



Rättsfallssamlingen

Mål C-96/17

**Gardenia Vernaza Ayovi
mot
Consorti Sanitari de Terrassa**

(begäran om förhandsavgörande från Juzgado de lo Social no 2 de Terrassa)

”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”

Sammanfattning – Domstolens dom (sjätte avdelningen) av den 25 juli 2018

1. *Socialpolitik – Ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP – Direktiv 1999/70 – Anställningsvillkor – Begrepp – Återinsättande i tjänst av en arbetstagare om den disciplinära uppsägningen anses obefogad – Omfattas*

(Rådets direktiv 1999/70, klausul 4.1 i bilagan)

2. *Socialpolitik – Ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP – Direktiv 1999/70 – Objektiva skäl för särbehandling – Den disciplinära uppsägningen av arbetstagaren anses obefogad – En arbetstagare med fast anställning vid en offentlig förvaltning ska obligatoriskt återinsättas i tjänst – En tillfälligt anställd eller en icke-fast tillsvidareanställd som utför samma arbetsuppgifter har inte återinsatts i tjänst – Ersättning för den skada som en obefogad uppsägning orsakat – Tillåtet*

(Rådets direktiv 1999/70, klausul 4.1 i bilagan)

1. Se domen.

(se punkterna 27–31)

2. 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 istället erhåller en ersättning som vederlag.

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.

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).

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.

(se punkterna 46–49 samt domslutet)