



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 11 april 2019*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 1999/70/EG – Ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP – Klausul 4 – Icke-diskrimineringsprincipen – Begreppet ’anställningsvillkor’ – Jämförbara situationer – Skäl – Begreppet ’objektiva grunder’ – Ersättning vid uppsägning på saklig grund av ett avtal om tillsvidareanställning – Lägre ersättning utbetalas vid uppsägning av ett avtal om visstidsanställning ’för en viss uppgift’”

I de förenade målen C-29/18, C-30/18 och C-44/18,

angående tre beslut att begära förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF från Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Högsta domstolen i den autonoma regionen Galicien, Spanien), genom beslut av den 27 december 2017 (C-29/18), av den 26 december 2017 (C-30/18) och av den 29 december 2017 (C-44/18), som inkom till domstolen den 17 januari 2018 (C-29/18 och C-30/18) och den 24 januari 2018 (C-44/18), i förfarandena

Cobra Servicios Auxiliares SA

mot

José David Sánchez Iglesias (C-29/18),

José Ramón Fiuza Asorey (C-30/18),

Jesús Valiño Lopez (C-44/18),

FOGASA (C-29/18 och C-44/18),

Incatema SL.

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden A. Arabadjiev (referent) samt domarna T. von Danwitz, E. Levits, C. Vajda och P. G. Xuereb,

generaladvokat: J. Kokott,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

* Rättegångsspråk: spanska.

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Spaniens regering, genom S. Jiménez García, i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom M. van Beek och N. Ruiz García, båda i egenskap av ombud,

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

följande

Dom

- 1 Respektive 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) samt tolkningen av artiklarna 20 och 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan).
- 2 Respektive begäran har framställts i samband med tre tvister mellan å ena sidan Cobra Servicios Auxiliares SA (nedan kallat Cobra) och å andra sidan José David Sánchez Iglesias (C-29/18), José Ramón Fiuza Asorey (C-30/18) och Jesus Valño Lopez (C-44/18) (nedan tillsammans kallade de berörda personerna) samt FOGASA (C-29/18 och C-44/18) och Incatema SL. Tvisterna gäller utbetalning av ersättning sedan avtalen om visstidsanställning för en viss uppgift mellan de berörda personerna och Cobra sagts upp.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

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

”[D]e undertecknande parterna har velat ingå ett ramavtal om visstidsarbete med allmänna principer och minimikrav för anställningsavtal och anställningsförhållanden i samband med visstidsarbete. De har visat sin vilja att förbättra visstidsarbetets kvalitet genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas och genom att ange en ram för att förhindra att visstidsanställning missbrukas genom att flera visstidsanställningar följer på varandra.”

- 4 Enligt artikel 1 i direktiv 1999/70 är syftet med direktivet ”att genomföra det [ramavtal som ingåtts] mellan de allmänna branschövergripande organisationerna (EFS, UNICE och CEEP)”.

- 5 I 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 säsongsförhållanden. 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 arbetstagar.”

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" och där anges följande:

"I detta avtal avses med

1 *visstidställd*: en person som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som ingåtts direkt mellan en arbetsgivare och en arbetstagare och vars längd fastställts på grundval av objektiva kriterier som att det gäller fram till ett visst datum, till dess en viss uppgift har utförts eller med anledning av en särskild händelse,

2 *jämförbar tillsvidareanställd*: en arbetstagare med ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som gäller tills vidare och som på samma arbetsplats utför samma arbete eller ett liknande arbete, med vederbörlig hänsyn tagen till kvalifikationer/yrkeskunnande."

8 Klausul 4 i ramavtalet har rubriken "Principen om icke-diskriminering" och där anges följande i punkt 1:

"När det gäller anställningsvillkor, skall visstidsanställda inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder."

Spansk rätt.

9 I artikel 15 i texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (omarbetad lydelse av lagen om arbetstagare), som godkänts genom Real Decreto Legislativo 1/1995 (kungligt lagdekret 1/1995) av den 24 mars 1995 (BOE nr 75, av den 29 mars 1995, s. 9654), i den lydelse som var tillämplig vid tidpunkten för omständigheterna i målet (nedan kallad lagen om arbetstagare), föreskrivs följande:

"1. Anställningsavtal kan ingås tills vidare eller för viss tid.

Det får avtalas om visstidsanställning i följande fall:

a) Om arbetstagaren anställs för att utföra en viss uppgift som är självständig och fristående i förhållande till företagets verksamhet i dess helhet och vars utförande, samtidigt som det är tidsbegränsat, i princip är av osäker varaktighet. Sådana avtal får inte löpa längre än tre år, som kan förlängas med ytterligare 12 månader enligt ett nationellt sektoriellt kollektivavtal eller, om detta inte är möjligt, genom ett sektoriellt kollektivavtal på en lägre nivå. När dessa tidsfrister löpt ut får arbetstagarna ställning som fast anställda. Nationella sektoriella kollektivavtal och dylika kollektivavtal på en lägre nivå, inklusive företagsavtal, får fastställa det arbete eller de uppgifter som utgör en del av den normala affärsverksamheten och som kan omfattas av avtal av detta slag.

...

3. Visstidsavtal som ingåtts genom kringgående av lagen ska presumeras ha ingåtts för obestämd tid.

..."

10 I artikel 49.1 i lagen om arbetstagare föreskrivs följande:

”1 Anställningsavtalet upphör att gälla

...

- b) av skäl som på ett giltigt sätt angetts i avtalet, såvida de inte utgör ett uppenbart rättsmissbruk från arbetsgivarens sida,
- c) när avtalstiden löpt ut eller när det arbete eller den tjänst som avtalet avser har utförts. När anställningen upphör – dock inte i fråga om avtal om vikariatsanställning (interinidad) eller avtal om utbildning – har arbetstagaren rätt till ersättning med ett belopp som motsvarar den proportionella andelen av 12 dagars lön per anställningsår eller den ersättning som, i förekommande fall, föreskrivs i tillämplig speciallagstiftning.

...

- i) kollektiva uppsägningar på grund av ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionsmässiga skäl.

...

- l) på rättsligt godtagbara sakliga grunder,

...”

11 I artikel 51.1 i denna lag föreskrivs följande:

”Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna lag avses med kollektiv uppsägning: uppsägning av anställningsavtal av ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionsmässiga skäl om antalet uppsägningar under en period av 90 dagar avser minst:

- a) 10 arbetstagare i företag med färre än 100 arbetstagare,
- b) 10 procent av antalet arbetstagare i företag med mellan 100 och 300 arbetstagare,
- c) 30 arbetstagare i företag med fler än 300 arbetstagare.

...

...[S]kälerna ska anses hänföra sig till produktionen om ändringar sker särskilt vad gäller efterfrågan på de varor eller tjänster som företaget avser att släppa ut på marknaden.

...”

12 I enlighet med artikel 52 i lagen om arbetstagare kan anställningsavtalet sägas upp bland annat av något av de skäl som anges i artikel 51.1 i samma lag.

13 Enligt artikel 53.1 b i lagen om arbetstagare medför uppsägning av ett anställningsavtal enligt artikel 52 i denna lag att en ersättning motsvarande 20 dagars lön per anställningsår ska betalas ut till arbetstagaren, samtidigt med den skriftliga underrättelsen. Ersättningen ska beräknas i förhållande till antalet arbetade månader under perioder som understiger ett år, dock högst tolv månader.

- 14 I artikel 56.1 i lagen om arbetstagare anges att om ett anställningsavtal upphör på ett rättsstridigt sätt, ska arbetsgivaren antingen återinsätta arbetstagaren i tjänst eller betala ut en ersättning motsvarande 33 dagars lön per anställningsår.

Målen vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 15 Den 1 augusti 2011 ingick Cobra ett avtal med Unión Fenosa, som är ett bolag som distribuerar el och gas. I avtalet gav det sistnämnda bolaget Cobra i uppdrag att ombesörja avläsning av elmätare, installation och ersättning av mätare, periodiska inspektioner, avstängning och avveckling samt månatlig avläsning av gasmätare i provinsen Coruña (Spanien) (nedan kallat serviceavtalet).
- 16 Cobra anställde de berörda personerna enligt avtal om visstidsanställning för en viss uppgift. Dessa avtal var kopplade till serviceavtalets löptid. Arbetet bestod bland annat i att läsa av mätarna hos Unión Fenosas kunder.
- 17 Den 24 februari 2015 informerade Unión Fenosa Cobra om att serviceavtalet skulle komma att sägas upp från och med den 31 mars 2015.
- 18 Cobra informerade de berörda personerna om att deras anställningsförhållande med Cobra, som en följd av Unión Fenosas beslut att säga upp serviceavtalet, skulle upphöra på grund av att de arbetsuppgifter som de anställts för skulle försvinna. Cobra informerade även de berörda personerna om att de vid tidpunkten för anställningsförhållandets upphörande skulle komma i åtnjutande av den ersättning som avses i artikel 49.1 c i lagen om arbetstagare.
- 19 Cobra inledde vidare ett förfarande för kollektiva uppsägningar, av produktionsmässiga skäl, av 72 tillsvidareanställda arbetstagare som också utförde uppgifter inom ramen för fullgörandet av serviceavtalet.
- 20 De berörda personerna har väckt talan vid Juzgado de lo Social nr 3 i Santiago de Compostela (Arbetsdomstol nr 3 i Santiago de Compostela, Spanien) mot bland annat Cobra för att bestrida uppsägningarna.
- 21 Genom domar som meddelades i mars 2017 slog nämnda domstol fast att de berörda personernas anställningsavtal var olagliga och att uppsägningarna därför saknade rättslig grund och att de således skett utan saklig grund. Samma domstol förpliktade Cobra att antingen återinsätta de berörda arbetstagarna i tjänst eller att avsluta deras anställningsförhållanden och betala dem den ersättning för uppsägning utan saklig grund som fastställs i artikel 56.1 i lagen om arbetstagare.
- 22 Cobra har överklagat dessa domar till Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Överdomstolen i den autonoma regionen Galicien, Spanien) och gjort gällande att de aktuella avtalen om visstidsanställning i det nationella målet var giltiga.
- 23 De berörda personerna har anfört att för det fall deras anställningsavtal skulle anses giltiga bör de, i kraft av klausul 4 i ramavtalet och domen av den 14 september 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), erhålla den ersättning för kollektiv uppsägning som föreskrivs i artikel 53.1 b i lagen om arbetstagare.
- 24 Den hänskjutande domstolen har påpekat att enligt praxis från Tribunal Supremo (Högsta domstolen, Spanien) innebär ingåendet av ett avtal om visstidsanställning för en viss uppgift inom ramen för en verksamhet som omfattas av ett serviceavtal mellan arbetsgivaren och en kund inte att anställningsavtalet ska betraktas som rättsstridigt och att anställningsförhållandet, med tillämpning av artikel 15.3 i lagen om arbetstagare, ska omkvalificeras till en tillsvidareanställning.

- 25 Det följer av denna rättspraxis att kundens uppsägning av serviceavtalet innebär att den arbetsuppgift som utgör föremålet för avtalet om visstidsanställning för en viss uppgift är slutförd i den mening som avses i artikel 49.1 c i lagen om arbetstagare, och att anställningsavtalet därför upphör att gälla.
- 26 Det följer vidare av nämnda rättspraxis att varaktigheten av avtalet om visstidsanställning för en viss uppgift är kopplad till det behov som avtalet uppfyller och, som en allmän regel, att det vid tidpunkten då avtalet ingås är svårt att fastställa exakt datum för när det kommer att upphöra att gälla. Tribunal Supremo (Högsta domstolen) har således slagit fast att så länge detta behov kvarstår, det vill väga så länge arbetsgivaren är part i ett serviceavtal, är avtalet om visstidsanställning för en viss uppgift giltigt, med tanke på att anställningsavtalets varaktighet sammanfaller med det behov som det svarar mot.
- 27 Den hänskjutande domstolen har påpekat att de avtal om visstidsanställning som är i fråga i de nationella målen omfattas av begreppet avtal om visstidsanställning för en viss uppgift, såsom detta tolkats av Tribunal Supremo (Högsta domstolen).
- 28 I detta fall ger emellertid uppsägningen av serviceavtalet, som ledde till att anställningsförhållandena mellan Cobra och flera av dess anställda upphörde, såvitt gäller visstidsanställda, upphov till utbetalning av ersättning motsvarande 12 dagars lön för varje anställningsår enligt artikel 49.1 c i lagen om arbetstagare och, när det gäller tillsvidareanställda som utför samma arbete, utbetalning av ersättning motsvarande 20 dagars lön per anställningsår enligt artikel 53.1 b i lagen om arbetstagare.
- 29 Det föreligger således en skillnad i behandling av visstidsanställda och jämförbara tillsvidareanställda när det gäller ett anställningsvillkor, vilket beror på skillnader i den regelordning som föreskrivs i nationell lagstiftning för att komma i åtnjutande av ersättning på grund av anställningsförhållandets upphörande.
- 30 Den hänskjutande domstolen har påpekat att skillnaden kan förklaras av att de avtal om visstidsanställning respektive tillsvidareanställning som är i fråga i det nationella målet upphör att gälla – trots att detta i båda fallen beror på att serviceavtalet sagts upp – såvitt gäller de första avtalen, när den period för vilken de ingåtts löper ut och, i det senare fallet, på grund av en kollektiv uppsägning av andra skäl än anställningsförhållandets varaktighet. Samma domstol undrar emellertid om det finns objektiva grunder som kan motivera den skillnad i behandling som det redogörs för i föregående punkt.
- 31 Om frågan ska besvaras nekande undrar den hänskjutande domstolen huruvida det, för det fall tvisten i de nationella målen gäller enbart enskilda och det inte är möjligt att tolka artikel 49.1 c i lagen om arbetstagare på ett sätt som överensstämmer med direktiv 1999/70 och ramavtalet, vore möjligt att i analogi med dom av den 22 november 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), dom av den 19 januari 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), dom av den 13 september 2011, Prigge m.fl. (C-447/09, EU:C:2011:573), och dom av den 19 april 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278) – vilka alla behandlar den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder – anse att domstolen ska underlåta att tillämpa bestämmelsen i den spanska rättsordningen på grund av att den strider mot likhetsprincipen och principen om icke-diskriminering i artiklarna 20 och 21 i stadgan.
- 32 Mot denna bakgrund beslutade Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Överdomstolen i den autonoma regionen Galicien) att vilandeförklara målet och att ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:
- ”1. Ska klausul 4 i [ramavtalet], tolkas så, att den utgör hinder för en nationell bestämmelse som, mot bakgrund av samma förutsättningar (avtalet mellan det uppdragsgivande företaget och ett utomstående företag har upphört på det sistnämnda företagets begäran), föreskriver en lägre ersättning vid upphörande av en visstidsanställning för en viss uppgift med samma löptid som

serviceavtal än vid upphörande av jämförbara tillsvidareanställningar, på grund av kollektiv uppsägning som motiveras av produktionsmässiga skäl till följd av upphörandet av nämnda serviceavtal?

2. Om svaret på den första frågan är jakande, ska det tolkas som att skillnaden i behandling, vad gäller ersättning, av arbetstagare med visstidsanställning och jämförbara tillsvidareanställda arbetstagare, när anställningarna upphört på grund av identiska faktiska omständigheter men med stöd av olika rättsliga bestämmelser, utgör en sådan diskriminering som är förbjuden enligt artikel 21 i stadgan och strider mot principerna om likabehandling och icke-diskriminering i artiklarna 20 och 21 i stadgan, som är en del av de allmänna principerna i unionsrätten?"

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

- 33 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida klausul 4.1 i ramavtalet ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken, i en situation såsom den som är aktuell i de nationella målen, uppsägning av ett serviceavtal som har ingåtts mellan arbetsgivaren och en av dess kunder, dels lett till uppsägning av avtal om visstidsanställning för en viss uppgift mellan arbetsgivaren och vissa arbetstagare, dels medfört en kollektiv uppsägning på objektiva grunder av tillsvidareanställda arbetstagare hos samma arbetsgivare, och där den ersättning som utbetalas till de förstnämnda arbetstagarna på grund av att anställningsförhållandet upphört är lägre än den som beviljas visstidsanställda arbetstagare.
- 34 Domstolen erinrar härvid om att ett av ramavtalets syften, enligt klausul 1 a häri, är 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 21 november 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 54 och där angiven rättspraxis).
- 35 Ramavtalet, och särskilt dess klausul 4, syftar till att nämnda princip ska tillämpas på visstidsanställda för att hindra att arbetsgivare tillgriper denna anställningsform för att frånta dessa arbetstagare rättigheter som tillkommer tillsvidareanställda (dom av den 21 november 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 55 och där angiven rättspraxis).
- 36 Med beaktande av de mål som eftersträvas med ramavtalet såsom framgår av föregående två punkter ska klausul 4 i ramavtalet anses ge uttryck för en princip i unionens sociala regelverk som inte får tolkas restriktivt (dom av den 21 november 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 56 och där angiven rättspraxis).
- 37 Det är vidare viktigt att påpeka att det i klausul 4.1 i ramavtalet, när det gäller anställningsvillkor, föreskrivs ett förbud mot att behandla visstidsanställda mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder.
- 38 Domstolen noterar i förevarande fall för det första att de berörda personernas avtal om visstidsanställning för en viss uppgift ingåtts, vilket framgår av besluten om hänskjutande, på de villkor som fastställs i artikel 49.1 c i lagen om arbetstagare i syfte att fullgöra en särskild uppgift,

nämligen att inom ramen för fullgörandet av ett serviceavtal bland annat läsa av mätare hos Unión Fenosas kunder. De berörda personerna är följaktligen visstidsanställda i den mening som avses i klausul 4.1 jämförd med klausul 3.1 i ramavtalet.

- 39 Domstolen finner, för det andra, att en ersättning som betalas ut till arbetstagaren på grund av att det anställningsavtal som vederbörande ingått med sin arbetsgivare sägs upp, såsom den som är aktuell i det nationella målet, omfattas av begreppet "anställningsvillkor" i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet (dom av den 21 november 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 59 och där angiven rättspraxis).
- 40 För det tredje ska det erinras om att det följer av domstolens fasta praxis att icke-diskrimineringsprincipen – som kommer till särskilt uttryck i klausul 4.1 i ramavtalet – innebär att lika situationer inte får behandlas olika och att olika situationer inte får behandlas lika, såvida det inte finns sakliga skäl för en sådan behandling (dom av den 21 november 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 60 och där angiven rättspraxis).
- 41 För att bedöma huruvida de berörda personerna utför samma eller liknande arbete, i den mening som avses i ramavtalet, ska det, i enlighet med klausulerna 3.2 och 4.1 i avtalet, prövas huruvida dessa personer – med hänsyn tagen till en rad omständigheter, såsom arbetets art, utbildningsvillkoren och arbetsvillkoren – kan anses befinna sig i en jämförbar situation (dom av den 21 november 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 62 och där angiven rättspraxis).
- 42 Det ankommer på den hänskjutande domstolen, som ensam är behörig att bedöma de faktiska omständigheterna, att fastställa huruvida de visstidsanställda arbetstagare som anställda av Cobra enligt ett avtal om visstidsanställning för en viss uppgift befinner sig i en situation som är jämförbar med situationen för arbetstagare med tillsvidareanställning hos samma arbetsgivare under samma period (se analogt dom av den 21 november 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 63 och där angiven rättspraxis).
- 43 Det framgår dock av de uppgifter som domstolen förfogar över att de berörda personerna, när de var anställda av Cobra inom ramen för dessa avtal, utförde samma uppgifter som de som hade anförtrotts tillsvidareanställda arbetstagare och som blev föremål för kollektiva uppsägningar.
- 44 Med förbehåll för den hänskjutande domstolens slutliga bedömning av samtliga relevanta faktorer anser EU-domstolen att situationen för visstidsanställda arbetstagare, såsom de berörda personerna, var jämförbar med situationen för arbetstagare med tillsvidareanställning som anställda av Cobra för att utföra samma uppgifter som de förstnämnda arbetstagarna.
- 45 Följaktligen ska det, för det fjärde och sista, prövas om det finns ett objektiva skäl som motiverar att avslutandet av avtalen om visstidsanställning för en viss uppgift – som är en direkt följd av att serviceavtalet sades upp – medför att de berörda visstidsanställda arbetstagarna erhåller en ersättning som är lägre än den som betalas ut till tillsvidareanställda arbetstagare när de sagts upp till följd av att samma serviceavtal sagts upp, av något av de skäl som anges i artikel 52 i lagen om arbetstagare.
- 46 Enligt domstolens fasta praxis innebär begreppet objektiva grunder i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet ett krav på att den skillnad i behandling som konstaterats ska vara motiverad av precisa och konkreta omständigheter som är kännetecknande för det aktuella anställningsvillkoret i det särskilda sammanhang där det förekommer och på grundval av objektiva och klara kriterier, så att det kan kontrolleras huruvida denna skillnad tillgodoser ett verkligt behov, är ägnad att säkerställa att det eftersträvade målet uppnås och är nödvändig för att uppnå detta. Sådana omständigheter kan till exempel följa av att de arbetsuppgifter för vilkas utförande avtal om visstidsanställning har ingåtts är av ett särskilt slag och har vissa inneboende egenskaper eller, i förekommande fall, av en medlemsstats strävan efter att uppnå ett berättigat socialpolitiskt mål (dom av den 21 november 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 68 och där angiven rättspraxis).

- 47 Den spanska regeringen har i förevarande fall åberopat att ersättning enligt artikel 49.1 c i lagen om arbetstagare respektive enligt artikel 53.1 b i samma lag betalas ut i olika situationer. Den första typen av ersättning ska betalas när den arbetsuppgift som är föremål för ett avtal om visstidsanställning, såsom de avtal om visstidsanställning för en viss uppgift som är aktuella i de nationella målen, är slutförd medan den andra ersättningen, som är högre, betalas ut vid uppsägning av något av de skäl som anges i artikel 52 i nämnda lag, såsom ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionsmässiga skäl som är specifika för arbetsgivaren. Den spanska regeringen har i huvudsak påpekat att utbetalningen av den förstanämnda ersättningen sker i samband med en händelse som arbetstagaren kunde förutse vid tidpunkten för ingåendet av avtalet om visstidsanställning. Den andra av dessa ersättningar syftar däremot till att kompensera att en arbetstagares berättigade förväntningar om att kunna fortsätta sitt anställningsförhållande inte har uppfyllts. Vederbörandes grusade förväntningar orsakas av hans uppsägning av något av de skäl som avses i nämnda artikel 52. Dessa olika sammanhang motiverar att storleken på den ersättning som betalas ut till arbetstagaren vid avslutandet av hans eller hennes anställningsavtal inte är densamma i de båda fallen.
- 48 Domstolen noterar härvid att utbetalningen av en ersättning av den typ som Cobra är skyldig att erlagga vid avslutandet av de avtal om visstidsanställning som är aktuella i det nationella målet – beträffande vilka avtal det redan då de ingicks stod klart skulle upphöra att gälla då arbetsuppgiften i fråga var avslutad – sker i ett sammanhang som ur ett rättsligt perspektiv i hög grad skiljer sig från situationen då en jämförbar tillsvidareanställdes anställningsavtal sägs upp av produktionsmässiga skäl i den mening som avses i artiklarna 51 och 52 i lagen om arbetstagare, även om de båda händelserna har sitt ursprung i samma omständigheter, nämligen uppsägningen av serviceavtalet.
- 49 Det följer nämligen av definitionen av begreppet [visstids]anställningskontrakt i klausul 3.1 i ramavtalet att ett sådant avtal upphör att gälla vid den avtalade anställningstidens utgång, vilket kan vara vid ett bestämt datum, när en viss händelse inträffar eller – såsom i förevarande fall – när en viss uppgift har slutförts. Parterna i ett avtal om visstidsanställning har således redan när avtalet ingås kännedom om det datum eller den händelse som avgör när den avtalade anställningstiden löper ut. Den avtalade anställningstidens utgång begränsar anställningsförhållandets längd, utan att parterna behöver uttrycka sin vilja i detta avseende efter avtalets ingående (se, för ett liknande resonemang, dom av den 21 november 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 71 och där angiven rättspraxis).
- 50 Vad däremot beträffar uppsägning, på arbetsgivarens initiativ, av ett avtal om tillsvidareanställning på någon av de grunder som anges i artikel 52 i lagen om arbetstagare, så beror denna på omständigheter som inte kunde förutses när avtalet ingicks och som innebär att de normala förutsättningarna för anställningsförhållandet rubbas (dom av den 21 november 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 72 och där angiven rättspraxis). Såsom framgår av de ovan i punkt 47 angivna förklaringarna från den spanska regeringen är det just för att kompensera för det oväntade i att anställningsförhållandet avslutas av ett sådant skäl, och därmed för att de berättigade förväntningar som arbetstagaren vid den tidpunkten kunde ha vad beträffar anställningsförhållandets varaktighet inte har uppfyllts, som det enligt artikel 53.1 b i lagen om arbetstagare i sådana fall krävs att den uppsagda arbetstagaren erhåller en ersättning motsvarande 20 dagars lön per anställningsår.
- 51 När anställningsavtal sägs upp av något av de skäl som anges i artikel 52 i lagen om arbetstagare, gör den spanska lagen ingen åtskillnad mellan visstidsanställda och jämförbara tillsvidareanställda. I artikel 53.1 b i nämnda lag föreskrivs en lagstadgad ersättning motsvarande 20 dagars lön per anställningsår i företaget till förmån för arbetstagaren, oavsett om vederbörande har ett avtal om visstidsanställning eller tillsvidareanställning.
- 52 Det ankommer därvid, såsom Europeiska kommissionen påpekat, på den hänskjutande domstolen att pröva huruvida de aktuella avtalen om visstidsanställning för en viss uppgift – med hänsyn till att de är kopplade till serviceavtalets löptid och detta avslutats i förtid – bör anses ha avslutats före

utgången av den frist som de tilldelats av något av de skäl som avses i artikel 52 i lagen om arbetstagare, och om den ersättning som avses i artikel 53.1 b i nämnda lag följaktligen ska beviljas de berörda personerna.

- 53 Vid sådana förhållanden finner domstolen att det särskilda ändamålet med den uppsägningsersättning som föreskrivs i artikel 53.1 b i lagen om arbetstagare, liksom det särskilda sammanhang i vilket sådan ersättning betalas ut, utgör en objektiv grund som motiverar den aktuella skillnaden i behandling i målet vid den nationella domstolen (dom av den 5 juni 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 63, dom av den 5 juni 2018, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 60, och dom av den 21 november 2018, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 74).
- 54 Mot denna bakgrund ska den första frågan besvaras på följande sätt. Klausul 4.1 i ramavtalet ska tolkas så, att den inte utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken, i en situation såsom den som är aktuell i de nationella målen, uppsägning av ett serviceavtal som har ingåtts mellan arbetsgivaren och en av dess kunder, dels lett till uppsägning av avtal om visstidsanställning för en viss uppgift mellan arbetsgivaren och vissa arbetstagare, dels medfört en kollektiv uppsägning på objektiva grunder av tillsvidareanställda arbetstagare hos samma arbetsgivare, och där den ersättning som utbetalas till de förstnämnda arbetstagarna på grund av avslutande av anställningsförhållandet är lägre än den som beviljas tillsvidareanställda arbetstagare.

Den andra frågan

- 55 Det framgår av besluten om hänskjutande att den andra frågan har ställts endast för det fall att den första frågan besvaras jakande. Mot bakgrund av svaret på den första frågan saknas anledning att besvara den andra frågan.

Rättegångskostnader

- 56 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 (andra avdelningen) följande:

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, i en situation såsom den som är aktuell i de nationella målen, uppsägning av ett serviceavtal som har ingåtts mellan arbetsgivaren och en av dess kunder, dels lett till uppsägning av avtal om visstidsanställning för en viss uppgift mellan arbetsgivaren och vissa arbetstagare, dels medfört en kollektiv uppsägning på objektiva grunder av tillsvidareanställda arbetstagare hos samma arbetsgivare, och där den ersättning som utbetalas till de förstnämnda arbetstagarna på grund av avslutande av anställningsförhållandet är lägre än den som beviljas tillsvidareanställda arbetstagare.

Underskrifter