DOMSTOLENS DOM (fjärde avdelningen)

den 24 juni 2010*

I mål C-98/09,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Tribunale di Trani (Italien) genom beslut av den 9 juni 2008, som inkom till domstolen den 6 mars 2009, i målet

Francesca Sorge

mot

Poste Italiane SpA,

meddelar

* Rättegångsspråk: italienska.

DOMSTOLEN (fjärde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden J.-C. Bonichot samt domarna C. Toader, K. Schiemann, P. Kūris (referent) och L. Bay Larsen,

generaladvokat: N. Jääskinen,
justitiesekreterare: handläggaren C. Strömholm,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 4 mars 2010,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Francesca Sorge, genom V. Martire och V. De Michele, avvocati,

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

— Italiens regering, genom G. Palmieri, i egenskap av ombud, biträdd av P. Gentili, avvocato dello Stato,

— Nederländernas regering, genom C.M. Wissels och M. Noort, båda i egenskap av ombud,

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

och efter att den 22 april 2010 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av klausul 8.3 i ramavtalet om visstidsarbete, som undertecknades den 18 mars 1999 (nedan kallat ramavtalet) och som återfinns som bilaga till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, s. 43).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Francesca Sorge och hennes arbetsgivare Poste Italiane SpA (nedan kallad Poste Italiane) rörande lagenligheten av den klausul i hennes anställningskontrakt, som innebär att kontraktet ingåtts för viss tid, utan att vare sig namnet på den arbetstagare som skulle ersättas eller anledningen till varför arbetstagaren var frånvarande angetts.

Tillämpliga bestämmelser

Unionslagstiftningen

3 Direktiv 1999/70 grundas på artikel 139.2 EG och syftet med direktivet är enligt artikel 1 ”att genomföra det bilagda ramavtalet”.

4 I skäl 3 i direktivet anges följande:

— ”I punkt 7 i gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter föreskrivs bland annat att genomförandet av den inre marknaden skall leda till en förbättring av levnads- och arbetsvillkoren för arbetstagarna inom gemenskapen. Detta skall ske genom tillnärmning av dessa villkor samtidigt som de förbättras; i synnerhet vad gäller andra arbetsformer än tillsvidareanställning, såsom visstidsanställning, deltidsarbete, tillfällig anställning och säsongsarbete.”

5 I andra stycket i ingressen till ramavtalet anges följande:

”Avtalets parter fastslår att tillsvidareanställning är och kommer att fortsätta att vara den generella formen av anställningsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. De konstaterar vidare att visstidsanställningar, under vissa omständigheter, svarar mot både arbetsgivares och arbetstagares behov.”

6 I tredje stycket i ingressen till ramavtalet anges att allmänna principer och minimikrav för visstidsarbete, genom att skapa en övergripande ram för att visstidsanställda ska kunna garanteras likabehandling genom att de skyddas mot diskriminering och för att anställningskontrakt för visstidsanställning, ska användas på grunder som godtas av både arbetsgivare och arbetstagare.

7 I punkt 7 i de allmänna övervägandena till ramavtalet anges följande:

”Tillämpningen av visstidsanställning på objektiva grunder är ett sätt att förhindra att denna anställningsform missbrukas.”

8 I klausul 2 i ramavtalet föreskrivs följande:

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

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

a) inledande yrkesutbildning och lärlingsutbildning, eller

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

9 Klausul 3 i ramavtalet har följande lydelse:

”I detta avtal avses med

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

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

10 I klausul 5 i ramavtalet anges följande:

”1. För att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, så skall medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, och/eller 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 fler av följande åtgärder:

a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning.

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

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

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

a) skall betraktas som ’på varandra följande’,

b) skall betraktas som tillsvidareanställningar.”

11 I klausul 8 i ramavtalet anges följande:

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

…

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

…

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

…”

Den nationella lagstiftningen

Den upphävda lagstiftningen

12 I artikel 1 i lag nr 230 om visstidsanställningskontrakt (legge n. 230, disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato) av den 18 april 1962 (GURI nr 125, av den 17 maj 1962, nedan kallad lag nr 230/1962), anges följande:

”Anställningskontraktet ska anses utgöra ett kontrakt om tillsvidareanställning, förutom med nedanstående undantag:

Ett slutdatum får anges i kontraktet i följande fall:

…

b) när anställningen tillkommit för att ersätta frånvarande arbetstagare med rätt att behålla sin anställning, förutsatt att det i anställningskontraktet anges namnet på den arbetstagare som ska ersättas och anledningen till varför denne behöver ersättas.

…

Ett slutdatum saknar verkningar om det inte har dokumenterats genom skriftlig handling.

Arbetsgivaren ska överlämna en kopia av den skriftliga handlingen till arbetstagaren.

…”

Tillämplig lagstiftning i målet vid den nationella domstolen

13 Genom artikel 11 i lagstiftningsdekret nr 368 om genomförande av direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (decreto legislativo n. 368, attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall’UNICE, dal CEEP e dal CES) av den 6 september 2001 (GURI nr 235, av den 9 oktober 2001, s. 4, nedan kallat lagstiftningsdekret nr 368/2001), som antogs med stöd av lag nr 422 av den 29 december 2000 med bestämmelser för att uppfylla de skyldigheter som följer av Italiens medlemskap i Europeiska gemenskaperna – 2000 års gemenskapslag (legge n. 422, disposizioni per l’adempimento di obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia alle Comunità europee – legge comunitaria 2000) (ordinarie tillägg till GURI nr 16, av den 20 januari 2001), har lag nr 230/1962 upphävts från och med den 24 oktober 2001.

14 I artikel 1 i lagstiftningsdekretet föreskrivs följande:

”1. Anställningskontraktet får tidsbegränsas av tekniska skäl eller om det är nödvändigt på grund av tillverkning, organisation eller för att ersätta arbetstagare.

2. En tidsbegränsning av anställningskontraktet saknar verkan om den inte framgår direkt eller indirekt av en skriftlig handling i vilken de skäl som anges i punkt 1 specificeras.

…”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

15 Av beslutet om hänskjutande framgår att Francesca Sorge anställdes av Poste Italiane genom ett visstidsanställningskontrakt som ingicks den 29 september 2004. Francesca Sorge anställdes för att ersätta arbetstagare, särskilt den personal vid leveranstjänsten vid Polo Corrispondenza Puglia Basilicata som skulle vara frånvarande från och med den 1 oktober 2004 till och med den 15 januari 2005

16 Den 18 februari 2008 väckte Francesca Sorge talan mot Poste Italiane och yrkade att den nationella domstolen skulle fastställa att den klausul genom vilken kontraktet tidsbegränsades var rättsstridig, eftersom namnet på den arbetstagare som ersattes och anledningen till varför denne behövde ersättas inte uttryckligen hade angetts däri.

17 Poste Italiane bestred att det förelåg någon skyldighet att ange det ovanstående och gjorde gällande att artikel 1.2 b i lag nr 230/1962 hade upphävts genom artikel 11.1 i lagstiftningsdekret nr 368/2001.

18 Den nationella domstolen har påpekat att det aktuella kontraktet regleras av lagstiftningsdekret nr 368/2001, som har till syfte att genomföra direktiv 1999/70. Genom lagstiftningsdekretet upphävdes lag nr 230/1962 och de ändringar som hade införts i den lagen, inbegripet artikel 1.2 b.

19 Av detta framgår att de fall när en arbetstagare behöver ersättas numera regleras av artikel 1.1 i lagstiftningsdekret nr 368/2001, enligt vilken endast ”ett visstidsanställningskontrakt kan ingås när detta motiveras av … att arbetstagare ska ersättas”, utan att det längre föreskrivs att kontraktet måste innehålla namnet på den arbetstagare som ersätts och anledningen till varför denne behöver ersättas. Enligt den nationella domstolen kan en sådan ändring utgöra en minskning av skyddsnivån för arbetstagare.

20 Mot denna bakgrund beslutade Tribunale di Trani att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

”1) Ska klausul 8 i det ramavtal som trädde i kraft genom rådets direktiv 1999/70/EG tolkas som ett hinder mot nationell lagstiftning (såsom artiklarna 1 och 11 i lagstiftningsdekret nr 368/2001) som, vid genomförande av direktiv 1999/70/EG, har upphävt artikel 1.2 b i lag 230/1962 (enligt vilken ’ett anställningskontrakt får ingås för en begränsad tid … när anställningen tillkommit för att ersätta

frånvarande arbetstagare med rätt att behålla sin anställning, förutsatt att det i anställningskontraktet för en tidsbegränsad tjänst anges namnet på den arbetstagare som ska ersättas och anledningen till varför denne behöver ersättas') och ersatt sistnämnda artikel med en bestämmelse som inte längre innehåller något krav på att dessa uppgifter ska anges?

2) Om fråga 1 besvaras jakande, är den nationella domstolen då skyldig att inte tillämpa den nationella lagstiftning som strider mot gemenskapsrätten?"

Huruvida begäran om förhandsavgörande kan tas upp till sakprövning

21 Poste Italiane har gjort gällande att frågorna saknar relevans och att de därmed inte kan tas upp till sakprövning.

22 Poste Italiane anser att den första frågan har besvarats genom dom av den 23 april 2009 i de förenade målen C-378/97–C-380/97, Angelidaki m.fl. (REG 2009, s. I-3071). Det framgår av den domen att EU-domstolen har gett nationella domstolar behörighet att göra en fristående prövning av huruvida den nationella lagstiftningen är förenlig med de principer som anges i klausul 8.3 i ramavtalet.

23 Vad beträffar den andra frågan anser Poste Italiane, med hänvisning till punkterna 208–212 i domen i de ovannämnda förenade målen Angelidaki m.fl., att lagstiftningsdekret nr 368/2001 inte ger något utrymme för en ogynnsam utveckling av de bestämmelser som tillämpas på de berörda arbetstagarna. Domstolen har inte ansett att klausul 8.3 i ramavtalet har direkt effekt. Av detta följer att den nationella domstolen inte kan underlåta att tillämpa de nationella bestämmelserna, även om de skulle

vara oförenliga med unionsrätten. Den nationella domstolen kan endast ge de nationella bestämmelserna en direktivkonform tolkning.

24 Inom ramen för det samarbete mellan domstolen och de nationella domstolarna som har inrättats genom artikel 234 EG, ankommer det enligt fast rättspraxis på den nationella domstolen, som har att avgöra målet och som är den enda som har direkt kunskap om de faktiska omständigheterna i målet och som har ansvaret för det rättsliga avgörandet, att, mot bakgrund av de särskilda omständigheterna i målet, bedöma såväl om ett förhandsavgörande är nödvändigt för att döma i saken, som relevansen av de frågor som ställs till domstolen. Domstolen är följaktligen i princip skyldig att meddela ett förhandsavgörande när de frågor som ställts avser tolkningen av unionsrätten (se bland annat dom av den 22 november 2005 i mål C-144/04, Mangold, REG 2005, s. I-9981, punkterna 34 och 35, dom av den 4 juli 2006 i mål C-212/04, Adeneler m.fl., REG 2006, s. I-6057, punkt 41, och beslut av den 12 juni 2008 i mål C-364/07, Vassilakis m.fl., punkt 42 och där angiven rättspraxis).

25 Det ska därvid konstateras att frågorna huruvida klausul 8 i ramavtalet utgör hinder mot en sådan nationell lagstiftning såsom lagstiftningsdekret nr 368/2001 och, om så är fallet, vilka konsekvenser som skulle kunna vara förbundna med den nationella lagstiftningens oförenlighet, saknar inte samband med föremålet för tvisten vid den nationella domstolen och rör tolkningen av unionsrätten.

26 Mot denna bakgrund kan begäran om förhandsavgörande tas upp till sakprövning.

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

27 Den nationella domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida klausul 8.3 i ramavtalet ska tolkas så, att den utgör hinder mot nationell lagstiftning, såsom lagstiftningsdekret nr 368/2001, enligt vilken arbetsgivarens skyldighet att i visstidsanställningskontraktet, som ingåtts för att ersätta frånvarande arbetstagare, ange namnen på dessa arbetstagare och anledningen till varför de behöver ersättas, upphävdes i samband med genomförandet av direktiv 1999/70 och ramavtalet i nationell rätt.

28 Enligt den nationella domstolen utgör lagstiftningsdekret nr 368/2001 en minskning av den allmänna skyddsnivån för visstidsanställda arbetstagare i den mening som avses i klausul 8.3 i ramavtalet, eftersom arbetstagaren i samband med undertecknandet av kontraktet inte längre kan kräva att erhålla vissa uppgifter som tidigare var obligatoriska. Genom dessa uppgifter kunde arbetstagaren i förväg bedöma huruvida det fanns en verklig avsikt bakom föremålet för kontraktet, bli fullständigt informerad, och slutligen, avgöra huruvida det var lämpligt att väcka talan.

29 För att besvara begäran om förhandsavgörande ska domstolen först pröva huruvida ingåendet av ett första visstidsanställningskontrakt omfattas av tillämpningsområdet för ramavtalet. Domstolen ska därefter pröva huruvida den ändring som skett i den nationella lagstiftningen genom lagstiftningsdekret nr 368/2001, som antagits för att införliva direktiv 1999/70 och ramavtalet, kan anses vara knutna till ”genomförandet” av detta avtal och huruvida de kan anses avse ”den allmänna skyddsnivån”, i den mening som avses i klausul 8.3 i ramavtalet (se domen i de ovannämnda förenade målen Angelidaki m.fl., punkt 130).

Prövning av ramavtalets tillämpningsområde

30 Enligt lydelsen i klausul 2 i ramavtalet är detta tillämpligt på varje visstidsanställd arbetstagare som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som definieras i lagstiftning, kollektivavtal eller i gällande praxis i varje medlemsstat (se domen i de ovannämnda förenade målen Angelidaki m.fl., punkt 114).

31 Enligt klausul 3 i nämnda ramavtal avses med begreppet visstidsanställd ”en person som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som ingåtts direkt mellan en arbetsgivare och en arbetstagare och vars längd fastställts på grundval av objektiva kriterier som att det gäller fram till ett visst datum, till dess en viss uppgift har utförts eller med anledning av en särskild händelse” (se domen i de ovannämnda förenade målen Angelidaki m.fl., punkt 115).

32 I klausul 8 i ramavtalet föreskrivs, slutligen, att medlemsstaternas och arbetsmarknadsparternas genomförande av detta avtal inte ska utgöra en ”skälig grund för att minska den allmänna skyddsnivån för de arbetstagare” som omfattas av avtalet.

33 I motsats till vad den italienska regeringen har hävdat, framgår det klart, såväl av det mål som eftersträvas med direktiv 1999/70 och med ramavtalet som av lydelsen i de däri relevanta bestämmelserna, att det område som omfattas av ramavtalet inte är begränsat till att endast gälla de arbetstagare som har ingått på varandra följande visstidsanställningskontrakt, utan att det tvärtom är tillämpligt på samtliga arbetstagare som utför arbete mot ersättning inom ramen för ett anställningsförhållande som ingåtts för en viss tid med en arbetsgivare, och detta oavsett hur många visstidsanställningskontrakt som dessa arbetstagare ingått (se domen i de ovannämnda förenade målen Angelidaki m.fl., punkt 116 och där angiven rättspraxis).

34 Det framgår dessutom av domstolens praxis att klausul 8.3 i ramavtalet, med hänsyn till dessa mål, inte kan tolkas restriktivt (se domen i de ovannämnda förenade målen Angelidaki m.fl., punkt 113). Prövningen av huruvida det skett en ”minskning” i den mening som avses i klausul 8.3 i ramavtalet ska vidare ske i förhållande till samtliga bestämmelser i en medlemsstats nationella rätt vilka avser att skydda arbetstagare med visstidsanställningskontrakt (se domen i de ovannämnda förenade målen Angelidaki m.fl., punkt 120).

35 Domstolen har därvid fastställt att klausul 8.3 i ramavtalet ska tolkas så, att den ”minskning” som avses i denna klausul ska prövas i förhållande till den allmänna skyddsnivå som gällde i den berörda medlemsstaten för såväl arbetstagare som ingått på varandra följande visstidsanställningskontrakt, som arbetstagare som ingått ett första eller enda visstidsanställningskontrakt (se domen i de ovannämnda förenade målen Angelidaki m.fl., punkt 121).

Tolkningen av klausul 8.3 i ramavtalet

36 Domstolen påpekar inledningsvis att de nationella domstolarnas exklusiva behörighet att tolka nationell rätt innebär att det är dessa som har att avgöra i vad mån de ovan nämnda ändringarna, som skett genom lagstiftningsdekret nr 368/2001, har lett till en minskning – i förhållande till tidigare nationella bestämmelser, sådan den framgår av lag nr 230/1962 – av skyddet för arbetstagare som ingått ett visstidsanställningskontrakt, varvid de för detta ändamål ska göra en jämförelse med den skyddsnivå som följer av respektive nationella bestämmelser.

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

38 Vad beträffar genomförandet av ramavtalet ska det konstateras att själva syftet med lagstiftningsdekret nr 368/2001 är att genomföra direktiv 1999/70. Lagstiftningsdekretet antogs med stöd av lag nr 422 av den 29 december 2000.

39 Det kan således inte uteslutas att de ändringar som skett i tidigare nationella bestämmelser genom lagstiftningsdekret nr 368/2001 var knutna till genomförandet av ramavtalet, eftersom det framgår av beslutet om hänskjutande att visstidsanställda arbetstagare omfattades av skyddsåtgärder enligt lag nr 230/1962 vid tidpunkten för antagandet av direktiv 1999/70 och ramavtalet. Detta gällde oberoende av att innehållet i artikel 1 i lagstiftningsdekretet inte avser en uttrycklig bestämmelse i ramavtalet.

40 För att göra en sådan bedömning ankommer det på den nationella domstolen att pröva huruvida upphävandet av arbetsgivarens skyldighet att i visstidsanställningskontrakt, som ingåtts för att ersätta frånvarande arbetstagare, ange namnet på de arbetstagare som ska ersättas och anledningen till varför de behöver ersättas, utgör en ändring i det rättsliga regelverk för visstidsanställningskontrakt som är en följd av den nationella lagstiftarens vilja att skapa en ny balans mellan arbetsgivarna och arbetstagarna på detta område, eller om detta, med hänsyn till de nya skyddsregler som anges

i ramavtalet, följer av ett klart angett och urskiljbart mål. Den nationella domstolen ska bland annat pröva frågan huruvida upphävandet av det krav som föreskrevs enligt lag nr 230/1962 kan anses vara en följd av en vilja att kompensera arbetsgivarna för de skyddsregler för arbetstagare som infördes genom lagstiftningsdekret nr 368/2001 för att genomföra ramavtalet, i syfte att minska de krav som åligger dem.

41 Det kan emellertid redan konstateras att det inte framgår av beslutet om hänskjutande att den nationella lagstiftaren, genom att införa de ändringar som är i fråga i det nationella målet, avsåg att eftersträva ett annat ändamål än det som avser genomförandet av ramavtalet, men detta ankommer det dock på den nationella domstolen att pröva.

42 Vad för det andra rör villkoret att minskningen måste avse ”den allmänna skyddsnivån” för de visstidsanställda arbetstagarna, innebär detta att det endast är en minskning av en sådan omfattning att den påverkar den nationella lagstiftningen om visstidsanställningskontrakt i dess helhet som kan omfattas av klausul 8.3 i ramavtalet (se domen i de ovannämnda förenade målen Angelidaki m.fl., punkt 140, och beslut av den 24 april 2009 i mål C-519/08, Koukou, punkt 119).

43 Det kan i förevarande fall konstateras att inte varje arbetstagare som ingått ett visstidsanställningskontrakt påverkas av de ändringar som införts i tidigare nationella bestämmelser genom lagstiftningsdekret nr 368/2001, utan det är endast de som har ingått ett sådant kontrakt för att ersätta en annan arbetstagare som påverkas. Möjligheten att använda sig av sådana kontrakt är nämligen en av dem som avses i artikel 1.1 i lagstiftningsdekretet.

44 I den mån dessa arbetstagare inte utgör någon betydande andel av de visstidsanställda arbetstagarna i den berörda medlemsstaten, vilket det ankommer på den nationella domstolen att pröva, kan inte minskningen i sig av det skydd som en sådan begränsad

kategori arbetstagare åtnjuter innebära att den skyddsnivå som enligt den nationella rättsordningen är tillämplig på de arbetstagare som är bundna av ett visstidsanställningskontrakt påverkas i sin helhet.

45 Det ska dessutom påpekas att enligt artikel 1.2 i lagstiftningsdekret nr 368/2001 ska ett visstidsanställningskontrakt vara skriftligt, och anledningen till att ett sådant kontrakt används ska anges. Upplysningen om slutdatum för kontraktet saknar i annat fall verkningar. I lag nr 230/1962 föreskrevs endast att tidsgränsen för kontraktet skulle anges skriftligen, utan att det behövde anges objektiva skäl för att ingå kontraktet, förutom för det fall detta ingicks för att ersätta en arbetstagare.

46 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 54 i sitt förslag till avgörande, ska ändringen som gjorts genom den nationella lagstiftning som är i fråga vid den nationella domstolen bedömas mot bakgrund av samtliga andra skyddsregler som föreskrivs i denna lagstiftning för att säkerställa skyddet för de arbetstagare som ingått visstidsanställningskontrakt, såsom åtgärder för att förhindra att användningen av på varandra följande visstidsanställningskontrakt missbrukas samt åtgärder som syftar till förbud mot diskriminering av de arbetstagare som har ingått visstidsanställningskontrakt.

47 Mot denna bakgrund konstaterar domstolen att de ändringar, såsom de som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, som gjorts genom en nationell lagstiftning inte utgör en ”minskning” av den allmänna skyddsnivån för visstidsanställda arbetstagare i den mening som avses i klausul 8.3 i ramavtalet, i den mån som ändringarna avser en begränsad kategori arbetstagare som ingått visstidsanställningskontrakt eller som kompenseras genom antagande av andra garantier eller skyddsregler, vilket det ankommer på den nationella domstolen att pröva.

48 Mot denna bakgrund ska den första frågan besvaras enligt följande. Klausul 8.3 i ramavtalet ska tolkas så, att den inte utgör hinder mot en nationell lagstiftning som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, vilken innebär ett upphävande av arbetsgivarens skyldighet att i visstidsanställningskontrakt, som ingåtts för att ersätta frånvarande arbetstagare, ange namnen på dessa arbetstagare samt anledningen till varför de behöver ersättas, och i vilken det endast föreskrivs att sådana visstidsanställningskontrakt ska vara skriftliga och att anledningen till användandet av sådana kontrakt ska anges – i den mån dessa nya villkor kompenseras av att andra garantier eller skyddsregler antas eller i den mån de endast påverkar en begränsad kategori arbetstagare som har ingått visstidsanställningskontrakt, vilket det ankommer på den nationella domstolen att pröva.

Den andra frågan

49 Den nationella domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i huruvida den enligt unionsrätten är skyldig att inte tillämpa nationell lagstiftning, såsom lagstiftningsdekret nr 368/2001, om denna skulle strida mot bestämmelserna i ramavtalet, och om frågan ska besvaras jakande, om den i sådant fall ska tillämpa artikel 1 i lag nr 230/1962.

50 Domstolen har slagit fast att klausul 8.3 i ramavtalet inte uppfyller de villkor som krävs för att bestämmelsen ska ha direkt effekt. För det första avser nämligen klausul 8.3 i ramavtalet endast medlemsstaternas och/eller arbetsmarknadens parters ”genomförande” av detta avtal. Det är på dessa som det ankommer att införliva ramavtalet med den nationella rättsordningen. Vid införlivandet är de förbjudna att rättfärdiga en minskning av den allmänna skyddsnivån för arbetstagare av behovet att genomföra ramavtalet. För det andra innebär klausul 8.3 i ramavtalet, genom att den klausulen enligt sin lydelse begränsas till ett förbud mot en ”minskning av den allmänna skyddsnivån för de arbetstagare som omfattas av [ramavtalet]” att endast en

minskning av en viss omfattning som kan påverka den nationella lagstiftningen om visstidsanställningskontrakt i dess helhet kan omfattas av dess tillämpningsområde. De enskilda kan dock inte ur ett sådant förbud härleda någon rättighet vars innehåll är tillräckligt klart, precist och ovillkorligt (se domarna i de ovannämnda förenade målen Angelidaki m.fl., punkterna 209–211, och beslutet i det ovannämnda målet Koukou, punkt 128).

51 De nationella domstolarna är emellertid skyldiga att, i den utsträckning det är möjligt, tolka den nationella rätten mot bakgrund av ramavtalets ordalydelse och syfte, så att det resultat som avses i detta uppnås, och därmed följa artikel 288 tredje stycket FEUF. Denna skyldighet att göra en direktivkonform tolkning gäller vid tolkning av alla bestämmelser i nationell rätt, vare sig de har antagits före eller efter det aktuella ramavtalet (se, analogt, domarna i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 108, och dom av den 19 januari 2010 i mål C-555/07, Kücükdeveci, REU 2010, s. I-365, punkt 48).

52 Den nationella domstolens skyldighet att beakta ett ramavtals innehåll vid tolkningen och tillämpningen av relevanta bestämmelser i nationell rätt begränsas visserligen av allmänna rättsprinciper, särskilt av principerna om rättssäkerhet och förbud mot retroaktiv lagstiftning, och den kan inte tjäna som grund för att nationell rätt tolkas *contra legem* (se, analogt, domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 110).

53 Principen om direktivkonform tolkning innebär icke desto mindre att de nationella domstolarna ska göra allt som ligger inom deras behörighet, med hänsyn till den nationella rätten i sin helhet och med tillämpning av dess erkända tolkningsmetoder, för att säkerställa att det aktuella ramavtalet ges full verkan och för att uppnå ett resultat som är förenligt med direktivets syfte (se, analogt, domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 111).

54 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 68 i sitt förslag till avgörande, kan en direktivkonform tolkning inte leda till att nationella bestämmelser, som inte är formellt giltiga och relevanta i såväl materiellt som tidsmässigt hänseende, blir tillämpliga i det mål som är anhängigt vid den nationella domstolen.

55 Mot denna bakgrund ska den andra frågan därmed besvaras enligt följande. Eftersom klausul 8.3 i ramavtalet saknar direkt effekt, är den nationella domstolen inte skyldig att, för det fall den skulle finna att den nationella lagstiftningen i fråga är oförenlig med unionsrätten, underlåta att tillämpa denna, utan ska, i den utsträckning det är möjligt, tolka de nationella bestämmelserna på ett sätt som överensstämmer med direktiv 1999/70 och med det syfte som eftersträvas med ramavtalet.

Rättegångskostnader

56 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 (fjärde avdelningen) följande:

1) Klausul 8.3 i ramavtalet om visstidsarbete, som undertecknades den 18 mars 1999 och som återfinns som bilaga till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, ska tolkas så, att den inte utgör hinder mot en nationell

lagstiftning som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, vilken innebär ett upphävande av arbetsgivarens skyldighet att i visstidsanställningskontrakt, som ingåtts för att ersätta frånvarande arbetstagare, ange namnen på dessa arbetstagare samt anledningen till varför de behöver ersättas, och i vilken det endast föreskrivs att sådana visstidsanställningskontrakt ska vara skriftliga och att anledningen till användandet av sådana kontrakt ska anges – i den mån dessa nya villkor kompenseras av att andra garantier eller skyddsregler antas eller i den mån de endast påverkar en begränsad kategori arbetstagare som har ingått visstidsanställningskontrakt, vilket det ankommer på den nationella domstolen att pröva.

2) **Eftersom klausul 8.3 i ramavtalet saknar direkt effekt, är den nationella domstolen inte skyldig att, för det fall den skulle finna att den nationella lagstiftningen i fråga är oförenlig med unionsrätten, underlåta att tillämpa denna, utan ska, i den utsträckning det är möjligt, tolka de nationella bestämmelserna på ett sätt som överensstämmer med direktiv 1999/70 och det syfte som eftersträvas med ramavtalet.**

Underskrifter