



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (tionde avdelningen)

den 14 september 2016*

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Direktiv 1999/70/EG — Ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP — Klausul 4 — Icke-diskrimineringsprincipen — Begreppet anställningsvillkor — Ersättning vid uppsägning av ett anställningsavtal — Ersättning som inte föreskrivs i den nationella lagstiftningen för avtal om tidsbegränsad anställning — Skillnad i behandling i förhållande till tillsvidareanställda”

I mål C-596/14,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Överdomstolen i den autonoma regionen Madrid, Spanien) genom beslut av den 9 december 2014, som inkom till domstolen den 22 december 2014, i målet

Ana de Diego Porras

mot

Ministerio de Defensa,

meddelar

DOMSTOLEN (tionde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden F. Biltgen (referent) samt domarna A. Borg Barthet och M. Berger,

generaladvokat: M. Bobek,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Ana de Diego Porras, genom J. Rello Ochayta, abogado,

— Spaniens regering, genom L. Banciella Rodríguez-Miñón, i egenskap av ombud,

— Europeiska kommissionen, genom S. Pardo Quintillán och M. van Beek, 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 klausul 4 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 Ana de Diego Porras och Ministerio de Defensa (försvarsministeriet, Spanien) angående kvalificering av avtalsförhållandet mellan parterna och utbetalning av ersättning till följd av att avtalsförhållandet sagts upp.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

- 3 Det framgår av skäl 14 i direktiv 1999/70 att "[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 bilagda ramavtalet ..., som ... ingicks mellan de allmänna branschövergripande organisationerna (EFS, UNICE och CEEP)".
- 5 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."
- 6 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.
- 7 Klausul 3 i ramavtalet har rubriken "Definitioner". Denna klausul har följande lydelse:

"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"

- 8 I klausul 4 i ramavtalet, med rubriken ”Principen om icke-diskriminering”, stadgas 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.”

Spansk rätt

- 9 Det framgår av artikel 15.1 i texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (omarbetad lydelse av lagen om arbetstagare, enligt kungligt lagstiftningsdekret 1/1995) av den 24 mars 1995 (BOE nr 75 av den 29 mars 1995, s. 9654), i den version som var tillämplig vid tidpunkten för omständigheterna i det nationella målet) (nedan kallad lagen om arbetstagare), att anställningsavtal endast 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 ersätts med andra samtidigt som de har rätt att behålla sin tjänst, under förutsättning att namnet på den arbetstagare som ersätts med en annan och anledningen till att detta skett anges i anställningsavtalet.”
- 10 Det framgår av artikel 15.3 i lagen om arbetstagare att ”visstidsanställningar som ingåtts i strid med lagen ska betraktas som tillsvidareanställningar”.
- 11 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 så kallat avtal om *interinidad* (vikariat) (nedan kallat avtal om vikariatsanställning) som ett avtal som ingås för att ersätta en av företagets arbetstagare med en annan samtidigt som den förra har rätt att behålla sin tjänst, enligt lagstiftning, kollektivavtal eller individuellt avtal. Enligt artikel 4.2 i det kungliga dekretet ska namnet på den arbetstagare som ersätts med en annan och anledningen till att detta skett anges i avtalet. Varaktigheten för ett avtal om vikariatsanställning motsvarar den tid under vilken den arbetstagare som ersätts med en annan och som samtidigt har rätt att behålla sin tjänst är frånvarande.
- 12 Det framgår av artikel 15.5 i lagen om arbetstagare att arbetstagare som under en period på 30 månader har varit anställda under mer än 24 månader, med eller utan avbrott, ska anses ha fått en tillsvidareanställning. Dessa bestämmelser tillämpas emellertid varken på användning av avtal om utbildning, avtal om ersättande av partiella pensionsavgångar eller avtal om vikariatsanställning eller på tillfälliga anställningsavtal som har ingåtts som ett led i offentliga anställnings- eller utbildningsprogram.
- 13 Det föreskrivs i artikel 49.1 c i lagen om arbetstagare att arbetstagaren, när anställningen upphör – dock inte i fråga om avtal om vikariatsanställning eller avtal om utbildning –, har rätt till ersättning med ett belopp som motsvarar den proportionella andelen av 12 dagars lön per tjänsteår.

- 14 Enligt artikel 53.1 b i lagen om arbetstagare medför den omständigheten att ett anställningsavtal sägs upp på objektiva grunder att "arbetstagaren, samtidigt med den skriftliga underrättelsen, har rätt till ersättning som motsvarar 20 dagars lön per tjänsteår, vilken ersättning ska beräknas i förhållande till antalet månader under vilka arbete utförts under de perioder som understiger ett år och utges genom maximalt 12 månatliga utbetalningar".

Bakgrunden till det nationella målet och tolkningsfrågorna

- 15 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 Mayoral Fernández som hade befriats från sina arbetsuppgifter för att kunna utföra fackligt arbete på heltid.
- 16 Beslutet att befria 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).
- 17 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 Mayoral Fernández skulle kunna återinträda i sin tjänst från och med den 1 oktober 2012.
- 18 Den 19 november 2012 väckte Ana de Diego Porras talan vid Juzgado de lo Social n° 1 de Madrid (Arbetsdomstol nr 1 i Madrid, Spanien). Hon gjorde gällande att såväl hennes anställningsavtal som villkoren för att säga upp avtalet var rättsstridiga.
- 19 Ana de Diego Porras talan ogillades genom dom av den 10 september 2013. Hon överklagade denna dom till den hänskjutande domstolen, 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 innebära att ersättning ska betalas ut.
- 20 Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Överdomstolen i den autonoma regionen Madrid) har i sin begäran om förhandsavgörande konstaterat dels att rekryteringen av Ana de Diego Porras genom ett avtal om vikariatsanställning uppfyller kraven enligt gällande nationella bestämmelser, dels att nämnda avtal har sagts upp på objektiv grund.
- 21 Den hänskjutande domstolen önskar emellertid klarhet beträffande Ana de Diego Porras rätt till ersättning på grund av att hennes anställningsavtal sagts upp. Enligt spansk rätt behandlas nämligen tillsvidareanställda och visstidsanställda olika i fråga om anställningsvillkor, eftersom ersättningen vid lagenlig uppsägning av anställningsavtalet motsvarar 20 dagars lön per tjänsteår för de förstnämnda, medan den endast uppgår till 12 dagars lön per tjänsteår för de sistnämnda. Skillnaden är än mer påtaglig såvitt avser vikariatanställda, vilka inte har rätt till någon ersättning när anställningen upphör lagenligt.
- 22 Det har inte framkommit att denna skillnad i behandling kan motiveras på objektiv grund. Den hänskjutande domstolen är därför osäker på huruvida de nationella bestämmelser som är aktuella 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.

23 Mot denna bakgrund har Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Överdomstolen i den autonoma regionen Madrid) beslutat att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

- ”1) Ska ersättning som betalas ut när en tidsbegränsad anställning upphör anses ingå bland de anställningsvillkor som avses i klausul 4.1 i [ramavtalet]?
- 2) Om nämnda ersättning ska anses ingå bland anställningsvillkoren, ska en person som har ett anställningsavtal 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, när anställningen upphör, ha rätt till samma ersättning som tillkommer en jämförbar tillsvidareanställd arbetstagare vars anställning upphör på objektiva grunder?
- 3) Om anställda med tidsbegränsad anställning har rätt till samma ersättning som den som tillkommer en tillsvidareanställd vars anställning upphör på objektiva grunder, ska då artikel 49.1 c i lagen om arbetstagare anses ha införlivat [direktiv 1999/70] på ett korrekt sätt, eller är nämnda artikel diskriminerande och oförenlig med direktivet genom att den strider mot direktivets syfte och ändamålsenliga verkan?
- 4) Om det inte föreligger objektiva grunder för att undanta vikariatsanställda från rätten till ersättning vid upphörande av ett tidsbegränsat anställningsavtal, är den skillnad som lagen om arbetstagare föreskriver diskriminerande inte bara i förhållande till anställningsvillkoren för tillsvidareanställda, utan även i förhållande till anställningsvillkoren för andra arbetstagare med tidsbegränsad anställning?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

- 24 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 begreppet anställningsvillkor omfattar den ersättning som en arbetsgivare är skyldig att betala till en arbetstagare till följd av att arbetstagarens avtal om visstidsanställning har sagts upp.
- 25 Det ska inledningsvis erinras 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 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 påpekas 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 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro och Iglesias Torres, C-444/09 och C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 47, dom av den 12 december 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 40, och dom av den 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 22).
- 26 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 13 september 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 37, dom av den 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro och Iglesias Torres, C-444/09 och C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 48, och dom av den 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 23).

- 27 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 13 september 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 38, dom av den 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro och Iglesias Torres, C-444/09 och C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 49, och dom av den 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 24).
- 28 Såvitt avser begreppet anställningsvillkor, i den mening som avses i klausul 4 i ramavtalet, har domstolen tidigare slagit fast att det avgörande kriteriet för att fastställa om en åtgärd omfattas av detta begrepp just är själva anställningen, det vill säga anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren (dom av den 12 december 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 35, och dom av den 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 25).
- 29 Enligt domstolens praxis omfattar således begreppet anställningsvillkor, i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet, tjänstetidstillägg, vilka ingår i den ersättning som en visstidsanställd ska beviljas i samma utsträckning som en tillsvidareanställd (dom av den 13 september 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 47, och dom av den 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro och Iglesias Torres, C-444/09 och C-456/09, EU:C:2010:819, punkterna 50–58).
- 30 Domstolen har även bedömt att detta begrepp omfattar regler om fastställande av uppsägningstiden för avtal om visstidsanställning. Domstolen har preciserat att en tolkning av klausul 4.1 i ramavtalet enligt vilken begreppet ”anställningsvillkor”, i den mening som avses i nämnda bestämmelse, inte omfattar villkoren för att säga upp ett avtal om visstidsanställning skulle innebära att tillämpningsområdet för det skydd mot diskriminering som visstidsanställda har begränsades i strid med de mål som eftersträvas med bestämmelsen (se, för ett liknande resonemang, dom av den 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punkterna 27 och 29).
- 31 Dessa bedömningar kan fullt ut överföras på en sådan ersättning som den som är aktuell i det nationella målet. Ersättningen ges till arbetstagaren på grund av att det anställningsavtal som vederbörande ingått med sin arbetsgivare sägs upp och den uppfyller det kriterium som anges i punkt 28 ovan. Ersättningen omfattas följaktligen av begreppet anställningsvillkor.
- 32 Den första frågan ska därför besvaras enligt följande. Klausul 4.1 i ramavtalet ska tolkas på så sätt att begreppet anställningsvillkor omfattar den ersättning som en arbetsgivare är skyldig att betala till en arbetstagare på grund av att arbetstagarens avtal om visstidsanställning har sagts upp.

Den andra, den tredje och den fjärde frågan

- 33 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra, den tredje och den fjärde frågan, vilka ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida klausul 4 i ramavtalet ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken en vikariatsanställd helt nekas ersättning för uppsägning av vederbörandes anställningsavtal, medan bland annat jämförbara tillsvidareanställda beviljas sådan ersättning.
- 34 Såvitt avser klausul 4 i ramavtalet ska det erinras om att det i punkt 1 i denna klausul föreskrivs förbud, när det gäller anställningsvillkor, 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.
- 35 Enligt fast rättspraxis innebär icke-diskrimineringsprincipen 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 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 65 och där angiven rättspraxis).

- 36 Det kan i förevarande fall konstateras att visstidsanställda och tillsvidareanställda behandlas olika genom att vikariatsanställda, till skillnad från tillsvidareanställda, inte får någon ersättning när deras anställningsavtal sägs upp, oavsett hur länge de har tjänstgjort.
- 37 I detta avseende ska det preciseras att icke-diskrimineringsprincipen har genomförts och konkretiserats genom ramavtalet endast såvitt avser skillnader i behandling mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda som befinner sig i en jämförbar situation (beslut av den 11 november 2010, VINO, C-20/10, ej publicerat, EU:C:2010:677, punkt 56, beslut av den 22 juni 2011, VINO, C-161/11, ej publicerat, EU:C:2011:420, punkt 28, och beslut av den 7 mars 2013, RIVAS MONTES, C-178/12, ej publicerat, EU:C:2013:150, punkt 43).
- 38 Eventuella skillnader i behandling mellan vissa kategorier av visstidsanställda, såsom den som den hänskjutande domstolen även har hänvisat till i sin fjärde fråga, omfattas däremot inte av icke-diskrimineringsprincipen i ramavtalet (beslut av den 11 november 2010, VINO, C-20/10, ej publicerat, EU:C:2010:677, punkt 57).
- 39 Det ska, med beaktande av den skillnad som konstaterats, först prövas huruvida de situationer som är aktuella i det nationella målet är jämförbara och därefter huruvida det kan finnas sakliga skäl.

Huruvida de aktuella situationerna är jämförbara

- 40 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 18 oktober 2012, VALENZA M.F., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 42 och där angiven rättspraxis, och dom av den 13 mars 2014, NIERODZIK, C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 31).
- 41 Enligt rättspraxis är det nämligen endast om det arbete som en sådan arbetstagare som Ana de Diego Porras utfört enligt flera avtal om visstidsanställning inte motsvarar det arbete som utförs av tillsvidareanställda som den påstådda skillnaden i behandling i fråga om beviljande av ersättning för uppsägning av anställningsavtalet inte skulle anses strida mot klausul 4 i ramavtalet, eftersom denna skillnad i behandling då gäller två olika situationer (dom av den 18 oktober 2012, VALENZA M.F., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 48 och där angiven rättspraxis).
- 42 Det ankommer visserligen på den hänskjutande domstolen att fastställa huruvida Ana de Diego Porras, när hon tjänstgjorde som sekreterare vid försvarsministeriet enligt flera avtal om vikariatsanställning, befann sig i en situation som är jämförbar med situationen för de arbetstagare som samma myndighet hade tillsvidareanställt under samma period (se, analogt, dom av den 18 oktober 2012, VALENZA M.F., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 43 och där angiven rättspraxis, och dom av den 13 mars 2014, NIERODZIK, C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 32). I detta fall framgår det emellertid av de handlingar som getts in till domstolen att Ana de Diego Porras utförde ett liknande arbete eller samma arbete som det som utfördes av en tillsvidareanställd.
- 43 Redan den omständigheten att Ana de Diego Porras under sju år i följd innehade samma tjänst som en anställd som hade befriats från sina arbetsuppgifter för att kunna utföra fackligt arbete på heltid, måste nämligen anses innebära att hon inte endast uppfyllde utbildningsvillkoren för att kunna tillträda det aktuella arbetet, utan att hon även utförde samma arbete som den person som hon permanent skulle ersätta under denna längre period, samtidigt som hon omfattades av samma arbetsvillkor.
- 44 Den situation med visstidsanställning som Ana de Diego Porras befann sig i var följaktligen jämförbar med situationen för en tillsvidareanställd.

Huruvida det finns sakliga skäl

- 45 Enligt domstolens fasta praxis innebär begreppet objektiva grunder 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 (se, bland annat, dom av den 13 september 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punkterna 53 och 58, dom av den 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro och Iglesias Torres, C-444/09 och C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 55, dom av den 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 73, och dom av den 18 oktober 2012, Valenza m.fl., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 51).
- 46 Begreppet objektiva grunder, i den mening som avses i klausul 4.1 och/eller 4.4 i ramavtalet, innebär följaktligen att en skillnad i behandling mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda inte kan motiveras av att en sådan skillnad föreskrivs i allmänna och abstrakta nationella bestämmelser, såsom bestämmelser i lag eller kollektivavtal (dom av den 13 september 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 57, dom av den 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro och Iglesias Torres, C-444/09 och C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 54, dom av den 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 72, och dom av den 18 oktober 2012, Valenza m.fl., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 50).
- 47 Den omständigheten att en myndighet använder sig av tillfälligt anställda uppfyller i sig inte heller ovannämnda krav och kan inte utgöra en objektiv grund i den mening som avses i klausul 4.1 och/eller 4.4 i ramavtalet. Om redan den omständigheten att ett anställningsförhållande är tillfälligt ansågs tillräcklig för att motivera en skillnad i behandling mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda, skulle nämligen målen med direktiv 1999/70 och ramavtalet undergrävas och en situation som missgynnar visstidsanställda upprätthållas (dom av den 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro och Iglesias Torres, C-444/09 och C-456/09, EU:C:2010:819, punkterna 56 och 57, dom av den 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 74, och dom av den 18 oktober 2012, Valenza m.fl., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 52).
- 48 Den spanska regeringens förklaringar bygger på antagandet att visstidsanställningar och tillsvidareanställningar är av olika slag och har olika syften, i det att båda anställningsformerna skiljer sig åt vad gäller deras varaktighet och den förväntade stabiliteten i anställningsförhållandet.
- 49 I princip ankommer det visserligen på den hänskjutande domstolen att fastställa huruvida de argument som har anförts vid den utgör objektiva grunder, i den mening som avses i artikel 4.1 i ramavtalet, med beaktande av den rättspraxis som det har erinrats om i punkt 42 ovan. Det ska emellertid påpekas att den spanska regeringen endast har framhållit att vikariatsanställningar och tillsvidareanställningar är av olika slag och har olika syften, med hänvisning till avtalsförhållandets varaktighet och förväntade stabilitet såvitt avser tillsvidareanställningar.
- 50 Såsom framgår av punkterna 46 och 47 ovan kan varken den omständigheten att anställningsförhållandet är tillfälligt eller den omständigheten att det i den nationella lagstiftningen inte finns någon bestämmelse om beviljande av ersättning för uppsägning av ett avtal om vikariatsanställning i sig utgöra sådana objektiva grunder.
- 51 Argumentet att en vikariatsanställnings upphörande är förutsägbart grundar sig för övrigt inte på objektiva och klara kriterier, eftersom det i praktiken inte bara är så, att en sådan vikariatsanställning kan bli permanent, såsom i Ana de Diego Porras fall, där avtalsförhållandena sträcker sig över en

period som är längre än tio år, utan det argumentet motsägs även av att det, i jämförbara situationer, i den relevanta nationella lagstiftningen föreskrivs att andra kategorier av visstidsanställda ska beviljas ersättning vid uppsägning av anställningsavtalet.

- 52 Av vad som ovan anförts följer att den andra, den tredje och den fjärde frågan ska besvaras enligt följande. Klausul 4 i ramavtalet ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken en vikariatsanställd helt nekas ersättning för uppsägning av vederbörandes anställningsavtal, medan bland annat jämförbara tillsvidareanställda beviljas sådan ersättning. Den omständigheten att den förstnämnda arbetstagaren har utfört sitt arbete på grundval av ett avtal om vikariatsanställning kan inte i sig utgöra en objektiv grund för att neka vederbörande nämnda ersättning.

Rättegångskostnader

- 53 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 (tionde 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 begreppet anställningsvillkor omfattar den ersättning som en arbetsgivare är skyldig att betala till en arbetstagare på grund av att arbetstagarens avtal om visstidsanställning har sagts upp.**
- 2) **Klausul 4 i ramavtalet om visstidsarbete, som återfinns i bilagan till direktiv 1999/70, ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken en vikariatsanställd helt nekas ersättning för uppsägning av vederbörandes anställningsavtal, medan bland annat jämförbara tillsvidareanställda beviljas sådan ersättning. Den omständigheten att den förstnämnda arbetstagaren har utfört sitt arbete på grundval av ett avtal om vikariatsanställning kan inte i sig utgöra en objektiv grund för att neka vederbörande nämnda ersättning.**

Underskrifter