



C/2025/4971

22.9.2025

**Begäran om förhandsavgörande framställd av Juzgado de lo Social n° 3 de Murcia (Spanien) den
12 mars 2025 – AOL och PSM mot Ayuntamiento de Murcia**

(Mål C-201/25, Ayuntamiento de Murcia)

(C/2025/4971)

Rättegångsspråk: spanska

Hänskjutande domstol

Juzgado de lo Social n° 3 de Murcia

Parter i det nationella målet

Kärande: AOL y PSM

Svarande: Ayuntamiento de Murcia

Tolkningsfrågor

- 1) I punkt 115 i **EU-domstolens dom av den 13 juni 2024** i de förenade målen C-331/22 och C-332/22 ⁽¹⁾ föreskrivs visserligen att omvandling av anställningsavtalet för en offentliganställd som utsatts för ett missbruk endast kan ske när en sådan omvandling inte innebär att nationell rätt tolkas *contra legem*, i den del: (i) det i direktiv 1999/70 ⁽²⁾ och klausul 5 i dess ramavtal åläggs en skyldighet att beivra missbruk som strider mot direktiv 1999/70 med en sanktionsåtgärd som är proportionerlig och tillräckligt effektiv och avskräckande för att garantera iakttagandet av målen med klausul 5 i ramavtalet och dess ändamålsenliga verkan; (ii) det i **EU-domstolens dom (stora avdelningen) av den 8 mars 2022, NE/Fürstenfeld, C-205/2020** ⁽³⁾, slås fast att principen om unionsrättens företräde ska tolkas på så sätt att de nationella myndigheterna är skyldiga att underlåta att tillämpa en nationell lagstiftning som till viss del strider mot kravet på att sanktionerna ska vara proportionerliga, dock endast i den utsträckning som är nödvändig för att proportionerliga sanktioner ska kunna åläggas (punkt 57). Är de nationella myndigheterna ändå, när en medlemsstat, som Spanien, inte har införlivat direktiv 1999/70 med sin nationella lagstiftning inom offentlig sektor och det i den nationella lagstiftningen inte finns någon sanktionsåtgärd som säkerställer att målen med klausul 5 i ramavtalet uppnås, skyldiga att beivra det missbruk som uppkommit genom att underlåta att tillämpa en nationell bestämmelse som strider mot kravet på att sanktionsåtgärderna ska vara proportionerliga, på ett sådant sätt att dessa myndigheter, för att inte äventyra syftet med och den ändamålsenliga verkan av direktiv 1999/70 och för att säkerställa dess fulla verkan, kan besluta att omvandla en visstidsanställning som utgör missbruk till en tillsvidareanställning, även om denna omvandling innebär att nationell rätt tolkas *contra legem*?
- 2) Om föregående fråga ska besvaras nekande,
Är det förenligt med unionsrätten att direkt effekt erkänns i **EU-domstolens dom av den 8 mars 2022** i de förenade målen C-331/22 och C-332/22 vad gäller direktiv 2014/67/EU ⁽⁴⁾ men inte med avseende på direktiv 1999/70/EG, trots att det i båda två, enligt EU-domstolens fasta rättspraxis, föreskrivs en skyldighet att beivra missbruk genom effektiva, proportionella och avskräckande åtgärder, med beaktande av att det i artikel 20 i direktiv 2014/67/EU föreskrivs att *medlemsstaterna ska föreskriva sanktioner för överträdelser av nationella bestämmelser som har utfärdats med tillämpning av detta direktiv och ska vidta de åtgärder som krävs för att se till att dessa sanktioner genomförs och efterlevs*, och det i artikel 2 i direktiv 1999/70/EG föreskrivs att *medlemsstaterna ska sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv i ovannämnda klausul 5 i ramavtalet*?

⁽¹⁾ Dom av den 13 juni 2024, DG de la Función Pública de la Generalidad de Cataluña y Departamento de Justicia de la Generalidad de Cataluña (C-331/22 och C-332/22, EU:C:2024:496)

⁽²⁾ Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP – EUT L 175, 1999, s. 43

⁽³⁾ Dom av den 8 mars 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Direkt effekt) (C-205/20, EU:C:2022:168)

⁽⁴⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om genomförande av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen) – EUT L 159, 2014, s. 11

- 3) I andra hand: Hur är det som uttalas i **EU-domstolens dom av den 13 juni 2024**, vad gäller att omvandling endast kan ske när det inte innebär att nationell rätt tolkas *contra legem*, förenligt med domstolens fasta praxis, enligt vilken ”ramavtalet [ska] tolkas så, att om den berörda medlemsstatens nationella rättsordning inom den aktuella sektorn inte innehåller någon annan effektiv åtgärd för att förhindra och, i förekommande fall, beivra missbruk vid användandet av på varandra följande avtal om tidsbegränsad anställning, utgör ramavtalet hinder för tillämpning av nationell lagstiftning enligt vilken det inom enbart den offentliga sektorn är ovillkorligen förbjudet att omvandla flera på varandra följande avtal om tidsbegränsad anställning, vilka i själva verket ingåtts för att tillgodose ett ’konstant och varaktigt behov’ hos arbetsgivaren och skall anses utgöra missbruk, till avtal om tillsvidareanställning” (se **dom av den 4 juli 2006**, mål C-212/04, Adeneler ⁽⁵⁾, punkt 106; **dom av den 14 september 2016**, målen C-184/15 och C-197/15 ⁽⁶⁾, punkt 41; **dom av den 25 oktober 2018**, C-331/17 ⁽⁷⁾, punkterna 70 och 71; **beslut av den 30 september 2020**, C-135/20 ⁽⁸⁾ eller **beslut av den 13 januari 2022**, C-282/2019 ⁽⁹⁾, **beslut av den 22 februari 2024**, de förenade målen C-59/22, C-110/22 och C-159/22 ⁽¹⁰⁾, se även **dom av den 13 juni 2024**, punkterna 98 och 110).
- 4) Kan ett urvalsförfarande, vars utgång är osäker, eftersom (1) det inte garanterar att alla offentliganställda med visstidsanställning som utsatts för missbruk som är oförenligt med direktivet omvandlas till tillsvidareanställda offentliganställda, (2) dess ansökningsförfarande är slumpmässigt och oförutsägbart, eftersom det beror på en skönsmässig bedömning och ren nyckfullhet eller gottfinnande hos den myndighet som är arbetsgivare och som är orsak till missbruket, (3) missbruket inte leder till någon sanktionsåtgärd eller skadlig eller negativ verkan för den myndighet som är arbetsgivare och som är ansvarig för detta missbruk för att avskräcka myndigheten från att fortsätta med missbruk avseende hur dess visstidsanställda anställs, anses utgöra en sanktionsåtgärd som garanterar att målen i klausul 5 i ramavtalet iakttas?
- 5) Utgör klausul 5 i ramavtalet hinder för en nationell bestämmelse i vilken det, som sanktionsåtgärd, endast föreskrivs att de offentliganställda, vid anställningsförhållandets upphörande och för det fall den person som har utsatts för missbruket inte har klarat urvalsförfarandet för att erhålla ställning som tillsvidareanställd, ska erhålla ersättning motsvarande 20 dagars lön per anställningsår och högst 12 månadslöner, utan att denna ersättning – såsom krävs enligt EU-domstolens dom av den 7 mars 2018, Santero ⁽¹¹⁾, och beslut av den 8 januari 2024, C-278/23 ⁽¹²⁾ – åtföljs av ersättning för förlorade möjligheter eller någon annan effektiv och avskräckande sanktionsmekanism?
- 6) Strider det mot den gemenskapsrättsliga effektivitetsprincipen att den spanska rättsordningen kräver att den som har utsatts för missbruk ska styrka den skada som lidits, i den mån detta beviskrav som föreskrivs i nationell rätt medför att det i praktiken blir omöjligt eller orimligt svårt för offentliganställda att utöva sin rätt till full ersättning för den skada de lidit till följd av att den offentliga arbetsgivaren missbrukat på varandra följande visstidsanställningsavtal och därmed möjligheten att undanröja följderna av ett sådant åsidosättande av unionsrätten?
- 7) Det finns ingen effektiv åtgärd i det spanska rättssystemet, inom den offentliga sektorn, för att på ett effektivt, proportionerligt och avskräckande sätt beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar – till skillnad från vad som sker inom den privata eller allmänna sektorn, där visstidsanställningar omvandlas till tillsvidareanställningar när de under en period av 30 månader överstiger 24 månaders tjänstgöring hos samma arbetsgivare – eftersom denna klausul 5 utgör hinder för tillämpning av nationell lagstiftning enligt vilken det, endast inom den offentliga sektorn, är absolut förbjudet att omvandla en rad visstidsanställningar till tillsvidareanställningar, vilka i själva verket varit avsedda att tillgodose arbetsgivarens ”konstanta och varaktiga behov” och måste anses vara oskäliga. År det mot bakgrund av detta förenligt med direktiv 1999/70 att tillämpa denna omvandling till tillsvidareanställningar inom den offentliga sektorn för att förhindra att missbruket inom denna sektor inte beivras och att målen med och den ändamålsenliga verkan av klausul 5 i ramavtalet uppnås, även om denna omvandling innebär att nationell rätt tolkas *contra legem*?

⁽⁵⁾ Dom av den 4 juli 2006, Adeneler m.fl. (C-212/04, EU:C:2006:443)

⁽⁶⁾ Dom av den 14 september 2016, Martínez Andrés och Castrejana López (C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680)

⁽⁷⁾ Dom av den 25 oktober 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859)

⁽⁸⁾ Beslut av den 30 september 2020, Cámara Municipal de Gondomar (C-135/20, ej publicerat, EU:C:2020:760)

⁽⁹⁾ Dom av den 13 januari 2022, MIUR och Ufficio Scolastico Regionale per la Campania (C-282/19, EU:C:2022:3)

⁽¹⁰⁾ Dom av den 22 februari 2024, Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid m.fl. (C-59/22, C-110/22 och C-159/22, EU:C:2024:149)

⁽¹¹⁾ Dom av den 7 mars 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166)

⁽¹²⁾ Beslut av den 8 januari 2024, Biltena (C-278/23, EU:C:2024:111)