Samling af Afgørelser

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT
N. WAHL
fremsat den 22. maj 2014[1]

Sag C-221/13

Teresa Mascellani
mod
Ministero della Giustizia

(anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Tribunale ordinario di Trento (Italien))

»Socialpolitik — direktiv 97/81/EF — rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS — ændring af en deltidsansættelseskontrakt til en fuldtidsansættelseskontrakt imod arbejdstagerens vilje«

1. Er det foreneligt med direktiv 97/81/EF[2], at en medlemsstat fastsætter bestemmelser om, at en arbejdsgiver ensidigt kan ændre en ansættelseskontrakt, således at arbejdstageren går fra deltidsansættelse til fuldtidsansættelse imod arbejdstagerens egne ønsker? Det er kernen i det spørgsmål, som Domstolen skal tage stilling til i den foreliggende sag.

I – **Retsgrundlag**

A – *EU-lovgivning*

2. Direktiv 97/81 iværksætter rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS (herefter »rammeaftalen«) i EU-retten. Selve rammeaftalen findes i bilaget til direktiv 97/81.

3. Som det fremgår af femte betragtning i præamblen til direktiv 97/81, blev det i konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Essen understreget, at det var nødvendigt at træffe foranstaltninger med henblik på at fremme beskæftigelse og lige muligheder for kvinder og mænd, og der blev henstillet til, at der skulle træffes foranstaltninger, som tager sigte på fremme af vækstens evne til at øge beskæftigelsen gennem en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet, således at der både tages hensyn til arbejdstagernes ønsker og de konkurrencemæssige krav.

4. Det anføres i 11. betragtning i præamblen til direktiv 97/81:

»[…] de underskrivende parter har ønsket at indgå en rammeaftale om deltidsarbejde og har opregnet de generelle principper og minimumskravene for deltidsarbejde; de har givet udtryk for, at de er villige til at skabe en generel ramme, som skal have til formål at sikre, at der ikke diskrimineres mod deltidsansatte, og medvirke til at fremme mulighederne for deltidsarbejde på et grundlag, der er acceptabelt for såvel arbejdsgiverne som arbejdstagerne.«

1 — Originalsprog: engelsk.

2 — Rådets direktiv af 15.12.1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS (EFT 1998 L 14, s. 9).

5. Det anføres i anden betragtning i præamblen til rammeaftalen:

»I erkendelse af de forskellige forhold i medlemsstaterne samt af, at deltidsarbejde er særlig udbredt i visse sektorer og aktiviteter, fastlægger denne [ramme]aftale de generelle principper og minimumsforskrifter i relation til deltidsarbejde. Aftalen illustrerer parternes ønske om at etablere en generel ramme for fjernelse af forskelsbehandling af deltidsansatte og bistå udviklingen af mulighederne for deltidsarbejde på et grundlag, der er acceptabelt for arbejdsgivere og arbejdstagere.«

6. Ifølge femte generelle betragtning til rammeaftalen lægger aftalens parter vægt på foranstaltninger, der letter adgangen til deltidsarbejde for mænd og kvinder med henblik på forberedelse af pensionering, forening af arbejds- og familieliv samt udnyttelse af uddannelsesmuligheder med henblik på forbedring af deres kvalifikationer og karrieremuligheder til gensidig fordel for arbejdsgivere og arbejdstagere og på en måde, som understøtter virksomhedens udvikling.

7. Rammeaftalens § 1 (»Formål«) bestemmer:

»Formålet med nærværende rammeaftale er:

a) at skabe grundlag for en fjernelse af forskelsbehandling af deltidsansatte og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde

b) at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

8. I rammeaftalens § 3, stk. 2 (»Definitioner«), defineres begrebet »en sammenlignelig fuldtidsansat«: »en fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder«. I § 3, stk. 2, anføres det videre, at »[h]vor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der finder anvendelse, eller – hvis en sådan ikke foreligger – i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis«.

9. Rammeaftalens § 4, stk. 1 (»Princippet om ikke-forskelsbehandling«), bestemmer:

»Hvad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.«

10. Rammeaftalens § 5 (»Muligheder for deltidsarbejde«) bestemmer:

»1. I relation til denne aftales § 1 og princippet om ikke-forskelsbehandling mellem deltids- og fuldtidsansatte

   a) bør medlemsstaterne, efter høring af arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis, identificere og tage op til overvejelse hindringer af juridisk eller administrativ art, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, og hvor det er hensigtsmæssigt, fjerne disse hindringer

   b) bør arbejdsmarkedets parter, inden for deres kompetenceområde og via de i kollektive aftaler fastsatte procedurer, identificere og tage op til overvejelse hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, og hvor det er hensigtsmæssigt, fjerne disse hindringer.

2. En arbejdstagers afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse, uden at dette berører muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis af andre årsager, såsom dem, der måtte opstå som følge af den berørte virksomheds driftskrav.

3. Så vidt muligt bør arbejdsgiverne tage følgende op til overvejelse:

a) anmodninger fra arbejdstagerne om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden

[…]

d) foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde på alle niveauer i virksomheden, herunder faglærte stillinger og lederstillinger, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet

[…]«

11. Rammeaftalens § 6 (»Afsluttende bestemmelser«) indeholder forskellige bestemmelser. I henhold til § 6, stk. 1, kan medlemsstaterne indføre bestemmelser, der er gunstigere end dem, der er fastsat i rammeaftalen. Ifølge § 6, stk. 2, gælder endvidere følgende:

»Gennemførelsen af bestemmelserne i denne aftale udgør ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der dækkes af denne aftale. Dette berører ikke medlemsstaternes [...] ret til under hensyn til udviklingen at udarbejde afvigende love og administrative eller aftaleretlige bestemmelser og berører ikke anvendelsen af § 5, stk. 1, så længe princippet om ikke-forskelsbehandling som udtrykt i § 4, stk. 1, efterleves.«

B – *Den italienske lovgivning*

12. I henhold til artikel 16 i den italienske lov nr. 183 af 4. november 2010[3] (»lov nr. 183/2010«) er det muligt for bestemte offentlige myndigheder ved den første anvendelse af bestemmelserne i lovbekendtgørelse nr. 112 af 25. juni 2008 (»lovbekendtgørelse nr. 112/2008«)[4] at underkaste bestemmelserne om tilladelse til ændring af fuldtidsansættelseskontrakter til deltidsansættelseskontrakter, der er vedtaget inden datoen for ikrafttrædelsen af lovbekendtgørelse nr. 112/2008, en ny vurdering. En sådan ny vurdering skal foretages inden for 180 dage fra datoen for ikrafttrædelsen af artikel 16 i lov nr. 183/2010 og under overholdelse af rimelighedsprincippet og princippet om god tro.

13. Det italienske ministerium for offentlig administration vedtog et ministerielt cirkulære om retningslinjer for anvendelse af bl.a. artikel 16 i lov nr. 183/2010[5]. Ifølge dette cirkulære er baggrunden for denne bestemmelse de øgede budgetmæssige begrænsninger som følge af finanskrisen. Det anføres også i cirkulæret, at offentlige arbejdsgiveres ensidige beføjelse til at pålægge en medarbejder at vende tilbage til fuldtidsarbejde skal betragtes som ekstraordinær og som en ret, der skal udøves inden for de i punkt 12 beskrevne rammer.

3 — GURI nr. 262 af 9.11.2010, almindeligt tillæg nr. 243.

4 — Jf. artikel 73 i lovbekendtgørelse nr. 112 af 25.6.2008 (GURI nr. 147 af 25.6.2008, almindeligt tillæg nr. 152/L), konverteret til lov nr. 133 af 6.8.2008 (GURI nr. 195 af 21.8.2008, almindeligt tillæg nr. 196).

5 — Cirkulære nr. 9/2011 af 30.6.2011.

14. Fortolkningen af artikel 16 i lov nr. 183/2010, jf. dette ministerielle cirkulære, er siden blevet bekræftet af Corte costituzionale (forfatningsdomstolen) i Italien [6].

II – **Faktiske omstændigheder, retsforhandlinger og de forelagte spørgsmål**

15. Teresa Mascellani er tjenestemand i det italienske justitsministerium, hvor hun er ansat ved den forelæggende ret. Hun har siden den 28. august 2000 arbejdet på deltid efter en ugeplan, hvor 50% af den normale arbejdstid er fordelt over tre dage ugentligt (»kontrakt om deltidsansættelse af vertikal karakter«).

16. Efter at lov nr. 183/2010 trådte i kraft, vedtog justitsministeriet, ved retten i Trentos administrative leder, ministeriel bekendtgørelse nr. 20384 af 8. februar 2011 og foranstaltning nr. 1882 af 21. marts 2011 (»de anfægtede afgørelser«). De anfægtede afgørelser ændrede og ophævede ensidigt Teresa Mascellanis deltidsordning i henhold til artikel 16 i lov nr. 183/2010 og pålagde hende at arbejde på fuld tid fordelt over seks dage om ugen fra den 1. april 2011.

17. Teresa Mascellani anfægtede denne ændring af sin ansættelseskontrakt og anlagde sag ved afdelingen for arbejdsret under den forelæggende ret med påstand om ophævelse af de anfægtede afgørelser samt om, at det fastslås, at hendes deltidskontrakt ikke kan ændres til en fuldtidskontrakt imod hendes vilje. Hun gør gældende, at ændringen er i strid med direktiv 97/81.

18. Ifølge Teresa Mascellani har deltidsarbejdet givet hende mulighed for både samvær med familien og for at deltage i erhvervsfaglig uddannelse. Hun er medlem af advokatsamfundet i Trento, har gennemgået et uddannelsesforløb på skolen for juridisk specialisering og har ladet sig indskrive på bacheloruddannelsen inden for undervisning i organisationer, som gennemføres på universitetet i Padova. Takket være sin deltidsansættelse har Teresa Mascellani desuden formået at tilbyde hjælp til sin eneste efterlevende forælder, der i dag er over 90 år og bor sammen med hende.

19. Justitsministeriet har anfægtet Teresa Mascellanis påstande. Ministeriet har gjort gældende, at artikel 16 i lov nr. 183/2010 tillader ministeriet at ophæve deltidsansættelseskontrakter og pålægge arbejdstageren at udøve fuldtidsbeskæftigelse, også selv om dette sker imod den pågældende arbejdstagers vilje. Ifølge ministeriet er direktiv 97/81 ikke til hinder for en sådan bestemmelse.

20. Da den forelæggende ret var i tvivl om fortolkningen af direktiv 97/81, har den besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende spørgsmål til præjudiciel afgørelse:

»1) Skal § 5, stk. 2, i [ramme]aftalen [...] (hvori følgende bestemmes: »En arbejdstagers afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse, uden at dette berører muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis af andre årsager, såsom dem, der måtte opstå som følge af den berørte virksomheds driftskrav«), fortolkes således, at det ikke er tilladt medlemsstaterne i deres nationale lovgivninger at give arbejdsgiveren mulighed for at ændre en deltidsansættelseskontrakt til en fuldtidskontrakt, når denne ændring sker imod arbejdstagerens vilje?

2) Er direktiv 97/81 [...] til hinder for, at en national bestemmelse (dvs. artikel 16 i [...] lov nr. 183/2010 [...]) giver arbejdsgiveren mulighed for at ændre en deltidsansættelseskontrakt til en fuldtidskontrakt, når denne ændring sker imod arbejdstagerens vilje?

6 — Dom nr. 224/2013 af 16.7.2013. I denne dom analyserede Corte costituzionale forholdet mellem denne bestemmelse og rammeaftalens § 5, stk. 2.

21. Den italienske og den tjekkiske regering samt Kommissionen har indgivet skriftlige indlæg. I retsmødet den 20. marts 2014 afgav Teresa Mascellani, den italienske regering og Kommissionen mundtlige indlæg.

III – **Indlæg for Domstolen**

22. Ifølge *Teresa Mascellani* bør rammeaftalens § 5, stk. 2, fortolkes således, at en arbejdsgiver – såvel i den private som i den offentlige sektor – ikke må ændre en ansættelseskontrakt uden arbejdstagerens udtrykkelige samtykke. Det er den eneste rigtige måde at tolke denne bestemmelse på, eftersom rammeaftalen har til formål at forhindre forskelsbehandling af deltidsansatte.

23. Den *italienske regering* fremhæver, at artikel 16 i lov nr. 183/2010 er en overgangsbestemmelse. Regeringen bemærker, at arbejdstagere under den ordning, der tidligere fandt anvendelse i den offentlige sektor[7], havde en næsten ubegrænset ret til at få nedsat deres arbejdstid. Den nuværende ordning i henhold til lovbekendtgørelse nr. 112/2008 søger imidlertid at skabe en rimelig balance mellem arbejdsgiverens rettigheder på den ene side og arbejdstagernes rettigheder på den anden. En offentlig arbejdsgiver kan nu afvise en anmodning om arbejdstidsnedsættelse, hvis det f.eks. ville hæmme det offentlige organs funktion. Artikel 16 i lov nr. 183/2010 regulerede således overgangen fra den tidligere ordning til den, der er gældende i dag. Formålet med denne artikel er at finde en passende balance mellem de offentlige arbejdsgivere og arbejdstageres modstridende interesser. Et andet formål er at ligestille de arbejdstagere, der har anmodet om deltidsarbejde under den tidligere ordning, med de arbejdstagere, der har indgivet en lignende anmodning under den nuværende ordning.

24. Ifølge den italienske regering kan rammeaftalens § 5, stk. 2, ikke fortolkes således, at der nødvendigvis skal indhentes samtykke til en ændring fra deltidsarbejde til fuldtidsarbejde. Bestemmelsen har udelukkende til formål at begrænse muligheden for afskedigelse, hvis arbejdstageren ikke giver sit samtykke til ændringen, men den forbyder ikke mindre indgribende foranstaltninger fra arbejdsgiverens side. Endvidere er denne bestemmelse formuleret i ikke-bindende vendinger, hvilket betyder, at arbejdstageren ikke har en ret, der kan håndhæves.

25. Den italienske regering gør også gældende, at direktiv 97/81 ikke kan fortolkes således, at det generelt kræver, at arbejdstagerens samtykke skal indhentes til arbejdstidsændringer. Ikke at kræve samtykke udgør ikke forskelsbehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte i henhold til rammeaftalens § 4, ligesom det ikke begrænser muligheden for at arbejde på deltid. Den italienske regering mener i stedet, at det i henhold til rammeaftalens § 1, litra b), forekommer kun at være overgangen fra fuldtidsarbejde til deltidsarbejde, der skal være på frivillig basis, idet dette giver arbejdstageren et økonomisk tab.

26. Den *tjekkiske regering* mener ikke, at et ansættelsesforhold, hvor arbejdstageren tidligere har været på deltid, kan ændres ensidigt af arbejdsgiveren imod arbejdstagerens egne ønsker. Dette ville hindre udviklingen af deltidsarbejde og ikke tage hensyn til arbejdstagerens ønsker, hvilket er i strid med formålet med rammeaftalen, jf. rammeaftalens § 1, litra b), og femte generelle betragtning. Den tjekkiske regering mener også, at en sådan mulighed skaber uberettiget forskelsbehandling af deltidsansatte, eftersom fuldtidsansatte ikke er udsat for samme risiko, hvilket er i strid med det andet mål i rammeaftalen som beskrevet i § 1, litra a). Mere generelt henviser regeringen til princippet om aftalefrihed, forbuddet mod tvangsarbejde i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheders artikel 5, stk. 2[8], og gør gældende, at offentligt ansatte bør have flere rettigheder end andre.

7 — Tidligere reguleret af artikel 1, stk. 58, i lov nr. 662 af 23.12.1996, GURI nr. 303 af 28.12.1996, almindeligt tillæg nr. 233.

8 — I chartret om grundlæggende rettigheders artikel 5, stk. 2, bestemmes: »Ingen må pålægges at udføre tvangs- eller pligtarbejde.«

27. *Kommissionen*, som foreslår at give et samlet svar på de to spørgsmål, bemærker, at rammeaftales § 5, stk. 2 og stk. 3, litra a), er løst formuleret. Den gør endvidere gældende, at rammeaftalen ikke giver arbejdstagere ret til at forblive under en deltidsordning. Her gælder det især, at § 5, stk. 2, ikke udelukker muligheden for at afskedige en arbejdstager, som nægter at ændre sin kontrakt til en fuldtidskontrakt, hvor det er nødvendigt som følge af den berørte virksomheds driftskrav. Dette bekræftes af formålet med rammeaftalen, som i henhold til § 1, litra b), er at bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

28. Ikke desto mindre gør Kommissionen gældende, at det følger af rammeaftalens § 1, litra b), sammenholdt med § 5, stk. 2, at arbejdsgiveren skal høre arbejdstageren og tage hensyn til dennes behov, evaluere andre muligheder og give arbejdstageren tid til at tilpasse sig den nye ordning. Afskedigelse kan kun overvejes, hvor det er nødvendigt for at opfylde den berørte virksomheds driftskrav. Kommissionen mener, at den italienske lovgivning ved ikke at kræve, at afskedigelse skal være en automatisk konsekvens af nægtelse, og ved at kræve, at ændringer af ansættelsesforhold overholder rimelighedsprincippet og princippet om god tro, opfylder kravene i rammeaftalen.

29. Endelig henviser den *forelæggende ret* til femte og ellevte betragtning i præamblen til direktiv 97/81, præamblen til rammeaftalen, som er knyttet som bilag dertil, femte generelle betragtning hertil samt §§ 1, 4 og 5 heri, og er af den opfattelse, at artikel 16 i lov nr. 183/2010 er i strid med direktiv 97/81. Efter rettens overbevisning tillader artikel 16 i lov nr. 183/2010 forskelsbehandling af deltidsansatte, som i modsætning til fuldtidsansatte risikerer, at deres arbejdstid bliver ændret. Endvidere følger det ifølge den forelæggende ret af rammeaftalens § 5, stk. 2, at en deltidskontrakt ikke kan ændres til en fuldtidskontrakt (eller omvendt) uden arbejdstagerens samtykke. Hvis afskedigelse i henhold til denne bestemmelse er at anse for ulovlig, må arbejdstagerens afvisning af ændringen dermed være lovlig, og arbejdstagerens samtykke skal indhentes.

IV – **Analyse**

A – *Omformulering af de forelagte spørgsmål*

30. De to spørgsmål, som retten i Trento har forelagt, er klart forbundne. I det første spørgsmål spørger den forelæggende ret om, hvorvidt rammeaftalens § 5, stk. 2, er til hinder for, at en arbejdstager ensidigt kan ændre en deltidsansættelseskontrakt til en fuldtidsansættelseskontrakt. I det andet spørgsmål anmoder den forelæggende ret i det væsentlige om samme præcisering, men uden henvisning til en bestemt bestemmelse i direktiv 97/81 eller rammeaftalen. Derfor dækker det andet spørgsmål over det samme som det første, samtidig med at det synes at være subsidiært, såfremt det første spørgsmål besvares benægtende.

31. Jeg er enig med Kommissionen i, at Domstolen bør give et samlet svar på begge spørgsmål. Jeg mener imidlertid, i modsætning til Kommissionen, at det i den proces vil være nyttigt for den forelæggende ret, hvis de omstridte reglers forenelighed med rammeaftalen beskrives mere generelt, eftersom dette er det centrale punkt i det andet spørgsmål. Det vil jeg gøre i sidste del af dette forslag til afgørelse.

32. Jeg omformulerer derfor spørgsmålene som følger:

»Er direktiv 97/81, og herunder især § 5, stk. 2, i rammeaftalen, som er knyttet som bilag dertil, til hinder for en bestemmelse i den nationale lovgivning, såsom artikel 16 i lov nr. 183/2010, hvorefter arbejdstageren må ændre en deltidsansættelseskontrakt til en fuldtidsansættelseskontrakt uden arbejdstagerens samtykke?«

B – *Vurdering af det omformulerede spørgsmål*

33. Svaret på det hermed omformulerede spørgsmål handler om den beskyttelse, der skal ydes arbejdstagere i henhold til rammeaftalens § 5, stk. 2. I vurderingen af dette vil jeg inddrage denne bestemmelses ordlyd, kontekst og formål.

34. Med hensyn til *ordlyden* vil jeg som udgangspunkt bemærke, som også den italienske regering og Kommissionen har bemærket, at rammeaftalens § 5, stk. 2, er blevet formuleret på en sådan måde, at dens egentlige mening bliver uklar.

35. For det første synes sprogbrugen i rammeaftalens § 5, stk. 2, at være bevidst upræcis. Bestemmelsen lyder: »En arbejdstagers afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt *bør ikke* i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse« (min fremhævelse). På den ene side får man det indtryk, at en sådan afvisning som udgangspunkt ikke berettiger arbejdsgiveren til at afskedige en arbejdstager, som ikke ønsker, at ansættelsen bliver ændret. På den anden side tyder brugen af ordene »bør ikke« ikke på, at det er obligatorisk at indhente arbejdstagerens samtykke til arbejdstidsændringen.

36. For det andet bestemmes det også i rammeaftalens § 5, stk. 2, at en afvisning af at blive overført fra deltids- til fuldtidsarbejde endda kan være en gyldig begrundelse for at afskedige en arbejdstager »i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis *af andre årsager, såsom dem der måtte opstå som følge af den berørte virksomheds driftskrav*« (min fremhævelse). Det er efter min mening også her vanskeligt i forhold til den fremhævede del af bestemmelsen med sikkerhed at konkludere ud fra et rettighedsperspektiv, at den giver arbejdstagere en uomtvistelig ret til at afvise ændring af ansættelsen. Egentlig synes retten til at ophæve en ansættelseskontrakt som følge af virksomhedens konstant skiftende driftskrav generelt at udelukke, at § 5, stk. 2, skulle yde nogen væsentlig beskyttelse.

37. Fra et *systemisk* synspunkt bekræftes denne betragtning for det første af den måde, som resten af § 5 er formuleret på. § 5, stk. 1, litra a), og § 5, stk. 1, litra b), nævner, at medlemsstaterne sammen med arbejdsmarkedets parter »*bør* identificere« hindringer for deltidsarbejde, og »*hvor det er hensigtsmæssigt*«, fjerne disse hindringer. I § 5, stk. 3, bestemmes det, at »arbejdsgiverne så vidt muligt *bør tage*« en række forskellige foranstaltninger »*op til overvejelse*«, hvoraf nogle er beskrevet i endnu mere indholdsløse vendinger (min fremhævning i alle citater) [9].

38. For det andet bør det ikke ignoreres, at det i henhold til artikel 288 TEUF er overladt til medlemsstaterne at bestemme, hvordan rammeaftalen som et bilag til direktiv 97/81 skal gennemføres med hensyn til det tilsigtede mål. I henhold til rammeaftalens § 6, stk. 1, er aftalen baseret på minimumsharmonisering. Endvidere giver visse bestemmelser i direktivet og rammeaftalen udtrykkeligt medlemsstaterne visse lovgivningsmæssige beføjelser [10]. Det, at der er så mange uafklarede områder, som overlades til medlemsstaterne, bekræfter idéen om, at sproget i aftalens § 5 er af ikke-bindende karakter.

9 — Jf. § 5, stk. 3, litra b), som indeholder vendingen »hvis muligheden opstår«, § 5, stk. 3, litra d), som bruger vendingen »hvis muligheden opstår«, og § 5, stk. 3, litra e), hvor ordet »hensigtsmæssig« også bruges.

10 — Se f.eks. 16. betragtning i præamblen til direktiv 97/81, som bestemmer, at »med hensyn til de begreber, der anvendes i rammeaftalen, uden at de er nøje defineret der, overlades det efter dette direktiv til medlemsstaterne at definere disse begreber i overensstemmelse med national ret og/eller praksis, som det er tilfældet med andre direktiver, der er vedtaget på det sociale område, og hvor der anvendes tilsvarende begreber, under forudsætning af at de pågældende definitioner er i overensstemmelse med rammeaftalens indhold«. Jf. også rammeaftalens § 2, stk. 2, § 3, stk. 2, andet afsnit, § 4, stk. 3 og 4, samt § 6, stk. 5.

39. Med hensyn til *formålet* er det overordnede mål med rammeaftalens § 5 beskrevet udtrykkeligt i § 1, litra b), nemlig »at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere«. Den fleksibilitet, der her henvises til, er dobbeltsidet, idet den både omfatter »efterspørgselssidens« fleksibilitet for arbejdsgiverne og »udbudssidens« fleksibilitet for arbejdstagerne [11], *dog uden at favorisere den ene eller den anden* [12].

40. I lyset af det ovenstående er nogle kommentatorer af den mening, at rammeaftalens § 5 (og/eller visse stykker deri) i modsætning til § 4 er formuleret i uklare vendinger af deklaratorisk karakter [13], mens andre mener, at der ganske enkelt ikke findes nogen ret til deltidsarbejde [14]. Det er ganske vist ikke alle, som er enige i, at § 5 slet ikke indeholder nogen retlige forpligtelser [15].

41. Jeg er slet ikke uenig i, at arbejdstagere kun bør afskediges, hvis det er nødvendigt for at opfylde den berørte virksomheds driftskrav. Jeg tvivler imidlertid på, at der i EU-retlig henseende i medfør af § 5, stk. 2, eksisterer et sådant retskrav. Jeg mener tværtimod, at rammeaftalens § 5, stk. 2, er for uklar til, at den vil kunne påkendes af en domstol. Ud over mine observationer i punkt 34-39 ovenfor mener jeg, at der er flere ting, som understøtter denne fortolkning, herunder især rammeaftalens forarbejder og baggrund.

42. Da Europa-Parlamentet var i gang med behandlingen af Kommissionens forslag til direktiv, udsendte Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender en betænkning om forslaget. I denne betænkning anførte udvalget, at rammeaftalens § 5 ikke er »retligt bindende« på nogen af de punkter, der nævnes [16]. Parlamentets beslutning om Kommissionens forslag, som fulgte efter denne betænkning, støttede kritikken i betænkningen [17]. Ikke desto mindre blev rammeaftalens indhold ikke ændret, således som det var blevet foreslået.

11 — Jf. bl.a. S. Deakin og H. Reed, »The Contested Meaning of Labour Market Flexibility«, i J. Shaw, (ed.), *Social Law and Policy in an Evolving European Union*, Hart Publishing, Oxford, 2000, s. 75.

12 — 11. betragtning i præamblen til direktiv 97/81 og anden betragtning i præamblen til rammeaftalen nævner begge, at formålet med aftalen er at medvirke til at fremme mulighederne for deltidsarbejde på et grundlag, der er acceptabelt for såvel arbejdsgiverne som arbejdstagerne. Tilsvarende henvises der i femte betragtning i præamblen til direktivet til en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet, således at der både tages hensyn til arbejdstagernes ønsker og de konkurrencemæssige krav.

13 — Jf. bl.a. P. Rodière, *Droit social de l'Union européene*, L.G.D.J., Paris, 2002 (anden udgave), ifølge hvem [o.a.: Domstolens oversættelse] »[*b*]*ortset fra bestemmelsen om ikke-forskelsbehandling har rammeaftalen karakter af en anbefaling*«; C. Barnard, *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2012 (fjerde udgave), s. 437, ifølge hvem »[*e*]*n del af resten af direktiv 97/81 forekommer som en formanende beslutning og ikke som hård lovgivning*«, M. Jeffery, »Not Really Going to Work? Of the Directive on Part-Time Work, »Atypical Work« and Attempts to Regulate It, 3(27) 1998 *Industrial Law Journal* 193, på s. 198 og 203, som siger følgende: »*Formuleringen af [§ 5, stk. 2] er uklar og skaber stor usikkerhed omkring anvendelsen af hovedreglen*.«

14 — Jf. i denne henseende B. Hepple og C. Barnard, »Substantive Equality« 3(59) 2000 *Cambridge Law Journal* 562, på s. 582, ifølge hvem »*der ikke er nogen forpligtelse til at tilbyde deltidsarbejde eller jobdeling*«; R. Nielsen, *Europæisk arbejdsret*, DJØF, København, 2000, s. 152, hvor hun skriver, at »[*direktiv 97/81] giver ikke arbejdstagere, der måtte ønske det, nogen ret til at deltidsarbejde*«.

15 — Jf. C. Kilpatrick og M. Freedland, »The United Kingdom: how is EU governance transformative?« i S. Sciarra, P. Davies og M. Freedland (eds.), *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union. A Comparative Analysis*, Cambridge University Press, Cambridge, 2004, s. 329 ff., hvor de henviser til § 5, stk. 2, og siger, at »[*§] 5 kan ikke bare sættes i bås som en blød lovgivningsbestemmelse, der kun indeholder ambitiøse mål om social beskyttelse og fremmende beskæftigelsesmål*«.

16 — Betænkning af 6.11.1997 om Kommissionens forslag til Rådets direktiv om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (A4-0352/97, s. 16). Den relevante passage lyder som følger: »*§ 5 i rammeaftalen er på ingen af de nævnte punkter retligt bindende. Der indføres, hvilket fremgår af formuleringen »bør«, ingen særlige forpligtelser af medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter eller arbejdsgiverne. Bestemmelsen har form af en deklaration eller hensigtserklæring, hvorved den konkrete ordlyd af aftalen ikke kan opfylde det andet af de i præamblen formulerede mål, nemlig at gøre deltidsarbejde mere attraktivt og således fremme deltidsarbejdspladser*.«

17 — Beslutning om Kommissionens forslag til Rådets direktiv om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EFT C 371 af 8.12.1997, s. 41), s. 62, punkt 7-9: »*Europa-Parlamentet: […] 7. anser det for at være af afgørende betydning, at det ikke skal kunne pålægges arbejdstagere at overgå til deltidsarbejde; 8. beklager, at den europæiske [ramme]aftale mellem arbejdsmarkedets parter ikke i lighed med [Den Internationale Arbejdsorganisations] konvention fra 1994 om deltidsarbejde udtrykkeligt indeholder bestemmelser om implicit og gradvis fjernelse af undtagelser; 9. fastslår, at det konkrete indhold i aftalen – når der ses bort fra de deklaratoriske elementer – ikke altid lever op til den erklærede målsætning, da aftalen ikke fjerner forskelsbehandling af deltidsbeskæftigede og ikke bidrager til at gøre deltidsarbejde mere attraktivt*.«

43. Endvidere synes rammeaftalens § 5 at være inspireret af artikel 9 og 10 i Den Internationale Arbejdsorganisations konvention nr. 175 om deltidsarbejde (»ILO-konventionen«)[18]. EU-lovgiveren anerkendte faktisk, at der skal tages hensyn til principperne i [ILO-konventionen[19]. Endvidere indeholder den henstilling, der blev vedtaget som supplement til ILO-konventionen[20], og som ifølge punkt 1 bør læses i sammenhæng med bestemmelserne i konventionen, bestemmelser, som stort set svarer til bestemmelserne i rammeaftalen, i punkt 17-19.

44. I denne henseende er det, efter min mening meget overbevisende, blevet hævdet, at det generelle beskyttelsesniveau, som direktiv 97/81 yder deltidsansatte, er lavere end det, der følger af ILO-konventionen og den ledsagende henstilling[21]. Hvis det er tilfældet, finder jeg det endnu sværere at forestille sig, hvordan rammeaftalens § 5, stk. 2, kan give en arbejdstager, som tidligere har haft deltidsarbejde, ret til at afvise at blive overført til fuldtidsarbejde, når ordlyden i den tilsvarende bestemmelse i det instrument i internationalinstrument, som har foranlediget rammeaftalen, heller ikke udtrykkeligt indeholder en sådan ret.

45. Når det er sagt, er jeg bekendt med, at Domstolen i dommen i sagen Michaeler m.fl. har fastslået, at rammeaftalens § 5, stk. 1, litra a), er til hinder for nationale bestemmelser, hvorefter der inden for 30 dage efter indgåelse af en kontrakt om deltidsarbejde skal sendes en kopi heraf til myndighederne under bødeansvar for manglende overholdelse deraf[22]. Domstolen har dermed implicit anerkendt, at en sådan type bestemmelse har et kerneindhold, som skal følges i den nationale lovgivning[23]. Selv om man kan være enig i, at de pågældende bureaukratiske regler i den pågældende sag gjorde det vanskeligere at have deltidsarbejde, må jeg indrømme, at jeg ikke helt forstår, hvordan ordet »bør« i rammeaftalens § 5, stk. 1, litra a), selv når det læses i forhold til formålet med direktiv 97/81, kan fortolkes således, at der skabes en retligt bindende forpligtelse[24]. Sagen Michaeler m.fl. omhandlede under alle omstændigheder ikke rammeaftalens § 5, stk. 2. Endvidere er den ikke egnet som præcedens i denne sag, da hovedsagen her ikke drejer sig om pålæggelse af »administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder«[25]. Hvis Domstolen skulle følge argumentationen i dommen i sagen Michaeler m.fl. i denne sag og kræve, at arbejdstageren skal give sit samtykke til en ændring af ansættelseskontrakten, ville der netop blive skabt sådanne byrder.

46. På det grundlag konkluderer jeg, at rammeaftalens § 5, stk. 2, ikke er til hinder for en bestemmelse i den nationale lovgivning, såsom artikel 16 i lov nr. 183/2010, hvorefter arbejdstageren må ændre en deltidsansættelseskontrakt til en fuldtidsansættelseskontrakt uden arbejdstagerens samtykke.

47. Det skal herefter vurderes, om denne konklusion ændres på nogen måde af andre bestemmelser i direktiv 97/81.

18 — I skrivende stund er ILO-konventionen blevet ratificeret af 9 ud af 28 medlemsstater (Cypern, Finland, Italien, Luxembourg, Nederlandene, Portugal, Slovenien, Sverige og Ungarn).

19 — Jf. Kommissionens forslag af 23.7.1997 til Rådets direktiv om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, KOM(1997) 392 endelig, punkt 5. Se også ovennævnte beslutning fra Europa-Parlamentet, punkt 8.

20 — ILO's henstilling nr. 182 om deltidsarbejde (»henstillingen«).

21 — Jf. B. Hepple C. og Barnard, s. 580, og M. Jeffery, s. 200. Se også ovennævnte beslutning fra Europa-Parlamentet, punkt 8.

22 — Jf. konklusionen i dom af 24.4.2008, forenede sager C-55/07 og C-56/07, Michaeler m.fl., Sml. I, s. 3135.

23 — Det er værd at bemærke, at de omstridte italienske regler i sagen Michaeler m.fl. blev vedtaget til gennemførelse af direktiv 97/81, og den italienske regering gjorde gældende, at de fremmede beskyttelsen af og tilskyndelsen til deltidsarbejde; jf. dommens præmis 6, 7 og 22.

24 — Jf. dommen i sagen Michaeler m.fl., præmis 21.

25 — Jf. dommen i sagen Michaeler m.fl., præmis 22, hvor der henvises til artikel 2, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken indgået mellem Det Europæiske Fællesskabs medlemsstater med undtagelse af Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland (EFT 1992 C 191, s. 1), på s. 91, der er et bilag til protokollen (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som for sin del er et bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab.

C – *Yderligere betragtninger*

48. Jeg vil som udgangspunkt påpege, at rammeaftalens § 5, stk. 2, er den eneste bestemmelse i direktiv 97/81, der specifikt omhandler det spørgsmål, som den forelæggende ret henviser til, nemlig konsekvenserne af, at en arbejdstager afviser at blive overført fra deltids- til fuldtidsarbejde. Det forekommer mig derfor, at i medfør af princippet lex specialis derogat legi generali, bør det spørgsmål, som Domstolen er blevet bedt om at tage stilling til, kun blive behandlet ud fra den pågældende bestemmelse, således at det ikke er nødvendigt at se på andre bestemmelser. Hvis Domstolen ikke desto mindre ønsker at gøre dette, vil jeg bemærke følgende.

49. Efter min overbevisning giver den kendsgerning, at kun deltidsansatte risikerer at blive overført til fuldtidsarbejde, ikke anledning til nogen forskelsbehandling i strid med rammeaftalens § 4. Faktisk giver de pågældende regler ikke deltidsansatte en mindre gunstig behandling i forhold til ansættelsesvilkår end fuldtidsansatte.

50. Den afgørende sammenligningsfaktor her er ikke løn, pension eller andre »traditionelle« ansættelsesvilkår, som fastsættes på grund af kriteriet om ansættelse (dvs. arbejdsforholdet mellem en arbejdstager og hans arbejdsgiver)[26]. Det, som den forelæggende ret ønsker, at Domstolen skal sammenligne, er risikoen for den deltidsansatte for, at den daglige arbejdstid vil blive ændret imod dennes vilje. Det er imidlertid ikke noget, som kan prøves i forhold til forskelsbehandling i medfør af den pågældende bestemmelse. Med henvisning til definitionen i rammeaftalens § 3, stk. 2, er det ikke muligt at sammenligne risikoen for, at en deltidsansat får sin ansættelseskontrakt ændret til en fuldtidsansættelse, med risikoen for, at det samme sker for en sammenlignelig fuldtidsansat, da sidstnævnte allerede arbejder på fuld tid[27].

51. For argumentets skyld er det under alle omstændigheder tvivlsomt, om situationen for en deltidsansat, som risikerer at skulle arbejde på fuld tid mod sin vilje, faktisk er sammenlignelig med en fuldtidsansat, som risikerer at skulle arbejde på deltid. At få besked på at arbejde mere er ikke det samme som at få besked på arbejde mindre – i hvert fald ikke, hvis man ser på arbejdstagerens indtjening. Det kan derfor diskuteres, om der overhovedet findes en sammenlignelig fuldtidsansat[28].

52. Ud over dommen i sagen Michaeler m.fl. fastslog Domstolen ganske vist i dommen i sagen Bruno m.fl., at såfremt den nationale lovgivning er uforenelig med rammeaftalens § 4, skal aftalens § 5, stk. 1, fortolkes således, at den ligeledes er til hinder for en sådan lovgivning[29]. Det er svært at være uenig i dette synspunkt, da den første del af bestemmelsen udtrykkeligt henviser til princippet om ikke-forskelsbehandling[30]. Som jeg allerede har anført, mener jeg imidlertid ikke, at denne sag omhandler et tilfælde af forskelsbehandling. Endvidere, som jeg har hentydet til ovenfor, vedrørte denne retspraksis hindringer af administrativ karakter, som kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, hvilket ikke er tilfældet i sagen for den forelæggende ret.

26 — Jf. med hensyn til begrebet »ansættelsesvilkår« i rammeaftalens § 4, stk. 1, dom af 12.12.2013, sag C-361/12, Carratù, endnu ikke trykt i Samling af Afgørelser, præmis 34 og 35. Domstolen har fastslået, at en ansættelseskontrakt for »arbejde efter behov« er omfattet af begrebet arbejdsvilkår; jf. dom af 12.10.2004, sag C-313/02, Wippel, Sml. I, s. 9483, præmis 30 og 32.

27 — I Wippel-dommen konkluderede Domstolen, at en maksimal arbejdstid, som pr. definition er mest relevant for fuldtidsansatte, ikke udgjorde mindre gunstig behandling af deltidsansatte i forhold til sammenlignelige fuldtidsansatte; jf. dommens præmis 49 og 50.

28 — Jf. i denne forbindelse Wippel-dommen, præmis 57-62, hvor Domstolen fastslog, at en typisk fuldtidsansats ansættelsesforhold ikke kunne sammenlignes med en deltidsansat, som arbejder efter behov, med hensyn til formål og grundlag. Jf. analogt Carratù-dommen, præmis 41-45, hvor Domstolen fastslog, at erstatning, der udbetales, når tidsbegrænsningen i en tidsbegrænset ansættelseskontrakt er ulovlig, ikke kan sammenlignes med den erstatning, der udbetales i tilfælde af en ulovlig opsigelse af en tidsubegrænset ansættelseskontrakt,

29 — Jf. dom af 10.6.2010, forenede sager C-395/08 og C-396/08, Bruno m.fl., Sml. I, s. 5119, præmis 81. Jf. også kendelse af 7.4.2011, sag C-151/10, Dai Cugini, præmis 56, og af 9.12.2011, sag C-349/11, Yangwei, præmis 37.

30 — I præmis 112 i sit forslag til afgørelse i sagen Bruno m.fl. anfører generaladvokat Sharpston, at »[f]orpligtelsen i rammeaftalens § 5 synes følgelig at være en særlig anvendelse af forbuddet mod forskelsbehandling i § 4«. Hvis, som den pågældende sags omstændigheder tyder på, at den generiske henvisning til »§ 5« skal opfattes som rammeaftalens § 5, stk. 1, er jeg tilbøjelig til at være enig.

53. Noget andet er, at den tjekkiske regering rettelig henviser til, at Domstolen har fastslået, at en kontrakt er kendetegnet ved princippet om partsautonomi [31]. Dette princip betyder imidlertid ikke, at de forelagte spørgsmål skal besvares bekræftende, som den tjekkiske regering mener. Bestemmelser i national lovgivning, såsom artikel 18 i lov nr. 183/2010, kan hindre aftalefriheden. Dette anføres udtrykkeligt i rammeaftalens § 5, stk. 2. Endvidere kan en arbejdstager altid tage sin afsked, hvis vedkommende ikke ønsker at arbejde på fuld tid. Derfor er jeg temmelig overrasket over, at den tjekkiske regering sammenligner situationen med tvangsarbejde.

54. Endvidere vil jeg gerne henlede opmærksomheden på rammeaftalens § 6, stk. 2, som har til formål at opretholde beskyttelsesniveauet. Denne bestemmelse giver udtrykkeligt medlemsstaterne ret til »under hensyn til udviklingen at udarbejde afvigende love og administrative eller aftaleretlige bestemmelser og berører ikke anvendelsen af § 5, stk. 1, så længe princippet om ikke-forskelsbehandling som udtrykt i § 4, stk. 1, efterleves«. Det forekommer mig, at baggrunden for denne bestemmelse er, at medlemsstaterne skal have mulighed for at ændre og om nødvendigt sænke den beskyttelse, som ydes i henhold til deres regler om deltidsarbejde, i vanskelige tider. Bestemmelsen gør det under alle omstændigheder klart, at sådanne regler ikke ligger fast. I denne henseende har jeg bemærket, at de italienske regler, som har været gældende siden 2008, synes at falde sammen med den globale finanskrise.

55. Jeg kan godt se, at muligheden for at pålægge en deltidsansat at arbejde på fuld tid igen i henhold til den italienske lovgivning kun kan anvendes i undtagelsestilfælde og endvidere er begrænset af principperne om rimelighed og god tro. I modsætning til Kommissionen kan jeg imidlertid ikke finde noget retsgrundlag *i rammeaftalen*, der kræver, at arbejdsgiveren skal træffe de beskyttelsesforanstaltninger, der er foreslået i punkt 28 ovenfor. Kommissionen mener, at en sådan fremgangsmåde følger af § 1, litra b), som beskriver formålet med rammeaftalen, sammenholdt med § 5, stk. 2. En korrekt fortolkning af § 5, stk. 2, for sig selv kræver imidlertid en analyse af formålet (jf. punkt 39 ovenfor). Derfor kan § 1, litra b), ikke bidrage med mere til analysen.

56. Følgelig forekommer det mig, at i mangel af en sådan harmonisering [32] skal medlemsstaterne træffe sådanne beskyttelsesforanstaltninger inden for rammerne af de skønsbeføjelser, de er tillagt i henhold til direktiv 97/81, forudsat at de overholder principperne om effektivitet og ækvivalens, når de gennemfører direktivet, samt de andre generelle principper i EU-retten [33]. I Italien er sådanne beskyttelsesforanstaltninger ikke blot en teoretisk mulighed, men et lovkrav i henhold til Corte costituzionales retspraksis [34].

57. Det står imidlertid på samme måde klart, at en ændring af arbejdstiden, og særligt en nedsættelse af denne ved, at arbejdstageren går fra fuldtidsansættelse til deltidsansættelse, således ikke kan nedsætte de rettigheder, som arbejdstageren *allerede har optjent* i den periode, hvor denne arbejdede på fuld tid [35].

31 — Jf. dom af 9.3.2006, sag C-499/04, Werhof. Sml. I, s. 2397, præmis 23.

32 — Hvad angår arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten, er det faktisk harmoniseret; jf. Rådets direktiv 91/533/EØF af 14.10.1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (EFT L 288, s. 32).

33 — Jf. i denne henseende dom af 1.3.2012, sag C-393/10, O'Brien, præmis 34. I den forstand kan jeg i modsætning til generaladvokat Kokott i hendes forslag til afgørelse i Wippel-sagen, punkt 108 og 109, uden en tilsvarende (positiv) bestemmelse i rammeaftalen eller andetsteds derom ikke tolke målet om en passende social beskyttelse, som der bl.a. henvises til i artikel 151, første afsnit, TEUF, således, at arbejdsgiverne pålægges en retlig forpligtelse til at træffe visse foranstaltninger i forhold til arbejdstagerne.

34 — Jf. punkt 3.3 i den i punkt 14 omtalte dom.

35 — Jf. i den forbindelse dom af 22.4.2010, sag C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirol, Sml. I, s. 3527, præmis 32, og af 8.11.2012, forenede sager C-229/11 og C-230/11, Heimann og Toltschin, præmis 35.

V – **Forslag til afgørelse**

58. Af ovennævnte grunde foreslår jeg, at de af Tribunale ordinario di Trento (Italien) forelagte spørgsmål, besvares som følger:

»Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS, skal fortolkes således, at det under omstændigheder som dem, der foreligger i sagen for den forelæggende ret, ikke er til hinder for en national bestemmelse, som giver en arbejdsgiver mulighed for at ændre en deltidsansættelseskontrakt til en fuldtidsansættelseskontrakt uden arbejdstagerens samtykke.«