DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 18 december 2008 *

I mål C-306/07,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Højesteret (Danmark) genom beslut av den 29 juni 2007, som inkom till domstolen den 3 juli 2007, i målet

Ruben Andersen

mot

Kommunernes Landsforening, som för talan för Slagelse Kommune (tidigare Skælskør Kommune),

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden P. Jann samt domarna M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits och J.-J. Kasel (referent),

* Rättegångsspråk: danska.

generaladvokat: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
justitiesekreterare: handläggaren C. Strömholm,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 15 maj 2008,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Ruben Andersen, genom H. Nielsen och P. Olsen, advokater,

— Kommunernes Landsforening, som för talan för Slagelse Kommune (tidigare Skælskør Kommune), genom J. Mosbek och J. Vinding, advokater,

— Danmarks regering, genom J. Bering Liisberg, i egenskap av ombud,

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

— Sveriges regering, genom A. Falk, i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom J. Enegren och S. Schønberg, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 19 juni 2008 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 8.1 och 8.2 i rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (EGT L 288, s. 32; svensk specialutgåva, område 5, volym 5, s. 97).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Ruben Andersen och Kommunernes Landsforening (det danska kommunförbundet), som för talan för Slagelse Kommune

(tidigare Skælskør Kommune) (Danmark), vilken var Ruben Andersens arbetsgivare. Målet avser frågan huruvida ett kollektivavtal som reglerar anställning i de danska kommunerna är tillämpligt på Ruben Andersen.

Tillämpliga bestämmelser

De gemenskapsrättsliga bestämmelserna

3 I andra skälet i direktiv 91/533 anges följande:

”Vissa medlemsstater har … ansett det nödvändigt att ställa formella krav på anställningsförhållandet. Dessa föreskrifter syftar till att ge arbetstagare bättre skydd mot kränkning av deras rättigheter och att skapa större öppenhet på arbetsmarknaden.”

4 I sjunde skälet i direktivet anges följande:

”Det är nödvändigt att på gemenskapsnivå fastslå det generella kravet att varje arbetstagare skall förses med en handling som ger besked om de väsentliga punkterna i hans anställningsavtal eller anställningsförhållande.”

5 Elfte, tolfte och trettonde skälen i direktivet har följande lydelse:

”För att skydda arbetstagares rätt att få skriftliga besked måste varje förändring av huvudvillkoren för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet meddelas skriftligen.

Medlemsstaterna måste garantera att arbetstagare har möjlighet att hävda de rättigheter detta direktiv ger.

Medlemsstaterna skall införa de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv eller […] se till att arbetsmarknadens parter genom avtal inför nödvändiga regler, i vilket fall det åligger medlemsstaterna att vidta de åtgärder som är nödvändiga för att vid varje tidpunkt kunna garantera de resultat som enligt detta direktiv skall uppnås.”

6 I artikel 1 i direktiv 91/533, med rubriken ”Räckvidd”, förskrivs följande:

”1. Detta direktiv är tillämpligt på varje arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som regleras genom eller omfattas av gällande lagstiftning i en medlemsstat.

2. Medlemsstaterna får föreskriva att detta direktiv inte gäller arbetstagare med anställningsavtal eller anställningsförhållande

a) — om högst en månad, eller

— med en arbetsvecka om högst åtta timmar, eller

b) av tillfällig eller särskild beskaffenhet, under förutsättning att sakliga skäl motiverar att dessa fall undantas från tillämpningen av direktivet.”

7 I artikel 2 i nämnda direktiv, med rubriken ”Skyldighet att lämna information”, föreskrivs följande:

”1. Arbetsgivaren är skyldig att underrätta varje arbetstagare som omfattas av detta direktiv, i det följande kallad ’arbetstagaren’, om de väsentliga dragen i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

2. De upplysningar som avses i punkt 1 skall omfatta åtminstone följande:

…

d) Den dag då anställningsavtalet eller anställningsförhållandet börjar gälla.

e) Vid tidsbegränsade[*] anställningsavtal eller anställningsförhållanden: den förväntade varaktigheten. [*Med hänsyn till bestämmelsens lydelse på rättegångsspråket och för att underlätta förståelsen av domstolens resonemang, används i denna dom ordet ”temporära”. Övers. anm.]

f) Längden på den betalda semester som arbetstagaren har rätt till eller, när denna inte kan anges vid den tidpunkt upplysningarna lämnas, vilka regler som gäller för rätten till och längden på sådan semester.

g) Längden på de uppsägningstider som arbetsgivare och arbetstagare måste iaktta om de vill att anställningsavtalet eller anställningsförhållandet skall upphöra, eller när dessa inte kan anges vid den tidpunkt då upplysningarna lämnas, de regler som gäller för att bestämma uppsägningstiderna.

…

3. De uppgifter som avses i punkt 2 f, g, h och i får i lämpliga fall lämnas i form av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor."

8 I artikel 3.1 i direktivet föreskrivs följande:

"De upplysningar som avses i artikel 2.2 [i direktiv 91/533] får, senast två månader efter anställningens början, lämnas till arbetstagaren i form av

a) ett skriftligt anställningsavtal, eller

b) ett anställningsbesked, eller

c) en eller flera handlingar av vilka en innehåller åtminstone alla de upplysningar som avses i artikel 2.2 a, b, c, d, h och i.”

9 I artiklarna 3.2 och 3.3 i direktiv 91/533 föreskrivs följande:

”2. Om ingen av de handlingar som avses i punkt 1 överlämnas till arbetstagaren inom den föreskrivna tiden, är arbetsgivaren skyldig att inom två månader från anställningens början ge arbetstagaren en skriftlig underrättelse som är undertecknad av arbetsgivaren och som innehåller åtminstone de upplysningar som avses i artikel 2.2.

När de handlingar som avses i punkt 1 innehåller endast en del av de upplysningar som krävs, skall den underrättelse som avses i första stycket omfatta återstående upplysningar.

3. Om anställningsavtalet eller anställningsförhållandet upphör att gälla inom två månader från anställningens början, måste de uppgifter som avses i artikel 2 och i denna artikel göras tillgängliga för arbetstagaren inom denna tidrymd."

10 Artikel 8 i direktivet, med rubriken "Skydd av rättigheter", har följande lydelse:

"1. Medlemsstaterna skall i sina nationella rättsordningar införa de regler som är nödvändiga för att arbetstagare, som anser att deras rätt kränkts genom att arbetsgivaren inte har fullgjort sina åligganden enligt detta direktiv, genom rättsligt förfarande i förekommande fall efter att ha vänt sig till andra behöriga myndigheter skall kunna driva sina anspråk.

2. Medlemsstaterna får föreskriva att tillgång till sådana förfaranden som avses i punkt 1 skall förutsätta att arbetstagaren först anmält saken till arbetsgivaren och denne underlåtit att svara inom 15 dagar efter anmälan.

Sådan formell [förhandsanmälan] får dock inte under några omständigheter krävas [för utlandsstationerade arbetstagare] och inte heller för arbetstagare med tidsbegränsat[*] anställningsavtal eller anställningsförhållande eller för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal som rör anställningsförhållandet." [*Med hänsyn till bestämmelsens lydelse på rättegångsspråket och för att underlätta förståelsen av domstolens resonemang, används i denna dom ordet "temporärt". Övers. anm.]

11 Enligt artikel 9.1 i direktiv 91/533 skulle medlemsstaterna senast den 30 juni 1993 ha utfärdat de lagar och andra författningar som behövs för att följa detta direktiv eller sett till att arbetsmarknadens parter vid denna tidpunkt hade infört de nödvändiga

föreskrifterna genom avtal, i vilket fall det åligger medlemsstaterna att vidta de åtgärder som är nödvändiga för att vid varje tidpunkt kunna garantera de resultat som detta direktiv föreskriver.

Den nationella lagstiftningen

12 Direktiv 91/533 har införlivats i dansk rätt dels genom lag nr 385 av den 11 maj 1994 om arbetsgivarens skyldighet att upplysa arbetstagarna om de villkor som gäller för anställningsförhållandet (nedan kallad lagen om anställningsbevis), dels genom kollektivavtal, häribland kollektivavtalet om arbetsgivarens skyldighet att upplysa arbetstagarna om de villkor som gäller för anställningsförhållandet (anställningsbesked), vilket ingicks den 9 juni 1993 mellan Amtsrådsforeningen (det danska landstingsförbundet), Kommunernes Landsforening (det danska kommunförbundet), Köpenhamns och Fredriksbergs kommuner samt Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (dansk paraplyorganisation för fackförbund som har medlemmar anställda i kommuner och regioner) (nedan kallat KTO-avtalet).

Lagen om anställningsbevis

13 Enligt 1 § tredje stycket i lagen om anställningsbevis är lagen ”inte tillämplig i de fall arbetsgivarens skyldighet att upplysa arbetstagaren om de villkor som gäller för anställningsförhållandet följer av ett kollektivavtal, under förutsättning att avtalet innehåller bestämmelser som minst motsvarar kraven i direktiv nr 91/533”.

14 Det framgår av beslutet om hänskjutande att lagen om anställningsbevis inte uppställer som villkor för arbetstagarens tillgång till rättsmedel då arbetsgivaren inte har fullgjort sin upplysningsplikt att arbetstagaren anmält saken till arbetsgivaren och anmodat arbetsgivaren att, inom 15 dagar efter anmälan, tillställa honom ett anställningsbesked som uppfyller kraven i direktiv 91/533.

KTO-avtalet

15 Såsom framgår av beslutet om hänskjutande tillämpar de danska kommunerna bestämmelserna i KTO-avtalet på alla arbetstagare som de anställer, oavsett om dessa är medlemmar i en fackförening eller inte.

16 Om en kommun inte har utställt ett anställningsbesked eller om anställningsbeskedet har ett felaktigt innehåll, kan kommunen utställa ett sådant besked eller rätta det inom en frist på 15 dagar efter det att arbetstagaren har underrättat arbetsgivaren om underlåtenheten eller felaktigheterna. Om arbetsgivaren inte svarar inom denna frist kan arbetstagaren väcka talan vid domstol för att komma i åtnjutande av sina rättigheter. Rätten att väcka talan vid domstol med stöd av KTO-avtalet gäller såväl organiserade som oorganiserade arbetstagare och den kan, i båda dessa fall, även utövas av de fackliga organisationerna.

Tvisten vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

17 Under perioden 1999–2001 deltog Ruben Andersen, enligt den danska lagen om aktiv socialpolitik, i fem aktiveringsåtgärder i form av individuell arbetsträning hos Skælskør Kommune. Dessa åtgärder utgjorde sociala hjälpåtgärder och avsåg arbetsuppgifter som inte kunde utföras inom ramen för en normal anställning. Personer som deltar i individuell arbetsträning omfattas av lagstiftningen för arbetstagare, med undantag av de bestämmelser som gäller betald semester, sjuk- och föräldrapenning och ersättning till arbetsgivaren för utbildningskostnader.

18 Varje aktiveringsåtgärd pågick under en period av mellan en och tolv månader. Aktiveringsperioderna varade dock i praktiken mindre än en månad på grund av Ruben Andersens frånvaro.

19 För var och en av aktiveringsperioderna mottog Ruben Andersen ett anställningsbesked som inte uppfyllde kraven i artikel 2.2 i direktiv 91/533. Det framgår av handlingarna i målet att arbetsgivaren, inom fristen på 15 dagar efter det att Ruben Andersen hade anmält detta förhållande, tillställde Ruben Andersen nya anställningsbesked som i alla avseenden uppfyllde nämnda krav.

20 Ruben Andersen ansåg att bestämmelserna i KTO-avtalet inte kunde tillämpas på honom, eftersom han inte var medlem i någon fackförening och väckte därför talan om ersättning vid nationell domstol med stöd av lagen om anställningsbevis. I denna lag fastställs att en arbetstagare har rätt till ersättning om arbetsgivaren inte fullgör sin upplysningsplikt. Ruben Andersens talan ogillades i första instans och Ruben Andersen överklagade därför domen till den hänskjutande domstolen.

21 Højesteret ansåg att det var nödvändigt för målets avgörande att få klarlagt hur artikel 8.1 och 8.2 i direktiv 91/533 ska tolkas och var osäker på den exakta tolkningen av dessa bestämmelser. Den beslutade därför att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

”1) Innebär artikel 8.1 i … direktiv 91/533 … att ett kollektivavtal, som har till syfte att införliva bestämmelserna i direktivet, inte kan tillämpas på en arbetstagare som inte är medlem i en facklig organisation som är part i detta kollektivavtal?

2) För det fall den första frågan besvaras nekande: Innebär uttrycket ’arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal som rör anställningsförhållandet’ i artikel 8.2 [andra stycket] i detta direktiv att bestämmelser i ett kollektivavtal om krav på förhandsanmälan till arbetsgivaren inte kan tillämpas på en arbetstagare som inte är medlem i en facklig organisation som är part i detta kollektivavtal?

3) Avser uttrycket ’temporärt anställningsavtal eller anställningsförhållande’ i artikel 8.2 [andra stycket] i direktivet kortvariga anställningar eller avser det alla former av anställningsförhållanden som är begränsade i tiden? Vilka kriterier ska, i det förstnämnda fallet, ligga till grund för avgörandet om ett anställningsförhållande är temporärt (kortvarigt)?”

Tolkningsfrågorna

Den första frågan

22 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i om artikel 8.1 i direktiv 91/533 ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en nationell lagstiftning som föreskriver att ett kollektivavtal, genom vilket bestämmelserna i direktivet införlivas med nationell rätt, kan tillämpas på en arbetstagare, trots att denna arbetstagare inte är medlem i en facklig organisation som är part i detta kollektivavtal.

23 Inledningsvis ska det konstateras att denna fråga inte kan besvaras på ett ändamålsenligt sätt utifrån ordalydelsen i artikel 8.1 i direktiv 91/533.

24 Däremot framgår det klart av artikel 9.1 i direktiv 91/533, jämförd med trettonde skälet i direktivet, att medlemsstaterna kan överlåta till arbetsmarknadens parter att införa nödvändiga regler för att införliva direktivet, varvid medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som är nödvändiga för att vid varje tidpunkt kunna garantera de resultat som enligt detta direktiv ska uppnås.

25 Det ska tilläggas att den handlingsfrihet som medlemsstaterna således har tillerkänts genom nämnda direktiv är förenlig med domstolens rättspraxis, enligt vilken medlemsstaterna är fria att i första hand överlåta till arbetsmarknadens parter att genomföra de socialpolitiska målsättningarna med ett direktiv inom detta område (se

bland annat dom av den 30 januari 1985 i mål 143/83, kommissionen mot Danmark, REG 1985, s. 427, punkt 8, svensk specialutgåva, volym 8, s. 427, av den 10 juli 1986 i mål 235/84, kommissionen mot Italien, REG 1986, s. 2291, punkt 20, och av den 28 oktober 1999 i mål C-187/98, kommissionen mot Grekland, REG 1999, s. I-7713, punkt 46).

26 I detta hänseende ska det emellertid klargöras att denna handlingsfrihet inte befriar medlemsstaterna från skyldigheten att genom ändamålsenliga lagar och andra författningar se till att alla arbetstagare fullt ut omfattas av det skydd som de åtnjuter enligt direktiv 91/533. En sådan statlig garanti måste gälla i alla situationer där det inte finns något annat skydd och särskilt när detta beror på att arbetstagarna inte är fackligt anslutna.

27 Härav följer att direktiv 91/533 inte i sig utgör hinder för en nationell lagstiftning som föreskriver att en arbetstagare som inte är medlem i en facklig organisation som är part i ett kollektivavtal, genom vilket bestämmelserna i direktivet införlivas, inte enbart av detta skäl är förhindrad att, med stöd av detta kollektivavtal, fullt ut åtnjuta det skydd som föreskrivs i direktivet.

28 I målet vid den nationella domstolen är det ostridigt att alla arbetstagare som omfattas av tillämpningsområdet för KTO-avtalet, oavsett om de är medlemmar av en facklig organisation eller inte, enligt den danska lagstiftningen har rätt att åberopa skyddsbestämmelserna i detta kollektivavtal vid nationell domstol, så att alla dessa arbetstagare åtnjuter samma skydd.

29 Det ankommer emellertid på den hänskjutande domstolen att pröva huruvida detta konstaterande överensstämmer med verkligheten och att försäkra sig om att KTO-avtalet kan garantera de arbetstagare som omfattas av det ett effektivt skydd för deras rättigheter enligt direktiv 91/533.

30 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den första frågan besvaras enligt följande. Artikel 8.1 i direktiv 91/533 ska tolkas på så sätt att den inte utgör hinder för en nationell lagstiftning som föreskriver att ett kollektivavtal, genom vilket bestämmelserna i direktivet införlivas med nationell rätt, kan tillämpas på en arbetstagare, trots att denna arbetstagare inte är medlem i en facklig organisation som är part i ett sådant kollektivavtal.

Den andra frågan

31 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i om artikel 8.2 andra stycket i direktiv 91/533 ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för att en arbetstagare, som inte är medlem i en facklig organisation som är part i ett kollektivavtal vilket reglerar hans anställningsförhållande, kan anses ”omfattas av” detta kollektivavtal i den mening som avses i nämnda bestämmelse.

32 I detta hänseende ska det konstateras att användningen av uttrycket ”inte omfattas av kollektivavtal” i artikel 8.2 andra stycket i direktiv 91/533 tyder på att gemenskapslagstiftaren härmed har avsett situationer där de berörda arbetstagarna inte åtnjuter det rättsliga skydd som ett kollektivavtal förmodas ge de arbetstagare som det är tillämpligt på.

33 Som Europeiska gemenskapernas kommission har anfört, vinner detta konstaterande stöd genom en jämförelse av de olika språkversionerna av direktiv 91/533.

34 Den kategori av personer som kan omfattas av ett kollektivavtal kan vara helt oberoende av huruvida dessa personer är medlemmar i en facklig organisation som är part i det avtalet, vilket särskilt gäller för ett kollektivavtal som förklarats ha allmän giltighet. Den omständigheten att en person inte är medlem i en sådan facklig organisation innebär således inte i sig att denna person berövas det rättsliga skydd som detta kollektivavtal ger.

35 Det ska tilläggas att denna tolkning överensstämmer med gemenskapslagstiftarens avsikt. Som framgår av punkt 24 i denna dom har gemenskapslagstiftaren gjort det möjligt för medlemsstaterna att överlåta till arbetsmarknadens parter att, särskilt genom ingående av kollektivavtal, införa de bestämmelser som är nödvändiga för att uppnå målen med direktiv 91/533.

36 Denna tolkning gör det dessutom möjligt att förverkliga det huvudsakliga målet med nämnda direktiv, vilket – såsom framgår av andra, femte och sjunde skälen i direktivet – är att förbättra skyddet för arbetstagare genom att informera dem om de väsentliga punkterna i deras anställningsavtal eller anställningsförhållanden. Detta gäller i den mån ett kollektivavtal, som på ett korrekt sätt införlivar direktivet med nationell rätt, enligt denna nationella rätt kan åberopas av alla arbetstagare som omfattas av det, oavsett om de är medlemmar eller inte i en facklig organisation som är part i detta kollektivavtal.

37 I målet vid den nationella domstolen ankommer det på den domstolen att pröva huruvida en arbetstagare som Ruben Andersen omfattas av KTO-avtalet, såsom antyds i de yttranden som ingetts till domstolen, och att bedöma huruvida bestämmelserna i detta kollektivavtal kan säkerställa ett effektivt skydd för arbetstagarnas rättigheter enligt direktiv 91/533.

38 Mot bakgrund av ovanstående ska den andra frågan besvaras enligt följande. Artikel 8.2 andra stycket i direktiv 91/533 ska tolkas på så sätt att den inte utgör hinder för att en arbetstagare, som inte är medlem i en facklig organisation som är part i ett kollektivavtal vilket reglerar hans anställningsförhållande, kan anses ”omfattas av” detta kollektivavtal i den mening som avses i nämnda bestämmelse.

Den tredje frågan

39 Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje frågan för att få klarhet i om uttrycket ”temporärt anställningsavtal eller anställningsförhållande” i artikel 8.2 andra stycket i direktiv 91/533 ska tolkas på så sätt att det avser alla anställningsavtal eller anställningsförhållanden som är begränsade i tiden eller endast kortvariga sådana.

40 Enligt fast rättspraxis ska vid tolkningen av en gemenskapsrättslig bestämmelse inte bara dess lydelse beaktas, utan också sammanhanget och de mål som eftersträvas med de föreskrifter som den ingår i (se bland annat dom av den 17 november 1983 i mål 292/82, Merck, REG 1983, s. 3781, punkt 12, och av den 3 april 2008 i mål C-442/05, Zweckverband zur Trinkwasserversorgung und Abwasserbeseitigung Torgau-Westelbien, REG 2008, s. I-1817, punkt 30).

41 Vad först gäller ordalydelsen i artikel 8.2 andra stycket i direktiv 91/533, ska det påpekas att uttrycket ”temporärt anställningsavtal eller anställningsförhållande” i denna bestämmelse inte definieras i detta direktiv. Uttrycket förefaller inte heller förekomma i andra bestämmelser i gemenskapens sekundärrätt.

42 Gemenskapslagstiftaren har däremot vid flera tillfällen hänvisat till ”tidsbegränsade” avtal eller anställningsförhållanden eller ”visstidsarbete”. En sådan hänvisning har bland annat gjorts i rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande (EGT L 206, s. 19; svensk specialutgåva, område 5, volym 5, s. 63), vilket antogs endast fyra månader före direktiv 91/533, och i 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).

43 Härav följer att gemenskapslagstiftaren, genom att i artikel 8.2 andra stycket i direktiv 91/533 använda ordet ”temporärt” i stället för ”tidsbegränsat” eller ”visstidsarbete”, såsom tidigare i direktiv 91/383 och senare i direktiv 1999/70, inte har haft för avsikt att låta alla tidsbegränsade anställningsavtal eller avtal om visstidsarbete omfattas av bestämmelsen.

44 En sådan tolkning av gemenskapslagstiftarens avsikt uppfyller kravet att i största möjliga utsträckning tolka gemenskapsrätten på ett sådant sätt att dess inre sammanhang iakttas och säkerställs.

45 Denna tolkning påverkas inte av den omständigheten att uttrycket ”temporärt anställningsavtal eller anställningsförhållande” används i artikel 2.2 i direktiv 91/533, vilken räknar upp de väsentliga punkter i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet som arbetstagaren ovillkorligen måste upplysas om, häribland, i punkt e, den ”förväntade varaktigheten” av detta anställningsavtal eller anställningsförhållande. Uttrycket ”förväntad varaktighet” ger nämligen uttryck för en tidsmässig osäkerhet, till skillnad från de precisa uttryck som används i klausul 3 punkt 1 i ramavtalet om visstidsarbete, vilket har fogats som bilaga till direktiv 1999/70, för att beteckna den utmärkande egenskapen hos ett avtal om visstidsarbete, det vill säga att längden av ett sådant avtal fastställs 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”. En sådan terminologisk skillnad innebär att det måste antas föreligga en begreppsmässig skillnad.

46 Domstolen ska härefter behandla det sammanhang som artikel 8.2 andra stycket i direktiv 91/533 ingår i. Som kommissionen har påpekat i sitt yttrande till domstolen, får medlemsstaterna enligt artikel 8.2 första stycket föreskriva att tillgång till rättsmedel mot en arbetsgivare som inte fullgör sina åligganden förutsätter en förhandsanmälan från arbetstagaren.

47 Som generaladvokaten har angett i punkt 39 i sitt förslag till avgörande, ska den handlingsfrihet som medlemsstaterna tillerkänns i artikel 8.2 första stycket i direktiv 91/533 att införa ett sådant formellt krav på förhandsanmälan anses fylla en processekonomisk funktion och syfta till att undvika tvister, genom att konflikter kan lösas på ett billigare och enklare sätt än genom ett rättsligt förfarande.

48 I artikel 8.2 andra stycket i direktiv 91/533 uppräknas emellertid tre kategorier av arbetstagare som inte kan underkastas detta formella krav, det vill säga utlandsstationerade arbetstagare, arbetstagare vars anställningsförhållande inte omfattas av kollektivavtal och arbetstagare med temporärt anställningsavtal eller anställningsförhållande. Som generaladvokaten har anfört i punkt 39 i sitt förslag till avgörande ska det undantag som gemenskapslagstiftaren således infört anses syfta till att förhindra att anmälningskravet blir en orimlig formalitet och i praktiken gör det svårare eller till och med omöjligt för den berörda arbetstagaren att få tillgång till ett rättsligt förfarande.

49 När det gäller räckvidden av detta undantag framgår det av uppräkningen av de kategorier av arbetstagare som är undantagna från det formella kravet på förhandsanmälan att gemenskapslagstiftaren har avsett att skydda de kategorier som, av faktiska eller juridiska skäl, framstår som mest sårbara vad avser uppfyllandet av det formella kravet, såsom utlandsstationerade arbetstagare, som kan stöta på svårigheter på grund av att de är isolerade i geografiskt hänseende och arbetstagare vars anställningsförhållande inte omfattas av kollektivavtal och som därmed är isolerade i rättsligt hänseende.

50 I och med att gemenskapslagstiftaren har nämnt arbetstagare med ett temporärt anställningsavtal eller anställningsförhållande, har denne inte haft någon särskild anledning att avse alla arbetstagare som har tidsbegränsade anställningsavtal eller avtal om visstidsarbete, utan undantag och oavsett anställningens varaktighet. Det är däremot logiskt och motiverat att lagstiftaren har avsett arbetstagare som har anställningsavtal med kort varaktighet, eftersom just denna korta varaktighet i praktiken kan utgöra ett hinder för dessa arbetstagare att på ett effektivt sätt få tillgång till ett rättsligt förfarande.

51 När det vidare gäller syftet med artikel 8 i direktiv 91/533 framgår det av tolfte skälet i direktivet att denna bestämmelse ger uttryck för gemenskapslagstiftarens önskan att säkerställa arbetstagarnas möjlighet att göra gällande sina rättigheter enligt detta direktiv. En sådan önskan bekräftar den tolkning som framgår av föregående punkt i denna dom, det vill säga att gemenskapslagstiftaren, genom att ange arbetstagare med ”temporärt anställningsavtal eller anställningsförhållande”, har avsett de arbetstagare som har ett anställningsavtal med så kort varaktighet att kravet på att saken ska ha anmälts till arbetsgivaren innan talan väcks vid domstol kan äventyra denna arbetstagares möjlighet att på ett effektivt sätt få tillgång till ett rättsligt förfarande.

52 Eftersom det inte anges i direktiv 91/533 hur denna varaktighet närmare ska fastställas ankommer det i princip på medlemsstaterna att bestämma den. Om det saknas bestämmelser om varaktigheten i den nationella lagstiftningen ankommer det, såsom generaladvokaten har föreslagit i punkt 67 i sitt förslag till avgörande, på de nationella domstolarna att fastställa denna i varje enskilt fall utifrån de särskilda omständigheter som gör sig gällande för bestämda branscher eller bestämda yrken och verksamheter.

53 Det ska dock preciseras att varaktigheten ska fastställas på ett sådant sätt att den ändamålsenliga verkan av artikel 8.2 andra stycket i direktiv 91/533 inte undergrävs. Denna bestämmelse har, såsom anges i punkt 51 i denna dom, till syfte att göra det möjligt för arbetstagare som befinner sig i en osäker situation att omedelbart göra gällande sina rättigheter enligt detta direktiv genom ett rättsligt förfarande.

54 Mot bakgrund av ovanstående ska den tredje frågan besvaras enligt följande. Uttrycket ”temporärt anställningsavtal eller anställningsförhållande” i artikel 8.2 andra stycket i direktiv 91/533 ska tolkas på så sätt att det avser anställningsavtal och anställningsförhållanden med kort varaktighet. I avsaknad av bestämmelser härom i en medlemsstats lagstiftning ankommer det på de nationella domstolarna att fastställa denna varaktighet i varje enskilt fall utifrån de särskilda omständigheter som gör sig gällande för bestämda branscher eller bestämda yrken och verksamheter. Varaktigheten ska dock fastställas på ett sådant sätt att arbetstagarna garanteras ett effektivt skydd för sina rättigheter enligt direktivet.

Rättegångskostnader

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

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (första avdelningen) följande:

1) Artikel 8.1 i rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet ska tolkas på så sätt att den inte utgör hinder för en nationell lagstiftning som föreskriver att ett kollektivavtal, genom vilket bestämmelserna i direktivet införlivas med nationell rätt, kan tillämpas på en arbetstagare, trots att denna arbetstagare inte är medlem i en facklig organisation som är part i ett sådant kollektivavtal.

2) **Artikel 8.2 andra stycket i direktiv 91/533 ska tolkas på så sätt att den inte utgör hinder för att en arbetstagare, som inte är medlem i en facklig organisation som är part i ett kollektivavtal vilket reglerar hans anställningsförhållande, kan anses ”omfattas av” detta kollektivavtal i den mening som avses i denna bestämmelse.**

3) **Uttrycket ”temporärt anställningsavtal eller anställningsförhållande” i artikel 8.2 andra stycket i direktiv 91/533 ska tolkas på så sätt att det avser anställningsavtal och anställningsförhållanden med kort varaktighet. I avsaknad av bestämmelser härom i en medlemsstats lagstiftning ankommer det på de nationella domstolarna att fastställa denna varaktighet i varje enskilt fall utifrån de särskilda omständigheter som gör sig gällande för bestämda branscher eller bestämda yrken och verksamheter. Varaktigheten ska dock fastställas på ett sådant sätt att arbetstagarna garanteras ett effektivt skydd för sina rättigheter enligt direktivet.**

Underskrifter