



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 13 januari 2022*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 1999/70/EG – Ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP – Klausul 4 och 5 – Visstidsanställningskontrakt inom den offentliga sektorn – Lärare i den katolska tron – Begreppet ’objektiva grunder’ för förnyad visstidsanställning – Permanent behov av vikarier”

I mål C-282/19,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Tribunale di Napoli (Domstolen i Neapel, Italien), genom beslut av den 13 februari 2019, som inkom till domstolen den 3 april 2019, i målet

YT,

ZU,

AW,

BY,

CX,

DZ,

EA,

FB,

GC,

IE,

JE,

KG,

LH,

MI,

* Rättegångsspråk: italienska.

NY,

PL,

HD,

OK,

mot

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR,

Ufficio Scolastico Regionale per la Campania,

ytterligare deltagare i rättegången:

Federazione GILDA-UNAMS,

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av ordföranden på första avdelningen, tillika tillförordnad ordföranden på andra avdelningen, A. Arabadjiev, samt domarna I. Ziemele, T. von Danwitz, P.G. Xuereb och A. Kumin (referent),

generaladvokat: E. Tanchev,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- YT, ZU, AW, BY, CX, DZ, EA, FB, GC, IE, JF, KG, LH, MI, NY och PL, genom S. Tramontano, avvocato,
- HD, genom F. Sorrentino, avvocata,
- OK, genom V. De Michele, avvocato,
- Federazione GILDA-UNAMS, genom T. de Grandis, avvocato,
- Italiens regering, genom G. Palmieri, i egenskap av ombud, biträdd av L. Fiandaca och P. Gentili, avvocati dello Stato,
- Europeiska kommissionen, genom G. Gattinara, M. van Beek och C. Valero, samtliga i egenskap av ombud,

och efter att den 18 mars 2021 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av klausul 4 och 5 i ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat den 18 mars 1999 (nedan kallat ramavtalet), som bilagts rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 1999, s. 43), artikel 1 och artikel 2.2 a i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (EGT L 82, 2001, s. 16), samt artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan YT, ZU, AW, BY, CX, DZ, EA, FB, GC, IE, JF, KG, LH, MI, NY, PL, HD och OK (nedan kallade sökandena i det nationella målet), lärare i den katolska tron vid statliga lärosäten å ena sidan, och Ministero dell’Istruzione dell’Università e della Ricerca – MIUR (ministeriet för utbildning, högre utbildning och forskning – MIUR, Italien), samt Ufficio Scolastico Regionale per la Campania (regionala undervisningskontoret i Kampanien, Italien) å den andra, angående de förstnämndas begäran om att deras visstidsanställningar ska omvandlas till tillsvidareanställningar.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

Direktiv 1999/70

- 3 I skäl 14 i direktiv 1999/70 anges följande:

”De undertecknande parterna har velat ingå ett ramavtal om visstidsarbete med allmänna principer och minimikrav för anställningsavtal och anställningsförhållanden i samband med visstidsarbete. De har visat sin vilja att förbättra visstidsarbetets kvalitet genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas och genom att ange en ram för att förhindra att visstidsanställning missbrukas genom att flera visstidsanställningar följer på varandra.”

Ramavtalet

- 4 I andra stycket i inledningen till ramavtalet anges att avtalets parter ”fastslår att tillsvidareanställning är och kommer att fortsätta att vara den generella formen av anställningsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare [och konstaterar] att visstidsanställningar, under vissa omständigheter, svarar mot både arbetsgivares och arbetstagares behov”.
- 5 Punkterna 6–8 och 10 i de allmänna övervägandena i ramavtalet har följande lydelse:
 - ”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 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 I klausul 2 i ramavtalet, med rubriken ”Räckvidd”, föreskrivs följande i punkt 1:
- ”Detta avtal gäller visstidsanställda som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande, enligt definitionerna i lagar, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat.”
- 8 I klausul 3 i ramavtalet, med rubriken ”Definitioner”, anges följande:
- ”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 4 i ramavtalet, med rubriken ”Principen om icke-diskriminering”, anges följande i punkt 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.”

10 I klausul 5 i ramavtalet, med 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, där så är lämpligt, fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar
- a) skall betraktas som ’på varandra följande’,
 - b) skall betraktas som tillsvidareanställningar.”

11 Klausul 8 i ramavtalet, med rubriken ”Genomförandebestämmelser”, har följande lydelse:

- ”1. Medlemsstater och/eller arbetsmarknadens parter kan bibehålla eller införa för arbetstagarna mer förmånliga bestämmelser än vad som anges i detta avtal.

...”

Direktiv 2000/78

12 Skäl 24 i direktiv 2000/78 har följande lydelse:

”Europeiska unionen har i sin förklaring nr 11 om kyrkors och konfessionslösa organisationers ställning, fogad till slutakten till Amsterdamfördraget, uttryckligen uttalat att den respekterar och inte ingriper i kyrkors och religiösa sammanslutningars och samfunds ställning i medlemsstaterna enligt nationell rätt samt att den även respekterar filosofiska och konfessionslösa organisationers ställning. Medlemsstaterna får härvidlag bibehålla eller föreskriva särskilda bestämmelser om verkliga, legitima och nödvändiga yrkeskrav för utövning av en yrkesverksamhet inom dessa områden.”

13 I artikel 1 i detta direktiv anges att dess syfte är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna.

14 I artikel 2.1 och 2.2 i nämnda direktiv föreskrivs följande:

”1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall

- a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,
- b) indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer med en viss religion eller övertygelse, ett visst funktionshinder, en viss ålder, eller en viss sexuell läggning jämfört med andra personer, om inte
 - i) bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga, ...

...”

Italiensk rätt

- 15 I artikel 3.4, 3.7, 3.8 och 3.9 i legge n. 186 – Norme sullo stato giuridico degli insegnanti di religione cattolica degli istituti e delle scuole di ogni ordine e grado (lag nr 186 om den rättsliga ställningen för lärare i den katolska tron vid skolor och läroanstalter av alla slag och på alla nivåer) (GURI nr 170 av den 24 juli 2003), föreskrivs följande:

”4. Varje deltagande i uttagningsprov ska inneha ett lämplighetsintyg ... utfärdat av det lokala stiftet, och kan endast söka lediga tjänster inom samma stift

...

7. Utskotten ska upprätta en lista över de personer som har klarat uttagningsprovet med beaktande, utöver provresultatet, endast av intyget ... Den regionala direktören ska godkänna listan och underrätta det lokala stiftet om vilka personer som är lämpliga att anställas tills vidare ... På grundval av förteckningen över de personer som klarat uttagningsprovet ska den regionala direktören välja ut de personer som kan komma i fråga för att fylla tillsvidareanställningar som eventuellt blir vakanta under uttagningsprovets giltighetstid, samt underrätta det lokala stiftet härom.

8. Den regionala direktören beslutar i samråd med det lokala stiftet om tillsvidareanställningar.

9. I tillägg till de grunder som anges i tillämplig lagstiftning, kan stiftets enligt kanonisk rätt verkställbara återkallelse av lämplighetsintyget utgöra grund för att säga upp anställningsförhållandet ...”

- 16 I artikel 36.1, 36.2 och 36.5 i decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull’ordinamento del Lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (lagstiftningsdekretet nr 165 med allmänna bestämmelser om arbetets organisation inom offentlig förvaltning) av den 30 mars 2001 (ordinarie tillägg till GURI nr 106 av den 9 maj 2001), i den lydelse som var tillämplig i det nationella målet (nedan kallat lagstiftningsdekretet nr 165/2001), föreskrevs följande:

”1. För personalbehov inom den ordinarie verksamheten ska offentliga myndigheter rekrytera endast med avtal om tillsvidareanställning ...

2. För att tillgodose tillfälliga och särskilda behov kan offentliga myndigheter använda de flexibla avtalsformer för rekrytering och anställning av personal som föreskrivs i civillagen och i lagarna om anställningsförhållanden inom företag, med iakttagande av gällande rekryteringsförfaranden.

...

5. Ett åsidosättande från de offentliga myndigheternas sida av tvingande bestämmelser om rekrytering eller anställning kan under inga omständigheter leda till uppkomsten av avtal om tillsvidareanställning hos dessa myndigheter, vilket dock inte påverkar myndigheternas ansvar och de påföljder som de kan åläggas. Den berörda arbetstagaren har rätt till ersättning för skada som uppkommit till följd av att vederbörande har utfört arbete i strid med tvingande bestämmelser.”

- 17 I artikel 5.2 och 5.4 bis i 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 (lagstiftningsdekret nr 368 om införlivande av rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP), av den 6 september 2001 (GURI nr 235 av den 9 oktober 2001), i den lydelse som var tillämplig i det nationella målet (nedan kallat lagstiftningsdekret nr 368/2001) angavs följande:

”2. Om anställningsförhållandet varar i mer än 30 dagar i fråga om anställningsavtal som ingåtts för kortare tid än 6 månader och den totala tidsperiod som avses i punkt 4 bis har löpt ut, eller mer än 50 dagar i andra fall, ska anställningen anses vara en tillsvidareanställning när respektive tidsfrist har löpt ut.

...

4 bis. ... anställningsförhållandet ska anses utgöra en tillsvidareanställning enligt punkt 2 om de på varandra följande visstidsanställningsavtal som ingåtts för att utföra likvärdiga uppgifter innebär att anställningsförhållandet mellan samma arbetsgivare och samma arbetstagare totalt överstiger 36 månader, inklusive förlängning och förnyelse, oberoende av om avbrott ägt rum mellan de olika avtalen ...”

- 18 I artikel 10.4 bis i lagstiftningsdekret nr 368/2001 föreskrevs följande:

”...förevarande dekret omfattar inte avtal om visstidsanställning som ingåtts för att tillsätta lärarvikarier, samt administrativ, teknisk och extra personal, med hänsyn till behovet av att säkerställa kontinuerlig undervisning och utbildning, även vid tillfällig frånvaro av tillsvidare- eller visstidsanställda lärare, samt administrativ, teknisk och extra personal. ...”

- 19 I artikel 19 i decreto legislativo n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, no 183 (lagstiftningsdekret nr 81 om anställningsavtal och om översyn av arbetslagstiftningen enligt artikel 1.7 i lag nr 183 av den 10 december 2014), av den 15 juni 2015 (ordinarie tillägg till GURI nr 144, av den 24 juni 2015) (nedan kallat lagstiftningsdekret nr 81/2015), som upphävde och ersatte lagstiftningsdekret nr 368/2001, upprepades i allt väsentligt bestämmelsen i artikel 5.4 bis i sistnämnda lagstiftningsdekret. Denna artikel 19 hade följande lydelse:

”1. Anställningsavtal får ingås för högst 36 månader.

2. Utan att det påverkar tillämpningen av bestämmelser i kollektivavtal ... får visstidsanställningsavtal som ingåtts mellan samma arbetsgivare och samma arbetstagare, genom på varandra följande avtal för utförande av likvärdigt arbete inom samma rättsliga kategori, oavsett hur långa uppehållen har varit mellan ett avtal och nästa, inte överstiga 36 månader. ... Om gränsen på 36 månader överskrids efter ett eller fler på varandra följande avtal, ska avtalet omvandlas till ett avtal om tillsvidareanställning.”
- 20 Artikel 29.2 c i lagstiftningsdekret nr 81/2015 upprepar i huvudsak lydelsen i artikel 10.4 bis i lagstiftningsdekret nr 368/2001, och stadgar att visstidsanställningsavtal som ingåtts med lärare, samt teknisk, administrativ och extra personal, för att tillsätta tillfälliga tjänster, undantas från tillämpningsområdet för kapitel III i lagstiftningsdekret nr 81/2015 om visstidsarbete.
- 21 I artikel 309 i decreto legislativo n. 297 – Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (lagstiftningsdekret nr 297 om godkännande av den konsoliderade lagstiftningen på undervisningsområdet, avseende skolor av alla slag och på alla nivåer) av den 16 april 1994 (ordinarie tillägg till GURI nr 115 av den 19 maj 1994, nedan kallat lagstiftningsdekret nr 297/1994), föreskrivs följande:
- ”1. I statliga skolor av alla slag och på alla nivåer, med undantag för universitet, regleras den katolska religionsundervisningen genom det avtal som ingåtts mellan Republiken Italien och Heliga stolen, samt dess tilläggsprotokoll ... och av de överenskommelser som avses i punkt 5 b i tilläggsprotokollet.
2. Rektorn ska i samråd med stiftet anställa lärare för ettåriga tjänster för undervisning i den katolska tron, i enlighet med de bestämmelser som avses i punkt 1.”
- 22 I artikel 399 i detta lagstiftningsdekret föreskrivs att när lärarpersonal på förskola, grundskola och gymnasium, inklusive konstgymnasium och konstinstitut, anställs tills vidare ska hälften av de tillgängliga tjänsterna under ett läsår tillsättas genom uttagningsprov på grundval av meriter och prov, och den andra hälften ska tillsättas på grundval av de permanenta reservlistor som avses i artikel 401. Om förteckningen över godkända sökande i ett uttagningsprov på grundval av meriter och prov är uttömd och det kvarstår tjänster att tillsätta genom sådant prov, ska dessa tjänster läggas till de som omfattas av den motsvarande permanenta reservlistan. Dessa tjänster ska överföras till nästa uttagningsförfarande.
- 23 I artikel 1.95 i legge nr 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (lag nr 107 om reform av det nationella undervisnings- och utbildningssystemet för omarbetning av gällande lagstiftning), av den 13 juli 2015 (GURI nr 162, av den 15 juli 2015, nedan kallad lag nr 107/2015), föreskrivs att för läsåret 2015/2016 är MIUR behörig att genomföra ett särskilt förfarande för att tillsvidareanställa lärare i statliga skolor på alla nivåer i syfte att tillsätta alla ”lagstadgade” allmänna tjänster och stödtjänster som fortfarande är vakanta och lediga efter det att förfarandet för tillsättning av fasta tjänster under samma läsår i enlighet med artikel 399 i lagstiftningsdekret nr 297/1994 har avslutats, och varefter de förteckningar över godkända sökande som upprättats på grundval av meriter och prov i ett urvalsförfarande och som offentliggjorts före år 2012 ska upphöra att gälla.

24 I artikel 40.1 och 40.5 i det nationella kollektivavtalet för undervisningssektorn av den 29 november 2007, kompletterat av det nationella kollektivavtalet av den 19 april 2018 (ordinarie tillägg nr 274 till GURI nr 292, av den 17 december 2007) (nedan kallat CCNL), föreskrivs följande:

”1. Bestämmelserna i artikel 25.2, 25.3 och 25.4 ska tillämpas på den personal som avses i denna artikel.

...

5. Lärare i den katolska tron ska anställas med stöd av artikel 309 i lagstiftningsdekret nr 297/1994 med ettåriga anställningsavtal, vilka förnyas automatiskt förutsatt att gällande lagstadgade villkor och krav fortsatt är uppfyllda.”

25 I artikel 25.3 CCNL anges följande:

”Individuella visstidsanställningar eller tillsvidareanställningar inom lärar- och undervisningskåren vid alla statliga institut och skolor, av alla slag och på alla nivåer, ingås och regleras genom individuella avtal, med iakttagande av tillämplig lagstiftning, unionsrätt och gällande nationella kollektivavtal.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

26 Sökandena i det nationella målet är lärare i den katolska tron som rekryterats av MIUR och som sedan många år är anställda vid statliga lärosäten genom på varandra följande visstidsanställningskontrakt.

27 Sökandena i det nationella målet anser att dessa på varandra följande visstidsanställningar är rättsstridiga och konstaterar att de inte har kunnat använda sig av den mekanism för att få fasta anställningar som föreskrivs i artikel 399 i lagstiftningsdekret nr 297/1994. Sökandena i det nationella målet är därför av uppfattningen att de diskrimineras i förhållande till lärare i andra ämnen. De väckte således talan vid den hänskjutande domstolen och yrkade med stöd av artikel 5.2 och 5.4 bis i lagstiftningsdekret nr 368/2001 att deras nuvarande anställningar skulle omvandlas till tillsvidareanställningar eller, i andra hand, att de skulle tilldömas ersättning för den skada de lidit till följd av deras på varandra följande visstidsanställningskontrakt.

28 Federazione GILDA-UNAMS (förbundet Gilda-Unams, yrkessammanslutning och fackförening för lärare), som har intervenerat i det nationella målet i egenskap av facklig organisation som är part i CCNL, har bland annat hävdat att lärare i den katolska tron diskrimineras, eftersom det är omöjligt för dem att få sina visstidsanställningar omvandlade till tillsvidareanställningar, trots att de innehar samma intyg på att de är lämpliga att undervisa som övriga lärare.

29 Den hänskjutande domstolen anser att inget av de yrkanden som sökandena i det nationella målet har framställt kan bifallas med stöd av italiensk rätt.

30 I detta avseende har den hänskjutande domstolen inledningsvis preciserat att vid den tidpunkt då sökandena i det nationella målet väckte talan sträckte sig samtliga av deras respektive anställningsavtal över mer än 36 månader. Trots att det följer av lagstiftningsdekret nr 368/2001 att i sådana fall ska på varandra följande visstidsanställningskontrakt, i princip, omvandlas till tillsvidareanställningskontrakt, utesluter artikel 36.5 i lagstiftningsdekret nr 165/2001 uttryckligen en sådan omvandling inom den offentliga sektorn.

- 31 Den hänskjutande domstolen har vidare påpekat att enligt artikel 36.5 i lagstiftningsdekret nr 165/2001 kan på varandra följande visstidsanställningskontrakt som varat i mer än 36 månader även beivras genom att arbetstagaren tillerkänns ersättning för den skada som vederbörande lidit till följd härav, men denna möjlighet är inte tillämplig inom undervisningssektorn i enlighet med artikel 10.4 bis i lagstiftningsdekret nr 368/2001, vilket senare bekräftats genom artikel 29.2 i lagstiftningsdekret nr 81/2015.
- 32 Den hänskjutande domstolen har dessutom understrukit att sökandena i det nationella målet inte har kunnat få sina anställningar omvandlade till tillsvidareanställningar vare sig med stöd av artikel 399 i lagstiftningsdekret nr 297/1994 eller lag nr 107/2015, som infört en allmän regel om omvandling av anställningsavtal för extraanställda inom undervisningssektorn genom att tillåta avtal om tillsvidareanställning.
- 33 Dessa omständigheter visar att italiensk rätt inte innehåller någon åtgärd för att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt, i den mening som avses i klausul 5 i ramavtalet, för lärare i den katolska tron vid statliga lärosäten. Den hänskjutande domstolen söker därför klarhet i huruvida italiensk rätt är förenlig med unionsrätten.
- 34 Den hänskjutande domstolen har i detta avseende påpekat att enligt fast rättspraxis från Corte suprema di cassazione (Högsta domstolen, Italien) är det enligt artikel 10.4 bis i lagstiftningsdekret nr 368/2001, som utgör *lex specialis*, utslutet att visstidsanställningskontrakt som ingåtts för att anställa vikarier omvandlas till tillsvidareanställningskontrakt inom undervisningssektorn.
- 35 Den hänskjutande domstolen har även uppgett att enligt Corte costituzionale (Författningsdomstolen, Italien), som har gjort en laglighetsprövning av artikel 10.4 bis i lagstiftningsdekret nr 368/2001 och artikel 36.5 i lagstiftningsdekret nr 165/2001, är det inte möjligt att omvandla ett tidsbegränsat anställningsförhållande inom den offentliga sektorn till en tillsvidareanställning.
- 36 Den hänskjutande domstolen anser att denna rättspraxis strider mot den som följer av EU-domstolens dom av den 25 oktober 2018, *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859), där sistnämnda domstol slog fast att klausul 5 i ramavtalet ska tolkas så, att den utgör hinder mot nationell lagstiftning som innebär att de allmänna bestämmelser som reglerar anställningsförhållanden och som syftar till att beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar genom automatisk omvandling av visstidsanställning till tillsvidareanställning om anställningsförhållandet varat längre än en viss tid, inte är tillämpliga på sektorn för opera- och konserthusstiftelser, om det inte finns någon annan effektiv åtgärd i den nationella rättsordningen för att beivra sådant missbruk inom nämnda sektor.
- 37 Den hänskjutande domstolen har slutligen erinrat om att en lärare är behörig att ge katolsk religionsundervisning endast om vederbörande har erhållit ett lämplighetsintyg från det lokala stiftet (nedan kallat lämplighetsintyg) och detta intyg inte har återkallats. Återkallelse av lämplighetsintyget utgör således ett giltigt skäl för uppsägning, vilket också vittnar om att anställningsförhållandet för en lärare i den katolska tron är osäkert.

38 Mot denna bakgrund beslutade Tribunale di Napoli (Domstolen i Neapel, Italien) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till EU-domstolen:

- ”1) Utgör skillnaden i behandling av lärare i den katolska tron, såsom sökandena i det nationella målet, diskriminering på grund av religion i den mening som avses i artikel 21 i stadgan och direktiv [2000/78], eller utgör den omständigheten att arbetstagarens lämplighetsintyg kan återkallas en skälig grund för att sådana lärare såsom sökandena i det nationella målet kan behandlas olika i förhållande till övriga lärare, med den följd att de inte kan återropa någon av förbudsåtgärderna enligt klausul 5 i ramavtalet?
- 2) För det fall att fråga ska anses vara om direkt diskriminering i den mening som avses i artikel 2.2 a i direktiv [2000/78] på grund av religion (artikel 1 i det direktivet) samt i den mening som avses i stadgan, vilka åtgärder kan den hänskjutande domstolen då vidta för att undanröja följderna därav, med hänsyn till att alla lärare utom lärare i den katolska tron nu omfattas av det särskilda anställningsförfarande som föreskrivs i lag nr 107/2015 och därmed har fått sina anställningar omvandlade till tillsvidareanställningar; ska den [hänskjutande] domstolen därmed förelägga de svarande myndigheterna att ingå tillsvidareanställningskontrakt med sökandena i det nationella målet?
- 3) Ska klausul 5 i ramavtalet tolkas så, att den utgör hinder mot nationell lagstiftning som den nu aktuella, som innebär att de allmänna bestämmelser som reglerar anställningsförhållanden och som syftar till att beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt genom att automatiskt omvandla en visstidsanställning till en tillsvidareanställning om anställningsförhållandet har varat längre än en viss tid inte är tillämpliga på skolektorn, särskilt vad gäller lärare i den katolska tron, vilket innebär att det är tillåtet att använda flera på varandra följande visstidsanställningskontrakt för en obegränsad tid? Kan kravet på godkännande från det lokala stiftet utgöra en objektiv grund i den mening som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet, eller ska den aktuella situationen i stället uppfattas som diskriminering som är förbjuden enligt artikel 21 i stadgan?
- 4) För det fall fråga 3 ska besvaras jakande, är det då tillåtet enligt artikel 21 i stadgan, klausul 4 i ramavtalet eller artikel 1 i direktiv 2000/78 att underlåta att tillämpa bestämmelser som utgör hinder för att visstidsanställningskontrakt per automatik omvandlas till tillsvidareanställningskontrakt om anställningsförhållandet har varat längre än en viss tid?”

Domstolens behörighet

- 39 Den italienska regeringen har återopat artikel 17.1 FEUF för att göra gällande att domstolen inte är behörig att besvara de tolkningsfrågor som den hänskjutande domstolen har ställt, eftersom dessa frågor avser förhållandet mellan Republiken Italiens rättsordning och den konfessionella rättsordningen, i förevarande fall katolska kyrkans rättsordning, då detta förhållande uteslutande omfattas av nationell rätt.
- 40 I artikel 17.1 FEUF föreskrivs en skyldighet att respektera den ställning som enligt nationell rätt tillkommer bland annat kyrkor, en ställning som innebär att det inte får ske något ingrepp i rent religiösa angelägenheter och som erkänns av Europadomstolen i dess dom av den 15 maj 2012, Fernández Martínez mot Spanien (CE:ECHR:2012:0515JUD005603007).

- 41 I förevarande fall regleras anställningsförhållandet mellan det berörda lärosätet och de berörda lärarna av det avtal om ändring av den uppgörelse som ingåtts den 18 februari 1984 mellan Republiken Italien och Heliga stolen (nedan kallad uppgörelsen), samt tilläggsprotokollet till detta avtal. Enligt punkt 5 i uppgörelsen ska undervisning i den katolska tron ges av lärare som ansetts lämpliga av kyrkomyndigheten och som, i samförstånd med denna myndighet, utnämns av skolmyndigheten.
- 42 Enligt kanon 804.2 i den kanoniska lagen ska stiftet se till att de personer som utses till religionslärare i de italienska skolorna, inklusive icke-katolska skolor, utmärker sig på så sätt att de oklanderligt följer den sanna läran, lever kristligt och har en god undervisningsförmåga. Det är således ostridigt att det finns ett samband mellan lämplighetsbeviset å ena sidan, och rekryteringen av lärare i den katolska tron samt varaktigheten av deras anställningsförhållanden å den andra.
- 43 Härav följer att det inte är möjligt att komma till slutsatsen att lärare i den katolska tron vid statliga lärosäten diskrimineras i den mening som avses i direktiv 2000/78, utan att det medför ett åsidosättande av den skyldighet att respektera principen om icke-inblandning som uttryckligen föreskrivs i artikel 17 FEUF.
- 44 I detta sammanhang har den italienska regeringen understrukit att den katolska religionsundervisningen är frivillig, såsom bland annat framgår av artikel 9.2 i uppgörelsen, och för övrigt har bekräftats av Corte costituzionale (Författningsdomstolen). Den omständigheten att sådan undervisning är frivillig har nödvändigtvis återverkningar på det regelverk som är tillämpligt på anställningsförhållandena för lärare i den katolska tron. "Efterfrågan" på sådan undervisning är oförutsebar och mycket skiftande över tid, även på kort sikt, eftersom den helt och hållet är beroende av elevernas och/eller deras föräldrars val att delta i denna undervisning eller ej. Den italienska regeringen har härav dragit slutsatsen att anställningsförhållandet för lärare i den katolska tron måste vara synnerligen flexibelt, med följderna att ungefär 30 procent av dessa lärare ingår avtal om visstidsanställning.
- 45 Den italienska regeringen har för övrigt erinrat om att i artikel 351 FEUF föreskrivs att de rättigheter och förpliktelser som följer av avtal som ingåtts före den 1 januari 1958 mellan å ena sidan en eller flera medlemsstater och å andra sidan ett eller flera tredjeländer inte ska påverkas av bestämmelserna i fördragen. Avtalet från 1984 reviderade 1929 års uppgörelse, där det redan föreskrevs i artikel 36 att den katolska religionsundervisningen skulle anförtros personer som godkänts av kyrkomyndigheten eller i vart fall innehade ett lämplighetsintyg utfärdat av stiftet, eftersom en återkallelse av detta intyg utgjorde en tillräcklig grund för att frånta den berörda läraren dennes behörighet att undervisa.
- 46 I detta avseende erinrar domstolen inledningsvis om att det i artikel 17.1 FEUF föreskrivs att unionen ska respektera och inte ingripa i kyrkors och religiösa sammanslutningars och samfunds ställning i medlemsstaterna.
- 47 Domstolen har emellertid slagit fast att denna bestämmelse inte kan leda till att särbehandling som föreskrivs i nationell lagstiftning och som innebär att vissa arbetstagare ges ledigt en dag för att kunna fira en religiös högtid undantas från tillämpningsområdet för direktiv 2000/78, eller till att det inte kan prövas i domstol huruvida sådan särbehandling är förenlig med direktivet (dom av den 22 januari 2019, *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 31).

- 48 Denna bestämmelse kan inte heller medföra att nationell lagstiftning som föreskriver påföljder i händelse av missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt vid statliga lärosäten, och som eventuellt resulterar i en särbehandling mellan lärare i den katolska tron och övriga lärare vid dessa lärosäten, undantas från tillämpningsområdet för vare sig nämnda direktiv eller ramavtalet.
- 49 Ordalydelsen i artikel 17 FEUF motsvarar nämligen i sak förklaring nr 11 om kyrkors och konfessionslösa organisationers ställning, fogad till slutakten till Amsterdamfördraget. Att lydelsen i den förklaringen uttryckligen citeras i skäl 24 i direktiv 2000/78 visar att unionslagstiftaren måste ha beaktat den förklaringen när direktivet antogs (dom av den 22 januari 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 32 och där angiven rättspraxis).
- 50 Enligt artikel 17 FEUF är unionen förvisso neutral i fråga om medlemsstaternas sätt att organisera sina förhållanden till kyrkor och religiösa sammanslutningar eller samfund (dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 58, dom av den 11 september 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punkt 48, och dom av den 22 januari 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 33).
- 51 Det kan likväl konstateras att de nationella bestämmelser som är i fråga i det nationella målet inte syftar till att organisera förhållandet mellan en medlemsstat och dess kyrkor, i förevarande fall katolska kyrkan, utan avser arbetsvillkoren för lärare som undervisar i den katolska tron vid statliga lärosäten (se, analogt, dom av den 22 januari 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 33).
- 52 Såsom Republiken Italien har gjort gällande finns det visserligen ett samband mellan det lämplighetsintyg som utfärdas till lärare i den katolska tron å ena sidan, och rekryteringen av dessa lärare samt varaktigheten av deras anställningsförhållanden å den andra. Det förhåller sig emellertid så, att utfärdandet och återkallelsen av ett sådant intyg, liksom de konsekvenser som kan bli följden därav, har ett samband med rekryteringen av dessa lärare samt varaktigheten av deras anställningsförhållanden, och behörigheten för stiftet påverkas inte heller av de bestämmelser som avses i tolkningsfrågorna, utan kommer att bestå oavsett om sökandena i det nationella målet lyckas få sina visstidsanställningskontrakt omvandlade till tillsvidareanställningskontrakt eller ej. Att tillämpa ramavtalet på omständigheterna i det nationella målet innebär inte heller att domstolen uttalar sig om den omständigheten att den katolska religionsundervisningen är frivillig.
- 53 Härav följer att det nationella målet inte avser den ”ställning” som de kyrkor som avses i artikel 17.1 FEUF, såsom i detta fall katolska kyrkan, åtnjuter enligt italiensk rätt.
- 54 Domstolens behörighet i förevarande mål påverkas inte heller av artikel 351.1 FEUF, där det föreskrivs att ”[d]e rättigheter och förpliktelser som följer av avtal som ingåtts före den 1 januari 1958 eller, för stater som senare ansluter sig, före tidpunkten för deras anslutning mellan å ena sidan en eller flera medlemsstater och å andra sidan ett eller flera tredjeländer ska inte påverkas av bestämmelserna i fördragen”.
- 55 Det ska härvidlag erinras om att sistnämnda bestämmelse syftar till att göra det möjligt för medlemsstaterna att iaktta de rättigheter som enligt internationell rätt följer av sådana tidigare avtal (yttrande 2/15 (Frihandelsavtal EU-Singapore) av den 16 maj 2017, EU:C:2017:376, punkt 254 och där angiven rättspraxis).

- 56 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 43 i sitt förslag till avgörande är ovannämnda bestämmelse inte relevant för det nationella målet, eftersom de avtal som ingåtts med Heliga stolen eller som rör denna avser de lokala stiftens behörighet att utfärda och återkalla intyg om lämplighet att undervisa i den katolska tron. Såsom framgår av punkt 52 ovan påverkas inte denna behörighet av de bestämmelser som avses i tolkningsfrågorna, i synnerhet inte av klausul 5 i ramavtalet.
- 57 Under dessa omständigheter finner domstolen att den är behörig att pröva förevarande begäran om förhandsavgörande.

Prövning av tolkningsfrågorna

- 58 Den hänskjutande domstolen har ställt sina frågor, vilka ska prövas gemensamt, för att få klarhet dels i huruvida förbudet mot diskriminering på grund av religion, i den mening som avses i direktiv 2000/78, artikel 21 i stadgan och klausul 5 i ramavtalet, ska tolkas så, att de utgör hinder mot nationell lagstiftning som innebär att lärare i den katolska tron som är anställda vid statliga lärosäten undantas från tillämpningsområdet för bestämmelser som syftar till att beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt, dels i huruvida nämnda klausul ska tolkas så, att kravet på att dessa lärare måste inneha ett lämplighetsintyg utfärdat av en kyrklig myndighet för att få undervisa i den katolska tron utgör en ”objektiv grund” i den mening som avses i punkt 1 a i denna klausul.
- 59 Det ska inledningsvis erinras om att i enlighet med artikel 1 i direktiv 2000/78, och såsom även framgår av titeln, ingressen och innehållet i, samt syftet med direktivet, är det mål som eftersträvas med detta direktiv att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet – på grund av bland annat religion – för att principen om likabehandling ska kunna genomföras i medlemsstaterna, genom att erbjuda alla personer ett effektivt skydd mot bland annat diskriminering på denna grund (se, för ett liknande resonemang, dom av den 26 januari 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, punkt 32).
- 60 Genom direktiv 2000/78 genomförs nämligen, på det område som omfattas av direktivet, den allmänna princip om icke-diskriminering som numera slås fast i artikel 21 i stadgan (dom av den 26 januari 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, punkt 33).
- 61 När EU-domstolen har att pröva en fråga som rör tolkningen av den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av religion, såsom den föreskrivs i artikel 21 i stadgan, och av bestämmelserna i direktiv 2000/78, varigenom denna artikel 21 konkretiseras och de mål som anges i nämnda artikel 21 i stadgan uppfylls, i en tvist mellan en enskild och en offentlig förvaltning, ska den således pröva tolkningsfrågan utifrån detta direktiv (se, för ett liknande resonemang, dom av den 13 november 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, punkt 25 och där angiven rättspraxis).
- 62 Enligt artikel 2.1 i direktiv 2000/78 avses med ”principen om likabehandling” att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1 i det direktivet. I artikel 2.2 a i nämnda direktiv preciseras att direkt diskriminering ska anses förekomma när en person på någon av de grunder, däribland religion, som anges i artikel 1 i samma direktiv behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas i en jämförbar

situation. Enligt artikel 2.2 b i samma direktiv anses indirekt diskriminering förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer med en viss religion jämfört med andra personer.

- 63 Det följer dessutom av EU-domstolens rättspraxis att med hänsyn till att Europadomstolen, bland annat i dom av den 15 maj 2012, Fernández Martínez mot Spanien (CE:ECHR:2012:0515JUD005603007), och därefter stadgan har givit begreppet "religion" en vid betydelse, genom att inbegripa friheten att utöva sin religion i detta begrepp, finns det anledning att anse att unionslagstiftaren haft för avsikt att låta samma synsätt gälla i samband med antagandet av direktiv 2000/78, vilket innebär att begreppet religion i artikel 1 i detta direktiv ska tolkas så, att det omfattar såväl forum internum, det vill säga att ha övertygelser, som forum externum, det vill säga att offentligt utöva sin religiösa tro (dom av den 14 mars 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punkt 28).
- 64 I förevarande fall framgår det av begäran om förhandsavgörande att den nationella lagstiftning som är aktuell i det nationella målet fråntar lärare i den katolska tron vid statliga lärosäten, såsom sökandena i det nationella målet, möjligheten att få sina visstidsanställningskontrakt omvandlade till tillsvidareanställningskontrakt och/eller att erhålla ersättning för den skada de lidit till följd av användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt, inte på grund av deras religion utan – i likhet med övriga lärare vid dessa lärosäten – på grund av att de omfattas av den offentliga undervisningssektorn. Till skillnad från dessa övriga lärare har lärarna i den katolska tron emellertid inte kunnat bli föremål för de förfaranden som är tillämpliga enligt artikel 399 i lagstiftningsdekret nr 297/1994 eller det särskilda anställningsförfarande som införts genom lag nr 107/2015. Detta beror dock inte på det förhållandet att de omfattas av den offentliga undervisningssektorn utan på att deras anställningar ingås på årsbasis, vilket innebär att de inte kan uppföras i permanenta reservlistor – såsom krävs för att deras visstidsanställningar ska kunna omvandlas till tillsvidareanställningar. Slutligen har denna tidsperiod inte något samband med det utfärdande av lämplighetsintyg och den trosövertygelse som erfordras för att få undervisa i den katolska tron, och inte heller med en eventuell återkallelse av detta intyg, eftersom dessa villkor även är tillämpliga på lärare i den katolska tron som anställs med tillsvidareanställningskontrakt.
- 65 Om det antas att lärare i den katolska tron vid statliga lärosäten befinner sig i en situation som är jämförbar med situationen för lärare i andra ämnen vid samma lärosäten, vilka har ingått avtal om visstidsanställning och har kunnat använda sig av nyssnämnda artikel 399 eller det särskilda anställningsförfarandet, grundas en sådan skillnad i behandling inte på religion, utan beror endast på de bestämmelser som är tillämpliga på anställningsförhållandet.
- 66 Slutligen har den hänskjutande domstolen inte frågat sig huruvida det eventuellt föreligger indirekt diskriminering i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78, och begäran om förhandsavgörande innehåller inte några uppgifter som gör det möjligt att anse att det skenbart neutrala kriteriet i den lagstiftning som är i fråga i det nationella målet faktiskt leder till en särskild nackdel för personer som tillhör en viss religion.
- 67 Såsom kommissionen har påpekat förhåller det sig däremot så, att den skada som sökandena i det nationella målet har åberopat uteslutande beror på att det är omöjligt för dem att använda sig av de skyddsåtgärder som föreskrivs i nationell rätt för att beivra sådant missbruk av visstidsanställningskontrakt som är föremål för en särskild unionsrättslig reglering, närmare bestämt den som föreskrivs i ramavtalet.

- 68 Under dessa omständigheter, och för att kunna ge den hänskjutande domstolen ett användbart svar för att lösa den tvist som är anhängig vid den, ska tolkningsfrågorna omformuleras enbart mot bakgrund av de relevanta bestämmelserna i ramavtalet. Den hänskjutande domstolen ska därför anses ha ställt sina frågor för att få klarhet i huruvida klausul 5 i ramavtalet ska tolkas så, att den utgör hinder mot nationell lagstiftning som innebär att lärare i den katolska tron undantas från tillämpningsområdet för de bestämmelser som syftar till att beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt, och huruvida kravet på ett lämplighetsintyg utfärdat av en kyrklig myndighet utgör en ”objektiv grund” i den mening som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet. För det fall den nationella lagstiftningen inte föreskriver någon åtgärd som kan förhindra, i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 i ramavtalet, eller beivra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, vill den hänskjutande domstolen få klarhet i huruvida klausul 4 i ramavtalet gör det möjligt att underlåta att tillämpa bestämmelser som hindrar att en visstidsanställning automatiskt omvandlas till en tillsvidareanställning, när anställningsförhållandet består efter en viss tidsperiod.
- 69 Det ska inledningsvis erinras om att det framgår av själva ordalydelsen av klausul 2 punkt 1 i ramavtalet att det 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”. 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 (beslut av den 21 september 2016, Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, punkt 33).
- 70 Eftersom ramavtalet inte undantar någon särskild sektor från sitt tillämpningsområde är det således även tillämpligt på personal som är verksam inom undervisningssektorn vid statliga lärosäten (se, för ett liknande resonemang, dom av den 26 november 2014, Mascolo m.fl., C-22/13, C-61/13, C-63/13 och C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 69).
- 71 Härav följer att sådana arbetstagare som sökandena i det nationella målet, som är anställda av MIUR och vars anställningskontrakt har ingåtts för viss tid, omfattas av ramavtalets tillämpningsområde.
- 72 Vad gäller klausul 4 i ramavtalet ska det dock erinras om att det följer av fast rättspraxis att den icke-diskrimineringsprincip som stadfästs i ramavtalet har genomförts och konkretiserats genom detta avtal endast vad gäller skillnader i behandling mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda som befinner sig i en jämförbar situation, och följaktligen omfattar den inte eventuella skillnader i behandling mellan vissa kategorier av visstidsanställda (se, för ett liknande resonemang, dom av den 21 november 2018, Viejobueno Ibáñez et de la Vara González, C-245/17, EU:C:2018:934, punkt 51 och där angiven rättspraxis).
- 73 Klausul 4 i ramavtalet syftar i synnerhet till att försäkra att principen om icke-diskriminering tillämpas på visstidsanställda för att förhindra att arbetsgivare använder denna anställningsform för att frånta visstidsanställda rättigheter som tillkommer tillsvidareanställda (dom av den 17 mars 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, punkt 49 och där angiven rättspraxis).

- 74 Den omständigheten att vissa visstidsanställda, såsom sökandena i det nationella målet, inte kan få sina anställningskontrakt omvandlade till tillsvidareanställningskontrakt medan andra arbetstagare inom den offentliga undervisningssektorn som undervisar i andra ämnen och befinner sig i en jämförbar situation har den möjligheten, utgör just en skillnad i behandling mellan två kategorier av visstidsanställda.
- 75 Härav följer att i en dylik situation kan den hänskjutande domstolen inte lägga klausul 4 i ramavtalet till grund för att underlåta att tillämpa de nationella bestämmelser som, när det gäller lärare i den katolska tron vid statliga lärosäten, utgör hinder för att automatiskt omvandla en visstidsanställning till en tillsvidareanställning när anställningsförhållandet består efter en viss tidsperiod, eftersom en sådan situation inte omfattas av nämnda klausul.
- 76 Vad gäller klausul 5 i ramavtalet ska det erinras om att syftet med denna klausul är att genomföra ett av de mål som eftersträvas med detta avtal, nämligen att reglera möjligheterna att använda på varandra följande visstidsanställningar, vilka kan missbrukas till arbetstagarnas nackdel. I ramavtalet har det därför införts vissa minimiskyddsbestämmelser för att förhindra att arbetstagarnas anställningstrygghet urholkas (dom av den 3 juni 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 26 och där angiven rättspraxis).
- 77 Såsom framgår av andra stycket i inledningen till ramavtalet och punkterna 6 och 8 i de allmänna övervägandena i detta avtal, anses nämligen anställningstryggheten utgöra en betydande del av skyddet för arbetstagare, medan visstidsanställningar endast under vissa omständigheter svarar mot både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov (se, för ett liknande resonemang, dom av den 3 juni 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca - MIUR m.fl. (Universitetsforskare), C-326/19, EU:C:2021:438, punkt 65 och där angiven rättspraxis).
- 78 För att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar är medlemsstaterna, enligt klausul 5.1 i ramavtalet, således skyldiga att på ett verksamt sätt och med bindande verkan införa minst en av de uppräknade åtgärderna när det i nationell rätt inte finns likvärdiga lagstadgade åtgärder. De i klausul 5 punkt 1 a–c angivna 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 (dom av den 24 juni 2021, Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 45 och där angiven rättspraxis).
- 79 Medlemsstaterna har i detta hänseende ett utrymme för skönsmässig bedömning, eftersom de kan välja att införa en eller flera av de åtgärder som anges i klausul 5 punkt 1 a–c i ramavtalet eller att tillämpa redan existerande likvärdiga lagliga åtgärder. Härigenom fastställs ett allmänt mål för medlemsstaterna i klausul 5 punkt 1 i ramavtalet, nämligen att förebygga sådant missbruk, samtidigt som medlemsstaterna ges rätt att själva bestämma med hjälp av vilka medel som nämnda mål ska uppnås, under förutsättning att de inte äventyrar ramavtalets syfte och ändamålsenliga verkan (dom av den 24 juni 2021, Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 46 och där angiven rättspraxis).
- 80 Såsom framgår av klausul 5 punkt 1 i ramavtalet och i enlighet med tredje stycket i ingressen till ramavtalet samt punkterna 8 och 10 i de allmänna övervägandena till detta, är det vid genomförandet av ramavtalet som medlemsstaterna har rätt att, i den mån som det är objektivt

befogat, ta hänsyn till särskilda behov i vissa branscher och/eller hos berörda kategorier av arbetstagare (dom av den 25 oktober 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punkt 35 och där angiven rättspraxis).

- 81 I klausul 5 i ramavtalet föreskrivs för övrigt inte några särskilda påföljder för fall där missbruk har konstaterats. I ett sådant fall 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 ges full verkan (dom av den 24 juni 2021, Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 47 och där angiven rättspraxis).
- 82 Klausul 5 i ramavtalet medför således inte någon allmän skyldighet för medlemsstaterna att föreskriva att visstidsanställningskontrakt ska omvandlas till tillsvidareanställningskontrakt. Klausul 5.2 i ramavtalet överlåter nämligen i princip till medlemsstaterna att fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar ska betraktas som tillsvidareanställningar. Härav följer att ramavtalet inte anger under vilka förutsättningar tillsvidareanställningar får användas (dom av den 3 juni 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 49 och där angiven rättspraxis).
- 83 För att sådan nationell lagstiftning ska kunna anses vara förenlig med ramavtalet krävs emellertid att den berörda medlemsstatens nationella rättsordning innehåller en annan effektiv åtgärd för att förhindra och, i förekommande fall, beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar (dom av den 24 juni 2021, Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 48 och där angiven rättspraxis).
- 84 Härav följer att när på varandra följande visstidsanställningar har missbrukats, måste det finnas möjlighet att vidta en åtgärd som ger effektiva och likvärdiga garantier för arbetstagarnas skydd, för att på lämpligt sätt beivra missbruket och undanröja följderna av att unionsrätten har åsidosatts. Det framgår nämligen av själva lydelsen av artikel 2 första stycket i direktiv 1999/70 att medlemsstaterna ska ”vidta alla nödvändiga åtgärder för att när som helst kunna garantera de resultat som åläggs genom detta direktiv” (dom av den 24 juni 2021, Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 49 och där angiven rättspraxis).
- 85 I förevarande fall kan det således konstateras att om det visar sig att det i den nu aktuella nationella lagstiftningen inte finns någon annan effektiv åtgärd för att förhindra och beivra missbruk som eventuellt konstaterats med avseende på personal inom den offentliga sektorn för katolsk religionsundervisning, utgör detta således ett förhållande som kan äventyra syftet med och den ändamålsenliga verkan av klausul 5 i ramavtalet.
- 86 Det ska härvidlag erinras om att det inte ankommer på EU-domstolen att uttala sig om tolkningen av nationella bestämmelser, den uppgiften åligger i stället de behöriga nationella domstolarna, vilka ska fastställa huruvida de krav som anges i klausul 5 i ramavtalet uppfylls genom bestämmelserna i den tillämpliga nationella lagstiftningen (dom av den 24 juni 2021, Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 50 och där angiven rättspraxis).

- 87 I förevarande fall ankommer det 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 (dom av den 24 juni 2021, Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 51 och där angiven rättspraxis).
- 88 EU-domstolen kan emellertid i sitt förhandsavgörande, i förekommande fall, bidra med preciseringar för att vägleda dessa domstolar vid deras bedömning (dom av den 19 mars 2020, Sánchez Ruiz m.fl., C-103/18 och C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 91 och där angiven rättspraxis).
- 89 Av beslutet om hänskjutande framgår dels att den nationella lagstiftning som är aktuell i det nationella målet gör det möjligt att rekrytera ett stort antal lärare inom den offentliga sektorn för katolsk religionsundervisning genom på varandra följande visstidsanställningskontrakt, och att denna lagstiftning inte innehåller någon av de begränsningar som avses i klausul 5.1 b och c i ramavtalet, vad gäller en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar eller hur många gånger en sådan anställning får förnyas, dels att visstidsanställningar inom denna sektor uttryckligen undantas från tillämpningsområdet för de nationella bestämmelser som gör det möjligt att omvandla på varandra följande visstidsanställningskontrakt som varat längre än en viss tid till tillsvidareanställningskontrakt, och att i förekommande fall erhålla ersättning för den skada som lidits till följd härav.
- 90 Enligt de uppgifter som lämnats av den hänskjutande domstolen kan sökandena i det nationella målet inte heller bli föremål för de förfaranden som är tillämpliga enligt artikel 399 i lagstiftningsdekret nr 297/1994 eller det särskilda förfarande för att tillsvidareanställa lärare som MIUR inrättat, vilka av EU-domstolen har likställts med en form av omvandling av visstidsanställningskontrakt till tillsvidareanställningskontrakt (dom av den 8 maj 2019, Rossato och Conservatorio di Musica F.A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, punkterna 32–36).
- 91 Under dessa omständigheter ska det prövas huruvida användningen av på varandra följande visstidsanställningskontrakt inom den offentliga sektorn för katolsk religionsundervisning kan motiveras av att det i nationell rätt finns objektiva grunder härför i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet, och närmare bestämt huruvida den omständigheten att det lokala stiftet ska utfärda ett lämplighetsintyg för att en lärare i den katolska tron ska vara behörig att undervisa i detta ämne kan utgöra en sådan objektiv grund.
- 92 Det ska nämligen noteras att såsom framgår av punkt 7 i de allmänna övervägandena i ramavtalet ansåg parterna till detta avtal att användandet av visstidsanställningskontrakt på ”objektiva grunder” utgör ett sätt att förhindra missbruk (dom av den 3 juni 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 55 och där angiven rättspraxis).
- 93 Vad gäller begreppet ”objektiva grunder”, i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet, ska detta begrepp förstås så, att det avser precisa och konkreta omständigheter som är kännetecknande för en viss verksamhet och som därför kan motivera att på varandra följande visstidsanställningar används i en särskild situation. Dessa omständigheter kan till exempel följa av att de arbetsuppgifter för vilkas utförande avtal om visstidsanställning har ingåtts är av ett särskilt slag och har vissa inneboende egenskaper eller, i förekommande fall, av en medlemsstats strävan efter att uppnå ett berättigat socialpolitiskt mål (dom av den 24 juni 2021, Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 59 och där angiven rättspraxis).

- 94 En nationell bestämmelse i vilken det endast på ett allmänt och abstrakt sätt, i form av en föreskrift i lag eller annan författning, anges att på varandra följande visstidsanställningar får användas uppfyller däremot inte de krav som anges i föregående punkt. En sådan rent formell bestämmelse ger nämligen inte några objektiva eller klara kriterier för bedömningen av huruvida förnyelsen av visstidsanställningar faktiskt sker för att tillgodose ett verkligt behov, huruvida den är ägnad att uppnå det eftersträvade målet och huruvida den är nödvändig för att uppnå detta mål. En dylik bestämmelse medför därför en verklig risk för att denna typ av avtal missbrukas och är följaktligen inte förenlig med det mål och den ändamålsenliga verkan som eftersträvas med ramavtalet (dom av den 24 juni 2021, *Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, punkterna 60 och 61 samt där angiven rättspraxis).
- 95 Den italienska regeringen har anfört flera argument som syftar till att visa att det i förevarande fall föreligger precisa och konkreta omständigheter som kan motivera att lärare i den katolska tron vid statliga lärosäten anställs med på varandra följande visstidsanställningskontrakt. Dessa omständigheter grundas huvudsakligen på förhållandet mellan Republiken Italien och Heliga stolen, samt den organisatoriska flexibilitet som krävs för undervisningen i den katolska tron.
- 96 Vad gäller den första aspekten har den italienska regeringen inledningsvis understrukit att undervisning i den katolska tron i de statliga skolorna utgör ett särdrag i det italienska utbildningssystemet. Det särskilda förtroende som ska finnas mellan läraren i detta ämne och stiftet innebär att den som söker en tjänst som lärare i den katolska tron måste utvärderas av biskopen själv för att förhindra att undervisningen strider mot föreskrifterna i avtalet mellan Republiken Italien och Heliga stolen, varför stiftets biskop ges möjlighet att årligen bedöma varje lärares lämplighet.
- 97 Denna regering har vidare åberopat den omständigheten att en lärare i den katolska tron inte kan undervisa i detta ämne förrän vederbörande har erhållit ett lämplighetsintyg från stiftets biskop, där det utvärderas huruvida den berörda läraren uppfyller de krav som föreskrivs i kanonisk rätt och huruvida läraren får behålla sitt intyg. Den italienska regeringen har i detta avseende preciserat att den ”objektiva grunden”, i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet, inte består i en eventuell återkallelse av detta intyg, utan i behovet av att iaktta överenskommelsen och att säkerställa en katolsk religionsundervisning som överensstämmer med dess principer, bland annat för att tillfredsställa elevernas och föräldrarnas förväntningar.
- 98 Genom att i enlighet med överenskommelsen, helt självständigt, delta i bland annat fastställandet av lärarnas profiler, erkännandet av deras lämplighet och utnämning, åtar sig katolska kyrkan ansvaret för konfessionsrelaterade aspekter av en undervisning som staten ställer sig öppen och tillgänglig inför, utan att för den skull ha någon del däri. Nämda stat erkänner värdet av religiös kultur och tar hänsyn till den omständigheten att de katolska principerna ingår i Italiens kulturhistoriska arv, samtidigt som den distanserar sig från katolska kyrkan på ett sätt som är lämpligt för en sekulär, pluralistisk stat som inte bekänner sig till någon religiös åskådning.
- 99 Angående den andra aspekten har den italienska regeringen anfört att det stora antalet visstidsanställningar inom sektorn för katolsk religionsundervisning ger den flexibilitet som krävs till följd av att denna undervisning är frivillig, vilket gör det möjligt att anpassa antalet erforderliga lärare genom att inte förlänga ett visst antal årliga avtal i stället för att säga upp avtal om tillsvidareanställning. Detta förfaringssätt, som således gör det möjligt att på ett lämpligt sätt bemöta de fluktuationer som uppstår i efterfrågan på undervisning i den katolska tron eftersom den är frivillig, har godkänts av Corte costituzionale (Författningsdomstolen) och utgör dessutom ett uttryck för statens bevarande av sina ekonomiska och organisatoriska intressen.

- 100 Vad för det första gäller argumentet avseende det särskilda förtroende som ska finnas mellan lärare i den katolska tron och stiftet, är det tillräckligt att konstatera att detta gör sig gällande både för lärare med tillsvidareanställningskontrakt och för lärare med visstidsanställningskontrakt, vilket innebär att detta argument inte kan åberopas för att rättfärdiga missbruk av visstidsanställningskontrakt.
- 101 Vad för det andra gäller bevarandet av den religiösa kulturen och Italiens kulturhistoriska arv, ska det noteras att även om detta mål kan anses skyddsvärt i konstitutionellt hänseende, har den italienska regeringen likväl inte angett på vilket sätt eftersträvandet av detta mål skulle kunna motivera att 30 procent av lärarna i den katolska tron anställs med visstidsanställningskontrakt (se, för ett liknande resonemang, dom av den 25 oktober 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punkt 45).
- 102 I detta sammanhang kan det emellertid, för det tredje, konstateras att det inte är uteslutet att den offentliga sektorn för katolsk religionsundervisning kräver en konstant överensstämmelse mellan antalet anställda arbetstagare och antalet potentiella elever, såsom den italienska regeringen har understrukit, vilket medför tillfälliga rekryteringsbehov för arbetsgivaren. Den omständigheten att en arbetstagare anställs för en viss tid för att tillgodose arbetsgivarens tillfälliga och specifika behov av personal kan i princip utgöra en objektiv grund i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet (dom av den 25 oktober 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punkt 47).
- 103 I detta avseende ska skolväsendet organiseras på ett sådant sätt att antalet lärare ständigt kan anpassas till antalet elever. Det kan dock inte förnekas att en sådan anpassning är beroende av många olika faktorer. Vissa av dessa faktorer kan i viss mån vara svåra att kontrollera eller förutse, såsom till exempel yttre och inre flyttströmmar eller elevernas val av studieinriktning (se, för ett liknande resonemang, dom av den 26 november 2014, Mascolo m.fl., C-22/13, C-61/13–C-63/13 och C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 94).
- 104 Inom den undervisningssektor som är aktuell i det nationella målet påvisar sådana faktorer ett särskilt behov av flexibilitet som, i enlighet vad som påpekats i punkt 102 ovan, inom denna specifika sektor objektivt kan motivera användningen av på varandra följande visstidsanställningskontrakt i enlighet med klausul 5.1 a i ramavtalet, för att på ett lämpligt sätt svara mot undervisningsbehovet och inte utsätta staten, i dess egenskap av arbetsgivare, för risken att behöva ge en fast anställning till ett antal lärare som betydligt överstiger det antal som verkligen är nödvändigt för att uppfylla statens skyldigheter på området (dom av den 26 november 2014, Mascolo m.fl., C-22/13, C-61/13–C-63/13 och C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 95).
- 105 Däremot kan det inte godtas att visstidsanställningar får förnyas för arbetstagare som på ett permanent och varaktigt sätt utför arbetsuppgifter som ingår i den normala verksamheten inom undervisningssektorn. Såsom domstolen upprepade gånger har slagit fast kan det inte anses vara motiverat i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet att förnya visstidsanställningar för att tillgodose behov som faktiskt inte är tillfälliga utan som tvärtom är permanenta och varaktiga. En sådan användning av visstidsanställningar står nämligen i direkt strid med den premiss som ramavtalet vilar på, det vill säga att tillsvidareanställning är den generella anställningsformen, även om visstidsanställningar är kännetecknande för vissa branscher, yrken och verksamheter (dom av den 24 juni 2021, Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 62 och där angiven rättspraxis).

- 106 Iakttagande av klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet kräver således att det görs konkreta kontroller av att förnyelse av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden syftar till att tillgodose tillfälliga behov och att en nationell bestämmelse, såsom den som är aktuell i det nationella målet, faktiskt inte tillämpas för att tillgodose arbetsgivarens permanenta och varaktiga behov av personal (dom av den 24 juni 2021, *Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 63 och där angiven rättspraxis).
- 107 Således ska alla omständigheter i varje enskilt fall undersökas med beaktande av bland annat det antal av sådana på varandra följande kontrakt som ingåtts med samma person eller för fullgörandet av ett och samma arbete, för att på så sätt utesluta att visstidsanställningarna – även om de utåt sett används för att täcka ett behov av vikarier – missbrukas av arbetsgivarna (dom av den 24 juni 2021, *Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 64 och där angiven rättspraxis).
- 108 Förekomsten av en ”objektiv grund” i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet innebär att det i princip inte är fråga om missbruk, förutsatt att det vid en helhetsbedömning av omständigheterna kring förnyelsen av de aktuella visstidsanställningarna inte visar sig att den arbetsinsats som krävs av arbetstagaren inte motsvarar ett endast tillfälligt behov (dom av den 26 november 2014, *Mascolo m.fl.*, C-22/13, C-61/13–C-63/13 och C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 103).
- 109 Enbart det förhållandet att den aktuella nationella lagstiftningen kan motiveras av en ”objektiv grund” i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a kan därför inte anses räcka för att denna lagstiftning ska anses överensstämma med den objektiva grunden om det visar sig att den konkreta tillämpningen av bestämmelserna i praktiken leder till missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt (dom av den 26 november 2014, *Mascolo m.fl.*, C-22/13, C-61/13–C-63/13 och C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 104).
- 110 Det kan dock konstateras att i den aktuella nationella lagstiftningen uppställs inte något villkor av nyssnämnt slag för undantaget från de allmänna bestämmelser som reglerar anställningsförhållanden och som syftar till att beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar. Vidare förefaller ingåendet av de på varandra följande anställningskontrakt som är i fråga i det nationella målet inte svara mot arbetsgivarens tillfälliga behov, utan snarare omfattas av arbetsgivarens sedvanliga verksamhet. Inom ramen för de olika visstidsanställningskontrakt som sökandena i det nationella målet har haft har de dessutom utfört liknande eller till och med identiska arbetsuppgifter under flera års tid, vilket innebär att dessa anställningsförhållanden kan uppfattas som att de inte uppfyller ett tillfälligt behov utan tvärtom ett varaktigt sådant, vilket det emellertid ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera.
- 111 Vad för det fjärde gäller argumentet avseende statens finansiella intressen, ska det erinras om att domstolen redan slagit fast att budgetmässiga överväganden visserligen kan ligga till grund för en medlemsstats socialpolitiska val och påverka arten och omfattningen av de åtgärder som staten önskar vidta, men de utgör inte i sig ett mål för socialpolitiken och kan därmed inte motivera att staten underlåter att vidta några som helst åtgärder för att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 i ramavtalet (dom av den 25 oktober 2018, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, punkt 55).

- 112 Vad för det femte gäller frågan huruvida behovet av att utfärda de lämplighetsintyg som lärarna i den katolska tron måste inneha för att få undervisa i detta ämne kan utgöra en objektiv grund i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet, konstaterar domstolen att det framgår av handlingarna i målet att detta intyg utfärdas en enda gång, när skolmyndigheten presenterar sin förteckning över kandidater, oberoende av för hur lång tid den berörda religionsläraren har anställts. Utfärdandet av detta intyg till samtliga lärare i den katolska tron, oavsett om de har ingått ett avtal om tillsvidareanställning eller ett avtal om visstidsanställning, utgör således, såsom redan nämnts i punkt 64 ovan, en aspekt som inte är beroende av varaktigheten av de dessa lärares anställningar.
- 113 På samma sätt utgör den omständigheten att lämplighetsintyget återkallats en grund för uppsägning av anställningsförhållandet såväl för de lärare i den katolska tron som är fast anställda som de som, i likhet med sökandena i det nationella målet, endast har visstidsanställningskontrakt, och denna omständighet kan således inte anses utgöra en objektiv grund i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet.
- 114 Eftersom utfärdandet av lämplighetsintyget inte har något samband med genomförandet av åtgärder som anses eftersträva legitima socialpolitiska mål, såsom exempelvis åtgärder som syftar till skydd vid graviditet och moderskap eller till att främja möjligheten att förena arbetsliv och familjeliv, kan detta utfärdande inte anses vara avsett att uppnå ett socialpolitiskt mål, med hänsyn till att begreppet ”objektiva grunder” i klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet avser sådana mål, vilket även framgår av den rättspraxis det erinrats om i punkt 93 ovan (se, för ett liknande resonemang, dom av den 26 november 2014, Mascolo m.fl., C-22/13, C-61/13–C-63/13 och C-418/13, EU:C:2014:2401, punkterna 92 och 93, samt där angiven rättspraxis).
- 115 Härav följer att lämplighetsintyget inte utgör en ”objektiv grund” i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet.
- 116 Förutsatt att det inte finns några ”likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk” i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 i ramavtalet, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera, kan en sådan nationell lagstiftning som den som är aktuell i det nationella målet inom den offentliga sektorn för katolsk religionsundervisning följaktligen inte förhindra eller beivra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden.
- 117 Härvidlag ankommer det på de rättsvärdande myndigheterna i den berörda medlemsstaten att säkerställa att klausul 5 punkt 1 i ramavtalet iakttas, genom att se till att arbetstagare som har drabbats av missbruk av på varandra följande visstidsanställningar inte avskräcks – i förhoppning om att fortsättningsvis kunna vara anställd inom den berörda sektorn – från att vid nationella myndigheter, inbegripet domstolar, göra gällande de rättigheter som följer av genomförandet i den nationella lagstiftningen av alla förebyggande åtgärder som anges i klausul 5 punkt 1 i ramavtalet (dom av den 25 oktober 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punkt 68 och där angiven rättspraxis).
- 118 Närmare bestämt ankommer det på den domstol som ska pröva målet att, när på varandra följande visstidsanställningar har missbrukats, i möjligaste mån tolka och tillämpa relevanta bestämmelser i den nationella rätten på ett sådant sätt att detta missbruk beivras på lämpligt sätt och att följderna av åsidosättandet av unionsrätten undanröjs (dom av den 11 februari 2021, M.V. m.fl., (På varandra följande visstidsanställningar inom den offentliga sektorn) (C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 69 och där angiven rättspraxis).

- 119 Eftersom den nationella lagstiftning som är aktuell i det nationella målet innehåller regler som är tillämpliga på allmänrättsliga anställningsavtal och som syftar till att beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt, genom att föreskriva att en visstidsanställning automatiskt ska omvandlas till en tillsvidareanställning när anställningsförhållandet har varat längre än en viss tid, skulle en tillämpning av dessa regler i det nationella målet således kunna utgöra en åtgärd för att förhindra sådant missbruk, i den mening som avses i klausul 5 i ramavtalet.
- 120 I detta sammanhang ska det dock erinras om att EU-domstolen har slagit fast att klausul 5 punkt 1 i ramavtalet inte är så ovillkorlig och tillräckligt precis som krävs för att den ska kunna åberopas av en enskild vid en nationell domstol. En sådan unionsrättslig bestämmelse som saknar direkt effekt kan därför inte som sådan åberopas inom ramen för en unionsrättslig tvist, för att en nationell bestämmelse som strider mot unionsrätten inte ska tillämpas. En nationell domstol är således inte skyldig att avstå från att tillämpa en bestämmelse i nationell rätt som strider mot denna klausul (dom av den 24 juni 2021, *Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 75 och där angiven rättspraxis).
- 121 Efter detta förtydligande ska det erinras om att de nationella domstolarna, vid tillämpningen av nationell rätt, är skyldiga att i möjligaste mån tolka denna mot bakgrund av det tillämpliga direktivets ordalydelse och syfte så att det resultat som anges i direktivet uppnås, och därmed agera i överensstämmelse med artikel 288 tredje stycket FEUF (dom av den 24 juni 2021, *Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 76 och där angiven rättspraxis).
- 122 Kravet på en direktivkonform tolkning av nationell rätt följer nämligen av EUF-fördragets systematik, eftersom det medger att de nationella domstolarna inom ramen för sin behörighet säkerställer att unionsrätten ges full verkan när de avgör tvister som anhängiggjorts vid dem (dom av den 11 februari 2021, *M.V. m.fl.*, (På varandra följande visstidsanställningar inom den offentliga sektorn) (C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 66 och där angiven rättspraxis).
- 123 Den nationella domstolens skyldighet att beakta ett direktivs innehåll vid tolkningen och tillämpningen av relevanta bestämmelser i nationell rätt begränsas förvisso av allmänna rättsprinciper, särskilt av principerna om rättssäkerhet och förbud mot retroaktiv lagstiftning, och den kan inte tjäna som grund för att tolka nationell rätt *contra legem* (dom av den 24 juni 2021, *Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 77 och där angiven rättspraxis).
- 124 Principen om konform 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 de tolkningsmetoder som är erkända i nationell rätt, för att säkerställa att det aktuella direktivet ges full verkan och för att uppnå ett resultat som är förenligt med direktivets syfte (dom av den 24 juni 2021, *Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 78 och där angiven rättspraxis). Det ankommer således på den hänskjutande domstolen att kontrollera huruvida en sådan konform tolkning av de nationella bestämmelserna är möjlig.
- 125 Mot bakgrund av det ovan anförda ska tolkningsfrågorna besvaras enligt följande. Klausul 5 i ramavtalet ska tolkas så, att den utgör hinder mot nationell lagstiftning som innebär att lärare i den katolska tron vid statliga lärosäten undantas från tillämpningsområdet för bestämmelser som syftar till att beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt, när den nationella rättsordningen inte innehåller någon annan effektiv åtgärd för att beivra sådant

missbruk. Kravet på att dessa lärare ska inneha ett lämplighetsintyg utfärdat av en kyrklig myndighet för att vara behöriga att undervisa i den katolska tron kan vidare inte anses utgöra en ”objektiv grund” i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet, när ett sådant intyg utfärdas endast en gång och inte inför varje läsår då ett nytt visstidsanställningskontrakt ingås.

Rättegångskostnader

- 126 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet 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 (andra avdelningen) följande:

Klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat den 18 mars 1999, som bilagts rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP ska tolkas så, att den utgör hinder mot nationell lagstiftning som innebär att lärare i den katolska tron vid statliga lärosäten undantas från tillämpningsområdet för bestämmelser som syftar till att beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt, när den nationella rättsordningen inte innehåller någon annan effektiv åtgärd för att beivra sådant missbruk. Kravet på att dessa lärare ska inneha ett lämplighetsintyg utfärdat av en kyrklig myndighet för att vara behöriga att undervisa i den katolska tron kan vidare inte anses utgöra en ”objektiv grund” i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet, när ett sådant intyg utfärdas endast en gång och inte inför varje läsår då ett nytt visstidsanställningskontrakt ingås.

Underskrifter