv verkan från kontraktets ingående (*ex tunc*)?

3) Om den första frågan besvaras jakande, utgör antagandet av en föreskrift för att genomföra ramavtalet (i förevarande fall artikel 7 i presidentdekret 164/2004), som innebär att skyddet för visstidsanställda arbetstagares skydd inskränker sig till en skyldighet för arbetsgivaren att betala lön och avgångsvederlag vid missbruk av flera på varandra följande visstidsanställningskontrakt en otillåten minskning i den

nationella rättsordningen av den allmänna skyddsnivån för visstidsanställda arbetstagare, i den mening som avses i klausul 8.1 och 8.3 i ramavtalet, när det innan direktiv 1999/70 trädde i kraft fanns likvärdiga lagliga åtgärder i den mening som avses i klausul 5.1 i ramavtalet, såsom artikel 8.3 i lag 2112/1920, som är aktuell i förevarande mål, med beaktande av

a) att det i den nationella rätten föreskrivs en skyldighet att erlägga lön och avgångsvederlag avseende varje anställningsförhållande och att denna skyldighet inte har till särskilt syfte att förhindra missbruk i den mening som avses i ramavtalet, samt

b) att den befintliga likvärdiga lagliga åtgärden innebär att ett (enda) visstidsanställningskontrakt ska anses utgöra ett tillsvidareanställningskontrakt?

4) Om föregående frågor besvaras jakande, ska då den nationella domstolen, vid tolkningen av den nationella rätten i enlighet med [direktiv 1999/70], underlåta att tillämpa de bestämmelser som är oförenliga med direktivet och som föreskrivs i föreskriften som antagits för att genomföra ramavtalet och som medför en minskning av den allmänna skyddsnivån för visstidsanställda arbetstagare enligt den nationella rättsordningen, såsom artiklarna 7 och 11 i presidentdekret 164/2004, och i stället tillämpa bestämmelserna i en likvärdig nationell föreskrift som fanns vid direktivets ikraftträdande, såsom bestämmelserna i artikel 8.3 i lag 2112/1920?

5) Om den nationella domstolen finner att en bestämmelse (i förevarande mål artikel 8.3 i lag 2112/1920) som utgör en likvärdig laglig åtgärd i den mening som avses i klausul 5.1 i ramavtalet om visstidsarbete i princip är tillämplig i ett mål som rör visstidsarbete och ett konstaterande, på grundval av denna bestämmelse, att ett anställningskontrakt – även om det är fråga om endast ett

kontrakt – har tidsbegränsats utan objektiva grunder hänförliga till verksamhetens beskaffenhet eller kännetecken,

a) är då en nationell domstols tolkning och tillämpning av nationell rätt – enligt vilken den omständigheten att ingåendet av visstidsanställningsförhållanden inom den offentliga sektorn rättsligt har grundats på en lag om visstidsanställning för att tillgodose sociala, kompletterande, omedelbara eller tillfälliga behov (i förevarande mål bestämmelserna i lag 3250/2004) i vilket fall som helst utgör en objektiv grund som rättfärdigar ingåendet av visstidsanställningskontrakt, även när behoven i realiteten är konstanta och varaktiga – förenlig med gemenskapsrätten, och

b) utgör gemenskapsrätten hinder för en nationell domstols tolkning och tillämpning av nationell rätt som innebär att en bestämmelse, enligt vilken det är förbjudet att omvandla visstidsanställningskontrakt inom den offentliga sektorn till tillsvidareanställningskontrakt, ska tolkas så att det inom den offentliga sektorn är absolut förbjudet att omvandla ett visstidsanställningskontrakt till ett tillsvidareanställningskontrakt eller, även i de fall då tidsbegränsningen utgör missbruk på grund av att de aktuella arbetsuppgifterna i själva verket har till syfte att tillgodose konstanta och varaktiga behov och den nationella domstolen i ett sådant fall inte ges någon möjlighet att fastställa det omtvistade anställningsförhållandets verkliga beskaffenhet och klassificera det som ett tillsvidareanställningskontrakt? Eller avser förbudet endast visstidsanställningskontrakt som verkligen ingåtts för att tillgodose tillfälliga, oförutsedda, omedelbara, extraordinära eller liknande behov och inte sådana anställningskontrakt som i själva verket ingåtts för att tillgodose konstanta och varaktiga behov?”

Mål C-380/07

43 Av de handlingar som inkommit till domstolen framgår att kärandena i det mål vid den nationella domstolen som föranlett förevarande mål ingick tre på varandra följande visstidsanställningskontrakt med Dimos Geropotamou, liksom med den privaträttsliga

juridiska person som betecknas ”O Geropotamos” och som är ett kommunalt bolag. Det första av dessa kontrakt klassificerades ”anställningskontrakt” i den mening som avses i lag 2190/1994 och löpte från den 1 juli 2004 till den 1 december 2004, medan de två senare kontrakten klassificerades som ”uppdragsavtal” i den mening som avses i artikel 6 i lag 2527/1997, och löpte från den 29 december 2004 till den 28 december 2005 respektive från den 30 december 2005 till den 29 december 2006.

44 Efter att talan väckts den 10 november 2006 vid Monomeles Protodikeio Rethymnis angående en tvist som i allt väsentligt är identisk med tvisten i mål C-379/07, beslutade den domstolen att vilandeförklara målet och ställa samma tolkningsfrågor som i det målet till domstolen.

45 I beslut av den 12 november 2007 beslutade domstolens ordförande att förena dessa tre mål vad gäller det skriftliga och det muntliga förfarandet samt domen.

Tolkningsfrågorna

Upptagande till sakprövning

46 Förutom kärandena i målen vid den nationella domstolen har samtliga som inkommit med skriftliga yttranden till domstolen i de förevarande målen, på olika grunder bestritt eller ifrågasatt huruvida de frågor som ställts är relevanta och således huruvida de kan tas upp till sakprövning.

47 Den grekiska regeringen anser för det första att den begärda tolkningen av klausulerna 5.1 och 8.3 i ramavtalet saknar anknytning till tvisterna i målen vid den nationella domstolen. Den hänskjutande domstolen fann nämligen felaktigt och därmed hypotetiskt att artikel 8.3 i lag 2112/1920 utgjorde en alternativ rättslig ram för

genomförandet av nämnda ramavtal. Med hänsyn bland annat till de förbud som anges i artikel 103.8 i Republiken Greklands konstitution och artikel 21 i lag 2190/1994, är lag 2112/1920 inte tillämplig på den offentliga sektorn, vilket också kraftfullt betonats av svarandena i målen vid den nationella domstolen. Denna tolkning av artikel 8.3 i lag 2112/1920 bekräftades för övrigt i Areios Pagos domar 19/2007 och 20/2007. Dessutom har svarandena i målen vid den nationella domstolen och kommissionen utan att uttryckligen ifrågasätta att de frågor som ställts kan tas upp till sakprövning, beroende på vilket fall som avses, även bestritt att denna bestämmelse fortfarande var i kraft när fristen för införlivande av direktiv 1999/70 löpte ut, och om den medgav att de ifrågavarande kontrakten omklassificerades till tillsvidareanställningskontrakt.

48 Det ska i detta sammanhang erinras om att det inte ankommer på domstolen att i ett mål om förhandsavgörande uttala sig om tolkningen av nationella bestämmelser eller att avgöra om den hänskjutande domstolens tolkning av dessa är korrekt. I samband med fördelningen av behörighet mellan gemenskapsdomstolen och de nationella domstolarna åligger det nämligen domstolen att beakta den faktiska och rättsliga bakgrunden till tolkningsfrågorna, såsom denna framställts i begäran om förhandsavgörande (se domar av den 29 april 2004 i de förenade målen C-482/01 och C-493/01, Orfanopoulos och Oliveri, REG 2004, s. I-5257, punkt 42, av den 14 februari 2008 i mål C-244/06, Dynamic Medien, REG 2008, s. I-505, punkt 19, och av den 4 december i mål C-330/07, Jobra, REG 2008, s. I-9099, punkt 17. Se även, för ett liknande resonemang, beslut av den 12 juni 2008 i mål C-364/07, Vassilakis m.fl., punkterna 134 och 143).

49 Den hänskjutande domstolen har, mot bakgrund av de tvister som den har att avgöra, ställt sina tolkningsfrågor för att få klarhet i huruvida införlivandet av direktiv 1999/70 genom presidentdekret 164/2004, i den mån som dekretet inte omfattar anställda som har ingått ett första eller enda visstidsanställningskontrakt och inte medger att visstidsanställningskontrakt omklassificeras till tillsvidareanställningskontrakt eller uppställer restriktiva villkor för sådan omklassificering, utgör en ”minskning” i den mening som avses i klausul 8.3 i ramavtalet, i jämförelse med det skydd som ges enligt artikel 8.3 i lag 2112/1920. Den hänskjutande domstolen anser därför uttryckligen med stöd av nationell rättspraxis att sistnämnda bestämmelse är tillämplig på offentlig sektor och grundar dessutom denna ståndpunkt på antagandet att nämnda bestämmelse var i kraft när fristen för införlivande av direktiv 1999/70 löpte ut, och på att bestämmelsen medgav en sådan omklassificering.

50 En sådan minskning kan för övrigt endast antas föreligga om nämnda artikel 8.3 i lag 2112/1920, i likhet med vad kommissionen har hävdat och den hänskjutande domstolen antagit, inte – trots att den ännu är i kraft – är parallellt tillämplig med den nationella lagstiftning genom vilken ramavtalet införlivats i sådana situationer som dem som är i fråga i målen vid den nationella domstolen, oavsett om detta exempelvis beror på själva det faktum att denna efterföljande lagstiftning har antagits, på ändringen av artikel 103.8 i Republiken Greklands konstitution eller på den ändring i rättspraxis som Areios Pagos genomförde i sina domar 19/2007 och 20/2007 angående tolkningen av nämnda artikel 8.3.

51 Oavsett vad som skiljer parternas ståndpunkter i målen vid den nationella domstolen när det gäller tolkningen av den nationella rätten och oaktat de invändningar som framförts mot den tolkning som valts av den hänskjutande domstolen, ska de aktuella frågorna alltså prövas med beaktande av nämnda domstols tolkning av den nationella rätten. Den grekiska regeringens invändning om rättegångshinder på denna punkt ska sålunda ogillas.

52 Kommissionen har för det andra hävdat att tredje–sjätte frågorna i mål C-378/07 är irrelevanta. Det framgår nämligen av domen av den 22 november 2005 i mål C-144/04, Mangold (REG 2005, s. I-9981), punkterna 41–43, att klausul 5.1 i ramavtalet uteslutande är avsedd att hindra missbruk i form av användning av på varandra följande visstidsanställningskontrakt, och alltså inte är tillämplig när det ifrågavarande kontraktet utgör ett första eller enda anställningskontrakt mellan parterna, något som även den grekiska och den italienska regeringen har gjort gällande.

53 Denna invändning kan inte godtas.

54 Syftet med ovannämnda frågor, vilka inte avser klausul 5.1 i ramavtalet utan artikel 8.3 i detsamma, är nämligen att det ska fastställas huruvida införlivandet av direktiv 1999/70 genom presidentdekret 164/2004 utgör en ”minskning” i den mening som avses i sistnämnda klausul, när det gäller den skyddsnivå som erbjuds i artikel 8.3 i lag

2112/1920 för de arbetstagare som ingått ett enda visstidsanställningskontrakt och, om så sker, att det ska preciseras hur detta påverkar tvisterna i målen vid den nationella domstolen.

55 Dessa frågor är inte alls irrelevanta utan föranleder framför allt den ytterligare frågan, huruvida klausul 8.3 i ramavtalet inte är tillämplig när ett enda visstidsanställningskontrakt har ingåtts, något som hävdats av den grekiska och den italienska regeringen och av kommissionen.

56 Det ska i detta avseende även påpekas att domstolen i sin dom i det ovannämnda målet Mangold – efter att i punkterna 42 och 43 i den domen ha slagit fast att klausul 5.1 i ramavtalet saknade relevans för att avgöra den tvist som var anhängig vid den hänskjutande domstolen i det målet, eftersom den tvisten rörde ett första och enda visstidsanställningskontrakt, – i punkterna 44–54 i den domen besvarade den ytterligare fråga, avseende tolkningen av artikel 8.3 i det ramavtalet, som den hänskjutande domstolen mot bakgrund av nämnda tvist.

57 Eftersom tredje–sjätte frågorna i mål C-378/07 avser tolkningen av gemenskapsrätten och då det inte är uppenbart att denna saknar anknytning till de verkliga omständigheterna eller föremålet för de tvister som den hänskjutande domstolen har att avgöra, vilka obestridligen inte är av hypotetisk natur, ska domstolen under dessa omständigheter enligt fast rättspraxis besvara dessa frågor (se, för ett liknande resonemang, dom av den 4 juli 2006 i mål C-212/04, Adeneler m.fl., REG 2006, s. I-6057, punkterna 41 och 42, och av den 23 november 2006 i mål C-238/05, Asnef-Equifax och Administración del Estado, REG 2006, s. I-11125, punkterna 15–17, samt domen i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkterna 42–44).

58 För det tredje har den italienska regeringen hävdat att den andra tolkningsfrågan i målen C-379/07 och C-380/07 inte kan prövas, eftersom de övergångsbestämmelser som föreskrivs i artikel 11 i presidentdekret 164/2004, vilka är föremål för denna fråga, inte är tillämpliga på de kontrakt som är i fråga i målet vid den nationella domstolen,

eftersom dessa tvärtom omfattas av den allmänna ordning som införts genom artiklarna 5–7 i nämnda dekret. Denna fråga har således ingen anknytning till tvisterna i målen vid den nationella domstolen.

59 Inte heller denna invändning kan godtas. Eftersom det framgår av besluten om hänskjutande att de visstidsanställningskontrakt som är i fråga i dessa mål vid den nationella domstolen fortfarande gällde vid tidpunkten för ikraftträdandet av presidentdekret 164/2004, det vill säga den 19 juli 2004, kunde dessa nämligen omfattas av tillämpningsområdet för artikel 11 i nämnda dekret.

60 Av besluten om hänskjutande i dessa mål framgår visserligen att kärandena i målen vid den nationella domstolen inte uppfyllde de i den bestämmelsen angivna villkoren för att deras kontrakt skulle kunna omvandlas till visstidsanställningskontrakt.

61 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan just i avsikt att avgöra huruvida dessa villkor, vilka innebär att nämnda kontrakt inte omfattas av den övergångsordning som instiftats genom artikel 11 i nämnda dekret, utgör en ”minskning” i den mening som avses i artikel 8.3 i ramavtalet. Kärandena i målen vid den nationella domstolen skulle då enligt bestämmelserna i ramavtalet ha en rätt att få dessa kontrakt omklassificerade till tillsvidareanställningskontrakt i enlighet med vad som enligt kärandena föreskrevs genom en ”likvärdig laglig åtgärd” i den mening som avses i klausul 5.1 i detta avtal, vilken i förevarande fall utgjordes av artikel 8.3 i lag 2112/1920.

62 Följaktligen och med beaktande av den rättspraxis som angetts i punkt 57 i förevarande dom, kan det inte anses uppenbart att den tolkning av gemenskapsrätten som begärts i den andra frågan i målen C-379/07 och C-380/07 saknar anknytning till de verkliga omständigheterna eller föremålet för de tvister som den hänskjutande domstolen har att avgöra, vilka obestridligen inte är av hypotetisk natur.

63 Med hänsyn till samtliga ovan redovisade omständigheter kan de frågor som ställts tas upp till sakprövning.

Prövning i sak

64 Den hänskjutande domstolen har ställt en första grupp av frågor i syfte att erhålla en tolkning av klausulerna 5.1 och 8.3 i ramavtalet, för att därigenom bedöma om dessa bestämmelser utgör hinder för den nationella lagstiftning som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, och i synnerhet för presidentdekret 164/2004 som särskilt antogs för att införliva ramavtalet i den offentliga sektorn. Nämnda domstol har för detta ändamål ställt frågor beträffande följande punkter:

— vad för det första beträffar de i klausul 5.1 i ramavtalet avsedda åtgärderna till förhindrande av att de på varandra följande visstidsanställningskontrakten missbrukas, tar frågorna sikte på huruvida det handlingsutrymme som medlemsstaterna har för att införliva denna klausul när det i nationell rätt redan finns en ”likvärdig laglig åtgärd” i den mening som avses i nämnda klausul (de första frågorna i målen C-378/07–C-380/07) och huruvida begreppet ”objektiva grunder” i den mening som avses däri (sjätte frågan under a i mål C-378/07 och femte frågan under a i målen C-379/07–C-380/07),

— vad för det andra angår begreppet ”minskning” i den mening som avses i klausul 8.3 i nämnda avtal, tar frågorna sikte på huruvida nämnda klausul är tillämplig på arbetstagare som har ingått ett första eller enda visstidsanställningskontrakt (andra frågan i mål C-378/07) och om den utgör ett hinder mot de ändringar som införts genom den nationella införlivandelagstiftningen i förhållande till den tidigare

nationella lagstiftningen (tredje och fjärde frågorna i mål C-378/07, samt andra och tredje frågorna i målen C-379/07 och C-380/07), och

— vad för det tredje beträffar de påföljder som inträder vid missbruk av visstidsanställningskontrakt, avser frågan huruvida ramavtalet utgör hinder mot ett absolut förbud inom den offentliga sektorn mot att omvandla dessa kontrakt till tillsvidareanställningskontrakt (sjätte frågan under b i mål C-378/07, och femte frågan under b i målen C-379/07 och C-380/07).

65 Den hänskjutande domstolen har för övrigt med sina sista frågor avsett att erhålla en precisering av vilka verkningar för de nationella domstolarna som följer av att presidentdekret 164/2004 är oförenligt med bestämmelserna i ramavtalet (femte frågan i mål C-378/07 och fjärde frågan i målen C-379/07 och C-380/07).

66 Den hänskjutande domstolens frågor ska alltså besvaras i den ordning som angetts i punkterna 64 och 65, med den preciseringen att det, i den mån EG-domstolen har ombetts att ta ställning till huruvida presidentdekret 164/2004 är förenligt med ramavtalet, inte ankommer på denna att inom ramen för förfarandet enligt artikel 234 EG uttala sig om nationella bestämmelsers förenlighet med gemenskapsrätten. Domstolen är emellertid behörig att ge den nationella domstolen samtliga upplysningar om hur gemenskapsrätten ska tolkas som kan göra det möjligt för sistnämnda domstol att bedöma de nationella bestämmelsernas förenlighet med gemenskapsrätten för att döma i målet (se, bland annat, dom av den 5 juli 2007 i de förenade målen C-145/06 och C-146/06, Fendt Italiana, REG 2007, s. I-5869, punkt 30).

Åtgärderna för att förhindra missbruk i den mening som avses i klausul 5.1 i ramavtalet

— Medlemsstaternas handlingsutrymme när det i nationell rätt finns en ”likvärdig laglig åtgärd”

67 Den hänskjutande domstolen har ställt sina frågor för att få klarhet i huruvida klausul 5.1 i ramavtalet ska tolkas så, att den utgör hinder mot att en medlemsstat antar en sådan nationell lagstiftning som presidentdekret 164/2004, i vilket det för det specifika införlivandet av direktiv 1999/70 – i syfte att dess bestämmelser ska tillämpas inom den offentliga sektorn – föreskrivs att åtgärder ska vidtas för att förhindra missbruk i form av att sådana visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden som anges i punkt 1 a–c i denna klausul används, när det i nationell rätt redan finns en ”likvärdig laglig åtgärd” i den mening som avses i nämnda klausul som artikel 8.3 i lag 2112/1920.

68 Svaret på frågan om vilket handlingsutrymme medlemsstaterna har när det gäller införlivandet av klausul 5.1 i ramavtalet fordrar för det första en precisering av innebörden av begreppet likvärdig laglig åtgärd.

69 Såväl den grekiska regeringen som kommissionen har gjort gällande att artikel 8.3 i lag 2112/1920 inte utgör en sådan åtgärd, eftersom ändamålet med densamma är ett annat än det som eftersträvas med nämnda klausul. Denna lag, som rör uppsägning av tillsvidareanställningskontrakt, innehåller inga bestämmelser till förhindrande av missbruk när det gäller ingående av på varandra följande visstidsanställningskontrakt, utan medger endast att ett kontrakt erkänns som tillsvidareanställningskontrakt när det sägs upp. Enligt den grekiska regeringen gäller under alla förhållanden att möjligheten att omklassificera ett visstidsanställningskontrakt till ett tillsvidareanställningskontrakt inte kan avhålla presumtiva parter från att ingå på varandra följande kontrakt inom den offentliga sektorn, eftersom de ekonomiska följderna av en sådan omklassificering, i motsats till vad som gäller i den privata sektorn, skulle bäras av samhället i dess helhet och inte nödvändigtvis av den berörda arbetsgivaren.

70 Domstolen betonar i detta avseende att även om det i likhet med vad som påpekats i punkterna 48–51 i förevarande dom ankommer på den hänskjutande domstolen att tolka den nationella rätten, i förevarande fall artikel 8.3 i lag 2112/1920. För att besvara tolkningsfrågorna finner domstolen, i likhet med vad den nationella domstolen funnit, att den bestämmelsen innebär att visstidsanställningskontrakt inom offentlig sektor får klassificeras om till tillsvidareanställningskontrakt. Begreppet likvärdig laglig åtgärd i den mening som avses i klausul 5.1 i ramavtalet utgör dock ett gemenskapsrättsligt begrepp som ska tolkas enhetligt i varje medlemsstat.

71 Som framgår av punkt 10 i de allmänna övervägandena i ramavtalet är det i detta hänseende visserligen helt riktigt att det enligt ramavtalet överlämnas åt medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att ombesörja tillämpningen av avtalets principer och krav för att säkerställa att de överensstämmer med nationell lagstiftning och praxis och att vederbörlig hänsyn tas till varje medlemsstats specifika situation (domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 68, och beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 87).

72 Såvida det inte i enlighet med skäl 17 i direktiv 1999/70 överlämnas åt medlemsstaterna att göra detta, får innehållet i dessa principer och krav inte variera från en medlemsstats interna rättsordning till en annan. I skäl 14 i nämnda direktiv och i inledningen i ramavtalet anges nämligen att ändamålet med ramavtalet är att på gemenskapsnivå skapa en allmän ram för tillämpningen av anställningskontrakt för visstidsanställning.

73 Eftersom begreppet likvärdig laglig åtgärd i förevarande fall inte har definierats i ramavtalet ska det, i avsaknad av hänvisning till medlemsstaternas nationella rätt, påpekas att syftet med klausul 5.1 i nämnda avtal är att ett av de mål som eftersträvas med detta avtal ska uppnås, nämligen att reglera möjligheterna att använda på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, vilka kan missbrukas till arbetstagarnas nackdel. I ramavtalet har det därför föreskrivits vissa minimiskyddsbestämmelser för att undvika försämringar av arbetstagarnas situation (se domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 63, och beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 84).

74 I klausul 5.1 i ramavtalet åläggs medlemsstaterna sålunda, för att ”förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden”, att införa en eller flera av de uppräknade åtgärderna när det i deras nationella lagstiftningar inte finns ”likvärdiga lagliga åtgärder” för att förhindra sådant missbruk. De sålunda i klausul 5.1 a–c uppräknade åtgärderna, vilka är tre till antalet, rör objektiva grunder för förnyad visstidsanställning, den övre sammanlagda tidsgränsen för flera på varandra följande visstidsanställningar respektive det antal gånger som en visstidsanställning får förnyas (se dom av den 15 april 2008 i mål C-268/06, Impact, REG 2008, s. I-2483, punkt 69, samt beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 80).

75 Det framgår tydligt av denna klausuls lydelse att de olika åtgärder som avses däri förutsätts vara ”likvärdiga” (domen i det ovannämnda målet Impact, punkt 76).

76 Det tycks följaktligen som om klausul 5.1 i ramavtalet genom uttrycket ”likvärdiga lagliga åtgärder” är ägnat att avse samtliga åtgärder i nationell rätt som i likhet med de åtgärder som anges i nämnda klausul är avsedda att verkligen förhindra att användningen av på varandra följande kontrakt eller förhållanden avseende visstidsanställning missbrukas (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 65).

77 Som generaladvokaten har påpekat i punkterna 53 och 54 i sitt förslag till avgörande saknar det i detta hänseende betydelse att den nationella lagstiftningsåtgärd som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, i förevarande fall artikel 8.3 i lag 2112/1920, saknar föreskrift om de särskilda åtgärder som anges i klausul 5.1 a–c i ramavtalet och det har inte heller betydelse att nämnda åtgärd inte specifikt har antagits för att skydda arbetstagarna från att på varandra följande visstidsanställningskontrakt missbrukas och att åtgärdens tillämpningsområde inte är begränsat till att enbart avse dessa kontrakt. Eftersom denna artikel, i förekommande fall tillsammans med andra bestämmelser i nationell rätt, också kan bidra till att arbetstagarna erhåller ett verkligt skydd mot att på varandra följande visstidsanställningskontrakt missbrukas, kan den anses vara likvärdig med de åtgärder som räknas upp i klausul 5.1 a–c i ramavtalet.

78 I målen vid den nationella domstolen ankommer det således på den domstolen att pröva i vad mån den möjlighet som föreskrivs i artikel 8.3 i lag 2112/1920 – att inom den offentliga sektorn omklassificera ett visstidsanställningskontrakt till ett tillsvidareanställningskontrakt, när detta i själva verket täcker arbetsgivarens konstanta och varaktiga behov – kan bidra till att ett sådant verkligt skydd mot att på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden inte missbrukas. För det fall nämnda domstol kommer fram till att denna bestämmelse har sådan verkan ska denna bestämmelse anses utgöra en ”likvärdig laglig åtgärd” i den mening som avses i klausul 5.1 i ramavtalet.

79 Vad därefter angår frågan huruvida förekomsten, i ett sådant fall, av en ”likvärdig laglig åtgärd” i den mening som avses i denna klausul innebär att den berörda medlemsstaten inte har rätt att anta en nationell lagstiftning som, i likhet med presidentdekret 164/2004, i artiklarna 5–7 och 11 innehåller särskilda bestämmelser för införlivandet av direktiv 1999/70, vilka hindrar att på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden missbrukas, erinrar domstolen om att genom att – när den nationella rätten inte redan innehåller likvärdiga åtgärder – ålägga medlemsstaterna att konkret och med tvingande verkan införa minst en av de i klausul 5.1 i ramavtalet uppräknade åtgärderna, som syftar till att förhindra missbruk vid användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, fastställs i denna klausul ett allmänt mål för medlemsstaterna, bestående i att förhindra sådant missbruk. Medlemsstaterna ges emellertid samtidigt rätt att själva bestämma med hjälp av vilka medel som nämnda mål ska uppnås (domen i det ovannämnda målet Impact, punkt 70 och där angiven rättspraxis).

80 Härav följer att medlemsstaterna enligt denna bestämmelse har ett utrymme för skönsmässig bedömning för att uppnå detta mål, dock på villkor att de säkerställer det resultat som ska uppnås enligt gemenskapsrätten. Detta framgår, förutom av artikel 249 tredje stycket EG, av artikel 2 första stycket i direktiv 1999/70 jämförd med skäl 17 i direktivet (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 68, och beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 87).

81 Som domstolen redan har slagit fast omfattar alltså det utrymme för skönsmässig bedömning som medlemsstaterna åtnjuter enligt klausul 5.1 i ramavtalet att, i syfte att säkerställa ett verkligt skydd mot missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, tillämpa en eller flera av de i klausulen uppräknade åtgärderna eller någon av de förefintliga likvärdiga lagliga

åtgärder, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare (se domen i det ovannämnda målet Impact, punkt 71).

82 Om en medlemsstat följaktligen i avsaknad av likvärdiga lagliga åtgärder i sin nationella rätt tvingas anta en eller flera av de åtgärder för att förhindra missbruk som räknas upp i klausul 5.1 a–c i ramavtalet för att uppnå detta mål och införliva direktiv 1999/70 på rätt sätt (se, för ett liknande resonemang, domarna i de ovannämnda målen Adeneler m.fl., punkt 65, och Impact, punkterna 69 och 70, samt beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 80), kan förekomsten av en sådan likvärdig laglig åtgärd däremot, med risk för att den annars hindrar all utveckling av gällande nationell rätt, inte frånta denna medlemsstat möjligheten att dessutom anta en eller flera av de åtgärder som räknas upp i nämnda klausul 5.1 a–c, i syfte att ändra eller komplettera det skydd som följer av nämnda likvärdiga lagliga åtgärd, något som samtliga parter som ingett skriftliga yttranden i målet i allt väsentligt har medgett.

83 Domstolen erinrar emellertid om att det handlingsutrymme som medlemsstaterna på detta sätt har tillerkänts inte är obegränsat och att detta utrymme inte i något fall får bli så stort att ramavtalets mål eller ändamålsenliga verkan äventyras (domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 82).

84 Eftersom syftet med klausul 5.1 i ramavtalet i enlighet med vad som framgår av punkterna 73–77 och 79 i förevarande dom är att ålägga medlemsstaterna en skyldighet att i sina respektive nationella rättsordningar säkerställa att det finns ett verkligt skydd mot missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, får alltså antagandet av en sådan nationell införlivandelagstiftning inte inverka på det verkliga skyddet, sådant detta tidigare framgick av en ”likvärdig laglig åtgärd” i den mening som avses i klausul 5.1. Det är i detta hänseende av särskild betydelse att den rättsliga situation som följer av de olika åtgärderna i nationell rätt är tillräckligt klar och precis för att enskilda ska kunna få kännedom om alla sina rättigheter och, i förekommande fall, att åberopa dessa vid nationella domstolar.

85 Det utrymme för skönsmässiga bedömningar som medlemsstaterna har enligt klausul 5.1 i ramavtalet ska även utövas med iakttagande av gemenskapsrätten, i synnerhet dess allmänna principer och de övriga bestämmelserna i ramavtalet (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Mangold, punkterna 50–54 och 63–65).

86 Det ska i detta hänseende särskilt understrykas att när det redan finns bestämmelser i den nationella rätten som är avsedda att utgöra ett verkligt hinder för missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden som kan utgöra en ”likvärdig laglig åtgärd” i den mening som avses i klausul 5.1 i ramavtalet, kan en medlemsstats antagande av en eller flera av de specifika åtgärder för att förhindra missbruk som anges i nämnda klausul 5.2 a–c i detta avtal inte utgöra en skälig grund för att minska den allmänna skyddsnivån för de arbetstagare som omfattas av avtalet i den mening som avses i artikel 8.3 däri, vilket prövas i punkterna 108–178 i förevarande dom.

87 Den hänskjutande domstolens fråga ska följaktligen besvaras på följande sätt: Klausul 5.1 i ramavtalet ska tolkas så, att den inte utgör hinder mot att en medlemsstat antar en sådan nationell lagstiftning som presidentdekret 164/2004, i vilket det i syfte att särkilt införliva direktiv 1999/70 för att bestämmelserna däri ska tillämpas inom den offentliga sektorn föreskrivs att åtgärder ska vidtas för att förhindra missbruk i form av att sådana visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden som anges i punkt 1 a–1 c i denna klausul tillämpas, när det i nationell rätt redan finns en sådan likvärdig laglig åtgärd – i den mening som avses i nämnda klausul – som artikel 8.3 i lag 2112/1920, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att undersöka. Nämnda lagstiftning får dock inte inverka på det verkliga skyddet mot missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, såsom detta skydd framgår av nämnda likvärdiga lagliga åtgärd, och inte heller strida mot gemenskapsrätten, särskilt inte mot klausul 8.3 i ramavtalet.

— Kravet på ”objektiva grunder” i den mening som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet

88 Den hänskjutande domstolen har ställt sina frågor för att få klarhet i huruvida klausul 5.1 a i ramavtalet ska tolkas så, att den utgör hinder mot att en sådan nationell lagstiftning som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, tillämpas av myndigheterna i den berörda medlemsstaten på sådant sätt att ingåendet av visstidsanställningskontrakt inom den offentliga sektorn, oavsett om det rör sig om ett första eller enda kontrakt eller på varandra följande kontrakt, anses rättfärdigat på ”objektiva grunder” i den mening som avses i nämnda klausul, enbart på grund av att dessa kontrakt baseras på bestämmelser i lag som medger att kontrakt ingås eller förnyas i syfte att tillgodose vissa tillfälliga behov medan dessa behov i själva verket är konstanta och varaktiga.

89 Av besluten om hänskjutande framgår att dessa frågor har ställts av den domstol som har att avgöra tvisterna i målen vid den nationella domstolen på grund av att en sådan tillämpning av den nationella rätten kan hindra den från att använda sin befogenhet enligt artikel 8.3 i lag 2112/1920, som den anser utgör en ”likvärdig laglig åtgärd”, att omklassificera visstidsanställningskontrakt till tillsvidareanställningskontrakt. Enligt den nationella domstolen vore nämligen en sådan omklassificering utesluten om det finns objektiva grunder för att tidsbegränsa kontraktet.

90 Det ska först observeras att ramavtalet inte innebär någon skyldighet för medlemsstaterna att anta en åtgärd som fordrar att varje första eller enda visstidsanställningskontrakt ska rättfärdigas av sådana objektiva grunder. Som domstolen redan har slagit fast omfattas inte sådana visstidsanställningskontrakt av klausul 5.1 i ramavtalet, vilket uteslutande tar sikte på att förhindra att på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden missbrukas, då de objektiva grunder som avses i punkt 1 a i nämnda klausul sålunda endast avser förnyande av sådana kontrakt eller förhållanden (se domen i det ovannämnda målet Mangold, punkterna 41–43).

91 Vad för övrigt angår de på varandra följande visstidsanställningskontrakten eller visstidsanställningsförhållandena erinrar domstolen om att klausul 5.1 i ramavtalet, vilken särskilt är ämnad att förhindra missbruk genom tillämpning av sådana avtal eller

förhållanden, innebär en skyldighet för medlemsstaterna att i sina rättsordningar införa en eller flera av de åtgärder som räknas upp i dess punkt 1 a–c, när den berörda medlemsstaten inte redan har några likvärdiga lagliga åtgärder som är ämnade att effektivt förhindra att denna typ av anställningskontrakt missbrukas. Bland nämnda åtgärder föreskrivs i klausul 5.1 a ”[b]estämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning” (se domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkterna 64–66).

92 Som framgår av punkt 7 i de allmänna övervägandena i ramavtalet ansåg nämligen parterna i det kontraktet att användandet av visstidsanställningskontrakt på objektiva grunder är ett sätt att förhindra att denna anställningsform missbrukas (domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 67, samt beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 86).

93 Som påpekats i punkterna 79–82 i förevarande dom har medlemsstaterna dock ett utrymme för skönsmässiga bedömningar för att genomföra klausul 5.1 i ramavtalet eftersom de kan välja att tillgripa en eller flera av de åtgärder som anges i punkt 1 a–c i denna klausul, eller redan existerande likvärdiga lagliga åtgärder.

94 Av detta följer att en medlemsstat lagligt kan välja att för detta genomförande avstå från att anta den åtgärd som anges i punkt 1 a i nämnda klausul, vilken består i förnyande av sådana på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden. Nämnda stat kan i stället föredra att vidta den ena eller båda de åtgärder som avses i punkt 1 b och c i nämnda klausul vilka var för sig avser den totala längsta löptiden för dessa på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden och antalet förnyelser av dessa, eller så kan den välja att bibehålla en redan existerande likvärdig laglig åtgärd och detta, oavsett vilken åtgärd som alltså väljs, så länge ett effektivt skydd mot missbruk av visstidsanställningskontrakten eller anställningsförhållandena säkerställs (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 101).

95 När en medlemsstat i syfte att genomföra klausul 5.1 i ramavtalet väljer att anta den åtgärd som avses i punkt 1 a i nämnda klausul, vilken består i kravet att det måste föreligga objektiva grunder för att på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden ska kunna förnyas, måste denna stat säkerställa det resultat som föreskrivs i gemenskapsrätten, vilket framgår inte bara av artikel 249 tredje stycket EG utan också av artikel 2 första stycket i direktiv 1999/70 jämförd med skäl 16 i däri (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 68, och beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 87).

96 Begreppet objektiva grunder i den mening som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet ska under dessa omständigheter, i enlighet med vad domstolen redan har fastställt förstås så, att det avser precisa och konkreta omständigheter som är kännetecknande för en viss verksamhet och som därför kan motivera att på varandra följande visstidsanställningskontrakt används i det särskilda sammanhanget. Dessa omständigheter kan till exempel följa av den särskilda beskaffenhet som utmärker de arbetsuppgifter som har föranlett kontraktens ingående och dessa uppgifters natur eller, i förekommande fall, av en medlemsstats strävan efter att uppnå ett berättigat socialpolitiskt mål (domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkterna 69 och 70, och dom av den 13 september 2007 i mål C-307/05, Del Cerro Alonso, REG 2007, s. I-7109, punkt 53, samt beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkterna 88 och 89).

97 En nationell bestämmelse enligt vilken det endast på ett allmänt och abstrakt sätt, i form av en bestämmelse i lag eller annan författning, är tillåtet att ingå på varandra följande visstidsanställningskontrakt uppfyller däremot inte de krav som uppställts i föregående punkt (domarna i de ovannämnda målen Adeneler m.fl., punkt 71, och Del Cerro Alonso, punkt 54, samt beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 90).

98 En sådan bestämmelse är av rent formell karaktär och innehåller inget stadgande om att vissa objektiva omständigheter avseende den berörda verksamhetens särskilda beskaffenhet och villkoren för dess utövande specifikt motiverar att på varandra följande visstidsanställningskontrakt används. Den medför därför en verklig risk för att denna typ av kontrakt missbrukas och är följaktligen inte förenlig med ramavtalets mål och ändamålsenliga verkan (domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 72, och beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 91).

99 Att medge att en nationell bestämmelse automatiskt och utan några villkor i övrigt kan motivera användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt skulle sålunda innebära att ramavtalets syfte, vilket är att skydda arbetstagarna mot otrygga anställningsförhållanden, åsidosattes och att den princip enligt vilken tillsvidareanställningskontrakt utgör den generella formen för anställningsförhållandet blev innehållslös (domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 73, och beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 92).

100 I synnerhet när visstidsanställningskontrakt används enbart med stöd av en allmän i lag föreskriven bestämmelse, som saknar samband med den aktuella verksamhetens konkreta karaktär, finns det inte några objektiva och klara kriterier för bedömning av huruvida förnyelsen av ett sådant kontrakt i realiteten sker för att tillgodose ett verkligt behov och huruvida den är lämplig och nödvändig för att uppnå det eftersträvade målet (domarna i de ovannämnda målen Adeneler m.fl., punkt 74, och Del Cerro Alonso, punkt 55, samt beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 93).

101 Av de handlingar som ingetts till domstolen framgår dock att det i den nationella lagstiftning som är i fråga i målet vid den nationella domstolen inte stadgas mer än att det faktum att det i lag krävs att ett visstidsanställningskontrakt ska ingås utgör en objektiv grund som i alla avseenden rättfärdigar ett obegränsat förnyande av ett sådant kontrakt. Däremot tycks det som om denna lagstiftning innehåller precisa och konkreta angivelser av de omständigheter under vilka på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden får ingås inom den offentliga sektorn. Sådana kontrakt får enligt artikel 5.2 i presidentdekret 164/2004 användas beroende på omständigheterna för att möta ”särskilda behov” som ”har samband med företagets art, natur eller verksamhet” eller, enligt artikel 1 i lag 3250/2004, för att tillgodose ”ytterligare behov” avseende tillhandahållande av ”samhällstjänster” till medborgarna eller, enligt artikel 6.1 i lag 2527/1997, för genomförandet av uppdrag som inte ingår i ”gängse behörighet för de anställda” eller, enligt artikel 21.1 i lag 2190/1994, för att tillgodose ”säsongsrelaterade eller andra regelbundet återkommande eller tillfälliga behov”.

102 Som den hänskjutande domstolen själv har påpekat i sina frågor är det alltså enligt den nationella lagstiftning som är i fråga i målet vid den nationella domstolen tillåtet att ingå visstidsanställningskontrakt för att tillgodose huvudsakligen tillfälliga behov. Det ska

emellertid medges att behov av detta slag kan utgöra ”objektiva grunder” för förnyelse av sådana kontrakt i den mening som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet.

103 Som generaladvokaten har påpekat i punkterna 106 och 107 i sitt förslag till avgörande skulle det strida mot det mål som eftersträvas med nämnda klausul, vilken avser att utgöra ett verkligt hinder mot att på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden missbrukas, att de i punkt 101 i förevarande dom behandlade bestämmelserna i den lagstiftning som är i fråga i målen vid den nationella domstolen, utgör grunden för förnyelsen av sådana kontrakt eller förhållanden, eftersom de behov som omfattas av dessa bestämmelser egentligen inte är provisoriska utan tvärtom ”konstanta och varaktiga” (se analogt domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 88, och beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 110).

104 En sådan användning av visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden skulle nämligen stå i direkt konflikt med den premiss som ramavtalet vilar på, det vill säga att – i likhet med vad som framgår av punkterna 6 och 8 i de allmänna övervägandena i ramavtalet – tillsvidareanställning är det generella anställningsförhållandet, medan visstidsanställningskontrakt är en kännetecknande anställningsform inom vissa branscher, yrken och verksamheter (se domarna i de ovannämnda målen Adeneler m.fl., punkt 61, och Impact, punkt 86, samt beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 82).

105 Anställningstryggheten anses följaktligen utgöra en betydande del av skyddet för arbetstagare (se domen i det ovannämnda målet Mangold, punkt 64), medan visstidsanställningar, såsom framgår av andra stycket i inledningen till ramavtalet och punkt 8 i de allmänna övervägandena i ramavtalet, endast under vissa omständigheter svarar mot både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov (domen i de ovannämnda målen Adeneler m.fl., punkt 62, och Impact, punkt 87, samt beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 83).

106 Av fast rättspraxis följer att den skyldighet för medlemsstaterna, till följd av ett direktiv, att uppnå det resultat som föreskrivs i detta direktiv och deras förpliktelse enligt artikel 10 EG att vidta alla lämpliga åtgärder, både allmänna och särskilda, för att

säkerställa att denna skyldighet fullgörs, åligger alla myndigheter i medlemsstaterna, även domstolarna inom ramen för deras behörighet (se, bland annat, dom av den 13 november 1990 i mål C-106/89, Marleasing, REG 1990, s. I-4135, punkt 8, svensk specialutgåva, volym 10, s. 575, av den 18 december 1997 i mål C-129/96, Inter-Environnement Wallonie, REG 1997, s. I-7411, punkt 40, och av den 5 oktober 2004 i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., REG 2004, s. I-8835, punkt 110). Det ankommer därför på samtliga myndigheter i den berörda medlemsstaten att inom ramen för sin respektive behörighet säkerställa att klausul 5.1 a i ramavtalet iakttas, varvid de ska företa en konkret kontroll av att den nationella lagstiftning som medger att på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden som ska tillgodose tillfälliga behov förnyas inom den offentliga sektorn, inte i själva verket används för att tillgodose konstanta och varaktiga behov.

107 Svaret till den hänskjutande domstolen blir därmed det följande. Klausul 5.1 a i ramavtalet ska tolkas så, att den utgör hinder mot att en sådan nationell lagstiftning som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen tillämpas av myndigheterna i den berörda medlemsstaten på sådant sätt att det anses föreligga objektiva grunder i den mening som avses i nämnda klausul för att förnya på varandra följande visstidsanställningskontrakt i offentlig sektor, enbart av det skälet att dessa kontrakt grundar sig på bestämmelser i lag som medger att kontrakt förnyas i syfte att tillgodose vissa tillfälliga behov, när det i själva verket är fråga om konstanta och varaktiga behov. Denna klausul är däremot inte tillämplig på ingåendet av ett första eller enda visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållande.

Begreppet minskning i den mening som avses i klausul 8.3 i ramavtalet

— Angående den minskning som berör arbetstagare som har ingått ett första eller enda visstidsanställningskontrakt

108 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida klausul 8.3 i ramavtalet ska tolkas så, att den ”minskning” som avses i denna klausul uteslutande ska prövas i förhållande till den allmänna skyddsnivå som i den berörda medlemsstaten var tillämplig på de arbetstagare som ingått på varandra följande visstidsanställningskon-

trakt, utan hänsyn till det skydd som är tillämpligt för de arbetstagare som ingått ett första eller enda visstidsanställningskontrakt.

109 Av beslutet om hänskjutande i mål C-378/07 framgår att denna fråga redan har ställts när det gäller en sådan nationell lagstiftning som presidentdekret 164/2004 vilken, enligt den hänskjutande domstolens uppfattning innehåller bestämmelser om åtgärder till skydd mot missbruk av visstidsanställningskontrakt bara när dessa följer på varandra, medan den tidigare nationella rätten enligt artikel 8.3 i lag 2112/1920 även är tillämplig när kontraktet utgör det första eller enda visstidsanställningskontrakt som ingåtts mellan parterna.

110 Enligt ordalydelsen i klausul 8.3 i ramavtalet ska ”[g]enomförandet av [detta] inte utgöra en skälig grund för att minska den allmänna skyddsnivån för de arbetstagare som omfattas av avtalet”.

111 När det gäller det område som omfattas av ramavtalet påpekar domstolen att det i första stycket i inledningen i detta avtal anges att ändamålet med nämnda avtal är att bidra till ”en större jämvikt mellan ’flexibel arbetstid och arbetstagarnas trygghet’”. Enligt skäl 14 i direktiv 1999/70, där tredje stycket i inledningen upprepas i allt väsentligt, anges i ramavtalet för detta ändamål de ”allmänna [principerna] och [minimikraven] för anställningskontrakt och anställningsförhållanden i samband med visstidsarbete”. I femte stycket i inledningen anges även att nämnda avtal ”gäller anställningsvillkor för visstidsanställda”.

112 Med ramavtalet, och i synnerhet artikel 8.3 däri, eftersträvas alltså ett mål som ingår bland de grundläggande målen i artikel 136 första stycket EG, liksom i tredje stycket i ingressen i EG-fördraget, och i punkterna 7 och 10 första stycket i 1989 års gemenskapsstadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, till vilken det hänvisas i ovannämnda fördragsbestämmelse, och som avser förbättrandet av arbetstagares arbets- och levnadsvillkor så att dessa därigenom harmoniseras, samt

förekomsten av ett fullgott socialt skydd för arbetstagarna, i förevarande fall visstidsanställda (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Impact, punkt 112).

113 Klausul 8.3 i ramavtalet kan mot bakgrund av dessa mål inte tolkas restriktivt.

114 Enligt ordalydelsen i klausul 2 i ramavtalet är detta tillämpligt på varje visstidsanställd arbetstagare som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som definieras i lagstiftning, kollektivavtal eller i gällande praxis i varje medlemsstat.

115 Enligt klausul 3 i nämnda ramavtal avses med begreppet visstidsanställd ”en person som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som ingåtts direkt mellan en arbetsgivare och en arbetstagare och vars längd fastställts på grundval av objektiva kriterier som att det gäller fram till ett visst datum, till dess en viss uppgift har utförts eller med anledning av en särskild händelse”.

116 I motsats till vad den grekiska regeringen och kommissionen har hävdat, framgår det följaktligen klart, såväl av det mål som eftersträvas med direktiv 1999/70 och ramavtalet som av ordalydelsen i de däri relevanta bestämmelserna, att det område som omfattas av ramavtalet inte är begränsat till att endast gälla de arbetstagare som har ingått på varandra följande visstidsanställningskontrakt, utan det är tvärtom tillämpligt på samtliga arbetstagare som utför arbete mot ersättning inom ramen för ett anställningsförhållande som ingåtts för en viss tid med en arbetsgivare (domen i det ovannämnda målet Del Cerro Alonso, punkt 28), och detta oavsett hur många visstidsanställningskontrakt som dessa arbetstagare ingått.

117 Sålunda föreskrivs i klausul 4 i ramavtalet att visstidsanställda inte får behandlas mindre fördelaktigt, när det gäller anställningsvillkoren, än tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, och detta förbud begränsas inte till att enbart gälla på varandra följande visstidsanställningskontrakt.

118 Klausul 5.1 i ramavtalet som i detta avseende ger verkan åt klausul 1 b i ramavtalet däri, gäller för sin del visserligen endast medlemsstaternas antagande av åtgärder för att förhindra att på varandra följande kontrakt eller förhållanden som rör visstidsanställning missbrukas.

119 De båda nyssnämnda klausulerna sätter emellertid inte gränserna för nämnda avtals tillämpningsområde, och de kan följaktligen inte heller leda till att räckvidden av klausul 8.3 i ramavtalet begränsas, vilken intagits i en särskild del av ramavtalet som avser avtalets genomförande, och vilken för övrigt inte hänvisar till vare sig klausul 1 b eller klausul 5.1 i ramavtalet.

120 Av detta följer att prövningen av huruvida det skett en minskning i den mening som avses i klausul 8.3 i ramavtalet ska ske i förhållande till samtliga bestämmelser i en medlemsstats nationella rätt vilka avser att skydda arbetstagare med visstidsanställningskontrakt.

121 Svaret till den hänskjutande domstolen blir således det följande. Klausul 8.3 i ramavtalet ska tolkas så, att den minskning som avses i denna klausul ska prövas i förhållande till den allmänna skyddsnivå som gällde i den berörda medlemsstaten för såväl arbetstagare som ingått på varandra följande visstidsanställningskontrakt, som arbetstagare som ingått ett första eller enda visstidsanställningskontrakt.

— Beträffande de ändringar som införts genom den nationella införlivandelagstiftningen i förhållande till förefintlig nationell rätt

122 Den hänskjutande domstolen önskar genom sina frågor få klarhet i huruvida klausul 8.3 i ramavtalet ska tolkas så, att den utgör hinder mot en sådan nationell lagstiftning som presidentdekret 164/2004, vilken dels inte innehåller någon bestämmelse om att dessa avtal – vid missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt inom offentlig sektor – ska omklassificeras till tillsvidareanställningskontrakt eller som ställer upp kumulativa och restriktiva villkor för denna omklassificering, dels innebär att de arbetstagare som ingått ett första eller enda visstidsanställningskontrakt inte omfattas av de skyddsåtgärder som föreskrivs i den nationella lagstiftningen, när det i en tidigare bestämmelse i nationell rätt, såsom artikel 8.3 i lag 2112/1920 (som enligt den hänskjutande domstolen utgör en likvärdig laglig åtgärd i den mening som avses i klausul 5.1 i ramavtalet), fanns sådana bestämmelser.

123 I motsats till vad den hänskjutande domstolen, den grekiska regeringen och kommissionen har föreslagit ska frågan huruvida det skett en minskning i den mening som avses i klausul 8.3 i ramavtalet inte endast prövas i förhållande till den skyddsnivå som är tillämplig på visstidsanställda arbetstagare, sådan den följer av en likvärdig laglig åtgärd i den mening som avses i klausul 5.1 i detta avtal.

124 Som framgår av bland annat punkterna 116–121 i förevarande dom framgår det såväl av det mål som eftersträvas med direktiv 1999/70 och av ramavtalet som av ordalydelsen i klausul 8.3 i detta avtal att prövningen av huruvida det skett en minskning i den mening som avses i nämnda klausul ska ske i förhållande till samtliga bestämmelser i nationell rätt som avser visstidsanställningskontrakt. Det saknar i detta avseende betydelse huruvida dessa bestämmelser kan utgöra en ”likvärdig laglig åtgärd” i den mening som avses i klausul 5.1 i nämnda ramavtal, eftersom det i klausul 8.3 inte hänvisas till denna klausul.

125 Vad sedan beträffar räckvidden av klausul 8.3 i ramavtalet erinrar domstolen om att det av ordalydelsen i denna klausul framgår att genomförandet av detta avtal inte kan

utgöra en skälig grund för medlemsstaterna att minska den allmänna skyddsnivå som tidigare garanterades i den nationella rättsordningen för de arbetstagare som omfattas av avtalet (domen i det ovannämnda målet Mangold, punkt 50).

126 Härav följer att en minskning av skyddsnivån för arbetstagare inom området för visstidsanställningskontrakt inte i sig är förbjuden enligt ramavtalet, men för att omfattas av det förbud som stadgas i klausul 8.3 i ramavtalet måste minskningen dels vara knuten till ”genomförandet” i ramavtalet, dels avse ”den allmänna skyddsnivån” för visstidsanställda arbetstagare (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Mangold, punkt 52).

127 Det framgår i förevarande fall av de handlingar som inkommit till domstolen att den minskning som den hänskjutande domstolen har hänvisat till och som kärandena i målet vid den nationella domstolen har åberopat, när det gäller de arbetstagare som ingått på varandra följande visstidsanställningskontrakt följer av den skillnad som föreligger mellan artikel 8.3 i lag 2112/1920 och artiklarna 5 och 7 i presidentdekret 164/2004. Enligt den hänskjutande domstolen medgav artikel 8.3 i lag 2112/1920 att ett visstidsanställningskontrakt som hade ingåtts för att tillgodose konstanta och varaktiga behov automatiskt omklassificerades till ett tillsvidareanställningskontrakt med retroaktiv verkan. Artiklarna 5 och 7 i presidentdekret 164/2004, genom vilka direktiv 1999/70 har införlivats, innehåller inte längre några bestämmelser om en sådan omklassificering med avseende på offentlig sektor. I artikel 11 i nämnda dekret finns en möjlighet att omklassificera visstidsanställningskontrakt till tillsvidareanställningskontrakt, men denna möjlighet utgör en övergångsbestämmelse som är tillämplig på vissa på varandra följande kontrakt, som gällde när dekretet trädde i kraft, och den är underkastad ett flertal restriktiva villkor.

128 Vad rör de arbetstagare som har ingått ett första och enda visstidsanställningskontrakt består den minskning som den hänskjutande domstolen har hänvisat till i det faktum att dessa arbetstagare, vilka omfattades av skyddsåtgärderna i artikel 8.3 i lag 2112/1920, inte omfattas av tillämpningsområdet för presidentdekret 164/2004.

129 Det ska i detta sammanhang observeras att de nationella domstolarnas exklusiva behörighet, enligt den rättspraxis som anges i punkt 48 i förevarande dom, att tolka nationell rätt innebär att det är dessa som har att avgöra i vad mån de ovan nämnda ändringar som skett genom presidentdekret 164/2004 har lett till en minskning – i förhållande till förefintlig nationell rätt, sådan den framgår av artikel 8.3 i lag 2112/1920 – av skyddet för arbetstagare som ingått ett visstidsanställningskontrakt, varvid de för detta ändamål ska göra en jämförelse med den skyddsnivå som följer av respektive nationella bestämmelser.

130 Däremot är det i förekommande fall domstolens uppgift att när den tar ställning i ett mål om begäran om förhandsavgörande förse den hänskjutande domstolen med de upplysningar som kan ge denna vägledning vid bedömningen av huruvida denna eventuella minskning av skyddet för de arbetstagare som ingått ett visstidsanställningskontrakt utgör en minskning i den mening som avses i klausul 8.3 i ramavtalet. För denna bedömning måste det prövas i vilken utsträckning de ändringar som skett genom den nationella lagstiftning som antagits för att införliva direktiv 1999/70 och ramavtalet kan anses vara knutna till ”genomförandet” av detta avtal och om de kan avse ”den allmänna skyddsnivån” i den mening som avses i klausul 8.3 i ramavtalet.

131 Vad för det första beträffar kravet på en anknytning till ”genomförandet” av ramavtalet har domstolen redan slagit fast att sistnämnda uttryck, vilket används utan vidare precisering i klausul 8.3 i ramavtalet, inte endast omfattar det ursprungliga införlivandet av direktiv 1999/70 och, i synnerhet, dess bilaga innehållande ramavtalet, utan ska omfatta alla nationella åtgärder genom vilka de mål som eftersträvas med direktivet ska uppnås, inbegripet dem som efter det egentliga införlivandet kompletterar eller ändrar redan antagna nationella bestämmelser (domen i det ovannämnda målet Mangold, punkt 51).

132 Härav följer att klausul 8.3 i ramavtalet kan avse en sådan nationell lagstiftning som presidentdekret 164/2004, vilket utgör den andra åtgärden för införlivande som antagits av den berörda medlemsstaten i syfte att införliva direktiv 1999/70 och ramavtalet.

133 En sådan lagstiftning kan emellertid inte anses strida mot nämnda klausul om den minskning som den medför på intet sätt anknyter till genomförandet av ramavtalet. Så vore fallet om denna minskning inte rättfärdigades av behovet att genomföra ramavtalet utan av behovet att främja ett annat ändamål som skiljer sig från detta genomförande (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Mangold, punkterna 52 och 53).

134 Vad i förevarande fall för det första gäller den ändrade möjligheten att omklassificera visstidsanställningskontrakt framgår det att från år 1994 – det vill säga omkring fem år innan direktiv 1999/70 och ramavtalet antogs –, i artikel 21.2 i lag 2190/1994 redan föreskrevs ett absolut förbud mot varje form av omvandling av visstidsanställningskontrakt till tillsvidareanställningskontrakt, om de ingåtts med stöd av denna lag inom den offentliga sektorn, och brott mot detta förbud medförde att kontraktet blev ogiltigt (se, i detta hänseende, domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 98).

135 En sådan bestämmelse skulle kunna antyda att den omständigheten att det i presidentdekret 164/2004 inte föreskrivs någon möjlighet att omklassificera visstidsanställningskontrakt till tillsvidareanställningskontrakt, eller att denna möjlighet är underkastad kravet att vissa villkor är uppfyllda, inte rättfärdigas av behovet att genomföra ramavtalet utan av behovet att inom offentlig sektor iaktta rekryteringsförfarandet med uttagningsprov och att sålunda bevara de grekiska offentliganställda tjänstemännens ställning, något som också hävdats av svarandena i målen vid den nationella domstolen och den grekiska regeringen.

136 Av besluten om hänskjutande framgår dock även att enligt den nationella domstolen, som har att tolka den nationella rätten, gällde artikel 8.3 i lag 2112/1920 fortfarande, när direktiv 1999/70 och ramavtalet antogs. Enligt nämnda domstol medger den bestämmelsen sådan omklassificering, även inom offentlig sektor, av visstidsanställningskontrakt när de inte rättfärdigas av objektiva grunder.

137 Som framgår av skäl 4 i direktiv 1999/70 gäller dessutom att antagandet av direktivet och ramavtalet har sitt ursprung i två förslag till direktiv som kommissionen lade fram år 1990 om vissa anställningsförhållanden (förslag till rådets direktiv om vissa anställningsförhållanden med avseende på arbetsvillkor (EGT C 224, 1990, s. 4)) och om snedvridningar av konkurrensen (förslag till rådets direktiv om vissa anställningsförhållanden med avseende på snedvridning av konkurrensen (EGT C 224, 1990, s. 6), i dess ändrade lydelse (EGT C 305, 1990, s. 8)), angående vilka rådet inte har kunnat fatta något beslut. Det ska påpekas att sistnämnda förslag i artikel 4 redan innehöll en skyldighet för medlemsstaterna att införa vissa åtgärder i syfte att undvika att visstidsanställningskontrakt används för befintliga och permanenta tjänster.

138 Under dessa omständigheter kan det, vilket dock ska kontrolleras av den hänskjutande domstolen, inte uteslutas att den omständigheten, att presidentdekret 164/2004 saknar bestämmelser om omklassificering inom den offentliga sektorn av visstidsanställningskontrakt till tillsvidareanställningskontrakt och att det i dekretet uppställs vissa villkor för sådan omklassificering, är knuten till genomförandet av ramavtalet. Detta skulle kunna vara fallet, inte minst då artikel 103.8 i Republiken Greklands konstitution enligt vad som framgår av punkt 23 i förevarande dom har ändrats i syfte att undantagslöst förbjuda att visstidsanställningskontrakt omvandlas till tillsvidareanställningskontrakt inom den offentliga sektorn efter att direktiv 1999/70 trätt i kraft och innan fristen för införlivandet av detsamma löpt ut.

139 Vad gäller den ändring som följer av att de arbetstagare som ingått ett första eller enda visstidsanställningskontrakt inte omfattas av det skydd som följer av presidentdekret 164/2004 ska det medges att ändringen skulle kunna vara kopplad till genomförandet av ramavtalet, eftersom dessa arbetstagare enligt beslutet om hänskjutande i mål C-378/07 vid tidpunkten för antagandet av direktiv 1999/70 och av ramavtalet åtnjöt det skydd som föreskrevs i artikel 8.3 i lag 2112/1920. Av de handlingar som ingetts i målet vid domstolen framgår inte heller att den nationella lagstiftaren genom att föreskriva att den aktuella kategorin av arbetstagare inte omfattas av det skydd som följer av artikel 8.3 i lag 2112/1920 skulle ha avsett att främja ett annat ändamål än det som avser genomförandet av ramavtalet, men detta ankommer det dock på den hänskjutande domstolen att pröva.

140 Vad för det andra rör villkoret att minskningen måste avse ”den allmänna skyddsnivån” för de visstidsanställda arbetstagarna innebär detta att det endast är en minskning av en sådan omfattning att den påverkar den nationella lagstiftningen om visstidsanställningskontrakt i dess helhet som kan omfattas av klausul 8.3 i ramavtalet.

141 När det i förevarande fall gäller den ändring som följer av att arbetstagare som ingått ett första eller enda visstidsanställningskontrakt inte omfattas av tillämpningsområdet för presidentdekret 164/2004, synes det som om denna ändring inte påverkar samtliga arbetstagare som ingått visstidsanställningskontrakt, utan endast de som dels arbetar i offentlig sektor, dels inte är part i på varandra följande visstidsanställningskontrakt.

142 I den mån sistnämnda arbetstagare inte utgör någon betydande andel av de visstidsanställda arbetstagarna i den berörda medlemsstaten, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva, kan inte minskningen i sig av det skydd som en sådan begränsad kategori arbetstagare åtnjuter innebära att den skyddsnivå som enligt den nationella rättsordningen är tillämplig på de arbetstagare som är bundna av ett visstidsanställningskontrakt påverkas i sin helhet.

143 När det så gäller den ändring som rör möjligheten att omvandla visstidsanställningskontrakt till tillsvidareanställningskontrakt ska det påpekas att presidentdekret 164/2004 visserligen inte innehåller några föreskrifter om denna omklassificering eller ställer upp några restriktiva villkor för en sådan omvandling, men att dekretet likväl, förutom att endast vara tillämpligt på arbetstagare i offentlig sektor, dessutom i offentlig sektor ger verkan åt samtliga åtgärder som är avsedda att hindra att de på varandra följande kontrakt eller förhållanden som avser visstidsanställning och som räknas upp i klausul 5.1 a–c i ramavtalet missbrukas.

144 Sådana åtgärder för att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden kan, i den mån de är helt eller delvis nya i den nationella rättsordningen (se, i detta avseende, domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 100), kompensera för den minskning av skyddet som följer av att den påföljd som tidigare var tillämplig när missbruk hade skett, vilken bestod i en omklassificering av det aktuella anställningskontraktet till ett tillsvidareanställningskontrakt, upphävs eller begränsas. Frågan huruvida åtgärderna är helt eller delvis nya i den nationella rättsordningen ska prövas av den nationella domstolen.

145 En sådan utveckling av den nationella lagstiftningen, i den meningen att åtgärder till förhindrande av missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt förstärks, är för övrigt förenlig med det mål som eftersträvas med ramavtalet. Dels är nämligen avsikten med detta avtal just att i enlighet med vad som framgår av klausulerna 1 b och 5.1 upprätta ett ramverk för att förhindra att dessa kontrakt missbrukas (domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 79, och dom av den 7 september 2006 i mål C-53/04, Marrosu och Sardino, REG 2006, s. I-7213, punkt 43). Dels föreskrivs i nämnda ramavtal inte några specifika påföljder för det fall missbruk har konstaterats, och framför allt stadgas inte någon allmän skyldighet däri för medlemsstaterna att föreskriva att visstidsanställningskontrakt ska omvandlas till tillsvidareanställningskontrakt, lika litet som det föreskrivs några exakta villkor för när förstnämnda typ av kontrakt får användas (se domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkterna 91 och 94). Detta ger således medlemsstaterna ett visst utrymme för skönsmässiga bedömningar på området (domen i det ovannämnda målet Marrosu och Sardino, punkt 47). Sålunda begränsas klausul 5.2 b i nämnda avtal till föreskriften att nämnda stater ”där så är lämpligt” beslutar på vilka villkor visstidsanställningskontrakten ska ”betraktas som tillsvidareanställningar”.

146 Domstolen konstaterar under dessa förhållanden att de ändringar som gjorts genom en nationell lagstiftning vilken, i likhet med den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, är avsedd att införliva direktiv 1999/70 och ramavtalet, inte synes utgöra en ”minskning” av den allmänna skyddsnivån för visstidsanställda arbetstagare i den mening som avses i klausul 8.3 i ramavtalet, eftersom ändringarna, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva, avser en begränsad kategori arbetstagare som ingått visstidsanställningskontrakt eller som kan kompenseras genom vidtagande av åtgärder till förhindrande av att på varandra följande visstidsanställningskontrakt missbrukas.

147 Likafullt gäller dock att ramavtalet ska genomföras med beaktande av övriga bestämmelser i det avtalet.

148 Domstolen erinrar i detta hänseende om att enligt skäl 14 i direktiv 1999/70 och enligt trettonde stycket i inledningen i ramavtalet anges i detta avtal de allmänna principerna och minimikraven för visstidsarbete. Sålunda medges uttryckligen i klausul 8.1 i ramavtalet att medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter kan bibehålla eller införa bestämmelser som för de visstidsanställda arbetstagarna är mer förmånliga än vad som anges i nämnda avtal.

149 Härav följer att genomförandet av ramavtalet inte får leda till att det skydd som i den nationella rättsordningen dittills tillämpats på visstidsanställda arbetstagare minskas till en lägre nivå än den som fastställts i ramavtalets minimiskyddsbestämmelser för att undvika försämringar av arbetstagarnas situation (se domarna i de ovannämnda målen Adeneler m.fl., punkt 63, och Impact, punkt 88. Se även analogt i fråga om klausul 4 i ramavtalet, domen i det ovannämnda målet Del Cerro Alonso, punkt 27).

150 Vad specifikt angår arbetstagare som ingått på varandra följande visstidsanställningskontrakt, ska genomförandet av ramavtalet alltså ske i överensstämmelse med de krav som uppställs i klausul 5 i nämnda avtal i syfte att förhindra att dessa kontrakt missbrukas.

151 Vad gäller vidtagandet av dessa åtgärder till förhindrande av missbruk erinrar domstolen om att det i klausul 5.1 i ramavtalet föreskrivs en skyldighet för medlemsstaterna att konkret och med tvingande verkan införa minst en av de i denna bestämmelse uppräknade åtgärderna, när den nationella rätten inte redan innehåller likvärdiga åtgärder (se domarna i de ovannämnda målen Adeneler m.fl., punkt 101, Marrosu och Sardino, punkt 50, dom av den 7 september 2006 i mål C-180/04, Vassallo, REG 2006, s. I-7251, punkt 35, domen i det ovannämnda målet Impact, punkt 70, samt beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 124).

152 I förevarande fall är det klarlagt att artiklarna 5 och 6 i presidentdekret 164/2004 innebär ett genomförande inom den offentliga sektorn av samtliga de åtgärder som är avsedda att förhindra att de på varandra följande visstidsanställningskontrakt som räknas upp i nämnda klausul 5.1 a–c missbrukas.

153 Kärandena i målet vid den nationella domstolen har emellertid gjort gällande att eftersom de enda anställningskontrakt som enligt dekretet erkänns som ”på varandra följande” är de visstidsanställningskontrakt som är åtskilda från varandra av tidsperioder på minst tre månader, utgör det inte något effektivt hinder mot att visstidsanställningskontrakt missbrukas. I Grekland åtskiljs nämligen dessa kontrakt normalt sett av tidsperioder på fyra månader.

154 Ramavtalet, särskilt dess klausul 5.1 a–c, innehåller en uppräkning av vissa åtgärder för att förhindra missbruk, av vilka medlemsstaterna är skyldiga att införa minst en i sin nationella lagstiftning. Enligt klausul 5.2 är det dessutom i princip medlemsstaterna som ska fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar ska betraktas som på varandra följande respektive som tillsvidareanställningar (domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkterna 80 och 81, samt beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkterna 103 och 104).

155 Även om det, i syfte att iaktta mångfalden i de nationella lagstiftningarna på området, således överlämnas åt de nationella myndigheterna att definiera hur begreppen på varandra följande och tillsvidareanställning i den mening som avses i ramavtalet konkret ska tillämpas, är det utrymme för skönsmässig bedömning som medlemsstaterna på detta sätt har tillerkänts inte obegränsat, eftersom det inte i något fall får bli så stort att målet med ramavtalet eller dess ändamålsenliga verkan äventyras (domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 82, och beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 104).

156 Domstolen har således redan funnit att en nationell bestämmelse enligt vilken visstidsanställningskontrakt endast anses som på varandra följande, om högst 20 arbetsdagar förflyter mellan dem, innebär att ramavtalets syfte, ändamål och

ändamålsenliga verkan äventyras. En så rigid och restriktiv definition av när flera efterföljande anställningskontrakt ska anses vara på varandra följande skulle nämligen göra det möjligt att anställa arbetstagare tillfälligt under flera års tid, eftersom arbetstagaren i praktiken sällan skulle ha något annat val än att godta avbrott på ungefär 20 arbetsdagar mellan vart och ett av de många kontrakt som denne ingår med arbetsgivaren (domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkterna 84 och 85, och beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkterna 107 och 108).

157 Däremot har domstolen även slagit fast att den lagstiftning som är i fråga i målen vid den nationella domstolen, i vilken endast visstidsanställningskontrakt som skiljs åt av tidsperioder på minst tre månader anses vara ”på varandra följande”, inte i sig synes vara så rigid och restriktiv. En sådan tidsperiod kan nämligen generellt anses räcka för att avbryta varje existerande anställningsförhållande och därmed leda till att alla eventuella kontrakt som undertecknas därefter inte anses följa på det tidigare kontraktet. Av detta följer att klausul 5.1 i ramavtalet i princip inte utgör något hinder mot en sådan lagstiftning som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen. Det ankommer emellertid på de nationella myndigheter och domstolar som har att vidta åtgärder för införlivande av direktiv 1999/70 och ramavtalet, och som således har att avgöra hur på varandra följande visstidsanställningskontrakt ska klassificeras, att i varje enskilt fall undersöka alla omständigheter i ärendet under beaktande av bland annat det antal av dessa på varandra följande kontrakt som ingåtts med samma person eller för fullgörandet av ett och samma arbete, i syfte att utesluta att anställningsförhållanden avseende visstidsanställning missbrukas av arbetsgivarna (se beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkterna 115–117).

158 Vad därefter angår beivran av missbruk erinrar domstolen om att såvitt det i gemenskapsrätten, såsom i det aktuella fallet, inte föreskrivs några särskilda bestämmelser om påföljder för fall där missbruk har konstaterats, ankommer det på de nationella myndigheterna att vidta lämpliga åtgärder med hänsyn till situationen. Åtgärderna ska 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 (domarna i de ovannämnda målen Adeneler m.fl., punkt 94, Marrosu och Sardino, punkt 51, och, Vassallo, punkt 36, samt beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 125).

159 Även om formerna för att genomföra sådana bestämmelser, i avsaknad av gemenskapslagstiftning på området, 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 domarna i de ovannämnda målen Adeneler m.fl., punkt 95, Marrosu och Sardino, punkt 52, och Vassallo, punkt 37, samt beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 126).

160 Av detta följer att när missbruk vid användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt föreligger ska 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 ska medlemsstaterna nämligen ”vidta alla nödvändiga åtgärder för att när som helst kunna garantera de resultat som åläggs genom [nämnda] direktiv” (domarna i de ovannämnda målen Adeneler m.fl., punkt 102, Marrosu et Sardino, punkt 53, och Vassallo, punkt 38, samt beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 127).

161 Härav följer att om en sådan medlemsstat som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen i likhet med vad som följer av punkt 144 i förevarande dom har rätt att, som påföljd för underlåtenhet att iaktta de åtgärder för att förhindra missbruk som föreskrivs i den nationella lagstiftning som antagits för att införliva klausul 5.1 i ramavtalet, avstå från att anta bestämmelser som innebär att visstidsanställningskontrakt omklassificeras till tillsvidareanställningskontrakt, måste den likafullt se till att de övriga påföljder som föreskrivs i denna lagstiftning är effektiva och avhållande i sådan grad att de säkerställer att åtgärderna för att förhindra missbruk får full verkan (se, för ett liknande resonemang, domarna i de ovannämnda målen Adeneler m.fl., punkt 105, Marrosu och Sardino, punkt 149, och Vassallo, punkt 34, samt beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 123).

162 I förevarande fall har kärandena i målet vid den nationella domstolen emellertid i första hand gjort gällande att de påföljder som föreskrivs i artikel 7 i presidentdekret 164/2004 inte kan anses vara av sådan effektiv och avhållande karaktär. För det första kan nämligen den utbetalning av lön och avgångsvederlag som föreskrivs i punkt 2 i denna

bestämmelse inte på något sätt förhindra att visstidsanställningskontrakt missbrukas, utan de utgör den påföljd som föreskrivs i arbetsrätten i allmänhet. För det andra finns redan de straffrättsliga och disciplinära påföljder som föreskrivs i artikel 7.3 och de är därtill helt verkningslösa i Grekland. I praktiken tillämpas inte heller dessa påföljder på flera kategorier av visstidsanställda arbetstagare, såsom de som är bundna av uppdragsavtal eller av anställningskontrakt som ingåtts på grundval av lag 2190/1994.

163 Det är inte domstolens uppgift att uttala sig om tolkningen av den nationella rätten. Detta ankommer uteslutande på den hänskjutande domstolen eller, i förekommande fall, på de behöriga nationella domstolarna vilka har att fastställa huruvida de krav som angetts i punkterna 158–160 i förevarande dom uppfylls genom bestämmelserna i den tillämpliga nationella lagstiftningen (se, bland annat, domen i det ovannämnda målet Vassallo, punkt 39, och beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 134).

164 Det ankommer alltså på den hänskjutande domstolen att bedöma i vilken mån tillämpningsvillkoren liksom det faktiska genomförandet av de relevanta bestämmelserna i nationell rätt utgör en lämplig åtgärd för att beivra offentliga arbetsgivares missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt och visstidsanställningsförhållanden (se, för ett liknande resonemang, domarna i de ovannämnda målen Vassallo, punkt 41, och Marrosu och Sardino, punkt 56, samt beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 135).

165 Som generaladvokaten har påpekat i punkt 92 i sitt förslag till avgörande ankommer det på den hänskjutande domstolen att bland annat se till att de arbetstagare som har fått utstå missbruk i form av att på varandra följande visstidsanställningskontrakt använts, vilket käranden i målet vid den nationella domstolen uppgett är fallet, inte i förhoppning om att kunna vara fortsatt anställda i offentlig sektor avhålls från att vid de nationella myndigheterna, inbegripet domstolarna, göra gällande de rättigheter som tillerkänns dem i den nationella lagstiftningen och vilka följer av att denna lagstiftning innebär att samtliga de åtgärder för att förhindra som föreskrivs i klausul 5.1 i ramavtalet genomförs.

166 Den hänskjutande domstolen ska dessutom försäkra sig om att det beträffande samtliga arbetstagare som är visstidsanställda i den mening som avses i klausul 3.1 i ramavtalet finns möjlighet att tillämpa de påföljder som föreskrivs i presidentdekret 164/2004 gentemot deras arbetsgivare när de har fått utstå missbruk i form av att på varandra följande kontrakt har använts, och detta oavsett hur deras kontrakt klassificeras enligt nationell rätt.

167 Kärandena i målet vid den nationella domstolen har för det andra hävdat att artikel 11 i presidentdekret 164/2004, i vilket det föreskrivs en möjlighet att, med stöd av en övergångsbestämmelse, omvandla vissa visstidsanställningskontrakt som var tillämpliga när detta dekret trädde i kraft eller som hade upphört att gälla under de tre månader som föregick dekretets ikraftträdande, till tillsvidareanställningskontrakt, inte utgör en lämplig påföljd med hänsyn till att de villkor som uppställs i denna bestämmelse är restriktiva och kumulativa. Kärandena har i detta avseende även påtalat olika problem med hur förfarandet vid ASEP, som är den administrativa myndighet som är behörig att ta ställning till en begäran om omvandling, fungerar. Dessa svårigheter är enligt kärandena bland annat en följd av de frister som ASEP har att iaktta när den fattar sina beslut och av det faktum att förvaltningsdomstolarnas deltagande i de tvister rörande tillämpningen av nämnda artikel 11, som följer av ASEPS:s behörighet, innebär ett ifrågasättande av den behörighet som de allmänna domstolarna har för att avgöra tvister som omfattas av artikel 8.3 i lag 2112/1920.

168 I fråga om de villkor som enligt artikel 11 i presidentdekret 164/2004 gäller för att kunna omvandla visstidsanställningskontrakt, erinrar domstolen om att det, i fråga om kravet på att tre månader ska förflyta mellan sådana kontrakt, redan har slagits fast i punkt 157 i förevarande dom att ett sådant krav i princip inte strider mot klausul 5.1 i ramavtalet.

169 Beträffande de villkor i nämnda artikel 11 som rör kontraktens sammanlagda minsta giltighetstid och det antal gånger som de förnyas framgår inte klart av de handlingar som ingetts till domstolen varför dessa skulle kunna påverka det mål som eftersträvas med ramavtalet. Det ska i detta sammanhang betonas att enbart den omständigheten att den omvandling som föreskrivs i denna bestämmelse inte har retroaktiv verkan inte som sådan synes kunna medföra att denna påföljd blir ineffektiv, eftersom den i vilket fall som helst ersätter ett visstidsförhållande med ett tillsvidareförhållande och

följaktligen leder till att den osäkra ställningen upphör till förmån för ökad stabilitet i anställningsförhållandena.

170 I den mån kärandena i målet vid den nationella domstolen har gjort gällande att vissa visstidsanställningskontrakt i offentlig sektor som ingåtts eller förnyats genom att reglerna om sådana kontrakt missbrukas innan nämnda dekret trädde i kraft inte kommer att omfattas av några påföljder, erinrar domstolen om att det i en sådan situation ska finnas bestämmelser som innebär effektiva och likvärdiga garantier för arbetstagarnas skydd, och som ska kunna tillämpas för att beivra missbruket i behörig ordning och undanröja följderna av åsidosättandet av gemenskapsrätten. I den mån den nationella rättsordningen i den berörda medlemsstaten inte för denna period innehåller andra effektiva åtgärder för detta ändamål, exempelvis på grund av att de påföljder som avses i artikel 7 i nämnda dekret inte är tillämpliga i tiden (*rationae temporis*), skulle således en omklassificering av visstidsanställningskontrakt till tillsvidareanställningskontrakt med stöd av artikel 8.3 i lag 2112/1920, i likhet med vad käranden vid den nationella domstolen i mål C-379/07 har hävdat, kunna utgöra en sådan åtgärd (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkterna 98–105, och beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkterna 129–137).

171 Det ankommer emellertid på de nationella myndigheter och domstolar som har att genomföra åtgärder för införlivandet av direktiv 1999/70 och av ramavtalet, och som alltså har att ta ställning till klassificeringen av på varandra följande visstidsanställningskontrakt, att i varje enskilt fall med hänsyn till samtliga omständigheter i målet pröva huruvida de åtgärder som anges i artikel 11 i presidentdekret 164/2004 är ägnade att utgöra en vederbörlig påföljd för eventuellt missbruk av visstidsanställningskontrakt som skett innan detta dekret trädde i kraft och sålunda undanröja följderna av att gemenskapsrätten åsidosatts.

172 När det gäller det förfarande som föreskrivs för detta ändamål i nationell lagstiftning påpekar domstolen att enligt klausul 8.5 i ramavtalet ska förebyggandet och lösningen

av tvister och klagomål som följer av tillämpningen av detta avtal behandlas i enlighet med nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal och nationell praxis (beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 140).

173 I avsaknad av gemenskapsrättsliga föreskrifter på området ankommer det enligt fast rättspraxis på varje medlemsstats interna rättsordning att ange vilka domstolar som är behöriga och att fastställa de processuella regler som gäller för talan som syftar till att säkerställa skyddet för enskildas rättigheter enligt gemenskapsrätten (domen i det ovannämnda målet Impact, punkt 44 och där angiven rättspraxis, och beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 141).

174 Som framgår av punkterna 158 och 159 i förevarande dom ankommer det på de nationella myndigheterna att vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att de bestämmelser som antagits med tillämpning av ramavtalet ges full verkan. Sätten för att genomföra dessa bestämmelser, vilka omfattas av medlemsstaternas nationella rättsordningar enligt principen om nationell processautonomi, ska vara förenliga med likvärdighets- och effektivitetsprinciperna (beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 142).

175 Domstolen har redan slagit fast att en sådan nationell lagstiftning som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, enligt vilken en oberoende administrativ myndighet såsom ASEP är behörig att eventuellt omklassificera visstidsanställningskontrakt till tillsvidareanställningskontrakt, vid ett första påseende synes uppfylla dessa krav (beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 144).

176 Det ankommer emellertid på den hänskjutande domstolen och inte på domstolen att pröva huruvida den ifrågavarande medlemsstaten har vidtagit samtliga åtgärder som krävs för att den dels vid varje tidpunkt ska kunna säkerställa de resultat som föreskrivs i direktiv 1999/70, dels föreskriva att sätten för genomförandet av de bestämmelser som antagits med tillämpning av ramavtalet, vilka enligt principen om medlemsstaternas processautonomi omfattas av den nationella rättsordningen, säkerställer garantin

avseende effektivt domstolsskydd i enlighet med effektivitets- och likvärdighetsprincipen (se, bland annat, beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 149 och där angiven rättspraxis).

177 Med hänsyn till vad som anförts ovan ska den hänskjutande domstolen ges följande svar. Klausul 8.3 i ramavtalet ska tolkas så, att den inte utgör hinder mot en sådan nationell lagstiftning som presidentdekret 164/2004, vilken till skillnad från en tidigare bestämmelse i nationell rätt, såsom artikel 8.3 i lag 2112/1920, dels inte längre innehåller någon bestämmelse om att, när det skett ett missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt i offentlig sektor, dessa kontrakt ska omklassificeras till tillsvidareanställningskontrakt eller som ställer upp vissa kumulativa och restriktiva villkor för omklassificering av kontrakt, dels innebär att arbetstagare som ingått ett första eller enda visstidsanställningskontrakt inte omfattas av de skyddsåtgärder som föreskrivs i lagstiftningen, under förutsättning att sådana ändringar, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva, avser en begränsad kategori arbetstagare som ingått visstidsanställningskontrakt eller som kompenseras genom att åtgärder vidtas till förhindrande av att på varandra följande visstidsanställningskontrakt i den mening som avses i klausul 5.1 i nämnda ramavtal missbrukas.

178 Genomförandet av ramavtalet genom en sådan nationell lagstiftning som presidentdekret 164/2004 får emellertid inte leda till att det skydd som enligt den nationella rättsordningen tidigare var tillämpligt på visstidsanställda arbetstagare minskas till en nivå som understiger den i ramavtalets minimiskyddsbestämmelser fastställda. Härvid gäller särskilt att iakttagandet av klausul 5.1 i ramavtalet fordrar att det i en sådan lagstiftning för fall av missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt föreskrivs konkreta och tvingande åtgärder för att förhindra sådant missbruk, samt påföljder som är tillräckligt effektiva och avskräckande för att åtgärderna för att förhindra missbruk ska få full verkan. Det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera huruvida dessa villkor är uppfyllda.

Det absoluta förbudet mot att visstidsanställningskontrakt omvandlas till tillsvidareanställningskontrakt inom offentlig sektor

179 Den hänskjutande domstolen har ställt sina frågor för att få klarhet i huruvida ramavtalet ska tolkas så, att det utgör hinder mot att en nationell lagstiftning, enligt vilken det inom den offentliga sektorn är förbjudet att omvandla visstidsanställningskontrakt till tillsvidareanställningskontrakt när syftet med de förstnämnda kontrakten i själva verket har varit att tillgodose konstanta och varaktiga behov.

180 Av besluten om hänskjutande framgår att den nationella domstolen påpekat att detta absoluta förbud mot varje omvandling återfinns i såväl artikel 21 i lag 2190/94 som i artikel 103.8 i Republiken Greklands konstitution, i dess ändrade lydelse av den 7 april 2001.

181 Oavsett av vilket slags bestämmelser i grekisk rätt som förbudet mot omvandling av på varandra följande visstidsanställningskontrakt till visstidsanställningskontrakt följer, ska det, i den mån förevarande fråga rör ingåendet av ett första eller enda visstidsanställningskontrakt, inledningsvis – i likhet med vad som framgår redan av punkt 90 i förevarande dom – påpekas att ramavtalet inte medför någon skyldighet för medlemsstaterna att vidta åtgärder för att beivra missbruk av ett sådant kontrakt till följd av att det i själva verket tillgodoser arbetsgivarens konstanta och varaktiga behov. Nämnda kontrakt omfattas nämligen inte av klausul 5.1 i ramavtalet, vilket uteslutande avser förhindrande av missbruk av på varandra följande kontrakt eller förhållanden som avser visstidsanställningar (domen i det ovannämnda målet Mangold, punkterna 41–43).

182 I den mån frågan rör på varandra följande visstidsanställningskontrakt påpekar domstolen att denna fråga är identisk med den fråga som domstolen redan besvarade i sin ovannämnda dom i målet Adeneler m.fl. (punkterna 91–105) och att andra användbara omständigheter som gör det möjligt att besvara denna fråga framgår av de

ovannämnda domarna Marrosu och Sardino (punkterna 44–57) och Vassallo (punkterna 33–42), liksom av beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl. (punkterna 120–137).

183 Av denna rättspraxis framgår att eftersom det i klausul 5 i ramavtalet varken föreskrivs någon allmän skyldighet för medlemsstaterna att föreskriva att visstidsanställningskontrakt ska omvandlas till tillsvidareanställningskontrakt, eller några exakta villkor för när förstnämnda typ av kontrakt får användas (domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 91), har medlemsstaterna ett visst utrymme för skönsmässig bedömning på detta område (domen i det ovannämnda målet Marrosu och Sardino, punkt 47, och beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 121).

184 Som framgår av punkt 161 i förevarande dom kan emellertid nationella bestämmelser om ett absolut förbud mot att i offentlig sektor omvandla på varandra följande visstidsanställningskontrakt, vilka i själva verket är ämnade att tillgodose arbetsgivarens konstanta och varaktiga behov, till tillsvidareanställningskontrakt, endast anses förenliga med ramavtalet, om den berörda medlemsstatens nationella rättsordning innehåller en annan effektiv åtgärd för att förhindra och, i förekommande fall, beivra missbruk vid användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt, som är tillämplig i offentlig sektor (se, för ett liknande resonemang, domarna i de ovannämnda målen Adeneler m.fl., punkt 105, Marrosu och Sardino, punkt 49, och Vassallo, punkt 34, liksom beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 123).

185 I likhet med vad som framgår av punkterna 79–82 och 93 i förevarande dom om att medlemsstaterna enligt klausul 5.1 i ramavtalet är skyldiga att konkret och med tvingande verkan införa minst en av de i bestämmelsen uppräknade åtgärderna som syftar till att förhindra missbruk vid användningen av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, såvida den nationella rätten inte redan innehåller likvärdiga åtgärder (domarna i de ovannämnda målen Marrosu och Sardino, punkt 50, och Vassallo, punkt 35, liksom beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 124).

186 Om det i gemenskapsrätten, såsom i det aktuella fallet, inte föreskrivs några särskilda bestämmelser om påföljder för fall där missbruk har konstaterats, ankommer det på de nationella myndigheterna att vidta åtgärder som inte bara ska vara proportionerliga, utan även tillräckligt effektiva och avskräckande för att säkerställa att de bestämmelser som har antagits med stöd av ramavtalet får full verkan, i enlighet med de krav som redovisats i punkterna 158–160 i förevarande dom (domarna i de ovannämnda målen Adeneler m.fl., punkt 94, Marrosu och Sardino, punkt 51, och Vassallo, punkt 36, liksom beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 125).

187 I den nationella lagstiftning som är i fråga i målet vid den nationella domstolen föreskrivs tvingande regler avseende giltighetstiden och förnyandet av visstidsanställningskontrakt vilka syftar till att säkerställa genomförandet av de tre åtgärder för att förhindra missbruk som räknas upp i klausul 5.1 c i ramavtalet. Den nationella lagstiftningen innehåller också bestämmelsen att när det konstaterats att på varandra följande visstidsanställningskontrakt har missbrukats, har den skadelidande arbetstagaren rätt till utbetalning av upplupen lön och avgångsvederlag, medan den som är skyldig till överträdelsen kan ådömas straffrättsliga och disciplinära påföljder. I denna lagstiftning stadgas för övrigt även att vissa visstidsanställningskontrakt som var tillämpliga vid tidpunkten för lagstiftningens ikraftträdande eller som hade upphört att gälla strax före denna tidpunkt på vissa villkor kan omvandlas till tillsvidareanställningskontrakt.

188 Även om en sådan lagstiftning skulle kunna tillgodose de krav som redovisats i punkterna 158–160 i förevarande dom (se, för ett liknande resonemang, domarna i de ovannämnda målen Marrosu och Sardino, punkt 55, och Vassallo, punkt 40, samt beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 128), ankommer det i enlighet med vad som framgår av punkterna 162–176 i förevarande dom emellertid på den hänskjutande domstolen att bedöma i vilken mån som tillämpningsvillkoren för, och det faktiska genomförandet av de relevanta bestämmelserna i nationell rätt gör den aktuella lagstiftningen till en lämplig åtgärd för att förhindra och, i förekommande fall, beivra offentliga arbetsgivares missbruk av användningen av på varandra följande visstidsanställningskontrakt och visstidsanställningsförhållanden (se domarna i de ovannämnda målen Vassallo, punkt 41, och Marrosu och Sardino, punkt 56, samt beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 135).

189 Den hänskjutande domstolen ska följaktligen ges följande svar. Under sådana omständigheter som dem som är för handen i målet vid den nationella domstolen, ska ramavtalet tolkas så, att när medlemsstatens nationella lagstiftning inom den aktuella sektorn innehåller andra effektiva åtgärder för att förhindra och, i förekommande fall, beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt i den mening som avses i klausul 5.1 i det avtalet, utgör ramavtalet inte något hinder mot att en regel i nationell rätt tillämpas som innebär ett absolut förbud mot att på varandra följande visstidsanställningskontrakt i offentlig sektor omvandlas till tillsvidareanställningskontrakt vilka, på grund av att syftet med dem har varit att tillgodose arbetsgivarens konstanta och varaktiga behov, ska anses utgöra ett missbruk. Det ankommer emellertid på den hänskjutande domstolen att bedöma i vilken mån som tillämpningsvillkoren för, och det faktiska genomförandet av de relevanta bestämmelserna i nationell rätt utgör en lämplig åtgärd för att förhindra och, i förekommande fall, beivra offentliga arbetsgivares missbruk av användningen av på varandra följande visstidsanställningskontrakt och visstidsanställningsförhållanden.

190 Eftersom klausul 5.1 i ramavtalet inte är tillämplig på arbetstagare som ingått ett första eller enda visstidsanställningskontrakt innebär denna bestämmelse däremot inte någon skyldighet för medlemsstaterna att införa påföljder när ett sådant kontrakt i själva verket tillgodoser arbetsgivarens konstanta och varaktiga behov.

Följderna för de nationella domstolarna av tolkningen av klausulerna 5.1 och 8.1 i ramavtalet

191 Den hänskjutande domstolen har ställt sina frågor för att få klarhet i huruvida den enligt gemenskapsrätten är skyldig att underlåta att tillämpa en sådan nationell lagstiftning som det i målen vid den nationella domstolen ifrågavarande presidentdekretet 164/2004, om denna lagstiftning strider mot bestämmelserna i ramavtalet, och i stället tillämpa en ”likvärdig laglig åtgärd” såsom den som föreskrivs i artikel 8.3 i lag 2112/1920.

192 Med hänsyn till svaren på de övriga frågorna är förevarande fråga av betydelse för den hänskjutande domstolen för det fall denna, i enlighet med vad domstolen funnit i punkterna 103–106 respektive 147–176 i förevarande dom, skulle komma till slutsatsen att den nationella lagstiftningen, i förekommande fall, sådan den tolkats eller tillämpats av de nationella myndigheterna, i strid med klausul 5.1 i ramavtalet skulle sakna bestämmelser om effektiva åtgärder för att förhindra eller, i förekommande fall, beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt som en arbetsgivare inom den offentliga sektorn använder liksom, i förekommande fall, i det fallet att den domstolen i enlighet med vad EG-domstolen funnit, särskilt i punkterna 138 och 139 samt 146 i förevarande dom, skulle fastställa att presidentdekret 164/2004 utgör en sänkning i strid med klausul 8.3 i ramavtalet av den allmänna skyddsnivån för de visstidsanställda arbetstagare som rättfärdigats av behovet att genomföra ramavtalet.

193 För besvarandet av den ställda frågan erinrar domstolen om att det av fast rättspraxis följer att enskilda, i samtliga fall då bestämmelserna i ett direktiv framstår som ovillkorliga och tillräckligt precisa till sitt innehåll, ska ha rätt att vid nationell domstol åberopa dessa bestämmelser mot medlemsstaten i dess egenskap av arbetsgivare (se, för ett liknande resonemang, bland annat dom av den 26 februari 1986 i mål 152/84, Marshall, REG 1986, s. 723, punkterna 46 och 49, svensk specialutgåva, volym 8, s. 457, och av den 20 mars 2003 i mål C-187/00, Kutz-Bauer, REG 2003, s. I-2741, punkterna 69 och 71).

194 Detta gäller enligt rättspraxis i alla de fall där den fulla tillämpningen av direktivet inte har säkerställts. Det är således inte bara fråga om de fall där direktivet inte införlivats eller där det inte införlivats på riktigt sätt, utan också det fallet att de nationella bestämmelserna genom vilka nämnda direktiv införlivats på ett riktigt sätt inte tillämpas så att det resultat som avses med detta uppnås (dom av den 11 juli 2002 i mål C-62/00, Marks & Spencer, REG 2002, s. I-6325, punkt 27).

195 Som domstolen redan har slagit fast kan denna rättspraxis tillämpas på avtal vilka i likhet med ramavtalet med stöd av artikel 139.1 EG har förhandlats fram mellan

arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå och som i enlighet med artikel 139.2 EG har genomförts genom ett direktiv från Europeiska unionens råd, av vilket de utgör en integrerad del (domen i det ovannämnda målet Impact, punkt 58).

— Klausul 5.1 i ramavtalet

196 Domstolen har sedan tidigare fastställt att klausul 5.1 i ramavtalet inte till sitt innehåll synes vara ovillkorlig och tillräckligt precis för att kunna åberopas av en enskild vid en nationell domstol. Enligt denna bestämmelse har medlemsstaterna ett utrymme för skönsmässig bedömning för att förhindra att visstidsanställningskontrakt missbrukas, och därvid avgöra huruvida en eller flera av de i klausulen uppräknade åtgärderna ska tillämpas eller huruvida redan existerande likvärdiga lagliga åtgärder ska utnyttjas, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare. Dessutom är det inte möjligt att i tillräcklig utsträckning fastställa vilket minimiskydd som under alla omständigheter ska genomföras enligt klausul 5.1 i ramavtalet (domen i målet Impact, punkterna 71, 78 och 79).

197 Av rättspraxis framgår emellertid att de nationella domstolarna vid tillämpningen av nationell rätt är skyldiga att i den utsträckning det är möjligt tolka denna mot bakgrund av direktivets ordalydelse och syfte så att det resultat som avses i direktivet uppnås, och därmed följa artikel 249 tredje stycket EG. Denna skyldighet att göra en direktivkonform tolkning gäller vid tolkning av alla bestämmelser i nationell rätt, vare sig de har antagits före eller efter det aktuella direktivet (se, bland annat, domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 108, och beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 56).

198 Kravet på en direktivkonform tolkning av nationell rätt följer av fördragets systematik, eftersom det medger att de nationella domstolarna inom ramen för sin behörighet säkerställer att gemenskapsrätten ges full verkan när de avgör tvister som

anhängiggjorts vid dem (se, bland annat, domen i det ovannämnda målet Adeneler m. fl., punkt 109, och beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 57).

199 Den nationella domstolens skyldighet att beakta ett direktivs innehåll vid tolkningen och tillämpningen av relevanta bestämmelser i nationell rätt begränsas visserligen av allmänna rättsprinciper, särskilt av principerna om rättssäkerhet och förbud mot retroaktiv lagstiftning, och den kan inte tjäna som grund för att nationell rätt tolkas *contra legem* (se domarna i de ovannämnda målen Adeneler m.fl., punkt 110, och Impact, punkt 100, samt beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 58).

200 Principen om direktivkonform tolkning innebär icke desto mindre att de nationella domstolarna ska göra allt som ligger inom deras behörighet, med hänsyn till den nationella rätten i sin helhet och med tillämpning av de tolkningsmetoder som är erkända i nationell rätt, för att säkerställa att det aktuella direktivet ges full verkan och för att uppnå ett resultat som är förenligt med direktivets syfte (se domarna i de ovannämnda målen Adeneler m.fl., punkt 111, och Impact, punkt 101, samt beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 59).

201 Som domstolen preciserade i punkt 115 i domen i det ovannämnda målet Adeneler m. fl. gäller att om ett direktiv införlivas för sent inträder inte de nationella domstolarnas allmänna skyldighet att tolka den nationella rätten konformt med direktivet förrän införlivandefristen för det aktuella direktivet har löpt ut (se även beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 63).

202 Det ska vidare anmärkas att om det resultat som anges i direktivet inte kan uppnås genom tolkning, gäller enligt domen 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 11, s. I-435), punkt 39, att gemenskapsrätten medför en skyldighet för medlemsstaterna att ersätta de skador som de har orsakat enskilda på grund av att ett direktiv inte har införlivats, förutsatt att tre villkor är uppfyllda. För det första ska syftet

med direktivet vara att ge enskilda rättigheter. För det andra ska innehållet i dessa rättigheter kunna fastställas på grundval av direktivets bestämmelser. Slutligen ska det föreligga orsakssamband mellan åsidosättandet av medlemsstatens skyldighet och den uppkomna skadan (se dom av den 14 juli 1994 i mål C-91/92, Faccini Dori, REG 1994, s. I-3325, punkt 27, svensk specialutgåva, volym 16, s. I-1, och beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 60).

203 Det ankommer följaktligen i förevarande fall på den hänskjutande domstolen att, när på varandra följande visstidsanställningskontrakt har missbrukats, i möjligaste mån tolka och tillämpa de relevanta bestämmelserna i nationella rätt så, att en påföljd för missbruket påförs i vederbörlig ordning och att följderna av att gemenskapsrätten åsidosatts undanröjs. Den hänskjutande domstolen ska härvid bedöma huruvida bestämmelserna i artikel 8.3 i lag 2112/1920 i förekommande fall kan tillämpas för denna konforma tolkning.

204 Vad gäller inverkan i detta avseende av den omständigheten att artikel 103.8 i Republiken Greklands konstitution ändrats efter ikraftträdandet av direktiv 1999/70, men innan fristen för att införliva direktivet hade löpt ut, i syfte att införa ett absolut förbud mot att visstidsanställningskontrakt omvandlas till tillsvidareanställningskontrakt inom offentlig sektor, ska det endast påpekas att ett direktiv medför rättsverkningar för den medlemsstat som det riktar sig till – och följaktligen för alla nationella myndigheter – antingen efter det att det har offentliggjorts eller från och med den tidpunkt då det delges (se domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 119, och beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl. punkt 67).

205 I förevarande fall anges i artikel 3 i direktiv 1999/70 att direktivet träder i kraft samma dag som det offentliggörs i *Europeiska gemenskapernas officiella tidning*, det vill säga den 10 juli 1999.

206 Av domstolens rättspraxis framgår emellertid, av en gemensam tillämpning av såväl artikel 10 andra stycket EG och artikel 249 tredje stycket EG som det aktuella direktivet, att medlemsstaterna under ett direktivs införlivandefrist ska avhålla sig från att vidta åtgärder som allvarligt äventyrar det resultat som föreskrivs i direktivet (domen i det ovannämnda målet Inter-Environnement Wallonie, punkt 45, dom av den 8 maj 2003 i mål C-14/02, ATRAL, REG 2003, s. I-4431, punkt 58, och domen i det ovannämnda målet Mangold, punkt 67). Det har i detta avseende föga betydelse huruvida den aktuella nationella bestämmelsen, vilken antagits efter det att direktivet i fråga trätt i kraft, syftar till att införliva direktivet eller ej (domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 121, och beslutet i det ovannämnda målet Vassilakis m.fl., punkt 69).

207 Härav följer att samtliga myndigheter i medlemsstaterna är skyldiga att garantera att gemenskapsbestämmelserna ges full verkan (se domen i det ovannämnda målet Francovich m.fl., punkt 32, dom av den 13 januari 2004 i mål C-453/00, Kühne & Heitz, REG 2004, s. I-837, punkt 20, och domen i det ovannämnda målet Pfeiffer m.fl., punkt 111), däri inbegripet det fallet att nämnda myndigheter ändrar konstitutionen.

— Klausul 8.3 i ramavtalet

208 När det gäller klausul 8.3 i ramavtalet ska det understrykas att nämnda klausul i enlighet med vad som framgår av punkt 126 i förevarande dom inte utgör ett förbud mot varje minskning av skyddet för visstidsanställda arbetstagare, utan endast sådana minskningar som dels rättfärdigas av behovet av att ”genomföra” detta avtal, dels avser ”den allmänna skyddsnivån” för visstidsanställda arbetstagare.

209 Härav följer för det första att klausul 8.3 i ramavtalet endast avser medlemsstaternas och/eller arbetsmarknadens parters ”genomförande” av detta avtal. Det är på dessa som det ankommer att införliva ramavtalet med den nationella rättsordningen. Vid införlivandet är de, i likhet med vad som konstateras i punkt 133 i förevarande dom, förbjudna att rättfärdiga en minskning av den allmänna skyddsnivån för arbetstagare av behovet att genomföra nämnda ramavtal.

210 För det andra innebär klausul 8.3 i ramavtalet, genom att den klausulen enligt sin ordalydelse begränsas till ett förbud mot en ”[minskning] av den allmänna skyddsnivån för de arbetstagare som omfattas av [detta avtal]”, i likhet med vad som framgår i punkt 140 i förevarande dom, att endast en minskning av en viss omfattning som kan påverka den nationella lagstiftningen om visstidsanställningskontrakt i dess helhet kan omfattas av dess tillämpningsområde. De enskilda kan dock inte ur ett sådant förbud härleda någon rättighet vars innehåll är tillräckligt klart, precist och ovillkorligt.

211 Av detta följer att klausul 8.3 i ramavtalet inte uppfyller de villkor som krävs för att bestämmelsen ska ha direkt effekt.

212 Det ankommer i detta sammanhang på de nationella domstolarna att så långt möjligt tolka bestämmelserna i nationell rätt så, att de kan tillämpas i enlighet med det syfte som eftersträvas i ramavtalet (se, analogt, den rättspraxis som angetts i punkterna 197–200 i förevarande dom).

213 Mot bakgrund av det ovan anförda ska tolkningsfrågan besvaras enligt följande: Det ankommer på den hänskjutande domstolen att så långt som möjligt tolka relevanta bestämmelser i nationell rätt i enlighet med klausulerna 5.1 och 8.3 i ramavtalet, och att härvid avgöra huruvida en ”likvärdig laglig åtgärd” i den mening som avses i den första av dessa klausuler, såsom den åtgärd som föreskrivs i artikel 8.3 i lag 2112/1920, ska tillämpas på tvisterna i målen vid den nationella domstolen i stället för vissa andra bestämmelser i nationell rätt.

Rättegångskostnader

214 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 yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (tredje avdelningen) följande:

1) **Klausul 5.1 i det ramavtal om visstidsarbete som ingicks den 18 mars 1999, och som återfinns som bilaga till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP ska tolkas så, att den inte utgör hinder mot att en medlemsstat antar en sådan nationell lagstiftning som presidentdekret 164/2004 med bestämmelser om arbetstagare med visstidsanställningskontrakt inom den offentliga sektorn, i vilket det i syfte att särkilt införliva direktiv 1999/70 för att bestämmelserna däri ska tillämpas inom den offentliga sektorn föreskrivs att åtgärder ska vidtas för att förhindra missbruk i form av att sådana visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden som anges i punkt 1 a–1 c i denna klausul tillämpas, när det i nationell rätt redan finns en sådan likvärdig laglig åtgärd – i den mening som avses i nämnda klausul – som artikel 8.3 i lag 2112/1920 om obligatorisk uppsägning av anställningsavtal i privat sektor, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att undersöka. Nämnda lagstiftning får dock inte inverka på det verkliga skyddet mot missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, såsom detta skydd framgår av nämnda likvärdiga lagliga åtgärd, och inte heller strida mot gemenskapsrätten, särskilt inte mot klausul 8.3 i ramavtalet om visstidsarbete.**

2) **Klausul 5.1 a i ramavtalet om visstidsarbete ska tolkas så, att den utgör hinder mot att en sådan nationell lagstiftning som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen tillämpas av myndigheterna i den berörda medlemsstaten, på sådant sätt att det anses föreligga objektiva grunder i den mening som avses i nämnda klausul för att förnya på varandra följande visstidsanställningskontrakt i offentlig sektor, enbart av det skälet att dessa kontrakt grundar sig på bestämmelser i lag som medger att kontrakt förnyas i syfte att tillgodose vissa tillfälliga behov, när det i själva verket är fråga om konstanta och varaktiga behov. Denna klausul är däremot inte tillämplig på ingåendet av ett första eller enda visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållande.**

3) Klausul 8.3 i ramavtalet om visstidsarbete ska tolkas så, att den minskning som avses i denna klausul ska prövas i förhållande till den allmänna skyddsnivå som gällde i den berörda medlemsstaten för såväl de arbetstagare som ingått på varandra följande visstidsanställningskontrakt, som de arbetstagare som ingått ett första eller enda visstidsanställningskontrakt.

4) Klausul 8.3 i ramavtalet ska tolkas så, att den inte utgör hinder mot en sådan nationell lagstiftning som presidentdekret 164/2004, vilken till skillnad från en tidigare bestämmelse i nationell rätt, såsom artikel 8.3 i lag 2112/1920, dels inte längre innehåller någon bestämmelse om att, när det skett ett missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt i offentlig sektor, dessa kontrakt ska omklassificeras till tillsvidareanställningskontrakt eller som ställer upp vissa kumulativa och restriktiva villkor för omklassificering av kontrakt, dels innebär att arbetstagare som ingått ett första eller enda visstidsanställningskontrakt inte omfattas av de skyddsåtgärder som föreskrivs i lagstiftningen, under förutsättning att sådana ändringar, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva, avser en begränsad kategori arbetstagare som ingått visstidsanställningskontrakt eller som kompenseras genom att åtgärder vidtas till förhindrande av att på varandra följande visstidsanställningskontrakt i den mening som avses i klausul 5.1 i nämnda ramavtal missbrukas.

Genomförandet av ramavtalet genom en sådan nationell lagstiftning som presidentdekret 164/2004 får emellertid inte leda till att det skydd som enligt den nationella rättsordningen tidigare var tillämpligt på visstidsanställda arbetstagare minskas till en nivå som understiger den i ramavtalets minimiskyddsbestämmelser fastställda. Härvid gäller särskilt att iakttagandet av klausul 5.1 i ramavtalet fordrar att det i en sådan lagstiftning för fall av missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt föreskrivs konkreta och tvingande åtgärder för att förhindra sådant missbruk, samt påföljder som är tillräckligt effektiva och avskräckande för att åtgärderna för att förhindra missbruk ska få full verkan. Det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera huruvida dessa villkor är uppfyllda.

5) Under sådana omständigheter som dem som är för handen i målet vid den nationella domstolen, ska ramavtalet tolkas så, att när medlemsstatens nationella lagstiftning inom den aktuella sektorn innehåller andra effektiva åtgärder för att förhindra och, i förekommande fall, beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt i den mening som avses i klausul 5.1 i det avtalet, utgör ramavtalet inte något hinder mot att en regel i nationell rätt tillämpas som innebär ett absolut förbud mot att på varandra följande visstidsanställningskontrakt i offentlig sektor omvandlas till tillsvidareanställningskontrakt vilka, på grund av att syftet med dem har varit att tillgodose arbetsgivarens konstanta och varaktiga behov, ska anses utgöra ett missbruk. Det ankommer emellertid på den hänskjutande domstolen att bedöma i vilken mån som tillämpningsvillkoren för, och det faktiska genomförandet av de relevanta bestämmelserna i nationell rätt utgör en lämplig åtgärd för att förhindra och, i förekommande fall, beivra offentliga arbetsgivares missbruk av användningen av på varandra följande visstidsanställningskontrakt och visstidsanställningsförhållanden.

Eftersom klausul 5.1 i ramavtalet inte är tillämplig på arbetstagare som ingått ett första eller enda visstidsanställningskontrakt innebär denna bestämmelse däremot inte någon skyldighet för medlemsstaterna att införa påföljder när ett sådant kontrakt i själva verket tillgodoser arbetsgivarens konstanta och varaktiga behov.

6) Det ankommer på den hänskjutande domstolen att så långt som möjligt tolka relevanta bestämmelser i nationell rätt i enlighet med klausulerna 5.1 och 8.3 i ramavtalet om visstidsarbete, och att härvid avgöra huruvida en ”likvärdig laglig åtgärd” i den mening som avses i den första av dessa klausuler, såsom den åtgärd som föreskrivs i artikel 8.3 i lag 2112/1920, ska tillämpas på tvisterna i målen vid den nationella domstolen i stället för vissa andra bestämmelser i nationell rätt.

Underskrifter