

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 15 april 2008*

I mål C-268/06,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Labour Court (Irland) genom beslut av den 12 juni 2006, som inkom till domstolen den 19 juni 2006, i målet

meddelar

Impact

mot

Minister for Agriculture and Food,

Minister for Arts, Sport and Tourism,

Minister for Communications, Marine and Natural Resources,

Minister for Foreign Affairs,

Minister for Justice, Equality and Law Reform,

Minister for Transport,

* Rättegångsspråk: engelska.

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden V. Skouris, avdelningsordförandena A. Rosas, K. Lenaerts (referent), G. Arestis, U. Lõhmus och L. Bay Larsen samt domarna P. Küris, E. Juhász, A. Borg Barthet, J. Klučka och A. Ó Caoimh,

generaladvokat: J. Kokott,
justitiesekreterare: handläggaren K. Sztranc-Sławiczek,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 5 december 2007,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Impact, genom B. O'Moore, SC, M. Bolger, BL, och D. Connolly, solicitor,

- Irland, genom D. O'Hagan och M. Heneghan, båda i egenskap av ombud, biträdda av A. Collins, SC, A. Kerr och F. O'Dubhghaill, BL,

- Nederländernas regering, genom H.G. Sevenster och M. de Grave, båda i egenskap av ombud,

- Förenade kungarikets regering, genom E. O'Neill, K. Smith och I. Rao, samtliga i egenskap av ombud, biträdda av R. Hill, barrister,

- Europeiska gemenskapernas kommission, genom M. van Beek och J. Enegren, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 9 januari 2008 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

- ¹ Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av klausulerna 4 och 5 i ramavtalet om visstidsarbete, som ingicks den 18 mars 1999 (nedan kallat ramavtalet) och som finns 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), samt omfattningen av medlemsstaternas processuella autonomi och av skyldigheten för medlemsstaternas domstolar att tolka direktivkonformt.

- ² Begäran har framställts i ett mål mellan den irländska fackföreningen Impact, som agerar å de irländska offentliganställda tjänstemännens vägnar, och de departement vid vilka tjänstemännen har anställning, avseende dels de löne- och pensionsvillkor som tillämpas på nämnda tjänstemän med anledning av att de är visstidsanställda, dels de villkor för förnyande av vissa visstidsanställningar som ett av departementen tillämpar.

Tillämpliga bestämmelser

De gemenskapsrättsliga bestämmelserna

3 Direktiv 1999/70 antogs med stöd av artikel 139.2 EG, och dess syfte är enligt artikel 1 i direktivet att ”genomföra det bilagda ramavtalet ..., som ... [har ingåtts] mellan de allmänna branschövergripande organisationerna (EFS, UNICE och CEEP)”.

4 I artikel 2 första stycket i detta direktiv föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 10 juli 2001 eller senast vid den tidpunkten försäkra sig om att arbetsmarknadens parter genom avtal har vidtagit alla nödvändiga åtgärder, eftersom medlemsstaterna är skyldiga att vidta alla nödvändiga åtgärder för att när som helst kunna garantera de resultat som åläggs genom detta direktiv. De skall genast underrätta kommissionen om detta.”

5 Enligt artikel 3 trädde direktivet i kraft den 10 juli 1999, vilket var den dag då det offentliggjordes i *Europeiska gemenskapernas officiella tidning*.

6 Enligt klausul 1 i ramavtalet har det till syfte

”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”.

7 I klausul 4 i ramavtalet, som har rubriken ”Principen om icke-diskriminering”, föreskrivs följande:

”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 för[e]kommande 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.”

8 I klausul 5 i ramavtalet, avseende ”Bestämmelser för att förhindra missbruk”, föreskrivs 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 [ska] efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter, där så är lämpligt, fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar

a) skall betraktas som ’på varandra följande’,

b) skall betraktas som tillsvidareanställningar.”

- 9 Ramavtalet innehåller tillika en klausul 8, avseende ”Genomförandebestämmelser”, i vars punkt 5 följande föreskrivs:

”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

- 10 Direktiv 1999/70 införlivades med irländsk rätt genom 2003 års lag om skydd för visstidsanställda (Protection of Employees (Fixed – Term Work) Act 2003) (nedan kallad 2003 års lag). Denna lag trädde i kraft den 14 juli 2003.
- 11 Klausul 4 i ramavtalet införlivades med irländsk rätt genom Section 6 i 2003 års lag. Enligt Section 2(1) jämförd med Section 6(1) i nämnda lag har visstidsanställda samma löne- och pensionsrättigheter som jämförbara tillsvidareanställda.
- 12 Klausul 5 i ramavtalet införlivades med irländsk rätt genom Section 9 i 2003 års lag. I Section 9(1) föreskrivs att ett tidsbegränsat anställningsavtal som har ingåtts med en arbetstagarare som vid antagandet av 2003 års lag eller därefter har varit anställd av en

arbetsgivare eller någon till denne knuten arbetsgivare i mer än tre år utan avbrott endast får förlängas en gång av arbetsgivaren för en period som inte överstiger ett år. Enligt Section 9(3) i samma lag är villkor i anställningsavtalet som strider mot Section 9(1) ogiltiga och anställningsavtalet anses gälla tills vidare.

- 13 En arbetsgivare kan likväl befrias från de skyldigheter som föreskrivs i Section 6 och Section 9 i 2003 års lag om det finns objektiva grunder härför. I Section 7 förklaras vad som utgör objektiva grunder.
- 14 I Section 14(1) i 2003 års lag föreskrivs att en arbetstagare eller den fackförening som arbetstagaren är medlem i kan inge klagomål avseende överträdelse av nämnda lag till en Rights Commissioner. Denna är skyldig att undersöka klagomålet och anta ett skriftligt beslut. Om klagomålet bifalls kan Rights Commissioner fastställa att skadestånd ska utges i enlighet med Section 14(2) i nämnda lag. Nämnda skadestånd kan uppgå till två årslöner.
- 15 I Section 15 i 2003 års lag anges att Rights Commissioners beslut kan överklagas till Labour Court. Labour Courts dom kan i sin tur överklagas till High Court.
- 16 Rights Commissioners och Labour Court inrättades genom 1969 respektive 1946 års lag om anställningsförhållanden (Industrial Relations Act 1969 och Industrial Relations Act 1946). I ett antal irländska lagar, däribland 2003 års lag, ges dessa båda myndigheter behörighet att pröva tvister mellan arbetsgivare och anställda. Enligt de uppgifter som lämnats i beslutet om hänskjutande är emellertid varken Rights Commissioners eller Labour Court uttryckligen behörig att avgöra klagomål som

grundar sig på en gemenskapsrättslig bestämmelse med direkt effekt, med mindre än att denna bestämmelse omfattas av tillämpningsområdet för den lagstiftning som ligger till grund för deras behörighet.

Bakgrund till tvisten vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 17 I målet vid den nationella domstolen företräder Impact 91 av sina medlemmar (nedan kallade klagandena), vilka är anställda vid flera olika irländska departement (nedan kallade motparterna) med på varandra följande tidsbegränsade anställningskontrakt för perioder som började löpa före den 14 juli 2003, vilket är det datum då 2003 års lag trädde i kraft, och som förlängts så att de gäller efter denna tidpunkt.
- 18 Ingen av klagandena har fast anställning. I enlighet med de irländska bestämmelserna om offentlig anställning omfattas de av ett annat regelverk än fast anställda tjänstemän. I beslutet om hänskjutande preciseras att klagandena anser att det regelverk som gäller för fast anställda tjänstemän är förmånligare än det som tillämpas på klagandena.
- 19 En del av klagandena har haft visstidsanställning utan avbrott i mindre än tre år och kräver samma anställningsvillkor som jämförbara tillsvidareanställda. Andra har varit anställda utan avbrott i mer än tre år och kräver, förutom samma anställningsvillkor, även avtal om tillsvidareanställning.
- 20 Enligt beslutet om hänskjutande var syftet med de aktuella avtalen om visstidsanställning att möta motparternas tillfälliga behov och att komma till rätta med att permanent finansiering av de aktuella posterna inte kunde garanteras. De berörda

departementens allmänna praxis var att förnya kontrakten med ett till två år. Omedelbart före ikraftträdandet av 2003 års lag förlängde emellertid en av motparterna anställningskontrakten för ett antal av klagandena med viss tid upp till åtta år.

- 21 Impact anser att motparterna, i egenskap av arbetsgivare, har åsidosatt bestämmelserna i 2003 års lag och direktiv 1999/70, vilket har varit till nackdel för klagandena. Detta föranledde Impact att inge ett klagomål till en Rights Commissioner på klagandenas vägnar. Inom ramen för detta klagomål gjorde Impact gällande att klagandenas rätt till likabehandling hade åsidosatts med avseende på lön och pensionsrättigheter, i förhållande till fast anställda tjänstemän, vilka enligt klagandena utgör jämförbara tillsvidareanställda. Impact gjorde vidare gällande att de upprepade förlängningarna av klagandenas visstidsanställningar utgjorde missbruk. Avseende perioden mellan den 10 juli 2001, vilket var fristen för att införliva direktiv 1999/70, och den 14 juli 2003, då de bestämmelser genom vilka direktivet införlivades med den irländska rättsordningen trädde i kraft, åberopade klagandena till stöd för sina krav klausulerna 4 och 5 i ramavtalet. Avseende perioden efter den 14 juli 2003 åberopade klagandena Section 6 i 2003 års lag.
- 22 Motparterna invände att Rights Commissioner inte var behörig att pröva klagomålen i den mån som de grundade sig på direktiv 1999/70. Enligt motparterna har Rights Commissioner endast behörighet att pröva klagomål som grundar sig på nationell rätt. Motparterna gjorde vidare gällande att klausulerna 4 och 5 i ramavtalet, vilka varken är ovillkorliga eller tillräckligt precisa, inte kan åberopas av en enskild vid nationell domstol. Klausul 4 i ramavtalet ger inte heller visstidsanställda rätt till samma lön och samma pensionsrättigheter som jämförbara tillsvidareanställda.

- 23 Rights Commissioner bedömde att den var behörig att pröva samtliga klagomål, inklusive den del som avser perioden den 10 juli 2001–14 juli 2003. Rights Commissioner slog dessutom fast att principen om icke-diskriminering i klausul 4 i ramavtalet även gäller för lön och pensionsförmåner och att denna klausul är direkt tillämplig, vilket däremot inte är fallet med klausul 5.
- 24 Rights Commissioner ansåg att det fanns grund för de av klagomålen som inte grundar sig på klausul 5 i ramavtalet och att motparterna hade åsidosatt klagandenas rättigheter enligt såväl nationell rätt som direktiv 1999/70 genom att erbjuda dem mindre förmånliga anställningsvillkor än vad som gäller för jämförbara tillsvidareanställda. Med stöd av Section 14(2) i 2003 års lag tillerkände Rights Commissioner klagandena kompensation med mellan 2 000 och 40 000 euro. Dessutom ålade Rights Commissioner motparterna att tillämpa samma anställningsvillkor som gäller för jämförbara tillsvidareanställda på klagandena. Motparterna ålades slutligen att ge vissa av klagandena fast anställning med villkor som inte är mindre fördelaktiga än dem som gäller för jämförbara tillsvidareanställda.
- 25 Motparterna överklagade Rights Commissioners beslut till Labour Court. Impact lämnade in ett anslutningsöverklagande mot Rights Commissioners beslut i den del som det slog fast att klausul 5 i ramavtalet inte har direkt effekt.
- 26 Med anledning av de resonemang som har förts vid den nationella domstolen ska nämnda domstol ta ställning till ett antal frågor rörande tolkningen av gemenskapsrätten, vilka är avgörande för lösningen av tvisten.

- 27 För det första tvivlar den nationella domstolen på att den, trots att 2003 års lag inte uttryckligen ger den behörighet att pröva klagomål som grundar sig på en direkt tillämpning av gemenskapsrätten, med beaktande av artikel 10 EG samt likvärdighets- och effektivitetsprinciperna som gäller för medlemsstaternas processuella autonomi, kan fastställa att den saknar behörighet att pröva de klagomål som grundar sig på direktiv 1999/70 och ramavtalet.
- 28 För det fall den skulle vara behörig att tillämpa gemenskapsrätten frågar sig den nationella domstolen, för det andra, huruvida klausulerna 4 och 5 i ramavtalet, vilka ligger till grund för yrkandena vid den nationella domstolen avseende perioden den 10 juli 2001–14 juli 2003, är ovillkorliga och tillräckligt precisa för att ha direkt effekt. Enligt den nationella domstolens uppfattning har endast klausul 4 direkt effekt.
- 29 För det tredje frågar sig den nationella domstolen huruvida det är möjligt att åberopa klausul 5 i ramavtalet för att få fastställt att beslutet att förlänga avtalen för vissa av klagandena med upp till åtta år, vilket en av motparterna antog kort före 2003 års lags ikraftträdande, är olagligt.
- 30 Trots den uppenbara avsaknaden av ond tro hos denne motpart och dess uppgifter om tillfälliga behov och omöjligheten att garantera permanent finansiering av de aktuella posterna, är den konkreta följderna av detta beslut att klagandena inte kan få tillsvidareanställning inom en rimlig tidsfrist efter antagandet av 2003 års lag. Genom nämnda beslut har Irland dragit fördel av en överträdelse som medlemsstaten själv gjort sig skyldig till genom att inte införliva direktiv 1999/70 inom den föreskrivna fristen. Detta har skadat klagandena.

- 31 För det fall den nationella domstolen saknar behörighet att tillämpa gemenskapsrätten eller klausulerna 4 och 5 i ramavtalet saknar direkt effekt, frågar sig nämnda domstol för det fjärde huruvida dess skyldighet att tolka direktivkonformt innebär att den måste tolka 2003 års lag så, att den ska tillämpas retroaktivt från den 10 juli 2001.
- 32 Nämnda domstol har uppgett att det enligt den irländska rättsordningen i princip inte är möjligt att tillämpa lagar retroaktivt, men att det likväl inte finns något i Section 6 i 2003 års lag som hindrar en retroaktiv tillämpning av densamma. Nämnda domstol har tillagt att även om skyldigheten att tolka direktivkonformt begränsas av rättssäkerhetsprincipen och förbudet mot retroaktiv tillämpning och inte i sig, oberoende av den nationella lagstiftning genom vilken direktiv 1999/70 införlivats, kan skapa eller skärpa det straffrättsliga ansvaret vid ett åsidosättande av gemenskapsrätten, uppkommer i förevarande fall likväl frågan huruvida denna skyldighet innebär att den nationella rätten kan tillämpas retroaktivt för att tillskriva en medlemsstat, i egenskap av arbetsgivare, skadeståndsansvar, med anledning av att denna har agerat, eller underlåtit att agera, på ett sätt som strider mot ett direktiv vid en tidpunkt när detta redan skulle ha införlivats av nämnda medlemsstat.
- 33 För det femte frågar sig den nationella domstolen huruvida anställningsvillkor, i den mening som avses i klausul 4 i ramavtalet, omfattar lönevillkor och pensionsrättigheter.
- 34 Med hänvisning till den vida betydelse som begreppet lön har getts inom ramen för artikel 141 EG, vilken rör principen om likabehandling av kvinnor och män, anser den nationella domstolen att en tolkning enligt vilken lön inte omfattas av den aktuella klausulens tillämpningsområde skulle beröva visstidsanställda ett skydd mot diskriminering med avseende på en rad viktiga faktorer med koppling till lönen. Detta skulle strida mot syftet med ramavtalet.

35 Med hänsyn till artikel 136 EG och gemenskapsstadgan om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, som antogs vid Europeiska rådets möte i Strasbourg den 9 december 1989 (i synnerhet punkt 7 i stadgan), i relation till vilka artikel 137 EG måste sättas, anser den nationella domstolen i övrigt att artikel 137.5, i vilken lön undantas från artikelns tillämpningsområde, ska tolkas så, att den endast syftar till att neka Europeiska gemenskapen normgivningskompetens i fråga om minimilön på gemenskapsnivå. Den utgör därför inte hinder för att inkludera löne- och pensionsaspekter i begreppet arbetsvillkor i den mening som avses i artikel 137.1 EG.

36 Med hänsyn till dessa frågeställningar beslutade Labour Court att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

”1) Kräver någon gemenskapsrättslig princip (särskilt principerna om likabehandling och effektivitet) att Rights Commissioner och Labour Court, när de avgör ett mål i första instans med stöd av en bestämmelse i nationell rätt eller när de prövar ett överklagande av ett sådant beslut, tillämpar en bestämmelse i ... direktiv 1999/70 ... som har direkt effekt, under följande omständigheter:

— Rights Commissioner och Labour Court har inte uttryckligen getts sådan behörighet i medlemsstatens nationella lagstiftning, inberäknat den lagstiftning som införlivar direktivet,

— enskilda kan inför High Court framställa alternativa yrkanden som grundar sig på att deras arbetsgivare inte har tillämpat direktivet på deras specifika situation, och

- enskilda kan vid en behörig allmän domstol gentemot medlemsstaten framställa alternativa yrkanden om ersättning för skada som de lidit på grund av att medlemsstaten inte har införlivat direktivet i rätt tid?

2) Om fråga 1 besvaras jakande,

a) är klausul 4.1 i ramavtalet ... ovillkorlig och tillräckligt precis för att kunna åberopas av enskilda vid nationell domstol, och

b) är klausul 5.1 i ramavtalet ... ovillkorlig och tillräckligt precis för att kunna åberopas av enskilda vid nationell domstol?

3) Med hänsyn till domstolens svar på frågorna 1 och 2 b, utgör klausul 5.1 i ramavtalet ... hinder för att en medlemsstat i egenskap av arbetsgivare förnyar ett avtal om visstidsanställning med upp till åtta år, efter det att nämnda direktiv skulle ha införlivats med den nationella rätten och innan den nationella bestämmelsen som införlivar direktivet antagits, när

- avtalet vid alla tidigare tillfällen har förnyats för kortare tidsperioder och arbetsgivaren behöver den anställdes tjänster under en längre period,

- förnyandet av anställningsavtalet för den längre perioden innebär att den berörda inte till fullo kan dra fördel av tillämpningen av klausul 5 i ramavtalet när klausulen har införlivats med den nationella rätten, och

 - det inte föreligger några objektiva grunder för en sådan förnyad anställning, vilka inte har ett samband med den anställdes ställning som visstidsanställd?
- 4) Om frågorna 1 och 2 besvaras nekande, kräver någon gemenskapsrättslig bestämmelse (särskilt skyldigheten att tolka den nationella rätten mot bakgrund av direktivets lydelse och syfte, så att det resultat som avses i direktivet uppnås) att Rights Commissioner och Labour Court tolkar de nationella bestämmelser som har antagits i syfte att införliva ... direktiv 1999/70 på så sätt att de har retroaktiv verkan från det datum då nämnda direktiv skulle ha införlivats när
- den nationella bestämmelsens lydelse inte uttryckligen utesluter en sådan tolkning, men

 - en nationell bestämmelse som reglerar tolkningen av lagar utesluter en sådan retroaktiv tillämpning om inte motsatsen anges klart och tydligt?
- 5) Om fråga 1 eller fråga 4 ska besvaras jakande, ska de ”anställningsvillkor” som det hänvisas till i klausul 4 i ramavtalet även anses omfatta villkor i ett anställningsavtal avseende lön och pensioner?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

- 37 Labour Court har ställt sin första fråga för att få klarhet i huruvida en nationell domstol som Labour Court eller en Rights Commissioner, som ska pröva en tvist om ett åsidosättande av den lag genom vilken direktiv 1999/70 har införlivats, trots att det saknas uttryckliga bestämmelser härom i den tillämpliga nationella rätten, enligt gemenskapsrätten även är skyldig att förklara sig vara behörig att pröva krav som direkt grundar sig på detta direktiv, då de är hänförliga till en period som infaller efter den tidpunkt då fristen för att införliva det aktuella direktivet löpte ut, men före den tidpunkt då den lag om införlivande som gjorde nämnda domstol behörig att pröva krav som grundar sig på denna lag trädde i kraft.
- 38 Labour Court har preciserat att enskilda kan väcka talan vid en allmän domstol gentemot medlemsstaten, antingen i dess egenskap av arbetsgivare eller för att erhålla ersättning för skada som de lidit på grund av att medlemsstaten inte har införlivat direktiv 1999/70 inom den föreskrivna fristen.
- 39 Det ska inledningsvis noteras, såsom Irland anført vid förhandlingen, att varken direktiv 1999/70 eller ramavtalet preciserar vilka nationella myndigheter som är behöriga att säkerställa tillämpningen av nämnda regelverk. Inte heller definieras förfarandena för att väcka talan i syfte att säkerställa denna tillämpning. Tvärtom hänvisas det i klausul 8.5 i ramavtalet till nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis vad avser förebyggande och lösande av tvister och klagomål som uppstår vid tillämpning av detta avtal.

- 40 Det ska i övrigt erinras om att friheten att välja form och tillvägagångssätt för att säkerställa ett direktivs genomförande inte inverkar på skyldigheten för varje medlemsstat till vilken direktivet är riktat att vidta alla de åtgärder som är nödvändiga för att säkerställa att direktivet får full verkan i överensstämmelse med det syfte som det eftersträvar (se dom av den 10 april 1984 i mål 14/83, von Colson och Kamann, REG 1984, s. 1891, punkt 15; svensk specialutgåva, volym 7, s. 577).
- 41 Medlemsstaternas skyldighet att uppnå det resultat som föreskrivs i ett direktiv och deras förpliktelser enligt artikel 10 EG att vidta alla lämpliga åtgärder, både allmänna och särskilda, för att säkerställa att denna skyldighet fullgörs, åligger alla myndigheter i medlemsstaterna, även domstolarna inom ramen för deras behörighet (se domen i det ovannämnda målet von Colson och Kamann, punkt 26).
- 42 Det ankommer nämligen särskilt på de nationella domstolarna att säkerställa det rättsliga skydd som enskilda tillerkänns enligt gemenskapsbestämmelserna och garantera att dessa bestämmelser ges full verkan (dom av den 5 oktober 2004 i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., REG 2004, s. I-8835, punkt 111).
- 43 Det ska i detta hänseende erinras om att principen om ett effektivt domstolsskydd utgör en allmän princip för gemenskapsrätten (se, för ett liknande resonemang, dom av den 13 mars 2007 i mål C-432/05, Unibet, REG 2007, s. I-2271, punkt 37 och där angiven rättspraxis).
- 44 I avsaknad av gemenskapsrättsliga föreskrifter på området ankommer det enligt fast rättspraxis på varje medlemsstats interna rättsordning att ange vilka domstolar som är behöriga och att fastställa de processuella regler som gäller för talan som syftar till att säkerställa skyddet för enskildas rättigheter enligt gemenskapsrätten (se bland annat

dom av den 16 december 1976 i mål 33/76, Rewe-Zentralfinanz och Rewe-Zentral, REG 1976, s. 1989, punkt 5, svensk specialutgåva, volym 3, s. 261, i mål 45/76, Comet, REG 1976, s. 2043, punkt 13, och av den 14 december 1995 i mål C-312/93, Peterbroeck, REG 1995, s. I-4599, punkt 12, samt domen i det ovannämnda målet Unibet, punkt 39, och dom av den 7 juni 2007 i de förenade målen C-222/05–C-225/05, van der Weerd m.fl., REG 2007, s. I-4233, punkt 28).

- 45 Medlemsstaterna bär likväl ansvaret för att i varje enskilt fall tillförsäkra ett effektivt skydd av dessa rättigheter (se bland annat dom av den 9 juli 1985 i mål 179/84, Bozzetti, REG 1985, s. 2301, punkt 17, av den 18 januari 1996 i mål C-446/93, SEIM, REG 1996, s. I-73, punkt 32, och av den 17 september 1997 i mål C-54/96, Dorsch Consult, REG 1997, s. I-4961, punkt 40).
- 46 Såsom framgår av fast rättspraxis får de processuella regler som gäller för talan som syftar till att säkerställa skyddet för enskildas rättigheter enligt gemenskapsrätten varken vara mindre förmånliga än dem som avser liknande talan som grundar sig på nationell rätt (likvärdighetsprincipen) eller göra det i praktiken omöjligt eller orimligt svårt att utöva rättigheter som följer av gemenskapsrätten (effektivitetsprincipen) (se bland annat domarna i de ovannämnda målen Rewe-Zentralfinanz och Rewe-Zentral, punkt 5, Comet, punkterna 13–16, Peterbroeck, punkt 12, och Unibet, punkt 43, samt i de ovannämnda förenade målen van der Weerd m.fl., punkt 28).
- 47 Dessa krav på likvärdighet och effektivitet, vilka ger uttryck för medlemsstaternas allmänna skyldighet att säkerställa ett domstolsskydd för enskildas rättigheter enligt gemenskapsrätten, gäller tillika för utnämningen av domstolar som är behöriga att pröva talan som grundar sig på gemenskapsrätten.
- 48 Ett åsidosättande av dessa krav i detta avseende kan, precis som ett åsidosättande av kraven med avseende på fastställandet av processuella regler, undergräva principen om ett effektivt domstolsskydd.

49 Det är mot bakgrund av dessa överväganden som den nationella domstolens första fråga ska besvaras.

50 2003 års lag utgör den lagstiftning genom vilken Irland fullgjort sina skyldigheter enligt direktiv 1999/70. Ett yrkande som grundar sig på att nämnda lag har åsidosatts och ett yrkande som direkt grundar sig på nämnda direktiv ska därför, vilket den nationella domstolen själv har betonat, betraktas som en och samma talan (se, för ett liknande resonemang, dom av den 1 december 1998 i mål C-326/96, Levez, REG 1998, s. I-7835, punkterna 46 och 47, samt av den 16 maj 2000 i mål C-78/98, Preston m.fl., REG 2000, s. I-3201, punkt 51). Trots att yrkandena grundar sig på två rättsliga grunder som är formellt avgränsade från varandra syftar de, såsom generaladvokaten har anført i punkt 58 i sitt förslag till avgörande, till att skydda samma rättigheter, vilka är hänförliga till gemenskapsrätten, närmare bestämt till direktiv 1999/70 och ramavtalet.

51 Under dessa omständigheter, när den nationella lagstiftaren har valt att ge specialdomstolar behörighet att pröva talan som grundar sig på den lag genom vilken direktiv 1999/70 har införlivats, skulle en skyldighet för enskilda som befinner sig i samma situation som klagandena, vilka har väckt talan om åsidosättande av nämnda lag vid en sådan specialdomstol, att samtidigt väcka en separat talan vid allmän domstol för att göra gällande de rättigheter som de har direkt på grundval av själva direktivet för perioden från det att införlivandefristen för direktivet löpte ut till ikraftträdandet av den lag genom vilken direktivet införlivats strida mot effektivitetsprincipen om, vilket det åligger den nationella domstolen att undersöka, detta skulle förorsaka de berörda processuella olägenheter, till exempel med avseende på kostnader, varaktighet och bestämmelser om ombud, vilka kan göra det orimligt svårt att utöva de rättigheter som avses i direktivet.

52 Vid förhandlingen gjorde Irland gällande att den behörighet som 2003 års lag ger Rights Commissioners och Labour Court är fakultativ och såldes inte hindrar

enskilda från att väcka en enda talan, som delvis grundar sig på nationell rätt och delvis på gemenskapsrätt, vid allmän domstol.

- 53 Även om detta är riktigt kräver effektivitetsprincipen likväl – så snart som enskilda i likhet med klagandena har valt att använda sig av den behörighet, om än fakultativ, som den nationella lagstiftaren i samband med införlivandet av direktiv 1999/70 gett nämnda specialdomstolar att pröva tvister som grundar sig på 2003 års lag – att de berörda vid samma domstol även kan begära skydd av de rättigheter som följer direkt av direktivet, om den nationella domstolens undersökning skulle visa att skyldigheten att dela upp talan i två separata yrkanden och att framställa det yrkande som direkt grundar sig på nämnda direktiv till en allmän domstol ger upphov till processuella svårigheter som kan göra det orimligt svårt att utöva de rättigheter som de berörda har enligt gemenskapsrätten.
- 54 Om den nationella domstolen skulle fastställa att effektivitetsprincipen har åsidosatts på detta sätt, åligger det den att i den utsträckning som det är möjligt tolka de nationella behörighetsbestämmelserna på ett sådant sätt att de bidrar till uppnåendet av målet att säkerställa ett effektivt domstolsskydd för de rättigheter som enskilda kan ha enligt gemenskapsrätten (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovan nämnda målet Unibet, punkt 44).
- 55 Med hänsyn till vad som har anförts ovan ska den första frågan besvaras på följande sätt: Gemenskapsrätten, i synnerhet effektivitetsprincipen, kräver att en specialdomstol, vid vilken talan har väckts inom ramen för den behörighet, om än fakultativ, som nämnda domstol getts i den lag genom vilken direktiv 1999/70 införlivats, att pröva en talan som grundar sig på åsidosättande av denna lag, även förklarar sig vara behörig att pröva de av karendens krav som direkt grundar sig på detta direktiv, när de är hänförliga till perioden från det att införlivandefristen för direktivet löpte ut till

ikraftträdandet av nämnda lag, om skyldigheten för käranden att samtidigt väcka en separat talan vid allmän domstol som direkt grundar sig på själva direktivet skulle ge upphov till processuella olägenheter som kan göra det orimligt svårt att utöva de rättigheter som käranden har enligt gemenskapsrätten. Det åligger den nationella domstolen att vidta de undersökningar som behövs i detta avseende.

Den andra frågan

- 56 För det fall den nationella domstolen, med beaktande av de data som anges i svaret på den första frågan, är skyldig att förklara sig behörig att pröva de av klagandenas krav som direkt grundar sig på direktiv 1999/70, besvarar EG-domstolen den andra frågan. Denna fråga har ställts för att få klarhet i huruvida klausulerna 4.1 och 5.1 i ramavtalet kan åberopas av enskilda vid nationell domstol.
- 57 Av fast rättspraxis följer att enskilda, när bestämmelserna i ett direktiv med hänsyn till bestämmelsernas innehåll är ovillkorliga och tillräckligt precisa, alltid har rätt att åberopa dessa gentemot staten, i synnerhet när staten är arbetsgivare (se bland annat, för ett liknande resonemang, dom av den 26 februari 1986 i mål 152/84, Marshall, REG 1986, s. 723, punkterna 46 och 49, svensk specialutgåva, volym 8, s. 457, och av den 20 mars 2003 i mål C-187/00, Kutz-Bauer, REG 2003, s. I-2741, punkterna 69 och 71).
- 58 Såsom generaladvokaten har anfört i punkt 87 i förslaget till avgörande kan denna rättspraxis tillämpas på avtal vilka i likhet med ramavtalet med stöd av artikel 139.1 EG har förhandlats fram mellan arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå och som i enlighet med artikel 139.2 EG har genomförts genom ett direktiv från Europeiska unionens råd, av vilket de utgör en integrerad del.

Klausul 4.1 i ramavtalet

- 59 Klausul 4.1 i ramavtalet innehåller ett förbud mot att, vad gäller anställningsvillkor, behandla visstidsanställda mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder.
- 60 Denna bestämmelse innehåller ett allmänt och tydligt förbud mot all slags olikbehandling vad gäller anställningsvillkor av visstidsanställda som inte kan motiveras på objektiva grunder. Såsom Impact har anfört är innehållet i bestämmelsen därmed tillräckligt precist för att kunna åberopas av en enskild och tillämpas av en domstol (se analogt domen i det ovannämnda målet Marshall, punkt 52).
- 61 I motsats till vad Irland har gjort gällande innebär det faktum att begreppet anställningsvillkor inte definieras i den aktuella bestämmelsen inte att bestämmelsen inte kan tillämpas av en domstol på omständigheterna i en tvist som anhängiggjorts vid den och kan således inte frånta innehållet i bestämmelsen dess tillräckligt precisa karaktär. Bestämmelser i ett direktiv har sålunda redan bedömts vara tillräckligt precisa trots att de socialrättsliga begreppen i nämnda bestämmelser inte har definierats i gemenskapsrätten (se i detta hänseende dom av den 19 november 1991 i de förenade målen C-6/90 och C-9/90, Francovich m.fl., REG 1991, s. I-5357, punkterna 13 och 14; svensk specialutgåva, volym 11, s. 435).
- 62 Det precisa förbudet i klausul 4.1 i ramavtalet förutsätter inte heller att gemenskapsinstitutionerna vidtar några åtgärder (se analogt dom av den 4 december 1974 i mål 41/74, van Duyn, REG 1974, s. 1337, punkt 6; svensk specialutgåva, volym 2, s. 389, punkt 6). Inte heller ger den aktuella bestämmelsen medlemsstaterna någon

som helst rätt att villkora eller inskränka räckvidden av förbudet avseende anställningsvillkor i samband med införlivandet med den nationella rätten (se analogt domen i det ovannämnda målet Marshall, punkt 55).

63 Såsom Irland har gjort gällande anges det i och för sig i nämnda klausul att undantag kan göras från den föreskrivna principen om icke-diskriminering när objektiva grunder föreligger härför.

64 Icke desto mindre kan tillämpningen av detta undantag, såsom den nationella domstolen själv har betonat, underkastas domstolsprövning (se, för ett exempel på sådan prövning avseende uttrycket objektiva grunder i samband med klausul 5.1 i ramavtalet, dom av den 4 juli 2006 i mål C-212/04, Adeneler m.fl., REG 2006, s. I-6057, punkterna 58–75), vilket innebär att möjligheten att åberopa detta undantag inte hindrar att den aktuella bestämmelsen anses ge enskilda rättigheter som kan åberopas inför domstol och som nationella domstolar ska skydda (se analogt domen i det ovannämnda målet van Duyn, punkt 7, dom av den 10 november 1992 i mål C-156/91, Hansa Fleisch Ernst Mundt, REG 1992, s. I-5567, punkt 15, av den 9 september 1999 i mål C-374/97, Feyrer, REG 1999, s. I-5153, punkt 24, och av den 17 september 2002 i mål C-413/99, Baumbast och R, REG 2002, s. I-7091, punkterna 85 och 86).

65 Precisionen och den ovillkorliga karaktären i klausul 4.1 i ramavtalet påverkas inte heller av punkt 2 i klausulen. Såsom generaladvokaten har anfört i punkt 101 i förslaget till avgörande, understryker punkt 2 bara en av konsekvenserna av, eventuellt efter en domstolsprövning, tillämpningen av principen om icke-diskriminering till förmån för visstidsanställda, utan att på något sätt underminera innehållet i denna princip.

- 66 Vad avser klausul 4.3 i ramavtalet, vilken Irland också har åberopat till stöd för att klausul 4.1 saknar direkt effekt, ska det noteras att det i denna punkt överläts på medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter att definiera föreskrifterna för att underlätta ”tillämpningen” av icke-diskrimineringsprincipen i nämnda klausul.
- 67 Dyliga föreskrifter kan således inte under några omständigheter avse definitionen av själva innehållet i principen (se analogt dom av den 19 januari 1982 i mål 8/81, Becker, REG 1982, s. 53, punkterna 32 och 33; svensk specialutgåva, volym 6, s. 285). Såsom den nationella domstolen har antytt och Impact har gjort gällande kan de inte villkora förekomsten av eller inskränka räckvidden av klausulen på detta sätt (se analogt dom av den 21 juni 1974 i mål 2/74, Reyners, REG 1974, s. 631, punkterna 21 och 26, och domen i det ovannämnda målet Becker, punkt 39).
- 68 Av detta följer 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.

Klausul 5.1 i ramavtalet

- 69 I klausul 5.1 i ramavtalet åläggs medlemsstaterna, för att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, att införa en eller fler av de uppräknade åtgärderna när det inte finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk. De tre åtgärder som räknas upp rör objektiva grunder för förnyad visstidsanställning, den övre sammanlagda tidsgränsen för flera på varandra följande visstidsanställningar respektive det antal gånger som en visstidsanställning får förnyas.

- 70 Genom att ålägga medlemsstaterna att med effektiv och tvingande verkan införa minst en av de uppräknade åtgärderna som syftar till att förhindra missbruk vid användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden när den nationella rätten inte redan innehåller likvärdiga åtgärder (se domen i det ovannämnda målet *Adeneler m.fl.*, punkterna 65 och 101, samt dom av den 7 september 2006 i mål C-53/04, *Marrosu och Sardino*, REG 2006, s. I-7213, punkt 44, och i mål C-180/04, *Vassallo*, REG 2006, s. I-7251, punkt 35) fastställs ett allmänt mål för medlemsstaterna i klausul 5.1 i ramavtalet, bestående i att förebygga sådant missbruk. Medlemsstaterna ges emellertid samtidigt rätt att själva bestämma med hjälp av vilka medel som nämnda mål ska uppnås.
- 71 Enligt denna bestämmelse omfattas det nämligen av medlemsstaternas skönsmässiga bedömning att i detta syfte avgöra huruvida en eller flera av de i klausulen uppräknade åtgärderna ska tillämpas eller huruvida redan existerande likvärdiga lagliga åtgärder ska utnyttjas, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare.
- 72 Såsom kommissionen har gjort gällande med stöd av domen i de ovannämnda förenade målen *Francovich m.fl.* (punkt 17) är den omständigheten att medlemsstaterna kan välja mellan flera möjliga tillvägagångssätt för att uppnå det resultat som föreskrivs i ett direktiv inte av beskaffenhet att utesluta enskildas möjlighet att vid nationella domstolar göra gällande sådana rättigheter vars innehåll kan bestämmas tillräckligt exakt enbart på grundval av direktivets bestämmelser (se också, för ett liknande resonemang, dom av den 2 augusti 1993 i mål C-271/91, *Marshall*, REG 1993, s. I-4367, punkt 37, och domen i de ovannämnda förenade målen *Pfeiffer m.fl.*, punkt 105).
- 73 Det ska emellertid konstateras att klausul 5.1 i ramavtalet, till skillnad från de bestämmelser som var föremål för prövning i domen i de ovannämnda förenade målen *Francovich m.fl.*, inte innehåller någon ovillkorlig och tillräckligt precis skyldighet som en enskild kan åberopa inför nationell domstol när införlivandeåtgärder inte har vidtagits inom fristen.

- 74 I domen i de ovannämnda förenade målen Francovich m.fl. kunde domstolen, trots att medlemsstaterna i det berörda direktivet ges frihet att välja hur det i direktivet föreskrivna resultatet ska uppnås, identifiera bestämmelser i direktivet vilka, ovillkorligt och tillräckligt precist, definierade ett minsta skydd till förmån för enskilda. Det rörde sig närmare bestämt om en minimigaranti avseende betalning av lönefordringar vid arbetsgivarens insolvens (se också, för andra fall i vilka ett sådant minimiskydd identifieras, dom av den 3 oktober 2000 i mål C-303/98, Simap, REG 2000, s. I-7963, punkterna 68 och 69, och domen i de ovannämnda förenade målen Pfeiffer m.fl., punkt 105).
- 75 I förevarande fall godtar domstolen emellertid inte kommissionens ståndpunkt enligt vilken klausul 5.1 i ramavtalet också föreskriver ett sådant materiellt minimiskydd genom att kräva, när andra åtgärder för att bekämpa missbruk eller tillräckligt effektiva, objektiva och transparenta åtgärder saknas, att förnyandet av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden motiveras på objektiva grunder.
- 76 Även om det är riktigt att ramavtalets parter enligt punkt 7 i de allmänna övervägandena i nämnda avtal, såsom domstolen har betonat i punkt 67 i domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., bedömt att "tillämpningen av visstidsanställning på objektiva grunder är ett sätt att förhindra att denna anställningsform missbrukas", kvarstår likväl att den av kommissionen förespråkade tolkningen lägger grunden till en rangordning mellan de olika åtgärder som avses i klausul 5.1 i nämnda ramavtal, trots att det tydligt framgår av lydelsen av denna bestämmelse att de olika åtgärderna förutsätts vara "likvärdiga".
- 77 Såsom också generaladvokaten har anfört i punkt 116 i förslaget till avgörande innebär den tolkning som föreslagits av kommissionen att den valmöjlighet med avseende på åtgärder som ges i klausul 5.1 i ramavtalet helt förlorar sin mening. Enligt

nämnda tolkning kan nämligen en enskild åberopa bristen på objektiva grunder för att bestrida att hans eller hennes visstidsanställning förnyas, trots att förnyelsen inte skulle strida mot bestämmelserna om tillåten sammanlagd längd eller antalet förnyelser som den berörda medlemsstaten antagit i enlighet med de alternativ som anges i nämnda klausul 5.1 b och c.

78 Till skillnad från vad som medgavs i de domar som citeras i punkt 72 i förevarande dom är det i förevarande fall således inte möjligt att i tillräcklig utsträckning fastställa det minimiskydd som under alla omständigheter ska genomföras enligt klausul 5.1 i ramavtalet.

79 Av detta följer att nämnda bestämmelse, med avseende på dess innehåll, inte är ovillkorlig och tillräckligt precis för att kunna åberopas av en enskild inför nationell domstol.

80 Men hänsyn till vad som angetts ovan ska den andra frågan besvaras så, att klausul 4.1 i ramavtalet är ovillkorlig och tillräckligt precis för att kunna åberopas av en enskild inför nationell domstol, vilket däremot inte är fallet med klausul 5.1 i nämnda ramavtal.

Den tredje frågan

81 Den nationella domstolen har ställt sin tredje fråga för att, med hänsyn till svaren på den första frågan och på den andra frågan vad avser klausul 5.1 i ramavtalet, få klarhet i huruvida denna bestämmelse i ramavtalet utgör ett förbud mot att en

medlemsstat, i egenskap av arbetsgivare, förnyar ett avtal om visstidsanställning med upp till åtta år, under perioden från det att införlivandefristen för direktiv 1999/70 löpt ut till ikraftträdandet av den lag genom vilken direktivet införlivats.

- 82 Den nationella domstolen har inom ramen för den tredje frågan preciserat att det aktuella avtalet vid alla tidigare tillfällen har förnyats för kortare tidsperioder, att arbetsgivaren behöver den berördas tjänster under en period som är längre än förlängningens vanliga tidslängd, att förnyandet av anställningsavtalet för en längre period innebär att arbetstagaren inte kan dra fördel av tillämpningen av klausul 5 i ramavtalet när klausulen har införlivats med den nationella rätten och att det inte föreligger några objektiva grunder för en sådan förnyad anställning, vilka inte har ett samband med den berördas ställning som visstidsanställd.
- 83 För det fall den nationella domstolen, med beaktande av de data som anges i svaret på den första frågan, är skyldig att förklara sig behörig att pröva de av klagandenas krav som direkt grundar sig på direktiv 1999/70, finner EG-domstolen det lämpligt att precisera att även om innehållet i klausul 5.1 i ramavtalet, såsom domstolen har uppgett i sitt svar på den andra frågan, inte är ovillkorligt eller tillräckligt precist för att en enskild ska kunna åberopa den inför nationell domstol, är det inte desto mindre så att direktivet i enlighet med artikel 249 tredje stycket EG, med avseende på det resultat som ska uppnås, är bindande för varje medlemsstat till vilken det är riktat, samtidigt som det överläter åt de nationella myndigheterna att bestämma form och tillvägagångssätt för genomförandet (se domen i det ovannämnda målet von Colson och Kamann, punkt 15).
- 84 I artikel 2 första stycket i direktiv 1999/70 föreskrivs att medlemsstaterna är skyldiga att vidta alla nödvändiga åtgärder för att när som helst kunna garantera de resultat som åläggs genom detta direktiv.

- 85 Såsom domstolen redan har erinrat om i punkt 41 i förevarande dom åligger den skyldighet för medlemsstaterna att uppnå det resultat som föreskrivs i ett direktiv och deras förpliktelse enligt artikel 10 EG att vidta alla lämpliga åtgärder, både allmänna och särskilda, för att säkerställa att denna skyldighet fullgörs, alla myndigheter i dessa medlemsstater (se domen i det ovannämnda målet von Colson och Kamann, punkt 26). I förekommande fall åligger sådana skyldigheter också dessa myndigheter i deras egenskap av offentliga arbetsgivare.
- 86 Vad avser det syfte som föreskrivs i direktiv 1999/70 och i ramavtalet är utgångspunkten i det sistnämnda att tillsvidareanställning är det generella anställningsförhållandet, såsom framgår av punkterna 6 och 8 i de allmänna övervägandena i nämnda avtal, medan det medges att tidsbegränsade anställningsavtal är en kännetecknande anställningsform inom vissa branscher, yrken och verksamheter (se domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 61).
- 87 Anställningstryggheten anses följaktligen utgöra en betydande del av skyddet för arbetstagare (se dom av den 22 november 2005 i mål C-144/04, Mangold, REG 2005, s. I-9981, punkt 64), medan visstidsanställningar, såsom framgår av andra stycket i ingressen till och punkt 8 i de allmänna övervägandena i ramavtalet, endast under vissa omständigheter svarar mot både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov (se domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 62).
- 88 I enlighet med detta synsätt syftar ramavtalet till att begränsa möjligheterna att använda på varandra följande tidsbegränsade anställningsförhållanden, vilka anses vara en potentiell källa till missbruk till arbetstagarnas nackdel. I ramavtalet har det därför föreskrivits vissa minimiskyddsbestämmelser för att undvika försämringar av arbetstagarnas situation (se domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 63).

- 89 Såsom framgår av klausul 1 b i ramavtalet är syftet med nämnda avtal att upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden. I klausul 5.1 i ramavtalet anges uttryckligen att ramavtalet har detta specifika skyddssyfte.
- 90 Av detta följer att medlemsstaterna, enligt såväl artiklarna 10 EG och 249 tredje stycket EG som direktiv 1999/70, är skyldiga att vidta alla lämpliga åtgärder, både allmänna och särskilda, för att säkerställa att syftet med nämnda direktiv och ramavtal, vilket består i att förhindra missbruk av visstidsanställningskontrakt, uppnås.
- 91 Denna skyldighet skulle emellertid berövas sin ändamålsenliga verkan om en myndighet i en medlemsstat, som agerar i egenskap av offentlig arbetsgivare, hade rätt att förnya avtal för ovanligt långa perioder under perioden från det att införlivandefristen för direktiv 1999/70 löpt ut till ikraftträdandet av den lag genom vilken direktivet införlivats, vilket skulle innebära att de berörda under en orimligt lång tid inte skulle komma i åtnjutande av åtgärder som den nationella lagstiftaren vidtagit för att införliva klausul 5 i ramavtalet.
- 92 Med hänsyn till vad som har anförts ovan ska den tredje frågan besvaras på följande sätt: Artiklarna 10 EG och 249 tredje stycket EG samt direktiv 1999/70 ska tolkas så, att en myndighet i en medlemsstat som agerar i egenskap av offentlig arbetsgivare inte har rätt att, i strid med det syfte som eftersträvas med nämnda direktiv och ramavtalet, vilket består i att förhindra missbruk av visstidsanställningsavtal, vidta åtgärder bestående i att sådana avtal förnyas för ovanligt långa perioder under perioden från det att införlivandefristen för direktiv 1999/70 löpt ut till ikraftträdandet av den lag genom vilken direktivet införlivats.

Den fjärde frågan

- 93 För det fall den nationella domstolen, med beaktande av de data som anges i svaret på den första frågan, inte är skyldig att förklara sig behörig att pröva de av klagandenas krav som direkt grundar sig på direktiv 1999/70, besvarar EG-domstolen den fjärde frågan. Denna fråga har ställts för att få klarhet i huruvida den nationella domstolen, på grundval av skyldigheten att tolka den nationella rätten i överensstämmelse med gemenskapsrätten, är skyldig att tillerkänna 2003 års lag retroaktiv verkan från det datum då införlivandefristen för direktiv 1999/70 löpt ut.
- 94 Det ska inledningsvis noteras att den fjärde frågan endast berör Section 6 i 2003 års lag, vilken utgör den bestämmelse genom vilken klausul 4 i ramavtalet införlivades med nationell rätt.
- 95 I beslutet om hänskjutande anges nämligen att klagandena däremot har medgett att lydelsen i Section 9 i 2003 års lag i sig utesluter att nämnda lagrum, genom vilket klausul 5 i ramavtalet införlivades, ges retroaktiv verkan då det skulle innebära att lagrummet tolkades *contra legem*.
- 96 Domstolen ska följaktligen undersöka huruvida den nationella domstolen, för den händelse att den, såsom anförts i punkt 93 i förevarande dom, endast är behörig att pröva de yrkanden som grundar sig på ett åsidosättande av 2003 års lag, på grund av kravet på en direktivkonform tolkning är skyldig att tillerkänna Section 6 i nämnda lag retroaktiv verkan från det datum då införlivandefristen för direktiv 1999/70 löpt ut.

- 97 Den nationella domstolen har preciserat att den aktuella bestämmelsen i 2003 års lag visserligen inte innehåller något uttryckligt förbud mot retroaktiv tillämpning, men att det enligt en nationell tolkningsregel är förbjudet att tillämpa en lag retroaktivt om det inte klart och tydligt anges i lagen att detta är tillåtet.
- 98 Det ska erinras om att de nationella domstolarna vid tillämpningen av nationell rätt, och särskilt bestämmelser i en nationell lag som specifikt har införts för att genomföra ett direktiv, är skyldiga att i den utsträckning det är möjligt tolka den nationella rätten mot bakgrund av direktivets ordalydelse och syfte för att uppnå det resultat som avses i direktivet och iaktta artikel 249 tredje stycket EG (se bland annat domen i de ovannämnda förenade målen Pfeiffer m.fl., punkt 113 och där angiven rättspraxis).
- 99 Kravet på en direktivkonform tolkning av nationell rätt följer av EG-fördragets systematik, eftersom det medger att de nationella domstolarna inom ramen för sin behörighet säkerställer att gemenskapsrätten ges full verkan när de avgör tvister som anhängiggjorts vid dem (se bland annat domen i de ovannämnda förenade målen Pfeiffer m.fl., punkt 114, och i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 109).
- 100 Den nationella domstolens skyldighet att beakta ett direktivs innehåll vid tolkningen och tillämpningen av relevanta bestämmelser i nationell rätt begränsas likväl 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 dom av den 8 oktober 1987 i mål 80/86, Kolpinghuis Nijmegen, REG 1987, s. 3969, punkt 13, svensk specialutgåva, volym 9, s. 213, och domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 110; se också analogt dom av den 16 juni 2005 i mål C-105/03, Pupino, REG 2005, s. I-5285, punkterna 44 och 47).

- 101 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 direktivet ges full verkan och för att uppnå ett resultat som är förenligt med direktivets syfte (se domen i de ovannämnda förenade målen Pfeiffer m.fl., punkterna 115, 116, 118 och 119, och domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 111).
- 102 Eftersom den nationella rätten enligt uppgifterna i beslutet om hänskjutande tycks innehålla en regel om att en lag inte kan tillämpas retroaktivt om det inte klart och tydligt anges i lagen att detta är tillåtet, ankommer det i förevarande fall på den nationella domstolen att undersöka huruvida den nationella rätten, i synnerhet 2003 års lag, innehåller en bestämmelse av sådant slag, enligt vilken Section 6 i nämnda lag kan tillämpas retroaktivt.
- 103 Om en sådan bestämmelse saknas, kan gemensapsrätten, i synnerhet kravet på direktivkonform tolkning, inte tolkas så, att den ålägger den nationella domstolen att tillerkänna Section 6 i 2003 års lag retroaktiv verkan från det att införlivandefristen för direktiv 1999/70 löpte ut. Detta skulle nämligen innebära att den nationella domstolen tvingades att tolka den nationella rätten *contra legem*.
- 104 Med hänsyn till vad som har anförts ovan ska den fjärde frågan besvaras på följande sätt: När den tillämpliga nationella rätten innehåller en regel om att en lag inte kan tillämpas retroaktivt om det inte klart och tydligt anges i lagen att det är tillåtet, är den nationella domstolen, som har att pröva ett yrkande som grundar sig på åsidosättande av en bestämmelse i nationell lag genom vilken direktiv 1999/70 införlivades, enligt gemensapsrätten bara skyldig att tillerkänna nämnda bestämmelse retroaktiv verkan från det att införlivandefristen för nämnda direktiv löpte ut om den nationella rätten innehåller en uppgift av sådant slag, vilken kan tillerkänna nämnda bestämmelse retroaktiv verkan.

Den femte frågan

- 105 För det fall den nationella domstolen, med beaktande av de data som anges i svaret på den första frågan, är skyldig att förklara sig behörig att pröva ett krav som direkt grundar sig på direktiv 1999/70, besvarar EG-domstolen den femte frågan. Denna fråga har ställts för att få klarhet i huruvida de anställningsvillkor som avses i klausul 4 i ramavtalet omfattar löne- och pensionsvillkor i ett anställningsavtal.
- 106 Såsom domstolen redan har konstaterat grundade sig rådet, då det antog direktiv 1999/70, som syftar till att genomföra ramavtalet, på artikel 139.2 EG, i vilken det föreskrivs att avtal som ingås på gemenskapsnivå i frågor som omfattas av artikel 137 EG ska genomföras (se dom av den 13 september 2007 i mål C-307/05, Del Cerro Alonso, REG 2007, s. I-7109, punkt 33).
- 107 Bland dessa frågor återfinns i artikel 137.1 b EG "arbetsvillkor".
- 108 Det ska konstateras att det inte enbart av lydelsen av artikel 137.1 b EG och klausul 4 i ramavtalet går att utläsa huruvida de arbets- och anställningsvillkor som avses i respektive bestämmelse omfattar sådana villkor avseende lön och pensioner som är aktuella i målet vid den nationella domstolen.
- 109 Den omständigheten, som Förenade kungarikets regering har uppgett, att det i ett antal gemenskapsrättsliga bestämmelser, såsom artikel 3.1 c i rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran

samt arbetsvillkor (EGT L 39, p. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 191), i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 (EGT L 269, s. 15), artikel 3.1 c i rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (EGT L 180, s. 22) och 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), uttryckligen anges att begreppet anställnings- och arbetsvillkor till vilket dessa bestämmelser hänvisar omfattar lön kan inte läggas till grund för slutsatsen att avsaknaden av motsvarande uppgift i klausul 4 i ramavtalet innebär att begreppet anställningsvillkor vid tillämpningen av denna klausul inte ska anses omfatta sådana ekonomiska aspekter som är aktuella i målet vid den nationella domstolen.

110 Då den ställda tolkningsfrågan inte kan besvaras på grundval av lydelsen av klausul 4 i ramavtalet, ska sammanhanget och de mål som eftersträvas med de föreskrifter som klausulen ingår i beaktas i enlighet med fast rättspraxis (se bland annat dom av den 17 november 1983 i mål 292/82, Merck, REG 1983, s. 3781, punkt 12, av den 21 februari 1984 i mål 337/82, St. Nikolaus Brennerei und Likörfabrik, REG 1984, s. 1051, punkt 10, av den 14 oktober 1999 i mål C-223/98, Adidas, REG 1999, s. I-7081, punkt 23, och av den 7 juni 2007 i mål C-76/06 P, Britannia Alloys & Chemicals mot kommissionen, REG 2007, s. I-4405, punkt 21).

111 Såsom domstolen redan har fastställt (domen i det ovannämnda målet Del Cerro Alonso, punkt 36) följer det av lydelsen av klausul 1 a i ramavtalet att ett av syftena med detta avtal 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.

- 112 Genom ramavtalet, i synnerhet klausul 4 häri, eftersträvas således ett mål som är besläktat med de grundläggande mål som skrivits in i artikel 136 första stycket EG och i tredje stycket i ingressen till fördraget samt i punkterna 7 och 10 första stycket i gemenskapsstadgan om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter till vilken ovannämnda fördragsbestämmelse hänvisar och som avser förbättrandet av arbetstagares arbets- och livsvillkor samt förekomsten av ett fullgott socialt skydd för arbetstagare, i förevarande fall visstidsanställda.
- 113 I artikel 136 första stycket EG, i vilken definieras de mål med åberopande av vilka rådet, på de områden som avses i artikel 137 EG, i enlighet med artikel 139.2 EG kan genomföra avtal som ingåtts på gemenskapsnivå med arbetsmarknadens parter, hänvisas för övrigt till europeiska sociala stadgan, som undertecknades i Turin den 18 oktober 1961. I första delen punkt 4 i denna stadga anges att arbetstagares rätt till "skälig lön, tillräcklig för att bereda dem och deras familjer en godtagbar levnadsstandard" ingår bland de mål som avtalsparterna utfäst sig att uppnå enligt artikel 20 i tredje delen i nämnda stadga.
- 114 Med beaktande av dessa mål måste klausul 4 i ramavtalet anses ge uttryck för en princip i gemenskapens arbetsrättsliga lagstiftning som inte får tolkas restriktivt (se domen i det ovannämnda målet Del Cerro Alonso, punkt 38).
- 115 Såsom Impact och kommissionen har gjort gällande skulle en tolkning av klausul 4 i ramavtalet, enligt vilken ekonomiska villkor som löne- och pensionsvillkor aldrig omfattas av begreppet "anställningsvillkor" i den mening som avses i klausul 4, minska de berörda arbetstagarnas skydd mot diskriminering genom att en åtskillnad på grundval av anställningsvillkorens natur infördes, vilket ordalydelsen av klausulen inte alls ger stöd för. Detta skulle gå stick i stäv med klausulens syfte.

- 116 En sådan tolkning skulle för övrigt, såsom generaladvokaten har anfört i punkt 161 i förslaget till avgörande, medföra att hänvisningen i klausul 4.2 i ramavtalet till *pro rata temporis*-principen förlorade sin mening. Denna princip kan nämligen per definition endast tillämpas när det är fråga om delbara förmåner, såsom förmåner som följer av ekonomiska anställningsvillkor, bundna exempelvis till lön och pensioner.
- 117 I motsats till vad som har gjorts gällande av Irland och Förenade kungarikets regering påverkas inte ovannämnda analys av den rättspraxis som domstolen har utvecklat på området för likabehandling av kvinnor och män, enligt vilken lön inte omfattas av begreppet arbetsvillkor i den mening som avses i direktiv 76/207, i den lydelse som gällde innan direktiv 2002/73 trädde i kraft (se bland annat dom av den 13 februari 1996 i mål C-342/93, Gillespie m.fl., REG 1996, s. I-475, punkt 24, av den 12 oktober 2004 i mål C-313/02, Wippel, REG 2004, s. I-9483, punkterna 29–33, och av den 8 september 2005 i mål C-191/03, McKenna, REG 2005, s. I-7631, punkt 30).
- 118 Nämnda rättspraxis har nämligen sin förklaring i att det finns parallella bestämmelser på det aktuella området. Det rör sig närmare bestämt om artikel 119 i EG-fördraget (artiklarna 117–120 i EG-fördraget har ersatts av artiklarna 136–143 EG) och om ett direktiv om lika lön för kvinnor och män, nämligen rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (EGT L 45, s. 19; svensk specialutgåva, område 13, volym 4, s. 78).
- 119 Eftersom det inte finns någon sådan normativ dubbelreglering vad avser principen om icke-diskriminering av visstidsanställda, är det inte möjligt att dra några lärdomar av denna rättspraxis vid tolkningen av begreppet "anställningsvillkor" i klausul 4 i ramavtalet.

- 120 Vad avser Irlands och Förenade kungarikets regerings invändning på grundval av artikel 137.5 EG, såsom den tolkats i dom av den 1 december 2005 i mål C-14/04, Dellas m.fl. (REG 2005, s. I-10253), punkterna 38 och 39, ska det erinras om att direktiv 1999/70 antogs med stöd av artikel 139.2 EG, i vilken det hänvisas till artikel 137 EG för uppräkningsområden på vilka rådet bland annat har behörighet att genomföra avtal som ingåtts på gemenskapsnivå av arbetsmarknadens parter.
- 121 Enligt artikel 137.5 EG ska bestämmelserna i artikeln ”inte tillämpas på löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lockout”.
- 122 Eftersom artikel 137.5 EG utgör ett undantag från artikel 137.1–137.4 EG, ska de områden som anges i den förstnämnda punkten, såsom domstolen redan har fastställt, tolkas restriktivt så att tillämpningsområdet för punkterna 1–4 inte otillbörligt begränsas eller de mål som eftersträvas med artikel 136 EG undergrävs (domen i det ovannämnda målet Del Cerro Alonso, punkt 39).
- 123 Undantaget rörande ”löneförhållanden” som anges i artikel 137.5 EG motiveras av den omständigheten att arbetsmarknadens parter på nationell nivå har rätt att genom avtal fastställa lönenivåer, och denna fråga omfattas även av medlemsstaternas behörighet på området. Det har således ansetts lämpligt att, på gemenskapsrättens nuvarande stadium, undanta fastställande av lönenivåer från en harmonisering enligt artikel 136 EG och följande artiklar (domen i det ovannämnda målet Del Cerro Alonso, punkterna 40 och 46).

- 124 Såsom kommissionen har gjort gällande ska nämnda undantag följaktligen förstås så, att det avser de åtgärder som, såsom likriktning av vissa eller samtliga delar av lönerna och/eller deras nivå i medlemsstaterna eller införandet av en minimilön på gemenskapsnivå, innebär att gemenskapsrätten direkt blandar sig i fastställandet av löner inom gemenskapen.
- 125 Nämnda undantag får emellertid inte tolkas så, att det innefattar alla frågor som har något som helst samband med löneförhållanden, eftersom vissa av de områden som anges i artikel 137.1 EG annars i stor utsträckning skulle förlora sitt innehåll (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet *Del Cerro Alonso*, punkt 41; se också, för ett liknande resonemang, dom av den 12 november 1996 i mål C-84/94, *Förenade kungariket mot rådet*, REG 1996, s. I-5755, om rådets behörighet att på grundval av artikel 118 A i EG-fördraget (artiklarna 117–120 i EG-fördraget har ersatts av artiklarna 136-143 EG) anta direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, s. 18), särskilt artikel 7 i detta direktiv om beviljande av fyra betalda semesterveckor per år).
- 126 Av detta följer att undantaget i artikel 137.5 EG inte hindrar att klausul 4 i ramavtalet tolkas så, att medlemsstaterna är skyldiga att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas på visstidsanställda också med avseende på lön. Nämnda undantag hindrar således inte arbetstagare som klagandena från att, med åberopande av den direkta effekten av klausul 4.1, motsätta sig att lönebestämmelser tillämpas som, utan stöd av några objektiva grunder, är mindre förmånliga än de bestämmelser som tillämpas på jämförbara tillsvidareanställda (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet *Del Cerro Alonso*, punkterna 42 och 47).
- 127 Av de skäl som anges i punkterna 43–45 i domen i det ovannämnda målet *Del Cerro Alonso* är tolkningen ovan inte på något sätt oförenlig med redogörelserna i punkterna 38 och 39 i domen i det ovannämnda målet *Dellas m.fl.*

- 128 Vid förhandlingen gjorde Förenade kungarikets regering gällande att man av domen i det ovannämnda målet Del Cerro Alonso kan sluta sig till att icke-diskrimineringsprincipen i ramavtalet bara avser beståndsdelarna i lönen, och inte nivån på densamma, vilket innebär att de behöriga nationella myndigheterna även fortsättningsvis kan fastställa olika lönenivåer för visstidsanställda och tillsvidareanställda.
- 129 Även om det är riktigt att fastställandet av nivån på de olika beståndsdelarna i en arbetstagares lön, såsom framgår av punkterna 40 och 46 i domen i det ovannämnda målet Del Cerro Alonso och såsom domstolen har erinrat om i punkterna 123 och 124 i förevarande dom, inte omfattas av gemenskapslagstiftarens behörighet, utan obestriddligen är en fråga för de olika medlemsstaternas behöriga myndigheter, är dessa myndigheter icke desto mindre skyldiga att, vid utövandet av behörighet på områden som inte omfattas av gemenskapens behörighet, iaktta gemenskapsrätten (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 december 2007 i mål C-438/05, International Transport Workers' Federation och Finnish Seamen's Union, REG 2007, s. I-10779, punkt 40, och av den 18 december 2007 i mål C-341/05, Laval un Partneri, REG 2007, s. I-11767, punkt 87), särskilt klausul 4 i ramavtalet.
- 130 Av detta följer att de behöriga nationella myndigheterna, såväl vid fastställandet av lörens beståndsdelar som av nivån på dessa beståndsdelar, är skyldiga att på visstidsanställda tillämpa icke-diskrimineringsprincipen såsom den stadgas i klausul 4 i ramavtalet.
- 131 Vad avser pensioner ska det preciseras att begreppet "lön" i den mening som avses i artikel 141.2 andra stycket EG, i enlighet med domstolens fasta rättspraxis inom ramen för artikel 119 i fördraget och, från den 1 maj 1999, inom ramen för artikel 141 EG, vilka gäller principen om likabehandling av kvinnor och män i lönehänseende, täcker pension som härrör från anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, med undantag för pensioner som härrör från rättsligt reglerade system till vars finansiering arbetstagarna, arbetsgivarna och eventuellt statsmakterna bidrar

i en utsträckning som i mindre grad baserar sig på anställningsförhållandet än på socialpolitiska överväganden (se bland annat dom av den 25 maj 1971 i mål 80/70, Defrenne, REG 1971, s. 445, punkterna 7 och 8, REG 1971, s. 445, svensk specialutgåva, volym 1, s. 569, av den 13 maj 1986 i mål 170/84, Bilka-Kaufhaus, REG 1986, s. 1607, punkterna 16–22, svensk specialutgåva, volym 8, s. 583, av den 17 maj 1990 i mål C-262/88, Barber, REG 1990, s. I-1889, punkterna 22–28, svensk specialutgåva, volym 10, s. 407, och av den 23 oktober 2003 i de förenade målen C-4/02 och C-5/02, Schönheit och Becker, REG 2003, s. I-12575, punkterna 56–64).

132 Med hänsyn till denna rättspraxis ska pensioner som är hänförliga till ett anställningsförhållande mellan en arbetstagare och en arbetsgivare, med undantag för den lagstadgade sociala trygghetspensionen, vilken i mindre grad baserar sig på anställningsförhållandet än på sociala överväganden, anses omfattas av begreppet ”anställningsvillkor” i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet.

133 Denna tolkning stöds av uppgiften i femte stycket i ingressen till ramavtalet, enligt vilken avtalsparterna medger att ”medlemsstaterna [har] beslutanderätt [i] frågor som gäller lagstadgad social trygghet” och i vilken medlemsstaterna uppmanas att konkretisera Dublinförklaringen om sysselsättningen, som gjordes vid Europeiska rådets möte i Dublin år 1996, i vilken det bland annat betonades att de sociala skyddssystemen måste anpassas till nya arbetsmönster för att erbjuda dem som är verksamma inom sådant arbete ett lämpligt socialt skydd.

134 Med hänsyn till vad som har anförts ovan ska den femte frågan besvaras på följande sätt: Klausul 4 i ramavtalet ska tolkas så, att de anställningsvillkor som avses i nämnda klausul omfattar villkor avseende lön och pensioner som härrör från anställningsförhållandet, med undantag för villkor avseende pensioner som härrör från ett lagstadgat socialt trygghetssystem.

Rättegångskostnader

135 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 (stora avdelningen) följande:

- 1) **Gemenskapsrätten, i synnerhet effektivitetsprincipen, kräver att en specialdomstol, vid vilken talan har väckts inom ramen för den behörighet, om än fakultativ, som nämnda domstols getts i den lag genom vilken rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP införlivats, att pröva en talan som grundar sig på ett åsidosättande av denna lag, även förklarar sig vara behörig att pröva de av kändens krav som direkt grundar sig på detta direktiv, när de är hänförliga till perioden från det att införlivandefristen för direktivet löpte ut till ikraftträdandet av nämnda lag, om skyldigheten för känden att samtidigt väcka en separat talan vid allmän domstol som direkt grundar sig på själva direktivet skulle ge upphov till processuella olägenheter som kan göra det orimligt svårt att utöva de rättigheter som känden har enligt gemenskapsrätten. Det åligger den nationella domstolen att vidta de undersökningar som behövs i detta avseende.**
- 2) **Klausul 4.1 i ramavtalet om visstidsarbete, som ingicks den 18 mars 1999 och som finns som bilaga till direktiv 1999/70, är ovillkorlig och tillräckligt precis för att kunna åberopas av en enskild inför nationell domstol, vilket däremot inte är fallet med klausul 5.1 i nämnda ramavtal.**

- 3) **Artiklarna 10 EG och 249 tredje stycket EG samt direktiv 1999/70 ska tolkas så, att en myndighet i en medlemsstat som agerar i egenskap av offentlig arbetsgivare inte har rätt att, i strid med det syfte som eftersträvas med nämnda direktiv och ramavtalet om visstidsarbete, vilket består i att förhindra missbruk av visstidsanställningsavtal, vidta åtgärder bestående i att sådana avtal förnyas för ovanligt långa perioder under perioden från det att införlivandefristen för direktiv 1999/70 löpt ut till ikraftträdandet av den lag genom vilken direktivet införlivats.**

- 4) **När den tillämpliga nationella rätten innehåller en regel om att en lag inte kan tillämpas retroaktivt om det inte klart och tydligt anges i lagen att det är tillåtet, är den nationella domstolen, som har att pröva ett yrkande som grundar sig på åsidosättande av en bestämmelse i nationell lag genom vilken direktiv 1999/70 införlivades, enligt gemenskapsrätten bara skyldig att tillerkänna nämnda bestämmelse retroaktiv verkan från det att införlivandefristen för nämnda direktiv löpte ut om den nationella rätten innehåller en uppgift av sådant slag, vilken kan tillerkänna nämnda bestämmelse retroaktiv verkan.**

- 5) **Klausul 4 i ramavtalet om visstidsarbete ska tolkas så, att de anställningsvillkor som avses i nämnda klausul omfattar villkor avseende lön och pensioner som härrör från anställningsförhållandet, med undantag för villkor avseende pensioner som härrör från ett lagstadgat socialt trygghetssystem.**

Underskrifter