

**Begäran om förhandsavgörande framställd av Tribunale di Rossano (Italien) den 5 januari 2010 — Franco Affatato mot Azienda Sanitaria Provinciale di Cosenza, Azienda Sanitaria n. 3 di Rossano**

(Mål C-3/10)

(2010/C 63/55)

Rättegångsspråk: italienska

**Hänskjutande domstol**

Tribunale di Rossano (Italien)

**Part(er) i målet vid den nationella domstolen**

Klagande: Franco Affatato

Motpart: Azienda Sanitaria Provinciale di Cosenza, Azienda Sanitaria n. 3 di Rossano

**Tolkningsfrågor**

1. Utgör klausul 2.1 i det ramavtal som bilagts direktiv 1999/70/EG <sup>(1)</sup> hinder för en nationell bestämmelse, såsom den som gäller för arbetstagare med socialt motiverade anställningar [lavoratori socialmente utili]/arbetstagare som utför allmännyttigt arbete [lavoratori di pubblica utilità] enligt artikel 8.1 i lagstiftningsdekret nr 468/97 och artikel 4.1 i [lagstiftningsdekret] nr 81/00, enligt vilken det för dessa kategorier av arbetstagare inte får föreligga något anställningsförhållande vilket leder till att de undantas från tillämpning av de bestämmelser som reglerar tidsbegränsade anställningsförhållanden och som införlivar direktiv 1999/70/EG?
2. Är det enligt klausul 2.2 i det ramavtal som bilagts direktiv 1999/70/EG tillåtet att undanta arbetstagare med socialt motiverade anställningar och arbetstagare som utför allmännyttigt arbete, vilkas arbete regleras i lagstiftningsdekret nr 468/97 och [lagstiftningsdekret] 81/00, från tillämpningsområdet för direktiv 1999/70/EG?
3. Omfattas de arbetstagare som omnämns ovan i fråga 2 av den definition som ges i klausul 3.1 i det ramavtal som bilagts direktiv 1999/70/EG?
4. Utgör klausul 5 i det ramavtal som bilagts direktiv 1999/70/EG samt likabehandlings- och icke-diskrimineringsprinciperna hinder för ett regelverk för arbetstagare inom utbildningssektorn (se särskilt artikel 4.1 i lag nr 124/99 och artikel 1.1 a i ministerdekret nr 430/00)

enligt vilket det är tillåtet att inte ange anledningen till varför ett första avtal är ett avtal om visstidsanställning, vilket i allmänhet krävs enligt nationell rätt för alla andra typer av tidsbegränsade anställningsförhållanden, liksom att förlänga avtalen oavsett om det föreligger permanenta eller varaktiga behov, och i vilket det inte föreskrivs någon längsta tillåtna tid som tidsbegränsade anställningsavtal och anställningsförhållanden får användas, antalet gånger dessa kan förlängas, någon minsta tidsrymd som ska ha förlutit mellan förlängningarna i normalfallet eller, vid årliga vikariat, en tidsrymd som motsvarar sommarledigheten då utbildningsverksamheten ligger nere eller är starkt reducerad?

5. Kan innehållet i bestämmelserna på utbildningsområdet, såsom dessa beskrivits ovan, som helhet betraktad anses utgöra likvärdiga bestämmelser för att förhindra missbruk?
6. Kan lagstiftningsdekret nr 368/01 och artikel 36 i lagstiftningsdekret nr 165/01 anses som bestämmelser för införlivande av direktiv 1999/70/EG avseende tidsbegränsade anställningsförhållanden inom utbildningssektorn i den mening som avses i artikel 2 häri?
7. Ska ett rättssubjekt som har samma egenskaper som Poste Italiane S.p.a., det vill säga

— ägs av staten,

— står under statlig kontroll,

— kommunikationsministern väljer tillhandahållare av samhällsomfattande tjänster och i allmänhet genomför all kontrollverksamhet i materiellt och företagsekonomiskt hänseende av rättssubjektet i fråga och fastställer målen med de tillhandahållna samhällsomfattande tjänsterna,

— tillhandahåller för allmänheten oundgängliga tjänster av stort allmänintresse,

— rättssubjektets budget sammanhänger med statens budget och

— kostnaden för den tillhandahållna tjänsten fastställs av staten som utbetalar ett belopp till rättssubjektet för att täcka merparten av kostnaden,

betraktas som ett statligt organ när det gäller direkt tillämpning av unionsrätten?

8. Om fråga 7 besvaras jakande önskas svar på om nämnda bolag kan utgöra en bransch, eller om hela personalen kan anses utgöra en särskild kategori av arbetstagare vid bedömningen av vilka förbud som är tillämpliga?

9. Om fråga 7 besvaras jakande önskas svar på om klausul 5 i direktiv 1999/70/EG i sig, eller tillsammans med någon av klausulerna 2 och 4 eller likabehandlings- och icke-diskrimineringsprinciperna, utgör hinder för en bestämmelse som artikel 2.1 i lagstiftningsdekret nr 368/01 enligt vilken det är tillåtet att i ett anställningsavtal underlåta att för en viss person ange anledningen till att avtalet är tidsbegränsat, eller som undantar, med avvikelse från det förbud som vanligtvis föreskrivs i nationell rätt (artikel 1 i lagstiftningsdekret nr 368/01), nämnda rättssubjekt från skyldigheten att skriftligen ange och, för det fall tidsbegränsningen skulle angripas, styrka de skäl av teknisk, lönsamhets- och organisatorisk art eller de vikariebehov som föranledde att ett avtal om visstidsanställning valdes, med beaktande av att det är möjligt att förlänga det ursprungliga avtalet av objektiva skäl när dessa är hänförliga till den förvärvsverksamhet beträffande vilken avtalet om visstidsanställning ingicks?
10. Kan lagstiftningsdekret nr 368/01 och artikel 36.5 i lagstiftningsdekret nr 165/01 anses utgöra allmänna bestämmelser för att införliva direktiv 1999/70/EG avseende personal anställd av staten, med beaktande av undantagen från de nämnda allmänna bestämmelserna, såsom de följer av svaren på fråga 1–9?
11. I avsaknad av bestämmelser om sanktionsåtgärder på området avseende arbetstagare av typen arbetstagare med socialt motiverade anställningar och arbetstagare som utför allmännyttigt arbete samt inom utbildningsväsendet, utgör direktiv 1999/70/EG, och i synnerhet klausul 5.2 b, hinder för att analogt tillämpa ett regelverk som enbart ger rätt till ersättning, som till exempel artikel 36.5 i lagstiftningsdekret nr 165/01, eller fastställs i klausul 5.2 b ett principiellt företräde för att avtal och anställningsförhållanden ska anses gälla på obegränsad tid?
12. Utgör likabehandlings- och icke-diskrimineringsprinciperna inom unionsrätten samt klausul 4 och klausul 5.1 hinder för att tillämpa olika förbudsregler på området "personal anställd av statliga organ" beroende på anställningsförhållandets uppkomst, arbetsgivaren och inom utbildningsväsendet?
13. Med hänsyn till det sätt på vilket direktiv 1999/70/EG har införlivats med nationell rätt i förhållande till staten och med staten likställda organ enligt svaret på föregående frågor, utgör klausul 5 hinder för bestämmelser som till exempel artikel 36.5 i lagstiftningsdekret nr 165/01 vari föreskrivs ett absolut förbud för staten att omvandla anställningsförhållanden, eller ska nationell domstol göra ytterligare kontroller och i så fall vilka, för att kunna underlåta att tillämpa förbudet mot tillsvidareanställningar med nämnda myndigheter?
14. Är direktiv 1999/70/EG fullt tillämpligt i förhållande till Italien? Eller ska offentliga myndigheters omvandling av anställningsförhållanden anses strida mot grundläggande principer inom den nationella rättsordningen och klausul 5 därför inte tillämpas i detta fall då det skulle strida mot artikel 1-5 i Lissabonfördraget på grund av att det åsidosätter Italiens grundläggande politiska och konstitutionella struktur och väsentliga funktionssätt?
15. Ställer klausul 5 i direktiv 1999/70/EG, för det fall det föreskrivs ett förbud mot att omvandla ett anställningsförhållande, som föreskriver en skyldighet att vidta åtgärder som garanterar ett effektivt skydd för arbetstagare som är likvärdigt med det skydd arbetstagare har enligt nationell rätt i jämförbara situationer, krav på att i syfte att vederbörligen beivra missbruk till följd av åsidosättande av nämnda klausul 5 och för att undanröja följderna av detta åsidosättande av gemenskapsrätten, beakta vilka jämförbara bestämmelser inom nationell rätt som reglerar avtal om tillsvidareanställning med staten som arbetstagaren hade kunnat göra gällande i avsaknad av artikel 36, eller avtal om tillsvidareanställning med ett privat rättssubjekt, vilken anställning kännetecknas av samma trygghet som utmärker ett anställningsförhållande med staten?
16. Ställer klausul 5 i direktiv 1999/70/EG, för det fall det föreskrivs ett förbud mot att omvandla ett anställningsförhållande, som föreskriver en skyldighet att vidta åtgärder som garanterar ett effektivt skydd för arbetstagare som är likvärdigt med det skydd arbetstagare har enligt nationell rätt i jämförbara situationer, krav på att, för att vederbörligen beivra missbruk till följd av åsidosättande av nämnda klausul 5 och undanröja följderna av detta åsidosättande av gemenskapsrätten, beakta följande:
- a) nödvändig tidsåtgång för att hitta ett nytt arbete och det förhållandet att det är omöjligt att få ett arbete med de egenskaper som nämns i fråga 15?
- b) eller, det lönebelopp som vederbörande skulle ha uppburit om anställningsförhållandet omvandlades från en visstidsanställning till en tillsvidareanställning?

---

(<sup>1</sup>) EGT L 175, s. 43