



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 5 juni 2018*

”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 – Motivering – Begreppet ’objektiva grunder’ – Ersättning vid uppsägning på saklig grund av ett avtal om tillsvidareanställning – Lägre ersättning utgår när ett avtal om visstidsanställning i form av ett så kallat avlösningsavtal löper ut”

I mål C-574/16,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Överdomstolen i den autonoma regionen Galicien, Spanien) genom beslut av den 7 november 2016, som inkom till domstolen den 14 november 2016, i målet

Grupo Norte Facility SA

mot

Ángel Manuel Moreira Gómez

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden K. Lenaerts, vice-ordföranden A. Tizzano, avdelningsordförandena L. Bay Larsen, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas och C.G. Fernlund samt domarna A. Arabadjiev (referent), M. Safjan, D. Šváby, M. Berger, A. Prechal, E. Jarašiūnas och E. Regan,

generaladvokat: J. Kokott,

justitiesekreterare: handläggaren L. Carrasco Marco,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 8 november 2017,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Grupo Norte Facility SA, genom A. I. López Fernández och E. Orusco Almazán, abogados,
- Spaniens regering, genom A. Gavela Llopis, i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom M. van Beek och N. Ruiz García, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 20 december 2017 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

* Rättegångsspråk: spanska.

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av klausul 4.1 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 artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Grupo Norte Facility SA (nedan kallat Grupo Norte) och Ángel Manuel Moreira Gómez. Målet rör upphörandet av Ángel Manuel Moreira Gómez anställning hos Grupo Norte till följd av att hans anställningsavtal i form av ett så kallat avlösningsavtal löpte ut.

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 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 till ramavtalet anges följande:

”I [ramavtalet] 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 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.”

Spansk rätt

10 I artikel 12.6 och 12.7 i texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (omarbetad lydelse av lagen om arbetstagare), som godkännts 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:

”6. För att få rätt till deltidspension, ... måste arbetstagaren komma överens med arbetsgivaren om en arbetstids- och löneminskning på minst 25 % och högst 75 %, ... varvid arbetsgivaren samtidigt ska ingå ett ’avlösningsavtal’, i enlighet med bestämmelserna i följande punkt, för att fylla ut den arbetstid som en annan arbetstagare är deltidspensionerad. Ett ’avlösningsavtal’ kan också ingås för att ersätta arbetstagare som går i deltidspension efter det att de fyllt 65 år.

Arbetstids- och löneminskningen kan uppgå till 85 % om ’avlösningsavtalet’ avser anställning på heltid och tillsvidare ...

Fullgörandet av detta avtal om deltidspanställning och arbetstagarens lön enligt avtalet är förenliga med den pension som beviljats den deltidspensionerade arbetstagaren genom det sociala trygghetssystemet.

Anställningsförhållandet ska upphöra när arbetstagaren går i pension på heltid.

7. För ’avlösningsavtalet’ gäller följande regler:

- a) Det ska ingås med en arbetstagare som är arbetslös eller som redan är visstidsanställd hos arbetsgivaren.
- b) Med undantag för de fall som avses i punkt 6 andra stycket ska ett ’avlösningsavtal’ som ingås för att fylla ut den arbetstid som en person är deltidspensionerad avse tillsvidareanställning eller åtminstone motsvara den tid som återstår innan den arbetstagare som ersätts fyller 65 år. Om den deltidspensionerade arbetstagaren vid fyllda 65 år stannar kvar i anställning hos arbetsgivaren, kan det tidsbegränsade ’avlösningsavtalet’ förlängas från år till år genom överenskommelse mellan parterna. Avtalet ska under alla omständigheter upphöra att gälla vid utgången av det år under vilket den arbetstagare som ersätts går i pension på heltid.

I fall där arbetstagaren går i deltidspension efter fyllda 65 år, kan det 'avlösningssavtal' som kan ingås av arbetsgivaren för att fylla ut den arbetstid som en person är deltidspensionerad avse tillsvidareanställning eller anställning på årsbasis. I det sistnämnda fallet ska avtalet automatiskt förlängas från år till år och upphöra på det sätt som beskrivs i föregående punkt.

...

d) Den tjänst som ska innehas av arbetstagaren som är anställd enligt ett 'avlösningssavtal' kan vara samma tjänst som innehas av den arbetstagare som ersätts eller en liknande tjänst, det vill säga en tjänst vars arbetsuppgifter motsvarar arbetsuppgifterna i samma yrkesgrupp eller en motsvarande kategori.

..."

11 I artikel 15.1 i lagen om arbetstagare föreskrivs följande:

"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. ...
- 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."

12 I artikel 15.6 första stycket i lagen om arbetstagare anges att arbetstagare med tidsbegränsade anställningar och med visstidsanställningar ska ha samma rättigheter som arbetstagare med tillsvidareanställningar, med förbehåll för de särskilda villkor som föreskrivs för de olika anställningsformerna beträffande anställningens upphörande och de villkor som uttryckligen föreskrivs i lagen med avseende på avtal om utbildning.

13 I artikel 49.1 i lagen om arbetstagare föreskrivs följande:

"Ett anställningsavtal ska upphöra 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 *interinidad* (vikariatsanställning) 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.

...

l) på rättsligt godtagbara sakliga grunder,

...”

- 14 Enligt artikel 52 i lagen om arbetstagare ska följande omständigheter anses utgöra ”sakliga grunder” för uppsägning av ett anställningsavtal: Arbetstagarens olämplighet, som blivit känd eller som uppstått efter det att arbetstagaren påbörjade sin anställning hos arbetsgivaren. Arbetstagarens bristande anpassningsförmåga till rimliga tekniska förändringar i arbetet. Ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionstekniska skäl, om antalet arbetstillfällen som försvunnit är mindre än det som krävs för att anställningarna ska kunna sägas upp kollektivt. Upprepad – om än befogad – frånvaro från arbetet (under vissa förutsättningar).
- 15 Enligt artikel 53.1 b i lagen om arbetstagare medför den omständigheten att ett anställningsavtal sägs upp på en av de grunder som anges i artikel 52 i denna lag att en ersättning på 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.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 16 Den 1 november 2012 ingick Angel Manuel Moreira Gómez ett avlösningsavtal, i den mening som avses i artikel 12.6 i lagen om arbetstagare. Anställningen avsåg arbete som lokalvårdare med en arbetstid på 28,12 timmar per vecka (75 procent av den normala arbetstiden) vid Hospital Montecelo de Pontevedra, där Grupo Norte skötte städningen på entreprenad. Genom detta avlösningsavtal skulle arbetstiden för Angel Manuel Moreira Gómez mor fyllas ut. Hon hade gått i deltidspension med en arbetstids- och löneminskning på 75 procent. Angel Manuel Moreira Gómez och Grupo Norte hade kommit överens om att avlösningsavtalet skulle löpa ut den 18 september 2015, då det var tänkt att hans mor skulle gå i heltidspension.
- 17 Den 18 september 2015 underrättade Grupo Norte Angel Manuel Moreira Gómez om att hans anställningsavtal hade löpt ut och avregistrerade honom från Tesorería General de la Seguridad Social (den allmänna socialförsäkringskassan).
- 18 Angel Manuel Moreira Gómez väckte talan vid Juzgado de lo Social n.º 2 de Pontevedra (Arbetsdomstol nr 2 i Pontevedra, Spanien) mot Grupo Norters beslut att avsluta hans anställning, och gjorde gällande att den var obefogad. Till stöd för sin talan gjorde han gällande att det vid Hospital Montecelo de Pontevedra finns en sedvänja som innebär att om en deltidspensionerad lokalvårdare, vars arbetstid fylls ut genom att en annan arbetstagare anställs enligt ett avlösningsavtal, går i heltidspension, ska företaget som ansvarar för städningen vid sjukhuset anställa den sistnämnda arbetstagaren tills vidare.
- 19 Grupo Norte bestred att det finns en sådan sedvänja och anförde att bolaget enligt principen om arbetsgivarens näringsfrihet hade rätt att välja vem som skulle anställas på den aktuella tjänsten. Grupo Norte gjorde även gällande att Angel Manuel Moreira Gómez anställning hade löpt ut i enlighet med anställningsavtalet (det vill säga den dag då den arbetstagare vars arbetstid fyllts ut genom avlösningsanställningen gick i heltidspension) och att den således hade upphört på ett rättsenligt sätt.
- 20 Juzgado de lo Social n.º 2 de Pontevedra (Arbetsdomstol nr 2 i Pontevedra) fann att uppsägningen av Angel Manuel Moreira Gómez varit obefogad och förpliktade Grupo Norte att antingen återanställa honom eller betala ut ersättning till honom.
- 21 Grupo Norte överklagade domen från Juzgado de lo Social n.º 2 de Pontevedra (Arbetsdomstol nr 2 i Pontevedra) till den hänskjutande domstolen.

- 22 Den domstolen anser att det anställningsavtal som är i fråga i det nationella målet upphörde på ett rättsenligt sätt, eftersom avtalet uppfyllde alla lagstadgade krav, eftersom Grupo Norte sade upp avtalet den dag som angavs i detsamma och eftersom det inte fanns en på sedvänja grundad skyldighet för bolaget att vid utgången av detta avtal anställa Angel Manuel Moreira Gómez enligt ett avtal om tillsvidareanställning.
- 23 Den hänskjutande domstolen har angett att enligt spansk rätt kan samtliga arbetstagare – både tillsvidareanställda och visstidsanställda – sägas upp på någon av de "sakliga" grunder som anges i artikel 52 i lagen om arbetstagare och med anledning av detta, i enlighet med artikel 53 i nämnda lag, erhålla ersättning på 20 dagars lön per anställningsår. Ett avtal om visstidsanställning upphör också på grund av objektiva omständigheter, det vill säga att ett visst datum inträder, att det arbete eller den tjänst som avtalet avser har utförts eller att en viss händelse inträffar, men den ersättning som utgår i det fallet uppgår enligt artikel 49.1 c i lagen om arbetstagare endast till 12 dagars lön per anställningsår. I det nu aktuella fallet upphörde Angel Manuel Moreira Gómez anställningsavtal vid utgången av den avtalade anställningstiden, det vill säga den dag då den arbetstagare vars arbetstid fyllts ut genom avlösningsanställningen gick i heltidspension.
- 24 Den hänskjutande domstolen har påpekat att de grunder för uppsägning som anges i artikel 52 i lagen om arbetstagare är oförutsebara, vilket motiverar skillnaden mellan ersättningsbeloppen, eftersom den ersättning som föreskrivs i artikel 53 i nämnda lag syftar till att kompensera för att anställningen avslutas i förtid enbart på den ena avtalspartens initiativ.
- 25 Den hänskjutande domstolen har vidare anfört att den spanska lagstiftaren genom införandet av den tidsbegränsade anställningsformen avlösningsavtal avvek från principen om anställningstrygghet såväl för att ge arbetsgivare möjlighet att anställa en visstidsanställd arbetstagare och att fastställa kriterier för att kunna bestämma vilken anställningstid som ska gälla enligt en sådan arbetstagares anställningsavtal som för att ge arbetsgivarna möjlighet att säga upp en jämförbar tillsvidareanställd arbetstagare. Upphörandet av ett tidsbegränsat avlösningsavtal och upphörandet av ett avtal om tillsvidareanställning ger dock upphov till utbetalning av olika ersättningar.
- 26 Mot bakgrund av ovan redovisade omständigheter anser Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Överdomstolen i den autonoma regionen Galicien, Spanien) att frågan uppkommer huruvida denna skillnad utgör en särbehandling som är förbjuden enligt ramavtalet.
- 27 Om svaret på den frågan är jakande uppkommer enligt den hänskjutande domstolen i sådant fall frågan huruvida en sådan särbehandling kan anses vara motiverad av socialpolitiska mål.
- 28 Om särbehandlingen inte kan anses vara motiverad av socialpolitiska mål, är det enligt den hänskjutande domstolen inte möjligt att tolka artikel 49.1 c i lagen om arbetstagare i överensstämmelse med ramavtalet. Vid sådana förhållanden frågar sig den hänskjutande domstolen huruvida det mot bakgrund av domstolens praxis i form av 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), förhåller sig så, att förbudet mot att behandla visstidsanställda och tillsvidareanställda olika följer även av likabehandlingsprincipen och icke-diskrimineringsprincipen som slås fast i artiklarna 20 och 21 i stadgan.
- 29 Mot denna bakgrund har Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Överdomstolen i den autonoma regionen Galicien) beslutat att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:
- "1) Ska mot bakgrund av principen om likvärdighet mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda arbetstagare en uppsägning av ett anställningsavtal på 'objektiva omständigheter' i den mening som avses i artikel 49.1 c i lagen om arbetstagare och en uppsägning på 'sakliga grunder' i den

mening som avses i artikel 52 i lagen om arbetstagare anses vara 'jämförbara situationer', och innebär därmed skillnaden i ersättning mellan dessa båda fall att visstidsanställda och tillsvidareanställda arbetstagare behandlas olika, vilket inte är tillåtet enligt [direktiv 1999/70]?

- 2) Om den första frågan ska besvaras jakande, kan då de socialpolitiska mål som låg till grund för införandet av anställningsformen avlösningsavtal, enligt klausul 4.1 i [ramavtalet] även anses motivera en skillnad i behandling i form av en lägre ersättning vid anställningsavtalets upphörande, när arbetsgivaren fritt får välja att ett avlösningsavtal ska gälla för viss tid?
 - 3) För att säkerställa den ändamålsenliga verkan av direktiv [1999/70], om det inte anses finnas någon rimlig motivering enligt klausul 4.1, ska då skillnaden i behandling mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda arbetstagare i den spanska lagstiftningen med avseende på ersättning vid anställningsavtalets upphörande anses utgöra en sådan diskriminering som är förbjuden enligt artikel 21 i stadgan och som strider mot principen om likabehandling och icke-diskrimineringsprincipen, vilka ingår i unionens allmänna rättsprinciper?"
- 30 Genom skrivelse som inkom till domstolens kansli den 25 april 2017 begärde den spanska regeringen, enligt artikel 16 tredje stycket i stadgan för Europeiska unionens domstol, att domstolen skulle sammanträda i stor avdelning.

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första och den andra tolkningsfrågan

Huruvida tolkningsfrågorna kan tas upp till prövning

- 31 Grupo Norte har bestritt att den första och den andra tolkningsfrågan kan tas upp till prövning och har till stöd för detta anfört följande. Den första frågan avser en jämförelse av de olika skäl som enligt spansk rätt kan medföra att anställningsförhållandet ska upphöra. Den hänskjutande domstolen har således begärt att EU-domstolen ska tolka den nationella rätten och inte unionsrätten. På samma sätt söker den hänskjutande domstolen med sin andra fråga endast få till stånd en prövning av EU-domstolen av de socialpolitiska överväganden som låg till grund för den spanska lagstiftarens införande av anställningsformen avlösningsavtal. EU-domstolen är därför inte behörig att besvara dessa frågor.
- 32 Domstolen gör i denna del följande bedömning. Det följer visserligen av fast rättspraxis att det inte ankommer på domstolen att uttala sig om tolkningen av nationella bestämmelser. En sådan tolkning omfattas nämligen av de nationella domstolarnas exklusiva behörighet (dom av den 23 november 2017, CHEZ Elektro Bulgarien och Frontex International, C-427/16 och C-428/16, EU:C:2017:890, punkt 30 och där angiven rättspraxis).
- 33 Det kan dock konstateras att den första och den andra frågan, så som de har formulerats av den hänskjutande domstolen, inte avser tolkningen av spansk rätt, utan tolkningen av unionsrätten, närmare bestämt principen om icke-diskriminering såsom denna kommer till uttryck i klausul 4.1 i ramavtalet, och denna tolkning omfattas av domstolens behörighet.
- 34 Mot bakgrund av det nyss anförda finner domstolen att den första och den andra frågan kan tas upp till prövning.

Prövning i sak

- 35 Den hänskjutande domstolen har ställt den första och den andra frågan, vilka ska prövas gemensamt, för att få klarhet i huruvida klausul 4.1 i ramavtalet ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken den ersättning som vid utgången av den avtalade anställningstiden betalas ut till arbetstagare som är anställda enligt avtal om visstidsanställning som ingåtts för att fylla ut arbetstiden för en annan arbetstagare som är deltidspensionerad – såsom det avlösningssavtal som är aktuellt i det nationella målet – är lägre än den ersättning som betalas ut till tillsvidareanställda arbetstagare när deras anställningsavtal sägs upp på saklig grund.
- 36 Det ska erinras om att ett av syftena med klausul 1 a i ramavtalet enligt dess ordalydelse är att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering 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 kvaliteten på visstidsarbete 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).
- 37 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).
- 38 Med beaktande av de mål som eftersträvas med ramavtalet – såsom de som det erinrats om i de två föregående punkterna – ska klausul 4 i ramavtalet anses ge uttryck för en princip i unionens sociala regelverk som inte får tolkas restriktivt (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; se, för ett liknande resonemang, dom av den 13 september 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 38).
- 39 Det ska erinras om 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
- 40 Vad beträffar det nu aktuella fallet ska det för det första påpekas att Angel Manuel Moreira Gómez anställningsavtal löpte ut ett visst datum. Han ska således anses ha ställning som ”visstidsanställd”, i den mening som avses i klausul 3.1 i ramavtalet.
- 41 Domstolen finner därför, för det andra, att det måste fastställas huruvida det förhållandet att arbetsgivaren betalar ut ersättning på grund av anställningsavtalets upphörande omfattas av begreppet ”anställningsvillkor” i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet. I det avseendet har domstolen 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).
- 42 Domstolen har sålunda ansett att detta begrepp bland annat omfattar regler om fastställande av uppsägningstiden för avtal om visstidsanställning (se, för ett liknande resonemang, dom av den 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 29).

- 43 Domstolen har nämligen preciserat att en tolkning av klausul 4.1 i ramavtalet enligt vilken begreppet ”anställningsvillkor” 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 (dom av den 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 27).
- 44 Dessa bedömningar kan fullt ut överföras på en ersättning som betalas ut till arbetstagaren på grund av att det anställningsavtal som vederbörande ingått med sin arbetsgivare sägs upp, eftersom en sådan ersättning betalas ut med anledning av det anställningsförhållande som uppkommit mellan arbetstagaren och arbetsgivaren (se, för ett liknande resonemang, dom av den 14 september 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 31)
- 45 Härav följer att en ersättning som den som är aktuell i det nationella målet omfattas av begreppet ”anställningsvillkor” i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet
- 46 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 (se, för ett liknande resonemang, dom av den 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 65 och där angiven rättspraxis).
- 47 I det avseendet kan det konstateras att principen om icke diskriminering har 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 14 september 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 37 och där angiven rättspraxis).
- 48 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 18 oktober 2012, Valenza m.fl., 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).
- 49 Vad beträffar det nu aktuella fallet ankommer det på den hänskjutande domstolen, som ensam är behörig att bedöma de faktiska omständigheterna, att fastställa huruvida Angel Manuel Moreira Gómez, när han anställdes av Grupo Norte enligt ett tidsbegränsat avlösningsavtal, befann sig i en situation som är jämförbar med situationen för arbetstagare med tillsvidareanställning hos samma arbetsgivare under samma period (se, analogt, dom av den 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 67, dom av den 18 oktober 2012, Valenza m.fl., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 43, och dom av den 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 32).
- 50 Det framgår emellertid av de uppgifter som lämnats till EU-domstolen att Angel Manuel Moreira Gómez, när han anställdes av Grupo Norte enligt nämnda avtal, innehade samma tjänst som ”lokalvårdare” vid Hospital Montecelo de Pontevedra som den deltidspensionerade arbetstagare vars arbetstid fylldes ut genom hans anställning i avvaktan på att hon skulle gå i heltidspension, varvid denna tjänst för övrigt inte ställde några särskilda krav på utbildning.
- 51 Domstolen finner därför – med förbehåll för den hänskjutande domstolens slutliga bedömning mot bakgrund av samtliga relevanta omständigheter – att situationen för en visstidsanställd arbetstagare, såsom Angel Manuel Moreira Gómez, var jämförbar med situationen för en tillsvidareanställd arbetstagare som anställdes av Grupo Norte för att utföra samma arbetsuppgifter som lokalvårdare.

- 52 Det ska således prövas huruvida det finns en objektiv grund som motiverar att den ersättning som betalas ut till en visstidsanställd arbetstagare när hans eller hennes tidsbegränsade avlösningsavtal löper ut är lägre än den ersättning som betalas ut till en tillsvidareanställd arbetstagare när han eller hon sägs upp på någon av de grunder som anges i artikel 52 i lagen om arbetstagare.
- 53 I det avseendet ska det erinras om att det följer av domstolens fasta praxis att begreppet ”objektiva grunder” i klausul 4.1 i ramavtalet ska tolkas på så sätt att det inte medger att en skillnad i behandling mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda motiveras med att skillnaden i behandling föreskrivs i generella och abstrakta nationella bestämmelser, såsom bestämmelser i en lag eller ett 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, och beslut av den 22 mars 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, ej publicerat, EU:C:2018:207, punkt 62).
- 54 Det följer likaså av fast rättspraxis att nämnda begrepp innebär 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 13 september 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 53, dom av den 14 september 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 45, och beslut av den 22 mars 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, ej publicerat, EU:C:2018:207, punkt 65).
- 55 I det nu aktuella fallet har den spanska regeringen åberopat att det sammanhang där en ersättning, som den som avses i artikel 49.1 c i lagen om arbetstagare, betalas ut när ett avtal om visstidsanställning – såsom ett tidsbegränsat avlösningsavtal – löper ut skiljer sig från det sammanhang där den högre ersättningen betalas ut vid uppsägning på någon av de grunder som anges i artikel 52 i lagen om arbetstagare, såsom av ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionstekniska skäl, om antalet arbetstillfällen som försvunnit är mindre än det som krävs för att uppsägningen av anställningsavtal ska anses utgöra en ”kollektiv uppsägning”. Den spanska regeringen har i allt väsentligt anfört att även om den spanska lagstiftaren införde den förstnämnda ersättningen i syfte att motverka missbruk av tidsbegränsade anställningar och att stärka anställningstryggheten, sker utbetalningen av den med anledning av en händelse som kunde förutses av arbetstagaren när avtalet om visstidsanställning ingicks. Denna ersättning har således inte till syfte – i motsats till den andra ersättningen – att kompensera för att arbetstagarens berättigade förväntningar på att anställningsförhållandet ska fortsätta inte uppfylls på grund av att arbetstagaren sägs upp på någon av de grunder som anges i artikel 52 i lagen om arbetstagare. Denna skillnad gör det möjligt att förklara att storleken på den ersättning som betalas ut till arbetstagaren vid upphörandet av hans eller hennes anställningsavtal inte är likvärdig i de båda fallen.
- 56 I det avseendet konstaterar domstolen att utbetalningen av en ersättning som den som Grupo Norte ska betala med anledning av upphörandet av Angel Manuel Moreira Gómez anställningsavtal – beträffande vilket det redan när det ingicks stod klart att det skulle löpa ut när den arbetstagare som han ersatte gick i heltidspension – äger rum i ett sammanhang som både faktiskt och rättsligt skiljer sig i betydande mån från det sammanhang där en tillsvidareanställd arbetstagare sägs upp på någon av de grunder som anges i artikel 52 i lagen om arbetstagare.
- 57 Det följer nämligen av definitionen av begreppet visstidsanställningsavtal i klausul 3.1 i ramavtalet att ett sådant avtal upphör att gälla vid den avtalade anställningstidens utgång, varvid detta kan vara när en viss uppgift har utförts, vid ett bestämt datum eller – såsom i förevarande fall – när en särskild händelse inträffar. 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.

- 58 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 att omständigheter inträffat som inte kunde förutses när avtalet ingicks och som innebär att de normala förutsättningarna för anställningsförhållandet rubbas. Såsom framgår av de ovan i punkt 55 angivna förklaringarna från den spanska regeringen – och såsom generaladvokaten i allt väsentligt har påpekat i punkt 60 i sitt förslag till avgörande – 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.
- 59 I det sistnämnda fallet görs i spansk rätt inte någon skillnad i behandling mellan visstidsanställda arbetstagare och jämförbara tillsvidareanställda arbetstagare, eftersom det i artikel 53.1 b i lagen om arbetstagare anges att ersättning motsvarande 20 dagars lön per anställningsår ska betalas ut till arbetstagaren, oberoende av om han eller hon är visstidsanställd eller tillsvidareanställd.
- 60 Vid sådana förhållanden finner domstolen att det olika syftet med de ersättningar som föreskrivs i artikel 49.1 c respektive i artikel 53.1 b i lagen om arbetstagare, vilka betalas ut i helt olika sammanhang, utgör en objektiv grund som motiverar den aktuella skillnaden i behandling.
- 61 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den första och den andra tolkningsfrågan besvaras enligt följande. Klausul 4.1 i ramavtalet ska tolkas på så sätt att den inte utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken den ersättning som vid utgången av den avtalade anställningstiden betalas ut till arbetstagare som är anställda enligt avtal om visstidsanställning som ingåtts för att fylla ut arbetstiden för en annan arbetstagare som är deltidspensionerad – såsom det avlösningssavtal som är aktuellt i det nationella målet – är lägre än den ersättning som betalas ut till tillsvidareanställda arbetstagare när deras anställningsavtal sägs upp på saklig grund.

Den tredje frågan

- 62 Det framgår av beslutet om hänskjutande att den tredje frågan har ställts endast för det fall att den första och den andra frågan besvaras jakande. Med hänsyn till svaret på de två första frågorna saknas det skäl att besvara den tredje frågan.

Rättegångskostnader

- 63 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 (stora 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 på så sätt att den inte utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken den ersättning som vid utgången av den avtalade anställningstiden betalas ut till arbetstagare som är anställda enligt avtal om visstidsanställning

som ingåtts för att fylla ut arbetstiden för en annan arbetstagare som är deltidspensionerad – såsom det avlösningssavtal som är aktuellt i det nationella målet – är lägre än den ersättning som betalas ut till tillsvidareanställda arbetstagare när deras anställningssavtal sägs upp på saklig grund.

Underskrifter