

egenskaper, innebär att anställningsavtalet utgör ett avtal om tillsvidareanställning,

- a) är då en nationell domstols tolkning och tillämpning av nationell rätt – som innebär att det under alla omständigheter föreligger objektiva grunder för ett avtal om visstidsanställning när avtalets rättsliga grund utgörs av bestämmelser om visstidsanställning för att tillgodose sociala, säsongrelaterade, periodiska, tillfälliga, extraordinära eller kompletterande behov (i förevarande mål bestämmelserna i lag nr 3250/2004, FEK A' 124/7.7.2004), trots att visstidsanställningen i själva verket har till syfte att tillgodose konstanta och varaktiga behov – förenlig med gemenskapsrätten och
- b) är då en nationell domstols tolkning och tillämpning av nationell rätt – som innebär att en bestämmelse, enligt vilken det är förbjudet att omvandla avtal om visstidsanställning inom den offentliga sektorn till avtal om tillsvidareanställning, skall tolkas så att det inom den offentliga sektorn är absolut och under alla omständigheter förbjudet att omvandla ett avtal om visstidsanställning eller visstidsanställningsförhållande till ett avtal om tillsvidareanställning eller tillsvidareanställningsförhållande, även i de fall då tidsbegränsningen utgör missbruk på grund av att de aktuella arbetsuppgifterna i själva verket har till syfte att tillgodose konstanta och varaktiga behov och den nationella domstolen i ett sådant fall inte ges någon möjlighet att fastställa det omtvistade anställningsförhållandets verkliga karaktär och klassificera det som ett avtal om tillsvidareanställning – förenligt med gemenskapsrätten, eller avser förbudet endast avtal om visstidsanställning som verkligen ingåtts för att tillgodose tillfälliga, oförutsedda, omedelbara, extraordinära eller liknande behov och inte sådana anställningsavtal som i själva verket ingåtts för att tillgodose konstanta och varaktiga behov?

Begäran om förhandsavgörande framställd av Monomeles Protodikeio Rethymnis (Grekland) den 17 april 2008 – Michail Zacharioudakis mot Dimos Lampis

(Mål C-164/08)

(2008/C 171/34)

Rättegångsspråk: grekiska

Hänskjutande domstol

Monomeles Protodikeio Rethymnis

Parter i målet vid den nationella domstolen

Sökande: Michail Zacharioudakis

Svarande: Dimos Lampis

Tolkningsfrågor

- 1) Skall klausulerna 5, 8.1 och 8.3 i ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, vilket utgör en del av rådets direktiv 1999/70/EG (EGT L 175, 1999, s. 43), tolkas så att gemenskapsrätten utgör hinder för att en medlemsstat med åberopande av genomförandet av ramavtalet antar bestämmelser
 - a) när det i den nationella rättsordningen, innan direktivet trädde i kraft, redan fanns likvärdiga lagliga åtgärder i den mening som avses i klausul 5.1 i ramavtalet och
 - b) när de bestämmelser som antas för att genomföra ramavtalet medför en sänkning av den allmänna skyddsnivån för visstidsanställda arbetstagare enligt den nationella rättsordningen?
- 2) Om den första frågan besvaras jakande, utgör då antagandet av en föreskrift som är motiverad av genomförandet av ramavtalet, såsom den i förevarande mål aktuella artikel 11 i presidentdekret nr 164/2004, en otillåten sänkning av den allmänna skyddsnivån för visstidsanställda arbetstagare enligt den nationella rättsordningen, i den mening som avses i klausul 8.1 och 8.3 i ramavtalet, när det i den nationella rättsordningen, innan direktiv 1999/70/EG trädde i kraft, fanns likvärdiga lagliga åtgärder i den mening som avses i klausul 5.1 i ramavtalet, såsom artikel 8.3 i lag nr 2112/1920, som är aktuell i förevarande mål och
 - a) när föreskriften, som antagits i syfte att genomföra ramavtalet, har antagits efter det att fristen för att införliva direktiv 1999/70/EG löpt ut men skall tillämpas endast på avtal om visstidsanställning och visstidsanställningsförhållanden som var i kraft vid föreskriftens ikraftträdande eller som löpt ut inom en fastställd period före föreskriftens ikraftträdande men efter det att fristen för att införliva direktivet löpt ut, medan tillämpningsområdet för befintliga likvärdiga lagliga åtgärder inte är begränsat i tiden och omfattar samtliga avtal om visstidsanställning som ingåtts, var i kraft eller löpt ut när direktiv 1999/70/EG trädde i kraft och fristen för dess införlivande löpte ut,
 - b) när föreskriften, som antagits i syfte att genomföra ramavtalet, endast skall tillämpas på avtal om visstidsanställning och visstidsanställningsförhållanden som, för att de skall anses följa på varandra i den mening som avses i föreskriften, uppfyller kumulativa villkor som innebär 1) att det inte får ha förflutit mer än tre månader mellan avtalen, och 2) att avtalens sammanlagda löptid skall vara

minst 24 månader vid föreskriftens ikraftträdande, oberoende av hur många gånger avtalet har förnyats, eller att det ursprungliga avtalet har förnyats minst tre gånger och den sammanlagda anställningstiden räknat från och med det ursprungliga avtalet uppgår till minst 18 månader under en 24-månadersperiod, medan det inte föreskrivs sådana villkor i de befintliga likvärdiga lagliga åtgärderna, vilka istället omfattar samtliga (på varandra följande) avtal om visstidsanställning, utan krav på en minsta anställningstid och ett lägsta antal förnyelser av anställningsavtalet,

- c) när det i föreskriften, som antagits i syfte att genomföra ramavtalet, föreskrivs, såsom rättsverkan av skyddet för visstidsanställda arbetstagare och för att förhindra missbruk i den mening som avses i ramavtalet, att avtal om visstidsanställning skall anses utgöra avtal om tillsvidareanställning med omedelbar verkan (*ex nunc*), medan det i motsvarande befintliga bestämmelser föreskrivs att avtal om visstidsanställning skall anses utgöra avtal om tillsvidareanställning med retroaktiv verkan från avtalets ingående (*ex tunc*)?
- 3) Om den första frågan besvaras jakande, utgör då antagandet av en föreskrift som är motiverad av genomförandet av ramavtalet, såsom den i förevarande mål aktuella artikel 7 i presidentdekret nr 164/2004, en otillåten sänkning av den allmänna skyddsnivån för visstidsanställda arbetstagare enligt den nationella rättsordningen, i den mening som avses i klausul 8.1 och 8.3 i ramavtalet, när det i föreskriften såsom skydd för visstidsanställda arbetstagare mot missbruk endast föreskrivs att arbetsgivaren är skyldig att erlagga lön och avgångsvederlag i situationer avseende olagliga på varandra följande avtal om visstidsanställning och när det i den nationella rättsordningen, innan direktiv 1999/70/EG trädde i kraft, fanns likvärdiga lagliga åtgärder i den mening som avses i klausul 5.1 i ramavtalet, såsom artikel 8.3 i lag nr 2112/1920, som är aktuell i förevarande mål, med beaktande av
- a) att det i den nationella rätten föreskrivs en skyldighet att erlagga lön och avgångsvederlag avseende varje anställningsförhållande och att denna skyldighet inte har till särskilt syfte att förhindra missbruk i den mening som avses i ramavtalet samt
- b) att de befintliga likvärdiga lagliga åtgärderna innebär att på varandra följande avtal om visstidsanställning skall anses utgöra avtal om tillsvidareanställning?
- 4) Om föregående frågor besvaras jakande, skall då den nationella domstolen, vid tolkningen av den nationella rätten i enlighet med direktiv 1999/70/EG, underlåta att tillämpa de bestämmelser som är oförenliga med direktivet och som föreskrivs i föreskriften som antagits för att genomföra ramavtalet och som medför en sänkning av den allmänna skyddsnivån för visstidsanställda arbetstagare enligt den

nationella rättsordningen, såsom artiklarna 7 och 11 i presidentdekret nr 164/2004, och istället tillämpa bestämmelserna i en likvärdig nationell föreskrift som fanns vid direktivets ikraftträdande, såsom bestämmelserna i artikel 8.3 i lag nr 2112/1920?

- 5) Om den nationella domstolen finner att en bestämmelse (i förevarande mål artikel 8.3 i lag nr 2112/1920) som utgör en likvärdig laglig åtgärd i den mening som avses i klausul 5.1 i ramavtalet om visstidsarbete, vilket utgör en del av direktiv 1999/70/EG, i princip är tillämplig i ett mål som rör visstidsarbete och ett konstaterande, på grundval av denna bestämmelse, att ett anställningsavtal – även om det är fråga om endast ett avtal – har tidsbegränsats utan objektiva grunder hänförliga till verksamhetens karaktär, art eller egenskaper, innebär att anställningsavtalet utgör ett avtal om tillsvidareanställning,
- a) är då en nationell domstols tolkning och tillämpning av nationell rätt – som innebär att det under alla omständigheter föreligger objektiva grunder för ett avtal om visstidsanställning när avtalets rättsliga grund utgörs av bestämmelser om visstidsanställning för att tillgodose sociala, säsongrelaterade, periodiska, tillfälliga, extraordinära eller kompletterande behov (i förevarande mål bestämmelserna i lag nr 3250/2004, FEK A' 124/7.7.2004), trots att visstidsanställningen i själva verket har till syfte att tillgodose konstanta och varaktiga behov – förenlig med gemenskapsrätten och
- b) är då en nationell domstols tolkning och tillämpning av nationell rätt – som innebär att en bestämmelse, enligt vilken det är förbjudet att omvandla avtal om visstidsanställning inom den offentliga sektorn till avtal om tillsvidareanställning, skall tolkas så att det inom den offentliga sektorn är absolut och under alla omständigheter förbjudet att omvandla ett avtal om visstidsanställning eller visstidsanställningsförhållande till ett avtal om tillsvidareanställning eller tillsvidareanställningsförhållande, även i de fall då tidsbegränsningen utgör missbruk på grund av att de aktuella arbetsuppgifterna i själva verket har till syfte att tillgodose konstanta och varaktiga behov och den nationella domstolen i ett sådant fall inte ges någon möjlighet att fastställa det omtvistade anställningsförhållandets verkliga karaktär och klassificera det som ett avtal om tillsvidareanställning – förenligt med gemenskapsrätten, eller avser förbudet endast avtal om visstidsanställning som verkligen ingåtts för att tillgodose tillfälliga, oförutsedda, omedelbara, extraordinära eller liknande behov och inte sådana anställningsavtal som i själva verket ingåtts för att tillgodose konstanta och varaktiga behov?