

**Mål C-282/19**

**Sammanfattning av begäran om förhandsavgörande enligt artikel 98.1 i domstolens rättegångsregler**

**Datum för ingivande:**

3 april 2019

**Domstol som begär förhandsavgörande:**

Tribunale di Napoli (Italien)

**Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:**

13 februari 2019

**Kärande:**

YT m.fl.

**Svarande:**

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca  
Ufficio Scolastico Regionale per la Campania

**Ytterligare deltagare i rättegången:**

Fackförbundet GILDA-UNAMS

**Saken i det nationella målet**

Talan som har väckts vid Tribunale di Napoli – III Sezione Lavoro (Domstolen i Neapel, tredje avdelningen för arbetsrättsliga mål) med yrkande att kärandenans visstidsanställningskontrakt – som har ingåtts med Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (utbildnings-, universitets- och forskningsministeriet) – ska omvandlas till tillsvidareanställningskontrakt, i andra hand yrkande om ersättning för skada.

**Syfte med och rättslig grund för begäran om förhandsavgörande**

Frågan huruvida den italienska lagstiftningen om genomförande av direktiv 1999/70/EG är förenlig med klausul 5 i det ramavtal som återfinns som bilaga till

nämnda direktiv, med artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och med direktiv 2000/78/EG vad gäller skillnaden i behandling av katolska religionslärare i förhållande till övriga lärare.

### Frågor som har hänskjutits för förhandsavgörande

1) Utgör skillnaden i behandling av katolska religionslärare, såsom kärandena, diskriminering på grund av religion i den mening som avses i artikel 21 i Nice-stadgan och i direktiv 2000/78/EG, eller utgör den omständigheten att arbetstagarens lämplighetsintyg kan dras in en skälig grund för att katolska religionslärare, såsom kärandena, kan behandlas olika i förhållande till övriga lärare, med den följderna att de förstnämnda inte kan återropa någon av förbudsåtgärderna enligt klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat den 18 mars 1999, som återfinns som bilaga till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP?

2) Om det anses att det föreligger direkt diskriminering i den mening som avses i artikel 2.2 a i direktiv 2000/78/EG på grund av religion (artikel 1) samt i den mening som avses i Nice-stadgan, vilka medel kan den nationella domstolen då tillämpa för att undanröja följderna därav, när det beaktas att alla lärare utom katolska religionslärare har omfattats av den extraordinära anställningsplanen i lag nr 107/15 och därmed anställts på tillsvidareanställningskontrakt, och ska den nationella domstolen med andra ord upprätta ett tillsvidareanställningsförhållande mellan kärandena och ministeriet?

3) Ska klausul 5 i det ramavtal som återfinns som bilaga till direktiv 1999/70/EG tolkas så, att den utgör hinder för en nationell lagstiftning som den här aktuella, enligt vilken 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 varar längre än en viss tid inte är tillämpliga på skolsektorn, särskilt vad gäller katolska religionslärare, så att det är tillåtet att använda flera på varandra följande visstidsanställningskontrakt på obestämd tid, och mer exakt uttryckt huruvida behovet av samråd med stiftet kan utgöra en objektiv grund enligt klausul 5.1 a i ramavtalet, eller ska den aktuella situationen i stället uppfattas som diskriminering som är förbjuden enligt artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna?

4) Om fråga 3 besvaras jakande, är det då tillåtet enligt artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, klausul 4 i det ramavtal som återfinns som bilaga till direktiv 1999/70/EG och/eller artikel 1 i direktiv 2000/78/EG att avstå från att tillämpa bestämmelser som utgör hinder för automatisk omvandling av visstidsanställning till tillsvidareanställning om anställningsförhållandet varar längre än en viss tid?

### **Anförda unionsbestämmelser**

Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT 1999, L 175, s. 43) (nedan kallat direktiv 1999/70), särskilt klausulerna 4 och 5 i det ramavtal som återfinns som bilaga till direktivet.

Artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan).

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT 2000, L 303, s. 16) (nedan kallat direktiv 2000/78), särskilt artiklarna 1 och 2.2 a.

### **Anförda nationella bestämmelser**

Decreto legislativo del 6 settembre 2001, 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 av den 6 september 2001 – Genomförande av direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, nedan kallat lagstiftningsdekret nr 368/01), särskilt artikel 5.4-bis, enligt vilken "... anställningsförhållandet anses utgöra en tillsvidareanställning i den mening som avses i punkt 2 om de på varandra följande kontrakten för att utföra motsvarande uppgifter och längden på anställningsförhållandet mellan samma arbetsgivare och samma arbetstagare totalt överstiger 36 månader inklusive förlängning och förnyelse, oberoende av om avbrott ägt rum mellan de olika kontrakten. ...", och artikel 10.4-bis, enligt vilken visstidsanställningskontrakt som ingås för att tilldela vikariat till undervisningspersonal ligger utanför tillämpningsområdet för detta lagstiftningsdekret, och i synnerhet artikel 5.4-bis i dekretet, mot bakgrund av behovet att säkerställa skolverksamhet utan avbrott.

Decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro (lagstiftningsdekret nr 81 av den 15 juni 2015 – Lagen om anställningsavtal, nedan kallat lagstiftningsdekret nr 81/15), särskilt artiklarna 19 och 29.2, vars innehåll i huvudsak är identiskt med artikel 5.4-bis respektive artikel 10.4-bis i lagstiftningsdekret nr 368/01.

Decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (lagstiftningsdekret nr 165 av den 30 mars 2001 – Allmänna bestämmelser om anställning av löntagare inom offentlig förvaltning, nedan kallat lagstiftningsdekret nr 165/01), särskilt artikel 36, enligt vilken de offentliga myndigheterna i regel enbart anställer på tillsvidareanställningskontrakt, men får använda de flexibla avtalsformer för anställning av personal som föreskrivs i lagen för att tillgodose tillfälliga och särskilda behov. Det stadgas i artikel 36.5 att "[e]tt åsidosättande från myndigheternas sida av de tvingande bestämmelser som reglerar arbetstagarnas

rekrytering eller anställning under inga omständigheter kan leda till uppkomsten av avtal om tillsvidareanställning hos dessa myndigheter, vilket dock inte påverkar myndigheternas ansvar och de påföljder som de kan åläggas. En arbetstagare som berörs har rätt till ersättning för den skada han eller hon lidit genom att ha utfört arbete i strid med de tvingande bestämmelserna. ...”

Decreto legislativo del 16 aprile 1994, 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 av den 16 april 1994 – Godkännande av den konsoliderade lagstiftningen på undervisningsområdet, rörande skolor av alla typer och på samtliga nivåer, nedan kallat lagstiftningsdekret nr 297/94), särskilt artikel 309, som har rubriken ”Undervisning i katolsk religion”, enligt vilken undervisningen i katolsk religion i offentliga skolor av alla typer och på samtliga nivåer, med undantag av universitetsnivå, regleras i avtalet mellan Republiken Italien och Heliga stolen och dess tilläggsprotokoll. Med avseende på denna undervisning ”tillsätter skolchefen ettåriga tjänster i samråd med stiftet”.

Nationellt kollektivavtal för skolektorn av den 27 november 2007. I överensstämmelse med artikel 40 i avtalet ”[a]nställs katolska religionslärare med stöd av artikel 309 i lagstiftningsdekret nr 297/94 på ett ettårigt anställningskontrakt, som förnyas automatiskt när villkoren och kraven i de gällande lagbestämmelserna är uppfyllda”.

Legge del 18 luglio 2003, n. 186 – Norme sullo stato giuridico degli insegnanti di religione cattolica degli istituti e delle scuole di ogni ordine e grado (lag nr 186 av den 18 juli 2003 – Bestämmelser om katolska religionslärares rättsliga status i skolor och läroanstalter av alla typer och på alla nivåer, nedan kallad lag nr 186/03), särskilt artikel 3, enligt vilken deltagare i det uttagningsprov som tidigare hölls i syfte att fastanställa katolska religionslärare skulle inneha ett lämplighetsintyg som hade utfärdats av det lokala stiftet. Förordnande på tjänsten utan tidsbegränsning av de högst placerade i uttagningsprovet utfärdas av den regionala direktören i samråd med stiftet. I artikel 3.9 stadgas uttryckligen att stiftets indragning av lämplighetsintyget utgör ett skäl till att anställningsförhållandet upphävs.

Avtalet mellan det italienska utbildningsministeriet och den italienska biskopskonferensen om undervisningen i katolsk religion i offentliga skolor, som undertecknades den 14 december 1985, särskilt artikel 2.5, enligt vilken ”[u]ndervisningen i katolsk religion ges av lärare vilka innehar ett lämplighetsintyg som har utfärdats av stiftet, och inte har dragits in, och vilka utses i samråd med stiftet av de behöriga skolmyndigheterna i överensstämmelse med de statliga bestämmelserna. ...”

### **Kortfattad redogörelse för de faktiska omständigheterna och förfarandet i det nationella målet**

- 1 YT m.fl., kändena, är katolska religionslärare anställda av ministeriet på visstidsanställningskontrakt. Närmare bestämt omfattas anställningsförhållandena mellan kändena och ministeriet av ettåriga anställningskontrakt, som förnyas automatiskt, i överensstämmelse med artikel 40.5 i det nationella kollektivavtalet för skolektorn av den 29 november 2007. Kändena innehar ett lämplighetsintyg som har utfärdats av stiftet, och inte har dragits in.
- 2 Kändena anställdes på grundval av regionala förteckningar över lämpliga kandidater uppdelade efter stift och utsågs av den behöriga skolmyndigheten på stiftets förslag. Alla anställningsförhållanden på grundval av de omtvistade visstidsanställningskontrakten har en sammanlagd varaktighet på över 36 månader. Vissa av dem har varat i över 20 år.
- 3 Den 31 juli 2015 väckte kändena talan vid Tribunale di Napoli (III Sezione Lavoro) (Domstolen i Neapel, tredje avdelningen för arbetsrättsliga mål) och yrkade att deras visstidsanställning skulle omvandlas till tillsvidareanställning. Kändena yrkade i andra hand om ersättning för skada. Fackförbundet GILDA-UNAMS, som har undertecknat det nationella kollektivavtalet av den 29 november 2007, deltar i förfarandet i egenskap av intervenient.
- 4 Ministeriet har yrkat att talan ska avvisas eller ogillas eftersom den saknar grund.

### **Kortfattad redogörelse för skälen till att förhandsavgörande begärs**

- 5 Direktiv 1999/70 har införlivats med den italienska lagstiftningen genom lagstiftningsdekret nr 368/01. Det stadgas i artikel 5.4-bis i lagstiftningsdekretet, i den lydelse som var gällande vid tidpunkten för de faktiska omständigheterna i målet, bland annat att en visstidsanställning ska omvandlas till tillsvidareanställning om anställningsförhållandet på grund av användning av på varandra följande visstidsanställningskontrakt som har ingåtts mellan samma arbetsgivare och samma arbetstagare sammanlagt varar mer än 36 månader. Nämda bestämmelse har i huvudsak tagits med i artikel 19 i senare lagstiftningsdekret nr 81/15.
- 6 De bestämmelser som nämns i föregående punkt, i synnerhet bestämmelsen om omvandling till tillsvidareanställning, tillämpas däremot inte på offentligt anställda. Med avseende på dessa anställda stadgas det nämligen i artikel 36 i lagstiftningsdekret nr 165/01 bland annat att de offentliga myndigheterna enbart får använda visstidsanställningskontrakt för att tillgodose tillfälliga och särskilda behov och att ett åsidosättande från myndigheternas sida av tvingande bestämmelser på området under inga omständigheter kan leda till uppkomsten av tillsvidareanställningsförhållanden. I dessa fall har den berörda arbetstagaren rätt till ersättning för skada. Den enda påföljden för den offentliga förvaltningen är således ersättning för arbetstagarens skada.



- 7 Som fastställt i artikel 10.4-bis i lagstiftningsdekret nr 165/01, vilken har införts genom lagdekret nr 70 av den 13 maj 2011, tillämpas lagstiftningsdekretet däremot inte på visstidsanställningskontrakt som ingås i skolsektorn för att tilldela vikariat till undervisningspersonal samt administrativ, teknisk och assisterande personal. Detta undantag framgår även av artikel 29.2 i lagstiftningsdekret nr 81/15.
- 8 De förbudsåtgärder och påföljder som stadgas i den nationella lagstiftningen för missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt är således inte tillämpliga i skolsektorn.
- 9 I fråga om katolska religionslärare, såsom kärandena, påpekar den hänskjutande domstolen att deras anställningsförhållanden är ytterst prekära och saknar all form av skydd. Det föreskrivs i artikel 309 i lagstiftningsdekret nr 297/94 i själva verket att skolchefen vad gäller undervisningen i katolsk religion tillsätter ettåriga tjänster i samråd med stiftet i enlighet med bestämmelserna i avtalet mellan Republiken Italien och Heliga stolen samt avtalen mellan det italienska utbildningsministeriet och den italienska biskopskonferensen om undervisningen i katolsk religion i offentliga skolor. Enligt de aktuella avtalen ska katolska religionslärare ha ett lämplighetsintyg som har utfärdats av stiftet, och inte har dragits in, och utses i samråd med stiftet av de behöriga skolmyndigheterna.
- 10 Den hänskjutande domstolen anför även, vad gäller katolska religionslärare som anställdes genom det enda uttagningsprov som någonsin har varit öppet för alla behöriga lärare, att det behöriga stiftets indragning av lämplighetsintyget i deras fall utgör ett skäl till att anställningsförhållandet upphävs med stöd av artikel 3.9 i lagstiftningsdekret nr 186/03 om undervisningen i katolsk religion.
- 11 Den hänskjutande domstolen påpekar även att det förekommer en motstridighet mellan rättspraxis efter EU-domstolens dom i mål C-331/17, Sciotto, vad gäller tolkningen av klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete, och praxis från Corte costituzionale (författningsdomstolen), som i dom nr 248/18 har slagit fast att ”det inte går att göra annat än att bekräfta att den offentliga förvaltningen i sin helhet inte får omvandla visstidsanställningar till tillsvidareanställningar – enligt fast unionsrättslig och nationell rättspraxis”. Av detta följer att den nationella domstolen aldrig får upprätta tillsvidareanställningsförhållanden i den offentliga förvaltningens olika sektorer, även i avsaknad av förbudsåtgärder enligt klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete.
- 12 Den hänskjutande domstolen hyser därför tvivel om huruvida den italienska lagstiftningen om genomförande av direktiv 1999/70 är förenlig med klausul 5 i det ramavtal som återfinns som bilaga till direktivet, med artikel 21 i stadgan och med direktiv 2000/78 vad gäller skillnaden i behandling av katolska religionslärare i förhållande till övriga lärare.
- 13 Den hänskjutande domstolen har ställt sin första tolkningsfråga för att få klarhet i huruvida skillnaden i behandling av katolska religionslärare utgör diskriminering

på grund av religion i den mening som avses i artikel 21 i stadgan och direktiv 2000/78 eller huruvida den omständigheten att lämplighetsintyget för katolska religionslärare kan dras in utgör en skälig grund för en sådan skillnad i behandling.

- 14 Genom den andra tolkningsfrågan söker den hänskjutande domstolen klarhet i dels vilka medel som den – för det fall att EU-domstolen skulle slå fast att det föreligger diskriminering i den mening som avses i de bestämmelser som nämns i den första frågan – kan tillämpa för att undanröja följderna av en sådan diskriminering, dels huruvida domstolen ska upprätta ett tillsvidareanställningsförhållande mellan kändena och ministeriet, när det beaktas att alla lärare utom katolska religionslärare har anställts i förvaltningen på tillsvidareanställningskontrakt på grundval av den extraordinära anställningsplanen i lag nr 107 av den 13 juli 2015.
- 15 Den hänskjutande domstolen har ställt sin tredje tolkningsfråga för att få klarhet i huruvida klausul 5 i ramavtalet utgör hinder för att lagstiftningen – inom skolsektorn, särskilt vad gäller katolska religionslärare – inte innehåller några förbudsåtgärder mot missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt och huruvida behovet av samråd med stiftet kan utgöra en objektiv grund i den mening som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet.
- 16 Genom sin fjärde tolkningsfråga önskar den hänskjutande domstolen avslutningsvis få klarhet i – för det fall att EU-domstolen skulle slå fast att klausul 5 i ramavtalet har åsidosatts – huruvida domstolen med stöd av artikel 21 i stadgan, klausul 4 i ramavtalet och artikel 1 i direktiv 2000/78 kan avstå från att tillämpa nationella bestämmelser som utgör hinder för automatisk omvandling av visstidsanställning till tillsvidareanställning om anställningsförhållandet varar längre än en viss tid.