



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (sjunde avdelningen)

den 1 oktober 2015*

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Likabehandlingsprincipen och principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder — Direktiv 2000/78/EG — Likabehandling i arbetslivet — Artikel 2.1 och 2.2 a — Särbehandling på grundval av ålder — Jämförbara situationer — Avgångsvederlag som betalas ut när en visstidsanställning upphör för att kompensera en osäker situation — Omfattar inte ungdomar som arbetar under ferierna”

I mål C-432/14,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av conseil de prud’hommes de Paris (Frankrike) genom beslut av den 12 september 2014, som inkom till domstolen den 22 september 2014, i målet

O

mot

Bio Philippe Auguste SARL,

meddelar

DOMSTOLEN (sjunde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden J.-C. Bonichot samt domarna A. Arabadjiev (referent) och C. Lycourgos,

generaladvokat: E. Sharpston,

justitiesekreterare: förste handläggaren M. Ferreira,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 3 juni 2015,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- O, som för sin egen talan,
- Frankrikes regering, genom D. Colas och R. Coesme, båda i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom D. Martin, i egenskap av ombud,

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

* Rättegångsspråk: franska.

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder.
- 2 Begäran har framställt inom ramen för ett mål mellan O och Bio Philippe Auguste SARL (nedan kallat Bio Philippe Auguste) angående Bio Philippe Auguste beslut att inte bevilja O ett avgångsvederlag när hans visstidsanställning upphörde.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

- 3 I enlighet med artikel 1 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42) är "[s]yftet med detta direktiv ... att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna."
- 4 Artikel 2 i nämnda direktiv har följande lydelse:

"1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall

 - a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,
 - b) indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer med en viss religion eller övertygelse, ett visst funktionshinder, en viss ålder, eller en viss sexuell läggning jämfört med andra personer, om inte
 - i) bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga ...

..."

Fransk rätt

- 5 Artikel L.1243-8 i lagen om arbete (code du travail) föreskriver följande:

"När en visstidsanställning upphör och anställningen inte fortsätter genom ett avtal om tillsvidareanställning, har arbetstagaren, som ett komplement till lönen, rätt till ett avgångsvederlag som ska kompensera för hans eller hennes osäkra situation.

Denna ersättning ska motsvara 10 procent av arbetstagarens totala bruttolön.

Avgångsvederlaget ska läggas till arbetstagarens totala bruttolön. Den ska betalas ut när anställningen upphör samtidigt som den sista lönen och ska framgå av lönebeskedet.”

- 6 I artikel L. 1243-10 i lagen om arbete föreskrivs följande:

”Ett avgångsvederlag måste inte betalas ut i följande fall:

- 1° När anställningsavtalet ingåtts med stöd av led 3° i artikel L. 1242-2 eller artikel L. 1242-3, om inte annat anges i förmånligare avtalsbestämmelser.
- 2° När anställningsavtalet ingåtts med en ungdom och gäller en period som omfattas av hans eller hennes ferier.
- 3° När arbetstagaren vägrar att ingå ett avtal om tillsvidareanställning för samma anställning eller en liknande anställning med minst samma lön.
4. När arbetstagaren säger upp anställningsavtalet i förtid, vid allvarlig misskötsel från dennes sida eller vid force majeure.”

- 7 I artikel L. 381-4 i socialförsäkringslagen (code de la sécurité sociale) föreskrivs följande:

”Den obligatoriska socialförsäkringen ska omfatta elever och studenter vid högre läroverk, tekniska högskolor, ’grandes écoles’ [franska universitet vid sidan av det övriga högskoleväsendet, vanligtvis specialinriktade], eller ’classes préparatoires’ [förberedande utbildningar] för sistnämnda universitet, vilka inte omfattas av socialförsäkringen på andra grunder än de som avses i artikel L. 380-1, eller är medförsäkrade, och vilka inte har uppnått en viss ålder. Denna åldersgräns kan inte ändras till följd av till exempel inkallelse till eller förlängd militärtjänstgöring.”

- 8 I artikel R. 381-5 i socialförsäkringslagen föreskrivs att ”den åldersgräns som föreskrivs i artikel L. 381-4 ska vara tjugoåtta år”.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

- 9 Den 21 december 2010, då han fortfarande studerade, anställdes O av Bio Philippe Auguste genom ett avtal om visstidsanställning för perioden från den 21 till och med den 24 december 2010, vilket var under ferierna. Enligt artikel L. 1243-10 1° i lagen om arbete betalades inget avgångsvederlag ut vid utgången av anställningstiden.
- 10 Eftersom O ansåg att denna bestämmelse strider mot grundlagsbestämmelserna som säkerställer likhetsprincipen och principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, väckte han talan vid conseil de prud’hommes de Paris och yrkade att få ut 23,21 euro i avgångsvederlag, att hans visstidsanställning skulle omvandlas till en tillsvidareanställning samt ersättning på 4 500 euro för uppsägning utan saklig grund.
- 11 Den 1 mars 2012 framställde O en förtursfråga om grundlagsenlighet. Genom dom av den 10 januari 2014 hänsköt conseil de prud’hommes de Paris denna fråga till Cour de Cassation. Genom dom av den 9 april 2014 hänsköt sistnämnda domstol förtursfrågan om grundlagsenlighet till Conseil Constitutionnel.
- 12 I beslut nr 2014-401 QPC av den 13 juni 2014 konstaterade Conseil Constitutionnel att ”de angripna bestämmelserna enbart är tillämpliga på elever eller studenter som ännu inte uppnått den åldersgräns som fastställs i artikel L. 381-4 i socialförsäkringslagen för att omfattas av den obligatoriska socialförsäkringen på grundval av att de är inskrivna på en skola eller ett universitet”. Conseil

Constitutionnel fann vidare, för det första, att "invändningen om att lagstiftaren, i de angripna bestämmelserna, inte definierat begreppet 'ungdom' [saknade] stöd" och, för det andra, att "likhetsprincipen inte utgör hinder mot att det såsom villkor för tillämpningen av lagbestämmelserna avseende elever och studenter sätts upp en åldersgräns".

- 13 Conseil Constitutionnel erinrade dessutom om att "avgångsvederlag utgår till en visstidsanställd i syfte att 'kompensera för dennes osäkra situation' när anställningsförhållandet inte fortsätter genom en tillsvidareanställning. Av detta drog Conseil Constitutionnel slutsatsen att "studenter som visstidsanställts för en period som omfattas av deras ferier inte befinner sig i samma situation som vare sig studenter som innehar en anställning samtidigt som de studerar eller andra visstidsanställda". Conseil Constitutionnel anförde vidare följande: "Lagstiftaren har ansett att avgångsvederlag inte ska betalas ut när anställningsavtalet har ingåtts med en elev eller en student för en period som omfattas av hans eller hennes ferier och han eller hon, efter nämnda ferier, har för avsikt att fortsätta sin skolgång eller återuppta sina studier. Därigenom har lagstiftaren infört en särbehandling grundad på att situationerna skiljer sig åt, vilken har ett direkt samband med lagens syfte".
- 14 Under dessa omständigheter beslutade conseil des prud'hommes de Paris att vilandeförklara målet och att ställa följande tolkningsfråga till domstolen:

"Utgör den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder hinder för en nationell lagstiftning (artikel L. 1243-10 i lagen om arbete) som innebär att ungdomar som arbetar under ferierna inte erhåller något avgångsvederlag som ska kompensera en osäker situation när en visstidsanställning inte följs av ett erbjudande om tillsvidareanställning?"

Prövning a tolkningsfrågan

Huruvida tolkningsfrågan kan tas upp till sakprövning

- 15 Under förhandlingen medgav O uttryckligen att han är släkt med företagsledarna i Bio Philippe Auguste och att det nationella målet hade inletts enbart i syfte att ifrågasätta de i det målet aktuella bestämmelserna. Den omständigheten att Bio Philippe Auguste inte yttrat sig i något skede av målet beror enligt Bio Philippe Auguste på att tvisten rör ett lågt belopp.
- 16 Mot denna bakgrund är det möjligt att det är en konstruerad tvist som har anhängiggjorts vid den hänskjutande domstolen och att det verkliga ändamålet med talan inte är att få ut avgångsvederlag, utan ett rent ifrågasättande av de ovannämnda bestämmelserna.
- 17 Det ankommer på den hänskjutande domstolen, som ensam har direkt kännedom om omständigheterna i målet och därmed är bäst skickad att göra de kontroller som behövs, att pröva om så är fallet och, i förekommande fall, därav dra de eventuella konsekvenser som enligt den nationella rätten gäller för det avgörande den ska meddela.
- 18 I vilket fall som helst finns det skäl att erinra om att följande gäller enligt domstolens fasta rättspraxis. Om de frågor som ställts av en nationell domstol avser tolkningen av en unionsbestämmelse, i princip är skyldig att meddela ett förhandsavgörande. Detta gäller under förutsättning att det inte är uppenbart att begäran om förhandsavgörande i själva verket syftar till att få domstolen att uttala sig utan att det föreligger en verklig tvist eller att avge rådgivande utlåtanden om allmänna eller hypotetiska frågor, att den begärda tolkningen av unionsrätten saknar samband med de verkliga omständigheterna eller saken i målet eller att domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska eller rättsliga omständigheter som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts till den (dom DR och TV2 Danmark, C-510/10, EU:C:2012:244, punkt 22 och där angiven rättspraxis).

- 19 Mot denna bakgrund kan det knappast uteslutas att den tolkning av unionsrätten som begärts av den hänskjutande domstolen objektivt sett behövs för att avgöra målet vid den domstolen. Det är nämligen ostridigt att det anställningsavtal som ingåtts mellan parterna i det nationella målet faktiskt har fullgjorts och att tillämpningen av avtalet ger upphov till en fråga om tolkningen av unionsrätten (se, för ett liknande resonemang, dom Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, punkt 38).
- 20 Av detta följer att begäran om förhandsavgörande kan tas upp till sakprövning.

Prövning i sak

- 21 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida unionsrätten och närmare bestämt principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, vilken är stadfäst i artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och vilken kommer till konkret uttryck i direktiv 2000/78, ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en nationell bestämmelse, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken ett avgångsvederlag, som betalas ut som komplement till lönen vid upphörandet av en visstidsanställning när anställningen inte fortsätter genom en tillsvidareanställning, inte utgår när anställningsavtalet ingås med en ungdom för en period som omfattas av hans eller hennes ferier.
- 22 Vad gäller Europeiska kommissionens fråga huruvida O kan klassificeras som "arbetstagare", erinrar domstolen om dess fasta praxis enligt vilken detta begrepp är ett självständigt begrepp som inte ska tolkas restriktivt. Varje person som utför verkligt och faktiskt arbete, med undantag av arbete som utförs i så liten omfattning att det framstår som rent marginellt och sidoordnat, ska således betraktas som "arbetstagare", i den mening som avses i artikel 45 FEUF. Ett anställningsförhållande kännetecknas enligt denna rättspraxis av att en person under en viss tid mot ersättning utför arbete åt en annan person under dennes ledning (dom Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, punkterna 16 och 17, dom Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, punkt 26, dom Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, punkt 15, och dom Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punkt 23).
- 23 I förevarande fall konstaterar domstolen att O anställdes den 21 december 2010 på grundval av ett avtal om visstidsanställning för perioden från den 21 till och med den 24 december 2010, vilket var under hans ferier. Anställningen varade alltså inte längre än fyra dagar.
- 24 Även om det är riktigt att den omständigheten att en person endast utför ett mycket begränsat antal arbetstimmar inom ramen för ett anställningsförhållande kan vara ett tecken på att arbetet endast är marginellt och sidoordnat, kan det inte uteslutas att de nationella myndigheterna vid en helhetsbedömning av anställningsförhållandet kommer fram till att det, oberoende av den låga lönenivån och det låga antalet arbetstimmar, är fråga om ett faktiskt och verkligt arbete, vilket gör att dess innehavare kan betecknas som "arbetstagare", i den mening som avses i unionsrätten (se, för ett liknande resonemang, dom Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, punkt 26 och där angiven rättspraxis).
- 25 Helhetsbedömningen av O:s anställningsförhållande innefattar alltså att även andra faktorer utöver arbetstiden och lönenivån ska beaktas, såsom eventuella rättigheter i fråga om betald semester, bibehållen lön vid sjukfrånvaro, anställningsavtal enligt gällande kollektivavtal samt inbetalningar av sociala avgifter och, i förekommande fall dessa avgifters natur (se, för ett liknande resonemang, dom Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, punkt 27).
- 26 Det är den nationella domstolen som är behörig att pröva vilka följder som samtliga omständigheter som kännetecknar ett anställningsförhållande kan få för bedömningen av huruvida O utför ett verkligt och faktiskt arbete och följaktligen för hans ställning som arbetstagare. Denna är nämligen ensam om att ha direkt kännedom om omständigheterna i målet och är därmed bäst skickad att göra de kontroller som behövs (dom Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, punkt 32).

- 27 Det ankommer alltså på den hänskjutande domstolen att göra en ingående bedömning av samtliga relevanta omständigheter, bland annat de omständigheter som angetts i punkt 25 ovan, för att avgöra huruvida O:s anställningsavtal är sådant att han kan göra gällande att han är "arbetstagare" i den mening som avses i unionsrätten.
- 28 För det fall att den hänskjutande domstolen anser att O ska betraktas som en arbetstagare, måste det undersökas om han har fog för att i det nationella målet åberopa principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder.
- 29 Enligt artikel 2.1 i direktiv 2000/78 avses med "principen om likabehandling" att det "inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1", bland annat ålder. I artikel 2.2 a i direktivet preciseras att direkt diskriminering, med avseende på tillämpningen av artikel 2.1 i direktivet, ska anses förekomma när en person, på någon av de grunder som anges i artikel 1, behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.
- 30 Domstolen har upprepade gånger slagit fast att medlemsstaterna har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning, inte bara vid valet av vilket konkret mål, bland flera social- och arbetsmarknadspolitiska mål, som ska eftersträvas, utan även vid fastställandet av vilka åtgärder som är lämpliga för att uppnå detta mål (dom Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punkt 38, och där angiven rättspraxis).
- 31 Kravet på att situationerna ska vara jämförbara för att ett åsidosättande av principen om likabehandling ska kunna slås fast ska bedömas med hänsyn till samtliga omständigheter som kännetecknar dem (se, bland annat, dom Arcelor Atlantique och Lorraine m.fl., C-127/07, EU:C:2008:728, punkt 25).
- 32 Det ska understrykas att det inte krävs att situationerna är identiska, utan endast att de är jämförbara. Vidare ska bedömningen av om situationerna är jämförbara inte ske på ett allmänt och abstrakt sätt, utan specifikt och konkret med avseende på den berörda förmånen (dom Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, punkt 33 och där angiven rättspraxis).
- 33 Det ska alltså prövas huruvida situationen för en student, såsom O, som anställts på grundval av ett avtal om visstidsanställning under sina ferier, är objektivt jämförbar, mot bakgrund av syftet med artikel L. 1243-8 i lagen om arbete, med situationen för arbetstagare som i enlighet med samma bestämmelse har rätt till ett avgångsvederlag.
- 34 Vad gäller det nu aktuella fallet kan det konstateras att avgångsvederlaget, som ska betalas ut när en visstidsanställning upphör, enligt artikel L. 1243-8 första stycket i lagen om arbete visserligen har som syfte att kompensera för den osäkra situation som en arbetstagare befinner sig i när anställningsförhållandet inte fortsätter genom en tillsvidareanställning. I artikel L. 1243-10 2° i lagen om arbete anges dock uttryckligen att sådant avgångsvederlag inte ska utgå till ungdomar som ingått avtal om visstidsanställning för en period som omfattas av deras ferier.
- 35 Den nationella lagstiftaren har följaktligen underförstått men otvetydigt ansett att dessa ungdomar inte befinner sig i en yrkesmässigt osäker situation när deras anställningsavtal upphör.
- 36 Domstolen konstaterar nämligen, i likhet med den franska regeringen, att det arbete som på grundval av ett avtal om visstidsanställning utförs av en elev eller en student för en period som omfattas av hans eller hennes ferier kännetecknas av att det är både tillfälligt och sidoordnat, eftersom eleven eller studenten har för avsikt att fortsätta sin skolgång eller återuppta sina studier efter ferierna.
- 37 Härav följer att den nationella lagstiftaren på intet sätt har överträtt sitt utrymme för skönsmässig bedömning på det socialpolitiska området genom att anse att situationen för en ungdom som ingått ett avtal om visstidsanställning för en period som omfattas av hans eller hennes ferier inte är jämförbar med situationen för andra kategorier av arbetstagare som har rätt till avgångsvederlag.

- 38 Denna slutsats stöds dessutom av att andra kategorier av arbetstagare, vilka befinner sig i situationer som vad gäller den osäkerhet som avses i artikel L.1243-8 första stycket i lagen om arbete kan jämföras med situationen för O, också har uteslutits från möjligheten att få avgångsvederlag enligt artikel L. 1243-10 i lagen om arbete. Detta gäller till exempel personer som anställts i enlighet med artikel L. 1242-2 1°, i lagen om arbete för att på de villkor som uppställs i denna bestämmelse ersätta andra arbetstagare, eller personer som anställts enligt artikel 1242-2 3°, i nämnda lag för "säsongsanställningar eller för anställningar där det inom vissa verksamhetssektorer, vilka definieras i dekret eller allmängiltiga kollektivavtal, är brukligt med avtal om tillsvidareanställning på grund av antingen verksamhetens art eller anställningarnas tillfälliga natur".
- 39 Av det ovan anförda följer att en student, såsom O, som anställts på grundval av ett avtal om visstidsanställning för en period som omfattas av hans ferier, mot bakgrund av det syfte som eftersträvas i artikel L. 1243-8 första stycket i lagen om arbete, inte befinner sig i en situation som kan jämföras med situationen för arbetstagare som har rätt till avgångsvederlag i enlighet med nämnda bestämmelse. Skillnaden i behandling mellan dessa båda arbetstagarkategorier kan följaktligen inte anses utgöra diskriminering på grund av ålder.
- 40 Tolkningsfrågan ska följaktligen besvaras enligt följande. Principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, vilken är stadfäst i artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och vilken kommer till konkret uttryck i direktiv 2000/78, ska tolkas på så sätt att den inte utgör hinder för en nationell bestämmelse, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken ett avgångsvederlag, som betalas ut som komplement till lönen vid upphörandet av en visstidsanställning när anställningen inte fortsätter genom en tillsvidareanställning, inte utgår när anställningsavtalet ingås med en ungdom för en period som omfattas av hans eller hennes ferier.

Rättegångskostnader

- 41 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (sjunde avdelningen) följande:

Principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, vilken är stadfäst i artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och vilken kommer till konkret uttryck i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet, ska tolkas på så sätt att den inte utgör hinder för en nationell bestämmelse, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken ett avgångsvederlag, som betalas ut som komplement till lönen vid upphörandet av en visstidsanställning när anställningen inte fortsätter genom en tillsvidareanställning, inte utgår när anställningsavtalet ingås med en ungdom för en period som omfattas av hans eller hennes ferier.

Underskrifter