

FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT
FRANCIS G. JACOBS

föredraget den 20 september 2001¹

1. I förevarande mål har Bundesarbeitsgericht (federal domstol som dömer i arbetsrättsliga mål), Tyskland, ställt frågor beträffande den direkta effekten och tolkningen, samt den tidsmässiga räckvidden (*ratione temporis*), av artikel 37.1 i Europaavtalet om upprättande av en associering mellan Europeiska gemenskaperna och deras medlemsstater, å ena sidan, och Republiken Polen, å andra sidan.²

2. Den huvudsakliga rättsfrågan är huruvida denna bestämmelse utgör hinder mot att på polska medborgare tillämpa en nationell bestämmelse enligt vilken anställningsavtal med lektorer i främmande språk kan tidsbegränsas, medan det för ingående av sådana avtal med övrig undervisande personal med speciella arbetsuppgifter måste föreligga saklig grund i det enskilda fallet.

1 — Originalspråk: engelska.

2 — EGT L 348, 1993, s. 2; svensk specialutgåva, område 11, volym 26, s. 4.

Tillämpliga bestämmelser

Europaavtalet

3. Genom beslut nr 93/743³ godkände rådet och kommissionen, på gemenskapens vägnar, Europaavtalet om upprättande av en associering mellan Europeiska gemenskaperna och deras medlemsstater, å ena sidan, och Republiken Polen, å andra sidan (nedan kallat avtalet), som slöts i Bryssel den 16 december 1991. I enlighet med artikel 121 trädde avtalet i kraft den 1 februari 1994.⁴

4. Enligt femtonde övervägandet i ingressen till avtalet upprättas associeringen mellan parterna mot bakgrund av Polens slutliga målsättning att bli medlem i gemenskapen och med det förhållandet, att denna associering, enligt parternas mening, kommer att bidra till att uppnå denna målsättning, i åtanke.

3 — Rådets och kommissionens beslut av den 13 december 1993 om ingående av Europaavtalet mellan Europeiska gemenskaperna och deras medlemsstater, å ena sidan, och Republiken Polen, å andra sidan (EGT L 348, s. 1; svensk specialutgåva, område 11, volym 26, s. 3).

4 — Information beträffande datum för ikraftträdande av Europaavtalet med Polen (EGT L 348, 1993, s. 184).

5. Avtalets syften är enligt artikel 1.2 följande: — Främja samarbetet i kulturella frågor.”

”— Skapa en lämplig struktur för en politisk dialog mellan parterna så att nära politiska förbindelser kan utvecklas.

— Främja en utvidgning av handeln och de harmoniska ekonomiska förbindelserna parterna emellan och på så vis stödja en dynamisk ekonomisk utveckling och välbefinnande i Polen.

— Skapa en grund för gemenskapens ekonomiska och tekniska stöd till Polen.

— Skapa en lämplig struktur för Polens gradvisa integration i gemenskapen. Polen strävar efter att uppfylla de nödvändiga villkoren härför.

6. I syfte att uppnå dessa mål finns i avtalet ett antal detaljerade bestämmelser som gäller i synnerhet fri rörlighet för varor (avdelning III), arbetstagarnas rörlighet, etablering, tillhandahållande av tjänster (avdelning IV), betalningar, kapital, konkurrensbestämmelser och andra ekonomiska bestämmelser, tillnärmning av lagstiftning (avdelning V), ekonomiskt samarbete [economic cooperation] (avdelning VI), kulturellt samarbete (avdelning VII) och ekonomiskt samarbete [financial cooperation] (avdelning VIII). Enligt artikel 102 skall vidare ett associeringsråd inrättas som skall övervaka avtalets genomförande och (enligt artikel 104) fatta beslut och avge rekommendationer i enlighet med särskilda bestämmelser i avtalet.

7. I förevarande mål är bestämmelserna i avdelning IV (”Arbetstagarnas rörlighet, etablering, tillhandahållande av tjänster”) och, särskilt, kapitel I (”Arbetstagarnas rörlighet”) i denna avdelning, föremål för prövning.

8. Bestämmelserna i kapitel I ger inte polska migrerande arbetstagare rätt till inresa i och vistelse på medlemsstaternas territorium. Vad beträffar polska migrerande arbetstagare som är lagligen anställda inom en medlemsstats territorium

föreskrivs dock följande i artikel 37 i ...”
avtalet såvitt är relevant i förevarande
mål:⁵

”1. Om inte annat följer av de villkor och riktlinjer som gäller i var och en av medlemsstaterna

— skall arbetstagare av polsk nationalitet som är lagligen anställda inom en medlemsstats territorium behandlas på samma sätt som medlemsstatens egna medborgare, utan diskriminering på grund av nationalitet, beträffande arbetsförhållanden, avlönning eller avskedande,

5 — Identiskt formulerade bestämmelser finns i samtliga de tio Europaavtal som har undertecknats hittills. Se artikel 38.1 i Europaavtalet om upprättande av en associering mellan Europeiska gemenskaperna och deras medlemsstater, å ena sidan, och Bulgarien, å andra sidan (EGT L 358, 1994, s. 3; svensk specialutgåva, område 11, volym 39, s. 4); artikel 38.1 i Europaavtalet om upprättande av en associering mellan Europeiska gemenskaperna och deras medlemsstater, å ena sidan, och Tjeckien, å andra sidan (EGT L 360, 1994, s. 2; svensk specialutgåva, område 11, volym 36, s. 4); artikel 36.1 i Europaavtalet om upprättande av en associering mellan Europeiska gemenskaperna och deras medlemsstater å ena sidan och Republiken Estland, å andra sidan (EGT L 68, 1998, s. 3); artikel 37.1 i Europaavtalet om upprättande av en associering mellan Europeiska gemenskaperna och deras medlemsstater, å ena sidan, och Republiken Ungern, å andra sidan (EGT L 347, 1993, s. 2; svensk specialutgåva, område 11, volym 25, s. 4); artikel 37.1 i Europaavtalet om upprättande av en associering mellan Europeiska gemenskaperna och deras medlemsstater å ena sidan och Republiken Lettland å andra sidan (EGT L 26, 1998, s. 3); artikel 37.1 i Europaavtalet om upprättande av en associering mellan Europeiska gemenskaperna och deras medlemsstater, å ena sidan, och Republiken Litauen, å andra sidan (EGT L 51, 1998, s. 3); artikel 38.1 i Europaavtalet om upprättande av en associering mellan Europeiska gemenskaperna och deras medlemsstater, å ena sidan, och Rumänien, å andra sidan (EGT L 357, 1994, s. 2; svensk specialutgåva, område 11, volym 35, s. 4); artikel 38.1 i Europaavtalet om upprättande av en associering mellan Europeiska gemenskaperna och deras medlemsstater, å ena sidan, och Slovakien, å andra sidan (EGT L 359, 1994, s. 2; svensk specialutgåva, område 11, volym 40, s. 4) och artikel 38.1 i Europaavtalet om upprättande av en associering mellan Europeiska gemenskaperna och deras medlemsstater, som handlar inom ramen för Europeiska Unionen, å ena sidan, och Republiken Slovenien, å andra sidan (EGT L 51, 1999, s. 3).

9. Artikel 37 i avtalet måste läsas mot bakgrund av artikel 58, som ingår i kapitel IV (”Allmänna bestämmelser”) i avdelning IV. I artikel 58.1 föreskrivs följande:

”För tillämpningen av avdelning IV i detta avtal får inget i avtalet hindra parterna från att tillämpa sina egna lagar och förordningar beträffande fysiska personers inresa och vistelse, arbete, arbetsvillkor och etablering samt tillhandahållande av tjänster, under förutsättning att de inte tillämpar dem på ett sådant sätt att fördelarna för någon av parterna enligt villkoren i en särskild bestämmelse i avtalet upphävs eller begränsas. Denna bestämmelse berör inte tillämpningen av artikel 53.”

10. Avslutningsvis har ett antal gemensamma förklaringar bifogats avtalet. Den andra av dessa gemensamma förklaringar, med rubriken ”Artikel 37.1”, lyder:⁶

”Uttrycket de villkor och riktlinjer som gäller i var och en [av] medlemsstaterna omfattar i lämpliga fall gemenskapsregler.”

6 — EGT L 348, 1993, s. 179.

Tillämpliga bestämmelser i tysk rätt

11. Som jag tidigare har förklarat⁷ följer det av de tyska domstolarnas rättspraxis att ett anställningsavtal enligt tysk rätt kan ingås för en begränsad tidsperiod endast då det föreligger saklig grund för en sådan begränsning. Jag kommer att benämna sådana anställningsavtal "avtal om tidsbegränsad anställning".

12. Bestämmelser rörande ingående av avtal om tidsbegränsad anställning av institutioner för högre utbildning och forskning återfinns i Hochschulrahmengesetz av den 26 januari 1976 (ramlag om högskolan, nedan kallad HRG).

13. HRG har ändrats vid flera tillfällen. Vid tidpunkten för de händelser som har givit upphov till tvisten i förevarande mål återfanns de tillämpliga bestämmelserna i HRG i ändrad lydelse enligt artikel 1 i Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen av den 14 juni 1985 (lag om avtal om tidsbegränsad anställning för undervisande personal och forskare vid inrättningar för högre undervisning och forskning).⁸

14. Genom ändringen infördes de nya paragraferna 57 a till 57 f i HRG. I 57 a § definieras de kategorier av arbetstagare på vilka dessa nya bestämmelser är tillämpliga, inklusive särskilt de "vetenskapliga och konstnärliga medarbetare" som avses i 53 § i HRG, den "personal med medicinska uppgifter" som avses i 54 §, och den "undervisande personal med speciella arbetsuppgifter" som avses i 56 §. I 57 b § första stycket föreskrivs att det, förutom då ingen saklig grund krävs enligt allmänna arbetsrättsliga bestämmelser och principer, endast är tillåtet att ingå avtal om tidsbegränsad anställning med sådan personal som anges i 57 a § om saklig grund föreligger.

15. I 57 b § andra stycket föreskrivs beträffande de arbetstagare som avses i 53 § och 54 § att sådana grunder föreligger särskilt (1) då en lektors verksamhet bidrar till dennes akademiska eller konstnärliga utveckling eller yrkesmässiga träning, (2) då denne avlönas med budgetmedel som är avsedda för verksamhet med begränsad varaktighet, (3) då avsikten är att denne skall tillgodogöra sig eller tillfälligt bidra med särskild kunskap eller erfarenhet, (4) då ersättningen till denne huvudsakligen finansieras genom medel från tredje part, eller (5) då denne anställs för första gången.

7 — Se mitt förslag till avgörande i mål C-272/92, Spotti (REG 1993, s. I-5185), punkt 5.

8 — BGBl. 1985 I, s. 1065.

16. I 57 b § tredje stycket i dess lydelse vid den relevanta tidpunkten föreskrivs följande:

”Det föreligger även saklig grund för att sluta ett avtal om tidsbegränsad anställning med en lärare i främmande språk som har särskilda arbetsuppgifter, om dennes verksamhet väsentligen avser utbildning i ett främmande språk (lektor).”

17. I 57 c § andra stycket föreskrivs en maximal giltighetstid om fem år för alla avtal om tidsbegränsad anställning som har begränsats på en grund som anges i 57 b § andra stycket, punkterna 1—4, eller i 57 b § tredje stycket. Om den anställde anställs genom fler än ett sådant avtal med en viss institution, får den totala giltighetstiden inte överstiga fem år.

18. Det framgår att anställning av lektorer i främmande språk genom avtal om tidsbegränsad anställning var tillåtet men inte obligatoriskt enligt de vid den i målet relevanta tidpunkten gällande bestämmelserna i HRG.

19. Slutligen bör det påpekas att 57 b § tredje stycket upphävdes av den tyska

lagstiftaren med verkan från den 24 augusti 1998.⁹ Lektorer i främmande språk omfattas numera av de allmänna bestämmelserna i 57 b § första och andra stycket. Eftersom Beata Pokrzeptowicz-Meyers avtal löpte ut före den 24 augusti 1998 är dock lagen i dess ändrade lydelse enligt tysk rättspraxis inte tillämplig på hennes situation.

Bakgrunden och förfarandet vid den nationella domstolen

20. Beata Pokrzeptowicz-Meyer, motparten i målet vid den nationella domstolen, är polsk medborgare. Efter att ha avslutat sina germanistikstudier i Lodz i Polen genom att avlägga magisterexamen år 1991 flyttade hon till Tyskland i mitten av år 1992. Genom avtal av den 5 oktober 1992 erhöll hon halvtidsanställning hos klaganden i målet vid den nationella domstolen, Land Nordrhein-Westfalen, från och med den 8 oktober 1992 till och med den 30 september 1996, som lektor i främmande språk vid universitetet i Bielefeld. Enligt 2 § i hennes anställningsavtal avsåg detta avtal — i enlighet med 57 b § tredje stycket HRG — endast en tidsbegränsad anställning, eftersom hennes arbetsuppgifter till övervägande del skulle avse utbildning i främmande språk. Enligt arbetsbeskrivningen som hade utgivits av klaganden bestod motpartens arbetsuppgifter av undervisning i polska språket omfattande upp till åtta timmar i veckan per termin, bedömning av studenternas språkliga prestationer samt förmedling av kunskap om

⁹ — Fjärde lagen om ändring av HRG (*Viertes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes*), BGBl. 1998 I, s. 2190.

polsk kultur. Motparten skulle endast undantagsvis och, under alla omständigheter, i ringa omfattning ombesörja språk- och litteraturvetenskaplig undervisning.

gericht. Bundesarbeitsgericht gjorde bedömningen att det aktuella målet gällde en gemenskapsrättsfråga, varför man vilandeförklarade målet och hänsköt följande frågor till EG-domstolen för förhandsavgörande:

21. Motparten väckte talan vid Arbeitsgericht (domstol som dömer i första instans i arbetsrättsliga mål) den 16 januari 1996 och yrkade att domstolen skulle fastställa att hennes anställningsförhållande med klaganden inte upphörde på den grunden att avtalets varaktighet var begränsad till den 30 september 1996. Under återopande av EG-domstolens dom i målet Spotti,¹⁰ i vilken fastslogs att sådana nationella bestämmelser stred mot artikel 48.2 i EEG-fördraget, gjorde hon gällande att denna begränsning inte kunde motiveras med stöd av 57 b § tredje stycket HRG. Klaganden bestred detta yrkande och hävdade i huvudsak att — fram till dess att den upphävdes med verkan från den 24 augusti 1998 — var 57 b § tredje stycket HRG alltjämt tillämplig på anställningsavtal med lektorer i främmande språk från länder som inte är medlemmar i den Europeiska Unionen.

”1. Utgör artikel 37.1 i Europaavtalet av den 16 december 1991 om upprättande av en associering mellan Europeiska gemenskaperna och deras medlemsstater, å ena sidan, och Republiken Polen, å andra sidan, hinder mot att — på polska medborgare — tillämpa en nationell bestämmelse enligt vilken anställningsavtal med lektorer i främmande språk kan tidsbegränsas, medan det för slutande av sådana avtal med övrig undervisande personal med speciella arbetsuppgifter måste föreligga saklig grund i det enskilda fallet?”

2. Om svaret på den första frågan är jakande:

22. Sedan Arbeitsgericht (domstol som dömer i första instans i arbetsrättsliga mål) i Tyskland hade ogillat motpartens yrkande överklagade hon till Landesarbeitsgericht (domstol som dömer i andra instans i arbetsrättsliga mål), som biföll överklagandet. Klaganden överklagade denna senare dom på en rättslig grund till Bundesarbeits-

gericht. Bundesarbeitsgericht gjorde bedömningen att det aktuella målet gällde en gemenskapsrättsfråga, varför man vilandeförklarade målet och hänsköt följande frågor till EG-domstolen för förhandsavgörande:

”1. Utgör artikel 37.1 i Europaavtalet hinder mot att tillämpa den nationella bestämmelsen även om avtalet om tidsbegränsad anställning slöts före ikraftträdandet av Europaavtalet och löper ut efter ikraftträdandet?”

10 — Mål C-272/92, ovan fotnot 7.

23. Skriftliga yttranden har ingivits av Land Nordrhein-Westfalen, den franska regeringen och kommissionen. Muntliga argument framfördes under förhandlingen av den franska regeringen och kommissionen.

utgör hinder mot att på polska medborgare tillämpa en nationell bestämmelse enligt vilken anställningsavtal med lektorer i främmande språk kan tidsbegränsas, medan det för ingående av sådana avtal med övrig undervisande personal med speciella arbetsuppgifter måste föreligga saklig grund i det enskilda fallet.

Upptagande till sakprövning

24. Avtalet som är i fråga i förevarande mål är ett internationellt avtal — som har ingåtts mellan gemenskaperna och medlemsstaterna och Polen — som enligt artikel 300.7 EG, är bindande för gemenskaperna och medlemsstaterna. Enligt domstolens rättspraxis utgör ett sådant avtal, från och med att det träder i kraft, en integrerad del av gemenskapens rättsordning och domstolen är därför behörig att i enlighet med det förfarande som har inrättats genom artikel 234 i EG-fördraget meddela förhandsavgörande om tolkningen av detta avtal.¹¹ De frågor som har hänskjutits i förevarande mål kan således tas upp till sakprövning.

26. För att kunna besvara denna fråga är det nödvändigt att behandla två problem. För det första, har artikel 37.1 direkt effekt så att den av enskilda som befinner sig i motpartens situation kan åberopas gentemot en offentlig myndighet som agerar i egenskap av arbetsgivare till universitetslärare? För det andra, strider en nationell regel mot artikel 37.1 då det i den föreskrivs att lektorer i språk kan anställas genom avtal om tidsbegränsad anställning utan att det föreligger saklig grund i varje enskilt fall?

Den direkta effekten hos artikel 37.1 i avtalet

Den första frågan

25. Den hänskjurande domstolens första fråga är huruvida artikel 37.1 i avtalet

27. Det framgår av domstolens fasta rättspraxis att "[e]n bestämmelse i ett avtal som gemenskapen har ingått med tredje land skall anses direkt tillämplig om den, med hänsyn till dess ordalydelse samt till avtalets syfte och art, innebär en klar och precis skyldighet vars fullgörande eller verkningar

¹¹ — Dom i mål 181/73, Haegeman (REG 1974, s. 449; svensk specialutgåva, volym 2, s. 281), punkterna 5 och 6, och dom i mål 12/86, Demirel (REG 1987, s. 3719; svensk specialutgåva, volym 9, s. 175), punkt 7.

inte är beroende av utfärdandet av ytterligare rättsakter".¹²

28. För att kunna avgöra huruvida det första stycket i artikel 37 i avtalet uppfyller dessa kriterier, är det nödvändigt att först studera dess ordalydelse.

29. Enligt artikel 37.1 skall "[o]m inte annat följer av de villkor och riktlinjer som gäller i var och en av medlemsstaterna... arbetstagare av polsk nationalitet som är lagligen anställda inom en medlemsstats territorium behandlas på samma sätt som medlemsstatens egna medborgare, utan diskriminering på grund av nationalitet, beträffande arbetsförhållanden, avlöning eller avskedande".

30. Det framgår alltså att ordalydelsen av artikel 37.1 består av två skilda led. Det senare ledet ("skall... behandlas... utan diskriminering...") innehåller i klara, precisa och ovillkorliga ordalag ett förbud mot diskriminering på grund av nationalitet av migrerande polska arbetstagare beträffande arbetsförhållanden, avlöning och avskedande.

12 — Se särskilt domen i målet Demirel, ovan fotnot 11, punkt 14, i mål C-262/96, Sürül (REG 1999, s. I-2685), punkt 60, och i mål C-37/98, Savas (REG 2000, s. I-2927), punkt 39.

31. Ett förbud som har stadgats i sådana ordalag kan ha direkt effekt, vilket domstolen fastställde i målet El-Yassini.¹³ I det målet underställdes EG-domstolen frågor om effekten hos och tolkningen av artikel 40.1 i samarbetsavtalet mellan Europeiska ekonomiska gemenskapen och Konungariket Marocko, enligt vilken "[d]en behandling som varje medlemsstat ger arbetare med marockanskt medborgarskap skall vara fri från diskriminering på grund av nationalitet vad gäller arbetsvillkor, och lön i jämförelse med medlemsstatens egna medborgare...." Med tanke på att artikel 40.1 "i tydliga, klara och precisa ordalag innehåller ett förbud mot att på grundval av nationalitet diskriminera migrerande marockanska arbetstagare som har anställning på den mottagande medlemsstatens territorium med avseende på arbetsvillkor och lön", och att "påståendet att principen om icke-diskriminering direkt kan påverka enskildas förhållanden [inte] motsägs... av prövningen av syftet med och beskaffenheten av det avtal som bestämmelsen ingår i", drog domstolen slutsatsen att "de rättssubjekt som bestämmelsen är tillämplig på har rätt att åberopa denna vid nationell domstol".¹⁴

32. Enligt Land Nordrhein-Westfalen kan artikel 37.1 i avtalet trots detta inte ha direkt effekt eftersom avtalets parter info-

13 — Mål C-416/96 (REG 1999, s. I-1209), punkt 27.

14 — Punkterna 27, 28 och 32 i domslutet. Se även, beträffande den direkta effekten av likabehandlingsklausuler i socialförsäkringssammanhang, mål C-18/90, Kziber (REG 1991, s. I-199), mål C-103/94, Krid (REG 1995, s. I-719) och, senast, mål C-179/98, Mesbah (REG 1999, s. I-7955).

gade meningen ”[o]m inte annat följer av de villkor och riktlinjer som gäller i var och en av medlemsstaterna” i dess första stycke. Enligt klagandens mening begränsar denna mening förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet och artikel 37.1 kan därför inte anses vara ovillkorlig i den mening som avses i domstolens rättspraxis gällande direkt effekt.

33. Detta argument kan inte avvisas utan vidare. Vid första påseendet kan det mycket väl förefalla som om tillämpningen av principen om likabehandling av arbetstagare från gemenskapen och polska arbetstagare enligt artikel 37.1 omfattas av ett visst utrymme för skönsmässig bedömning hos medlemsstaterna.

34. Enligt min mening bygger dock klagandens argument på en missuppfattning av domstolens rättspraxis gällande den direkta effekten av bestämmelser i internationella avtal. Enligt denna rättspraxis¹⁵ måste man, för att avgöra huruvida en bestämmelse är ovillkorlig, undersöka huruvida den skyldighet som uppställs i bestämmelsen kräver (är villkorad av) att ytterligare rättsakter utfärdas av avtalets parter eller huruvida den skyldigheten är tillräckligt klar och precis för att kunna tillämpas av nationella domstolar utan att sådana rättsakter utfärdas. Mot bakgrund av denna rättspraxis är det inte avgörande att ”de villkor och riktlinjer som gäller i var och en

av medlemsstaterna” uttryckligen nämns i artikel 37.1. Även om — vilket svaranden har gjort gällande — det framgår av dessa ord att utövandet av de rättigheter som artikel 37.1 ger polska arbetstagare kan vara föremål för vissa villkor enligt nationell rätt,¹⁶ kan skyldigheten att inte diskriminera polska migrerande arbetstagare på grund av nationalitet beträffande arbetsförhållanden mycket väl tillämpas av de nationella domstolarna i frånvaro av sådana rättsakter.

35. Påståendet att artikel 37.1 inte kan ha direkt effekt är även svårt att förena med avtalets syfte och sammanhang i sin helhet.¹⁷

36. Det bör först och främst noteras att det varken i artikel 37.1 eller i någon annan bestämmelse i avtalet *uttryckligen* före-

16 — Jag kommer att undersöka vilka villkor det kan röra sig om nedan, i punkterna 42—45.

17 — Se även Cremona, M., ”The New Associations: Substantive Issues of the Europe Agreements with the Central and Eastern European States”, i (ed.) Konstadinidis, V., *The Legal Regulation of the European Community's External Relations after the Completion of the Internal Market*, s. 145, Martin, D., ”Association Agreements”, i *Assoziierungsabkommen der EU mit Drittstaaten* (1998), s. 32. Hedemann-Robinson, M., ”An overview of recent legal developments at Community level in relation to third country nationals resident within the European Union, with particular reference to the case law of the European Court of Justice” [2001] *Common Market Law Review* 525, s. 571—572. Andra har uttalat sitt stöd för direkt effekt av artikel 37.1, förvisso utan att uttryckligen undersöka vikten av formuleringen ”om inte annat följer av de villkor och riktlinjer som gäller i var och en av medlemsstaterna”. Se Peers, S., ”Towards Equality: Actual and Potential Rights of Third-Country Nationals in the European Union”, (1996) *Common Market Law Review* 7, s. 29, och Nyssen, L. & Denoël, X., ”La situation des ressortissants de pays tiers à la suite de l'arrêt, Bosman”, *Revue du marché unique européen* (1996) 119, s. 124—125.

15 — Se fotnot 12 ovan.

skrivs att artikel 37.1 inte är avsedd att ha direkt effekt. Frågan är huruvida — i frånvaro av en sådan uttrycklig klausul i avtalet — meningen "[o]m inte annat följer av de villkor och riktlinjer..." skall tolkas på så sätt att den berövar den likabehandlingsprincip som stadgas i artikel 37.1 direkt effekt.

37. För att besvara denna fråga, måste man beakta att den tolkning som har förordats av Land Nordrhein-Westfalen — enligt vilken likabehandlingen av polska migrerande arbetstagare gäller med förbehåll för "riktlinjer" och "villkor" i nationell rätt som är direkt eller indirekt förknippade med nationalitet — skulle göra det möjligt i praktiken för medlemsstaterna att kringgå förbudet i artikel 37.1. Det skulle sålunda, vilket kommissionen och Bundesarbeitsgericht har påpekat, väsentligt minska verkan av artikel 37.1 och, möjligen, göra den betydelslös. Det är svårt att acceptera uppfattningen — som är underförstådd i Land Nordrhein-Westfalens argument — att avtalets parter avsåg ett sådant resultat. I detta sammanhang noterar jag att varken medlemsstaterna eller rådet har ingivit yttranden till domstolen i förevarande mål i syfte att försvara denna uppfattning, och att kommissionen och den franska regeringen är ense om att artikel 37.1 kan ha direkt effekt, även om — enligt den franska regeringen — rätten till likabehandling beträffande anställningsvillkor inte medför en rätt till inresa i, eller vistelse på, medlemsstaternas territorium.

38. Om avtalets parter hade avsett att artikel 37.1 inte skulle få direkt effekt, och således beröva artikeln mycket av dess effektivitet, skulle de i vart fall troligen ha uttryckt denna avsikt tydligare än genom tillägget av den tämligen obestämda formuleringen "[o]m inte annat följer av de villkor och riktlinjer..." till artikelns ordalydelse. Parterna skulle till exempel ha kunnat lägga till en bestämmelse rörande frågan om avtalets direkta effekt i dess avdelning IX ("Institutionella och allmänna bestämmelser samt slutbestämmelser").

39. En jämförelse mellan artikel 37.1 och andra bestämmelser i avtalet antyder även, i motsats till vad Land Nordrhein-Westfalen har hävdat, att diskrimineringsförbudet i artikel 37.1 har direkt effekt. Vissa av dessa bestämmelser är av ren programförklaringskaraktär och deras genomförande är beroende av beslut som ännu inte har fattats av associeringsrådet.¹⁸ Så är till exempel fallet beträffande de sociala trygghetssystemen för arbetstagare enligt artiklarna 38 och 39 och tillhandahållandet av tjänster enligt artikel 55 i avtalet. I dessa bestämmelser hänvisas uttryckligen till åtgärder som ännu inte har vidtagits av associeringsrådet, vilket ges rätten att anta rättsligen bindande bestämmelser i syfte att uppnå de angivna målsättningarna. Det är diskutabelt huruvida dessa bestämmelser, mot bakgrund av domstolens rättspraxis,

¹⁸ — Se punkt 6 ovan.

har direkt effekt.¹⁹ I motsats till dessa bestämmelser innehåller artikel 37.1 en regel som klart föreskriver ett resultat som skall uppnås och som är såväl tillräckligt tydlig som tillräckligt fullständig för att kunna tillämpas direkt av de nationella domstolarna utan rättsakter om införlivande. Det är således helt logiskt att det i artikel 37.1 inte hänvisas till några sådana rättsakter och att associeringsrådet enligt artikel 42 i avtalet inte har befogenhet att fatta bindande beslut för att genomföra artikel 37.1, utan endast att ”undersöka... möjligheter att förbättra arbetstagarnas rörlighet” och att ”avge rekommendationer”.

40. Uppfattningen att artikel 37.1 direkt kan påverka enskildas situation överensstämmer vidare helt med avtalets syfte och natur.²⁰ Såsom framgår av ingressen och artikel 1.2²¹ upprättas genom avtalet en associering som, genom att skapa en struktur för en politisk dialog, syftar till att främja handel och harmoniska ekonomiska förbindelser parterna emellan och även välstånd i Polen för att underlätta Polens anslutning till EU. Det kan inte förnekas att detta syfte kommer att främjas om polska migrerande arbetstagare ges möjligheten att direkt åberopa likabehandlingsbestämmelserna i avtalet inför de nationella domstolarna i medlemsstaterna. Vidare har EG-domstolen fastslagit att bestämmelser

som innehåller principer om likabehandling på grundval av nationalitet i avtal som visserligen upprättar ekonomiskt samarbete mellan Europeiska gemenskapen och tredje länder, men inte syftar till integration av dessa stater i gemenskapen, kan ha direkt effekt.²² De överväganden som låg till grund för domstolens uppfattning är tillämpliga, kanske i än högre grad, vad gäller avtal som syftar till att förbereda stater för medlemskap i gemenskapen.

41. Det kan tilläggas att det faktum att avtalet huvudsakligen är avsett att främja Polens ekonomiska utveckling — med förberedelse för dess anslutning till gemenskapen i åtanke — och att en obalans mellan gemenskapens och Polens förpliktelser därför kan uppkomma, enligt fast rättspraxis, inte kan utgöra hinder för att domstolen skall kunna fastställa att vissa av avtalets bestämmelser har direkt effekt.²³

42. Frågan kvarstår dock vad som menas med uttrycket ”riktlinjer och villkor som

19 — Se domen i målet Demirel, ovan fotnot 11, punkterna 19—25, domen i målet Savas, ovan fotnot 12, punkterna 41—45.

20 — Se även förslag till avgörande av generaladvokat Léger i mål C-268/99, Jany (REG 2001, s. I-8615), punkt 48, föredraget den 8 maj 2001.

21 — Ovan punkterna 4 och 5.

22 — Mål C-416/96, se fotnot 13.

23 — Se särskilt dom i målet Sürül, punkt 72 i domslutet och domen i målet Savas, punkt 53, båda ovan fotnot 12.

gäller i var och en av medlemsstaterna" i artikel 37.1.

43. Den frågan måste, enligt min mening, besvaras mot bakgrund av strukturen hos avtalet i dess helhet. Det framgår klart, vilket den franska regeringen har understrukit, att skillnad görs i avtalet mellan *tillgång till anställning och behandlingen under anställningen*. Även om villkoren för polska migrerande arbetstagares tillgång till medlemsstaternas arbetsmarknader i princip inte påverkas av avtalet måste migrerande arbetstagare som har släppts in på en medlemsstats territorium och som är lagligen bosatta där ges samma behandling beträffande arbetsförhållanden, avlöning eller avskedande som medlemsstatens egna medborgare. Denna skillnad framgår av frånvaron — i kapitel I i avdelning IV av avtalet — av bestämmelser som uttryckligen ger polska migrerande arbetstagare rätt till inresa i och vistelse på medlemsstaternas territorium och av artikel 58.1 enligt vilken "inget i avtalet [får] hindra parterna från att tillämpa sina egna lagar och förordningar beträffande fysiska personers inresa och vistelse [...] under förutsättning att de inte tillämpar dem på ett sådant sätt att fördelarna för någon av parterna enligt villkoren i en särskild bestämmelse i avtalet upphävs eller begränsas". Vidare finns som en bilaga till avtalet en förklaring från Europeiska gemenskapen vari anges att "det i bestämmelserna i kapitel I 'Arbetstagarnas rörlighet' inte finns något som skall tolkas som medlemsstaternas kompetens beträffande arbetstagares och deras familjemedlemmars

inresa i och uppehåll på deras territorium begränsas".²⁴

44. I det sammanhanget måste formuleringen "riktlinjer och villkor som gäller i var och en av medlemsstaterna" i artikel 37.1, enligt min mening, i första hand ses som en erinran om att eftersom villkoren för tillgång till medlemsstaternas arbetsmarknader i princip förblir en fråga för nationell rätt är rätten till likabehandling beträffande anställning endast tillämplig på polska migrerande arbetstagare som uppfyller de formella och materiella villkor beträffande inresa i och vistelse på territoriet som uppställs i tillämpliga nationella bestämmelser.

45. Denna tolkning är vidare inte på något sätt oförenlig med avtalsparternas gemensamma förklaring i vilken fastslås att "[u]ttrycket de villkor och riktlinjer som gäller i var och en [av] medlemsstaterna omfattar i lämpliga fall gemenskapsregler".²⁵

46. Jag drar följaktligen, i likhet med kommissionen och den franska regeringen, slutsatsen att artikel 37.1 i avtalet har direkt effekt. En polsk migrerande arbetstagare som är lagligen anställd inom en

24 — EGT L 348, 1993, s. 183.

25 — Se även Martin, D., och Guild, E., *Free Movement of Persons in the European Union* (1996), s. 297.

medlemsstats territorium kan således åberopa den bestämmelsen vid talan som väcks mot en offentlig myndighet som agerar i egenskap av arbetsgivare.

omfattas av begreppet "arbets- och anställningsvillkor" i artikel 48.2 i EEG-fördraget (nu artikel 39.2 EG, i ändrad lydelse).²⁶ Det finns enligt min mening ingen anledning att tolka begreppet "arbetsförhållanden" i artikel 37.1 i avtalet annorlunda.

Förenlighet mellan artikel 57 b § tredje stycket HRG och artikel 37.1 i avtalet

47. I artikel 37.1 i avtalet föreskrivs att migrerande polska arbetstagare skall behandlas "utan diskriminering på grund av nationalitet, beträffande arbetsförhållanden, avlöning eller avskedande".

48. Enligt min mening föreligger det inget tvivel om att artikel 57 b § tredje stycket HRG strider mot denna bestämmelse.

49. För det första har EG-domstolen redan haft anledning att fastställa att varaktigheten hos anställningsavtal och, mer specifikt, bruket av avtal om tidsbegränsad anställning för lärarpersonal vid universitet

50. För det andra gjordes genom 57 b § tredje stycket HRG, vid den tidpunkt då de händelser som är aktuella i målet vid den nationella domstolen ägde rum, åtskillnad mellan lektorer i främmande språk och övrig universitetspersonal. Medan den förra kategorin kunde anställas genom avtal om tidsbegränsad anställning, kunde övrig lärarpersonal med speciella arbetsuppgifter endast anställas under en begränsad period när det förelåg saklig grund i det enskilda fallet. Skillnaden i behandling av dessa två kategorier innebar inte någon direkt diskriminering på grund av nationalitet. Man bör dock komma ihåg att den stora majoriteten av lektorer i främmande språk är medborgare i en annan stat än den i vilken de är anställda. Den skillnad i behandling som vidlåder 57 b § tredje stycket HRG leder alltså till indirekt diskriminering på grund av nationalitet.²⁷

51. För det tredje föreligger det enligt min mening inget tvivel om att artikel 37.1 måste tolkas på så sätt att den innehåller ett

26 — Se domen i mål 33/88, Allué (REG 1989, s. 1591), och domen i målet Spotti, ovan förnot 7.

27 — Domen i målet Spotti, ovan förnot 7, punkt 18.

förbud mot såväl indirekt som direkt diskriminering. Det är sant att tolkningar av artiklar i EG-fördraget inte genom ren analogi kan överföras på bestämmelser i avtal mellan gemenskapen och tredje länder.²⁸ Det förhållandet att artikel 39.2 EG, enligt fast rättspraxis, innebär förbud mot "inte bara öppen diskriminering på grund av nationalitet, utan även varje form av dold diskriminering som genom tillämpning av andra särskiljande kriterier faktiskt leder till samma resultat"²⁹, är således inte avgörande för tolkningen av artikel 37.1, även om de två bestämmelserna är formulerade på liknande sätt. Det följer inte heller, vilket den franska regeringen har understrukit, av likheten mellan dessa bestämmelser att artikel 37.1 medför rätt till inresa och vistelse för polska migrerande arbetstagare. Ordalydelsen i artikel 37.1 antyder dock, mot bakgrund av avtalets målsättning,³⁰ att förbudet däri inte skall tolkas restriktivt och, därmed, att det omfattar såväl indirekt som direkt diskriminering på grund av nationalitet beträffande anställningsförhållanden.³¹ Särbehandlingen av lektorer i främmande språk, jämfört med övrig universitetspersonal med speciella arbetsuppgifter i den mening som avses i HRG, strider således

mot artikel 37.1 i avtalet, såvida det inte finns sakliga skäl för en sådan behandling.

52. För det fjärde ställdes i målet Spotti till domstolen frågan, huruvida det finns sakliga skäl för den indirekta diskriminering — till exempel mellan tyska medborgare och medborgare i andra medlemsstater — som följer av 57 b § tredje stycket HRG. Med anledning av detta fastslog domstolen att "behovet att garantera undervisning som är à jour inte kan motivera att en tidsbegränsning införs avseende anställningsavtal för lektorer i främmande språk. Risken för att dessa lektorer skulle förlora kontakten med sina respektive modersmål är obetydlig med tanke på ökningen av det kulturella utbytet och de förbättrade kommunikationerna, och dessutom står det i alla händelser universiteten fritt att kontrollera lektorernas kunskapsnivå".³² Detta resonemang är, vilket kommissionen har påpekat, vad gäller artikel 37.1 i avtalet tillämpligt på lektorer i främmande språk som är polska medborgare. Det föreligger vidare, enligt min mening, inga andra skäl som motiverar särbehandlingen av lektorer i främmande språk, jämfört med andra kategorier av universitetspersonal, enligt de vid den i målet aktuella tidpunkten gällande bestämmelserna i HRG. I de yttranden som har

28 — Se dom i mål 270/80, Polydor (REG 1982, s. 329; svensk specialutgåva, volym 6, s. 309), punkterna 14—21, och dom i mål 104/81, Kupferberg (REG 1982, s. 3641; svensk specialutgåva, volym 6, s. 531).

29 — Dom i mål 41/84, Pinna (REG 1986, s. 1; svensk specialutgåva, volym 8, s. 355), punkt 23. Se även domen i målet Allué, ovan fotnot 26, punkt 11 och domen i målet Spotti, ovan fotnot 7, punkt 18.

30 — Se artikel 1.2 i Europaavtalet, citerad i punkt 5.

31 — Se även, beträffande artikel 3.1 i beslut nr 3/80 av det associationsråd som inrättats i enlighet med associeringsavtalet mellan EG och Turkiet, domen i målet Sürül, ovan fotnot 12, punkterna 97—104, och förslaget till avgörande av detta mål av generaladvokaten La Pergola, punkt 47.

32 — Punkt 20 i domslutet. Se även målet Allué, ovan fotnot 26, punkt 14.

ingivits i förevarande mål har man heller inte framfört några sådana skäl.

53. Jag drar följaktligen slutsatsen att artikel 37.1 i avtalet utgör hinder mot att på polska medborgare tillämpa en nationell bestämmelse enligt vilken anställningsavtal med lektorer i främmande språk kan tidsbegränsas, medan det för ingående av sådana avtal med övrig undervisande personal med speciella arbetsuppgifter måste föreligga saklig grund i det enskilda fallet.

Den andra frågan

54. Mot bakgrund av svaret på den första frågan är det nödvändigt att undersöka den andra frågan som har hänskjutits i förevarande mål. Bundesarbeitsgericht har ställt denna fråga för att få klarhet i huruvida artikel 37.1 i avtalet är tillämplig på avtal om tidsbegränsad anställning som slöts före, och som skulle löpt ut efter, ikraftträdandet av detta avtal.

55. Enligt artikel 121 i avtalet träder dess bestämmelser ”i kraft den första dagen i den andra månaden efter den dag då de

avtalslutande parterna till varandra anmäler att de förfaranden som avses i första stycket är avslutade”. I enlighet med denna bestämmelse trädde avtalet i kraft den 1 februari 1994.³³

56. Bortsett från artikel 121 innehåller avtalet inte några övergångsbestämmelser. För att avgöra den tidsmässiga räckvidden (*ratione temporis*) hos artikel 37.1 är det därför nödvändigt att tolka dess ordalydelse med beaktande av dess syfte samt av domstolens rättspraxis avseende gemenskapslagstiftningens rättsverkningar i tiden.

57. Det är möjligt att härleda åtminstone två principer ur denna rättspraxis. Å ena sidan har gemenskapsrättsakter inte retroaktiv verkan, såvida det inte undantagsvis framgår av deras ordalydelse eller allmänna struktur att gemenskapslagstiftaren avsåg en sådan verkan, att målsättningen kräver detta och att de berörda personernas berättigade förväntningar vederbörligen respekteras.³⁴ Å andra sidan tillämpas gemen-

33 — Information beträffande datum för ikraftträdande av Europaavtalet med Polen (EGT L 348, 1993, s. 184).

34 — Se särskilt dom i mål 98/78, Racke (REG 1979, s. 69; svensk specialutgåva, volym 4, s. 275), punkt 20, dom i mål 368/89, Crispoltoni (REG 1991, s. I-3695), punkterna 17 och 20, dom i mål C-34/92, GruSa Fleisch (REG 1993, s. I-4147), punkt 22. Se även, beträffande den tidsmässiga verkan i medlemsstaterna av bestämmelser i fördraget, dom i mål C-35/98, Verkooijen (REG 2000, s. I-4071), punkt 42, och, beträffande den tidsmässiga verkan av bestämmelser i fördraget i en medlemsstat efter dess inträde i gemenskapen, mål C-464/98, Stefan (REG 2001, s. I-173), punkt 21.

skapslagstiftning normalt på de framtida verkningarna av situationer som uppstått under den tid då lagen gällde i sin lydelse före ändringen,³⁵ såvida inte omedelbar tillämpning av en viss bestämmelse skulle innebära åsidosättande av skyddet av berättigade förväntningar.³⁶

58. Land Nordrhein-Westfalen har hävdat att tillämpningen av rättsliga bestämmelser på ett anställningsavtal som ingicks innan dessa bestämmelser trädde i kraft måste ses som en form av retroaktiv tillämpning av lagen. Eftersom någon sådan effekt inte uttryckligen föreskrivs i avtalet är artikel 37.1 inte tillämplig på omständigheterna i målet vid den nationella domstolen.

59. Jag delar inte denna bedömning. Att tillämpa en rättslig bestämmelse på ett avtal om tidsbegränsad anställning som ännu inte har löpt ut vid den tidpunkt som bestämmelsen träder i kraft innebär inte retroaktiv tillämpning av lagen, utan endast att bestämmelsen omedelbart till-

lämpas på framtida verkningar av situationer som har uppstått under den tid då lagen gällde i sin lydelse före ändring.

60. Det finns stöd för min uppfattning i domen i målet Licata.³⁷ Sökanden i det målet, som var tillfälligt anställd av Ekonomiska och sociala kommittén, överklagade ett beslut enligt vilket kommittén förkortade den period för vilken hon hade röstats fram att arbeta för en personalkommitté efter det att hon hade erhållit fast anställning. Detta beslut fattades i enlighet med regler — rörande personalkommitténs representativitet — som hade trätt i kraft efter valet.³⁸ Sökanden hävdade bland annat att tillämpningen av reglerna stred mot principen att lagstiftning inte har retroaktiv verkan. EG-domstolen fastslog dock att ”i princip är nya regler omedelbart tillämpliga på framtida verkningar av en situation som uppstod under den äldre regelns giltighetstid. Tillämpningen av [reglerna i fråga] på den resterande delen av Assunta Licatas mandatperiod utgör därför inte åsidosättande av retroaktivitetsprincipen”.³⁹

61. Principen att lagstiftning normalt är omedelbart tillämplig antyder således att artikel 37.1 bör anses tillämplig på anställningsavtal som ingicks före, och som skulle

35 — Se till exempel mål 44/65, Singer (REG 1965, s. 965), s. 972, dom i mål 68/69, Brock (REG 1970, s. 171), punkt 7, dom i mål 143/73, SOPAD (REG 1973, s. 1433), punkt 8, dom i mål 40/79, P mot kommissionen (REG 1981, s. 361), punkt 12. Se även, beträffande den tidsmässiga verkan av bestämmelser i fördraget i en medlemsstat efter dess inträde i gemenskapen, mål C-122/96 Saldanha och MTS (REG 1997, s. I-5325), punkt 14.

36 — Se särskilt dom i mål 1/73, Westzucker (REG 1973, s. 723), punkterna 6—10, dom i mål 96/77, Bauche (REG 1978, s. 383), punkterna 54—58, och dom i mål 278/84, Förbundsrepubliken Tyskland mot kommissionen (REG 1987, s. 1), punkterna 34—37.

37 — Mål 270/84, Licata mot ESC (REG 1986, s. 2305).

38 — Bestämmelserna i fråga stadgades i beslut nr 173/84A av den 7 maj 1984 av ordföranden för den Ekonomiska och sociala kommittén.

39 — Punkt 31 i domen.

ha löpt ut efter, den 1 februari 1994. Denna slutsats stöds av vikten av syftet med artikel 37.1. Principen att det inte får förekomma någon diskriminering på grund av nationalitet är en av avtalets grundpelare, vilket framgår av flera av dess bestämmelser.⁴⁰ Det är faktiskt svårt att föreställa sig någon åtgärd som skulle bidra mer till förverkligandet av avtalets övergripande målsättning än avskaffande, på alla områden, av diskriminering på grund av nationalitet mellan gemenskapsmedborgare och polska medborgare. Likabehandling beträffande anställningsvillkor är vidare av särskild vikt eftersom det direkt påverkar liv och välfärd för det växande antal personer som lagligen har flyttat från Polen till gemenskapen för att arbeta.

62. Det finns vidare, enligt min mening, inte några tvingande rättssäkerhetsskäl för att begränsa den tidsmässiga räckvidden (*ratione temporis*) av artikel 37.1 i förevarande mål.

63. För det första innebär det faktum att principen om likabehandling i artikel 37.1 i avtalet kan påverka befintliga avtal inte i

sig åsidosättande av rättssäkerhetsprincipen. EG-domstolen har genomgående fastslagit att principen om berättigade förväntningar, som är en aspekt av rättssäkerhetsprincipen, ”inte kan utsträckas till att generellt hindra nya regler från att tillämpas på framtida verkningar av situationer som uppstod under de äldre reglernas giltighetstid”.⁴¹ Detta uttalande är, enligt min mening, tillämpligt på en bestämmelse som artikel 37.1 i avtalet, som kan ändra, eller påverka, omfattningen av rättigheter och skyldigheter för arbetsgivare och migrerande arbetstagare vad gäller anställningsavtal som har ingåtts innan avtalet trädde i kraft.

64. Stöd för denna uppfattning kan möjligen hämtas i domen i målet Dürbeck.⁴² I det målet hävdade sökanden att en gemenskapsrättsakt, genom vilken import till gemenskapen av ätappelen stoppades med omedelbar verkan, innebar åsidosättande av principen om berättigade förväntningar. Det hävdades att den principen uteslöt inverkan på befintliga avtal och således hindrade att importstoppet tillämpades på avtal som redan hade slutits av näringsidkare. EG-domstolen avvisade detta argument på den grunden att principen om berättigade förväntningar för det första inte generellt förhindrar tillämpning av ny lagstiftning på framtida verkningar av situa-

40 — Se till exempel artikel 44.3.

41 — Se särskilt mål 84/78, Tomadini (REG 1979, s. 1801), punkt 21 i domen, mål 112/80, Dürbeck (REG 1981, s. 1095), punkt 48, Förbundsrepubliken Tyskland mot kommissionen, ovan fotnot 36, punkt 36.

42 — Mål 112/80, ovan fotnot 41.

tioner som har uppstått under de äldre reglernas giltighetstid, och för det andra, att en dispens för avtal som redan hade undertecknats skulle ha medfört att importstoppet i praktiken skulle sakna verkan.⁴³

65. För det andra kan tillämpningen av artikel 37.1 i avtalet under alla omständigheter inte sägas innebära åsidosättande av svarandens berättigade förväntningar. Det bör erinras om att avtalet, som kommissionen har påpekat, slöts av parterna, inklusive företrädaren för Förbundsrepubliken Tyskland, den 16 december 1991, vilket är ungefär elva månader innan Land Nordrhein-Westfalen ingick ett avtal om tidsbegränsad anställning med Beata Pokrzeptowicz-Meyer. Enligt min mening får offentliga myndigheter i medlemsstaterna, inklusive tyska förbundsländer, förväntas hålla sig à jour med den internationella utvecklingen och således vara medvetna om skyldigheter som uppkommer enligt internationella avtal i vilka gemenskapen utgör part och som, liksom Europaavtalet, är av stor politisk och rättslig vikt för gemenskapen i sin helhet.

43 — Punkterna 48—50 i domslutet. Se även, beträffande den omedelbara tillämpningen av gemenskapsrättsakter på produkter som är under transport mellan tredje land och en medlemsstat, dom i mål C-183/95, Affish BV (REG 1997, s. I-4315), punkterna 55—58 och beslutet i mål C-51/95 P, Unifruit Hellas mot kommissionen (REG 1997, s. I-727), punkt 27.

66. Slutligen har det inte hävdats inför domstolen i förevarande mål att medlemsstaterna har rätten att, såsom något av de ”villkor och riktlinjer som gäller i var och en av medlemsstaterna”, besluta från vilken tidpunkt rätten till likabehandling kan åberopas av polska migrerande arbetstagare. Enligt min mening skulle ett sådant argument under alla omständigheter ha tillbakavisats. Hänvisningen till ”villkor och riktlinjer” i artikel 37.1 måste, som ovan har förklarats, ses som en erinran om att rätten till likabehandling vad gäller anställning är betingad av att nationella regler om tillgång till arbetsmarknaden och vistelse är uppfyllda.⁴⁴ Att utvidga omfattningen av dessa ord till att avse den tidsmässiga verkan av artikel 37.1 skulle begränsa den bestämmelsens effektivitet och — i strid med syftet med artikel 121 i avtalet och rättssäkerhetshänsyn — medföra att olika bestämmelser i avtalet skulle träda i kraft vid olika tidpunkter.

67. Jag drar följaktligen slutsatsen att artikel 37.1 i avtalet är tillämplig på avtal om tidsbegränsade anställningar som ingicks före, och som skulle löpa ut efter, ikraftträdandet av avtalet den 1 februari 1994.

44 — Se punkterna 43—44.

Förslag till avgörande

68. Mot bakgrund av samtliga ovanstående synpunkter, anser jag att domstolen bör besvara frågorna från Bundesarbeitsgericht på följande sätt:

- 1) Artikel 37.1 i Europaavtalet om upprättande av en associering mellan Europeiska gemenskaperna och deras medlemsstater, å ena sidan, och Republiken Polen, å andra sidan, har direkt effekt och kan åberopas inför medlemsstaternas domstolar i mål där talan har väckts mot en offentlig myndighet som agerar i egenskap av arbetsgivare.
- 2) Artikel 37.1 i avtalet utgör hinder mot att på polska medborgare tillämpa en nationell bestämmelse enligt vilken anställningsavtal med lektorer i främmande språk kan tidsbegränsas, medan det för ingående av sådana avtal med övrig undervisande personal med speciella arbetsuppgifter måste föreligga saklig grund i det enskilda fallet.
- 3) Artikel 37.1 i avtalet är tillämplig på tidsbegränsade avtal som slöts före, och som skulle löpa ut efter, ikraftträdandet av avtalet den 1 februari 1994.