



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (tredje avdelningen)

den 3 juli 2014*

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Direktiv 1999/70/EG — Ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP — Sjöfartssektorn — Färjor i trafik mellan två hamnar belägna i en och samma medlemsstat — På varandra följande avtal om visstidsanställning — Klausul 3.1 — Begreppet ’avtal om visstidsanställning’ — Klausul 5.1 — Bestämmelser för att förhindra missbruk av avtal om visstidsanställning — Påföljder — Omvandling till tillsvidareanställning — Villkor”

I de förenade målen C-362/13, C-363/13 och C-407/13,

angående beslut att begära förhandsavgörande enligt artikel 267 TFUE, från Corte suprema di cassazione (Italien), av den 3 april 2013, som inkom till domstolen den 28 juni och den 17 juli 2013, i målen

Maurizio Fiamingo (C-362/13),

Leonardo Zappalà (C-363/13),

Francesco Rotondo m.fl. (C-407/13)

mot

Rete Ferroviaria Italiana SpA,

meddelar

DOMSTOLEN (tredje avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden M. Ilešič samt domarna C.G. Fernlund, A. Ó Caoimh (referent), C. Toader och E. Jarašiūnas,

generaladvokat: J. Kokott,

justitiesekreterare: handläggaren L. Carrasco Marco,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 7 maj 2014,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Maurizio Fiamingo och Leonardo Zappalà, genom A. Notariani, avvocatessa,

— Francesco Rotondo m.fl., genom V. De Michele och R. Garofalo, avvocati,

* Rättegångsspråk: italienska.

- Rete Ferroviaria Italiana SpA, genom F. Sciaudone, avvocato,
- Italiens regering, genom G. Palmieri, i egenskap av ombud, biträdd av G. Albenzio, avvocato dello Stato,
- Polens regering, genom B. Majczyna, i egenskap av ombud,
- Norges regering, genom I. S. Jansen och K. B. Moen, båda i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom C. Cattabriga och J. Enegren, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 Respektive begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av klausulerna 3 och 5 i ramavtalet om visstidsarbete, vilket ingicks den 18 mars 1999 (nedan kallat ramavtalet) och vilket är bilagt rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, s. 43).
- 2 Respektive begäran har framställts i mål mellan arbetstagare som är anställda som sjömän och deras arbetsgivare Rete Ferroviaria Italiana Bluvia SpA (nedan kallad RFI). Målen gäller frågan hur deras anställningsavtal med arbetsgivaren ska kvalificeras.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

Direktiv 1999/70/EG

- 3 Enligt artikel 1 i direktiv 1999/70 är syftet med detta ”att genomföra det bilagda ramavtalet ..., som ... ingicks mellan de allmänna branschövergripande organisationerna (EFS, UNICE och CEEP)”.
- 4 Andra, tredje och fjärde styckena i inledningen till ramavtalet har följande lydelse:

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

I detta avtal fastställs allmänna principer och minimikrav för visstidsarbete. Vid den detaljerade tillämpningen av dessa måste hänsyn tas till specifika nationella, bransch- och säsongförhållanden. Avtalet visar arbetsmarknadsparternas vilja att skapa en övergripande ram för att visstidsanställda skall kunna garanteras likabehandling genom att de skyddas mot diskriminering och för att anställningskontrakt för visstidsanställning skall användas på grunder som godtas av både arbetsgivare och arbetstagare.

Detta avtal gäller alla visstidsanställda, med undantag av personal inhyrd från personaluthyrningsföretag. Parterna har för avsikt att utreda behovet av ett liknande avtal om uthyrning av arbetskraft”.

- 5 I punkterna 6–8 och 10 i de allmänna övervägandena till ramavtalet anges följande:
- ”6. Tillsvidareanställning är det generella anställningsförhållandet och förbättrar arbetstagarnas livskvalitet och ökar prestationer i arbetet.
 7. Tillämpningen av visstidsanställning på objektiva grunder är ett sätt att förhindra att denna anställningsform missbrukas.
 8. Visstidsanställningskontrakt är en kännetecknande anställningsform inom vissa branscher, yrken och verksamheter som kan passa både arbetsgivare och arbetstagare.
- ...
10. Enligt detta avtal hänskjuts till medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att ombesörja tillämpningen av avtalets allmänna principer, minimikrav och bestämmelser, så att hänsyn kan tas till varje medlemsstats specifika situation och till förhållanden inom enskilda sektorer och yrken, däribland säsongsbetonat arbete”.
- 6 I klausul 1 i ramavtalet, med rubriken ”Syfte”, föreskrivs följande:
- ”Syftet med detta ramavtal är
- 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 Klausul 2 i ramavtalet har rubriken ”Räckvidd”. Denna klausul har följande lydelse:
- ”1. Detta avtal gäller visstidsanställda som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande, enligt definitionerna i lagar, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat.
 2. Medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter kan besluta att detta avtal inte skall gälla
 - a) inledande yrkesutbildning och lärlingsutbildning, eller
 - b) anställningskontrakt eller anställningsförhållanden som har ingåtts inom ramen för särskild offentlig eller offentligt finansierad utbildning, integrering och program för yrkesomskolning”.
- 8 Klausul 3 i ramavtalet har rubriken ”Definitioner”. Denna klausul har följande lydelse:
- ”I detta avtal avses med
1. *visstidställd*: en person som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som ingåtts direkt mellan en arbetsgivare och en arbetstagare och vars längd fastställts på grundval av objektiva kriterier som att det gäller fram till ett visst datum, till dess en viss uppgift har utförts eller med anledning av en särskild händelse.

...”

9 I klausul 5 i ramavtalet, som har rubriken ”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, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter [ska], där så är lämpligt, fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar

- a) skall betraktas som ’på varandra följande’,
- b) skall betraktas som tillsvidareanställningar.”

10 Klausul 8 i ramavtalet har rubriken ”Genomförandebestämmelser”. I klausul 8.2 anges följande:

”Detta avtal skall inte påverka mer specifika [unionsbestämmelser], och särskilt inte [unionsbestämmelser] som rör lika behandling av, eller lika möjligheter för, kvinnor och män”.

Direktiv 2009/13/EG

11 I artikel 1 i rådets direktiv 2009/13/EG av den 16 februari 2009 om genomförande av det avtal som ingåtts av European Community Shipowners’ Associations (ECSA) och European Transport Workers’ Federation (ETF) om 2006 års konvention om arbete till sjöss och om ändring av direktiv 1999/63/EG (EUT L 124, s. 30) föreskrivs följande:

”Detta direktiv genomför det avtal om 2006 års konvention om arbete till sjöss [(nedan kallad 2006 års sjöarbetskonvention)] som ingicks den 19 maj 2008 mellan de organisationer som företräder arbetsmarknadens parter inom sjöfartssektorn (ECSA och ETF) såsom det återges i bilagan [(nedan kallat avtalet om 2006 års sjöarbetskonvention)].”

12 Den del av avtalet som har rubriken ”Definitioner och tillämpningsområde” har följande lydelse:

”1. Om inte annat följer av särskilda bestämmelser används i detta avtal följande beteckningar med de betydelser som här anges:

...

- c) *sjöman*: varje person som är anställd, sysselsatt eller arbetar i någon funktion ombord på ett fartyg som omfattas av detta avtal.

...

- e) *fartyg*: ett fartyg som inte navigerar enbart i inlandsfarvatten, i vatten inom eller nära skyddade farvatten, eller i områden där hamnregler gäller.

...

- 2. Om inte annat uttryckligen föreskrivs är detta avtal tillämpligt på alla sjömän.

...”

- 13 I den del av avtalet som har rubriken ”Reglerna och standarderna” ingår avdelning 2 med rubriken ”Arbetsvillkor”. I denna avdelning återfinns regel 2.1 som behandlar ”[a]nställningsavtal för sjömän”. Standard A2.1.4 i denna regel har följande lydelse:

”Varje medlemsstat ska anta lagar och andra författningar för att fastställa de uppgifter som ska ingå i alla anställningsavtal för sjömän som lyder under dess nationella lag. Anställningsavtal för sjömän ska alltid innehålla följande uppgifter:

...

- c) Ort och datum för anställningsavtalets undertecknande.

...

- g) Upphävande av avtalet och villkoren för detta, bland annat
 - i) om avtalet har slutits på obestämd tid, de förhållanden som berättigar endera parten att upphäva det, och den uppsägningstid som ska gälla, vilken inte ska vara kortare för redaren än för den anställde,
 - ii) om avtalet har slutits på viss tid, det datum då det ska löpa ut, och
 - iii) om avtalet har slutits för en resa, destinationshamnen och vid vilken tidpunkt efter ankomsten som anställningen ska vara avslutad.

...”

- 14 Den sista delen av avtalet har rubriken ”Slutbestämmelser”. Fjärde stycket i denna del har följande lydelse:

”Detta avtal ska inte påverka tillämpningen av strängare och/eller mer specifik gällande [unionslagstiftning]”.

Italiensk rätt

- 15 I Italien regleras sjömäns anställningsavtal av bestämmelserna i sjöfartslagen, vilken antogs genom kungligt dekret nr 327 av den 30 mars 1942 (nedan kallad sjöfartslagen), vilken enligt artikel 1 häri äger företräde framför allmänna regler om anställningsavtal. Dessa anställningsavtal omfattas således inte av lagstiftningsdekret nr 368 om genomförande av direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (decreto legislativo n. 368, Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES) av den 6 september 2001 (GURI nr 235 av den 9 oktober 2001, s. 4).

16 Artikel 325 i sjöfartslagen har följande lydelse:

”Anställningsavtal kan ingås

- a) för en närmare angiven resa eller flera närmare angivna resor,
- b) för en viss tid,
- c) tills vidare.

...

Såvitt gäller anställningsavtal avses med resa samtliga överfarter mellan lastningshamnen och den slutliga destinationshamnen, utöver den eventuella överfarten med barlast för att ta sig till lastningshamnen.

...”

17 Enligt artikel 326 i sjöfartslagen gäller följande:

”Avtal om visstidsanställning och avtal för flera resor får inte ingås för längre tid än ett år. Om de ingås för längre tid än ett år betraktas de som avtal om tillsvidareanställning.

Om den anställde i kraft av antingen flera resebaserade avtal, flera avtal om visstidsanställning, eller flera avtal av båda typer, tjänstgör sammanhängande hos samma redare i mer än ett år omfattas anställningsavtalet av bestämmelserna om tillsvidareanställning.

Vid tillämpning av föregående stycke betraktas tjänstgöringen som sammanhängande om det inte går mer än [60] dagar mellan det datum då det ena avtalet upphör och det datum då det därpå följande avtalet börjar gälla”.

18 I artikel 332 i sjöfartslagen föreskrivs följande:

”Anställningsavtal ska specificera följande:

...

- 4) den eller de resor som den anställde ska utföra och det datum då vederbörande ska tillträda anställningen, såvida anställningen är resebaserad; det datum då avtalet ska börja gälla samt avtalstiden, såvida det rör sig om ett avtal om visstidsanställning...

...”

19 Artikel 374 i sjöfartslagen har följande lydelse:

”Undantag från bestämmelserna i artikel 326 ... får göras i branschspecifika regler men inte i det enskilda avtalet, såvida det inte är till fördel för den anställde. Det går däremot inte att med stöd av branschspecifika regler förlänga den frist som föreskrivs i artikel 326 första och andra styckena eller förkorta den frist som föreskrivs i artikelns tredje stycke”.

Målen vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 20 Klagandena i de nationella målen är sjömän och inskrivna i sjömansregistret. De har tjänstgjort för RFI enligt flera på varandra följande avtal om visstidsanställning. Avtalen ingicks efter år 2001 för en närmare angiven resa eller flera närmare angivna resor och för maximalt 78 dagar samt avsåg mönstring på färjor på sträckorna Messina-Villa San Giovanni och Messina-Reggio Calabria (Italien). Det följer av besluten om hänskjutande att sökandena enligt dessa avtal har tjänstgjort för arbetsgivaren under mindre än ett år och att det gått mer än 60 dagar mellan det datum då det ena anställningsavtalet upphörde och det datum då det därpå följande anställningsavtalet började gälla.
- 21 Klagandena i de nationella målen ansåg att deras anställningsavtal sagts upp på ett rättsstridigt sätt då de mönstrade av och väckte därför talan vid Tribunale di Messina med yrkande om att deras avtal om visstidsanställning skulle förklaras ogiltiga, att dessa avtal skulle omvandlas till en tillsvidareanställning och att de omedelbart skulle återanställas alternativt återinsättas i tjänst. De yrkade även ersättning för den lidna skadan.
- 22 Tribunale di Messina biföll, som första instans, yrkandena i mål C-407/13 men ogillade yrkandena i målen C-362/13 och C-363/13. Efter överklagande ogillade Corte d'appello di Messina emellertid samtliga yrkanden.
- 23 Klagandena i de nationella målen överklagade därefter till Corte suprema di cassazione. I överklagandet bestreds Corte di appello di Messinas slutsats att ramavtalet inte är tillämpligt på sjömän, och att klagandenas avtal om visstidsanställning var lagliga, trots att avtalen inte angav vid vilket datum avtalen upphörde att gälla utan enbart avtalstiden med formuleringen "maximalt 78 dagar" och inte heller angav vilka objektiva grunder som motiverade användning av denna avtalstyp. Enligt klagandena var det fråga om missbruk av avtal om visstidsanställning, då avtalen inte användes på grund av att arbetet till sjöss är av särskild art eller på grund av att det förelåg objektiva grunder, utan på grund av strukturell personalbrist.
- 24 Corte suprema di cassazione ställer sig följaktligen frågan huruvida ramavtalet ska tillämpas på anställningsförhållanden inom sektorn för arbete till sjöss. Om så är fallet kan de olika möjligheter som föreskrivs i sjöfartslagen för att ingå avtal om visstidsanställning nämligen visa sig strida mot ramavtalet. Den italienska lagstiftaren har nämligen – genom lagstiftningsdekret nr 368 av den 6 september 2001 om genomförande av direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP – uppfyllt sin skyldighet enligt klausul 5 i ramavtalet att införa åtgärder för att förhindra missbruk som uppstår genom användning av på varandra följande avtal om visstidsanställning. Detta kan innebära att bestämmelserna i dekretet även ska tillämpas på anställningsförhållanden inom sjöfartssektorn.
- 25 Mot denna bakgrund beslutade Corte suprema di cassazione att vilandeförklara målen och ställa följande frågor till domstolen:
- 1) Är klausulerna i ... ramavtal[et] ... tillämpliga på arbete inom sjöfartssektorn och omfattar i synnerhet klausul 2.1 [i ramavtalet] även visstidsanställda på färjor i daglig trafik?
 - 2) Utgör ... ramavtal[et] ... och i synnerhet klausul 3.1 [häri] hinder för en nationell bestämmelse (artikel 332 i sjöfartslagen) som föreskriver att 'avtalstiden', men inte 'tidpunkten för avtalets upphörande', ska specificeras, och är det förenligt med nämnda direktiv att fastställa avtalstiden genom att ange en tidsbegränsning för avtalet vars längd är bestämd ('maximalt 78 dagar') men inte dess slutdatum?

- 3) Utgör ... ramavtal[et] ... och i synnerhet klausul 3.1 hinder för nationella bestämmelser (artiklarna 325, 326 och 332 i sjöfartslagen) enligt vilka de objektiva grunderna för ett avtal om visstidsanställning endast utgörs av en angivelse av den eller de resor som ska utföras så att avtalets föremål (arbetet) i allt väsentligt sammanfaller med dess syfte (grunden för ingående av avtalet om visstidsanställning)?
- 4) Utgör ... ramavtal[et] ... hinder för nationella bestämmelser (i förevarande fall bestämmelserna i sjöfartslagen) som vid användning av flera på varandra följande avtal (vilket kan utgöra missbruk enligt klausul 5) utesluter att dessa kan omvandlas till en tillsvidareanställning (vilket enligt artikel 326 i sjöfartslagen endast är möjligt om den anställde tjänstgör under en sammanhängande tid av mer än ett år och om det inte går mer än 60 dagar mellan det datum då det ena avtalet upphör och det datum då det därpå följande avtalet börjar gälla)?
- 26 Domstolens ordförande beslutade den 28 augusti 2013 att förena målen C-362/13, C-363/13 och C-407/13 såvitt gäller det skriftliga och muntliga förfarandet samt domen.

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

- 27 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida ramavtalet ska tolkas så, att det är tillämpligt på arbetstagare som, likt klagandena i de nationella målen, är anställda som sjömän enligt avtal om visstidsanställning på färjor i trafik mellan två hamnar belägna i en och samma medlemsstat.
- 28 Domstolen har redan vid upprepade tillfällen slagit fast att det framgår av själva ordalydelsen i klausul 2.1 i ramavtalet att detta har ett vitt tillämpningsområde som rent generellt omfattar ”visstidsanställda som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande, enligt definitionerna i lagar, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat” (se, bland annat, dom Adeneler m.fl., C-212/04, EU:C:2006:443, punkt 56, dom Della Rocca, C-290/12, EU:C:2013:235, punkt 34, och dom Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, punkt 38).
- 29 Definitionen av begreppet ”visstidsanställd” i den mening som avses i klausul 3.1 i ramavtalet omfattar dessutom alla arbetstagare, utan att någon skillnad görs beroende på om arbetstagaren är anställd av en offentlig eller en privat arbetsgivare (dom Adeneler m.fl., EU:C:2006:443, punkt 56; som Della Rocca, EU:C:2013:235, punkt 34, och dom Márquez Samohano, EU:C:2014:146, punkt 38) och oberoende av hur avtalet kvalificeras enligt nationell rätt (dom Angelidaki m.fl., C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punkt 166).
- 30 Ramavtalet är följaktligen tillämpligt på samtliga arbetstagare som utför arbete mot ersättning inom ramen för ett anställningsförhållande som ingåtts för en viss tid med deras arbetsgivare (dom Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 28, och dom Gavieiro Gavieiro och Iglesias Torres, C-444/09 och C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 42, samt beslut Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punkt 26).
- 31 Ramavtalets tillämpningsområde är visserligen inte obegränsat. Det framgår således av ordalydelsen av klausul 2.1 i ramavtalet att de anställningskontrakt och anställningsförhållanden som ramavtalet är tillämpligt på inte ska definieras i ramavtalet eller i unionsrätten, utan denna definition ska ges i nationell lag och/eller praxis. Detta gäller under förutsättning att definitionen av dessa begrepp inte leder till att en personkategori utesluts från det skydd som ges av ramavtalet på ett godtyckligt sätt (dom Sibilio, C-157/11, EU:C:2012:148, punkterna 42 och 51).

- 32 Dessutom ges medlemsstaterna enligt klausul 2.2 i ramavtalet ett utrymme för skönsmässig bedömning för att besluta huruvida ramavtalet ska gälla vissa kategorier av anställningsavtal och anställningsförhållanden. Nämnade klausul ger nämligen medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter en möjlighet att besluta att ramavtalet inte ska gälla "inledande yrkesutbildning och lärlingsutbildning" och "anställningskontrakt eller anställningsförhållanden som har ingåtts inom ramen för särskild offentlig eller offentligt finansierad utbildning, integrering och program för yrkesomskolning" (dom Adeneler m.fl., EU:C:2006:443, punkt 57, dom Sibilio, EU:C:2012:148, punkterna 52 och 53, och dom Della Rocca, EU:C:2013:235, punkt 35).
- 33 Domstolen har för övrigt slagit fast att det uttryckligen framgår av fjärde stycket i ramavtalets inledning att detta avtal inte gäller inhyrda arbetstagare (se dom Della Rocca, EU:C:2013:235, punkterna 36 och 45).
- 34 I förevarande fall framgår det av de omständigheter som framlagts för domstolen och som inte har bestridits att klagandena i de nationella målen hade ett anställningsavtal i den mening som avses enligt nationell rätt med sin arbetsgivare. Det är likaså ostridigt att nämnda anställningsavtal inte ingår bland de anställningsförhållanden som kan uteslutas från ramavtalets tillämpningsområde enligt dess klausul 2.2.
- 35 RFI har, liksom den italienska och den norska regeringen, emellertid betonat följande: Unionsrätten innehåller – i likhet med internationell rätt och nationell rätt – bestämmelser avsedda att reglera just sjöfartssektorn. Särskilt avtalet om 2006 års sjöarbetskonvention, som bilagts direktiv 2009/13, föreskriver en rad regler och normer beträffande anställningsavtal för sjömän, bland annat standard A2.1.4 g, vilken definierar upphävande av avtalet och villkoren för detta. Ramavtalet ska, enligt klausul 8.2 häri, tillämpas utan att det påverkar mer specifika unionsbestämmelser.
- 36 Domstolen finner dock inte – vilket för övrigt inte heller har påståtts – att avtalet om 2006 års sjöarbetskonvention eller andra rättsakter som unionslagstiftaren antagit på sjöfartsområdet innehåller regler avsedda att, i likhet med ramavtalet, garantera tillämpning av icke-diskrimineringsprincipen gentemot arbetstagare som är visstidsanställda eller att förhindra missbruk på grund av att på varandra följande avtal om visstidsanställning används. Avtalet om 2006 års konvention ska, såsom följer av bland annat tredje stycket i slutbestämmelserna, inte påverka mer specifikt gällande unionslagstiftning eller sådan lagstiftning som tillförsäkrar de berörda sjömännen bättre villkor.
- 37 Vidare konstaterar domstolen att enligt punkterna 1 c och e samt 2 i avtalet om 2006 års sjöarbetskonvention ska avtalet inte tillämpas på sjömän som är anställda på ett fartyg som enbart navigerar i inlandsfarvatten, i likhet med vad som är fallet i de nationella målen.
- 38 Härav följer att sjömän i samma situation som klagandena i de nationella målen, som är anställda enligt avtal om visstidsanställning på färjor i trafik mellan två hamnar belägna i en och samma medlemsstat, omfattas av ramavtalets tillämpningsområde. Ramavtalet undantar nämligen inte någon särskild sektor från sitt tillämpningsområde.
- 39 Denna slutsats stöds av innehållet i klausul 5.1 i ramavtalet. Av detta framgår det nämligen att det är vid genomförandet av detta ramavtal som medlemsstaterna, i enlighet med tredje stycket i inledningen till ramavtalet samt punkterna 8 och 10 i de allmänna övervägandena, har rätt att, i den mån som det är objektivt befogat, ta hänsyn till de särskilda behoven i enskilda branscher och/eller i de aktuella kategorierna av arbetstagare (se, för ett liknande resonemang, domarna Marrosu och Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, punkt 45, samt Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punkt 49).
- 40 Mot bakgrund av ovanstående överväganden ska den första frågan besvaras enligt följande. Ramavtalet ska tolkas så, att det är tillämpligt på arbetstagare som, likt klagandena i de nationella målen, är anställda som sjömän enligt avtal om visstidsanställning på färjor i trafik mellan två hamnar belägna i en och samma medlemsstat.

Den andra frågan

- 41 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i huruvida bestämmelserna i ramavtalet, och i synnerhet klausul 3.1 häri, ska tolkas så, att de utgör hinder för nationella bestämmelser såsom dem i de nationella målen, vilka föreskriver att avtalstiden men inte tidpunkten för avtalets upphörande ska specificeras i avtal om visstidsanställning.
- 42 RFI anser att frågan inte kan upptas till sakprövning av följande två skäl. Frågan gäller för det första tolkningen av nationell rätt. Vidare syftar klausul 3.1 i ramavtalet endast till att definiera vissa begrepp och utgör följaktligen inte ett lagenlighetskriterium för de aktuella nationella bestämmelserna.
- 43 Domstolen konstaterar emellertid att förevarande fråga på ett tydligt sätt rör tolkningen av unionsrätten, varför den också kan upptas till sakprövning.
- 44 När det gäller själva sakfrågan erinrar domstolen om att ramavtalet inte har till syfte att harmonisera samtliga nationella bestämmelser angående visstidsanställning, utan avser enbart, genom att fastställa allmänna principer och minimikrav, att skapa en övergripande ram för att visstidsanställda ska kunna garanteras likabehandling genom att de skyddas mot diskriminering, samt att förhindra att visstidsanställning missbrukas genom att flera visstidsanställningar följer på varandra (se, för ett liknande resonemang, dom Del Cerro Alonso, EU:C:2007:509 punkterna 26 och 36, dom Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punkt 111, och dom Huet, C-251/11, EU:C:2012:133, punkt 41, samt beslut Vino, C-20/10, EU:C:2010:677, punkt 54).
- 45 Ramavtalet innehåller inga bestämmelser om de formella uppgifter som ska finnas med i avtal om visstidsanställning.
- 46 Klausul 3.1 i ramavtalet inskränker sig härvid till att – såsom klart framgår av dess titel och ordalydelse – definiera begreppet visstidsanställd och att ange vad som är kännetecknande för ett avtal om visstidsanställning, nämligen att tidpunkten för avtalets upphörande fastställs på grundval av ”objektiva kriterier som att det gäller fram till ett visst datum, till dess en viss uppgift har utförts eller med anledning av en särskild händelse”. I denna klausul föreskrivs däremot inga skyldigheter för medlemsstaterna såvitt avser nationella rättsregler som ska tillämpas vid ingående av avtal om visstidsanställning (se, för ett liknande resonemang, beslut Vino, EU:C:2010:677, punkterna 60–62 och där angiven rättspraxis).
- 47 I den mån frågan ska förstås så att den syftar till att domstolen ska avgöra om ramavtalet är tillämpligt på arbetstagare med anställningsavtal vilka, i likhet med de aktuella avtalen i de nationella målen, endast anger avtalstiden, genom uppgiften ”maximalt 78 dagar”, är det under alla omständigheter tillräckligt att notera följande. Sådana arbetstagare ska betraktas som ”visstidsanställda” i den mening som avses i klausul 3.1 i ramavtalet, eftersom en sådan uppgift på ett objektivet sätt fastställer tidpunkten för avtalens upphörande, och ramavtalet ska följaktligen tillämpas på dem.
- 48 Mot bakgrund av vad som anförts ovan ska den andra frågan besvaras på följande sätt. Bestämmelserna i ramavtalet ska tolkas så, att de inte utgör hinder för nationella bestämmelser, såsom dem i de nationella målen, vilka föreskriver att avtalstiden, men inte tidpunkten för avtalets upphörande, ska specificeras i avtal om visstidsanställning.

Den tredje och den fjärde frågan

- 49 Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje och den fjärde frågan för att få klarhet i huruvida klausulerna 3.1 och 5 i ramavtalet ska tolkas så, att de utgör hinder för nationella bestämmelser såsom dem i de nationella målen, enligt vilka de objektiva grunderna för ett avtal om visstidsanställning utgörs av enbart angivelse av den eller de resor som ska utföras, och enligt vilka ett avtal om

visstidsanställning endast kan omvandlas till en tillsvidareanställning när den berörde arbetstagaren har varit oavbrutet anställd hos samma arbetsgivare med stöd av sådana avtal under mer än ett år, varvid anställningsförhållandet anses som oavbrutet om det har förflutit 60 dagar eller mindre mellan avtalen om visstidsanställning.

- 50 Enligt RFI kan den del av frågeställningen som avser den tredje frågan inte upptas till sakprövning, eftersom den saknar koppling till saken i de nationella målen. Den syftar nämligen till att kontrollera om de nationella bestämmelserna avseende anställningsavtal för en närmare angiven eller flera närmare angivna resor är förenliga med ramavtalet, fastän de berörda anställningsavtalen har kvalificerats som avtal om visstidsanställning i de nationella målen.
- 51 Domstolen erinrar härvid om följande. Enligt fast rättspraxis presumeras nationella domstolars frågor om tolkningen av unionsrätten vara relevanta. Dessa frågor ställs mot bakgrund av den beskrivning av omständigheterna i målet och tillämplig lagstiftning som den nationella domstolen på eget ansvar har lämnat och vars riktighet det inte ankommer på EU-domstolen att pröva. En begäran från en nationell domstol kan bara avvisas då det är uppenbart att den begärda tolkningen av unionsrätten inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller saken i det nationella målet eller då frågorna är hypotetiska eller EU-domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska eller rättsliga omständigheterna som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts till den (se bland annat dom Della Rocca, EU:C:2013:235, punkt 29, och dom Márquez Samohano, EU:C:2014:146, punkt 35).
- 52 I förevarande fall konstaterar EU-domstolen emellertid att den hänskjutande domstolen är osäker på hur ramavtalet ska tolkas i de tvister som i praktiken uppstått efter upphörande av de på varandra följande avtal om visstidsanställning som klagandena i de nationella målen ingått för en närmare angiven eller flera närmare angivna resor. Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje frågan för att få klarhet i huruvida de nationella bestämmelser som är aktuella i de nationella målen – enligt vilka angivelse av den eller de resor som ska utföras utgör en objektiv grund för att ingå ett sådant avtal – är förenliga med ramavtalets krav. Under dessa omständigheter kan frågan inte anses hypotetisk och ska därför tas upp till sakprövning.
- 53 Vad gäller själva sakfrågan och i den mån frågorna gäller tolkningen av klausul 3.1 i ramavtalet erinrar domstolen om vad som redan slagits fast i punkt 46 ovan, nämligen att bestämmelsen saknar relevans eftersom den inte föreskriver några skyldigheter för medlemsstaterna såvitt avser nationella rättsregler som ska tillämpas vid ingående av avtal om visstidsanställning
- 54 Vad gäller klausul 5 i ramavtalet erinrar domstolen om följande. Syftet med klausul 5.1 i ramavtalet är att genomföra ett av de mål som eftersträvas med detta avtal, nämligen att reglera möjligheterna att använda på varandra följande visstidsanställningsavtal eller visstidsanställningsförhållanden, vilka kan missbrukas till arbetstagarnas nackdel. I ramavtalet har det därför föreskrivits vissa minimiskyddsbestämmelser för att förhindra att arbetstagarnas anställningstrygghet urholkas (se, bland annat, dom Adeneler m.fl., EU:C:2006:443, punkt 63, dom Angelidaki m.fl., EU:C:2009:250, punkt 73, dom Deutsche Lufthansa, C-109/09, EU:C:2011:129, punkt 31, dom Küçük, EU:C:2012:39, punkt 25, och dom Márquez Samohano, EU:C:2014:146, punkt 41).
- 55 Såsom framgår av andra stycket i inledningen till ramavtalet och punkterna 6 och 8 i de allmänna övervägandena i detta avtal anses anställningstryggheten utgöra en betydande del av skyddet för arbetstagare, medan visstidsanställningar endast under vissa omständigheter svarar mot både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov (dom Adeneler m.fl., EU:C:2006:443, punkt 62, och dom Huet, EU:C:2012:133, punkt 35).
- 56 För att förhindra missbruk som uppstår genom användning av på varandra följande visstidsanställningar är medlemsstaterna, enligt klausul 5.1 i ramavtalet, således skyldiga att med effektiv och bindande verkan införa minst en av de uppräknade åtgärderna när det i nationell rätt inte

finns likvärdiga lagstadgade åtgärder. De sålunda i klausul 5.1 a–c uppräknade åtgärderna, vilka är tre till antalet, 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 (se, bland annat, dom Angelidaki m.fl., EU:C:2009:250, punkterna 74 och 151, dom Küçük, EU:C:2012:39, punkt 26, och dom Márquez Samohano, EU:C:2014:146, punkt 42, samt beslut Papalia, C–50/13, EU:C:2013:873, punkterna 18 och 19).

- 57 Det ska emellertid först påpekas att ramavtalet inte innebär någon skyldighet för medlemsstaterna att anta en bestämmelse som fordrar att det första eller det enda avtalet om visstidsanställning ska rättfärdigas av sådana objektiva grunder. Som domstolen redan har slagit fast omfattas inte sådana avtal om visstidsanställning av klausul 5.1 i ramavtalet, vilken uteslutande tar sikte på att förhindra missbruk som uppstår genom användning av på varandra följande visstidsanställningar. De objektiva grunder som avses i punkt 1 a i nämnda klausul avser nämligen endast förnyad visstidsanställning (se dom Angelidaki m.fl., EU:C:2009:250, punkt 90, samt beslut VINO, EU:C:2010:677, punkterna 58 och 59).
- 58 Vad angår på varandra följande visstidsanställningar framgår det av punkt 56 ovan att parterna i ramavtalet – såsom följer av punkt 7 i de allmänna övervägandena – ansåg att användningen av avtal om visstidsanställning på objektiva grunder är ett sätt att förhindra att denna anställningsform missbrukas (se dom Adeneler m.fl., EU:C:2006:443, punkt 67, och dom Angelidaki m.fl., EU:C:2009:250, punkterna 91 och 92, samt beslut Vassilakis m.fl., C–364/07, EU:C:2008:346, punkt 86).
- 59 Medlemsstaterna har emellertid ett utrymme för skönsässig bedömning för att genomföra klausul 5.1 i ramavtalet, eftersom de kan välja att införa en eller flera av de åtgärder som anges i punkt 1 a–c i denna klausul eller att tillämpa redan existerande likvärdiga lagstadgade åtgärder, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare (se dom Impact, EU:C:2008:223, punkt 71, dom Angelidaki m.fl., EU:C:2009:250, punkterna 81 och 93, och dom Deutsche Lufthansa, EU:C:2011:129, punkt 35).
- 60 Härigenom 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, under förutsättning att de inte inverkar menligt på ramavtalets syfte och ändamålsenliga verkan (dom Huet, EU:C:2012:133, punkterna 42 och 43 samt där angiven rättspraxis).
- 61 Av detta följer att en medlemsstat lagligt kan välja att för detta genomförande avstå från att anta den åtgärd som anges i punkt 1 a i nämnda klausul, vilken består i att föreskriva att förnyelse av visstidsanställning endast får ske på objektiva grunder. Nämnda stat kan i stället föredra att införa den ena eller båda av de åtgärder som avses i punkt 1 b och c i nämnda klausul, vilka avser den övre sammanlagda tidsgränsen för flera på varandra följande visstidsanställningar respektive hur många gånger en visstidsanställning får förnyas. Medlemsstaten kan även välja att bibehålla en redan existerande likvärdig lagstadgad åtgärd. Oavsett vilken åtgärd som väljs måste emellertid ett effektivt skydd mot missbruk av visstidsanställningar säkerställas (se dom Angelidaki m.fl., EU:C:2009:250, punkt 94, och, för ett liknande resonemang, dom Deutsche Lufthansa, EU:C:2011:129, punkt 44).
- 62 När det i unionsrätten, såsom i förevarande fall, inte föreskrivs några särskilda bestämmelser om påföljder för fall där missbruk har konstaterats, ankommer det på de nationella myndigheterna att vidta åtgärder som inte bara ska vara proportionerliga, utan även tillräckligt effektiva och avskräckande för att säkerställa att de bestämmelser som har antagits med stöd av ramavtalet får full verkan (dom Angelidaki m.fl., EU:C:2009:250, punkt 158, samt beslut Affatato, C–3/10, EU:C:2010:574, punkt 45, och beslut Papalia, EU:C:2013:873, punkt 20).

- 63 Även om formerna för att genomföra sådana bestämmelser, i avsaknad av unionslagstiftning på området, följer av medlemsstaternas nationella rättsordningar enligt principen om medlemsstaternas processuella autonomi, får bestämmelserna emellertid varken vara mindre förmånliga än dem som reglerar liknande nationella situationer (likvärdighetsprincipen) eller göra det i praktiken omöjligt eller orimligt svårt att utöva rättigheter som följer av unionsrätten (effektivitetsprincipen) (se, bland annat, dom Angelidaki m.fl., EU:C:2009:250, punkt 159, samt beslut Affatato, EU:C:2010:574, punkt 46, och beslut Papalia, EU:C:2013:873, punkt 21).
- 64 Av detta följer att när visstidsanställningar har missbrukats ska det finnas bestämmelser som innebär effektiva och likvärdiga garantier för arbetstagarnas skydd, vilka kan tillämpas för att beivra missbruket i behörig ordning och undanröja följderna av åsidosättandet av unionsrätten (dom Angelidaki m.fl., EU:C:2009:250, punkt 160, samt beslut Affatato, EU:C:2010:574, punkt 47, och beslut Papalia, EU:C:2013:873, punkt 22).
- 65 Det ska härvid påpekas att domstolen vid upprepade tillfällen har betonat att ramavtalet inte stadgar någon allmän skyldighet för medlemsstaterna att föreskriva att avtal om visstidsanställning ska omvandlas till avtal om tillsvidareanställning. Enligt klausul 5.2 är det nämligen i princip medlemsstaterna som ska fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar ska betraktas som tillsvidareanställningar. Härav följer att ramavtalet inte föreskriver under vilka förutsättningar avtal om visstidsanställning får användas (se, bland annat dom, Huet, EU:C:2012:133, punkterna 38–40 och där angiven rättspraxis).
- 66 Vad gäller de nu aktuella nationella bestämmelserna ska det påpekas att det inte är domstolens uppgift att uttala sig om tolkningen av den nationella rätten. Detta ankommer uteslutande på den hänskjutande domstolen eller, i förekommande fall, på de behöriga nationella domstolarna vilka ska fastställa huruvida de krav som angetts i punkterna 56–65 ovan uppfylls genom bestämmelserna i den tillämpliga nationella lagstiftningen (se, bland annat dom Vassallo, C–180/04, EU:C:2006:518, punkt 39, och dom Angelidaki m.fl., EU:C:2009:250, punkt 163, samt beslut Papalia, EU:C:2013:873, punkt 30).
- 67 Det ankommer således på den hänskjutande domstolen att bedöma i vilken mån tillämpningsvillkoren för, liksom det faktiska genomförandet av, de relevanta bestämmelserna i nationell rätt utgör en lämplig åtgärd för att förhindra, och i förevarande fall beivra, missbruk av på varandra följande visstidsanställningar (se, för ett liknande resonemang, dom Vassallo, EU:C:2006:518, punkt 41, och dom Angelidaki m.fl., EU:C:2009:250, punkt 164).
- 68 Domstolen kan emellertid när den avger ett förhandsavgörande i förekommande fall bidra med preciseringar för att vägleda den nationella domstolen vid dennas bedömning (se, bland annat, dom Vassallo, EU:C:2006:518, punkt 39, och beslut Papalia, EU:C:2013:873, punkt 31).
- 69 Det behöver härvid inte prövas om nationella bestämmelser såsom dem i artikel 326 i sjöfartslagen, som antogs innan direktiv 1999/70 och ramavtalet trädde i kraft, innehåller ”objektiva grunder” i den mening som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet. Domstolen konstaterar att sådana bestämmelser – i vilka det föreskrivs den bindande regeln att när en arbetstagare varit oavbrutet anställd av samma arbetsgivare enligt flera avtal om visstidsanställning under en period som överstiger ett år omvandlas dessa avtal till en visstidsanställning – kan uppfylla de krav som angetts i punkterna 56–65 ovan.
- 70 Sådana bestämmelser kan nämligen innehålla både en befintlig lagstadgad åtgärd som är likvärdig med den åtgärd för att förhindra missbruk av på varandra följande avtal om visstidsanställning som stadgas i klausul 5.1 b i ramavtalet och som avser den övre sammanlagda tidsgränsen för sådana avtal, och en åtgärd som beivrar sådant missbruk (se, analogt, dom Angelidaki m.fl., EU:C:2009:250, punkt 170, och beslut Koukou, C–519/08, EU:C:2009:269, punkt 79).

- 71 Den ovannämnda bedömningen kan inte ändras av det krav som följer av bestämmelserna att endast de avtal om visstidsanställning mellan vilka det har förflutit 60 dagar eller mindre betraktas som "sammanhängande" och följaktligen som "på varandra följande". En sådan tidsperiod kan nämligen generellt anses räcka för att avbryta varje existerande anställningsförhållande och därmed leda till att ett eventuellt avtal som undertecknas därefter inte anses följa på det tidigare avtalet. Detta gäller desto mer när avtalen om visstidsanställning, såsom i de nationella målen, inte får överstiga 78 dagar. Det torde nämligen vara svårt för en arbetsgivare med ett konstant och varaktigt behov av arbetskraft att kringgå det skydd som ramavtalet ger mot missbruk genom att låta en frist om ungefär två månader löpa efter varje avtal om visstidsanställning (se, analogt, beslut Vassilakis m.fl., EU:C:2008:346, punkt 115).
- 72 Det ankommer emellertid på de nationella myndigheter och domstolar som ska genomföra införlivandeåtgärderna till direktiv 1999/70 och som således har att avgöra hur på varandra följande avtal om visstidsanställning ska klassificeras, att i varje enskilt fall undersöka alla omständigheter i målet eller ärendet under beaktande av bland annat det antal av dessa på varandra följande avtal som ingåtts med samma person eller för fullgörandet av ett och samma arbete, i syfte att utesluta att visstidsanställning missbrukas av arbetsgivarna (se beslut Vassilakis m.fl., EU:C:2008:346, punkt 116).
- 73 I mål såsom de nationella målen ankommer det på den hänskjutande domstolen att försäkra sig om att den maximala avtalstiden om ett år som föreskrivs i de aktuella nationella bestämmelserna beräknas på ett sätt som inte innebär att effektiviteten av de förebyggande och beivrande åtgärderna mot missbruk av på varandra följande avtal om visstidsanställning kraftigt minskas. Precis som Europeiska kommissionen påpekade i sitt skriftliga yttrande skulle så kunna vara fallet om denna maximala avtalstid inte beräknades i förhållande till antalet kalenderdagar som anställningsavtalen omfattar utan utifrån antalet arbetsdagar som arbetstagaren faktiskt tjänstgjort när det sistnämnda antalet dagar, exempelvis på grund av låg trafikvolym, är betydligt mindre än det förstnämnda antalet dagar.
- 74 Mot bakgrund av vad som anförts ovan ska den tredje och den fjärde frågan besvaras enligt följande. Klausul 5 i ramavtalet ska tolkas så, att den i princip inte utgör hinder för nationella bestämmelser såsom dem i de nationella målen, enligt vilka ett avtal om visstidsanställning endast kan omvandlas till en tillsvidareanställning när den berörde arbetstagaren har varit oavbrutet anställd hos samma arbetsgivare med stöd av sådana avtal under mer än ett år, varvid anställningsförhållandet anses som oavbrutet om det har förflutit 60 dagar eller mindre mellan avtalen om visstidsanställning. Det ankommer emellertid på den hänskjutande domstolen att pröva huruvida tillämpningsvillkoren för, liksom det faktiska genomförandet av, dessa bestämmelser utgör en lämplig åtgärd för att förhindra och beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar.

Rättegångskostnader

- 75 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i de nationella målen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande 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 (tredje avdelningen) följande:

- 1) **Ramavtalet om visstidsarbete, vilket ingicks den 18 mars 1999 och vilket är bilagt rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, ska tolkas så, att det är tillämpligt på arbetstagare som, likt klagandena i de nationella målen, är anställda som sjömän enligt avtal om visstidsanställning på färjor i trafik mellan två hamnar belägna i en och samma medlemsstat.**

- 2) **Bestämmelserna i ramavtalet om visstidsarbete ska tolkas så, att de inte utgör hinder för nationella bestämmelser såsom dem i de nationella målen, vilka föreskriver att avtalstiden men inte tidpunkten för avtalets upphörande ska specificeras i avtal om visstidsanställning.**
- 3) **Klausul 5 i ramavtalet ska tolkas så, att den i princip inte utgör hinder för nationella bestämmelser såsom dem i de nationella målen, enligt vilka ett avtal om visstidsanställning endast kan omvandlas till en tillsvidareanställning när den berörde arbetstagaren har varit oavbrutet anställd hos samma arbetsgivare med stöd av sådana avtal under mer än ett år, varvid anställningsförhållandet anses som oavbrutet om det har förflutit 60 dagar eller mindre mellan avtalen om visstidsanställning. Det ankommer emellertid på den hänskjutande domstolen att pröva huruvida tillämpningsvillkoren för, liksom det faktiska genomförandet av, dessa bestämmelser utgör en lämplig åtgärd för att förhindra och beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar.**

Underskrifter