Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Tredje Afdeling)

12. december 2013 *

»Socialpolitik — direktiv1999/70/EF — rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse — princippet om ikke-diskrimination — »begrebet ansættelsesvilkår« — national lov, som fastætter en ordning om erstatning ved en retsstridig tidsbegrænsning af en ansættelseskontrakt, som adskiller sig fra den ordning, der finder anvendelse ved ulovlig opsigelse af en tidsubegrænset ansættelseskontrakt«

I sag C-361/12,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Tribunale di Napoli (Italien) ved afgørelse af 13. juni 2012, indgået til Domstolen den 31. juli 2012, i sagen:

Carmela Carratù

mod

Poste Italiane SpA,

har

DOMSTOLEN (Tredje Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, M. Ilešič, og dommerne C.G. Fernlund, A. Ó Caoimh, C. Toader (refererende dommer) og E. Jarašiūnas,

generaladvokat: N. Wahl

justitssekretær: ekspeditionssekretær L. Hewlett,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 5. juni 2013,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Carmela Carratù ved avvocati A. Cinquegrana og V. De Michele

— Poste Italiane SpA ved avvocati R. Pessi, A. Maresca, L. Fiorillo og G. Proia

— den italienske regering ved G. Palmieri, som befuldmægtiget, bistået af avvocatessa dello Stato C. Gerardis

— den polske regering ved B. Majczyna og M. Szpunar, som befuldmægtigede

— Europa-Kommissionen ved C. Cattabriga og M. van Beek, som befuldmægtigede,

* Processprog: italiensk.

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 26. september 2013,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af § 4 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, indgået den 18. marts 1999 (herefter »rammeaftalen«), som findes i bilaget til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT L 175, s. 43) (herefter »direktiv 1999/70«), af princippet om effektiv domstolsbeskyttelse, således som det er fastlagt i artikel 6 TEU, sammenholdt med artikel 47 og artikel 52, stk. 3, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«), og med artikel 6 i den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, undertegnet i Rom den 4. november 1950 (herefter »EMRK«), samt af de almindelige principper i EU-retten, såsom retssikkerhedsprincippet, ækvivalensprincippet og princippet om beskyttelse af den berettigede forventning.

2 Anmodningen er blevet fremsat under en sag mellem Carmela Carratù og Poste Italiane SpA (herefter »Poste Italiane«) vedrørende tidsbegrænsningen af den ansættelseskontrakt, som hun havde indgået med dette selskab.

Retsforskrifter

EU-retlige forskrifter

3 Rammeaftalens § 1, 4, 5 og 8 har følgende ordlyd:

»Formål (§ 1)

Formålet med denne aftale er:

a) at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination

b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

[...]

Princippet om ikke-diskrimination (§ 4)

1. Ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse må ikke være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet »pro rata temporis«.

3. Gennemførelsesbestemmelserne til efterlevelse af denne artikel fastsættes af medlemsstaterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter – og/eller af arbejdsmarkedets parter under hensyntagen til fællesskabsret, national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

4. Bestemmelser, hvorefter der ved særlige ansættelsesvilkår kræves tilbagelagt en bestemt tjenesteperiode, skal være de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om en forskellig ansættelsesperiode er begrundet i objektive forhold.

Bestemmelser om misbrug (§ 5)

1. For at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold fastsættes, medmindre der allerede findes tilsvarende retsregler, bestemmelser af medlemsstaterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter i henhold til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis – og/eller af arbejdsmarkedets parter, hvorved der tages hensyn til behovene inden for bestemte sektorer og/eller blandt bestemte kategorier af arbejdstagere og som regulerer et eller flere af følgende forhold:

   a) objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold

   b) den maksimale samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold

   c) antallet af gange, sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold kan fornyes.

2. Medlemsstaterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter – og/eller arbejdsmarkedets parter fastsætter, hvor det er hensigtsmæssigt, under hvilke betingelser tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold er at anse for:

   a) »flere på hinanden følgende«

   b) tidsubegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold.

[...]

Afsluttende bestemmelser (§ 8)

1. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan opretholde eller indføre bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne end dem, der er fastsat i denne aftale.

[...]«

Italiensk ret

4 Artikel 32 i lov nr. 183 af 4. november 2010 (almindeligt tillæg til GURI nr. 262 af 9.11.2010, herefter »lov nr. 183/2010«) med overskriften »Præklusion og bestemmelser om tidsbegrænsede ansættelseskontrakter« bestemmer:

»1. Artikel 6, stk. 1 og 2, i lov nr. 604 af 15. juli 1966 [om individuelle afskedigelser, GURI nr. 195 af 6. august 1966, herefter »lov nr. 604/1966«,] erstattes med følgende tekst: Afskedigelse skal anfægtes inden for en præklusiv frist på 60 dage efter modtagelsen af dens skriftlige meddelelse eller af den skriftlige meddelelse af grundene, hvis den ikke har fundet sted samtidig; anfægtelse sker ved en hvilken som helst skriftlig akt, eventuelt udenretlig, der er egnet til at gøre arbejdstagerens hensigter bekendte, hvilket ligeledes kan ske ved indgreb fra dennes fagforening, med henblik på at anfægte afskedigelsen. Anfægtelsen er uden virkning, hvis den ikke inden for en frist på 270 dage følges op af

indgivelsen af en stævning til justitskontoret ved den domstol, der fungerer som arbejdsret, eller hvis modparten ikke meddeles, at man ønsker at forsøge forlig eller voldgift, idet der fortsat er mulighed for at fremlægge nye dokumenter, der er udfærdiget efter indgivelsen af stævningen. Såfremt anmodningen om forlig eller voldgift afvises, eller der ikke opnås den nødvendige enighed til at iværksætte dem, skal stævningen indgives inden for en præklusiv frist på 60 dage fra afvisningen eller den manglende aftale.

2. Den i denne artikels stk. 1 anførte ændring af artikel 6 i [lov nr. 604/1966] gælder ligeledes i alle tilfælde, hvor afskedigelsen er ugyldig.

3. Den i denne artikels stk. 1 anførte ændring af artikel 6 i [lov nr. 604/1966] gælder ligeledes i følgende tilfælde: a) afskedigelser, som forudsætter afklaring af spørgsmål om, hvordan ansættelsesforholdet kvalificeres, eller om det i kontrakten fastsatte ophør er lovligt; […] d) ved indlevering af en stævning med påstand om, at den i ansættelseskontrakten fastsatte udløbsdato er ugyldig i henhold til artikel 1, 2 og 4 i lovdekret nr. 368 [om gennemførelse af direktiv 1999/70 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP] af 6. september 2001[, GURI nr. 235 af 9. oktober 2001], med senere ændringer [herefter »lovdekret nr. 368/2001«], idet fristerne løber fra aftalens udløb.

4. Den i denne artikels stk. 1 anførte ændring af artikel 6 i lov nr. 604/1966 gælder ligeledes i følgende tilfælde: a) tidsbegrænsede ansættelseskontrakter fastsat i henhold til artikel 1, 2 og 4 i [lovdekret nr. 368/2001], som var under opfyldelse, da nærværende lov trådte i kraft, idet fristerne løber fra kontraktens udløb; b) tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der ligeledes er fastsat i henhold til lovene, som gælder forud for [lovdekret nr. 368/2001], og som allerede var indgået, da nærværende lov trådte i kraft, idet fristerne løber fra den dag, hvor nærværende lov trådte i kraft; […]

[...]

5. Såfremt kontrakten omdannes til en tidsubestemt kontrakt, tilpligter retten arbejdsgiveren at betale arbejdstageren en totaltdækkende erstatning i en størrelsesorden mellem minimum 2,5 månedslønninger og maksimalt 12 månedslønninger for den seneste fulde månedsløn under hensyn til kriterierne i artikel 8 i [lov nr. 604/1966].

[…]

7. Stk. 5 og 6, finder anvendelse på alle retssager, herunder de verserende sager på datoen for nærværende lovs ikrafttræden. Hvad angår sidstnævnte retssager giver retten, hvor det er nødvendigt blot for at fastsætte erstatningen i henhold til stk. 5 og 6, parterne en frist for eventuelt at supplere påstanden og indsigelserne herimod og udøver sine beføjelser til oplysning af sagen i henhold til artikel 421 i lov om civil retspleje.«

5 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at direktiv 1999/70 blev gennemført i Italien ved lovdekret nr. 368/2001. I henhold dekretets artikel 1 er brugen af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter alene tilladt, hvis de er grundet i tekniske forhold eller tvingende hensyn til produktion, tilrettelæggelse eller udskiftning af arbejdstagere, og en sådan kontrakt har ingen virkning, hvis den ikke fremgår direkte eller indirekte af et skriftligt dokument, som nævner disse grunde. Arbejdsgiveren har pligt til at udlevere kopi af dokumentet til arbejdstageren senest fem hverdage efter ansættelsens begyndelse.

6 Artikel 18 i lov nr. 300 af 20. maj 1970 om arbejdstageres status (GURI nr. 131 af 27.5.1970) bestemmer:

»[…] I afgørelsen, hvori retten fastslår, at en afskedigelse er ugyldig i henhold til artikel 2 i [lov nr. 604/1966], eller ophæver en afskedigelse, som er foretaget, uden at der er begået nogen alvorlig fejl eller noget kontraktbrud, eller når retten fastslår, at afskedigelsen er ugyldig i helhold til selve loven,

træffer den bestemmelse om, at arbejdsgiveren – uanset om vedkommende er erhvervsdrivende eller ej – skal genansætte medarbejderen, hvis virksomheden beskæftigede mere end 15 medarbejdere ved det hjemsted, driftssted, filial, kontor eller selvstændige afdeling, hvor afskedigelsen skete, eller mere end fem, hvis der er tale om en landbrugsbedrift. […]

I sin afgørelse […] skal retten forpligte arbejdsgiveren til at erstatte arbejdstageren den skade, der forvoldt ved den afskedigelse, som blev tilsidesat som en nullitet eller som ugyldig, gennem en erstatning svarende til fuld løn fra dagen for afskedigelsen og til den dag, hvor medarbejderen rent faktisk genansættes, og forpligte arbejdsgiveren at betale bidrag til social sikring fra dagen for afskedigelsen og til den dag, hvor medarbejderen rent faktisk genansættes; erstatningen kan i intet tilfælde udgøre mindre end fem måneders fuld løn.

Uden at det berører retten til […] kan arbejdstageren anmode arbejdsgiveren om, at […] erstatte genansættelsen på arbejdspladsen med en erstatning svarende til 15 fulde månedslønninger. Såfremt arbejdstageren hverken er genindtrådt i stillingen inden for 30 dage efter at have modtaget arbejdstagerens opfordring om genansættelse eller inden for 30 dage fra meddelelsen af afgørelsen har anmodet om, at få den i dette afsnit omhandlede erstatning udbetalt, anses arbejdsforholdet for ophørt ved udløbet af nævnte frister.

Den nævnte afgørelse […] er umiddelbart eksigibel.«

7 Lov nr. 604/1966 fastsætter bestemmelser om individuelle afskedigelser i forbindelse med tidsubegrænsede ansættelseskontrakter. Lovens artikel 8 har følgende ordlyd:

»Når det er blevet fastslået, at vilkårene for afskedigelse af begrundede eller berettigede årsager ikke er opfyldt, er arbejdsgiveren forpligtet til at genansætte arbejdstageren inden for en frist af 3 dage, eller, hvis dette ikke er muligt, at betale arbejdstagen en erstatning mellem minimum 2,5 månedslønninger og maksimalt 6 månedslønninger af den seneste fulde løn, henset til antallet af ansatte, virksomhedens størrelse, arbejdstagerens anciennitet og de vilkår, parterne har aftalt indbyrdes. Maksimumsbeløbet for denne erstatning kan forhøjes til 10 månedslønninger for arbejdstagere, som har mere end 10 års anciennitet, og 14 månedslønninger for arbejdstagere, som har mere end 20 års anciennitet, hvis arbejdstageren beskæftiger mere end 15 ansatte.«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

8 Carmela Carratù blev ansat af Poste Italiane til at arbejde på selskabets hovedkontor for Campania i egenskab af »yngre ansat ved postsorteringskontoret« i henhold til en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, der gjaldt fra den 4. juni 2004 til den 15. september 2004. Kontrakten, som hun var den eneste, der underskrev den 4. juni 2004, modtog hun med Poste Italianes underskrift den 15. juni 2004.

9 Fastsættelsen af en tidsbegrænsning for kontrakten var i henhold til artikel 1 i lovdekret nr. 368/2001 begrundet i behovet for at erstatte fraværende personale i sommerferieperioden.

10 Den 21. september 2004 tilsendte Carmela Carratù Poste Italiane et anbefalet brev, hvorved hun stillede sin arbejdskraft til rådighed. Da hun var af den opfattelse, at hendes tidsbegrænsede ansættelse var ulovlig og uden virkning, henset til, at Poste Italiane først havde underskrevet og forelagt hende kontrakten den 15. juni 2004, og efter at have iværksat en resultatløs forligsprocedure, anlagde hun sag ved Tribunale di Napoli i dens egenskab af arbejdsret. Hun har herved anfægtet brugen af en tidsbegrænset arbejdskontrakt, eftersom denne type kontrakt ikke er omfattet af de situationer, som er foreskrevet i lovdekret nr. 368/2001, og navnlig fordi kontrakten er blevet indgået uden angivelse af de arbejdstagere, som skulle erstattes, eller varigheden af deres fravær, og heller ikke de præcise grunde til

fraværet. Følgelig anmodede hun om at få sin tidsbegrænsede ansættelseskontrakt ændret til en tidsubegrænset ansættelseskontrakt, og at hun som følge heraf skulle genansættes i sin tidligere stilling, samt at de lønninger, der i mellemtiden var forfaldne til udbetaling, skulle udbetales.

11 Poste Italiane har gjort gældende, at der var konkrete grunde til, at man anvendte en tidsbegrænset ansættelseskontrakt ved ansættelsen af Carmela Carratù, som kunne henføres til behovet for en vikar. Selskabet har under alle omstændigheder bestridt, at sagsøgeren i hovedsagen skulle have ret til betaling af løn for perioden, inden hun anlagde sag ved den forelæggende ret, da hun kun har ret til erstatning.

12 Ved mellemdom af 25. januar 2012 fastslog den forelæggende ret, at der forelå en tidsubegrænset ansættelseskontrakt, der bandt Carmela Carratù og Poste Italiane fra og med den 4. juni 2004. Tribunale di Napoli skal imidlertid stadig tage stilling til de lønmæssige følger af annullationen af den tidsbegrænsede ansættelseskontrakt og fastsætte størrelsen af erstatningen til den arbejdstager, der ulovligt blev ansat for en tidsbegrænset periode.

13 Den forelæggende ret har i denne forbindelse anført, at der er modstrid mellem erstatningsordningen i lov nr. 183/2010 på den ene side og de almindelige erstatningsbestemmelser, der finder anvendelse på alle andre områder inden for civilretten. Lovens artikel 32, stk. 5, bestemmer nemlig, at en arbejdstager, som ulovligt er ansat for en tidsbegrænset periode, har ret til en erstatning i en størrelsesorden mellem minimum 2,5 månedslønninger og maksimalt 12 månedslønninger af den seneste fulde løn under hensyn til kriterierne i artikel 8 i lov nr. 604/1966.

14 Ifølge den forelæggende ret har en sådan erstatningsordning meget negative følger for en arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse, da vedkommende, uanset sagsbehandlingens varighed og tidspunktet for den pågældendes genansættelse, maksimalt vil kunne oppebære 12 månedslønninger. En arbejdstager, som ulovligt er ansat for en tidsbegrænset periode, opnår dermed en mindre gunstig beskyttelse end den, der er foreskrevet ifølge civilretlige principper, og ifølge den beskyttelse, som indrømmes arbejdstagere med en tidsubegrænset ansættelse, der opsiges ulovligt, og som ifølge artikel 18 i lov nr. 300 af 20. maj 1970 er berettiget til en forholdsmæssig erstatning, der er afpasset efter hele den tid, der er forløbet mellem den uretmæssige afskedigelse og den faktiske genansættelse i stillingen.

15 Under disse omstændigheder er den forelæggende ret i tvivl om, hvorvidt den nævnte fortolkning af artikel 32, stk. 5, i lov nr. 183/2010 er forenelig med effektivitetsprincippet og ækvivalensprincippet, hvad angår den beskyttelse, som skal sikres en arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse, og som medlemsstaterne er forpligtede til at iagttage i henhold til direktiv 1999/70, og i overensstemmelse med den grundlæggende ret til en effektiv domstolsbeskyttelse som sikret ved chartrets artikel 47 og EMRK's artikel 6.

16 På den baggrund har Tribunale di Napoli besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Er det i strid med ækvivalensprincippet, at en bestemmelse i national ret ved gennemførelsen af direktiv 1999/70/EF i tilfælde af en ulovlig udsættelse af opfyldelsen af en ansættelseskontrakt, med ugyldig tidsbegrænsning, foreskriver andre og væsentligt mindre økonomiske følger end i tilfælde af en ulovlig udsættelse af opfyldelsen af en kontrakt i henhold til civilretlige bestemmelser med ugyldig tidsbegrænsning?

2) Er det i overensstemmelse med EU-retten, at en sanktions effektivitet inden for dens anvendelsesområde begunstiger den ulovligt handlende arbejdsgiver frem for den ulovligt behandlede arbejdstager, hvorved også sagsbehandlingens fysiologiske varighed direkte skader arbejdstageren til fordel for arbejdsgiveren, og at genoprettelsens virkning nedsættes proportionelt, ved at processens varighed øges, indtil den næsten annulleres?

3) Er det inden for EU-rettens anvendelsesområde i henhold chartrets artikel 51 foreneligt med dets artikel 47 og EMRK's artikel 6, at processens varighed, også fysiologisk, er direkte til skade for arbejdstageren til fordel for arbejdsgiveren, og at genoprettelsens virkning nedsættes proportionelt, ved at processens varighed øges, indtil den næsten annulleres?

4) Omfatter begrebet ansættelsesvilkår i henhold til § 4 i [rammeaftalen] også følgerne af den ulovlige afbrydelse af arbejdsforholdet, når der tages hensyn til artikel 3, stk. 1, litra c), i [Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303, s. 16)] og artikel 14, stk. 1, litra c), i [Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (EUT L 204, s. 23)]?

5) Såfremt det fjerde spørgsmål besvares bekræftende, er forskellen i de oprindeligt fastsatte følger i den nationale lovgivning for ulovlig afbrydelse af et tidsubestemt arbejdsforhold og et tidsbegrænset arbejdsforhold da berettiget i henhold til § 4?

6) Skal fællesskabsrettens almindelige principper om retssikkerhed, beskyttelse af den berettigede forventning, ligestilling af sagens parter, effektiv retsbeskyttelse og retten til en uafhængig domstolsprøvelse og mere generelt til en retfærdig rettergang, som garanteres ved artikel 6, stk. 2, [EU] (som ændret ved Lissabontraktatens artikel 1, stk. 8, og som EU-traktatens artikel 46 henviser til) – sammenholdt med artikel 6 i [EMRK], og med [chartrets] artikel 46, 47 og artikel 52, stk. 3 – fortolkes således, at principperne er til hinder for, at den italienske stat efter et betragteligt tidsrum (ni år) indfører en lovbestemmelse, som artikel 32, stk. 7, i lov nr. 183/2010, der ændrer følgerne af de igangværende retssager, hvorved arbejdstageren skades til fordel for arbejdsgiveren, og hvis genoprettelsens virkning nedsættes proportionelt, når processens varighed øges, indtil den næsten annulleres?

7) Såfremt Domstolen ikke tillægger de nævnte principper en værdi som grundlæggende principper for Unionens retsorden, for at de finder horisontal og generel anvendelse, og dermed finder, at kun en bestemmelse, nemlig artikel 32, stk. 5-7, i lov nr. 183/2010, er i strid med forpligtelserne i henhold til direktiv 1999/70/EF og [chartret], skal et selskab, som sagsøgte i hovedsagen, da anses for et statsligt organ, hvorved EU-retten, og navnlig § 4 i [rammeaftalen] og [chartret], finder direkte, vertikal anvendelse?«

Om de anmodninger, der blev fremsat af Carmela Carratù efter afslutningen af den mundtlige forhandling

17 Ved anmodning af 14. oktober 2013, indgået til Domstolens Justitskontor den 6. november samme år, har Carmela Carratù, efter at generaladvokaten fremsatte forslag til afgørelse den 26. september 2013, i henhold til Domstolens procesreglements artikel 83 principalt anmodet om genåbning af den mundtlige forhandling med henvisning til, at Domstolen eventuelt har fået utilstrækkelige oplysninger, at der er fremkommet nye oplysninger, og at sagen eventuelt ville blive afgjort på grundlag af argumenter, som ikke har været drøftet af parterne. Carmela Carratù har i henhold til procesreglementets artikel 101, stk. 1, subsidiært opfordret Domstolen til at anmode den forelæggende ret om at fremkomme med uddybende oplysninger. Mere subsidiært har Carmela Carratù endelig anmodet om, at parterne i sag C-89/13, D'Aniello m.fl., der verserer for Domstolen, får tilladelse til at fremsætte bemærkninger i den foreliggende sag.

18 Det skal for det første bemærkes, at Domstolen, efter at have hørt generaladvokaten eller på parternes begæring, i overensstemmelse med procesreglementets artikel 83 ex officio kan træffe bestemmelse om genåbning af den mundtlige forhandling, såfremt den finder, at sagen er utilstrækkeligt oplyst, eller at

sagen skal afgøres på grundlag af et argument, som ikke har været drøftet af parterne (dom af 11.4.2013, sag C-535/11, Novartis Pharma, ECLI:EU:C:2013:226, præmis 30 og den deri nævnte retspraksis).

19 For det andet skal generaladvokaten i henhold til artikel 252, stk. 2, TEUF fuldstændigt upartisk og uafhængigt offentligt fremsætte begrundede forslag til afgørelse af de sager, som i henhold til statutten for Den Europæiske Unions Domstol kræver hans medvirken. Til dette formål står det generaladvokaten frit for i givet fald at analysere en anmodning om præjudiciel afgørelse ved at indsætte den i en bredere sammenhæng end den, som den forelæggende ret eller parterne i hovedsagen har fastlagt. Eftersom Domstolen hverken er bundet af generaladvokatens forslag til afgørelse eller af begrundelsen for hans resultat, er det ikke påkrævet at genåbne den mundtlige forhandling i henhold til procesreglementets artikel 83, hver gang generaladvokaten fremhæver et retligt forhold, der ikke har været genstand for drøftelse blandt parterne (Novartis Pharma-dommen præmis 31 og den deri nævnte retspraksis).

20 I det foreliggende tilfælde skal anmodningen om præjudiciel afgørelse for det første ikke afgøres på grundlag af argumenter, som ikke har været drøftet af parterne. For det andet er den anmodning om afklaringer, som Carmela Carratù har indgivet, ikke relevant, for så vidt som den forelæggende ret har foretaget en korrekt angivelse af de nationale retsforskrifter, hvilket i øvrigt ikke er bestridt i indlæggene for Domstolen. Eftersom sag C-361/12 og sag C-89/13 ikke er blevet forenet, er det i henhold til statutten for Domstolen og Domstolens procesreglement under behandlingen af en sag ikke muligt at høre parterne i en anden sag. Sagen er således tilstrækkeligt oplyst til, at Domstolen kan træffe afgørelse vedrørende anmodningen.

21 Efter at have hørt generaladvokaten finder Domstolen følgelig, at de anmodninger, som Carmela Carratù har fremsat, og som er nævnt i denne doms præmis 17, ikke bør tages til følge.

Formaliteten vedrørende anmodningen om præjudiciel afgørelse

22 Poste Italiane har gjort gældende, at den forelæggende rets spørgsmål ikke kan antages til realitetsbehandling, eftersom den forelæggende ret for det første ikke har identificeret de kriterier, som Domstolen ville kunne basere sin bedømmelse på, og for det andet er den i hovedsagen omhandlede nationale bestemmelse – nemlig artikel 32, stk. 5-7, i lov nr. 183/2010 om sanktionsordningen i tilfælde af ulovlig fastsættelse af tidsbegrænsning for en ansættelseskontrakt – ikke omfattet af direktiv 1999/70. Dette direktiv er nemlig blevet gennemført i italiensk ret ved lovdekret nr. 368/2001, mens den omtvistede bestemmelse, som først trådte i kraft den 24. november 2010, blev vedtaget med et andet formål og mål for øje end nødvendigheden af at gennemføre dette direktiv, nemlig den sanktionsordning, som finder anvendelse i tilfælde af fastsættelse af ulovlig tidsbegrænsning for en ansættelseskontrakt, hvilket på ingen måde er reguleret ved nævnte direktiv.

23 Det skal indledningsvis bemærkes, at ifølge Domstolens faste praksis har den alene mulighed for at undlade at tage stilling til en anmodning om præjudiciel afgørelse fra en national ret, når det bl.a. klart fremgår, at den ønskede fortolkning af EU-retten savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, når problemet er af hypotetisk karakter, eller når Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan foretage en saglig korrekt besvarelse af de forelagte spørgsmål (dom af 12.6.2008, sag C-458/06, Gourmet Classic, Sml. I, s. 4207, præmis 25 og den deri nævnte retspraksis).

24 I den foreliggende sag kan det næppe bestrides, at den fortolkning af EU-retten, som den forelæggende ret har anmodet om, objektivt set er nødvendig for afgørelsen af tvisten i den verserende hovedsag. Ansættelseskontrakten er for det første omfattet af det materielle anvendelsesområde for rammeaftalen, eftersom der er tale om en tidsbegrænset kontrakt, og for det andet vedrører tvisten for

den forelæggende ret spørgsmålet om, hvorvidt retsstillingen for en arbejdstager, der er ansat for en begrænset periode, kan sammenlignes med retsstillingen for en arbejdstager, der er ansat på ubegrænset tid.

25 Det skal desuden – som generaladvokaten har anført i punkt 33 i forslaget til afgørelse – bemærkes, at spørgsmålet om, hvorvidt lov nr. 183/2010 blev vedtaget i forbindelse med gennemførelsen af direktiv 1999/70, ikke er relevant for spørgsmålet om, hvorvidt anmodningen om præjudiciel afgørelse kan antages til realitetsbehandling.

26 Under disse omstændigheder kan anmodningen om præjudiciel afgørelse antages til realitetsbehandling.

Om de præjudicielle spørgsmål

Det syvende spørgsmål

27 Med det syvende spørgsmål, som behandles først, spørger den forelæggende ret nærmere bestemt, om rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at den kan påberåbes direkte over for en statslig enhed som sagsøgte i hovedsagen.

28 Det skal præciseres, at Domstolen allerede har haft lejlighed til at fastslå, at rammeaftalens § 4, stk. 1, efter sit indhold fremstår som ubetinget og tilstrækkelig præcis til, at en borger kan påberåbe sig bestemmelsen for en national domstol (jf. dom af 15.4.2008, sag C-268/06, Impact, Sml. I, s. 2483, præmis 68).

29 Det skal desuden bemærkes, at det følger af Domstolens faste praksis, at én enhed, der – uanset sin retlige form – ved en af staten udstedt retsakt har fået til opgave at yde offentlig servicevirksomhed under statens tilsyn, og som med henblik herpå har særlige beføjelser ud over dem, der følger af de regler, der finder anvendelse i forholdet mellem borgerne, hører til blandt de enheder, over for hvilke bestemmelserne i et direktiv, der kan have direkte virkninger, kan påberåbes (jf. dom af 12.9.2013, sag C-614/11, ECLI:EU:C:2013:544, Kuso, præmis 32 og den deri nævnte retspraksis).

30 I det foreliggende tilfælde fremgår det af forelæggelsesafgørelsen og indlæggene for Domstolen, at Poste Italiane – som generaladvokaten har anført i punkt 106 i forslaget til afgørelse – er 100% ejet af den italienske stat gennem sin eneaktionær, det italienske økonomi- og finansministerium. Endvidere er selskabet underlagt tilsyn fra staten og Corte dei Conti (revisionsretten), som også er repræsenteret med et medlem i bestyrelsen.

31 Følgelig skal det syvende spørgsmål besvares med, at rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at den kan påberåbes direkte over for en statslig enhed som Poste Italiane.

Det fjerde spørgsmål

32 Med det fjerde spørgsmål spørger den forelæggende ret nærmere bestemt, om rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at begrebet »ansættelsesvilkår« omfatter den erstatning, som en arbejdsgiver er forpligtet til at betale en arbejdstager som følge af en ulovlig tidsbegrænsning af den pågældendes ansættelseskontrakt.

33 Det skal bemærkes, at rammeaftalens § 4, henset til de mål, der forfølges med denne, anses for at være et udtryk for et socialretligt princip på unionsplan, der ikke kan fortolkes indskrænkende (dom af 22.12.2010, forenede sager C-444/09 og C-456/09, Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres, Sml. I, s. 14031, præmis 49 og den deri nævnte retspraksis).

34 Selv om rammeaftalens bestemmelser – som generaladvokaten har anført i punkt 37 i forslaget til afgørelse – ikke udtrykkeligt definerer begrebet »ansættelsesvilkår«, har Domstolen allerede haft lejlighed til at fortolke begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i § 4, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, som findes i bilaget til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS (EFT 1998 L 14, s. 9), der er affattet i næsten identiske vendinger som rammeaftalens § 4, stk. 1.

35 Domstolen har således fastslået, at det afgørende kriterium ved vurdering af, om en foranstaltning kan anses for et »ansættelsesvilkår« som omhandlet i § 4 i rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, er kriteriet om ansættelse, dvs. arbejdsforholdet mellem en arbejdstager og hans arbejdsgiver (jf. i denne retning dom af 10.6.2010, forenede sager C-395/08 og C-396/08, Bruno m.fl., Sml. I, s. 5119, præmis 46).

36 Denne argumentation kan for så vidt angår rammaftalen ligeledes overføres på erstatning for ulovlig anvendelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt.

37 Det er nemlig ubestridt, at en sådan erstatning udbetales til en arbejdstager som følge af arbejdsforholdet til hans arbejdsgiver. Da den således udbetales som følge af ansættelsen, er erstatningen omfattet af begrebet »ansættelsesvilkår«.

38 Det fjerde spørgsmål skal derfor besvares med, at rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at begrebet »ansættelsesvilkår« omfatter den erstatning, som en arbejdsgiver er forpligtet til at betale en arbejdstager som følge af en ulovlig tidsbegrænsning af den pågældendes ansættelseskontrakt.

Det femte spørgsmål

39 Med det femte spørgsmål spørger den forelæggende ret nærmere bestemt, om rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at den kræver, at den erstatning, som udbetales i tilfælde af en ulovlig tidsbegrænsning af en ansættelseskontrakt, skal behandles på samme måde som den erstatning, der udbetales i tilfælde af en ulovlig opsigelse af en tidsubegrænset ansættelseskontrakt.

40 Indledningsvis bemærkes, at et af formålene med rammeaftalen ifølge dennes § 1, litra a), er at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination. Ligeledes anføres det i tredje afsnit i præamblen til rammeaftalen, at den »viser, at arbejdsmarkedets parter er indstillet på at fastsætte en generel ramme, som skal sikre ligebehandling for personer med tidsbegrænset ansættelse, ved at de beskyttes mod forskelsbehandling«. I 14. betragtning til direktiv 1999/70 anføres det i denne forbindelse, at formålet med rammeaftalen bl.a. er at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse ved at fastsætte minimumskrav, der kan sikre anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination (dommen i sagen Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres, præmis 47).

41 Rammeaftalen, navnlig dennes § 4, tilsigter at bringe nævnte princip i anvendelse på arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse for at forhindre, at en arbejdsgiver udnytter sådanne arbejdsforhold til at fratage disse arbejdstagere rettigheder, der indrømmes personer, som er ansat tidsubegrænset (dom af 13.9.2007, sag C-307/05, Del Cerro Alonso, Sml. I, s. 7109, præmis 37).

42 Som det imidlertid fremgår af selve ordlyden af rammeaftalens § 4, stk. 1, finder ligebehandlingen ikke anvendelse mellem personer med tidsbegrænset ansættelse og ikke-sammenlignelige fastansatte personer.

43 Med henblik på at vurdere, om den erstatning, der udbetales, når tidsbegrænsningen i en tidsbegrænset ansættelseskontrakt er ulovlig, skal fastsættes på samme måde som den erstatning, der udbetales i tilfælde af en ulovlig opsigelse af en tidsubegrænset ansættelseskontrakt, skal det indledningsvis

undersøges, om de pågældende personer kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation (jf. analogt dom af 18.10.2012, forenede sager C-302/11 – C-305/11, Valenza m.fl., ECLI:EU:C:2012:646, præmis 42 og den deri nævnte retspraksis).

44 Den ene af disse erstatninger udbetales således i en situation, som afskiller sig væsentligt fra den, som giver ret til udbetaling af den anden af de nævnte erstatninger. Den første erstatning vedrører nemlig arbejdstagere, hvis ansættelseskontrakt blev indgået på ulovlig vis, mens den anden erstatning vedrører afskedigede arbejdstagere.

45 Heraf følger, at ligebehandlingen mellem personer med tidsbegrænset ansættelse og sammenlignelige fastansatte personer, som fastsat ved rammeaftalens § 4, stk. 1, ikke finder anvendelse i en tvist som den i hovedsagen omhandlede.

46 Det skal imidlertid præciseres, at rammeaftalens § 8, stk. 1, bestemmer, at »[m]edlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan opretholde eller indføre bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne end dem, der er fastsat i denne aftale«.

47 Selv om ordlyden af rammeaftalens § 4, stk. 1, ikke gør det muligt at antage, at den erstatning, som skal betales for fastsættelse af en ulovlig tidsbegrænsning af en ansættelseskontrakt, og erstatningen ved opsigelse af en tidsubegrænset ansættelseskontrakt vedrører arbejdstagere, som befinder sig i sammenlignelige situationer, fremgår det af rammeaftalens § 4, stk. 1, sammenholdt med dens § 8, stk. 1, at disse bestemmelser giver de medlemsstater, der ønsker det, mulighed for at indføre bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagere i en tidsbegrænset ansættelse, og dermed i en situation som den i hovedsagen omhandlede, at sidestille de økonomiske følger af den ulovlige indgåelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt med de følger, der kan drages af en ulovlig opsigelse af en tidsubegrænset ansættelseskontrakt.

48 Det femte spørgsmål skal derfor besvares med, at selv om rammeaftalen ikke er til hinder for, at medlemsstaterne indfører en gunstigere behandling end den, som den fastsætter for personer med tidsbegrænset ansættelse, skal denne rammeaftales § 4, stk. 1, fortolkes således, at den ikke kræver, at den erstatning, som tilkendes i tilfælde af en ulovlig tidsbegrænsning af en ansættelseskontrakt, behandles på samme måde som den erstatning, der betales i tilfælde af en ulovlig opsigelse af en tidsubegrænset ansættelseskontrakt.

Det første, andet, tredje og sjette spørgsmål

49 I betragtning af besvarelsen af det fjerde og femte spørgsmål er det ufornødent at besvare det første, andet, tredje og sjette spørgsmål.

Sagens omkostninger

50 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Tredje Afdeling) for ret:

1) § 4, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, som er indeholdt i bilaget til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, skal fortolkes således, at den kan påberåbes direkte over for en statslig enhed som Poste Italiane SpA.

2) § 4, stk. 1, i samme rammeaftale vedrørende tidsbegrænset ansættelse skal fortolkes således, at begrebet »ansættelsesvilkår« omfatter den erstatning, som en arbejdsgiver er forpligtet til at betale en arbejdstager som følge af en ulovlig tidsbegrænsning af den pågældendes ansættelseskontrakt.

3) Selv om nævnte rammeaftale ikke er til hinder for, at medlemsstaterne indfører en gunstigere behandling end den, som den fastsætter for personer med tidsbegrænset ansættelse, skal denne rammeaftales § 4, stk. 1, fortolkes således, at den ikke kræver, at den erstatning, som tilkendes i tilfælde af en ulovlig tidsbegrænsning af en ansættelseskontrakt, behandles på samme måde som den erstatning, der betales i tilfælde af en ulovlig opsigelse af en tidsubegrænset ansættelseskontrakt.

Underskrifter