Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (tredje avdelningen)

den 12 december 2013 *

”Socialpolitik — Direktiv 1999/70/EG — Ramavtalet om visstidsarbete — Icke-diskrimineringsprincipen — Begreppet ’anställningsvillkor’ — Nationella bestämmelser vari det föreskrivs ett system för ersättning vid rättsstridig tidsbegränsning av ett anställningsavtal som skiljer sig från det system som äger tillämpning då ett avtal om tillsvidareanställning sägs upp utan saklig grund”

I mål C-361/12,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Tribunale di Napoli (Italien) genom beslut av den 13 juni 2012, som inkom till domstolen den 31 juli 2012, i målet

Carmela Carratù

mot

Poste Italiane SpA,

meddelar

DOMSTOLEN (tredje avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden M. Ilešič samt domarna C. G. Fernlund, A. Ó Caoimh, C. Toader (referent) och E. Jarašiūnas,

generaladvokat: N. Wahl,

justitiesekreterare: förste handläggaren L. Hewlett,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 5 juni 2013,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Carmela Carratù, genom A. Cinquegrana och V. De Michele, avvocati,

— Poste Italiane SpA, genom R. Pessi, A. Maresca, L. Fiorillo och G. Proia, avvocati,

— Italiens regering, genom G. Palmieri, i egenskap av ombud, biträdd av C. Gerardis, avvocatessa dello Stato,

— Polens regering, genom B. Majczyna och M. Szpunar, båda i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: italienska.

— Europeiska kommissionen, genom C. Cattabriga och M. van Beek, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 26 september 2013 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av klausul 4 i ramavtalet om visstidsarbete, som ingicks den 18 mars 1999 (nedan kallat ramavtalet) och som återfinns i bilagan till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, s. 43) (nedan kallat direktiv 1999/70), av principen om rätt till ett effektivt domstolsskydd, såsom denna definieras i artikel 6 FEU, jämförd med artiklarna 47 och 52.3 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan) och med artikel 6 i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, undertecknad i Rom den 4 november 1950 (nedan kallad Europakonventionen), samt av allmänna unionsrättsliga principer såsom rättssäkerhetsprincipen, likvärdighetsprincipen och principen om skydd för berättigade förväntningar.

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Carmela Carratù och Poste Italiane SpA (nedan kallat Poste Italiane). Målet rör fastställande av sista giltighetsdagen för det anställningsavtal hon slutit med detta företag.

Tillämpliga bestämmelser

Unionslagstiftningen

3 I klausulerna 1, 4, 5 och 8 i ramavtalet förskrivs följande:

”Syfte (klausul 1)

Syftet med detta ramavtal är

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

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

...

Principen om icke-diskriminering (klausul 4)

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

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

3. Tillämpningsföreskrifterna för denna klausul skall fastställas av medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller av arbetsmarknadens parter, med beaktande av gemenskapslagstiftningen, nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis.

4. Den anställningstid som behövs för att kvalificera för särskilda anställningsvillkor skall vara densamma för visstidsanställda arbetstagare som för fast anställda arbetstagare utom där olika längd på denna kvalifikationstid är motiverad på objektiva grunder.

Bestämmelser för att förhindra missbruk (klausul 5)

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

   a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning.

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

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

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

   a) skall betraktas som ’på varandra följande’,

   b) skall betraktas som tillsvidareanställningar.

…

Genomförandebestämmelser (klausul 8)

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

…”

Italiensk rätt

4 I artikel 32 i lag nr 183, av den 4 november 2010 (ordinarie tillägg till GURI nr 262, av den 9 november 2010) (nedan kallad lag nr 183/2010), föreskrivs under rubriken ”Preklusion och bestämmelser om avtal om visstidsanställning” följande:

”1. Artikel 6 första och andra styckena i lag nr 604 av den 15 juli 1966 [om individuella uppsägningar, GURI nr 195 av den 6 augusti 1966, nedan kallad lag nr 604/1966] ska ersättas med följande: Beslut om uppsägning ska, vid äventyr av preklusion, bestridas inom sextio dagar från det att det delgavs skriftligen, eller från det att arbetstagaren skriftligen underrättades om skälen för uppsägningen om detta inte har skett samtidigt. Bestridandet kan ske genom alla slags skriftliga handlingar, även icke-juridiska, som ger uttryck för arbetstagarens vilja och det kan likaledes ske genom ingripande från

fackföreningen. Bestridandet saknar verkan om det inte inom 270 dagar åtföljs av en ansökan vid arbetsdomstolens kansli eller av en underrättelse till motparten om att arbetstagaren önskar genomföra en förlikning eller medling, utan hinder av att nya handlingar kan inges efter det att ansökan ingetts. Om arbetsgivaren avslår begäran om förlikning eller medling ska talan väckas inom 60 dagar från avslagsbeslutet, vid äventyr av preklusion.

2. Artikel 6 i [lag nr 604/1966] i dess lydelse enligt punkt 1 i förevarande artikel ska även tillämpas när uppsägningen är ogiltig.

3. Artikel 6 i [lag nr 604/1966] i dess lydelse enligt punkt 1 i förevarande artikel ska dessutom tillämpas vid a) uppsägning som kräver att frågor rörande anställningsförhållandets natur eller rörande lagligheten av avtalets tidsbegränsning utreds, … d) vid talan om ogiltigförklaring av klausulen om tidsbegränsning av anställningsavtalet; enligt artiklarna 1, 2 och 4 i lagstiftningsdekret nr 368 [om genomförande av direktiv 1999/70 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP] av den 6 september 2001 [GURI nr 235, av den 9 oktober 2001] i ändrad lydelse [nedan kallat lagstiftningsdekret nr 368/2001] börjar tidsfristen löpa vid den tidpunkt då anställningsavtalet enligt nämnda klausul ska upphöra.

4. Artikel 6 i lag nr 604/1966 i dess lydelse enligt punkt 1 i förevarande artikel ska även tillämpas på a) avtal om tidsbegränsad anställning som anges i artiklarna 1, 2 och 4 i [lagstiftningsdekret nr 368/2001] och som gällde vid den tidpunkt då förevarande lag trädde i kraft, varvid tidsfristerna börjar löpa då avtalet ska upphöra, b) avtal om tidsbegränsad anställning som utformats enligt bestämmelser som gällde innan [lagstiftningsdekret nr 368/2001] trädde i kraft och som redan ingåtts vid den tidpunkt då förevarande lag trädde i kraft, varvid tidsfristerna börjar löpa vid den tidpunkt då förevarande lag trädde i kraft. …

5. När ett avtal om tidsbegränsad anställning övergår i ett avtal om tillsvidareanställning ska rätten förplikta arbetsgivaren att till arbetstagaren betala ersättning med ett belopp motsvarande mellan 2,5 och 12 av arbetstagarens senaste totala faktiska månadslön, fastställd i enlighet med kriterierna i artikel 8 i [lag nr 604/1966].

…

7. Bestämmelserna i punkterna 5 och 6 ska tillämpas i alla tvister, inbegripet tvister som är anhängiga vid den tidpunkt då förevarande lag trädde i kraft. Vad gäller sådana tvister ska rätten, i den mån det är nödvändigt och endast i syfte att fastställa den ersättning som föreskrivs i punkterna 5 och 6, fastställa en frist inom vilken parterna kan komplettera sina yrkanden och invändningar. Rätten har därvid de utredningsbefogenheter som föreskrivs i artikel 421 i civilprocesslagen”.

5 Det framgår av beslutet om hänskjutande att direktiv 1999/70 genomfördes i Italien genom lagstiftningsdekret nr 368/2001. Enligt artikel 1 i dekretet får användning av ett avtal om visstidsanställning endast ske av tekniska skäl eller av tvingande hänsyn till produktion, organisation eller behov av att anställa vikarier för anställda och ett sådant avtal visar sig utan verkan om det inte följer direkt eller indirekt av en skriftlig handling vari dessa skäl anges. Arbetsgivaren ska överlämna en kopia av denna skriftliga handling till arbetstagaren inom fem arbetsdagar från och med den dag då tjänsten tillträddes.

6 I artikel 18 i lag nr 300, av den 20 maj 1970 om arbetstagares ställning (GURI nr 131, av den 27 maj 1970), föreskrivs följande:

”… När domstolen i beslut fastslår att en uppsägning var en nullitet enligt artikel 2 i [lag nr 604/1966] eller ogiltigförklarar en uppsägning som gjorts utan att det begåtts något allvarligt fel eller utan att det förelåg något kontraktsbrott eller när domstolen förklarar uppsägningen ogiltig enligt själva lagen, ska nämnda domstol i samma beslut förplikta arbetsgivaren – oavsett om denne är näringsidkare eller inte

– att låta den anställde återinträda i tjänst om arbetsgivaren har fler än 15 anställda vid det säte, driftsställe, dotterbolag, kontor eller den självständiga avdelning där uppsägningen skett, eller mer än 5 anställda om det rör sig om ett jordbruksföretag. …

I beslutet … ska domstolen förplikta arbetsgivaren att utge ersättning till den anställde för den skada denne lidit till följd av den uppsägning som förklarats vara en nullitet eller ogiltig. Ersättningen ska motsvara den faktiska totala lönen sedan dagen för uppsägningen fram till den dag den anställde rent faktiskt återinträder i tjänst. Vidare ska domstolen i samma beslut förplikta arbetsgivaren att betala in avgifter till socialförsäkringen från dagen för uppsägningen till dagen då den anställde återinträder i tjänst. Ersättningen får inte i något fall understiga totalt fem faktiska månadslöner.

Utan att det påverkar rätten till ersättning …, har arbetstagaren möjlighet att begära att arbetsgivaren ersätter återinträdet i tjänst med en ersättning som motsvarar totalt femton faktiska månadslöner. Om arbetstagaren inte återinträtt i tjänst inom 30 dagar från det att han eller hon mottog arbetsgivarens förslag till återinträde eller om arbetstagaren inte inom 30 dagar från det att beslutet meddelades har begärt utbetalning av den ersättning som avses i ovanstående stycke, ska anställningsförhållandet anses ha upphört då de ovannämnda tidsfristerna löper ut.

Det nämnda beslutet … går omedelbart i verkställighet”.

7 Lag nr 604/1966 föreskriver bestämmelser om individuella uppsägningar inom ramen för avtal om tillsvidareanställningar. Artikel 8 i den lagen har följande lydelse:

”När det har fastställts att villkoren för uppsägning på saklig grund eller av motiverade skäl inte är uppfyllda är arbetsgivaren skyldig att låta arbetstagaren återinträda i tjänst inom 3 dagar. I annat fall ska arbetsgivaren ersätta arbetstagaren med ett belopp som uppgår till minst 2,5 månadslöner och högst 6 månadslöner av den senaste totala faktiska lönen. Härvid ska hänsyn tas till antalet anställda, företagets storlek, hur länge arbetstagaren tjänstgjort samt parternas agerande och villkor. Det maximala ersättningsbeloppet kan höjas till 10 månadslöner för arbetstagare som tjänstgjort längre än 10 år. För arbetstagare vars tjänstgöringstid överstiger 20 år kan denna ersättning höjas till 14 månadslöner om arbetsgivaren har mer än 15 anställda”.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

8 Carmela Carratù anställdes av Poste Italiane för att tjänstgöra vid posten i Kampanien i egenskap av lägre tjänsteman vid centrat för mekanisk postsortering. Anställningen ingicks medelst ett avtal om visstidsanställning för perioden från den 4 juni till den 15 september 2004. Avtalet undertecknades enbart av henne själv den 4 juni 2004. Den 15 juni 2004 återsändes avtalet till henne med Poste Italianes underskrift.

9 Det var med tillämpning av artikel 1 i lagstiftningsdekret nr 368/2001 berättigat att tidsbegränsa avtalet för att ersätta frånvarande personal under sommarsemesterperioden.

10 Den 21 september 2004 ställde sig Carmela Carratù till Poste Italianes förfogande genom rekommenderad skrivelse. Hon ansåg att hennes visstidsanställning var rättsstridig och saknade verkan, eftersom Poste Italiane hade undertecknat och återsänt avtalet till henne först den 15 juni 2004. Efter det att Carmela Carratù inlett ett fruktlöst förlikningsförfarande väckte hon talan vid Tribunale di Napoli, i dess egenskap av arbetsdomstol. Hon ifrågasatte härvid användningen av ett avtal om visstidsanställning, eftersom det inte omfattas av någon av de situationer som föreskrivs i lagstiftningsdekret nr 368/2001 och avtalet ingåtts utan att de arbetstagare som skulle ersättas namngavs. Varken den tid under vilken de skulle vara frånvarande eller mer precisa skäl för frånvaron

angavs heller. Carmela Carratù yrkade följaktligen att hennes avtal om visstidsanställning skulle omvandlas till ett avtal om tillsvidareanställning, att hon till följd härav skulle få återinträda i tjänst samt att de löner som förfallit till betalning under mellantiden skulle utbetalas.

11 Poste Italiane hävdade att det förelåg konkreta skäl – hänförliga till behovet av vikarier – som motiverade att man använde ett avtal om visstidsanställning för Carmela Carratù. Bolaget bestred under alla förhållanden att det skulle föreligga en rättighet för Carmela Carratù att få lön utbetald för perioden innan hon väckte talan vid den hänskjutande domstolen och menade att hon endast har rätt till ersättning.

12 Genom mellandom av den 25 januari 2012, konstaterade den hänskjutande domstolen att det förelåg ett avtal om tillsvidareanställning som band Carmela Carratù och Poste Italiane från och med den 4 juni 2004. Tribunale di Napoli måste emellertid uttala sig om följderna i lönehänseende av att det nämnda avtalet om visstidsanställning ogiltigförklaras, och fastställa med vilket belopp ersättning ska utgå till en arbetstagare som anställts på ett rättsstridigt sätt för viss tid.

13 Den hänskjutande domstolen fann härvid att det föreligger en viss motsättning mellan å ena sidan den ersättningsordning som föreskrivs i lag nr 183/2010 och å andra sidan allmänna ersättningsbestämmelser som är tillämpliga inom alla andra civilrättsligt reglerade områden. I artikel 32.5 i den lagen föreskrivs nämligen att en arbetstagare som rättsstridigt anställts på viss tid har rätt till ersättning som ska uppgå till mellan 2,5 och 12 månadslöner av den senast uppburna totala lönen, med hänsyn till de villkor som fastställs i artikel 8 i lag nr 604/1966.

14 Ett sådant ersättningssystem vore enligt den hänskjutande domstolen till stor nackdel för en visstidsanställd arbetstagare. Oavsett hur långt förfarandet är och när arbetstagaren återinträder i tjänst kan vederbörande nämligen inte erhålla en högre ersättning än maximalt tolv månadslöner. En arbetstagare som olagligen getts en visstidsanställning åtnjuter härvid ett sämre skydd än det som föreskrivs enligt civilrättsliga principer och det som ges en arbetstagare med tillsvidareanställning som sägs upp utan stöd i lag och som, på de villkor som föreskrivs i artikel 18 i lag nr 300 av den 20 maj 1970, har rätt till en ersättning som är proportionerlig med hela den tid som förflutit mellan den rättsstridiga uppsägningen och tidpunkten då den berörde återinträdde i sin tjänst.

15 Den hänskjutande domstolen ställde sig under dessa omständigheter frågan om den nämnda tolkningen av artikel 32.5 i lag nr 183/2010 är förenlig med effektivitetsprincipen och likvärdighetsprincipen såvitt avser det skydd som ska garanteras en visstidsanställd arbetstagare och som det åligger medlemsstaterna att iaktta med tillämpning av direktiv 1999/70. Samma domstol undrade vidare om den nämnda tolkningen är förenlig med den grundläggande rätten till ett effektivt domstolsskydd som stadfästs i artikel 47 i stadgan och artikel 6 i Europakonventionen.

16 Tribunale di Napoli beslutade under dessa omständigheter att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

”1) Strider det mot likvärdighetsprincipen när det i en nationell bestämmelse, vid tillämpning av direktiv 1999/70/EG, föreskrivs att de ekonomiska följderna av att ett anställningsavtal med en ogiltig tidsbegränsning sägs upp på ett rättsstridigt sätt är annorlunda och betydligt mindre än vad som gäller om civilrättsliga avtal med en ogiltig tidsbegränsning sägs upp på ett rättsstridigt sätt?

2) Är det förenligt med unionsrätten att effektiviteten av en sanktionsåtgärd, när den konkret tillämpas, gynnar arbetsgivaren (som handlat olagligt) till förfång för arbetstagaren (som utsatts för det olagliga handlandet) på så sätt att det rättsliga förfarandets utdragna längd – ehuru svår att undvika – direkt skadar arbetstagaren till arbetsgivarens fördel, och den åtgärd som är avsedd att återställa den tidigare situationen blir mindre effektiv ju längre tid som förfarandet pågår så att den till slut nästan helt förlorar sin verkan?

3) Är det vid tillämpning av unionsrätten i den mening som avses i artikel 51 i stadgan förenligt med artikel 47 i denna stadga och artikel 6 i Europakonventionen att det rättsliga förfarandets längd – ehuru svår att undvika – direkt skadar arbetstagaren till arbetsgivarens fördel, och att den åtgärd som är avsedd att återställa den tidigare situationen blir mindre effektiv ju längre tid som förfarandet pågår så att den till slut nästan helt förlorar sin verkan?

4) Mot bakgrund av de förtydliganden som ges i artikel 3.1 c i [rådets] direktiv 2000/78/EG [av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42)] och i artikel 14.1 c i [Europaparlamentets och rådets] direktiv 2006/54/EG [av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, s. 23)] innefattar begreppet anställningsvillkor i klausul 4 i [ramavtalet] även följderna av att ett anställningsförhållande avbryts på ett rättsstridigt sätt?

5) För det fall föregående fråga besvaras jakande, kan den skillnad som föreligger beträffande de följder som föreskrivs i nationell lagstiftning då ett anställningsförhållande som gäller tills vidare respektive ett tidsbegränsat anställningsförhållande avbryts på ett rättsstridigt sätt vara motiverad i den mening som avses i klausul 4?

6) Ska de allmänna unionsrättsliga principerna om rättssäkerhet, skydd för berättigade förväntningar, parternas likställdhet i processen, rätten till ett effektivt domstolsskydd, rätten till en prövning av en opartisk domstol och, mer allmänt, rätten till en rättvis rättegång, vilka garanteras i artikel 6.2 [EU] (i dess lydelse enligt artikel 1.8 i Lissabonfördraget och till vilken det hänvisas i artikel 46 EU) – jämförd med artikel 6 i [Europakonventionen], och med artiklarna 46, 47 och 52.3 i [stadgan] – tolkas så, att de utgör hinder för att den italienska staten efter en ansenlig tid (nio år) antar en bestämmelse, såsom artikel 32.7 i lag nr 183/10 vilken påverkar följderna av pågående rättsliga förfaranden till direkt förfång för arbetstagaren och till fördel för arbetsgivaren och för att den åtgärd som är avsedd att återställa den tidigare situationen blir mindre effektiv ju längre tid som förfarandet pågår så att den till slut nästan helt förlorar sin verkan?

7) För det fall domstolen inte anser att ovannämnda principer utgör grundläggande unionsrättsliga principer och att de således ska bli föremål för en horisontell och allmän tillämpning mellan parterna, utan endast finner att sådana bestämmelser som de som finns i artikel 32.5–32.7 i lag nr 183/10 strider mot skyldigheterna enligt direktiv 1999/70/EG och enligt stadgan …, måste då ett sådant bolag som Poste Italiane… anses som ett statligt organ för att unionsrätten – och då särskilt klausul 4 i [ramavtalet] och [stadgan]– ska ges en direkt vertikal tillämpning?”

Prövning av de yrkanden som Carmela Carratù framställt sedan det muntliga förfarandet avslutats

17 Genom ansökan av den 14 oktober 2013 som inkom till domstolens kansli den 6 november samma år yrkade Carmela Carratù, till följd av generaladvokatens förslag till avgörande som föredrogs den 26 september 2013, i första hand och med stöd av artikel 83 i domstolens rättegångsregler att det muntliga förfarandet skulle återupptas. Hon åberopade härvid att det var möjligt att handlingarna i målet inte innehåller tillräckliga upplysningar för att domstolen ska kunna pröva målet, att det framkommit nya omständigheter och att det var sannolikt att målet skulle avgöras på grundval av argument som inte avhandlats mellan parterna. I andra hand yrkade Carmela Carratù att domstolen skulle tillställa den hänskjutande domstolen en begäran om klarlägganden med stöd av artikel 101.1 i rättegångsreglerna. I tredje hand yrkade Carmela Carratù slutligen att parterna i mål C-89/13, D’Aniello m.fl., som är anhängigt vid domstolen, ska tillåtas att yttra sig i förevarande mål.

18 Det ska för det första betonas att domstolen på eget initiativ eller på förslag av generaladvokaten, eller även på parternas begäran, kan återuppta det muntliga förfarandet i enlighet med artikel 83 i rättegångsreglerna, om den anser att den inte har tillräcklig kännedom om omständigheterna i målet eller om detsamma ska avgöras på grundval av ett argument som inte har kunnat avhandlas mellan parterna (dom av den 11 april 2013 i mål C-535/11, Novartis Pharma, punkt 30 och där angiven rättspraxis).

19 Det är för det andra enligt artikel 252 andra stycket FEUF generaladvokaternas roll att offentligt och fullständigt opartiskt och oavhängigt lägga fram motiverade yttranden i mål som enligt stadgan för Europeiska unionens domstol kräver deras deltagande. Vid fullgörandet av detta uppdrag får generaladvokaten i förekommande fall bedöma en begäran om förhandsavgörande genom att placera den i ett större sammanhang än det som strikt har avgränsats av den hänskjutande domstolen eller av parterna i målet vid den domstolen. Eftersom domstolen varken är bunden av generaladvokatens förslag till avgörande eller av motiveringen till detta förslag, är det inte absolut nödvändigt att, i enlighet med artikel 83 i rättegångsreglerna, återuppta det muntliga förfarandet varje gång generaladvokaten lyfter fram en rättslig frågeställning som parterna inte har yttrat sig över (domen i det ovannämnda målet Novartis Pharma, punkt 31 och där angiven rättspraxis).

20 I förevarande fall krävs det inte alls att begäran om förhandsavgörande avgörs med stöd av argument som inte har kunnat avhandlas mellan parterna. Den begäran om förtydliganden som Carmela Carratù har framställt saknar relevans, eftersom den hänskjutande domstolen har gjort en korrekt redogörelse för de nationella tillämpliga bestämmelserna, vilket för övrigt inte har bestritts i de yttranden som inkommit till domstolen. Då målen C-361/12 och C-89/13 inte har förenats föreskrivs det i domstolens stadga respektive dess rättegångsregler slutligen inte någon möjlighet att, vid prövningen av ett mål, höra parterna i ett annat mål. Domstolen anser således att handlingarna i målet innehåller tillräckliga upplysningar för att domstolen ska kunna avgöra målet.

21 Efter att ha hört generaladvokaten finner domstolen följaktligen att det saknas anledning att bifalla den begäran som framställts av Carmela Carratù och om vilken det erinrats i punkt 17 ovan.

Huruvida begäran om förhandsavgörande kan upptas till sakprövning

22 Poste Italiane har gjort gällande att tolkningsfrågorna inte kan tas upp till sakprövning. Den hänskjutande domstolen har nämligen inte lyckats identifiera de kriterier på grundval av vilka EU-domstolen skulle kunna grunda sin bedömning. Den aktuella nationella bestämmelsen – det vill säga artikel 32.5–32.7 i lag nr 183/2010 om tillämpliga sanktionsåtgärder vid rättsstridig användning av tidsbegränsade anställningsavtal – omfattas vidare inte av direktiv 1999/70. Nämnda direktiv införlivades nämligen med den italienska rättsordningen genom lagstiftningsdekret nr 368/2001 medan den omtvistade bestämmelsen, som trädde i kraft först den 24 november 2010, antogs i annat syfte och med en annan målsättning än nödvändigheten att genomföra direktivet, det vill säga systemet med sanktionsåtgärder som är tillämpliga vid rättsstridig användning av tidsbegränsade anställningsavtal. Denna aspekt regleras inte av det nämnda direktivet.

23 Det ska inledningsvis erinras om att enligt domstolens fasta praxis kan en begäran om förhandsavgörande från en nationell domstol bara avvisas då det är uppenbart att den begärda tolkningen av unionsrätten inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller saken i målet vid den nationella domstolen eller då frågorna är hypotetiska eller EU-domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska eller rättsliga omständigheterna som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts till den (se dom av den 12 juni 2008 i mål C-458/06, Gourmet Classic, REU 2008, s. I-4207, punkt 25 och där angiven rättspraxis).

24 I förevarande fall är det obestridligt att den tolkning av unionsrätten som den hänskjutande domstolen har begärt objektivt sett behövs för att avgöra det mål som är anhängigt vid den. Anställningsavtalet omfattas för det första, då det rör sig om ett avtal om visstidsanställning, av ramavtalets materiella tillämpningsområde. Målet vid den hänskjutande domstolen gäller för det andra frågan huruvida den rättsliga situation som gäller för en visstidsanställd person är jämförbar med den situation som gäller för personal med tillsvidareanställning.

25 Frågan huruvida lag nr 183/2010 antogs för att införliva direktiv 1999/70 har, såsom generaladvokaten påpekade i punkt 33 i sitt förslag till avgörande, ingen betydelse för om tolkningsfrågorna kan tas upp till sakprövning.

26 Begäran om förhandsavgörande ska under dessa omständigheter tas upp till sakprövning.

Prövning av tolkningsfrågorna

Den sjunde frågan

27 Den hänskjutande domstolen har ställt den sjunde frågan, som ska prövas först, för att få klarhet i huruvida klausul 4.1 i ramavtalet ska tolkas så, att den kan åberopas direkt gentemot ett statligt organ såsom Poste Italiane i det nationella målet.

28 Domstolen har härvid redan haft tillfälle att precisera att klausul 4.1 i ramavtalet, med avseende på innehållet, är ovillkorlig och tillräckligt precis för att kunna åberopas av en enskild inför nationell domstol (se dom av den 15 april 2008 i mål C-268/06, Impact, REG 2008, p. I-2483, punkt 68).

29 Bland de organ gentemot vilka direktivsbestämmelser som kan ha direkt effekt kan åberopas ingår enligt domstolens fasta praxis ett organ som, oavsett sin rättsliga form, i enlighet med en av staten antagen rättsakt har fått i uppdrag att utöva offentlig serviceverksamhet under statens tillsyn och som med anledning härav har särskilda befogenheter utöver dem som följer av de rättsregler som gäller i förhållandet mellan enskilda (se dom av den 12 september 2013 i mål C-614/11, Kuso, punkt 32 och där angiven rättspraxis).

30 Det framgår i förevarande fall av begäran om förhandsavgörande och de yttranden som inkommit till domstolen att Poste Italiane – såsom generaladvokaten påpekade i punkt 106 och följande punkter i sitt förslag till avgörande – helt ägs av italienska staten genom sin enda aktieägare, finansministeriet. Dessutom är bolaget underställt kontroll av staten och Corte dei Conti (den italienska revisionsmyndigheten) genom att en av dess ledamöter sitter i bolagets styrelse.

31 Den sjunde frågan ska således besvaras enligt följande. Klausul 4.1 i ramavtalet ska tolkas så, att den kan åberopas direkt gentemot ett statligt organ såsom Poste Italiane.

Den fjärde frågan

32 Den hänskjutande domstolen har ställt den fjärde frågan för att få klarhet i huruvida klausul 4.1 i ramavtalet ska tolkas så, att begreppet anställningsvillkor omfattar den ersättning som en arbetsgivare är skyldig att betala en arbetstagare till följd av att vederbörandes anställningsavtal tidsbegränsats på ett rättsstridigt sätt.

33 Domstolen erinrar härvid om att klausul 4 i ramavtalet, med beaktande av de mål som eftersträvas med detta avtal, ska förstås så, att den ger uttryck för en princip i unionens socialrättsliga lagstiftning som inte får tolkas restriktivt (dom av den 22 december 2010 i de förenade målen C-444/09 och C-456/09, Gavieiro Gavieiro och Iglesias Torres, REU 2010, s. I-14031, punkt 49 och där angiven rättspraxis).

34 Såsom generaladvokaten påpekade i punkt 37 i sitt förslag till avgörande definieras inte begreppet anställningsvillkor uttryckligen i ramavtalets bestämmelser. Domstolen har dock redan tidigare haft möjlighet att tolka begreppet anställningsvillkor i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet om deltidsarbete, som bilagts rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 14, 1998, s. 9). Begreppet har i stort sett samma lydelse som i klausul 4.1 i det förstnämnda ramavtalet.

35 Domstolen har slagit fast att det avgörande kriteriet för att fastställa om en åtgärd omfattas av anställningsvillkor i den mening som avses i klausul 4 i ramavtalet om deltidsarbete just är själva anställningen, det vill säga anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren (se, för ett liknande resonemang, dom av den 10 juni 2010 i de förenade målen C-395/08 och C-396/08, Bruno m.fl., REU 2010, s. I-5119, punkt 46).

36 Detta resonemang kan, vad gäller ramavtalet, även tillämpas på ersättning som är avsedd att kompensera för rättsstridigt användande av avtal om visstidsanställning.

37 Det är utrett att sådan ersättning tillerkänns en arbetstagare på grund av anställningsförhållandet med arbetsgivaren. Eftersom den utgår till följd av anställning, omfattas denna ersättning av begreppet anställningsvillkor.

38 Den fjärde frågan ska därför besvaras enligt följande. Klausul 4.1 i ramavtalet ska tolkas så, att begreppet anställningsvillkor omfattar den ersättning som en arbetsgivare är skyldig att betala en arbetstagare till följd av att vederbörandes anställningsavtal tidsbegränsats på ett rättsstridigt sätt.

Den femte frågan

39 Den hänskjutande domstolen har ställt den femte frågan för att få klarhet i huruvida klausul 4.1 i ramavtalet ska tolkas så, att det enligt denna bestämmelse krävs att ersättning som utbetalas då ett anställningsavtal tidsbegränsats på ett rättsstridigt sätt ska behandlas på samma sätt som ersättning som utbetalas då ett avtal om tillsvidareanställning sägs upp utan saklig grund.

40 Det ska inledningsvis erinras om att ett av syftena med klausul 1 a i ramavtalet enligt dess ordalydelse är att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas. Likaså preciseras i tredje stycket i ingressen till ramavtalet att detta ”visar arbetsmarknadsparternas vilja att skapa en övergripande ram för att visstidsanställda skall kunna garanteras likabehandling genom att de skyddas mot diskriminering”. I skäl 14 i direktiv 1999/70 preciseras härvidlag att syftet med ramavtalet bland annat är att förbättra visstidsarbetets kvalitet genom att fastställa minimikrav som kan säkerställa att icke-diskrimineringsprincipen tillämpas (domen i det ovannämnda målet Gavieiro Gavieiro och Iglesias Torres, punkt 47).

41 Syftet med ramavtalet, särskilt klausul 4, är att tillse att nämnda princip tillämpas på visstidsanställda för att hindra att arbetsgivare tillgriper denna anställningsform för att frånta dessa arbetstagare rättigheter som tillkommer tillsvidareanställda (dom av den 13 september 2007 i mål C-307/05, Del Cerro Alonso, REG 2007, s. I-7109, punkt 37).

42 Såsom följer av ordalydelsen i klausul 4.1 i ramavtalet ska likabehandling emellertid inte tillämpas mellan icke jämförbara visstidsanställa och tillsvidareanställda arbetstagare.

43 För att bedöma om ersättning som utbetalas då ett anställningsavtal tidsbegränsats på ett rättsstridigt sätt och ersättning som utbetalas då ett avtal om tillsvidareanställning sägs upp utan saklig grund ska fastställas på samma sätt, ska det först prövas om de berörda personerna kan anses befinna sig i en jämförbar situation (se analogt dom av den 18 oktober 2012 i de förenade målen C-302/11–C-305/11, Valenza m.fl., punkt 42 och där angiven rättspraxis).

44 Domstolen konstaterar dock att den ena av ersättningarna utbetalas i en situation som är påtagligt annorlunda än den som ger rätt till utbetalning av den andra av dessa ersättningar. Den första typen av ersättning gäller arbetstagare vars anställningsavtal ingåtts på ett rättsstridigt sätt, medan den andra ersättningen avser uppsagda arbetstagare.

45 Härav följer att likabehandling av jämförbara visstidsanställda arbetstagare och tillsvidareanställda arbetstagare, i enlighet med vad som krävs enligt klausul 4.1 i ramavtalet, inte ska ske i ett fall såsom det i det nationella målet.

46 Det ska emellertid preciseras att det i klausul 8.1 i ramavtalet föreskrivs att ”[m]edlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter kan bibehålla eller införa för arbetstagarna mer förmånliga bestämmelser än vad som anges i detta avtal”.

47 Ordalydelsen i klausul 4.1 i ramavtalet gör det förvisso inte möjligt att betrakta den ersättning som utbetalas då ett anställningsavtal tidsbegränsats på ett rättsstridigt sätt och den ersättning som utbetalas då ett avtal om tillsvidareanställning sägs upp utan saklig grund såsom gällande arbetstagare som befinner sig i liknande situationer. Emellertid framgår det av klausul 4.1 jämförd med klausul 8.1 att dessa klausuler ger de medlemsstater som så önskar befogenhet att införa mer förmånliga bestämmelser för visstidsanställda arbetstagare. De har således möjlighet att i ett sådant fall som det här aktuella jämställa de ekonomiska följderna av att ett avtal om visstidsanställning ingås på ett rättsstridigt sätt med dem som kan följa av att ett avtal om tillsvidareanställning sägs upp utan saklig grund.

48 Den femte frågan ska därför besvaras på följande sätt. Ramavtalet utgör inte hinder för att medlemsstaterna inför en mer förmånlig behandling än den som föreskrivs i ramavtalet för visstidsanställda arbetstagare. Klausul 4.1 i detta ramavtal ska dock tolkas så, att det enligt denna bestämmelse inte krävs att ersättning som utbetalas då ett anställningsavtal tidsbegränsats på ett rättsstridigt sätt ska behandlas på samma sätt som ersättning som utbetalas då ett avtal om tillsvidareanställning sägs upp utan saklig grund.

Den första, den andra, den tredje och den sjätte frågan

49 Med hänsyn till svaret på den fjärde och den femte frågan saknas skäl att besvara den första, den andra, den tredje och den sjätte frågan.

Rättegångskostnader

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

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (tredje avdelningen) följande:

1) Klausul 4.1 i ramavtalet om visstidsarbete som återfinns i bilagan till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP ska tolkas så, att den kan åberopas direkt gentemot ett statligt organ såsom Poste Italiane SpA.

2) Klausul 4.1 i samma ramavtal om visstidsarbete ska tolkas så, att begreppet anställningsvillkor omfattar den ersättning som en arbetsgivare är skyldig att betala en arbetstagare till följd av att vederbörandes anställningsavtal tidsbegränsats på ett rättsstridigt sätt.

3) Nämnda ramavtal utgör inte hinder för att medlemsstaterna inför en mer förmånlig behandling än den som föreskrivs i ramavtalet för visstidsanställda arbetstagare. Klausul 4.1 i detta ramavtal ska dock tolkas så, att det enligt denna bestämmelse inte krävs att ersättning som utbetalas då ett anställningsavtal tidsbegränsats på ett rättsstridigt sätt ska behandlas på samma sätt som ersättning som utbetalas då ett avtal om tillsvidareanställning sägs upp utan saklig grund.

Underskrifter