



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (åttonde avdelningen)

13 mars 2014*

”Socialpolitik — Direktiv 1999/70/EG — Ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP — Universitet — Biträdande lektorer — På varandra följande visstidsanställningsavtal — Klausul 5.1 — Åtgärder för att förhindra missbruk vid tillämpningen av på varandra följande visstidsanställningsavtal — Begreppet ’objektiva grunder’ som kan motivera sådana avtal — Klausul 3 — Begreppet tillsvidareanställning — Sanktioner — Rätt till ersättning — Skillnad i behandling mellan tillsvidareanställda arbetstagare”

I mål C-190/13,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (Spanien) genom beslut av den 4 april 2013, som inkom till domstolen den 15 april 2013, i målet

Antonio Márquez Samohano

mot

Universitat Pompeu Fabra,

meddelar

DOMSTOLEN (åttonde avdelningen)

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

generaladvokat: M. Szpunar,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Universitat Pompeu Fabra, genom E. Arranz Serrano, abogado,
- Spaniens regering, genom J. García-Valdecasas Dorrego, i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom L. Lozano Palacios och D. Martin, båda i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: spanska.

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

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av klausulerna 3 och 5 i ramavtalet om visstidsarbete, vilket ingicks den 18 mars 1999 (nedan kallat ramavtalet). Ramavtalet återfinns som bilaga till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, s. 43).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Antonio Márquez Samohano och dennes arbetsgivare Universitat Pompeu Fabra (nedan kallat UPF). Målet rör kvalificeringen av de anställningsavtal som Antonio Márquez Samohano ingått med sin arbetsgivare.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

- 3 Den rättsliga grunden för direktiv 1999/70 är artikel 139.2 EG. Det framgår av skäl 14 i direktivet 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 Andra och tredje styckena i inledningen till ramavtalet har följande lydelse:

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

I detta avtal fastställs allmänna principer och minimikrav för visstidsarbete. Vid den detaljerade tillämpningen av dessa måste hänsyn tas till specifika nationella, bransch- och säsongsförhållanden. 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 Punkterna 8 och 10 i de allmänna övervägandena i ramavtalet har följande lydelse:

”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.”
- 7 Klausul 1 i ramavtalet har rubriken ”Syfte”. Enligt denna klausul är syftet med ramavtalet dels att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas, dels att upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningsavtal eller anställningsförhållanden.
- 8 Klausul 2 i ramavtalet har rubriken ”Räckvidd”. Enligt klausul 2.1 är ramavtalet tillämpligt på visstidsanställda som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande, enligt definitionerna i lagar, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat.
- 9 Klausul 3 i ramavtalet har rubriken ”Definitioner”. Denna klausul 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.

Om ingen jämförbar tillsvidareanställd finns på samma arbetsplats, skall jämförelsen göras med hänvisning till tillämpliga kollektivavtal och om tillämpliga kollektivavtal saknas, enligt lagar, kollektivavtal eller praxis i landet i fråga.”

- 10 Klausul 4 i ramavtalet har rubriken ”Principen om icke-diskriminering”. I klausul 4.1 föreskrivs följande:

”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”.

- 11 Klausul 5 i ramavtalet, har rubriken ”Bestämmelser för att förhindra missbruk”. Denna klausul har följande lydelse:

- ”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 [lagstadgade] 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 flera 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, [ska] fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar
 - a) skall betraktas som 'på varandra följande',
 - b) skall betraktas som tillsvidareanställningar.”

Spansk rätt

Tillämplig lagstiftning för universiteten

- ¹² I artikel 48 i lag 6/2001 om universiteten (Ley Orgánica 6/2001 de Universidades), av den 21 december 2001 (BOE nr 307, av den 24 december 2001, s. 49400), i dess ändrade lydelse enligt lag 7/2007 av den 12 april 2007 (BOE nr 89 av den 13 april 2007) (nedan kallad lag 6/2001), anges följande:

”1. Universiteten får anställa personal för undervisning och forskning med tillämpning av de särskilda anställningsformer som föreskrivs för universiteten i denna lag eller de anställningsformer som föreskrivs i lagen om arbetstagare [(Estatuto de los Trabajadores)] som ersättare för fast anställda arbetstagare. De får även anställa forskningspersonal, teknisk personal och annan personal genom projektanställning för att genomföra vetenskapliga eller tekniska forskningsprojekt.

Universiteten får även utse emeritusprofessorer på de villkor som föreskrivs i denna lag.

2. De särskilda anställningsformerna för universiteten omfattar amanuenser, visstidsanställda universitetslektorer, tillsvidareanställda universitetslektorer, biträdande lektorer och gästlärare.

Dessa anställningsformer regleras i denna lag och dess tillämpningsföreskrifter. Bestämmelserna i den konsoliderade lagen om arbetstagare [(Ley del Estatuto de los Trabajadores)], vilken antogs genom kungligt lagstiftningsdekret 1/1995 av den 24 mars 1995 BOE nr 75, av den 29 mars 1995, s. 9654, och dess tillämpningsföreskrifter är subsidiärt tillämpliga.

...”

- ¹³ Artikel 53 i lag 6/2001 har rubriken ”Biträdande lektorer”. I artikeln föreskrivs följande:

”Anställning av biträdande lektorer ska ske under iakttagande av följande bestämmelser:

- a) Anställningsavtal får ingås med specialister med allmänt erkända kvalifikationer som intygar att de utövar sin yrkesverksamhet på andra områden än inom universitetsvärlden.
- b) Syftet med anställningen är att bedriva undervisning vid vilken vederbörande tillför universitetet sin yrkeskunskap och yrkeserfarenhet.
- c) Anställningen är tillfällig och på deltid.
- d) Anställningarna ska ske för kvartal, halvår eller helår, och kan förlängas med motsvarande tidsperioder, under förutsättning att det fortfarande visats att yrkesverksamheten utövas på andra områden än inom universitetsvärlden”.

- 14 Artikel 20 i kungligt dekret 898/1985 av den 30 april 1985, om bestämmelser om universitetslektorer (Real Decreto 898/1985 sobre el régimen del profesorado universitario) (BOE nr 146 av den 19 juni 1985, s. 18927), i den lydelse som var gällande vid tidpunkten för omständigheterna i målet, har följande lydelse:

”Artikel 20 Biträdande lektorer

1. Universiteten får anställa biträdande lektorer på tillfälliga anställningar på heltid eller deltid, under de villkor som anges i universitetens stadgar och med iakttagande av budgetramarna. Dessa biträdande lektorer ska rekryteras bland specialister med allmänt erkända kvalifikationer som normalt utövar sin yrkesverksamhet på andra områden än inom universitetsvärlden.

2. I föregående punkt avses med normalt utövar sin yrkesverksamhet utövandet utanför universitetsvärlden av all avlönad yrkesverksamhet som vederbörande utövar i kraft av sin akademiska examen under en period på minst tre år under de fem år som föregick vederbörandes anställning som biträdande lektor vid ett universitet.

Oaktat bestämmelserna i föregående punkt, och de villkor som i förekommande fall står angivna i stadgarna, får universiteten anställa personer med erkänd sakkunskap.

...

9. Universitetens stadgar fastställer den längsta giltighetstiden för dessa avtal, huruvida de kan förnyas, förhållandena under vilka visstidsanställningsavtal i förekommande fall kan följa på varandra, och det högsta antalet förnyanden.

...

10. När det slutdatum som anges i avtalet infallit upphör avtalet automatiskt att gälla utan att det krävs något meddelande om detta dessförinnan, förutom om parterna sedan tidigare kommit överens om att avtalet skulle förnyas för den period som är tillåten enligt stadgarna eller för en kortare period.

11. När anställningsavtal för biträdande lektorer upphör att gälla på grund av att den avtalade giltighetstiden löpt ut uppkommer ingen rätt till ersättning om ej annat anges i stadgarna.

...

15. Avtal för biträdande lektorer upphör att gälla inte bara i de fall som avses i punkt 10 i förevarande artikel utan även när den anstälde lektorn uppnår pensionsåldern, samt på alla eventuella grunder som anges i stadgarna, under förutsättning att de inte utgör rättsmissbruk”.

- 15 Lag 1/2003 av den 19 februari 2003, om universitet i regionen Katalonien (Ley 1/2003 de Universidades de Cataluña) (BOE nr 60 av den 11 mars 2003, s. 9404) föreskriver följande:

”Artikel 43 Personalens sammansättning

1. Den undervisande personalen vid universiteten består av de ordinarie universitetstjänstemännen och kontraktsanställda, som kan vara fast eller tillfälligt anställda, i enlighet med de kategorier som fastställs i förevarande lag.

2. Vid utövandet av sina befogenheter ska universiteten säkerställa att den fast anställda kontraktsanställda personalen och universitetstjänstemännen åtnjuter samma rättigheter, om ej annat föreskrivs i den statliga grundläggande lagen.

Artikel 44 Kontraktsanställda lärare

1. De lärare som ska ges fast anställning är professorer, lektorer och, i förekommande fall, fast anställda högskoleadjunkter.

2. De lärare som ska ges visstidsanställning är föreläsare (profesores lectores), högskoleadjunkter, biträdande lektorer, gästlärare och emerituslektorer.

...

Artikel 50 Biträdande lektorer

Biträdande lektorer anställs genom kontraktsanställning för viss tid. Anställningen är på deltid. De väljs ut bland specialister med allmänt erkända kvalifikationer som intygar att de utövar sin yrkesverksamhet på andra områden än inom universitetsvärlden. De anställs för att bedriva undervisning på universitetet. De har rätt att bedriva all slags undervisning som omfattas av deras behörighet.”

- ¹⁶ Stadgarna för Universitat Pompeu Fabra, vilka godkändes genom dekret 209/2003 av den 9 september 2003 (BOE nr 266, av den 6 november 2003, s. 39397), i deras ändrade lydelse enligt avtalet GOV/203/2010 av den 9 november 2010, föreskriver följande:

”Avdelning 6. Undervisande personal

...

Kapitel 2. Lärarkåren

Artikel 93 Rättslig reglering

93.1 De av [UPF:s] lärare som är tjänstemän omfattas av lag [6/2001] och tillämpningsföreskrifterna för denna, av de bestämmelser som antas av Generalitat de Catalunya, den allmänna lagen om tjänstemän, förevarande stadgar och tillämpningsföreskrifterna för dessa.

93.2 De lärare som är kontraktsanställda omfattas av bestämmelserna i lag [6/2001], lag [1/2003, av den 19 februari 2003] om Kataloniens universitet, och tillämpningsföreskrifterna för dessa. Lagen om arbetstagare och dess tillämpningsföreskrifter, förevarande stadgar och tillämpligt kollektivavtal är subsidiärt tillämpliga.

...

Avsnitt 1. Kontraktsanställda lärare Artikel 101 Kategorier och avtalens löptid

...

101.3. Biträdande lektorer anställs genom kontraktsanställning för viss tid. Anställningen är på deltid. De väljs ut bland specialister med allmänt erkända kvalifikationer som intygar att de utövar sin yrkesverksamhet på andra områden än inom universitetsvärlden. De anställs för att bedriva specifik undervisning. Avtalen ska ingås med den löptid som anges i lag [6/2001], och kan förnyas för perioder av samma längd, under förutsättning att rekvisitet angående yrkesverksamhet är uppfyllt.”

- 17 Artikel 16.3 i det kollektivavtalet som är tillämpligt för lektorer och forskare vid offentliga katalanska universitet för perioden den 10 oktober 2006-31 december 2009 har följande lydelse:

”Vad gäller rekvisitet angående yrkesverksamhet för att få delta i ett uttagningsförfarande för biträdande lektorer, ska detta rekvisit anses vara uppfyllt för sökande som har varit yrkesverksamma under minst två av de senaste fyra åren, antingen som anställd eller som självständig näringsidkare, eller på alternativa sätt som varje universitet kan komma överens om med sin personalkommitté”.

Tillämpliga allmänna bestämmelser för visstidsanställda

- 18 Artikel 15.3 och 15.5 i kungligt lagstiftningsdekret nr 1/1995 om godkännande av den omarbetade lydelsen av lagen om arbetstagare, i dess lydelse enligt kungligt lagdekret 10/2010, om brådskande åtgärder för att reformera arbetsmarknaden (Real Decreto-ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo), av den 16 juni 2010 (BOE nr 147 av den 17 juni 2010, s. 51699) (nedan kallad lagen om arbetstagare), som trädde i kraft den 18 juni 2010, har följande lydelse:

”3. Visstidsavtal som ingåtts genom kringgående av lagen ska presumeras ha ingåtts för obestämd tid.

...

5. Arbetstagare som under en period på 30 månader har varit anställda under mer än 24 månader, med eller utan avbrott, på samma eller olika tjänster, hos samma arbetsgivare eller i samma grupp av arbetsgivare, genom två eller flera avtal om tillfällig anställning, i samma eller olika anställningsform för tidsbegränsade anställningar, ska anses vara fast anställda, om inte annat föreskrivs i punkt 1 a 2 och 3 i förevarande artikel. Detta gäller oavsett om arbetstagarna har anställts direkt eller har arbetat för ett bemanningsföretag, och oavsett om samma eller olika anställningsformer för visstidsanställning har tillämpats.

...”

- 19 Tilläggbestämmelse 15 till lagen om arbetstagare, i dess lydelse enligt artikel 1.6 i lag 35/2010 av den 17 september 2010 om brådskande åtgärder för att reformera arbetsmarknaden (BOE nr 227 av den 18 september 2010, s. 79326) har rubriken ”Tillämpning av tidsbegränsningarna för projektanställningar och för på varandra följande avtal inom den offentliga sektorn”. Bestämmelsen trädde i kraft den 19 september 2010 och har följande lydelse:

”1. Bestämmelserna i artikel 15.1 a i denna lag om längsta tillåtna giltighetstid för ett avtal om projektanställningar och i artikel 15.5 om begränsningar av på varandra följande avtal, är bindande för myndigheter och organ som är knutna till eller beroende av denna myndighet, om inte annat följer av de grundlagsfästa principerna om likabehandling, förtjänst och skicklighet för tillträde till offentliga anställningar. Dessa bestämmelser ska inte utgöra hinder för skyldigheten att tillsätta denna typ av tjänster genom det ordinarie förfarandet i enlighet med tillämplig lagstiftning.

Detta innebär att en arbetstagare kommer att fortsätta att arbeta på den tjänst han innehar fram till dess att denna tjänst tillsätts genom ovannämnda förfaranden, vid vilken tidpunkt nämnda arbetstagers anställningsförhållande upphör, förutom då denna anställde inträder i offentlig tjänst genom att genomgå det aktuella urvalsförfarandet.

...

3. Vid tillämpningen av den i artikel 15.5 föreskrivna begränsningen av på varandra följande avtal ska endast beaktas de avtal som ingåtts med respektive myndighet. I detta fall ska inte beaktas de organ, byråer och andra offentligrättsliga enheter som är juridiska personer och är bundna till eller beroende av respektive myndighet. Under inga förhållanden är bestämmelserna i artikel 15.5 tillämpliga vad gäller de särskilda anställningsformer som avses i lag [6/2001] eller i andra bestämmelser i lag”.

- 20 Enligt kungligt lagdekret 3/2012, om brådskande åtgärder för att reformera arbetsmarknaden (Real Decreto-Ley 1/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), av den 10 februari 2012, skulle artikel 15.5 i lagen om arbetstagare inte tillämpas till och med den 31 december 2012.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 21 Antonio Márquez Samohano ingick ett anställningsavtal med UPF om anställning som biträdande lektor på deltid under perioden den 30 september 2008-29 september 2009. Detta avtal förnyades tre gånger, först fram till och med den 21 september 2010, därefter till och med den 21 september 2011, och slutligen fram till och med den 28 juli 2012. Under detta anställningsförhållande har Antonio Márquez Samohanos arbetstid förändrats och den var vid tidpunkten för det sist ingångna avtalet sex timmar per vecka.
- 22 Den 29 juni 2012 upplyste UPF Antonio Márquez Samohanos om att hans anställning skulle komma att upphöra den 28 juli 2012.
- 23 Sistnämnda dag inkom Antonio Márquez Samohanos med en ansökan om att hans anställningsavtal skulle förnyas.
- 24 Den 29 juli 2012 underrättade UPF:s rektor Antonio Márquez Samohanos om att anställningsförhållandet hade upphört samma dag, eftersom hans visstidsanställningsavtal hade löpt ut, i enlighet med artikel 53 i lag 6/2001 och artikel 20 i kungligt dekret 898/1985, och att det således inte hade begåtts något fel vare sig vid anställningsförhållandets ingående eller vid dess avslutande.
- 25 Den hänskjutande domstolen har angett att när Antonio Márquez Samohano skrev under det första anställningsavtalet skrev han samtidigt under en försäkran att han avsåg att kombinera arbetet som biträdande lektor med arbete i den privata sektorn. Han har därefter inte skrivit under någon ytterligare sådan försäkran och han har ej heller tillfrågats om detta. Han har även underrättat sina överordnade om att arbetet på universitetet var hans huvudsakliga arbete.
- 26 Den 13 september 2012 väckte Antonio Márquez Samohano talan mot UPF vid Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona. Han yrkade i första hand att beslutet om uppsägning skulle ogiltigförklaras, och i andra hand att beslutet skulle förklaras vara ogrundat. I huvudsak anförde han att hans anställningsavtal och de påföljande förnyelserna av detsamma är olagliga och innebär ett kringgående av lagen, dels eftersom de rättsliga rekvisiten för anställning som biträdande lektor inte var uppfyllda, dels eftersom de villkor som ställs upp i den nationella lagstiftningen för att ingå ett visstidsanställningsavtal inte var uppfyllda.
- 27 I beslutet om hänskjutande slår Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona fast att till skillnad från den lagstiftning som är tillämplig på visstidsanställningsavtal i allmänhet finns det i den lagstiftning som är tillämplig för universiteten, särskilt artikel 53 i lag 6/2011, inte några motsvarande rättsmedel för att förhindra sådant missbruk vid anställningen av biträdande lektorer. Ej heller föreskrivs i denna lagstiftning några objektiva skäl för att förnya sådana avtal och det föreskrivs inte vare sig någon längsta sammanlagd giltighetstid eller något högsta antal gånger dessa avtal kan förnyas. I synnerhet är artikel 15.5 i lagen om arbetstagare inte tillämplig i förevarande mål. I denna bestämmelse föreskrivs

att arbetstagare som under en period på 30 månader har varit anställda under mer än 24 månader under vissa villkor kan bli fast anställda. Den nationella lagstiftning som ska tillämpas för universiteten förefaller således strida mot klausul 5 i ramavtalet.

- 28 Den hänskjutande domstolen har dessutom understrukit att i den privata sektorn leder fastställandet av att ett visstidsanställningsavtal är rättsstridigt till att arbetstagaren förklaras vara anställd på obestämd tid, i enlighet med artikel 15.3 och 15.5. Detta gäller oavsett om rättsstridigheten består i en olaglig användning av på varandra följande visstidsanställningsavtal eller ett kringgående av lagen. Arbetsgivare kan endast avsluta detta anställningsförhållande genom en uppsägning som medför betalning av en bestämd lagstadgad ersättning. Mot bakgrund av de grundlagsfästa principerna om likhet, om förtjänst och om skicklighet vilka ska styra tillsättningen av tjänster inom den offentliga sektorn skulle däremot i motsvarande situation det anställningsförhållande på obestämd tid som uppstått kunna avslutas, med stöd av tilläggsbestämmelse 15 artikel 1.2 i lagen om arbetstagares ställning, utan att någon som helst ersättning betalas, med motiveringen att den tjänst som den berörda arbetstagaren innehade har tillsatts eller dragits in. Inom den offentliga sektorn jämföras således inte arbetstagare "på obestämd tid" (por tiempo indefinido) med "fast" anställda (fijos) inom denna sektor. I egenskap av arbetstagare som anställts utan begränsning i tiden åtnjuter de senare samma rättigheter vad gäller anställningsavtalets upphörande som arbetstagare på obestämd tid inom den privata sektorn. Den första gruppen av arbetstagare, som av den hänskjutande domstolen klassificerats som "arbetstagare på obestämd tid som inte är fast anställda" behandlas således i praktiken på samma sätt som visstidsanställda.
- 29 Den hänskjutande domstolen anser att begreppet "arbetstagare på obestämd tid som inte är fast anställd" inte motsvarar definitionen av en visstidsanställd i klausul 3 i ramavtalet, eftersom anställningsförhållandet för en sådan arbetstagare upphör med anledning av en särskild händelse. Fråga uppkommer följaktligen huruvida en arbetstagare som omfattas av detta begrepp ska behandlas på samma sätt som en fast anställd i den offentliga sektorn eller en tillsvidareanställd i den privata sektorn vad gäller åtnjutandet av ersättning när arbetsgivaren ensidigt säger upp ett anställningsförhållande.
- 30 Mot denna bakgrund beslutade Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:
- 1) Ska klausul 5 i [ramavtalet] ... tolkas så, att den utgör hinder för en nationell bestämmelse som artiklarna 48 och 53 i lag [6/2001] i vilken det inte föreskrivs någon begränsning i tiden för på varandra följande anställningsavtal och när det i nationell rätt inte vidtagits några åtgärder för att undvika missbruk av på varandra följande tidsbestämda anställningsavtal för universitetslektorer?
 - 2) Ska begreppet visstidsanställd som definieras i klausul 3 i ramavtalet ... tolkas så, att det utgör hinder för en regel som tilläggsbestämmelse 15 artikel 1.2 i lagen om arbetstagares ställning (Estatuto de los Trabajadores) i vilken föreskrivs att den visstidsanställdes anställningsavtal kan sägas upp om den myndighet som är arbetsgivare beslutar att tillsätta den tjänst som den visstidsanställda innehar?
 - 3) Med beaktande av att det i nationell lagstiftning anses vara en lämplig åtgärd för att förebygga och ingripa mot missbruket av tillfälliga anställningar i den privata sektorn att de arbetstagare som anses ha ett tidsbestämt avtal (trabajadores indefinidos) får en ersättning när ett avtal sägs upp av en anledning som inte har med dem personligen att göra, och med beaktande av att det inte finns något motsvarande rättsmedel i den offentliga sektorn, utgör det en lämplig åtgärd i den mening som avses i klausul 5 i ramavtalet ... om samma rätt till ersättning som är lagstadgad för arbetstagare med tidsbestämda avtal i den privata sektorn utvidgas till att omfatta arbetstagare med tidsbestämda avtal i den offentliga sektorn?

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

- 31 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida klausul 5 i ramavtalet ska tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser, såsom de som är aktuella i det nationella målet, vilka tillåter att universiteten kan förnya på varandra följande visstidsanställningsavtal vilka ingåtts med biträdande lektorer, utan någon som helst begränsning vad gäller längsta tillåtna totala giltighetstid eller hur många gånger dessa avtal kan förnyas.
- 32 Den spanska regeringen har anfört att denna fråga inte kan sakprövas av två skäl.
- 33 För det första anser den spanska regeringen att frågan inte har något som helst samband med saken i det nationella målet. I den ansökan som Antonio Márquez Samohano inkom med till den hänskjutande domstolen nöjde han sig med att anföra att hans visstidsanställningsavtal har ingåtts genom kringgående av lagen, i den mening som avses i artikel 15.3 i lagen om arbetstagares ställning, eftersom de lagstadgade villkoren för att anställa honom som biträdande lektor inte var uppfyllda och de omständigheter som anges i lagen för att ingå ett avtal om visstidsanställning inte var för handen. Kringgående av lagen omfattas emellertid inte av syftet med ramavtalet.
- 34 För det andra är ramavtalet inte tillämpligt på visstidsanställningsavtal vilka ingåtts med biträdande lektorer. Det finns i förevarande fall ingen jämförbar tillsvidareanställd i den mening som avses i klausul 4 i ramavtalet. Dessutom är det visstidsanställningsavtal som ingåtts med en biträdande lektor inte av sådan beskaffenhet att det kan missbrukas, i den mening som avses i klausul 5 i ramavtalet. Eftersom en sådan lektors verksamhet är underordnad ett arbete utanför universitetsvärlden som specialist med allmänt erkända kvalifikationer kan användandet av på varandra följande visstidsanställningsavtal inte i något fall försätta den berörda personen i en utsatt situation.
- 35 Enligt fast rättspraxis presumeras nationella domstolars frågor om tolkningen av unionsrätten, vilka ställs mot bakgrund av den beskrivning av omständigheterna i målet och tillämplig lagstiftning som den nationella domstolen har lämnat på eget ansvar, och vilka det inte ankommer på EU-domstolen att pröva riktigheten av, vara relevanta. En begäran från en nationell domstol kan bara avvisas av EU-domstolen då det är uppenbart att den begärda tolkningen av unionsrätten inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller saken i målet vid den nationella domstolen eller då frågorna är hypotetiska eller då EU-domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska eller rättsliga omständigheterna som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts till den (se, bland annat, dom av den 22 juni 2010 i de förenade målen C-188/10 och C-189/10, Melki och Abdeli, REU 2010, s. I-5667, punkt 27 och där angiven rättspraxis, och av den 11 april 2013 i mål C-290/12, Della Rocca, punkt 29).
- 36 I förevarande fall räcker det med att konstatera följande: Oberoende av hur Antonio Márquez Samohano har formulerat sin ansökan till den hänskjutande domstolen framgår det klart av de uppgifter som nämnda domstol har lämnat att Antonio Márquez Samohano har ingått ett flertal på varandra följande visstidsanställningsavtal, vilket är precis vad klausul 5 i ramavtalet handlar om. Det är således uppenbart att tolkningen av denna klausul kan vara användbar för att avgöra det nationella målet. Dessutom avser påståendet att en biträdande lektor, såsom Antonio Márquez Samohano, inte omfattas av ramavtalets tillämpningsområde svaret i sak på den ställda frågan och inte huruvida denna kan tas upp till sakprövning.
- 37 Under dessa omständigheter finner domstolen att den första frågan kan upptas till sakprövning.

- 38 Vad gäller sakfrågan erinrar domstolen inledningsvis om att det framgår av själva ordalydelsen i klausul 2.1 i ramavtalet att ramavtalet har ett vitt tillämpningsområde som 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 (dom av den 4 juli 2006 i mål C-212/04, Adeneler m.fl., REG 2006, s. I-6057, punkt 56, och domen i det ovannämnda målet Della Rocca, punkt 34).
- 39 En sådan arbetstagare som en biträdande lektor, vars avtal enligt bestämmelserna i nationell rätt med nödvändighet måste ha ingåtts för en viss tid, omfattas följaktligen av ramavtalets tillämpningsområde.
- 40 I motsats till vad den spanska regeringen har gjort gällande saknar det härvidlag betydelse att det för en sådan arbetstagare inte finns någon jämförbar tillsvidareanställd eller att denne arbetstagare inte kan omfattas av rättsstridiga på varandra följande visstidsanställningsavtal. Dessa omständigheter är nämligen endast relevanta för att fastställa ett eventuellt åsidosättande av klausulerna 4 och 5 i ramavtalet, vilka gäller iakttagandet av principen om icke-diskriminering mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda respektive bestämmelser för att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningsavtal. Däremot är dessa omständigheter inte relevanta för att avgöra tillämpningsområdet för ramavtalet, vilket definieras i klausul 2.1 jämförd med klausul 3.1 i ramavtalet.
- 41 Syftet med klausul 5.1 i ramavtalet är att ett av de mål som eftersträvas med detta avtal ska uppnås, nämligen att reglera möjligheterna att använda på varandra följande visstidsanställningsavtal eller visstidsanställningsförhållanden, vilka kan missbrukas till arbetstagarnas nackdel. I ramavtalet har det därför föreskrivits vissa minimiskyddsbestämmelser för att förhindra att arbetstagarna hamnar i en utsatt situation (se domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 63, och av den 23 april 2009 i de förenade målen C-378/07-C-380/07, Angelidaki m.fl., REG 2009, s. I-3071, punkt 73, och av den 26 januari 2012 i mål C-586/10, Küçük, punkt 25).
- 42 I denna bestämmelse i ramavtalet om visstidsanställning åläggs medlemsstaterna sålunda, för att förhindra missbruk genom användning av på varandra följande visstidsanställningsavtal eller visstidsanställningsförhållanden, att med effektiv och bindande verkan införa minst en av de åtgärder som räknas upp i bestämmelsen när det i deras nationella lagstiftningar inte finns likvärdiga lagstadgade åtgärder. De sålunda i klausul 5.1 a–c uppräknade åtgärderna, vilka är tre till antalet, rör objektiva grunder för förnyad visstidsanställning, den övre sammanlagda tidsgränsen för flera på varandra följande visstidsanställningar respektive det antal gånger som en visstidsanställning får förnyas (se domen i de ovannämnda förenade målen Angelidaki m.fl., punkt 74, och i det ovannämnda målet Küçük, punkt 26).
- 43 Det är i förevarande fall utrett att de bestämmelser som är tillämpliga för sökanden, i synnerhet stadgarna för UPF, inte innehåller någon likvärdig lagstadgad åtgärd, i den mening som avses i klausul 5.1 i ramavtalet. I dessa bestämmelser föreskrivs inte heller beträffande de visstidsavtal som ingår mellan universiteten och biträdande lektorer en övre sammanlagd tidsgräns eller hur många gånger dessa avtal kan förnyas, i enlighet med klausul 5.1 b och c.
- 44 Under dessa omständigheter ska domstolen undersöka i vilken mån förnyandet av sådana anställningsavtal kan motiveras på objektiva grunder, i den mening som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet.
- 45 Enligt rättspraxis ska begreppet objektiva grunder 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 visstidsanställningsavtal används i det särskilda sammanhanget. Dessa omständigheter kan till exempel följa av den särskilda beskaffenhet som utmärker de arbetsuppgifter

som har föranlett avtalens ingående och dessa uppgifters natur eller, i förekommande fall, av en medlemsstats strävan att uppnå ett berättigat socialpolitiskt mål (se domen i de ovannämnda förenade målen Angelidaki m.fl., punkt 96 och där angiven rättspraxis, och i det ovannämnda målet Küçük, punkt 27).

- 46 En nationell lagstiftning enligt vilken det endast på ett allmänt och abstrakt sätt, i form av en bestämmelse i lag eller annan författning, är tillåtet att ingå på varandra följande visstidsanställningsavtal uppfyller däremot inte de krav som uppställts i föregående punkt i denna dom (domen i de ovannämnda förenade målen Angelidaki m.fl., punkt 97 och där angiven rättspraxis, och i det ovannämnda målet Küçük, punkt 28).
- 47 En sådan bestämmelse av rent formell karaktär ger nämligen inte några objektiva och klara kriterier för bedömningen av huruvida förnyelsen av sådana avtal i realiteten sker för att tillgodose ett verkligt behov, huruvida den är av en sådan beskaffenhet att det eftersträvade målet kan uppnås och huruvida den är nödvändig för att uppnå detta mål. Denna 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 i ramavtalet om visstidsanställning (se, för ett liknande resonemang, domen i de ovannämnda förenade målen Angelidaki m.fl., punkterna 98 och 100 samt där angiven rättspraxis, och domen i det ovannämnda målet Küçük, punkt 29).
- 48 Av de nationella bestämmelser som är aktuella i målet vid den hänskjutande domstolen framgår emellertid, såsom dessa beskrivs i beslutet om hänskjutande, att universitetens ingående och förnyande av visstidsanställningsavtal med biträdande lektorer, såsom Antonio Márquez Samohano, motiveras av att det är nödvändigt att på deltid anlita specialister med allmänt erkända kvalifikationer som utövar sin yrkesverksamhet på andra områden än inom universitetsvärlden för att bedriva viss specifik undervisning. Därigenom kan dessa personer tillföra universitetet sin yrkeskunskap och yrkeserfarenhet, och det skapas därmed en anknytning mellan universitetsundervisningen och yrkesvärlden. Enligt dessa bestämmelser ska en sådan lektor ha utövat avlönad yrkesverksamhet i kraft av sin akademiska examen under en period på flera år under en förbestämd period som föregick vederbörandes anställning vid universitetet. Vidare ingås och förnyas dessa anställningsavtal under förutsättning att rekvisiten angående yrkesverksamhet fortfarande är uppfyllda, och dessa avtal ska upphöra att gälla när den biträdande lektorn uppnår pensionsåldern.
- 49 Med förbehåll för de kontroller som det ankommer på den hänskjutande domstolen att genomföra, eftersom endast nämnda domstol är behörig att tolka den nationella lagstiftningen, framgår således att dessa bestämmelser fastställer de precisa och konkreta omständigheter under vilka visstidsanställningsavtal för biträdande lektorer kan ingås och förnyas, och att dessa bestämmelser tillgodoser ett verkligt behov.
- 50 I synnerhet förefaller sådana tillfälliga avtal vara av en sådan beskaffenhet att det eftersträvade målet kan uppnås. Detta mål är att berika universitetsundervisningen på vissa specifika områden genom allmänt erkända specialisters erfarenhet. Dessa avtal gör det nämligen möjligt att beakta hur såväl de berörda personernas kompetenser på de aktuella områdena som universitetens behov utvecklas.
- 51 Även om tillsvidareanställning är den generella formen av anställningsförhållande framgår det av såväl andra och tredje styckena i ramavtalets inledning som av punkterna 8 och 10 i de allmänna övervägandena i ramavtalet att det i detta ramavtal medges att tidsbegränsade anställningsavtal är en kännetecknande anställningsform inom vissa branscher, yrken och verksamheter (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 61, av den 15 april 2008 i mål C-268/06, Impact, REG 2008, s. I-2483, punkt 86, och av den 15 mars 2012 i mål C-157/11, Sibilio, punkt 38).

- 52 Mot bakgrund av att det för att någon ska anställas som biträdande lektor krävs att vederbörande utövar yrkesverksamhet på andra områden än inom universitetsvärlden samt att denne endast kan undervisa på deltid förefaller vidare ett sådant visstidsanställningsavtal inte vara av sådan beskaffenhet att det kan äventyra syftet med ramavtalet, vilket är att skydda arbetstagarna mot osäkerhet vad gäller anställning.
- 53 Domstolen finner således att, som samtliga berörda som har inkommit med skriftliga yttranden till domstolen har anfört, nationella bestämmelser, såsom de som är aktuella i det nationella målet, vilka tillåter att universiteten kan förnya på varandra följande visstidsanställningsavtal vilka ingåtts med biträdande lektorer, är förenliga med klausul 5.1 i ramavtalet, under förbehåll för de kontroller som ska utföras av den hänskjutande domstolen.
- 54 Domstolen framhåller emellertid att även om den objektiva grund som anges i sådana nationella bestämmelser såsom de som är aktuella i det nationella målet i princip kan godtas så måste de behöriga myndigheterna se till att den konkreta tillämpningen av dessa nationella bestämmelser, med beaktande av den berörda verksamhetens särskilda beskaffenhet och villkoren för dess utövande, uppfyller de krav som uppställs i ramavtalet. När de tillämpar den aktuella bestämmelsen i nationell rätt måste dessa myndigheter således kunna identifiera objektiva och klara kriterier för bedömning av huruvida förnyelsen av sådana avtal i realiteten sker för att tillgodose ett verkligt behov, huruvida den är av en sådan beskaffenhet att det eftersträvade målet kan uppnås och huruvida den är nödvändig för att uppnå detta mål (se domen i det ovannämnda målet Küçük, punkt 34).
- 55 Domstolen erinrar om att förnyelse av en visstidsanställning för att tillgodose behov som egentligen inte är tillfälliga utan tvärtom konstanta och varaktiga inte kan anses motiverad, i den mening som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet (se, bland annat, domen i det ovannämnda målet Küçük, punkt 36).
- 56 En sådan användning av visstidsanställningsavtal eller visstidsanställningsförhållanden skulle nämligen stå i direkt strid med den premiss som ramavtalet om visstidsanställning vilar på, det vill säga att tillsvidareanställning är den generella anställningsformen, även om avtal om visstidsanställning är kännetecknande för vissa branscher, yrken och verksamheter (se domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 61, och i det ovannämnda målet Küçük, punkt 37).
- 57 Omständigheterna att visstidsanställningsavtal för biträdande lektorer förnyas för att möta ett återkommande eller konstant behov på området som universiteten har, och att ett sådant behov skulle kunna tillgodoses genom ingående av ett avtal om tillsvidareanställning, är emellertid inte i sig tillräckliga för att utesluta att det föreligger en objektiv grund i den mening som avses i klausul 5.1 i ramavtalet. Den aktuella undervisningsverksamhetens natur och den särskilda beskaffenhet som utmärker denna verksamhet kan nämligen motivera att på varandra följande visstidsanställningsavtal används i det särskilda sammanhanget. Även om visstidsanställningsavtalen som ingåtts med de biträdande lektorerna tillgodoser ett konstant behov hos universiteten på så sätt att den biträdande lektor som anställts genom ett sådant visstidsanställningsavtal utför klart definierade arbetsuppgifter som ingår i universitetens sedvanliga verksamhet, är behovet av biträdande lektorer ändå tillfälligt, eftersom denne lektor förväntas återuppta sin yrkesverksamhet på heltid när avtalet löpt ut (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Küçük, punkterna 38 och 50).
- 58 Däremot kan sådana visstidsanställningsavtal som är aktuella i det nationella målet inte förnyas i syfte att på ett permanent och varaktigt sätt utföra, om än på deltid, sådana undervisningsuppgifter som normalt ankommer på den ordinarie undervisande personalen.
- 59 Det ankommer således på alla myndigheter i den aktuella medlemsstaten, inbegripet nationella domstolar, att inom respektive myndighets befogenheter se till att klausul 5.1 a i ramavtalet iakttas genom att företa konkreta kontroller av att förnyelse av flera på varandra följande visstidsanställningsavtal eller visstidsanställningsförhållanden med biträdande lektorer syftar till att tillgodose tillfälliga behov och att bestämmelser såsom de som är aktuella i det nationella målet i

praktiken inte tillämpas för att tillgodose universitetens permanenta och varaktiga behov av undervisande personal (se, analogt, domen i de ovannämnda förenade målen Angelidaki m.fl., punkt 106, och i det ovannämnda målet Küçük, punkt 39).

- 60 Mot denna bakgrund ska den första frågan besvaras enligt följande: Klausul 5 i ramavtalet ska tolkas så, att den inte utgör hinder för nationella bestämmelser, såsom de som är aktuella i det nationella målet, vilka tillåter att universiteten kan förnya på varandra följande visstidsanställningsavtal vilka ingåtts med biträdande lektorer, utan någon som helst begränsning vad gäller längsta tillåtna sammanlagda giltighetstid eller hur många gånger dessa avtal kan förnyas, under förutsättning att sådana avtal är motiverade av en objektiv grund i den mening som avses i punkt 1 a i denna klausul, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera. Det ankommer emellertid även på den hänskjutande domstolen att företa konkreta kontroller av att den aktuella förnyelsen av flera på varandra följande visstidsanställningsavtal verkligen syftade till att tillgodose tillfälliga behov och att bestämmelser såsom de som är aktuella i det nationella målet i praktiken inte har tillämpats för att tillgodose universitetens permanenta och varaktiga behov av undervisande personal.

Den andra och den tredje frågan

- 61 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra och den tredje frågan för att få klarhet i huruvida klausul 3 i ramavtalet ska tolkas så, att den utgör hinder för en regel som tilläggsbestämmelse 15 artikel 1.2 i lagen om arbetstagares ställning i vilken föreskrivs att den anställde inom den offentliga sektorn med visstidsanställningsavtal vilka överskridit den maximigräns som föreskrivs i artikel 15.5 i nämnda lag ska omfattas av de särskilda reglerna för ”anställda arbetstagare på obestämd tid som inte är fast anställda”, vilket innebär att den visstidsanställdes anställningsförhållande upphör automatiskt när arbetsgivare beslutar att tillsätta den tjänst som den visstidsanställda innehar genom ett uttagningsförfarande, utan att den visstidsanställda har rätt till någon ersättning, samtidigt som såväl visstidsanställda inom den privata sektorn som fast anställda inom den offentliga sektorn i motsvarande fall har rätt till avgångsvederlag.
- 62 Domstolen konstaterar att, såsom samtliga intressenter som inkommit med skriftliga yttranden till domstolen har anfört, saknar dessa frågor relevans för utgången av det nationella målet, eftersom de är hypotetiska.
- 63 Även om det antogs att ett missbruk av på varandra följande tidsbestämda anställningsavtal kunde fastställas i det nationella målet har den hänskjutande domstolen själv uppgett i sitt beslut, såsom framgår av punkterna 27 och 43 i förevarande dom och följer av ordalydelsen i den första frågan, att en omvandling av dessa avtal till avtal om fasta anställningar, på det sätt som föreskrivs i artikel 15.5 i lagen om arbetstagares ställning, inte är tillämplig för en biträdande lektor, såsom Antonio Márquez Samohano.
- 64 I enlighet med den rättspraxis som redovisats ovan i punkt 35 i denna dom kan således den andra och tredje frågan inte tas upp till sakprövning.

Rättegångskostnader

- 65 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 5 i ramavtalet om visstidsarbete, vilket ingicks den 18 mars 1999 och återfinns som bilaga till 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 inte utgör hinder för nationella bestämmelser, såsom de som är aktuella i det nationella målet, vilka tillåter att universiteten kan förnya på varandra följande visstidsanställningsavtal vilka ingåtts med biträdande lektorer, utan någon som helst begränsning vad gäller längsta tillåtna sammanlagda giltighetstid eller hur många gånger dessa avtal kan förnyas, under förutsättning att sådana avtal är motiverade av en objektiv grund i den mening som avses i punkt 1 a i denna klausul, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera. Det ankommer emellertid även på den hänskjutande domstolen att företa konkreta kontroller av att den aktuella förnyelsen av flera på varandra följande visstidsanställningsavtal verkligen syftade till att tillgodose tillfälliga behov och att bestämmelser såsom de som är aktuella i det nationella målet i praktiken inte har tillämpats för att tillgodose universitetens permanenta och varaktiga behov av undervisande personal.

Underskrifter