



## Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (sjätte avdelningen)

den 21 november 2018\*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 1999/70/EG – Ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP – Klausul 4 – Icke-diskrimineringsprincipen – Motivering – Klausul 5 – Åtgärder för att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden – Ersättning vid uppsägning på saklig grund av ett avtal om tillsvidareanställning – Ersättning utgår inte när ett avtal om visstidsanställning i form av ett vikariat (*interinidad*) löper ut”

I mål C-619/17,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Tribunal Supremo (Högsta domstolen, Spanien) genom beslut av den 25 oktober 2017, som inkom till domstolen den 3 november 2017, i målet

**Ministerio de Defensa**

mot

**Ana de Diego Porras**

meddelar

DOMSTOLEN (sjätte avdelningen)

sammansatt av ordföranden på första avdelningen J.-C. Bonichot, tillika tillförordnad ordförande på sjätte avdelningen, samt domarna A. Arabadjiev (referent) och C.G. Fernlund,

generaladvokat: J. Kokott,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Spaniens regering, genom A. Rubio González och A. Gavela Llopis, båda i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom M. van Beek och N. Ruiz García, båda i egenskap av ombud,

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

\* Rättegångsspråk: spanska.

följande

### Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av klausulerna 4 och 5 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).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Ministerio de Defensa (försvarsministeriet, Spanien) och Ana de Diego Porras. Målet rör hur anställningsförhållandet mellan parterna ska kvalificeras och utbetalning av ersättning till följd av anställningsförhållandets upphörande.

### Tillämpliga bestämmelser

#### *Unionsrätt*

- 3 I skäl 14 i direktiv 1999/70 anges följande:

”[D]e undertecknande parterna har velat ingå ett ramavtal om visstidsarbete med allmänna principer och minimikrav för anställningsavtal och anställningsförhållanden i samband med visstidsarbete. De har visat sin vilja 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 direktivet ”att genomföra det [ramavtal som ingåtts] mellan de allmänna branschövergripande organisationerna (EFS, UNICE och CEEP)”.
- 5 I artikel 2 första stycket i direktivet föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv ... [och de] är skyldiga att vidta alla nödvändiga åtgärder för att när som helst kunna garantera de resultat som åläggs genom detta direktiv. ...”
- 6 Andra stycket 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.”
- 7 I tredje stycket i inledningen till ramavtalet anges följande:

”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.”

8 Enligt klausul 1 i ramavtalet är syftet med ramavtalet dels att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att icke-diskrimineringsprincipen tillämpas, dels att upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningsavtal eller anställningsförhållanden.

9 Klausul 3 i ramavtalet har rubriken "Definitioner" och där anges följande:

"I detta avtal avses med

1. *visstidställd*: 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. ..."

10 Klausul 4 i ramavtalet har rubriken "Principen om icke-diskriminering" och där anges 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."

11 Klausul 5 i ramavtalet har rubriken "Bestämmelser för att förhindra missbruk" och där anges följande:

"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 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 fler 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 [skall], efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter, där så är lämpligt, fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar

a) skall betraktas som 'på varandra följande',

b) skall betraktas som tillsvidareanställningar."

### *Spansk rätt*

- 12 I artikel 15.1 i texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (omarbetad lydelse av lagen om arbetstagare), som godkänts genom Real Decreto Legislativo 1/1995 (kungligt lagdekret 1/1995) av den 24 mars 1995 (BOE nr 75, av den 29 mars 1995, s. 9654), i den lydelse som var tillämplig vid tidpunkten för omständigheterna i målet (nedan kallad lagen om arbetstagare), föreskrivs följande:
- ”Anställningsavtal kan ingås tills vidare eller för viss tid. Det får avtalas om visstidsanställning i följande fall:
- a) om arbetstagaren anställs för att utföra en viss uppgift som är självständig och fristående i förhållande till företagets verksamhet i dess helhet och vars utförande, samtidigt som det är tidsbegränsat, i princip är av osäker varaktighet. ...
  - b) om det krävs med hänsyn till förhållandena på marknaden, en arbetsanhopning eller omfattande beställningar, även i företagets normala verksamhet. ...
  - c) om arbetstagare med rätt att återgå i tjänst ersätts, under förutsättning att namnet på den arbetstagare som ersätts med en annan och anledningen till att detta skett anges i anställningsavtalet.”
- 13 I artikel 15.3 i lagen om arbetstagare anges att visstidsanställningar som ingåtts i strid med lagen ska betraktas som tillsvidareanställningar.
- 14 I artikel 15.6 i lagen om arbetstagare anges att arbetstagare med tidsbegränsade anställningar och med visstidsanställningar ska ha samma rättigheter som arbetstagare med tillsvidareanställningar, med förbehåll för de särskilda villkor som föreskrivs för de olika anställningsformerna beträffande anställningens upphörande och de villkor som uttryckligen föreskrivs i lagen med avseende på avtal om utbildning.
- 15 I artikel 49.1 i lagen om arbetstagare föreskrivs följande:
- ”1. Ett anställningsavtal ska upphöra att gälla
- ...
- b) av skäl som på ett giltigt sätt angetts i avtalet, såvida de inte utgör ett uppenbart rättsmissbruk från arbetsgivarens sida,
  - c) när avtalstiden löpt ut eller när det arbete eller den tjänst som avtalet avser har utförts. När anställningen upphör – dock inte i fråga om avtal om vikariatsanställning (*interinidad*) eller avtal om utbildning – har arbetstagaren rätt till ersättning med ett belopp som motsvarar den proportionella andelen av 12 dagars lön per anställningsår eller den ersättning som, i förekommande fall, föreskrivs i tillämplig speciallagstiftning.
- ...
- l) på rättsligt godtagbara sakliga grunder,
- ...”
- 16 Enligt artikel 52 i lagen om arbetstagare ska följande omständigheter anses utgöra ”sakliga grunder” för uppsägning av ett anställningsavtal: Arbetstagarens olämplighet, som blivit känd eller som uppstått efter det att arbetstagaren påbörjade sin anställning hos arbetsgivaren. Arbetstagarens bristande

anpassningsförmåga till rimliga tekniska förändringar i arbetet. Ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionstekniska skäl, om antalet arbetstillfällen som försvunnit är mindre än det som krävs för att uppsägningen av anställningsavtal ska anses utgöra en ”kollektiv uppsägning”. Upprepad – om än befogad – frånvaro från arbetet (under vissa förutsättningar).

- 17 Enligt artikel 53.1 b i lagen om arbetstagare medför den omständigheten att ett anställningsavtal sägs upp på en av de grunder som anges i artikel 52 i denna lag att en ersättning på 20 dagars lön per anställningsår ska betalas ut till arbetstagaren, samtidigt med den skriftliga underrättelsen. Ersättningen ska beräknas i förhållande till antalet arbetade månader under perioder som understiger ett år, dock högst tolv månader.
- 18 I artikel 56.1 i lagen om arbetstagare anges att om ett anställningsavtal upphör på ett rättsstridigt sätt, ska arbetsgivaren antingen återinsätta arbetstagaren i tjänst eller betala ut en ersättning motsvarande 33 dagars lön per anställningsår.
- 19 I artikel 4.1 i Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (kungligt dekret 2720/1998 om genomförande av artikel 15 i lagen om arbetstagare i fråga om visstidsanställningar) av den 18 december 1998 (BOE nr 7 av den 8 januari 1999, s. 568) definieras ett avtal om *interinidad* (vikariat) (nedan kallat avtal om vikariatsanställning) som ett avtal som ingås för att ersätta en arbetstagare i företaget som enligt lag, kollektivavtal eller individuellt avtal har rätt att återgå i tjänst eller för att tillfälligt besätta en tjänst under den tid som urvals- eller befordringsförfarandet för att tillsätta tjänsten permanent pågår.
- 20 Enligt artikel 4.2 i kungligt dekret 2720/1998 ska i avtalet om vikariatsanställning anges bland annat vilken arbetstagare som ska ersättas och skälet till ersättningen eller vilken tjänst som kommer att tillsättas permanent efter urvals- eller befordringsförfarandet. Löptiden för ett avtal om vikariatsanställning som ingåtts för att ersätta en arbetstagare i företaget som har rätt att återgå i tjänst motsvarar den tid under vilken den arbetstagaren är frånvarande. Löptiden för ett avtal om vikariatsanställning som ingåtts för att tillfälligt tillsätta en tjänst under urvals- eller befordringsförfarandet för att tillsätta tjänsten permanent motsvarar den tid under vilken detta förfarande pågår. Löptiden får inte överstiga tre månader, och ett nytt avtal om vikariatsanställning får inte ingås när denna längsta tillåtna löptid har löpt ut. Vid urvalsförfaranden som genomförs av offentliga myndigheter för tillsättning av tjänster motsvarar löptiden för avtal om vikariatsanställning den tid under vilken dessa förfaranden pågår i enlighet med vad som anges i tillämplig speciallagstiftning.
- 21 I artikel 8.1 i kungligt dekret 2720/1998 föreskrivs följande:
- ”Avtal om visstidsanställning upphör, efter uppsägning av någon av parterna, på följande grunder:
- ...
- c) Avtal om vikariatsanställning upphör om någon av följande grunder föreligger:
- 1) Den arbetstagare som ersätts återgår i tjänst.
  - 2) Den i lag eller avtal föreskrivna fristen för att återgå i tjänst har löpt ut.
  - 3) Den grund som gav arbetstagaren rätt att återgå i tjänst föreligger inte längre.
  - 4) Den frist på tre månader som gäller i urvals- eller befordringsförfaranden i syfte att tillsätta tjänster permanent eller den frist som gäller i urvalsförfaranden inom den offentliga förvaltningen har löpt ut.”

## Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 22 Ana de Diego Porras har sedan februari 2003 enligt flera avtal om vikariatsanställning varit anställd som sekreterare vid olika underavdelningar inom försvarsministeriet. Hon skulle enligt det senaste avtalet om vikariatsanställning, vilket ingicks den 17 augusti 2005, ersätta Esperanza Mayoral Fernández som hade befriats från sina arbetsuppgifter för att kunna utföra fackligt arbete på heltid.
- 23 Beslutet att befria Esperanza Mayoral Fernández från hennes arbetsuppgifter upphävdes med tillämpning av Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (kungligt lagdekret 20/2012 om åtgärder för att säkerställa budgetstabilitet och främja konkurrenskraft) av den 13 juli 2012 (BOE nr 168, av den 14 juli 2012, s. 50428).
- 24 Ana de Diego Porras anmodades i skrivelse av den 13 september 2012 att underteckna uppsägningen av sitt anställningsavtal med verkan från den 30 september 2012, så att Esperanza Mayoral Fernández skulle kunna återgå i tjänst från och med den 1 oktober 2012.
- 25 Den 19 november 2012 väckte Ana de Diego Porras talan vid Juzgado de lo Social no 1 de Madrid (Arbetsdomstol nr 1 i Madrid, Spanien) och bestred såväl anställningsavtalets lagenlighet som villkoren för att säga upp avtalet.
- 26 Ana de Diego Porras talan ogillades genom dom av den 10 september 2013. Hon överklagade denna dom till Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Överdomstolen i den autonoma regionen Madrid, Spanien). Hon hävdade att de avtal om vikariatsanställning som hade ingåtts med henne var lagstridiga och att de skulle omvandlas till "avtal om tillsvidareanställning". En uppsägning av ett sådant avtal skulle följaktligen utgöra en obefogad uppsägning och medföra utbetalning av en ersättning motsvarande 33 dagars lön per anställningsår.
- 27 Genom beslut av den 9 december 2014, som inkom till domstolen den 22 december 2014, begärde Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Överdomstolen i den autonoma regionen Madrid) ett förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF.
- 28 I det beslutet konstaterade nämnda domstol dels att anställningen av Ana de Diego Porras enligt ett avtal om vikariatsanställning uppfyllde kraven enligt gällande nationella bestämmelser, dels att avslutandet av hennes anställningsförhållande med försvarsministeriet varit lagenligt.
- 29 Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Överdomstolen i den autonoma regionen Madrid) önskade emellertid klarhet beträffande Ana de Diego Porras rätt till ersättning på grund av att hennes anställningsavtal sagts upp. Den ansåg att tillsvidareanställda och visstidsanställda enligt spansk rätt behandlas olika i fråga om anställningsvillkor, eftersom ersättningen vid lagenlig uppsägning av anställningsavtalet på sakliga grunder motsvarar 20 dagars lön per anställningsår för de förstnämnda, medan den endast uppgår till 12 dagars lön per anställningsår för de sistnämnda. Enligt nämnda domstol är denna ojämlikhet än mer påtaglig såvitt avser vikariatsanställda, vilka enligt den nationella lagstiftningen inte har rätt till någon ersättning när anställningen upphör lagenligt.
- 30 Nämnda domstol anförde vidare att det inte framkommit att denna skillnad i behandling kan motiveras på objektiv grund och att den därför var osäker på huruvida de aktuella nationella bestämmelserna är förenliga med den princip om icke-diskriminering mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda som anges i klausul 4 i ramavtalet, såsom den har tolkats i EU-domstolens praxis.
- 31 Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Överdomstolen i den autonoma regionen Madrid) ställde fyra tolkningsfrågor om tolkningen av denna klausul.



- 32 I dom av den 14 september 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683) svarade domstolen bland annat att klausul 4 i ramavtalet ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en nationell lagstiftning som den i målet aktuella, enligt vilken en vikariatsanställd helt nekas ersättning vid uppsägning av vederbörandes anställningsavtal, medan bland annat jämförbara tillsvidareanställda beviljas sådan ersättning.
- 33 I dom av den 5 oktober 2016 slog Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Överdomstolen i den autonoma regionen Madrid) fast bland annat följande. Såväl anställningen av Ana de Diego Porras enligt ett avtal om vikariatsanställning som avslutandet av hennes anställningsförhållande med försvarsministeriet överensstämmer med den gällande spanska lagstiftningen. Denna lagstiftning är emellertid diskriminerande och i enlighet med den rättspraxis som följer av domen av den 14 september 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683) ska Ana de Diego Porras därför beviljas den ersättning motsvarande 20 dagars lön per anställningsår som enligt spansk rätt utgår vid uppsägning av ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionsrelaterade skäl.
- 34 Försvarsministeriet överklagade denna dom till den hänskjutande domstolen, Tribunal Supremo (Högsta domstolen, Spanien), i form av ett överklagande för enhetliggörande av rättspraxis.
- 35 Enligt den hänskjutande domstolen står det klart att Ana de Diego Porras situation var jämförbar med situationen för en tillsvidareanställd, bland annat mot bakgrund av de arbetsuppgifter som hon utförde.
- 36 Nämnda domstol anser emellertid att även om Ana de Diego Porras, som var visstidsanställd, utförde samma arbetsuppgifter som jämförbara tillsvidareanställda, kan den ersättning som betalas ut vid en visstidsanställnings upphörande inte jämföras med den som betalas ut vid uppsägning av en tillsvidareanställning på någon av de grunder som avses i artikel 52 i lagen om arbetstagare, eftersom en tillsvidareanställning inte kan upphöra på grund av att ett slutdatum inträffar eller att ett villkor blir uppfyllt.
- 37 Den lagstadgade ersättning motsvarande 20 dagars lön per anställningsår som anges i artikel 53.1 b i lagen om arbetstagare ska betalas ut vid uppsägning av anställningsavtalet på någon av de grunder som anges i artikel 52 i lagen om arbetstagare oberoende av om det rör sig om en visstidsanställning eller en tillsvidareanställning. Visstidsanställda och tillsvidareanställda behandlas därmed på samma sätt när skälet till att deras anställningsförhållande upphör är detsamma.
- 38 Vid sådant förhållande anser den hänskjutande domstolen inte att det föreligger en sådan skillnad i behandling som avses i punkt 21 i domen av den 14 september 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683).
- 39 Nämnda domstol har anfört att det av den domen följer att det för samtliga fall där en anställning upphör ska utgå en enda ersättning, det vill säga ersättning motsvarande 20 dagars lön per anställningsår, trots att det kan röra sig om fall som är mycket olika.
- 40 Enligt den hänskjutande domstolen borde denna ersättning således utgå när slutdatum inträder både för avtal om vikariatsanställning och för andra typer av avtal om visstidsanställning, vilket skulle undanröja den skillnad mellan dessa två kategorier av visstidsanställning som den spanska lagstiftaren infört i artikel 49.1 c i lagen om arbetstagare, där det föreskrivs att ersättning motsvarande tolv dagars lön per anställningsår ska utgå när slutdatum inträder för andra avtal om visstidsanställning än avtal om vikariatsanställning.
- 41 Nämnda skillnad äventyrar dock inte jämvikten mellan visstidsanställningar och tillsvidareanställningar.
- 42 Mot bakgrund av det nyss anförda frågar sig den hänskjutande domstolen huruvida ersättning alltid ska utgå när slutdatum inträder för ett avtal om visstidsanställning och, i sådant fall, huruvida ersättningen ska fastställas på samma sätt som i övriga fall där en anställning upphör.

- 43 Den hänskjutande domstolen har även angett att de hänskjutna frågorna inte avser huruvida det föreligger en skillnad i behandling mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda, utan snarare huruvida det förhållandet att det i spansk rätt föreskrivs att ersättning ska utgå när slutdatum inträder för avtal om visstidsanställning, med undantag för avtal om vikariatsanställning, innebär att det i spansk rätt har vidtagits en åtgärd för att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar, i den mening som avses i klausul 5 i ramavtalet, som enbart avser andra avtal om visstidsanställning än avtal om vikariatsanställning.
- 44 Den ersättning motsvarande tolv dagars lön per anställningsår som föreskrivs i artikel 49.1 c i lagen om arbetstagare infördes nämligen genom Real Decreto Legislativo 5/2001 (kungligt lagdekret 5/2001) av den 2 mars 2001, och genom Ley 12/2001 de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (lag om införande av brådskande arbetsmarknadsreformer för att öka sysselsättningen och skapa mer kvalificerade arbetstillfällen) av den 9 juli 2001, i syfte att införliva direktiv 1999/70 med den spanska rättsordningen. Enligt den hänskjutande domstolen är emellertid personer som är anställda enligt avtal om vikariatsanställning uttryckligen undantagna från rätten till sådan ersättning.
- 45 Nämnda domstol har angett att även om nämnda ersättning inte har någon koppling till användning av på varandra följande visstidsanställningar, så skulle den kunna anses utgöra en åtgärd som syftar till att uppfylla de skyldigheter som följer av klausul 5 i ramavtalet och att främja anställningstryggheten.
- 46 Därvid uppkommer enligt den hänskjutande domstolen frågan huruvida den spanska lagstiftaren utan att åsidosätta klausul 5 i ramavtalet kunde undanta personer som är anställda enligt avtal om vikariatsanställning, från rätten till sådan ersättning.
- 47 I det avseendet anser nämnda domstol att det följer av domen av den 14 september 2016, Martínez Andrés och Castrejana López (C-184/15 och C-197/15, EU:C:2016:680), att en medlemsstat inte kan anses fullgöra sina skyldigheter enligt klausul 5.1 i ramavtalet om den föreskriver olika regelverk för olika personalkategorier.
- 48 Ett avtal om vikariatsanställning rörande två arbetstagare, det vill säga den som är ersättare och den som blir ersatt, skiljer sig emellertid från andra typer av avtal om visstidsanställning. I det avseendet har den hänskjutande domstolen påpekat att även om den ersättning som föreskrivs i artikel 49.1 c i lagen om arbetstagare kan ha en avskräckande verkan på en arbetsgivare som på ett enkelt sätt vill kunna minska antalet anställda, har denna ersättning dock inte samma verkan när det gäller avtal om vikariatsanställning, eftersom antalet anställda inte minskar genom att slutdatum inträder för sådana avtal.
- 49 Mot denna bakgrund beslutade Tribunal Supremo (Högsta domstolen) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till EU-domstolen:
- ”1) Ska klausul 4 i [ramavtalet] tolkas på så sätt att den utgör hinder för en nationell lagstiftning i vilken det saknas bestämmelser om att ersättning ska utgå när ett avtal om vikariatsanställning (*interinidad*) – som ingåtts för att ersätta en arbetstagare med rätt att återgå i tjänst – upphör att gälla på grund av att den arbetstagare som ersatts ska återgå i tjänst, men i vilken det däremot föreskrivs att sådan ersättning ska utgå när anställningen upphör på grund av andra lagstadgade skäl?
- 2) Om den första frågan ska bevaras nekande, ska då en åtgärd som den som vidtagits av den spanska lagstiftaren och som innebär att en ersättning motsvarande 12 dagars lön per anställningsår ska betalas ut till arbetstagaren när en tidsbegränsad anställning upphör, även i fall där det endast funnits ett enda avtal för den tidsbegränsade anställningen, anses omfattas av tillämpningsområdet för klausul 5 i ramavtalet?



- 3) Om den andra frågan ska bevaras jakande, ska då en bestämmelse i lag som innebär att visstidsanställda har rätt till ersättning motsvarande 12 dagars lön per anställningsår vid anställningens upphörande, men att ingen ersättning ska betalas ut till visstidsanställda med vikariatsanställning, vilken varit avsedd att ersätta en arbetstagare med rätt att återgå i tjänst, anses strida mot klausul 5 i ramavtalet?”
- 50 Den hänskjutande domstolen begärde även att domstolen skulle handlägga förevarande mål skyndsamt enligt artikel 105.1 i domstolens rättegångsregler, eller, i förekommande fall, med förtur samt att den skulle prioritera målet framför bland annat målen C-574/16, Grupo Norte Facility, och C-677/16, Montero Mateos.
- 51 Genom beslut av den 20 december 2017, de Diego Porras (C-619/17, ej publicerat, EU:C:2017:1025), avlog domstolens ordförande den hänskjutande domstolens begäran att målet skulle handläggas skyndsamt.
- 52 I dom av den 5 juni 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393) slog domstolen (stora avdelningen) fast att klausul 4.1 i ramavtalet ska tolkas på så sätt att den inte utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken arbetstagare som är anställda enligt avtal om visstidsanställning – såsom avtal om vikariatsanställning – som ingåtts för att tillfälligt tillsätta en tjänst under den tid som urvals- eller befordringsförfarandet för att tillsätta tjänsten permanent pågår inte har rätt till ersättning när den avtalade anställningstiden löper ut, medan tillsvidareanställda arbetstagare har rätt till ersättning vid uppsägning av deras anställningsavtal på saklig grund.

## Prövning av tolkningsfrågorna

### *Den första frågan*

- 53 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida klausul 4.1 i ramavtalet ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken arbetstagare som är anställda enligt avtal om visstidsanställning som ingåtts för att ersätta en arbetstagare med rätt att återgå i tjänst, såsom det avtal om vikariatsanställning som är aktuellt i det nationella målet, inte har rätt till någon ersättning när den avtalade anställningstiden löper ut, medan tillsvidareanställda arbetstagare har rätt till ersättning vid uppsägning av deras anställningsavtal på saklig grund.
- 54 Domstolen erinrar inledningsvis om att ett av syftena med ramavtalet, enligt klausul 1 a i detta avtal, är att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att icke-diskrimineringsprincipen tillämpas. Likaså anges i tredje stycket i inledningen 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 påpekas härvidlag att syftet med ramavtalet bland annat är att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att fastställa minimikrav som kan säkerställa att icke-diskrimineringsprincipen tillämpas (dom av den 5 juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 39 och där angiven rättspraxis).
- 55 Syftet med ramavtalet, särskilt klausul 4, är att nämnda princip ska tillämpas på visstidsanställda för att förhindra att arbetsgivare använder denna anställningsform för att frånta visstidsanställda rättigheter som tillkommer tillsvidareanställda (dom av den 5 juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 40 och där angiven rättspraxis).
- 56 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, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 41 och där angiven rättspraxis).

- 57 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 enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder.
- 58 Vad beträffar det nu aktuella fallet ska det för det första påpekas att det i Ana de Diego Porras anställningsavtal angavs att detta skulle upphöra när en viss omständighet inträffade, det vill säga att den arbetstagare som hon ersatte återgick i tjänst, vilket innebär att hon ska anses ha ställning som "vistidsanställd", i den mening som avses i klausul 3.1 i ramavtalet.
- 59 Domstolen finner, för det andra, att en ersättning som betalas ut till arbetstagaren på grund av att det anställningsavtal som vederbörande ingått med sin arbetsgivare sägs upp, såsom den som är aktuell i det nationella målet, omfattas av begreppet "anställningsvillkor" i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 5 juni 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punkterna 44–48 och där angiven rättspraxis).
- 60 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, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 49 och där angiven rättspraxis).
- 61 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 5 juni 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 50 och där angiven rättspraxis).
- 62 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, prövas 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, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 51 och där angiven rättspraxis).
- 63 Vad beträffar det nu aktuella fallet ankommer det på den hänskjutande domstolen, som ensam är behörig att bedöma de faktiska omständigheterna, att fastställa huruvida Ana de Diego Porras, när hon anställdes av försvarsministeriet enligt ett avtal om visstidsanställning, befann sig i en situation som är jämförbar med situationen för arbetstagare med tillsvidareanställning hos samma arbetsgivare under samma period (se, analogt, dom av den 5 juni 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 52).
- 64 Det framgår emellertid av de uppgifter som lämnats till EU-domstolen att Ana de Diego Porras, när hon anställdes av försvarsministeriet enligt ett avtal om vikariatsanställning, utförde samma sekreteraruppgifter som den arbetstagare som hon var ersättare för.
- 65 Domstolen finner därför – med förbehåll för den hänskjutande domstolens slutliga bedömning mot bakgrund av samtliga relevanta omständigheter – att situationen för en visstidsanställd arbetstagare, såsom Ana de Diego Porras, var jämförbar med situationen för en tillsvidareanställd arbetstagare som anställdes av försvarsministeriet för att utföra samma sekreteraruppgifter.
- 66 Det ska således, för det fjärde, prövas huruvida det finns en objektiv grund som motiverar att en visstidsanställd arbetstagare inte har rätt till någon ersättning när hans eller hennes avtal om vikariatsanställning löper ut, medan en tillsvidareanställd arbetstagare har rätt till ersättning när han eller hon sägs upp på någon av de grunder som anges i artikel 52 i lagen om arbetstagare.

- 67 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 eller abstrakta nationella bestämmelser, såsom bestämmelser i en lag eller ett kollektivavtal (dom av den 5 juni 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 56 och där angiven rättspraxis).
- 68 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 vilkas utförande 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, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 57 och där angiven rättspraxis).
- 69 I det nu aktuella fallet har den spanska regeringen åberopat att det sammanhang där de grunder för visstidsanställningars upphörande som avses i artikel 49.1 c i lagen om arbetstagare aktualiseras, såsom att ett avtal om vikariatsanställning löper ut, skiljer sig från det sammanhang där ersättning betalas ut om anställningen sägs upp på någon av de grunder som anges i artikel 52 i lagen om arbetstagare, såsom av ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionstekniska skäl, om antalet arbetstillfällen som försvunnit är mindre än det som krävs för att uppsägningen av anställningsavtal ska anses utgöra en ”kollektiv uppsägning”. För att förklara den skillnad i behandling som är i fråga i det nationella målet har den spanska regeringen i allt väsentligt anfört att i det första fallet avslutas anställningsförhållandet med anledning av en händelse som kunde förutses av arbetstagaren när avtalet om visstidsanställning ingicks. Detta motsvarar just den situation som är i fråga i det nationella målet, där avtalet om vikariatsanställning upphörde genom att den ersatta arbetstagaren återgick i tjänst. I det andra fallet däremot motiveras utbetalningen av den ersättning som anges i artikel 53.1 b i lagen om arbetstagare av en önskan att kompensera för att arbetstagarens berättigade förväntningar på att anställningsförhållandet ska fortsätta inte uppfylls på grund av att arbetstagaren sägs upp på någon av de grunder som anges i artikel 52 i lagen om arbetstagare.
- 70 I det avseendet konstaterar domstolen att Ana de Diego Porras avtal om vikariatsanställning upphörde på grund av att den arbetstagare som hon var ersättare för återgick i tjänst och att avslutandet av hennes anställning ägde rum i ett sammanhang som både faktiskt och rättsligt skiljer sig i betydande mån från det sammanhang där en tillsvidareanställd arbetstagare sägs upp på någon av de grunder som anges i artikel 52 i lagen om arbetstagare.
- 71 Det följer nämligen av definitionen av begreppet visstidsanställningsavtal i klausul 3.1 i ramavtalet att ett sådant avtal upphör att gälla vid den avtalade anställningstidens utgång, varvid detta kan vara när en viss uppgift har utförts, vid ett bestämt datum eller – såsom i förevarande fall – när en särskild händelse inträffar. Parterna i ett avtal om visstidsanställning har således redan när avtalet ingås kännedom om det datum eller den händelse som avgör när den avtalade anställningstiden löper ut. Den avtalade anställningstidens utgång begränsar anställningsförhållandets längd, utan att parterna behöver uttrycka sin vilja i detta avseende efter avtalets ingående (dom av den 5 juni 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 60).
- 72 Vad däremot beträffar uppsägning, på arbetsgivarens initiativ, av ett avtal om tillsvidareanställning på någon av de grunder som anges i artikel 52 i lagen om arbetstagare, så beror denna på att omständigheter inträffat som inte kunde förutses när avtalet ingicks och som innebär att de normala förutsättningarna för anställningsförhållandet rubbas (dom av den 5 juni 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 61). Såsom framgår av de ovan i punkt 69 angivna förklaringarna

från den spanska regeringen är det just för att kompensera för det oväntade i att anställningsförhållandet avslutas av ett sådant skäl, och därmed för att de berättigade förväntningar som arbetstagaren vid den tidpunkten kunde ha vad beträffar anställningsförhållandets varaktighet inte har uppfyllts, som det enligt artikel 53.1 b i lagen om arbetstagare i sådana fall krävs att den uppsagda arbetstagaren erhåller en ersättning motsvarande 20 dagars lön per anställningsår.

- 73 I det sistnämnda fallet görs i spansk rätt inte någon skillnad i behandling mellan visstidsanställda arbetstagare och jämförbara tillsvidareanställda arbetstagare, eftersom det i artikel 53.1 b i lagen om arbetstagare anges att ersättning motsvarande 20 dagars lön per anställningsår i företaget ska betalas ut till arbetstagaren, oberoende av om han eller hon är visstidsanställd eller tillsvidareanställd.
- 74 Vid sådana förhållanden finner domstolen att det särskilda ändamålet med det avgångsvederlag som föreskrivs i artikel 53.1 b i lagen om arbetstagare, liksom det särskilda sammanhang i vilket sådant avgångsvederlag betalas ut, utgör en objektiv grund som motiverar den aktuella skillnaden i behandling.
- 75 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den första frågan besvaras enligt följande. Klausul 4.1 i ramavtalet ska tolkas på så sätt att den inte utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken arbetstagare som är anställda enligt avtal om visstidsanställning som ingåtts för att ersätta en arbetstagare med rätt att återgå i tjänst, såsom det avtal om vikariatsanställning som är aktuellt i det nationella målet, inte har rätt till någon ersättning när den avtalade anställningstiden löper ut, medan tillsvidareanställda arbetstagare har rätt till ersättning vid uppsägning av deras anställningsavtal på saklig grund.

### *Den andra frågan*

#### *Upptagande till prövning*

- 76 Den spanska regeringen har gjort gällande att den andra frågan saknar relevans för utgången i det nationella målet. Enligt regeringen avser klausul 5 i ramavtalet nämligen endast missbruk av på varandra följande visstidsanställningar och lagstridiga handlingar. I det nu aktuella målet är det emellertid varken fråga om bedräglig användning av ett avtal om visstidsanställning eller om missbruk av sådana avtal. Dessutom rör det nationella målet endast ett enda avtal om visstidsanställning.
- 77 Enligt fast rättspraxis presumeras nationella domstolars frågor om tolkningen av unionsrätten vara relevanta. Dessa frågor ställs mot bakgrund av den beskrivning av omständigheterna i målet och tillämplig lagstiftning som den nationella domstolen på eget ansvar har lämnat och vars riktighet det inte ankommer på EU-domstolen att pröva. En begäran från en nationell domstol kan bara avvisas då det är uppenbart att den begärda tolkningen av unionsrätten inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller saken i det nationella målet eller då frågorna är hypotetiska eller 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 (dom av den 27 juni 2018, Altiner och Ravn, C-230/17, EU:C:2018:497, punkt 22).
- 78 I det nu aktuella fallet framgår det av handlingarna i målet att Ana de Diego Porras sedan februari 2003 har varit anställd, enligt flera avtal om vikariatsanställning, som sekreterare vid olika underavdelningar inom försvarsministeriet.
- 79 I det avseendet kan det konstateras att det följer av klausul 5.2 a i ramavtalet att det ankommer på medlemsstaterna att fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar ska betraktas som "på varandra följande".



- 80 Det är emellertid enbart de nationella domstolarna som är behöriga att tolka nationella bestämmelser (se, för ett liknande resonemang, dom av den 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 32).
- 81 Vid sådant förhållande kan det inte anses vara uppenbart att den tolkning av klausul 5 i ramavtalet som har begärts av den hänskjutande domstolen genom den andra frågan saknar samband med de verkliga omständigheterna eller saken i det nationella målet eller att frågorna är hypotetiska.
- 82 Härav följer att den andra frågan kan tas upp till prövning.

### *Prövning i sak*

- 83 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i huruvida klausul 5 i ramavtalet ska tolkas på så sätt att en åtgärd som den som är aktuell i det nationella målet, som innebär att ersättning ska betalas ut till arbetstagare som är anställda enligt vissa typer av avtal om visstidsanställning när den avtalade anställningstiden löper ut, utgör en åtgärd för att förhindra och, i förekommande fall, beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar eller en likvärdig laglig åtgärd, i den mening som avses i denna bestämmelse.
- 84 Det ska i det avseendet erinras om att klausul 5 i ramavtalet syftar till att genomföra ett av de mål som eftersträvas med detta avtal, nämligen att reglera möjligheterna att använda på varandra följande visstidsanställningar, och att medlemsstaterna i punkt 1 i denna klausul åläggs en skyldighet att på ett verksamt sätt och med bindande verkan införa minst en av de uppräknade åtgärderna när det i nationell rätt inte finns likvärdiga lagliga åtgärder. De i klausul 5.1 a–c angivna 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 (dom av den 14 september 2016, Martínez Andrés och Castrejana López, C-184/15 och C-197/15, EU:C:2016:680, punkt 35 och där angiven rättspraxis).
- 85 Medlemsstaterna har i det avseendet ett utrymme för skönsmässig bedömning, eftersom de kan välja att införa en eller flera av de åtgärder som anges i klausul 5.1 a–c i ramavtalet eller att tillämpa redan existerande likvärdiga lagliga åtgärder, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller kategorier av arbetstagare (dom av den 7 mars 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punkt 27 och där angiven rättspraxis).
- 86 Härigenom fastställs ett allmänt mål för medlemsstaterna i klausul 5.1 i ramavtalet, bestående i att förebygga sådant missbruk. Medlemsstaterna ges emellertid samtidigt rätt att själva bestämma med hjälp av vilka medel som nämnda mål ska uppnås, under förutsättning att de inte äventyrar ramavtalets syfte och ändamålsenliga verkan (dom av den 7 mars 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punkt 28 och där angiven rättspraxis).
- 87 I klausul 5 i ramavtalet föreskrivs inte några särskilda påföljder för fall där missbruk har konstaterats. I ett sådant fall ankommer det på de nationella myndigheterna att vidta åtgärder som inte bara ska vara proportionerliga, utan även tillräckligt effektiva och avskräckande för att säkerställa att de bestämmelser som har antagits med stöd av ramavtalet får full verkan (dom av den 14 september 2016, Martínez Andrés och Castrejana López, C-184/15 och C-197/15, EU:C:2016:680, punkt 36 och där angiven rättspraxis).
- 88 När på varandra följande visstidsanställningar har missbrukats, måste det således finnas möjlighet att tillämpa en åtgärd som innebär effektiva och likvärdiga garantier för arbetstagarnas skydd för att på lämpligt sätt beivra missbruket och undanröja följderna av åsidosättandet av unionsrätten. Det framgår nämligen av själva lydelsen av artikel 2 första stycket i direktiv 1999/70 att medlemsstaterna

ska ”vidta alla nödvändiga åtgärder för att när som helst kunna garantera de resultat som åläggs genom detta direktiv” (dom av den 14 september 2016, Martínez Andrés och Castrejana López (C-184/15 och C-197/15, EU:C:2016:680, punkt 38 och där angiven rättspraxis).

- 89 Det ska dessutom erinras om att det inte är domstolens uppgift att uttala sig om tolkningen av bestämmelser i nationell rätt. Detta ankommer på de behöriga nationella domstolarna, vilka ska fastställa huruvida de krav som anges i klausul 5 i ramavtalet uppfylls genom bestämmelserna i den tillämpliga nationella lagstiftningen (dom av den 14 september 2016, Martínez Andrés och Castrejana López (C-184/15 och C-197/15, EU:C:2016:680, punkt 42 och där angiven rättspraxis).
- 90 Det ankommer således på den hänskjutande domstolen att bedöma i vilken mån tillämpningsvillkoren för, liksom det faktiska genomförandet av, de relevanta bestämmelserna i nationell rätt utgör en lämplig åtgärd för att förhindra, och i förevarande fall beivra, missbruk av på varandra följande visstidsanställningar (dom av den 14 september 2016, Martínez Andrés och Castrejana López, C-184/15 och C-197/15, EU:C:2016:680, punkt 43 och där angiven rättspraxis).
- 91 EU-domstolen kan emellertid i sitt förhandsavgörande bidra med preciseringar för att vägleda den hänskjutande domstolen vid dess bedömning (dom av den 14 september 2016, Martínez Andrés och Castrejana López (C-184/15 och C-197/15, EU:C:2016:680, punkt 44 och där angiven rättspraxis).
- 92 I det avseendet ska det påpekas att en åtgärd som den som är aktuell i det nationella målet, som innebär att ersättning ska betalas ut till arbetstagare som är anställda enligt vissa typer av avtal om visstidsanställning när den avtalade anställningstiden löper ut, inte ingår – vid första påseende – i någon av de kategorier av åtgärder avsedda att förhindra missbruk som avses i klausul 5.1 a–c i ramavtalet.
- 93 En sådan nationell åtgärd förefaller inte heller utgöra en ”likvärdig laglig åtgärd för att förhindra missbruk”, i den mening som avses i denna bestämmelse.
- 94 Utbetalning av en ersättning vid anställningens upphörande, som den som avses i artikel 49.1 c i lagen om arbetstagare, kan inte anses göra det möjligt att uppnå det mål som eftersträvas med klausul 5 i ramavtalet, vilket är att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar. Denna utbetalning förefaller nämligen vara frikopplad från överväganden om huruvida användningen av visstidsanställningar är legitim eller utgör missbruk.
- 95 En sådan åtgärd framstår således inte vara ägnad att på ett lämpligt sätt beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar och att undanröja följderna av åsidosättandet av unionsrätten. Av detta följer att åtgärden inte i sig förefaller utgöra en tillräckligt effektiv och avskräckande åtgärd för att säkerställa att de bestämmelser som har antagits med stöd av ramavtalet får full verkan, i den mening som avses i den rättspraxis som anges i punkt 87 ovan.
- 96 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den andra frågan besvaras enligt följande. Klausul 5 i ramavtalet ska tolkas på så sätt att det ankommer på den nationella domstolen att i enlighet med samtliga tillämpliga bestämmelser i den nationella rätten pröva huruvida en åtgärd som den som är aktuell i det nationella målet, som innebär att ersättning ska betalas ut till arbetstagare som är anställda enligt vissa typer av avtal om visstidsanställning när den avtalade anställningstiden löper ut, utgör en lämplig åtgärd för att förhindra och, i förekommande fall, beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar eller en likvärdig laglig åtgärd, i den mening som avses i denna bestämmelse.



### *Den tredje frågan*

- 97 Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje frågan för att, för den händelse att den andra frågan besvaras jakande, få klarhet i huruvida klausul 5 i ramavtalet ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en nationell lagstiftning som den här aktuella, enligt vilken arbetstagare som är anställda enligt vissa typer av avtal om visstidsanställning har rätt till ersättning när deras anställningsavtal löper ut, medan arbetstagare som är anställda enligt andra typer av avtal om visstidsanställning inte har rätt till ersättning när deras anställningsavtal löper ut.
- 98 I det avseendet ska det erinras om att klausul 5 i ramavtalet i princip inte utgör hinder för att ett konstaterat missbruk av på varandra följande visstidsanställningar behandlas olika beroende på den sektor eller den kategori som de anställda hör till, förutsatt att den berörda medlemsstatens nationella rättsordning, inom denna sektor eller i förhållande till denna personalkategori, innehåller en annan effektiv åtgärd för att förhindra och beivra missbruk (dom av den 14 september 2016, Martínez Andrés och Castrejana López, C-184/15 och C-197/15, EU:C:2016:680, punkt 48 och där angiven rättspraxis).
- 99 Dessa överväganden kan i sin helhet överföras på en situation, som den som är aktuell i det nationella målet, där arbetstagare som är anställda enligt vissa typer av avtal om visstidsanställning har rätt till ersättning när deras anställningsavtal löper ut, medan arbetstagare som är anställda enligt andra typer av avtal om visstidsanställning inte har rätt till någon ersättning när deras anställningsavtal löper ut.
- 100 Även om den hänskjutande domstolen skulle finna att den obligatoriska utbetalningen av den ersättning som avses i artikel 49.1 c i lagen om arbetstagare utgör en åtgärd för att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar eller en likvärdig laglig åtgärd, i den mening som avses i klausul 5 i ramavtalet, kan den omständigheten att denna ersättning enbart betalas ut när slutdatum inträder för andra avtal om visstidsanställning än avtal om vikariatsanställning endast anses äventyra ramavtalets syfte och ändamålsenliga verkan om det i spansk rätt inte finns någon annan effektiv åtgärd för att förhindra och beivra missbruk med avseende på vikariatsanställda arbetstagare, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera.
- 101 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den tredje frågan besvaras enligt följande. Om den nationella domstolen finner att en åtgärd som den som är aktuell i det nationella målet, som innebär att ersättning ska betalas ut till arbetstagare som är anställda enligt vissa typer av avtal om visstidsanställning när den avtalade anställningstiden löper ut, utgör en lämplig åtgärd för att förhindra och, i förekommande fall, beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar eller en likvärdig laglig åtgärd, i den mening som avses i klausul 5 i ramavtalet, ska den bestämmelsen tolkas på så sätt att den inte utgör hinder för en nationell lagstiftning som den här aktuella, enligt vilken arbetstagare som är anställda enligt vissa typer av avtal om visstidsanställning har rätt till sådan ersättning när deras anställningsavtal löper ut, medan arbetstagare som är anställda enligt andra typer av avtal om visstidsanställning inte har rätt till någon ersättning när deras anställningsavtal löper ut, förutom om det i den nationella rättsordningen inte finns någon annan effektiv åtgärd för att förhindra och beivra missbruk med avseende på de sistnämnda arbetstagarna, vilket det ankommer på den nationella domstolen att kontrollera.

### **Rättegångskostnader**

- 102 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 (sjätte avdelningen) följande:

- 1) 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 på så sätt att den inte utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken arbetstagare som är anställda enligt avtal om visstidsanställning som ingåtts för att ersätta en arbetstagare med rätt att återgå i tjänst, såsom det avtal om vikariatsanställning som är aktuellt i det nationella målet, inte har rätt till någon ersättning när den avtalade anställningstiden löper ut, medan tillsvidareanställda arbetstagare har rätt till ersättning vid uppsägning av deras anställningsavtal på saklig grund.
- 2) Klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete, som återfinns i bilagan till direktiv 1999/70, ska tolkas på så sätt att det ankommer på den nationella domstolen att i enlighet med samtliga tillämpliga bestämmelser i den nationella rätten pröva huruvida en åtgärd som den som är aktuell i det nationella målet, som innebär att ersättning ska betalas ut till arbetstagare som är anställda enligt vissa typer av avtal om visstidsanställning när den avtalade anställningstiden löper ut, utgör en lämplig åtgärd för att förhindra och, i förekommande fall, beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar eller en likvärdig laglig åtgärd, i den mening som avses i denna bestämmelse.
- 3) Om den nationella domstolen finner att en åtgärd som den som är aktuell i det nationella målet, som innebär att ersättning ska betalas ut till arbetstagare som är anställda enligt vissa typer av avtal om visstidsanställning när den avtalade anställningstiden löper ut, utgör en lämplig åtgärd för att förhindra och, i förekommande fall, beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar eller en likvärdig laglig åtgärd, i den mening som avses i klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete, som återfinns i bilagan till direktiv 1999/70, ska den bestämmelsen tolkas på så sätt att den inte utgör hinder för en nationell lagstiftning som den här aktuella, enligt vilken arbetstagare som är anställda enligt vissa typer av avtal om visstidsanställning har rätt till sådan ersättning när deras anställningsavtal löper ut, medan arbetstagare som är anställda enligt andra typer av avtal om visstidsanställning inte har rätt till någon ersättning när deras anställningsavtal löper ut, förutom om det i den nationella rättsordningen inte finns någon annan effektiv åtgärd för att förhindra och beivra missbruk med avseende på de sistnämnda arbetstagarna, vilket det ankommer på den nationella domstolen att kontrollera.

Underskrifter