



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (åttonde avdelningen)

13 mars 2014*

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Direktiv 1999/70/EG — Ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP — Klausul 4 — Begreppet anställningsvillkor — Uppsägningstiden för ett avtal om visstidsanställning — Särbehandling av visstidsanställda arbetstagare”

I mål C-38/13,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Sąd Rejonowy w Białymstoku (Polen) genom beslut av den 14 januari 2013, som inkom till domstolen den 25 januari 2013, i målet

Małgorzata Nierodzik

mot

Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy,

meddelar

DOMSTOLEN (åttonde avdelningen)

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

generaladvokat: J. Kokott,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Polens regering, genom B. Majczyna, i egenskap av ombud,

— Europeiska kommissionen, genom M. Owsiany-Hornung och D. Martin, båda i egenskap av ombud,

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

följande

* Rättegångsspråk: polska.

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av klausulerna 1 och 4 i ramavtalet om visstidsarbete av den 18 mars 1999 (nedan kallat ramavtalet), vilket är bilagt rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, s. 43), och av artikel 1 i detta direktiv.
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Małgorzata Nierodzik, undersköterska, och hennes tidigare arbetsgivare, Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczu (doktor Stanisław Deresz's allmänna och självständiga psykiatriska klinik i Choroszcz) (nedan kallad Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej), angående klinikens beslut att säga upp hennes avtal om visstidsanställning.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

- 3 Det framgår av skäl 14 i direktiv 1999/70, som grundar sig på artikel 139.2 EG, att de undertecknande parterna har velat ingå ett sådant ramavtal om visstidsarbete för 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.
- 4 Enligt artikel 1 i direktiv 1999/70 är syftet med detta "att genomföra det bilagda ramavtalet ..., som ... ingicks mellan de allmänna branschövergripande organisationerna (EFS, UNICE och CEEP)".

- 5 Tredje stycket i inledningen till ramavtalet har följande lydelse:

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

- 6 I enlighet med klausul 1 a i ramavtalet är dess syfte "att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas".
- 7 Klausul 2 i ramavtalet, med rubriken "Räckvidd", har följande lydelse 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 Klausul 3 i ramavtalet, med rubriken "Definitioner", har följande lydelse:

"I detta avtal avses med

1. *visstids[ans]tälld*: 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.

2. *jämförbar tillsvidareanställd*: en arbetstagare med ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som gäller tills vidare och som på samma arbetsplats utför samma arbete eller ett liknande arbete, med vederbörlig hänsyn tagen till kvalifikationer/yrkeskunnande.”
- 9 I klausul 4 i ramavtalet, med rubriken ”Principen om icke-diskriminering”, stadgas 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.”

Polsk rätt

- 10 Det följer av de handlingar som lämnats in till domstolen att vardera parten, i enlighet med artikel 32.1 i lag om inrättande av en lag om arbete (Ustawa – Kodeks pracy), av den 26 juni 1974 (Dz. U. 1998, nr 21, position 94) (nedan kallad arbetslagen), får efter uppsägning avsluta ett anställningsavtal som ingåtts för en provotid eller tillsvidare. I enlighet med artikel 32.2 i arbetslagen upphör avtalet att gälla efter uppsägningstidens utgång.
- 11 Artikel 33 i arbetslagen, som avser uppsägningstider för avtal om visstidsanställning, har följande lydelse:
- ”I samband med ingåendet av ett avtal om visstidsanställning som varar i minst sex månader kan parterna komma överens om att avtalet får sägas upp i förtid under iakttagande av en uppsägningstid på två veckor.”
- 12 I artikel 36.1 i arbetslagen stadgas att ”uppsägningstiden för ett avtal om tillsvidareanställning beror på anställningstiden och ska vara
- 1) två veckor när anställningen varat i mindre än sex månader,
 - 2) en månad när anställningen varat i minst sex månader, eller
 - 3) tre månader när anställningen varat i minst tre år.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

- 13 Mellan den 12 maj 1986 och den 15 februari 2010 var Małgorzata Nierodzik anställd vid Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej. Parterna hade under större delen av denna tid varit bundna av ett avtal om tillsvidareanställning. Den 15 februari 2010 sade parterna, i samförstånd och på Małgorzata Nierodziks begäran, upp avtalet, eftersom hon ville gå i förtidspension.
- 14 Därefter ingick Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej och Małgorzata Nierodzik ett avtal om visstidsanställning på deltid för perioden mellan den 16 februari 2010 och den 3 februari 2015. I enlighet med detta avtal kunde Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej ensidigt och med en uppsägningstid om två veckor säga upp avtalet utan att motivera detta.
- 15 Den 3 april 2012 varslade Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej Małgorzata Nierodzik om dess avsikt att säga upp avtalet och meddelade att anställningen skulle upphöra efter utgången av en uppsägningstid på två veckor, det vill säga den 21 april 2012.

- 16 Małgorzata Nierodzik väckte talan mot Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej vid Szpital Rejonowy w Białymstoku och hävdade att det stred mot gällande rätt att ingå ett avtal om visstidsanställning som löper över flera år, att detta hade gjorts för att kringgå den nationella lagstiftningen och för att frånta henne de rättigheter som hon skulle ha haft som tillsvidareanställd. Hon yrkade att avtalet om visstidsanställning skulle omkvalificeras till ett avtal om tillsvidareanställning och att det därför ska slås fast att hon hade haft rätt till en uppsägningstid på tre månader.
- 17 Den hänskjutande domstolen vill få klarhet i huruvida den nationella lagstiftningen är förenlig med ramavtalet, eftersom tillämpningen av den innebär att tillsvidareanställda arbetstagare behandlas annorlunda än visstidsanställda arbetstagare. I detta avseende har den hänskjutande domstolen konstaterat att artikel 33 i arbetslagen föreskriver att parter som ingår ett avtal om visstidsanställning som varar i minst sex månader kan komma överens om en uppsägningstid på två veckor samtidigt som uppsägningstiden för ett avtal om tillsvidareanställning, enligt artikel 36.1 i denna lag, ska vara mellan två veckor och tre månader, beroende på den berörda arbetstagarens anställningstid.
- 18 Under dessa omständigheter beslutade Szpital Rejonowy w Białymstoku att vilandeförklara målet och att ställa följande tolkningsfråga till domstolen:

”Ska artikel 1 i [direktiv 1999/70], klausulerna 1 och 4 i [ramavtalet], samt den allmänna principen i unionsrätten om förbud mot diskriminering på grund av typ av anställningsavtal tolkas så, att de utgör hinder mot en nationell bestämmelse som i fråga om uppsägningstiden för avtal om visstidsanställning som varar i minst sex månader föreskriver andra, mindre fördelaktiga, regler för visstidsanställda än vad som gäller för fastställandet av längden på uppsägningstiden för avtal om tillsvidareanställning, och utgör dessa klausuler och denna princip närmare bestämt hinder mot en nationell bestämmelse (artikel 33 i [arbetslagen]) i vilken det för avtal om visstidsanställning som varar i minst sex månader föreskrivs en fast uppsägningstid på två veckor som inte påverkas av arbetstagarens anställningstid trots att uppsägningstiden för avtal om tillsvidareanställning beror på arbetstagarens anställningstid och är mellan två veckor och tre månader långa (artikel 36.1 i arbetslagen)?”

Prövning av tolkningsfrågan

- 19 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida klausul 4.1 i ramavtalet, jämförd med artikel 1 i direktiv 1999/70 och klausul 1 i ramavtalet liksom med icke-diskrimineringsprincipen, ska tolkas så, att de utgör hinder mot en nationell lagstiftning, såsom den i det nationella målet, i vilken det i fråga om visstidsanställningar som varar i minst sex månader föreskrivs en möjlighet att tillämpa en fast uppsägningstid på två veckor oberoende av den berörda arbetstagarens anställningstid, medan uppsägningstiden för avtal om tillsvidareanställning fastställs i förhållande till den berörda arbetstagarens anställningstid och kan variera från två veckor till tre månader.
- 20 Enligt klausul 4.1 i ramavtalet ska visstidsanställda, när det gäller anställningsvillkor, inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder.
- 21 Det ska följaktligen först avgöras huruvida längden på en uppsägningstid för ett avtal om visstidsanställning omfattas av begreppet ”anställningsvillkor”, i den mening som avses i nämnda bestämmelse.
- 22 I detta avseende ska det erinras om att ett av de mål som eftersträvas i klausul 1 a i ramavtalet enligt dess ordalydelse är att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas. Likaså preciseras i tredje stycket i ingressen till ramavtalet att detta ”visar arbetsmarknadsparternas vilja att skapa en övergripande ram för att visstidsanställda skall kunna

garanteras likabehandling genom att de skyddas mot diskriminering”. I skäl 14 i direktiv 1999/70 preciseras härvidlag att syftet med ramavtalet bland annat är att förbättra visstidsarbetets kvalitet genom att fastställa minimikrav som kan säkerställa att icke-diskrimineringsprincipen tillämpas (dom av den 22 december 2010 i de förenade målen C-444/09 och C-456/09, Gavieiro Gavieiro och Iglesias Torres, REU 2010, s. I-14031, punkt 47).

- 23 Ramavtalet, och särskilt dess klausul 4, syftar till att göra nämnda princip tillämplig på visstidsanställda för att hindra att arbetsgivare använder denna anställningsform för att frånta dessa arbetstagare rättigheter som tillkommer tillsvidareanställda (se dom av den 13 september 2007 i mål C-307/05, Del Cerro Alonso, REG 2007, s. I-7109, och domen i de ovannämnda förenade målen Gavieiro Gavieiro och Iglesias Torres, punkt 48).
- 24 Med beaktande av de mål som eftersträvas i ramavtalet måste klausul 4 i ramavtalet, enligt domstolens fasta praxis, anses ge uttryck för en princip i unionens sociala regelverk som inte får tolkas restriktivt (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Del Cerro Alonso, punkt 38, och dom av den 15 april 2008 i mål C-268/06, Impact, REG 2008, s. I-2483, punkt 114).
- 25 Domstolen har slagit fast att det avgörande kriteriet för att fastställa om en åtgärd utgör ”anställningsvillkor”, i den mening som avses i denna klausul, just är själva anställningen, det vill säga arbetsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren (se, för ett liknande resonemang, dom av 12 december 2013 i mål C-361/12, Carratù, punkt 35).
- 26 I detta avseende har domstolen redan slagit fast att begreppet anställningsvillkor, i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet, omfattar treårstillägg (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Del Cerro Alonso, punkt 47, domarna i de ovannämnda förenade målen Gavieiro Gavieiro och Iglesias Torres, punkterna 50–58, och beslut av den 18 mars 2011 i mål C-273/10, Montoya Medina, punkterna 32–34) och den ersättning som en arbetsgivare är skyldig att betala en arbetstagare till följd av att vederbörandes anställningsavtal tidsbegränsats på ett rättsstridigt sätt (domen i det ovannämnda målet Carratù, punkt 38).
- 27 I förevarande fall konstaterar domstolen att den nationella lagstiftningen i det nationella målet avser villkoren för att säga upp ett avtal om visstidsanställning. Att tolka klausul 4.1 i ramavtalet på så sätt att dessa uppsägningsvillkor inte omfattas av begreppet ”anställningsvillkor”, i den mening som avses i nämnda bestämmelse, skulle innebära att tillämpningsområdet för det skydd mot diskriminering som visstidsanställda har begränsades i strid med de mål som eftersträvas i bestämmelsen.
- 28 Domstolen konstaterar att begreppet ”anställningsvillkor” även återfinns såväl i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, s. 16), som i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, s. 23). Det kan alltså konstateras att anställningsvillkoren, i enlighet med artikel 3.1 c i direktiv 2000/78 och artikel 14.1 c i direktiv 2006/54, bland annat omfattar uppsägningsvillkoren. Begreppet anställningsvillkor, i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet, har följaktligen, analogt, en liknande innebörd.
- 29 Mot bakgrund av dessa omständigheter konstaterar domstolen att begreppet anställningsvillkor, i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet, omfattar uppsägningstiden för avtal om visstidsanställning.
- 30 Vad gäller tillämpningen av nämnda klausul 4.1 ska det för det första undersökas huruvida situationen för de i det nationella målet aktuella visstidsanställda är jämförbar med situationen för de i det nationella målet aktuella tillsvidareanställda arbetstagarna.

- 31 För att bedöma huruvida de berörda personerna utför samma eller liknande arbete i den mening som avses i ramavtalet ska det, i enlighet med klausulerna 3.2 och 4.1 i avtalet, undersökas huruvida dessa personer – med hänsyn tagen till en rad omständigheter såsom arbetets art, utbildningsvillkoren och arbetsvillkoren – kan anses befinna sig i en jämförbar situation (se dom av den 18 oktober 2012 i de förenade målen C-302/11–C-305/11, Valenza m.fl., punkt 42 och där angiven rättspraxis).
- 32 Det ankommer således på den hänskjutande domstolen att fastställa huruvida Małgorzata Nierodzik, när hon utförde sina arbetsuppgifter som visstidsanställd hos Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej, befann sig i en situation som var jämförbar med situationen för arbetstagare som under samma period var tillsvidareanställda hos denna arbetsgivare (se, analogt, domen i det ovannämnda målet Valenza m.fl., punkt 43 och där angiven rättspraxis).
- 33 Om den hänskjutande domstolen i förevarande fall skulle konstatera att Małgorzata Nierodzik utförde samma eller liknande arbete som en tillsvidareanställd arbetstagare, ska hon anses ha befunnit sig i en situation som är jämförbar med den i vilken tillsvidareanställda befann sig i. I detta avseende kan den omständigheten, att Małgorzata Nierodzik tidigare utförde samma arbete men som tillsvidareanställd, tala för att hennes situation som visstidsanställd var jämförbar med situationen för en tillsvidareanställd.
- 34 Om så skulle vara fallet konstaterar domstolen att Małgorzata Nierodziks uppsägningstid, vilken fastställts utan hänsyn till hennes anställningstid, var två veckor, medan denna uppsägningstid, för det fall att Małgorzata Nierodzik hade varit tillsvidareanställd, skulle ha varit en månad, det vill säga dubbelt så lång. Den enda omständighet som hade kunnat skilja Małgorzata Nierodziks situation från situationen för en tillsvidareanställd var den tillfälliga karaktären på anställningsförhållandet mellan henne och hennes arbetsgivare.
- 35 Av det anförda följer att tillämpningen av olika uppsägningstider utgör en särbehandling vad gäller anställningsvillkoren.
- 36 Vad gäller förekomsten av eventuella objektiva grunder, i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet, har den polska regeringen åberopat skillnaderna i beskaffenhet och syfte mellan avtal om visstids- och tillsvidareanställningar. I det aktuella fallet skiljde sig de båda anställningsavtalstyperna åt vad gäller varaktighet och anställningstrygghet.
- 37 Vad gäller skillnaden i de båda anställningsavtalens beskaffenhet erinrar domstolen om att den redan slagit fast att endast den omständigheten, att arbetet är av tillfällig karaktär, inte kan utgöra en objektiv grund (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Valenza m.fl., punkt 52 och där angiven rättspraxis).
- 38 En särbehandling av visstidsanställda i förhållande till tillsvidareanställda vad gäller anställningsvillkor kan nämligen inte motiveras av ett kriterium som på ett allmänt och abstrakt sätt är hänförligt till själva längden på anställningen. Om den omständigheten, att en anställning är tillfällig, i sig ansågs tillräcklig för att motivera en särbehandling av ovannämnt slag, skulle syftena med direktiv 1999/70 och ramavtalet undergrävas. I stället för att förbättra visstidsarbetets kvalitet och främja likabehandling, vilket eftersträvas både genom direktiv 1999/70 och ramavtalet, skulle tillämpningen av ett sådant kriterium medföra att en situation som missgynnar visstidsanställda upprätthölls (beslut av den 9 februari 2012 i mål C-556/11, Lorenzo Martínez, punkt 50 och där angiven rättspraxis).
- 39 Vad gäller den polska regeringens argument enligt vilket ett avtal om visstidsanställning ska gynna anställningstryggheten, konstaterar domstolen att denna omständighet inte utgör en sådan objektiv grund, i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet, som skulle kunna motivera en särbehandling, såsom den som är aktuell i det nationella målet.

- 40 Av det ovan anförda följer att tolkningsfrågan ska besvaras enligt följande. Klausul 4.1 i ramavtalet ska tolkas så, att den – när visstidsanställda och tillsvidareanställda arbetstagare befinner sig i jämförbara situationer – utgör hinder mot en nationell lagstiftning, såsom den i det nationella målet, som i fråga om avtal om visstidsanställning i minst sex månader föreskriver en möjlighet att tillämpa en fast uppsägningstid på två veckor oberoende av den berörda arbetstagarens anställningstid, medan uppsägningstiden för avtal om tillsvidareanställning fastställs i förhållande till den berörda arbetstagarens anställningstid och kan variera från två veckor till tre månader.

Rättegångskostnader

- 41 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 (åttonde avdelningen) följande:

Klausul 4.1 i ramavtalet om visstidsarbete av den 18 mars 1999, vilket är bilagt rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, ska tolkas så, att den – när visstidsanställda och tillsvidareanställda arbetstagare befinner sig i jämförbara situationer – utgör hinder mot en nationell lagstiftning, såsom den i det nationella målet, som i fråga om avtal om visstidsanställning i minst sex månader föreskriver en möjlighet att tillämpa en fast uppsägningstid på två veckor oberoende av den berörda arbetstagarens anställningstid, medan uppsägningstiden för avtal om tillsvidareanställning fastställs i förhållande till den berörda arbetstagarens anställningstid och kan variera från två veckor till tre månader.

Underskrifter