



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (sjätte avdelningen)

den 25 juli 2018*

”Begäran om förhandsavgörande – Ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP – Följder av en disciplinär uppsägning som anses vara obefogad – Begreppet anställningsvillkor – Avtal om icke-fast tillsvidareanställning – Skillnad i behandling mellan fast anställda arbetstagare och icke-fast anställda arbetstagare med visstidsanställning eller tillsvidareanställning – Arbetstagaren återinsätts i tjänst eller beviljas en ersättning”

I mål C-96/17,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Juzgado de lo Social no 2 de Terrassa (Arbetsdomstol nr 2 i Terrassa, Spanien) genom beslut av den 26 januari 2017, som inkom till domstolen den 22 februari 2017, i målet

Gardenia Vernaza Ayovi

mot

Consorti Sanitari de Terrassa

meddelar

DOMSTOLEN (sjätte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden C.G. Fernlund samt domarna A. Arabadjiev (referent) och S. Rodin,

generaladvokat: J. Kokott,

justitiesekreterare: handläggaren L. Carrasco Marco,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 7 december 2017,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Gardenia Vernaza Ayovi, genom M. Sepúlveda Gutiérrez, abogado,
- Consorti Sanitari de Terrassa, genom A. Bayón Cama och D. Cubero Díaz, abogados,
- Spaniens regering, genom A. Gavela Llopis, i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom N. Ruiz García och M. van Beek, båda i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: spanska.

och efter att den 25 januari 2018 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,
följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av klausul 4.1 i ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat den 18 mars 1999 (nedan kallat ramavtalet), som återfinns i bilagan till 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) samt tolkningen av artikel 20 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Gardenia Vernaza Ayovi och Consorci Sanitari de Terrassa (offentligt hälso- och sjukvårdsföretag som har ställning som myndighet, nedan kallat hälsovårdskonsortiet i Terrassa, Spanien) rörande den disciplinära uppsägningen av Gardenia Vernaza Ayovis.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

- 3 I klausul 2.1 i ramavtalet föreskrivs följande:

”Detta avtal gäller visstidsanställda som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande, enligt definitionerna i lagar, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat.”

- 4 Klausul 3 i ramavtalet har rubriken ”Definitioner”. Denna klausul har följande lydelse:

”I detta avtal avses med

1. *visstidsanställd*: 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.”
- 5 I klausul 4.1 i ramavtalet 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.”

- 6 I klausul 5.2 i ramavtalet föreskrivs följande:

”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.

- 7 Artikel 56.1 i Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kungligt lagstiftningsdekret 2/2015 om godkännande av den omarbetade lydelsen av lagen om arbetstagares ställning) av den 23 oktober 2015 (BOE nr 255, av den 24 oktober 2015) (nedan kallad lagen om arbetstagare), föreskrivs följande:

”När en uppsägning förklarats rättsstridig har arbetsgivaren möjlighet att inom 5 dagar från delgivning av domen välja mellan att återinsätta arbetstagaren i tjänst eller betala en ersättning motsvarande 33 dagslöner per år som arbetstagaren varit anställd, med en högsta gräns på 24 månadslöner, varvid ersättning för kortare perioder än ett år ska beräknas i förhållande till antalet månader. Om möjligheten att betala ersättning väljs upphör anställningen med verkan från det datum då arbetet faktiskt upphör.”

- 8 I Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (kungligt lagstiftningsdekret 5/2015 om godkännande av den omarbetade lydelsen av lagen om grundläggande tjänsteföreskrifter för offentliganställda) av den 30 oktober 2015 (BOE nr 261, av den 31 oktober 2015) (nedan kallad lagen om grundläggande tjänsteföreskrifter för offentliganställda), föreskrivs följande i artikel 2, med rubriken ”Tillämpningsområde”:

”1. Förevarande tjänsteföreskrifter är tillämpliga på tjänstemän och, i förekommande fall, kontraktsanställda i tjänst hos följande offentliga förvaltningar:

...

5. Förevarande tjänsteföreskrifter ska fungera som utfyllnadsregler vad avser all myndighetspersonal som inte omfattas av tjänsteföreskrifternas tillämpningsområde.

...”

- 9 I artikel 7 i lagen om grundläggande tjänsteföreskrifter för offentliganställda, med rubriken ”Regler för kontraktsanställda”, föreskrivs följande:

”Situationen för kontraktsanställd personal vid offentliga förvaltningar regleras av arbetsrättsliga bestämmelser och andra regler som normalt gäller, men även av bestämmelserna i dessa tjänsteföreskrifter när så föreskrivs i desamma.”

- 10 I artikel 8 i lagen om grundläggande tjänsteföreskrifter för offentliganställda, med rubriken ”Definitioner och kategorier av offentliganställda”, föreskrivs följande:

”1. Med offentliganställda avses personer som mot ersättning utför arbete inom den offentliga förvaltningen för att tillgodose allmänna intressen.

2. Offentliganställda indelas i följande kategorier:

- a) Ordinarie tjänstemän.
- b) Tillfälligt anställda tjänstemän.

c) Kontraktsanställda, som kan vara fast anställda, icke-fast tillsvidareanställda eller tidsbegränsat anställda.

d) Extraanställda.”

11 I artikel 93 i lagen om grundläggande tjänsteföreskrifter för offentliganställda, med rubriken ”Disciplinansvar”, föreskrivs följande:

”1. Offentliganställda tjänstemän och kontraktsanställda är föremål för disciplinära förfaranden som fastställs i denna avdelning och de bestämmelser som fastställs genom lagar om offentlig förvaltning som antas för att genomföra dessa tjänsteföreskrifter.

...

4. Vad avser disciplinära åtgärder gentemot kontraktsanställda är arbetslagstiftningen tillämplig på situationer som inte anges i denna avdelning.”

12 I artikel 96 i lagen om grundläggande tjänsteföreskrifter för offentliganställda, med rubriken ”Påföljder”, föreskrivs följande i punkt 2:

”En kontraktanställd tjänsteman med fast anställning ska återinsättas i tjänst om det därefter slagits fast att en uppsägning, som skett till följd av ett disciplinärt förfarande som inletts på grund av att den anställde gjort sig skyldig till en mycket allvarlig förseelse i arbetet, är obefogad.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

13 Gardenia Vernaza Ayovi anställdes den 30 maj 2006 som sjuksköterska av Fundació Sant Llätzer (den privata stiftelsen Saint Lazare, Spanien) enligt ett avtal om *interinidad*, det vill säga ett tidsbegränsat avtal om vikariat för att besätta en vakans eller i avvaktan på att tjänsten tillsätts. Detta avtal löpte ut den 14 augusti 2006. Den 15 augusti 2006 ingick parterna ett nytt avtal om *interinidad*, vilket den 28 december 2006 omvandlades till en icke-fast tillsvidareanställning. De rättigheter och skyldigheter som följer av anställningsförhållandet övergick till hälsovårdskonsortiet i Terrassa.

14 Gardenia Vernaza Ayovi beviljades tjänstledighet av personliga skäl från den 19 juli 2011 till den 19 juli 2012, som förnyades två gånger för en period av ett år. Den 19 juni 2014 begärde Gardenia Vernaza Ayovi att få återgå i tjänst. Hälsovårdskonsortiet i Terrassa svarade att hon inte kunde återgå i tjänst, eftersom det inte fanns någon ledig tjänst som motsvarade hennes kvalifikationer. Den 29 april 2016 begärde Gardenia Vernaza Ayovi på nytt att få återgå i tjänst.

15 Den 6 maj 2016 skickade hälsovårdskonsortiet i Terrassa ett tjänstgöringsschema för deltidarbete till henne. Gardenia Vernaza Ayovi vägrade att ta en tjänst som inte innebär heltidsarbete, varför hon valde att inte infinna sig på arbetsplatsen. Hon avskedades av denna anledning den 15 juli 2016.

16 Den 26 augusti 2016 väckte sökanden i det nationella målet talan vid Juzgado de lo Social no 2 de Terrassa (Arbetsdomstol nr 2 i Terrassa, Spanien). Hon yrkade att uppsägningen skulle förklaras vara obefogad och att hennes arbetsgivare skulle åläggas att antingen återinsätta henne i tjänst med samma anställningsvillkor som gällde före uppsägningen och utbetala hela det lönebelopp som inte utbetalats sedan uppsägningen eller betala henne maximal laglig ersättning för obefogad uppsägning.

- 17 Den hänskjutande domstolen anser att Gardenia Vernaza Ayovi omfattas av tillämpningsområdet för ramavtalet dels eftersom hennes anställningsavtal omvandlats till en tillsvidareanställning först efter det att två avtal om tidsbegränsad tillfällig anställning ingåtts, varför det inte kan uteslutas att det är fråga om missbruk av visstidsanställningar, dels eftersom hon inte är kontraktsanställd med fast anställning.
- 18 Mot denna bakgrund beslutade Juzgado de lo Social no 2 de Terrassa (Arbetsdomstol nr 2 i Terrassa, Spanien) att vilandeförklara målet och att ställa följande frågor till domstolen:

”Vad beträffar en talan mot en rättsstridig uppsägning av en arbetstagare som anses ha en icke-fast tillsvidareanställning inom offentlig förvaltning:

- 1) Ska begreppet anställningsvillkor i klausul 4.1 i [ramavtalet] anses omfatta den i rättsordningen angivna rättsföljden av en disciplinär uppsägning som anses vara obefogad (rättsstridig) och särskilt den rättsföljd som anges i artikel 96.2 i [lagen om grundläggande tjänsteföreskrifter för offentliganställda]?
- 2) Ska klausul 4.1 i [ramavtalet] tolkas på så sätt att det är fråga om diskriminering i en situation som den som anges i artikel 96.2 i [lagen om grundläggande tjänsteföreskrifter för offentliganställda], i vilken en disciplinär uppsägning av en fast anställd arbetstagare som arbetar inom den offentliga förvaltningen, om uppsägningen anses vara obefogad (rättsstridig), alltid medför att arbetstagaren ska återinsättas i tjänst, medan nämnda bestämmelse däremot i fråga om en arbetstagare med en så kallad icke-fast tillsvidareanställning – eller en tidsbegränsad anställning – som utför samma arbetsuppgifter som en fast anställd arbetstagare, föreskriver en möjlighet för arbetsgivaren att inte återinsätta honom eller henne i tjänst i utbyte mot en ersättning?
- 3) Skulle den skillnad i behandling som beskrivs i föregående fråga kunna anses vara motiverad om den prövades mot bakgrund av artikel 20 i [stadgan] och inte mot bakgrund av direktiv 1999/70?”

Prövning av tolkningsfrågorna

- 19 Genom sina frågor, som ska prövas gemensamt, önskar den hänskjutande domstolen få klarhet i huruvida klausul 4.1 i ramavtalet ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken den berörde arbetstagaren, för det fall en disciplinär uppsägning från en fast anställning vid en offentlig förvaltning anses obefogad, obligatoriskt ska återinsättas i tjänst, medan, under samma förutsättningar, en tillfälligt anställd eller en icke-fast tillsvidareanställd, som utför samma arbetsuppgifter som en fast anställd inte behöver återinsättas i tjänst utan i stället erhåller en ersättning som vederlag.
- 20 Det ska inledningsvis påpekas att tanken med artikel 20 i stadgan är att ge visstidsanställda arbetstagare samma rättigheter och att denna tanke genomförts genom direktiv 1999/70, och i synnerhet klausul 4 i ramavtalet, som ingår som en bilaga till direktivet. Den situation som är i fråga i det nationella målet ska således prövas mot bakgrund av direktivet och ramavtalet.
- 21 Enligt klausul 1 a i ramavtalet är ett av ramavtalets syften att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas. Likaså anges 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 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 36 och där angiven rättspraxis).

- 22 Syftet med ramavtalet, särskilt klausul 4, är att nämnda princip ska tillämpas på visstidsanställda för att hindra att arbetsgivare använder denna anställningsform för att frånta visstidsanställda rättigheter som tillkommer tillsvidareanställda (dom av den 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 37 och där angiven rättspraxis).
- 23 Med beaktande av de mål som eftersträvas med ramavtalet ska klausul 4 i ramavtalet anses ge uttryck för en princip i unionens sociala regelverk som inte får tolkas restriktivt (dom av den 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 38 och där angiven rättspraxis).
- 24 Det ska erinras om att det i klausul 4.1 i ramavtalet, när det gäller anställningsvillkor, föreskrivs ett förbud mot att behandla visstidsanställda mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda, av den enda anledningen att de har en tidsbegränsad anställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder.
- 25 I förevarande fall bör det för det första påpekas att den hänskjutande domstolen har förklarat att enligt kriterierna i den nationella lagstiftningen ska ett sådant anställningsavtal som Gardenia Vernaza Ayovi innehar betraktas som ett avtal om visstidsanställning.
- 26 En arbetstagare såsom Gardenia Vernaza Ayovi ska således anses vara "visstidsanställd", i den mening som avses i klausul 3.1 i ramavtalet, och hon omfattas därför av avtalets tillämpningsområde.
- 27 Vad för det andra rör begreppet anställningsvillkor, i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet, är det avgörande kriteriet för att fastställa om en åtgärd omfattas av detta begrepp just själva anställningen, det vill säga anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren (dom av den 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 41 och där angiven rättspraxis).
- 28 Domstolen har härvid slagit fast att detta begrepp bland annat omfattar regler om fastställande av uppsägningstiden för avtal om visstidsanställning och regler om ersättning som betalas ut till arbetstagaren på grund av att det anställningsavtal som vederbörande ingått med sin arbetsgivare sägs upp, eftersom en sådan ersättning betalas ut med anledning av det anställningsförhållande som uppkommit mellan arbetstagaren och arbetsgivaren (dom av den 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkterna 42, 44 och 45).
- 29 En tolkning av klausul 4.1 i ramavtalet enligt vilken nämnda begrepp inte omfattar villkoren för att säga upp ett avtal om visstidsanställning skulle nämligen innebära att tillämpningsområdet för det skydd mot diskriminering som visstidsanställda har begränsades i strid med de mål som eftersträvas med nämnda bestämmelse (dom av den 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 43 och där angiven rättspraxis).
- 30 Dessa överväganden kan i sin helhet överföras på det regelverk om återinträde i tjänst som är i fråga i det nationella målet, och som gäller för en tillsvidareanställd som rättsstridigt varit föremål för en disciplinär uppsägning, eftersom detta regelverk helt är inriktat på anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och dennes arbetsgivare.
- 31 Härav följer att en nationell bestämmelse som den som är aktuell i det nationella målet omfattas av begreppet anställningsvillkor, i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet
- 32 För det tredje ska det erinras om att det följer av domstolens fasta praxis att icke-diskrimineringsprincipen – som kommer till särskilt uttryck i klausul 4.1 i ramavtalet – innebär att lika situationer inte får behandlas olika och att olika situationer inte får behandlas lika, såvida det inte finns sakliga skäl för en sådan behandling (dom av den 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 46 och där angiven rättspraxis).

- 33 I det avseendet kan det konstateras att principen om icke-diskriminering har genomförts och konkretiserats genom ramavtalet endast såvitt avser skillnader i behandling mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda som befinner sig i en jämförbar situation (dom av den 14 september 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 37, och dom av den 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 47).
- 34 Av domstolens fasta praxis följer att 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 (dom av den 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 48 och där angiven rättspraxis).
- 35 I förevarande fall ankommer det på den hänskjutande domstolen, som är ensam behörig att bedöma de faktiska omständigheterna, att fastställa huruvida Gardenia Vernaza Ayovi befann sig i en situation som är jämförbar med situationen för fast anställda arbetstagare hos samma arbetsgivare under samma period (se, analogt, dom av den 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 49 och där angiven rättspraxis).
- 36 Det är vidare utrett att det föreligger en skillnad i behandling mellan fast anställda och icke-fast anställda, såsom Gardenia Vernaza Ayovi, vad avser följderna av en eventuell obefogad uppsägning.
- 37 Med förbehåll för den nationella domstolens slutliga bedömning av jämförbarheten mellan situationen för en icke-fast anställd arbetstagare, såsom Gardenia Vernaza Ayovi, och situationen för en fast anställd mot bakgrund av samtliga relevanta omständigheter, ska det undersökas om det finns ett objektivi skäl för särbehandling.
- 38 I det avseendet ska det erinras om att det följer av domstolens fasta praxis att begreppet ”objektiva grunder” i klausul 4.1 i ramavtalet ska tolkas på så sätt att det inte medger att en skillnad i behandling mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda motiveras med att skillnaden i behandling föreskrivs i generella och abstrakta nationella bestämmelser, såsom bestämmelser i en lag eller ett kollektivavtal (dom av den 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 53 och där angiven rättspraxis).
- 39 Det följer likaså av fast rättspraxis att nämnda begrepp innebär ett krav på att den skillnad i behandling som konstaterats ska vara motiverad av precisa och konkreta omständigheter som är kännetecknande för det aktuella anställningsvillkoret i det särskilda sammanhang där det förekommer och på grundval av objektiva och klara kriterier, så att det kan kontrolleras huruvida denna skillnad tillgodoser ett verkligt behov, är ägnad att säkerställa att det eftersträvade målet uppnås och är nödvändig för att uppnå detta. Sådana omständigheter kan till exempel följa av att de arbetsuppgifter för vilka 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 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 54 och där angiven rättspraxis).
- 40 Det framgår av handlingarna i målet samt av svaren på domstolens frågor vid förhandlingen att den allmänna regel som är tillämplig i fall av uppsägning som anses vara obefogad eller rättsstridig föreskriver att arbetsgivaren kan välja mellan att återinsätta den berörde arbetstagaren i tjänst eller betala denne en ersättning.
- 41 Dessutom är det endast som undantag från huvudregeln som fast anställda vid offentliga förvaltningar vars disciplinära uppsägning förklarats vara obefogad obligatoriskt ska återinsättas i tjänst.

- 42 Den spanska regeringen har gjort gällande att denna skillnad i behandling är motiverad med hänsyn till hur arbetstagare i den senare kategorin rekryteras och det särskilda sammanhang i vilket rekryteringen sker. Den aktuella garantin om återinsättande i tjänst är således oupplösligt knuten till systemet för tillträde till fasta tjänster. Lagen om grundläggande tjänsteföreskrifter för offentliganställda föreskriver nämligen att systemet för rekrytering av fast anställda kontraktsanställda ska vara av selektiv karaktär och att detta system, för att respektera principerna om likabehandling och om meriter och yrkeskunnande vid tillträde till offentlig anställning, ska innehålla en eller flera uttagningsprov för att bedöma sökandenas förmåga och för att klassificera dem, eller vara resultatet av en process med bedömning av de sökandes meriter. Genom systemet med automatiskt återinsättande i tjänst i händelse av obefogad uppsägning vill den spanska lagstiftaren skydda fast anställda arbetstagare inom den offentliga förvaltningen i enlighet med principerna om jämlikhet, erkännande av meriter och lämplighet samt offentlighet.
- 43 Den spanska regeringen har i detta sammanhang gjort gällande att fortsatt tillträde till tjänsten är nödvändigt på grund av att den berörde godkännts i ett uttagningsprov för tillträde till den offentliga förvaltningen och att ett sådant godkännande motiverar att fast anställd personal ges större garantier, såsom rätten att behålla sin tjänst, än personal som är tillfälligt anställd eller tillfälligt anställd med tillsvidareanställning.
- 44 Enligt denna regering garanterar systemet med obligatorisk återinsättande i tjänst en stabil anställning, med beaktande av de principer som fastställs i den spanska konstitutionen, medan bibehållande av tjänsten, i förhållandet till icke-fast anställd personal, inte är avgörande för anställningsförhållandet, varför den spanska lagstiftaren inte ansett det lämpligt att frånta förvaltningen som arbetsgivare dess möjlighet att välja mellan att återinsätta en arbetstagare vars disciplinära uppsägning förklarats obefogad eller att i stället betala denne en ersättning.
- 45 Denna nödvändiga skillnad i metoderna för rekrytering får, enligt den spanska regeringens förklaringar, till följd att en tillsvidareanställd kontraktsanställd, som inte är fast anställd tjänsteman men som ändå godkännts i ett urvalsförfarande, i enlighet med principerna om likabehandling och om erkännande av meriter och yrkeskunnande kan omfattas av denna garanti om fast anställning, som utgör ett undantag från arbetsrättens allmänna regelverk.
- 46 Domstolen påpekar att även om den aktuella skillnaden i behandling inte kan motiveras av allmänintresset, vilket, i sig, är knutet till regelverket om rekrytering av fast anställda arbetstagare, så kvarstår ändå faktum att överväganden som följer av särdragen i den nationella lagstiftningen om offentlig anställning, såsom de beskrivs i punkterna 42–44 ovan, kan motivera en sådan skillnad i behandling. I detta avseende förutsätter förvaltningens oberoende, opartiskhet och effektivitet en viss varaktighet och trygghet i anställningen. Dessa överväganden som saknar motsvarighet i den allmänna arbetsrätten, förklarar och motiverar begränsningar av offentliga arbetsgivares ensidiga befogenhet och medför följaktligen att den nationella lagstiftarens val att inte ge offentliga arbetsgivare möjlighet att välja mellan återinsättande i tjänst och ersättning för den skada som en obefogad uppsägning orsakat.
- 47 Domstolen anser således att automatiskt återinträde i tjänst för fast anställda arbetstagare äger rum i ett sammanhang som både faktiskt och rättsligt skiljer sig i betydande mån från det sammanhang som arbetstagare som inte är fast anställda befinner sig i (se, analogt, dom av den 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 56).
- 48 Under dessa omständigheter ska den konstaterade särbehandlingen anses vara motiverad av precisa och konkreta omständigheter som är kännetecknande för det aktuella anställningsvillkoret i det särskilda sammanhang där det förekommer och på grundval av objektiva och klara kriterier, enligt den rättspraxis som det hänvisas till i punkt 39 i förevarande dom.

- 49 Mot bakgrund av vad som anförts ovan ska tolkningsfrågorna besvaras enligt följande. Klausul 4.1 i ramavtalet ska tolkas så, att den inte utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken den berörda arbetstagaren, i fall av en disciplinär uppsägning från en fast anställning vid en offentlig förvaltning anses obefogad, obligatoriskt ska återinsättas i tjänst, medan, under samma förutsättningar, en tillfälligt anställd eller en icke-fast tillsvidareanställd som utför samma arbetsuppgifter som en fast anställd inte behöver återinsättas i tjänst, utan i stället erhåller en ersättning som vederlag.

Rättegångskostnader

- 50 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella 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 (sjätte avdelningen) följande:

Klausul 4.1 i ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat den 18 mars 1999, som återfinns i bilagan 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 en nationell lagstiftning, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken den berörda arbetstagaren, i fall av en disciplinär uppsägning från en fast anställning vid en offentlig förvaltning anses obefogad, obligatoriskt ska återinsättas i tjänst, medan, under samma förutsättningar, en tillfälligt anställd eller en icke-fast tillsvidareanställd som utför samma arbetsuppgifter som en fast anställd inte behöver återinsättas i tjänst, utan i stället erhåller en ersättning som vederlag.

Underskrifter