



## Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 21 november 2018\*

”Begäran om förhandsavgörande – Direktiv 1999/70/EG – Ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP – Klausul 4 – Icke-diskrimineringsprincipen – Nationell lagstiftning enligt vilken det är möjligt att avsluta tidsbegränsade anställningsavtal när skälet till rekryteringen inte längre föreligger – Lärare som anställts för ett läsår – Uppsägning av anställningen vid undervisningsperiodens slut – Arbetstidens förläggning – Direktiv 2003/88/EG”

I mål C-245/17,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Överdomstolen i den autonoma regionen Castilla-La Mancha, Spanien) genom beslut av den 19 april 2017, som inkom till domstolen den 11 maj 2017, i målet

**Pedro Viejobueno Ibáñez,**

**Emilia de la Vara González**

mot

**Consejería de Educación de Castilla-La Mancha**

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av domstolens vice ordförande R. Silva de Lapuerta, tillförordnad ordförande på första avdelningen, samt domarna J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (referent), E. Regan och S. Rodin,

generaladvokat: J. Kokott,

justitiesekreterare: handläggaren L. Carrasco Marco,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 11 april 2018,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González, genom J.J. Donate Valera, abogado,
- Consejería de Educación de Castilla-La Mancha, genom C. Aguado Martín och M. Barahona Migueláñez, letrados,
- Spaniens regering, genom A. Gavela Llopis och S. Jiménez García, båda i egenskap av ombud,

\* Rättegångsspråk: spanska.

– Europeiska kommissionen, genom M. van Beek och N. Ruiz García, båda i egenskap av ombud, och efter att den 31 maj 2018 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande, 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 mål mellan, å ena sidan, Pedro Viejobueno Ibáñez respektive Emilia de la Vara González, och, å andra sidan Consejería de Educación de Castilla-La Mancha (utbildningsministeriet i den autonoma regionen Castilla-La Mancha, Spanien) (nedan kallat det regionala utbildningsministeriet) angående det regionala utbildningsministeriets uppsägningar av Pedro Viejobueno Ibáñez respektive Emilia de la Vara González anställningar.

### 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 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."
- 6 I tredje stycket i inledningen anges att "[i] ... [avtalet] 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."
- 7 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.

8 I klausul 3 i ramavtalet, med rubriken ”Definitioner”, 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.”

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

10 Artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 2003, s. 9), har följande lydelse:

”Årlig semester

1. Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får en årlig betald semester om minst fyra veckor i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester.
2. Den årliga semestern får inte utbytas mot kontant ersättning, utom då anställningen avslutas.”

### **Spansk rätt**

11 I artikel 1.1 i Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público (lag 7/2007 om grundläggande bestämmelser för offentliganställda) av den 12 april 2007 (nedan kallad lag 7/2007) föreskrivs följande:

”I denna lag föreskrivs grundläggande bestämmelser om ställningen för de offentliganställda tjänstemän som omfattas av lagens tillämpningsområde.”

12 Enligt artikel 2 är de grundläggande bestämmelserna för offentliganställda bland annat tillämpliga på tjänstemän och arbetstagare i förvaltningarna i de autonoma regionerna.

13 I artikel 10.1 i lagen föreskrivs följande:

”Med visstidsanställda tjänstemän avses personer som av uttryckligen angivna tvingande och brådskande skäl tillsätts i denna egenskap för att utföra samma arbete som ordinarie tjänstemän i någon av följande situationer:

- a) När lediga tjänster inte kan tillsättas av ordinarie tjänstemän.
- b) När en ordinarie tjänstemän tillfälligt ska ersättas.
- c) Vid genomförande av tidsbegränsade projekt.

d) under perioder av särskilt betungande arbetsbörda eller anhopning av arbete, under högst sex månader inom en tolv månadersperiod.”

14 Enligt artikel 10.3 i lagen upphör anställningen för visstidsanställda tjänstemän, vid sidan av skäl som har samband med förlusten av ställningen som offentliganställd tjänsteman, när skälet till rekryteringen inte längre föreligger.

15 I artikel 10.5 i lag 7/2007 föreskrivs att de generella bestämmelserna om tjänstemän är tillämpliga på visstidsanställda tjänstemän i den utsträckning som detta är lämpligt med hänsyn till deras situation.

16 I artikel 7 i Ley 4/2011, del Empleo Público de Castilla La Mancha (lag 4/2011 om offentlig anställning i Castilla-La Mancha) av den 10 mars 2011 (nedan kallad lag 4/2011) föreskrivs följande:

”Med visstidsanställda tjänstemän avses personer som av uttryckligen angivna tvingande och brådskande skäl tillsätts i denna egenskap för att utföra samma arbete som ordinarie tjänstemän i någon de situationer som är föreskrivna i artikel 8.”

17 I artikel 8.1 i denna lag föreskrivs följande:

”Rekryteringen av en visstidsanställd tjänsteman får endast ske i någon av följande situationer:

a) det finns obesatta tjänster för vilka medel anslagits för den lägsta lönegraden och för vilka rekrytering sker genom ett meritbaserat uttagningsförfarande, och det är omöjligt att besätta tjänsterna med tjänstemän,

...”

18 I 9.1 i nämnda lag föreskrivs följande:

”Visstidsanställda tjänstemäns anställning ska avslutas av följande skäl:

...

b) när de tvingande och brådskande skäl vilka motiverat deras tillsättning inte längre föreligger.”

19 Enligt ett avtal som ingåtts den 10 mars 1994 mellan Ministerio de Educación y Ciencia (utbildnings- och vetenskapsministeriet, Spanien) och fackförbundet ANPE, vilket offentliggjorts genom beslut av den 15 mars 1994 av detta ministeriums Dirección General de Personal y Servicios (generaldirektorat för personal och tjänster), om uttagningsförfarandet för lärare som är anställda som visstidsanställda tjänstemän, ska visstidsanställda tjänstemän som den 30 juni under ett läsår har arbetat minst fem månader utföra de arbetsuppgifter som följer med deras tjänst från och med detta datum till början av nästa läsår.

20 I den trettonde tillägsbestämmelsen till Ley 5/2012, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha para 2012 (lag 5/2012 om 2012 års budget för den autonoma regionen Castilla-La Mancha) av den 12 juli 2012 (2012 års budgetlag) föreskrivs följande:

”1. I enlighet med artikel 38.10 i [lag 7/2007] och artikel 153.6 i [lag 4/2011] ska följande avtal tillfälligt upphöra att tillämpas under följande omständigheter:

...

i) [avtalet av den 10 mars 1994] i den del som avser [kontant ersättning] för semester i juli och augusti för vikariat som överstiger fem och en halv månad samt för besättande av icke-tillsatta tjänster. Lärare som inte är universitetslärare och som arbetar som tillfälligt anställda tjänstemän ska uppbära en kontant ersättning som motsvarar 22 arbetsdagar om de rekryterats för ett helt läsår eller det antal dagar som motsvarar den tid som vederbörande arbetat om denna tid understiger ett läsår.

...”

### Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 21 Pedro Viejobueno Ibáñez rekryterades av det regionala utbildningsministeriets Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (generaldirektoratet för personal och utbildningsplanering) som visstidsanställd tjänsteman (*funcionario interino*) på tjänsten som högstadielärare vid Alonso Quijanoskolan i Esquivias (Toledoprovinsen, Spanien) för läsåret 2011/2012. Emilia de la Vara González rekryterades av samma generaldirektorat som visstidsanställd tjänsteman på tjänsten som yrkeslärare vid vuxenutbildningscentrumet Campos del Záncara i San Clemente (Cuencaprovinsen, Spanien) för samma läsår.
- 22 Den 29 juni 2012, den dag då undervisningen slutade, fattade utbildningssamordnarna i Toledo respektive Cuenca beslut om att Pedro Viejobueno Ibáñez respektive Emilia de la Vara González anställningar skulle upphöra från och med den dagen. Skälen härför var ”fritt upphörande av anställningen för en visstidsanställd tjänsteman” respektive ”slutligt upphörande av anställningen på grund av en förändring av den administrativa situationen”.
- 23 Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González begärde omprövning av besluten att deras anställningar skulle upphöra. Deras respektive begäran möttes med tyst avslag och de väckte därför den 12 april 2013 talan vid Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 2 (Toledo) (förvaltningsdomstol nr 2 (Toledo), Spanien) om ogiltigförklaring av besluten om tyst avslag och av besluten att deras anställningar skulle upphöra. De yrkade även att det skulle fastställas att de hade rätt att kvarbli på sina respektive tjänster till och med den 14 september 2012. Till stöd för sin talan gjorde Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González bland annat gällande att besluten att deras anställningar skulle upphöra stred mot likabehandlingsprincipen, eftersom besluten innebar att lärare behandlades olika beroende på om de var visstidsanställda eller fast anställda tjänstemän. Fast anställda tjänstemän behåller nämligen sin tjänst efter undervisningsperiodens slut.
- 24 I dom av den 26 januari 2015 ogillade Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 2 (Toledo) (förvaltningsdomstol nr 2 (Toledo)) respektive talan med hänvisning till att de rättsakter genom vilka Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González rekryterades inte innehöll något datum för anställningens upphörande och till att eftersom rekryteringen av visstidsanställda tjänstemän måste grunda sig på tvingande och brådskande skäl utgör det faktum att dessa skäl inte längre föreligger en laglig grund för att låta dessa tjänstemäns anställningar upphöra. Enligt den domstolen kan undervisningsperiodens slut innebära att de tvingande och brådskande skäl som motiverade rekryteringen av de visstidsanställda tjänstemännen inte längre föreligger. Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 2 (Toledo) (förvaltningsdomstol nr 2 (Toledo)) ansåg vidare att likabehandlingsprincipen inte hade åsidosatts, eftersom den situation som visstidsanställda tjänstemän befinner sig i, vilkas anställningsförhållande i förhållande till förvaltningen huvudsakligen är tillfälligt, inte är jämförbar med den situation som fast anställda tjänstemän befinner sig i, vilkas anställningsförhållande i förhållande till förvaltningen är fast.
- 25 Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González överklagade detta avgörande till den hänskjutande domstolen, Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Överdomstolen i den autonoma regionen Castilla-La Mancha, Spanien). De gjorde gällande att upphörandet av deras

anställningar den 29 juni 2012 utgjorde ett åsidosättande av klausul 4 i ramavtalet. De anser nämligen att de på grund av deras ställning som visstidsanställda tjänstemän behandlas mindre förmånligt än lärare som är fast anställda tjänstemän, vilka behåller sina tjänster under den period som normalt sett utgörs av sommarlovet. De har vidare hävdat att eftersom de rekryterats för läsåret 2011/2012 och eftersom de utför samma arbetsuppgifter som en lärare som är fast anställd tjänsteman finns det inga skäl till varför de inte skulle kunna utföra arbetsuppgifter som motsvarar deras tjänst efter undervisningsperiodens slut. Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González har dessutom gjort gällande att besluten att deras anställningar skulle upphöra strider mot artikel 7 i direktiv 2003/88, eftersom deras anställningar avslutades innan de hade haft möjlighet att utnyttja sina dagar för årlig semester och innan de hade fått kontant ersättning för detta. Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González har också anfört att upphörandet av deras anställningar åsidosätter avtalet av den 10 mars 1994.

- 26 Den hänskjutande domstolen har preciserat att sådana anställningar som Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González haft ingår i enlighet med artikel 7 i lag 4/2011 på grund av att det finns tvingande och brådskande skäl. Enligt den domstolen följer det av spansk rättspraxis att den omständigheten att det inte längre föreligger något behov för lärare att arbeta efter undervisningsperiodens slut utgör laglig grund för att anställningarna för visstidsanställda tjänstemän i enlighet med artikel 9.1 b i den lagen och artikel 10.3 i lag 7/2007 ska upphöra den dag då nämnda period slutar, eftersom skälet för deras rekrytering inte längre föreligger.
- 27 Beträffande tillämpningen av icke-diskrimineringsprincipen anser den hänskjutande domstolen att de lärare som anställs som visstidsanställda tjänstemän omfattas av begreppet "visstidsanställd" i den mening som avses i ramavtalet, såvitt de rekryterats för att besätta obesatta lärartjänster förbehållna fast anställda tjänstemän. De lärare som är fast anställda tjänstemän skulle kunna omfattas av begreppet "jämförbara tillsvidareanställda" i den mening som avses i klausul 4 i ramavtalet. Enligt den hänskjutande domstolen finns det därför anledning att vid tillämpningen av nämnda klausul jämföra situationen för visstidsanställda tjänstemän med situationen för fast anställda tjänstemän, vilka utför liknande arbete i samma utbildningsinstitution eller i andra utbildningsinstitutioner i samma autonoma region.
- 28 Således uppstår frågan huruvida slutet på undervisningsperioden verkligen utgör en objektiv grund som motiverar att lärare behandlas olika beroende på om de är visstidsanställda eller fast anställda tjänstemän.
- 29 Den hänskjutande domstolen frågar sig också huruvida praxis att anställningarna för lärare som rekryterats som visstidsanställda tjänstemän avslutas vid undervisningsperiodens slut är förenlig med artikel 7.2 i direktiv 2003/88, eftersom det regionala utbildningsministeriet i en sådan situation är skyldig att ersätta lärarna för de dagar för årlig semester som de inte har kunnat utnyttja.
- 30 Den hänskjutande domstolen har dessutom förklarat att förvaltningen i den autonoma regionen Castilla-La Mancha följde avtalet av den 10 mars 1994 till och med läsåret 2011/2012 och att nämnda praxis inleddes i och med att 2012 års budgetlag antogs. Nämnda praxis är tillåten enligt den lagen, vilken inför besparingsåtgärder och åtgärder för att kontrollera underskottet i de offentliga finanserna. Frågan uppkommer därför om 2012 års budgetlag strider mot icke-diskrimineringsprincipen, såsom den kommer till uttryck i ramavtalet. Om denna fråga ska besvaras jakande, är frågan huruvida den nationella domstolen får underlåta att tillämpa lagen med hänvisning till att den är oförenlig med unionsrätten.



31 Mot denna bakgrund beslutade Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Överdomstolen i den autonoma regionen Kastilien-La Mancha) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

”Med beaktande av: 1) tidigare avgöranden från den hänskjutande domstolen ..., 2) argumenten i det nationella målet, vilka avser lagenligheten av det beslut genom vilket anställningar som tillfälligt anställda tjänstemän i offentlig tjänst, verksamma som lärare, upphör eller avslutas i slutet av läsårets undervisningsperiod, i förhållande till principen om likabehandling av tillfälligt och fast anställda arbetstagare i klausul 4 i [ramavtalet] och 3) det faktum att enligt den spanska lagstiftning som är tillämplig på offentliganställda i Castilla-La Mancha ska anställningarna för lärare som är anställda som tillfälligt anställda tjänstemän i offentlig tjänst ska upphöra ’när de tvingande och brådskande skäl vilka motiverat deras tillsättning inte längre föreligger’, uppkommer följande frågor:

- 1) Kan slutet på undervisningsperioden under läsåret anses utgöra en objektiv grund som motiverar särbehandling av lärare som är anställda som tillfälligt anställda tjänstemän i offentlig tjänst i förhållande till fast anställda tjänstemän i offentlig tjänst?
- 2) Är det förenligt med icke-diskrimineringsprincipen att lärare som är anställda som tillfälligt anställda tjänstemän i offentlig tjänst, vilkas anställningar upphör vid slutet av undervisningsperioden, inte har möjlighet att ta ut semester på verkliga vilodagar och att dessa vilodagar i stället ersätts med betalningen av motsvarande ersättning?
- 3) Är det förenligt med principen att sådana offentliganställda tjänstemän, vilka ingår i kategorin visstidsanställda arbetstagare, inte ska diskrimineras att tillämpa en sådan abstrakt regel som den som ingår i den trettonde tilläggsbestämmelsen till [2012 års budgetlag], vilken av besparingsskäl och för att uppfylla underskottsmål tillfälligt upphävde tillämpningen av [avtalet av den 10 mars 1994], i den del som avtalet avser [kontant ersättning] för semester i juli och augusti för vikariat på mer än fem och en halv månader och för besättandet av obemannade tjänster och i kraft av vilket icke universitetslärare som är anställda som visstidsanställda tjänstemän har rätt till ersättning för semester motsvarande 22 arbetsdagar om den tillfälliga tillsättningen avsåg ett helt läsår, eller för proportionellt antal motsvarande dagar?”

## Prövning av tolkningsfrågorna

### *Den första frågan*

- 32 Den hänskjutande domstolen söker med sin första fråga klarhet i huruvida klausul 4.1 i ramavtalet ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken en arbetsgivare vid undervisningsperiodens slut får avsluta tidsbegränsade anställningar för lärare som rekryterats som visstidsanställda tjänstemän för ett läsår, med hänvisning till att de tvingande och brådskande skäl som krävdes för deras rekrytering inte längre föreligger vid den tidpunkten, samtidigt som tillsvidareanställningarna för lärare som är fast anställda tjänstemän består.
- 33 I det andra stycket i inledningen till ramavtalet anges att parterna i avtalet ”fastslår att tillsvidareanställning är och kommer att fortsätta att vara den generella formen av anställningsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare ... [samt] konstaterar ... att visstidsanställningar, under vissa omständigheter, svarar mot både arbetsgivares och arbetstagares behov”.
- 34 Enligt klausul 1 a i ramavtalet är ett av ramavtalets syften att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering 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 preciseras 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 5 juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 39 och där angiven rättspraxis).

- 35 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 5 juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 40 och där angiven rättspraxis).
- 36 I ramavtalet föreskrivs däremot inte villkoren för att få använda avtal om tillsvidareanställning eller villkoren för att få använda avtal om tidsbegränsad anställning (se, för ett liknande resonemang, dom av den 18 oktober 2012, Valenza m.fl., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 63, och dom av den 14 september 2016, Martínez Andrés och Castrejana López, C-184/15 och C-197/15, EU:C:2016:680, punkt 39).
- 37 I det föreliggande fallet har den hänskjutande domstolen frågat sig om icke-diskrimineringsprincipen, såsom den genomförs och kommer till uttryck i klausul 4.1 i ramavtalet, åsidosatts genom att tillsvidareanställningarna för de lärare som är fast anställda tjänstemän inte avslutas vid undervisningsperiodens slut och de behåller sin tjänst i synnerhet under sommarlovet, till skillnad mot vad som gäller för lärare som Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González som rekryterats som visstidsanställda tjänstemän för tidsbegränsade anställningar.
- 38 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, 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 5 juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 51 och där angiven rättspraxis).
- 39 Det framgår av de uppgifter som domstolen har tillgång till att Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González utförde samma arbetsuppgifter som de lärare som var fast anställda tjänstemän, när de anställdes av Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (generaldirektoratet för personal och utbildningsplanering) såsom visstidsanställda tjänstemän.
- 40 Situationen för en visstidsanställd tjänsteman som Pedro Viejobueno Ibáñez eller Emilia de la Vara González kan följaktligen i princip anses vara jämförbar med situationen för en lärare som är fast anställd tjänsteman.
- 41 Det ska emellertid understrykas att, till skillnad från det mål som avgjordes genom den ovan i punkt 38 angivna domen, följer den särbehandling som gjorts gällande i det nationella målet uteslutande av den omständigheten att Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González anställningar upphört ett bestämt datum, medan anställningarna för de lärare som är fast anställda tjänstemän fortsatt efter detta datum.
- 42 En sådan omständighet utgör dock ett grundläggande kännetecken som särskiljer en tidsbegränsad anställning från en tillsvidareanställning.
- 43 Det faktum att anställningarna för de lärare som är fast anställda tjänstemän inte upphör vid undervisningsperiodens slut eller inte avbryts tillfälligt är nämligen kännetecknade för dessa arbetstagares anställningar. De innehar en fast tjänst just på grund av att deras anställningar är tillsvidareanställningar.



- 44 Visstidsanställningar, såsom Pedro Viejobueno Ibáñez respektive Emilia de la Vara González anställningar, kännetecknas däremot i enlighet med vad som följer av klausul 3.1 i ramavtalet av att arbetsgivaren och arbetstagaren, när anställningsförhållandet ingås, kommit överens om att det ska upphöra när objektivt fastställda förutsättningar blivit uppfyllda, såsom att en viss uppgift utförts, en särskild händelse inträffat eller ett visst datum infallit (se, för ett liknande resonemang, dom av den 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 57, och dom av den 5 juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 60).
- 45 I det föreliggande fallet är det emellertid uteslutande på den hänskjutande domstolen som det ankommer att bedöma huruvida arbetsgivaren har avslutat Pedro Viejobueno Ibáñez respektive Emilia de la Vara González anställningar innan den förutsättning som fastställts objektivt av parterna i det nationella målet blivit uppfyllt. Om detta är fallet utgör detta inte en enligt ramavtalet otillåten diskriminering, utan ett åsidosättande från arbetsgivarens sida av de avtalsbestämmelser som reglerar anställningsförhållandet, vilket skulle kunna beivras i enlighet med tillämpliga nationella bestämmelser.
- 46 Under dessa omständigheter kan en sådan särbehandling som den som är aktuell i det nationella målet, vilken endast utgörs av det faktum att en tidsbegränsad anställning upphör ett visst datum, medan en visstidsanställning inte upphör samma datum, inte beivras med stöd av ramavtalet, såvitt detta avtal i enlighet med vad domstolen erinrat om i punkterna 33 och 36 i förevarande dom i princip medger att det är berättigat att använda sig av såväl tillsvidareanställningar som visstidsanställningar samt inte föreskriver under vilka förutsättningar som dessa anställningsformer får användas.
- 47 Denna bedömning påverkas inte av Europeiska kommissionens argument att anställningsförhållandets tillfälliga beskaffenhet i sig inte kan utgöra en sådan ”objektiv grund” som kan motivera en särbehandling i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet.
- 48 Den skillnad som avses i punkt 46 i förevarande dom är nämligen kännetecknande för samexistensen mellan tillsvidareanställningar och visstidsanställningar och kan inte omfattas av förbudet i nämnda klausul, utan att därigenom utplåna samtliga skillnader mellan dessa båda anställningsformer.
- 49 Det framgår för övrigt av beslutet om hänskjutande att Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González i princip har gjort gällande att deras visstidsanställningar inte borde ha upphört vid undervisningsperiodens slut den 29 juni 2012, utan de borde i enlighet med vad som föreskrivs i avtalet av den 10 mars 1994 ha upphört den 14 september 2012, det vill säga två och en halv månad senare.
- 50 Domstolen påpekar härvidlag att Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González, med avseende på anställningens längd, inte egentligen har krävt att bli behandlade på samma sätt som sina kollegor som är fast anställda tjänstemän, vilka behåller sina tjänster även efter den 14 september 2012. De kräver i själva verket att behandlas på samma sätt som de lärare som under tidigare läsår varit anställda som visstidsanställda tjänstemän till och med den 14 september.
- 51 Principen om icke-diskriminering har emellertid 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). Eventuell särbehandling mellan vissa kategorier av visstidsanställd personal omfattas därför inte av den princip om icke-diskriminering som stadfästs i ramavtalet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 14 september 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 38 och där angiven rättspraxis).
- 52 Under dessa omständigheter kan den av Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González påstådda särbehandlingen under alla omständigheter inte omfattas av klausul 4.1 i ramavtalet.

- 53 Beträffande den omständigheten att Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González blivit fråntagna möjligheten att kunna utnyttja sin årliga semester, att de inte fått någon lön under juli, augusti och september 2012 och att de inte fått tillgodoräkna sig denna tjänstgöringstid för befordringsändamål, konstaterar domstolen att denna omständighet är den direkta följderna av att deras anställningar upphörde, vilket inte utgör en särbehandling som är förbjuden enligt ramavtalet.
- 54 Mot bakgrund av det anförda ska den första frågan besvaras enligt följande. Klausul 4.1 i ramavtalet ska tolkas så, att den inte utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken en arbetsgivare vid undervisningsperiodens slut får avsluta tidsbegränsade anställningar för lärare som rekryterats som visstidsanställda tjänstemän för ett läsår, med hänvisning till att de tvingande och brådskande skäl som krävdes för deras rekrytering inte längre föreligger vid den tidpunkten, samtidigt som tillsvidareanställningarna för lärare som är fast anställda tjänstemän består.

### ***Den andra och den tredje frågan***

- 55 Det framgår av beslutet om hänskjutande att den hänskjutande domstolen med sin andra och tredje fråga söker klarhet i huruvida artikel 7.2 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken tidsbegränsade anställningar för lärare som rekryterats som visstidsanställda tjänstemän för ett läsår får avslutas vid undervisningsperiodens slut och detta således medför att dessa lärare fråntas dagar för årlig betald semester som är hänförliga till det aktuella läsåret, även om de får kontant ersättning för dessa dagar.
- 56 Domstolen erinrar om att arbetstagarna normalt sett ska få åtnjuta en faktisk viloperiod, i syfte att säkerställa ett effektivt skydd av deras säkerhet och hälsa. Det är således endast i det fall att anställningsförhållandet upphör som artikel 7.2 i direktiv 2003/88 gör det möjligt att ersätta rätten till icke uttagen årlig betald semester med en kontant ersättning (dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 23, samt dom av den 21 februari 2013, Maestre García, C-194/12, EU:C:2013:102, punkt 28).
- 57 I det nationella målet är det dock utrett att Pedro Viejobueno Ibáñez respektive Emilia de la Vara González anställningar har upphört. Den spanske lagstiftaren kunde följaktligen enligt artikel 7 i direktiv 2003/88 föreskriva att Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González skulle få kontant ersättning för den årliga betalda semester som de inte har kunnat utnyttja.
- 58 Mot bakgrund av det anförda lämnar domstolen följande svar. Artikel 7.2 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den inte utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken tidsbegränsade anställningar för lärare som rekryterats som visstidsanställda tjänstemän för ett läsår får avslutas vid undervisningsperiodens slut, även om detta medför att dessa lärare fråntas dagar för årlig betald semester som är hänförliga till det aktuella läsåret, under förutsättning att de får kontant ersättning för dessa dagar.

### **Rättegångskostnader**

- 59 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 (första 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 så, att den inte utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken en arbetsgivare vid undervisningsperiodens slut får avsluta tidsbegränsade anställningar för lärare som rekryterats som visstidsanställda tjänstemän för ett läsår, med hänvisning till att de tvingande och brådskande skäl som krävdes för deras rekrytering inte längre föreligger vid den tidpunkten, samtidigt som tillsvidareanställningarna för lärare som är fast anställda tjänstemän består.**
- 2. Artikel 7.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden ska tolkas så, att den inte utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken tidsbegränsade anställningar för lärare som rekryterats som visstidsanställda tjänstemän för ett läsår får avslutas vid undervisningsperiodens slut, även om detta medför att dessa lärare frántas dagar för årlig betald semester som är hänförliga till det aktuella läsåret, under förutsättning att de får kontant ersättning för dessa dagar.**

Underskrifter