



## Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 19 mars 2020\*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 1999/70/EG – Ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEPA Klausul 5 – Begreppet ’på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden’ – Arbetsgivaren har inte respekterat den lagstadgade fristen för att definitivt besätta den tjänst som den tillfälligt anställda arbetstagaren tillfälligt innehar – Anställningsförhållandet har varje år underförstått förlängts – En tillfälligt anställd arbetstagare har innehaft samma tjänst inom ramen för två på varandra följande utnämningar – Begreppet ’objektiva grunder för att förnya på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden’ – Iakttagande av rekryteringsgrunder som föreskrivs i nationell lagstiftning – Konkret undersökning vilken visar att successiva förnyelser av visstidsanställningsförhållanden syftar till att täcka arbetsgivarens varaktiga behov av personal – Åtgärd för att förhindra och i förekommande fall beivra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden – Urvalsförfaranden som syftar till att definitivt besätta tjänster som innehas tillfälligt av tillfälligt anställda – Omvandling av ställning som tillfälligt anställd till ’icke-fast tillsvidareanställda’ – Arbetstagaren beviljas en ersättning motsvarande den som betalas ut vid olaglig uppsägning – Huruvida ramavtalet är tillämpligt på visstidsarbete trots att arbetstagaren har samtyckt till successiva förnyelser av visstidsanställningskontrakt – Klausul 5 punkt 1 – Nationella domstolar är inte skyldiga att underlåta att tillämpa nationella bestämmelser som inte är förenliga”

I de förenade målen C-103/18 och C-429/18,

angående två beslut att begära förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, från Juzgado Contencioso-Administrativo n.º 8 de Madrid (Förvaltningsdomstol nr 8 i Madrid, Spanien) och Juzgado Contencioso-Administrativo n.º 14 de Madrid (Förvaltningsdomstol nr 14 i Madrid, Spanien), av den 30 januari respektive den 8 juni 2018 som inkom till domstolen den 13 februari respektive den 28 juni 2018, i målen

**Domingo Sánchez Ruiz (C-103/18),**

**Berta Fernández Álvarez m.fl. (C-429/18)**

mot

**Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud),**

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden A. Arabadjiev (referent) samt domarna P. G. Xuereb, T. von Danwitz, N. Piçarra och A. Kumin,

\* Rättegångsspråk: spanska.

generaladvokat: J. Kokott,

justitiesekreterare: handläggaren L. Carrasco Marco,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 15 maj 2019,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Domingo Sánchez Ruiz, genom J. M. Ruiz de la Cuesta Vacas, procurador de los Tribunales, och F. J. Araúz de Robles Dávila, abogado,
- Berta Fernández Álvarez m.fl., genom F. J. Araúz de Robles Dávila, abogado,
- Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud), genom L. J. García Redondo och A. Serrano Patiño, båda i egenskap av ombud,
- Spaniens regering, inledningsvis genom S. Jiménez García och A. Gavela Llopis, därefter genom S. Jiménez García, samtliga i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom N. Ruiz García, M. van Beek och J. Rius, samtliga i egenskap av ombud,

och efter att den 17 oktober 2019 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

### Dom

- 1 Respektive begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 2 första stycket i 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) och klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat den 18 mars 1999 (nedan kallat ramavtalet), som återfinns i bilagan till detta direktiv.
- 2 Respektive begäran har framställts i två mål mellan, å ena sidan, arbetstagare som är anställda av Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud) (hälsovårdsmyndigheten i regionen Madrid), Spanien (nedan kallad Regionen Madrid), och, å andra sidan, arbetsgivaren Regionen Madrid. De berörda arbetstagarna är Domingo Sánchez Ruiz (mål C-103/18) och Berta Fernández Álvarez samt ytterligare fyra arbetstagare (nedan kallade Berta Fernández Álvarez m.fl.) (mål C-429/18). De båda målen rör erkännandet av dessa personer såsom fast anställda enligt tjänsteföreskrifterna eller, i andra hand, såsom offentliganställda med motsvarande ställning som de förstnämnda, på vilka principerna om varaktighet och oavsättlighet är tillämpliga.

### Tillämpliga bestämmelser

#### *Unionsrätt*

- 3 Av skäl 17 i direktiv 1999/70 följer att "[n]är det gäller de uttryck som används i ramavtalet utan att särskilt definieras i detta, ger detta direktiv medlemsstaterna möjlighet att definiera uttrycken i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, på samma sätt som är möjligt när det gäller andra direktiv som har antagits på det sociala området och där liknande uttryck används, förutsatt att dessa definitioner respekterar innehållet i ramavtalet".

- 4 Enligt artikel 1 i direktiv 1999/70 syftar direktivet till ”att genomföra ... ramavtalet ... som ... ingicks mellan de allmänna branschövergripande organisationerna ([Europeiska fackliga samorganisationen] (EFS), [Europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen] (UNICE) och [Europeiska centrumet för offentliga företag] (CEEP))”.
- 5 I artikel 2 första stycket i detta direktiv föreskrivs följande:
- ”Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv ... [och] är skyldiga att vidta alla nödvändiga åtgärder för att när som helst kunna garantera de resultat som åläggs genom detta direktiv.”
- 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 visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden.
- 7 I klausul 5 i ramavtalet, med rubriken ”Bestämmelser för att förhindra missbruk”, föreskrivs följande:
- ”1. För att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, så skall medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, och/eller arbetsmarknadens parter, där det inte finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare, införa en eller fler av följande åtgärder:
- a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning.
  - b) Bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar.
  - c) Bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.
2. Medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter, där så är lämpligt, fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar
- a) skall betraktas som ’på varandra följande’,
  - b) skall betraktas som tillsvidareanställningar.”

### *Spansk rätt*

- 8 I artikel 8 i Ley estatal 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (lag 55/2003 om rambestämmelser för anställda som omfattas av tjänsteföreskrifter som gäller inom hälso- och sjukvården), av den 16 december 2003 (BOE nr 301 av den 17 december 2003, s. 44742), i den lydelse som var tillämplig vid tidpunkten för omständigheterna i det nationella målet (nedan kallad rambestämmelserna), definieras ”fast anställda enligt tjänsteföreskrifter” som ”den personal som, efter att ha klarat det relevanta urvalsförfarandet, utses att tillsvidare inneha de tjänster som följer av denna utnämning”.
- 9 I artikel 9 i rambestämmelserna föreskrivs följande:
- ”1. Vårdinrättningar som tillhandahåller offentliga sjukvårdstjänster får tillsätta visstidsanställd personal enligt tjänsteföreskrifter om det är motiverat av behov, situationer som ställer krav på skyndsamhet eller för att genomföra tillfälliga, konjunkturbetingade eller extraordinära program.
- Utnämningar av tillfälligt anställda enligt tjänsteföreskrifter får avse anställning av vikarier, extraanställda eller ersättningspersonal.

2. Vikarier ska utnámnas för att tillsätta lediga tjänster vid ett vårdcenter eller en vårdinrättning, om det är nödvändigt för utförandet av motsvarande arbetsuppgifter.

Vikariat för anställda enligt tjänsteföreskrifter ska bringas att upphöra om fast anställda utses, enligt ett i lag eller annan författning föreskrivet förfarande, för den tillsatta tjänsten eller om nämnda tjänst dras in.

3. Extraanställda ska utnámnas

- a) om det rör sig om utförande av vissa tillfälliga, konjunkturbetingade eller extraordinära arbetsuppgifter,
- b) om det är nödvändigt för att säkerställa att verksamheten vid vårdcenter kan drivas stadigvarande och utan avbrott,
- c) för utförande av kompletterande arbetsuppgifter vid en minskning av den normala arbetstiden.

Extraanställning enligt tjänsteföreskrifter ska bringas att upphöra, om syftet med utnámningen har uppnåtts eller om den frist som uttryckligen fastställts i utnámningen har löpt ut eller om de arbetsuppgifter som tidigare motiverat tjänsten inte längre föreligger.

Vid mer än två utnámningar för att tillhandahålla samma tjänster under en period av sammanlagt tolv månader eller mer under en tvåårsperiod, ska det genomföras en undersökning av skälen för detta för att, i förekommande fall, utvärdera huruvida det är lämpligt att inrätta en strukturell tjänst inom vårdcentrets personalstyrka.

4. Ersättningspersonal utses om det är nödvändigt för att utföra arbetsuppgifter som tilldelats fast eller tidsbegränsat anställda under perioder av semester, tjänstledighet och annan tillfällig frånvaro, och som innebär att tjänsten upprätthålls.

Ersättningsanställning enligt tjänsteföreskrifter ska upphöra om den person som har ersatts återinträder i tjänsten eller förlorar sin rätt att återinträda i samma tjänst eller arbetsuppgifter.”

- <sup>10</sup> I artikel 10 i Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (kungligt lagstiftningsdekret 5/2015 om godkännande av omarbetningen av lagen om grundläggande tjänsteföreskrifter för offentliganställda), av den 30 oktober 2015 (BOE nr 261 av den 31 oktober 2015, s. 103105) (nedan kallade de grundläggande tjänsteföreskrifterna för offentliganställda), föreskrivs följande:

”1. Med tillfälligt anställda tjänstemän avses personer som av uttryckligen angivna nödvändiga och brådskande skäl tillsätts i denna egenskap för att utföra samma arbete som fast anställda tjänstemän i någon av följande situationer:

- a) När lediga tjänster inte kan tillsättas av ordinarie tjänstemän.

...

4. I den situation som avses i punkt 1 a) i denna artikel ingår de lediga tjänster som tillsatts med tillfälligt anställda tjänstemän i förteckningen över lediga tjänster för det räkenskapsår under vilket deras tillsättning sker eller, om detta inte är möjligt, under följande räkenskapsår, såvida det inte beslutas att tjänsten ska dras in.

...”

11 I artikel 70.1 i de grundläggande tjänsteföreskrifterna för offentliganställda föreskrivs följande:

”Det personalbehov som omfattas av ett budgetanslag och som ska fyllas genom rekrytering av ny personal ska utannonseras offentligt eller tillgodoses genom ett annat liknande förfarande. Detta innebär att motsvarande urvalsförfaranden ska organiseras för de tjänster som ska tillsättas, för upp till ytterligare tio procent, och att en frist ska fastställas för offentliggörandet av meddelandena. Under alla omständigheter ska genomförandet av en offentlig rekrytering eller liknande förfarande ske inom en frist på tre år som inte får förlängas.”

12 I den fjärde övergångsbestämmelsen i de grundläggande tjänsteföreskrifterna för offentliganställda föreskrivs följande:

”1. Den offentliga förvaltningen får offentliggöra meddelandena om uttagningsprov i syfte att trygga anställningen på strukturella tjänster inom olika områden eller kategorier, tjänster med budgetanslag och som tillsatts med tillfälligt anställda tjänstemän eller tillfällig personal före den 1 januari 2005.

...

3. Innehållet i proven har samband med de förfaranden, arbetsuppgifter och uppdrag som normalt ingår i de tjänster som är föremål för varje meddelande om uttagningsprov. Under uttagningsfasen kan bland annat tid som har fullgjorts i den offentliga förvaltningen och erfarenhet av de tjänster som är föremål för meddelandet bedömas.

...”

## **Målen vid de nationella domstolarna och tolkningsfrågorna**

### ***Mål C-103/18***

- 13 Den 2 november 1999 erhöll Domingo Sánchez Ruiz ett vikariat för anställda enligt tjänsteföreskrifter av Regionen Madrid. Vikariatet avsåg en tjänst i kategorin ”administrativ teknisk personal” och arbete såsom datatekniker vid hälso- och sjukvårdsavdelningen i denna region.
- 14 Till följd av att denna personalkategori avskaffades i samband med en lagreform upphörde vikariatet den 28 december 2011. Samma dag utnämndes Domingo Sánchez Ruiz till ett vikariat för anställda enligt tjänsteföreskrifter i en ny kategori, kallad ”personal med ansvar för informations- och kommunikationsteknik”. Även detta vikariat avsåg arbete som datatekniker vid samma avdelning som tidigare. Domingo Sánchez Ruiz bestred varken det första vikariatets upphörande eller utnämningen till det andra vikariatet.
- 15 I utnämningsbeslut av den 2 november 1999 och den 28 december 2011 angavs att Domingo Sánchez Ruiz hade anställts som vikarie enligt tjänsteföreskrifter för att tillträda en ledig tjänst, att tjänsten därefter skulle tas bort eller tilldelas en fast anställd tjänsteman och att utnämningen av Domingo Sánchez Ruiz inte gav honom någon rätt till fast anställning på denna tjänst, oavsett hur länge vikariatet varade.
- 16 Under hela den tid som Domingo Sánchez Ruiz var anställd av Regionen Madrid innehade han samma tjänst och utförde kontinuerligt samma arbetsuppgifter. Han deltog inte i det enda uttagningsprov som anordnades inom hans specialområde mellan åren 1999 och 2015 i syfte att få ställning som fast anställd enligt tjänsteföreskrifterna.



- 17 Den 21 december 2016 ansökte Domingo Sánchez Ruiz hos Regionen Madrid om att han skulle erkännas såsom fast anställd enligt tjänsteföreskrifterna eller, i andra hand, såsom offentliganställd med liknande ställning, på vilken principerna om varaktighet och oavsättlighet är tillämpliga, på grund av att han utsatts för missbruk från arbetsgivarens sida till följd av att arbetsgivaren hade använt sig av på varandra följande visstidsanställningsförhållanden, i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 i ramavtalet.
- 18 Regionen Madrid avlog hans ansökan med motiveringen att ett sådant missbruk förutsätter att det föreligger på varandra följande visstidsanställningar och att det i Domingo Sánchez Ruiz fall rörde sig om ett och samma visstidsanställningsförhållande, eftersom hans andra utnämning hade föranletts av en lagreform av personalkategorierna. Enligt Regionen Madrid kan dessutom i princip endast personer som har godkänts i ett urvalsförfarande ges ställning som fast anställd personal enligt tjänsteföreskrifterna. Enligt spansk rätt är det således inte möjligt att, utan ett sådant förfarande, ge en tillfälligt anställd enligt tjänsteföreskrifterna ställning som fast anställd. På sin höjd kan en sådan tillfälligt anställd utnämnas till "icke-fast tillsvidareanställd" till dess att denna tjänst dras in eller tilldelas en fast anställd enligt tjänsteföreskrifterna. Vidare har Regionen Madrid gjort gällande att Domingo Sánchez Ruiz inte med framgång kunde göra gällande att hans arbetsgivare hade gjort sig skyldig till missbruk, eftersom han varken hade bestritt att hans tjänst hade dragits in, att han utnämnts till en ny tjänst eller att meddelandet om uttagningsprov hade offentliggjorts.
- 19 Domingo Sánchez Ruiz överklagade avslagsbeslutet till den hänskjutande domstolen, Juzgado Contencioso-Administrativo n.º 8 de Madrid (Förvaltningsdomstol nr 8 i Madrid, Spanien).
- 20 Med beaktande av att klausul 5 punkt 1 i ramavtalet endast avser användandet av "på varandra följande" visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, vill den hänskjutande domstolen för det första få klarhet i huruvida Domingo Sánchez Ruiz situation kännetecknas av att det föreligger ett enda visstidsanställningsförhållande eller, såsom den berörde har gjort gällande vid denna domstol, två anställningsförhållanden av detta slag.
- 21 Den hänskjutande domstolen har i detta avseende angett att den berörda personen hade anställts av de skäl som anges i artikel 9.1 i rambestämmelserna, att hans arbetsgivare hade underlåtit att uppfylla sina skyldigheter enligt artikel 10 och 70 i de grundläggande tjänsteföreskrifterna för offentliganställda, nämligen att inkludera den tjänst som Domingo Sánchez Ruiz tillfälligt innehade i förteckningen över lediga tjänster för det räkenskapsår under vilket hans tillsättning skedde eller under följande räkenskapsår eller, under alla omständigheter, senast tre år efter detta, vilket ledde till att han kom att inneha en tillfällig tjänst under 17 år. Av detta följer att Domingo Sánchez Ruiz anställningsförhållande kan anses ha förlängts underförstått varje år, trots att det ser ut som ett enda anställningsförhållande.
- 22 Den hänskjutande domstolen vill för det andra få klarhet i huruvida den omständigheten att Domingo Sánchez Ruiz har samtyckt till denna situation, i den meningen att han varken har bestritt lagenligheten av den andra utnämningen eller av situationen mer allmänt, kan göra Regionen Madrids agerande giltigt för det fall att det skulle visa sig att dess agerande strider mot ramavtalet, och på så sätt frånta Domingo Sánchez Ruiz de rättigheter som han har enligt detta avtal. Den hänskjutande domstolen har i detta avseende påpekat att Domingo Sánchez Ruiz befinner sig i en stabil situation, som han kan få ett slut på, genom att begära att ett meddelande om ledig tjänst offentliggörs eller genom att delta i ett uttagningsprov för att få ställning som fast anställd enligt tjänsteföreskrifterna.
- 23 För det tredje har den hänskjutande domstolen angett att enligt rättspraxis från Tribunal Supremo (Högsta domstolen, Spanien) är det möjligt att förnya visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden om en sådan förnyelse uppfyller de rekryteringsgrunder som anges i artikel 9.1 i rambestämmelserna. Eftersom den offentliga sektorn kännetecknas av kravet på att tillhandahålla de tjänster som är nödvändiga för att samhället ska fungera, är de villkor som föreskrivs i denna bestämmelse automatiskt uppfyllda och det är aldrig möjligt att dra slutsatsen att det föreligger ett missbruk till följd av att sådana anställningskontrakt eller anställningsförhållanden har använts.

- 24 Den offentliga spanska hälso- och sjukvården kännetecknas emellertid sedan länge av att visstidsanställningsförhållanden används på ett icke avsett sätt. Visstidsanställda arbetar inom ramen för anställningsförhållanden vilka fortlöpande avlöser varandra, med följderna att de arbetar varje eller nästan varje dag under flera års tid, vilket är möjligt eftersom grunden för deras rekrytering hela tiden kvarstår. Dessa arbetstagare utför samma arbetsuppgifter som fast anställda enligt tjänsteföreskrifterna. De täcker således i själva verket ett konstant behov av personal. Inom denna del av den spanska offentliga sektorn finns det således ett strukturellt problem som tar sig uttryck i en hög andel tillfälligt anställda, vilkas bidrag är väsentligt för att sektorn ska fungera, samt i att det inte finns några övre gränser för antalet på varandra följande visstidsanställningsförhållanden och i ett åsidosättande av den lagstadgade skyldigheten att tillsätta de tjänster som dessa personer tillfälligt innehar genom att anställa tillsvidareanställda. Ungefär 75 procent av de arbetstagare som ingår i Domingo Sánchez Ruiz yrkeskategori är nämligen visstidsanställda.
- 25 Den hänskjutande domstolen anser att för att det ska kunna fastställas att det föreligger ”objektiva grunder”, i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet, som motiverar att sådana anställningsförhållanden förnyas, ska användningen av sådana anställningsförhållanden inte bara ske med iakttagande av de rekryteringsgrunder som föreskrivs i artikel 9.1 i rambestämmelserna, utan även ske punktvis, bero på särskilda omständigheter och vara sporadisk.
- 26 För det fjärde vill den hänskjutande domstolen få klarhet i huruvida det i spansk rätt finns bestämmelser som kan förhindra och, i förekommande fall, beivra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden.
- 27 Den hänskjutande domstolen har i detta avseende preciserat att det i spansk rätt inte finns några begränsningar vad gäller det antal tillfällen som en person utnämns till tillfälligt anställd tjänsteman. För det fall en offentlig arbetsgivare åsidosätter sina skyldigheter enligt artiklarna 10 och 70 i de grundläggande tjänsteföreskrifterna för offentliganställda är det inte heller möjligt att tillämpa de bestämmelser som är tillämpliga på en privat arbetsgivare. Tillämpliga nationella bestämmelser och rättspraxis hindrar nämligen att ställningen som fast anställd enligt tjänsteföreskrifterna förvärfvas på något annat sätt än genom ett framgångsrikt genomfört urvalsförfarande.
- 28 Den möjlighet som följer av Tribunal Supremos (Högsta domstolen, Spanien) praxis att omvandla tillfälligt anställda enligt tjänsteföreskrifterna till icke-fast tillsvidareanställda är inte en tillfredsställande åtgärd för att motverka missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningsförhållanden, eftersom det är möjligt att dra in den tjänst som den berörda arbetstagaren innehar eller att avsluta dennes anställning om tjänsten tilldelas en fast anställd enligt tjänsteföreskrifterna.
- 29 Den möjlighet som den offentliga förvaltningen har att konsolidera anställningen för tillfälligt anställda tjänstemän eller tillfälligt anställda genom prov, vilken föreskrivs i den fjärde övergångsbestämmelsen i de grundläggande tjänsteföreskrifterna för offentliganställda, är den enda åtgärden genom vilken missbruk av på varandra följande visstidsanställningsförhållanden kan bekämpas. Denna åtgärd är emellertid endast utformad som en möjlighet för den offentliga arbetsgivaren och beror helt på dennes vilja.
- 30 Enligt den hänskjutande domstolen är det, för det femte, i det nationella målet fråga om definitiva förvaltningsbeslut, såsom utnämningar, beslut om avgång från tjänsten och meddelanden om uttagningsprov, samt lagakraftvunna domar meddelade av domstolar som dömt i första och sista instans. Den omständigheten att dessa beslut och domar är definitiva respektive har vunnit laga kraft gör det mera komplicerat för tillfälligt anställda att anmäla överträdelse av förvaltningen och därmed att förverkliga de mål som eftersträvas med direktiv 1999/70. Mot denna bakgrund uppkommer frågan huruvida unionsrätten, under omständigheterna i det nationella målet, kräver att dessa lagakraftvunna domar eller definitiva förvaltningsbeslut ses över.

31 Mot denna bakgrund beslutade Juzgado de lo Contencioso-Administrativo no 8 de Madrid (Förvaltningsdomstol nr 8 i Madrid, Spanien) att vilandeförklara målen och ställa följande frågor till EU-domstolen:

- ”1) Kan en situation som den som beskrivs i förevarande mål (där den offentliga arbetsgivaren inte efterlever tidsbegränsningarna i lagstiftningen och sålunda tillåter att [visstidsanställningsförhållanden] följer på varandra, eller behåller tidsbegränsningen [för ett anställningsförhållande] genom att ändra typen av utnämning från tillfällig anställning till vikariat eller ersättningsanställning för att tillsätta en ledig tjänst) innebära missbruk av på varandra följande anställningar och därmed anses vara en sådan situation som beskrivs i klausul 5 i ramavtalet?
- 2) Ska ramavtalet, mot bakgrund av effektivitetsprincipen, tolkas så, att det utgör hinder för nationella processrättsliga regler som kräver att arbetstagare med tidsbegränsade anställningar aktivt bestrider eller överklagar (samtliga på varandra följande utnämningar och upphöranden av tjänst) för att kunna stödja sig på direktiv 1999/70 och göra gällande de rättigheter som unionsrätten ger arbetstagaren?
- 3) Med beaktande av att behovet av att tillsätta lediga tjänster och täcka sjuk- och semesterledigheter i den offentliga sektorn, vad avser tillhandahållandet av grundläggande tjänster, i princip är ”permanent”, och med tanke på att det är nödvändigt att avgränsa begreppet ”objektiv grund” för tidsbegränsade anställningar:
  - a) Kan den omständigheten att en arbetstagare med tillfällig anställning utan uppehåll arbetar inom ramen för på varandra följande [tillfälliga anställningsförhållanden], och arbetar alla eller nästan alla dagar under året, till följd av på varandra följande utnämningar eller inringningar vilka varaktigt fortgår i tiden, anses strida mot [klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet], varmed det inte föreligger någon objektiv grund, trots att grunden för att anlita den tillfälligt anställda arbetstagaren fortfarande föreligger?
  - b) Ska det anses föreligga ett permanent och inte tillfälligt behov – som således inte kan anses vara en ”objektiv grund” enligt klausul 5 punkt 1 a – med hänsyn dels till de beskrivna omständigheterna, det vill säga oräkneliga utnämningar och inringningar som sträcker sig över lång tid, dels till förekomsten av strukturella brister, brister som kommer till uttryck i andelen tillfälligt anställda i den aktuella sektorn, [eller i att] dessa behov alltid och som regel täcks av arbetstagare med tidsbegränsade anställningar, som på ett bestående sätt ingår som en väsentlig del i tillhandahållandet av de allmännyttiga tjänsterna?
  - c) Eller är det för att fastställa den tillåtna tidsbegränsningen för tillfällig anställning i princip tillräckligt att utgå från ordalydelsen i den lagstiftning som reglerar användningen av arbetstagare med tillfälliga anställningar, enligt vilken de kan utnämnas om det är motiverat av behov, situationer som ställer krav på skyndsamhet eller för att genomföra tillfälliga, konjunkturbetingade eller extraordinära program; kort sagt: ska denna användning av arbetstagare, för att en objektiv grund ska anses föreligga, motsvara dessa exceptionella omständigheter, vilket inte längre är fallet när användningen upphör att vara punktvis, bero på särskilda omständigheter och vara sporadisk, med innebörden att det då föreligger missbruk?
- 4) Är det förenligt med ramavtalet att uppfatta behov, situationer som ställer krav på skyndsamhet eller genomförande av tillfälliga, konjunkturbetingade eller extraordinära program som en objektiv grund för anställning av och påföljande förnyelse av anställning för tillfälligt anställda it-tekniker enligt tjänsteföreskrifterna, när dessa offentliganställda på ett permanent och varaktigt sätt utför ordinarie arbetsuppgifter som är desamma som för fast anställda enligt tjänsteföreskrifterna, utan att den offentliga arbetsgivaren fastställer någon övre gräns för dessa utnämningar, uppfyller sina rättsliga skyldigheter för att täcka dessa tjänster och behov med fast anställda enligt tjänsteföreskrifterna eller vidtar motsvarande åtgärder för att förebygga och förhindra missbruk av på varandra följande tillfälliga anställningar, utan låter de tillfälligt anställda it-teknikerna enligt tjänsteföreskrifterna tillhandahålla tjänster under flera år, i förevarande fall 17 år utan avbrott?



- 5) Är Tribunal Supremos (Högsta domstolen) praxis förenlig med det som föreskrivs i ramavtalet och tolkningen som Europeiska unionens domstol gör av detsamma, när Tribunal Supremo i denna praxis, utan att ta hänsyn till andra parametrar, fastställer att det föreligger en objektiv grund när grunden för utnämningen respekteras eller utnämningen är tidsbegränsad, eller slår fast att en jämförelse med fast anställda är omöjlig, med beaktande av att de omfattas av ett annat rättsligt system och ett annat system för tillträde till anställning, eller av att de fast anställdas arbetsuppgifter är av varaktig karaktär medan de tillfälligt anställda tjänstemännen utför arbetsuppgifter av tillfällig karaktär?
- 6) Om den nationella domstolen har konstaterat att Regionen Madrid har gjort sig skyldig till missbruk genom att använda sig av på varandra följande visstidsanställningsförhållanden för att täcka lediga tjänster, varvid syftet med dessa anställningar var att täcka permanenta och strukturella behov av tjänster som normalt tillhandahålls av fast anställda enligt tjänsteföreskrifterna, och det saknas effektiva åtgärder i den nationella rättsordningen för att beivra ett sådant missbruk och undanröja följderna av åsidosättandet av unionsrätten, ska klausul 5 i ramavtalet då tolkas så, att den nationella domstolen är skyldig att vidta effektiva och avskräckande åtgärder som garanterar att ramavtalet har ändamålsenlig verkan och därmed beivra ett sådant missbruk och undanröja följderna av åsidosättandet av dessa unionsrättsliga bestämmelser, genom att inte tillämpa de nationella bestämmelser som står i strid med dem?

Om frågan ovan besvaras jakande och med beaktande av domstolens överväganden i punkt 41 i domen av den 14 september 2016, Martínez Andrés och Castrejana López (C-184/15 och C-197/15, EU:C:2016:680):

Är en omvandling av vikariatet/den tillfälliga anställningen/ersättningsanställningen till ett varaktigt anställningsförhållande, antingen såsom fast anställd enligt tjänsteföreskrifterna eller såsom icke-fast tillsvidareanställd, med samma anställningstrygghet som jämförbara personer i den första gruppen, förenlig med de mål som eftersträvas genom direktiv 1999/70/EG, såsom en bestämmelse för att förhindra och beivra missbruk av på varandra följande anställningsförhållanden och undanröja följderna av åsidosättandet av unionsrätten?

- 7) I fall av missbruk av på varandra följande visstidsanställningsförhållanden, anses en omvandling av ett visstidsanställningsförhållande vilket syftar till att besätta en ledig tjänst till en [icke-fast] tillsvidareanställning eller fast anställning endast respektera målen i direktiv 1999/70 och dess ramavtal om den tillfälligt anställda arbetstagaren som har utsatts för missbruket kommer i åtnjutande av samma arbetsvillkor som fast anställda enligt tjänsteföreskrifterna (vad gäller socialt skydd, befordran, tilldelning av lediga tjänster, fortbildning, tjänstledighet, administrativ ställning, andra ledigheter, pensionsrättigheter och upphörande av anställning, liksom deltagande i uttagningsförfaranden som inleds för att tillsätta lediga tjänster och för fortbildning), i enlighet med principerna om varaktighet och oavsättlighet, med alla inneboende rättigheter och skyldigheter, på samma villkor som fast anställda it-tekniker enligt tjänsteföreskrifterna?
- 8) Är det enligt unionsrätten nödvändigt att ompröva lagakraftvunna domar eller definitiva förvaltningsbeslut under sådana omständigheter, när de fyra villkor som anges i domen av den 13 januari 2004, Kühne & Heitz [(C-453/00, EU:C:2004:17)], är uppfyllda 1) förvaltningsmyndigheter och domstolar har enligt spansk rätt behörighet att ompröva beslutet, med förbehåll för bevisade begränsningar som gör det mycket svårt eller omöjligt att göra en sådan omprövning, 2) beslutet i fråga har vunnit laga kraft till följd av en dom från en nationell domstol som dömer i sista instans eller i första och sista instans, 3) en sådan dom från en nationell domstol grundar sig på en tolkning av unionsrätten som strider mot EU-domstolens praxis och som har meddelats utan att en begäran om förhandsavgörande har framställts och 4) den berörda parten vände sig till förvaltningsorganet så snart han fått kännedom om nämnda rättspraxis?

- 9) Får och ska de nationella domstolarna, i egenskap av europeiska domstolar som ska garantera att unionsrätten ges full verkan i medlemsstaterna, kräva av och ålägga de nationella förvaltningsmyndigheterna i medlemsstaterna att de – inom sina respektive behörighetsområden – antar lämpliga bestämmelser för att undanröja de nationella regler som är oförenliga med unionsrätten i allmänhet och med direktiv 1999/70 och ramavtalet i synnerhet?”

### *Mål C-429/18*

- 32 Berta Fernández Álvarez m.fl. arbetar sedan 12 till 17 år som tillfälligt anställda enligt tjänsteföreskrifterna för den offentliga sjukvården i Madrid. De tjänstgör som tandläkare och har varit föremål för mellan 82 och 227 på varandra följande utnämningar.
- 33 Regionen Madrid inkluderade inte de tjänster som Berta Fernández Álvarez m.fl. tillfälligt innehade i erbjudandet om anställning för de räkenskapsår då deras respektive utnämningar skedde eller under de följande räkenskapsåren eller, under alla omständigheter, senast tre år efter dessa, såsom krävs enligt artiklarna 10 och 70 i de grundläggande tjänsteföreskrifterna för offentliganställda. Ett enda meddelande om uttagningsprov för yrkeskategorin specialisttandläkare publicerades nämligen under de 15 år som föregick beslutet om hänskjutande, närmare bestämt år 2015.
- 34 Den 22 juli 2016 ansökte Berta Fernández Álvarez m.fl. hos Regionen Madrid om att de skulle erkännas som fast anställda enligt tjänsteföreskrifterna eller, i andra hand, offentliganställda med motsvarande ställning, på vilka principerna om varaktighet och oavsättlighet är tillämpliga, med motiveringen att deras situation stred mot bestämmelserna i ramavtalet.
- 35 Den 26 augusti 2016 avlog regionen Madrid deras ansökan. Den 23 november 2016 avlog den även en begäran från Berta Fernández Álvarez m.fl. om omprövning av beslutet av den 26 augusti 2016.
- 36 Berta Fernández Álvarez m.fl. överklagade avslagsbeslutet till den hänskjutande domstolen, Juzgado Contencioso-Administrativo n.º 14 de Madrid (Förvaltningsdomstol nr 14 i Madrid, Spanien). Till stöd för överklagandet gjorde de gällande att deras arbetsgivare missbrukar visstidsanställningsförhållanden för att tillgodose permanenta och strukturella behov och genom att utan objektiv grund förnya dem.
- 37 Den hänskjutande domstolen har angett att det är ostridigt att Berta Fernández Álvarez m.fl. har anställts inom ramen för flera på varandra följande anställningsförhållanden och att de arbetsuppgifter som de utför i detta sammanhang är identiska med dem som fast anställda enligt tjänsteföreskrifterna utför. Även om dessa anställningsförhållanden ingicks av de skäl som anges i artikel 9.1 i rambestämmelserna, syftade rekryteringen av Berta Fernández Álvarez m.fl. till att täcka ett varaktigt behov av personal hos Regionen Madrid, eftersom den kompenserar ett strukturellt underskott av tandläkare med fast anställning enligt tjänsteföreskrifterna. Endast 38,77 procent av arbetstagarna i yrkeskategorin specialisttandläkare är nämligen fast anställda enligt tjänsteföreskrifterna.
- 38 Den hänskjutande domstolen vill få klarhet i huruvida det i spansk rätt finns bestämmelser som kan förhindra och, i förekommande fall, beivra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden. Den hänskjutande domstolen vill bland annat få klarhet i huruvida, i den situation som Berta Fernández Álvarez m.fl. befinner sig i, anordnandet av ett urvalsförfarande och beviljandet av en ersättning motsvarande den som betalas ut vid ogrundad uppsägning kan utgöra sådana åtgärder. Den hänskjutande domstolen har i detta avseende påpekat att det är tveksamt om ett urvalsförfarande är effektivt och avskräckande, eftersom detta inte skulle få några negativa följder för den offentliga arbetsgivare som har gjort sig skyldig till missbruket. Däremot skulle beviljandet av en ersättning som motsvarar den ersättning som betalas ut vid olaglig uppsägning uppfylla kraven på proportionalitet och effektivitet och ha en avskräckande verkan.

39 Mot denna bakgrund beslutade Juzgado de lo Contencioso-Administrativo no 14 de Madrid (Förvaltningsdomstol nr 14 i Madrid, Spanien) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till EU-domstolen:

- ”1. Är den hänskjutande domstolens tolkning, enligt vilken rekryteringen [av Berta Fernández Álvarez m.fl.] till tidsbegränsade anställningar utgör missbruk, på grund av att den offentliga arbetsgivaren använder sig av olika anställningsformer som alla är tidsbegränsade för att, på ett permanent och varaktigt sätt, utföra ordinarie arbetsuppgifter som är desamma som för fast anställda enligt tjänsteföreskrifterna [och för att] åtgärda strukturella brister och tillgodose strukturella behov som i själva verket inte är av tillfällig utan av permanent och varaktig karaktär, förenlig med ramavtalet? Är de tidsbegränsade anställningarna i fråga av denna anledning inte berättigade på objektiva grunder, i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet, eftersom detta utnyttjande av visstidsanställningskontrakt är direkt oförenligt med andra stycket i inledningen till ramavtalet och med punkterna 6 och 8 i de allmänna övervägandena i avtalet, då det inte föreligger några omständigheter som skulle kunna motivera dessa visstidsanställningskontrakt?
2. Är den hänskjutande domstolens tolkning förenlig med ramavtalet när enligt nämnda tolkning genomförandet av ett konventionellt urvalsförfarande med de beskrivna egenskaperna inte är en likvärdig åtgärd och inte heller kan anses vara en sanktionsåtgärd, eftersom åtgärden i fråga inte står i proportion till det missbruk som har förekommit, vilket har som konsekvens att den tidsbegränsat anställda arbetstagaren entledigas, vilket innebär att målen i direktiv 1999/70 åsidosätts och den ogynnsamma situationen för tillfälligt anställda enligt tjänsteföreskrifterna upprätthålls, och ett sådant urvalsförfarande inte heller kan anses vara en effektiv åtgärd, eftersom det inte medför någon nackdel för arbetsgivaren och inte heller har någon avskräckande verkan, och därför inte är förenligt med artikel 2 första stycket i nämnda direktiv, genom att det inte säkerställer att spanska staten uppnår de resultat som fastställs i direktivet?
3. Är det förenligt med artikel 2 första stycket i direktiv 1999/70 och EU-domstolens dom [av den 14 september 2016 Pérez López, (C-16/15, EU:C:2016:679)] att, såsom den hänskjutande domstolen, anse att ett genomförande av ett urvalsförfarande i fri konkurrens inte utgör en sanktionsåtgärd som är ägnad att beivra missbruk av på varandra följande tidsbegränsade anställningar, eftersom det i den spanska lagstiftningen inte finns någon effektiv och avskräckande sanktionsmekanism som förhindrar missbruk vid utnämning av tillfälligt anställda enligt tjänsteföreskrifterna, och eftersom lagstiftningen inte gör det möjligt att tillsätta dessa strukturella tjänster som skapats med de arbetstagare som har blivit utsatta för missbruket, vilket innebär att dessa arbetstagares utsatta situation upprätthålls?
4. Är det korrekt att, såsom den hänskjutande domstolen, bedöma att en omvandling av de tidsbegränsade anställningar som missbruket avser till ”icke-fasta tillsvidareanställningar” inte är en effektiv sanktionsåtgärd, eftersom en arbetstagare med denna ställning får entledigas, antingen på grund av att hans eller hennes tjänst tillsätts vid ett urvalsförfarande eller på grund av att tjänsten dras in, vilket inte är förenligt med ramavtalet för att förhindra missbruk av visstidsanställningskontrakt, eftersom det inte är förenligt med artikel 2 första stycket i direktiv 1999/70 då en sådan omvandling inte säkerställer att den spanska staten uppnår de resultat som fastställs i direktivet?

Mot bakgrund av detta är det i det här fallet nödvändigt att upprepa följande frågor ... vilka Juzgado de lo Contencioso-Administrativo no 8 de Madrid (Förvaltningsdomstol nr 8 i Madrid) ställt [i mål C-103/18]:

- 5) Om den nationella domstolen har konstaterat att Regionen Madrid har gjort sig skyldig till missbruk genom att använda sig av på varandra följande visstidsanställningsförhållanden för att täcka lediga tjänster, varvid syftet med dessa anställningar var att täcka permanenta och strukturella behov av tjänster som normalt tillhandahålls av fast anställda enligt

tjänsteföreskrifterna, och det saknas effektiva åtgärder i den nationella rättsordningen för att beivra ett sådant missbruk och undanröja följderna av åsidosättandet av unionsrätten, ska klausul 5 i ramavtalet då tolkas så, att den nationella domstolen är skyldig att vidta effektiva och avskräckande åtgärder som garanterar att ramavtalet har ändamålsenlig verkan och därmed beivra ett sådant missbruk och undanröja följderna av åsidosättandet av dessa unionsrättsliga bestämmelser, genom att inte tillämpa de nationella bestämmelser som står i strid med dem?

Om frågan ovan besvaras jakande och med beaktande av domstolens överväganden i punkt 41 i domen av den 14 september 2016, Martínez Andrés och Castrejana López (C-184/15 och C-197/15, EU:C:2016:680):

Är en omvandling av vikariatet/den tillfälliga anställningen/ersättningsanställningen till ett varaktigt anställningsförhållande, antingen såsom fast anställd enligt tjänsteföreskrifterna eller såsom icke-fast tillsvidareanställd, med samma anställningstrygghet som jämförbara personer i den första gruppen, förenlig med de mål som eftersträvas genom direktiv 1999/70/EG, såsom en bestämmelse för att förhindra och beivra missbruk av på varandra följande anställningsförhållanden och undanröja följderna av åsidosättandet av unionsrätten?

- 6) I fall av missbruk av på varandra följande visstidsanställningsförhållanden, anses en omvandling av ett visstidsanställningsförhållande vilket syftar till att besätta en ledig tjänst till en [icke-fast] tillsvidareanställning eller fast anställning endast respektera målen med direktiv 1999/70 och dess ramavtal om den tillfälligt anställda arbetstagaren som har utsatts för missbruket kommer i åtnjutande av samma arbetsvillkor som fast anställda enligt tjänsteföreskrifterna (vad gäller socialt skydd, befordran, tilldelning av lediga tjänster, fortbildning, tjänstledighet, administrativ ställning, andra ledigheter, pensionsrättigheter och upphörande av anställning, liksom deltagande i uttagningsförfaranden som inleds för att tillsätta lediga tjänster och för fortbildning), i enlighet med principerna om varaktighet och oavsättlighet, med alla inneboende rättigheter och skyldigheter, på samma villkor som fast anställda enligt tjänsteföreskrifterna?
- 7) Vid missbruk av tidsbegränsade anställningar i syfte att täcka permanenta behov utan att det finns en objektiv grund, när rekryteringen inte motiveras av skyndsamma och brådskande behov, och det saknas effektiva sanktionsåtgärder eller begränsningar i den nationella lagstiftningen: Är en ersättning, som är jämförbar med ersättningen vid olaglig uppsägning, förenlig med de mål som eftersträvas med direktiv 1999/70, såsom en åtgärd för att förhindra missbruk och undanröja följderna av att unionsrätten åsidosätts, i egenskap av lämplig, proportionerlig, effektiv och avskräckande sanktionsåtgärd, i det fall där arbetsgivaren inte erbjuder arbetstagaren en fast anställning?"

### **Begäran om återupptagande av den muntliga delen av förfarandet**

- 40 Efter det att generaladvokaten föredragit sitt förslag till avgörande har Berta Fernández Álvarez m.fl. begärt, genom skrivelse som inkom till domstolens kansli den 6 november 2019, att domstolen med stöd av artikel 83 i domstolens rättegångsregler ska återuppta den muntliga delen av förfarandet.
- 41 Till stöd för sin talan har Berta Fernández Álvarez m.fl. i huvudsak gjort gällande att generaladvokatens förslag till avgörande grundar sig på fel som ska rättas och innehåller formuleringar som antingen inte har avhandlats mellan parterna eller motsäger vad dessa medgett. För det första föreligger ingen ersättning enligt spansk rätt till offentliganställda som utsatts för missbruk av på varandra följande visstidsanställningar, vilket generaladvokaten har nämnt i punkterna 75–78 i sitt förslag till avgörande. Inte heller den mekanism för effektiv och avskräckande sanktion som generaladvokaten har hänvisat till i punkt 77 i sitt förslag till avgörande finns i spansk rätt, eftersom den inte tillåter att administrativa myndigheter åläggs böter. Vidare utgör den ståndpunkt som generaladvokaten tycks ge uttryck för i punkt 85 i sitt förslag till avgörande, enligt vilken omvandlingen av



visstidsanställningsförhållanden till tillsvidareanställningar, i avsaknad av andra åtgärder, ska ske enligt ett formellt korrekt förfarande för att klart fastställa i vilken ordning tillsättningen ska ske, en ny omständighet och det är nödvändigt att parterna ges möjlighet att framföra sina synpunkter i detta avseende. Slutligen har generaladvokaten, i punkt 82 i sitt förslag till avgörande, infört en ny omständighet som saknar stöd i den nationella lagstiftning som är i fråga i det nationella målet, genom att slå fast att tillfälligt anställda av Regionen Madrid som utsatts för missbruk av på varandra följande visstidsanställningsförhållanden inte kan få anställningstrygghet, eftersom de inte har visat prov på sina kvalifikationer och förmåga inom ramen för ett urvalsförfarande.

- 42 Det ska här erinras om att enligt artikel 252 andra stycket FEUF ska generaladvokaterna vid offentliga domstolssessioner, fullständigt opartiskt och oavhängigt, lägga fram motiverade yttranden i ärenden som enligt stadgan för Europeiska unionens domstol kräver deras deltagande. Domstolen är inte bunden av vare sig förslaget till avgörande eller av den motivering som ligger till grund för generaladvokatens förslag (dom av den 13 november 2019, *College Pension Plan of British Columbia*, C-641/17, EU:C:2019:960, punkt 39 och där angiven rättspraxis).
- 43 Det ska i detta sammanhang även påpekas att det varken i stadgan för Europeiska unionens domstol eller i rättegångsreglerna föreskrivs någon möjlighet för de parter eller berörda som avses i artikel 23 i stadgan att inkomma med yttranden över generaladvokatens förslag till avgörande. Att en av parterna eller en av de berörda inte delar generaladvokatens synsätt i förslaget till avgörande, oavsett vilka frågor som generaladvokaten väljer att pröva, kan därför inte i sig utgöra ett tillräckligt skäl för att återuppta det muntliga förfarandet (dom av den 13 november 2019, *College Pension Plan of British Columbia*, C-641/17, EU:C:2019:960, punkt 40 och där angiven rättspraxis).
- 44 I den mån den begäran om återupptagande av den muntliga delen av förfarandet som Berta Fernández Álvarez m.fl. framställt syftar till att göra det möjligt för dessa personer att bemöta de slutsatser som generaladvokaten dragit i sitt förslag till avgörande, kan denna begäran följaktligen inte bifallas.
- 45 Enligt artikel 83 i domstolens rättegångsregler får domstolen emellertid efter att ha hört generaladvokaten, när som helst, genom särskilt uppsatt beslut, besluta att den muntliga delen av förfarandet ska återupptas, bland annat om domstolen anser att den inte har tillräcklig kännedom om omständigheterna i målet, eller om en part, efter det att den muntliga delen har förklarats avslutad, har lagt fram en ny omständighet som kan ha ett avgörande inflytande på målets utgång, eller om målet ska avgöras på grundval av ett argument som inte har avhandlats mellan parterna eller de berörda som avses i artikel 23 i domstolens stadga.
- 46 Det ska emellertid erinras om att enligt domstolens fasta praxis är den, vad gäller tolkningen av bestämmelser i den nationella rättsordningen, i princip skyldig att grunda sig på de kvalificeringar som följer av beslutet om hänskjutande och att den inte är behörig att tolka en medlemsstats nationella rätt (dom av den 13 november 2019, *College Pension Plan of British Columbia*, C-641/17, EU:C:2019:960, punkt 43 och där angiven rättspraxis).
- 47 Begäran om förhandsavgörande innehåller de nödvändiga uppgifterna avseende de tillämpliga bestämmelserna i spansk rätt och i synnerhet avseende de bestämmelser som är tillämpliga på spanska offentliga tjänstemän, vilka uppgifter domstolen är skyldig att grunda sig på.
- 48 Mot denna bakgrund finner domstolen, efter att ha hört generaladvokaten, att den förfogar över samtliga de omständigheter som krävs för att den ska kunna besvara de hänskjutande domstolarnas frågor.
- 49 Av det ovanstående följer att det saknas skäl att återuppta den muntliga delen av förfarandet.



## Prövning av tolkningsfrågorna

### *Den första frågan i mål C-103/18*

- 50 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan i mål C-103/18 för att erhålla närmare uppgifter om begreppet ”på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden” i den mening som avses i klausul 5 i ramavtalet.
- 51 Det framgår av beslutet om hänskjutande att denna fråga avser den omständigheten att Domingo Sánchez Ruiz hade anställts av Regionen Madrid inom ramen för ett tidsbegränsat anställningsförhållande på en ledig tjänst fram till dess att tjänsten definitivt tillsattes, att denna arbetsgivare inte iakttog den frist som föreskrivs i den spanska lagstiftningen för att anordna ett urvalsförfarande för att tillsätta tjänsten definitivt och att anställningsförhållandet fortsatte på så sätt under flera år. Det följer dessutom av detta beslut att den berörda personens anställningsförhållande, under dessa omständigheter, underförstått ska anses ha förlängts varje år. Den hänskjutande domstolen har vidare angett att även om Domingo Sánchez Ruiz i november 1999 och december 2011 var föremål för två utnämningar av Regionen Madrid, har han oavbrutet innehått samma tjänst och kontinuerligt utfört samma arbetsuppgifter för samma arbetsgivare.
- 52 Av detta följer att den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida klausul 5 i ramavtalet ska tolkas så, att begreppet ”på varandra följande visstidsanställningar”, i den mening som avses i denna bestämmelse, omfattar en situation där en arbetstagare som anställts på grundval av ett visstidsanställningsförhållande, det vill säga till dess att den lediga tjänst som arbetstagarens innehar tillsätts med en fast anställd person, inom ramen för flera utnämningar har innehått samma tjänst utan uppehåll under flera år och genomgående och kontinuerligt har utfört samma uppgifter, varvid denna arbetstagares bestående innehav av denna lediga tjänst är en följd av att arbetsgivaren har åsidosatt sin lagstadgade skyldighet att inom en viss tidsfrist organisera ett urvalsförfarande i syfte att besätta nämnda lediga tjänst med en fast anställd, så att arbetstagarens anställningsavtal underförstått har förlängts varje år.
- 53 Det ska i detta hänseende erinras om att syftet med klausul 5 i ramavtalet är att genomföra ett av de mål som eftersträvas med detta avtal, nämligen att reglera möjligheterna att använda på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, vilka kan missbrukas till arbetstagarnas nackdel. I ramavtalet har det därför föreskrivits vissa minimiskyddsbestämmelser för att förhindra att arbetstagarnas anställningstrygghet urholkas (dom av den 14 september 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 26 och där angiven rättspraxis).
- 54 Såsom framgår av andra stycket i ingressen till ramavtalet och punkterna 6 och 8 i de allmänna övervägandena i detta avtal, anses anställningstryggheten utgöra en betydande del av skyddet för arbetstagare, medan visstidsanställningar endast under vissa omständigheter svarar mot både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov (dom av den 14 september 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 27 och där angiven rättspraxis).
- 55 För att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar är medlemsstaterna, enligt klausul 5 punkt 1 i ramavtalet, således skyldiga att med effektiv och bindande verkan införa minst en av de uppräknade åtgärderna när det i nationell rätt inte finns likvärdiga lagliga åtgärder (dom av den 14 september 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 28 och där angiven rättspraxis).
- 56 Det framgår av domstolens fasta praxis att klausul 5 punkt 1 i ramavtalet endast är tillämplig i fråga om på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden (se, för ett liknande resonemang, dom av den 22 november 2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, punkterna 41 och 42, dom av den 26 januari 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punkt 45, och dom av den 22 januari 2020, Baldonado Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, punkt 70).

- 57 Klausul 5 punkt 2 a i ramavtalet överläter i princip till medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter att fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar ska betraktas som ”på varandra följande” (se, för ett liknande resonemang, dom av 4 juli 2006, Adeneler m.fl., C-212/04, EU:C:2006:443, punkt 81, dom av den 21 november 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 79, och dom av den 22 januari 2020, Baldonado Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, punkt 71).
- 58 Även om det, i syfte att bevara mångfalden i de nationella lagstiftningarna på området, således överlämnas till de nationella myndigheterna att definiera hur begreppet ”på varandra följande” i den mening som avses i ramavtalet ska tillämpas, är det utrymme för skönsmässig bedömning som medlemsstaterna på detta sätt har tillerkänts inte obegränsat, eftersom det inte i något fall får bli så stort att ramavtalets syfte eller ändamålsenliga verkan äventyras. De nationella myndigheterna får särskilt inte använda detta utrymme för skönsmässig bedömning så att det uppkommer en situation som kan medföra missbruk och sålunda motverka nämnda syfte (dom av den 4 juli 2006, Adeneler m.fl., C-212/04, EU:C:2006:443, punkt 82).
- 59 Medlemsstaterna är nämligen skyldiga att garantera det resultat som ska uppnås enligt unionsrätten. Detta framgår, förutom av artikel 288 tredje stycket FEUF, av artikel 2 första stycket i direktiv 1999/70 jämförd med skäl 17 i direktivet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 4 juli 2006, Adeneler m.fl., C-212/04, EU:C:2006:443, punkt 68).
- 60 Gränserna för det utrymme för skönsmässig bedömning som medlemsstaterna ges, och som avses i punkt 58 i förevarande dom, gäller särskilt när det är fråga om ett nyckelbegrepp, såsom begreppet på varandra följande anställningsförhållanden, som är avgörande för att fastställa tillämpningsområdet för de nationella bestämmelser som har införts i syfte att införliva ramavtalet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 4 juli 2006, Adeneler m.fl., C-212/04, EU:C:2006:443, punkt 83).
- 61 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 44 i sitt förslag till avgörande innebär den omständigheten att det konstateras att det inte föreligger några på varandra följande visstidsanställningsförhållanden, i den mening som avses i klausul 5 i ramavtalet, enbart av det skälet att den berörde arbetstagaren, även om han eller hon har varit föremål för flera utnämningar, oavbrutet har innehaft samma anställning under flera år och fortlöpande och kontinuerligt har utfört samma arbetsuppgifter på grundval av ett sådant anställningsförfarande, varvid denna arbetstagares bestående innehav av denna lediga tjänst är en följd av att arbetsgivaren har åsidosatt sin lagstadgade skyldighet att inom en viss frist organisera ett urvalsförfarande i syfte att besätta nämnda lediga tjänst med en fast anställd så att arbetstagarens anställningsavtal underförstått har förlängts varje år, att föremålet, syftet samt den ändamålsenliga verkan av detta avtal äventyras.
- 62 En sådan restriktiv definition av begreppet ”på varandra följande visstidsanställningsförhållanden” skulle nämligen göra det möjligt att anställa arbetstagare tillfälligt under flera års tid (se, analogt, dom av den 4 juli 2006, Adeneler m.fl., C-212/04, EU:C:2006:443, punkt 85).
- 63 Denna snäva definition riskerar dessutom att medföra att inte bara ett stort antal tidsbegränsade anställningsförhållanden i praktiken inte kommer att omfattas av det arbetstagar skydd som eftersträvas med direktiv 1999/70 och ramavtalet, genom att syftena med direktivet och ramavtalet i stor utsträckning går förlorade, utan även att arbetsgivarna ges en möjlighet att missbruka denna anställningsform för att tillgodose permanenta och varaktiga behov av personal.
- 64 Mot bakgrund av vad som anförts ovan ska den första frågan i mål C-103/18 besvaras enligt följande. Klausul 5 i ramavtalet ska tolkas så, att medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter inte från begreppet ”på varandra följande visstidsanställningar”, i den mening som avses i denna bestämmelse, får undanta en situation där en arbetstagare som anställts på grundval av ett visstidsanställningsförhållande, det vill säga till dess att den lediga tjänst som arbetstagarens innehar tillsätts med en fast anställd person, inom ramen för flera utnämningar har innehaft samma tjänst utan uppehåll under flera år och genomgående och kontinuerligt har utfört samma uppgifter, varvid

denna arbetstagare bestående innehav av denna lediga tjänst är en följd av att arbetsgivaren har åsidosatt sin lagstadgade skyldighet att inom en viss frist organisera ett urvalsförfarande i syfte att besätta nämnda lediga tjänst med en fast anställd, så att arbetstagarens anställningsavtal underförstått har förlängts varje år.

**Frågorna 3–5 i mål C-103/18 och den första frågan i mål C-429/18**

- 65 De hänskjutande domstolarna har ställt den tredje, den fjärde och den femte frågan i mål C-103/18 och den första frågan i mål C-429/18, vilka ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida klausul 5 i ramavtalet ska tolkas så, att den utgör hinder för nationell lagstiftning och rättspraxis enligt vilka successiva förnyelser av visstidsanställningar ska anses motiverade på "objektiva grunder", i den mening som avses i punkt 1 a i denna klausul, endast av det skälet att sådan förnyelse uppfyller de rekryteringskrav som anges i denna lagstiftning, nämligen att förnyelsen motiveras av behov, situationer som ställer krav på skyndsamhet eller för att genomföra tillfälliga, konjunkturbetingade eller extraordinära program.
- 66 Det framgår av domstolens praxis att begreppet "objektiva grunder", i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet, ska förstås så, att det avser precisa och konkreta omständigheter som är kännetecknande för en viss verksamhet och som därför kan motivera att på varandra följande visstidsanställningar används i en särskild situation. Dessa 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 14 september 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 38 och där angiven rättspraxis).
- 67 En nationell lagstiftning i vilken det endast på ett allmänt och abstrakt sätt, i form av en bestämmelse i lag eller annan författning, anges att på varandra följande visstidsanställningar får användas, uppfyller däremot inte de krav som anges i föregående punkt (dom av den 14 september 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 39 och där angiven rättspraxis).
- 68 En sådan bestämmelse av rent formell karaktär ger nämligen inte några objektiva och klara kriterier för kontrollen av huruvida förnyelsen av sådana avtal faktiskt sker för att tillgodose ett verkligt behov, är ägnad att säkerställa att det eftersträvade målet uppnås och är nödvändig för att uppnå detta. Bestämmelsen medför därför en verklig risk för att denna typ av avtal missbrukas och är följaktligen inte förenlig med det mål och den ändamålsenliga verkan som eftersträvas med ramavtalet (dom av den 14 september 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 40 och där angiven rättspraxis).
- 69 Såvitt avser de aktuella målen ska det noteras att det i den tillämpliga nationella lagstiftningen på ett precist sätt anges under vilka villkor på varandra följande visstidsanställningar får ingås. Enligt artikel 9.3 i rambestämmelserna får nämligen sådana avtal användas, beroende på vad som är tillämpligt, om det rör sig om utförande av vissa tillfälliga, konjunkturbetingade eller extraordinära arbetsuppgifter, om det är nödvändigt för att säkerställa att verksamheten vid vårdcenter kan drivas stadigvarande och utan avbrott eller om det rör sig om att utföra kompletterande arbetsuppgifter vid en minskning av den normala arbetstiden.
- 70 I denna bestämmelse anges dessutom att om mer än två utnämningar för tillhandahållande av samma tjänster föreligger under en period av sammanlagt tolv månader eller mer under en tvåårsperiod, ska den behöriga myndigheten undersöka skälen för detta och utvärdera huruvida det är lämpligt att inrätta en strukturell tjänst.
- 71 Av detta följer att den relevanta nationella lagstiftningen inte innehåller ett allmänt och abstrakt tillstånd att använda på varandra följande visstidsanställningar, utan i princip begränsar möjligheten att ingå sådana avtal till fall i vilka det är nödvändigt för att tillgodose tillfälliga behov.

- 72 Domstolen erinrar om att den omständigheten att en arbetstagare tillfälligt ersätts med en annan för att tillgodose arbetsgivarens tillfälliga behov av personal i princip kan utgöra en objektiv grund i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet (dom av den 14 september 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 44 och där angiven rättspraxis).
- 73 Inom en administration som har många anställda – såsom inom den offentliga vårdsektorn – är det nämligen oundvikligt att det finns behov av att tillfälligt ersätta arbetstagare med andra, bland annat när arbetstagare är frånvarande på grund av sjukledighet, mammaledighet, föräldraledighet eller av andra skäl. Den omständigheten att arbetstagare tillfälligt ersätts med andra i ett sådant fall kan utgöra en objektiv grund, i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet, och kan därmed motivera både tidsbegränsningen för det anställningsavtal som ingås med ersättningspersonalen och det förhållandet att dessa avtal vid behov förnyas, under förutsättning att kraven enligt ramavtalet i detta hänseende iakttas (dom av den 14 september 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 45 och där angiven rättspraxis).
- 74 Det ska dessutom erinras om att den offentliga administrationen är skyldig att organisera sjukvården på ett sätt som säkerställer att antalet personer som ingår i vårdpersonalen hela tiden anpassas till antalet patienter. Denna skyldighet är beroende av en rad faktorer vilka ger uttryck för ett särskilt behov av flexibilitet som, i överensstämmelse med den rättspraxis som det erinras om i punkt 68 ovan, på detta särskilda område kan motivera användningen av på varandra följande visstidsanställningar enligt klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet (dom av den 14 september 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 46).
- 75 Visstidsanställningar får däremot inte förnyas i syfte att på ett permanent och varaktigt sätt utföra sådana arbetsuppgifter vid vårdinrättningar som omfattas av den ordinarie sjukvårdspersonalens normala verksamhet (dom av den 14 september 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 47).
- 76 Det kan inte anses vara motiverat i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet att förnya visstidsanställningar för att tillgodose behov som faktiskt inte är tillfälliga utan som tvärtom är permanenta och varaktiga. En sådan användning av visstidsanställningar står nämligen i direkt strid med den premiss som ramavtalet vilar på, det vill säga att tillsvidareanställning är den generella anställningsformen, även om visstidsanställningar är kännetecknande för vissa branscher, yrken och verksamheter (dom av den 14 september 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 48 och där angiven rättspraxis).
- 77 Iakttagande av klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet kräver således att det görs konkreta kontroller av att förnyelse av på varandra följande visstidsanställningar syftar till att tillgodose tillfälliga behov och att en nationell bestämmelse, såsom den som är aktuell i det nationella målet, faktiskt inte tillämpas för att tillgodose arbetsgivarens permanenta och varaktiga behov av personal (dom av den 14 september 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 49 och där angiven rättspraxis).
- 78 De hänskjutande domstolarna har i detta avseende konstaterat att de på varandra följande utnämningarna av Domingo Sánchez Ruiz och Berta Fernández Álvarez m.fl. i praktiken inte svarade mot rent tillfälliga behov för Regionen Madrid, utan att de syftade till att tillgodose ett konstant och varaktigt behov av personal inom denna regions hälso- och sjukvård. Det framgår nämligen av besluten om hänskjutande att samtliga dessa arbetstagare, när de väckte talan, hade varit anställda av Regionen Madrid under minst 12 år i följd, att vissa av dem hade varit föremål för fler än 200 utnämningar och att de utförde arbetsuppgifter som ingick i den normala verksamheten för personal med tillsvidareanställning.
- 79 Detta konstaterande stöds för övrigt av den omständigheten att de hänskjutande domstolarna har gjort gällande att det föreligger ett strukturellt problem inom den spanska hälso- och sjukvårdssektorn, vilket tar sig uttryck i en hög andel tillfälligt anställda, vilka av den anledningen utgör en väsentlig del



av sektorns funktion, att det inte finns några övre gränser för antalet på varandra följande visstidsanställningsförhållanden och att den lagstadgade skyldigheten att tillsätta de tjänster som tillfälligt täcks av denna personal genom att anställa tillsvidareanställda har åsidosatts.

- 80 Mot denna bakgrund ska den tredje, den fjärde och den femte frågan i mål C-103/18 och den första frågan i mål C-429/18 besvaras enligt följande. Klausul 5 i ramavtalet ska tolkas så, att den utgör hinder för nationell lagstiftning och rättspraxis enligt vilka successiva förnyelser av visstidsanställningar ska anses motiverade på "objektiva grunder", i den mening som avses i punkt 1 a i denna klausul, endast av det skälet att sådan förnyelse uppfyller de rekryteringskrav som anges i denna lagstiftning, nämligen att förnyelsen motiveras av behov, situationer som ställer krav på skyndsamhet eller för att genomföra tillfälliga, konjunkturbetingade eller extraordinära program, eftersom sådan nationell lagstiftning och rättspraxis inte hindrar den berörda arbetsgivaren från att i praktiken bemöta konstanta och varaktiga behov av personal med sådana förnyelser.

***Den sjunde frågan i mål C-103/18 samt den andra, den tredje, den fjärde, den sjätte och den sjunde frågan i mål C-429/18***

- 81 De hänskjutande domstolarna har ställt den sjunde frågan i mål C-103/18 samt den andra, den tredje, den fjärde, den sjätte och den sjunde frågan i mål C-429/18, vilka ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida vissa åtgärder som föreskrivs i spansk rätt kan anses utgöra lämpliga åtgärder för att förhindra och, i förekommande fall, beivra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, i den mening som avses i klausul 5 i ramavtalet.
- 82 De hänskjutande domstolarna har i detta hänseende särskilt hänvisat till anordnandet av ett urvalsförfarande som syftar till att definitivt tillsätta tjänster som tillfälligt innehas av arbetstagare som är anställda inom ramen för visstidsanställningsförhållanden, till omvandling av personal som har anställts på ett otillbörligt sätt inom ramen för flera på varandra följande visstidsanställningar till "icke-fast tillsvidareanställda" och till beviljandet av en ersättning som motsvarar den som utbetalas vid olaglig uppsägning.
- 83 Det ska i det avseendet erinras om att klausul 5 i ramavtalet syftar till att genomföra ett av de mål som eftersträvas med detta avtal, nämligen att reglera möjligheterna att använda på varandra följande visstidsanställningar, och att medlemsstaterna i punkt 1 i denna klausul åläggs en skyldighet att på ett verksamt sätt och med bindande verkan införa minst en av de uppräknade åtgärderna när det i nationell rätt inte finns likvärdiga lagliga åtgärder. De i klausul 5 punkt 1 a–c angivna åtgärderna, vilka är tre till antalet, rör objektiva grunder för förnyad visstidsanställning, den övre sammanlagda tidsgränsen för flera på varandra följande visstidsanställningar respektive det antal gånger som en visstidsanställning får förnyas (dom av den 21 november 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 84 och där angiven rättspraxis).
- 84 Medlemsstaterna har i det avseendet ett utrymme för skönsmässig bedömning, eftersom de kan välja att införa en eller flera av de åtgärder som anges i klausul 5 punkt 1 a–c i ramavtalet eller att tillämpa redan existerande likvärdiga lagliga åtgärder, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller kategorier av arbetstagare (dom av den 21 november 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 85 och där angiven rättspraxis).
- 85 Härigenom fastställs ett allmänt mål för medlemsstaterna i klausul 5 punkt 1 i ramavtalet, bestående i att förebygga sådant missbruk. Medlemsstaterna ges emellertid samtidigt rätt att själva bestämma med hjälp av vilka medel som nämnda mål ska uppnås, under förutsättning att de inte äventyrar ramavtalets syfte och ändamålsenliga verkan (dom av den 21 november 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 86 och där angiven rättspraxis).



- 86 I klausul 5 i ramavtalet föreskrivs inte några särskilda påföljder för fall där missbruk har konstaterats. I ett sådant fall ankommer det på de nationella myndigheterna att vidta åtgärder som inte bara ska vara proportionerliga, utan även tillräckligt effektiva och avskräckande för att säkerställa att de bestämmelser som har antagits med stöd av ramavtalet får full verkan (dom av den 21 november 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 87 och där angiven rättspraxis).
- 87 Klausul 5 i ramavtalet föreskriver sålunda inte någon allmän skyldighet för medlemsstaterna att föreskriva att visstidsanställningar ska omvandlas till en tillsvidareanställning. Det krävs emellertid att den berörda medlemsstatens nationella rättsordning innehåller en annan effektiv åtgärd för att förhindra och, i förekommande fall, beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar (se, för ett liknande resonemang, dom av den 14 september 2016, Martínez Andrés och Castrejana López, C-184/15 och C-197/15, EU:C:2016:680, punkterna 39 och 41 och där angiven rättspraxis).
- 88 När på varandra följande visstidsanställningar har missbrukats, måste det således finnas möjlighet att tillämpa en åtgärd som innebär effektiva och likvärdiga garantier för arbetstagarnas skydd för att på lämpligt sätt beivra missbruket och undanröja följderna av åsidosättandet av unionsrätten. Det framgår nämligen av själva lydelsen av artikel 2 första stycket i direktiv 1999/70 att medlemsstaterna ska ”vidta alla nödvändiga åtgärder för att när som helst kunna garantera de resultat som åläggs genom detta direktiv” (dom av den 21 november 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 88 och där angiven rättspraxis).
- 89 Det ska dessutom erinras om att det inte är domstolens uppgift att uttala sig om tolkningen av bestämmelser i nationell rätt. Detta ankommer på de behöriga nationella domstolarna, vilka ska fastställa huruvida de krav som anges i klausul 5 i ramavtalet uppfylls genom bestämmelserna i den tillämpliga nationella lagstiftningen (dom av den 21 november 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 89 och där angiven rättspraxis).
- 90 Det ankommer således på de hänskjutande domstolarna att bedöma i vilken mån tillämpningsvillkoren för, liksom det faktiska genomförandet av, de relevanta bestämmelserna i nationell rätt utgör en lämplig åtgärd för att förhindra, och i förekommande fall beivra, missbruk av på varandra följande visstidsanställningar (se, analogt, dom av den 21 november 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 90 samt där angiven rättspraxis).
- 91 EU-domstolen kan emellertid i sitt förhandsavgörande bidra med preciseringar för att vägleda nämnda domstolar vid deras bedömning (se, analogt, dom av den 21 november 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 91 samt där angiven rättspraxis).
- 92 I detta avseende ska noteras att ingen av de nationella bestämmelser som nämns i punkt 82 ovan tycks omfattas av någon av de kategorier av åtgärder som avses i klausul 5 punkt 1 a–c i ramavtalet för att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden.
- 93 Domstolen ska således, för det andra, pröva huruvida dessa åtgärder utgör ”likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk”, i den mening som avses i denna klausul.
- 94 Vad för det första gäller anordnandet inom den föreskrivna fristen av urvalsförfaranden som syftar till att definitivt tillsätta tjänster som tillfälligt innehåses av visstidsanställda, ska det påpekas att en sådan åtgärd kan förhindra att dessa arbetstagares osäkra ställning vidmakthålls genom att säkerställa att de tjänster som de innehar snabbt tillsätts definitivt.
- 95 Anordnandet av sådana förfaranden inom de föreskrivna fristerna kan således, i de situationer som är aktuella i de nationella målen, i princip förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningsförhållanden i väntan på att dessa tjänster tillsätts definitivt.

- 96 Efter detta klaggörande framgår det av besluten om hänskjutande att även om det i den lagstiftning som är aktuell i det nationella målet föreskrivs exakta frister för anordnandet av sådana förfaranden, så iakttas dessa frister inte i praktiken och dessa förfaranden genomförs sällan.
- 97 Under dessa omständigheter finner domstolen att nationell lagstiftning i vilken det föreskrivs att urvalsförfaranden ska anordnas i syfte att definitivt tillsätta tjänster som tillfälligt innehas av visstidsanställda samt fastställer bestämda frister för detta ändamål, men som inte gör det möjligt att säkerställa att sådana förfaranden faktiskt anordnas, inte förefaller vara ägnad att förhindra att den berörda arbetsgivaren missbrukar på varandra följande visstidsanställningar. En sådan lagstiftning framstår inte heller som lämplig för att i vederbörlig ordning beivra missbruk av sådana anställningsförhållanden och undanröja följderna av åsidosättandet av unionsrätten, eftersom tillämpningen av denna lagstiftning, såsom de hänskjutande domstolarna har påpekat, inte skulle få några negativa följder för arbetsgivaren.
- 98 Med förbehåll för de hänskjutande domstolarnas prövning förefaller en sådan lagstiftning följaktligen inte utgöra en tillräckligt effektiv och avskräckande åtgärd för att säkerställa att de bestämmelser som antagits med stöd av ramavtalet får full verkan, i den mening som avses i den rättspraxis som det erinrats om i punkt 86 ovan, och utgör därmed inte en ”likvärdig laglig åtgärd”, i den mening som avses i klausul 5 i ramavtalet.
- 99 Detsamma gäller för den fjärde övergångsbestämmelsen i de grundläggande tjänsteföreskrifterna för offentliganställda, i vilken det föreskrivs en möjlighet för administrationen att befästa anställningen på tjänster som innehas av tillfälligt anställda tjänstemän eller tillfälligt anställda genom prov. Det framgår nämligen av de uppgifter som lämnats av de hänskjutande domstolarna att denna bestämmelse endast föreskriver en möjlighet för administrationen, vilket innebär att den inte är skyldig att tillämpa nämnda bestämmelse, även om det har konstaterats att myndigheten missbrukar användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden.
- 100 Den omständigheten att anordnandet av urvalsförfaranden ger arbetstagare som har anställts på ett otillbörligt sätt inom ramen för flera på varandra följande visstidsanställningar möjlighet att försöka få anställningstrygghet, eftersom dessa i princip kan delta i dessa förfaranden, kan för övrigt inte befria medlemsstaterna från skyldigheten att föreskriva lämpliga åtgärder för att i vederbörlig ordning beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt och visstidsanställningsförhållanden. Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 68 i sitt förslag till avgörande är nämligen sådana förfaranden, vilkas utgång dessutom är osäkra, även öppna för sökande som inte har utsatts för sådant missbruk.
- 101 Eftersom anordnandet av sådana förfaranden är oberoende av huruvida användandet av visstidsanställningskontrakt utgör missbruk, framstår det inte som ägnat att i vederbörlig ordning beivra missbruk av sådana anställningsförhållanden och undanröja följderna av åsidosättandet av unionsrätten. Denna åtgärd kan därför inte anses göra det möjligt att uppnå det mål som eftersträvas med klausul 5 i ramavtalet (se, analogt, dom av den 21 november 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkterna 94 et 95).
- 102 Vad därefter gäller omvandlingen av ställningen för arbetstagare som har anställts på ett otillbörligt sätt inom ramen för flera på varandra följande visstidsanställningar till ”icke-fast tillsvidareanställda”, räcker det att påpeka att de hänskjutande domstolarna själva anser att denna åtgärd inte gör det möjligt att uppnå det mål som eftersträvas med klausul 5 i ramavtalet. Det framgår nämligen av besluten om hänskjutande att denna omvandling inte påverkar arbetsgivarens möjlighet att dra in tjänsten eller att säga upp den berörda visstidsarbetaren när den ersatta arbetstagaren återinträder i tjänst. De hänskjutande domstolarna har dessutom påpekat att till skillnad från vad som är fallet när omvandling sker inom den privata sektorn av på varandra följande visstidsanställningskontrakt till

tillsvidareanställningskontrakt innebär inte omvandling av den här aktuella ställningen som visstidsanställd till "icke-fast tillsvidareanställd" att de berörda arbetstagarna kommer i åtnjutande av samma arbetsvillkor som fast anställda enligt tjänsteföreskrifterna.

- 103 Vad slutligen gäller beviljandet av en ersättning som motsvarar den ersättning som betalas ut vid olaglig uppsägning, erinrar domstolen om att beviljandet av en ersättning, för att utgöra en "likvärdig laglig åtgärd" i den mening som avses i klausul 5 i ramavtalet, särskilt ska syfta till att kompensera för följderna av missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden (se, för ett liknande resonemang, dom av den 21 november 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkterna 94 och 95).
- 104 Enligt den praxis från domstolen som det erinrats om i punkt 86 ovan krävs det dessutom att den beviljade ersättningen inte bara är proportionerlig, utan även tillräckligt effektiv och avskräckande för att säkerställa att klausulen får full verkan.
- 105 Under dessa omständigheter och i den mån det enligt spansk rätt är möjligt att bevilja en ersättning som motsvarar den som utbetalas vid olaglig uppsägning till tillfälligt anställda som utsatts för missbruk av på varandra följande visstidsanställningar, ankommer det på de hänskjutande domstolarna att avgöra huruvida en sådan åtgärd är lämplig för att förhindra och, i förekommande fall, beivra ett sådant missbruk.
- 106 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den sjunde frågan i mål C-103/18 samt den andra, den tredje, den fjärde, den sjätte och den sjunde frågan i mål C-429/18 besvaras enligt följande. Klausul 5 i ramavtalet ska tolkas så, att det ankommer på den nationella domstolen att, i enlighet med samtliga tillämpliga bestämmelser i nationell rätt, bedöma huruvida anordnandet av urvalsförfaranden som syftar till att definitivt tillsätta tjänster som tillfälligt innehas av arbetstagare som är anställda inom ramen för visstidsanställningsförhållanden, omvandling av dessa arbetstagares ställning till "icke-fast tillsvidareanställda" och beviljande av en ersättning som motsvarar den som utbetalas vid olaglig uppsägning till nämnda arbetstagare ska anses utgöra åtgärder som är lämpliga för att förhindra och, i förekommande fall, beivra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden eller likvärdiga lagliga åtgärder i den mening som avses i denna bestämmelse.

### *Den andra frågan i mål C-103/18*

- 107 Det framgår av skälen till beslutet om hänskjutande i mål C-103/18 att den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan i det målet för att få klarhet i huruvida ramavtalet ska tolkas så, att för det fall en offentlig arbetsgivare missbrukar på varandra följande visstidsanställningsförhållanden, innebär den omständigheten att den berörda arbetstagaren har samtyckt till ingåendet av dessa anställningsförhållanden att arbetsgivaren inte har gjort sig skyldig till missbruk, med följden att ramavtalet inte är tillämpligt på denna arbetstagares situation.
- 108 Domstolen erinrar härvid om att det framgår av själva ordalydelsen i klausul 2 punkt 1 i ramavtalet att detta har ett vitt tillämpningsområde som rent generellt omfattar "visstidsanställda som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande, enligt definitionerna i lagar, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat". Definitionen av begreppet "visstidsanställd" i den mening som avses i klausul 3 punkt 1 i ramavtalet omfattar dessutom alla arbetstagare, utan att någon skillnad görs beroende på om arbetstagaren är anställd av en offentlig eller en privat arbetsgivare och oberoende av hur avtalet kvalificeras enligt nationell rätt (dom av den 26 november 2014, Mascolo m.fl., C-22/13, C-61/13–C-63/13 och C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 67 och där angiven rättspraxis).

- 109 Ramavtalet är följaktligen tillämpligt på samtliga arbetstagare som utför arbete mot ersättning inom ramen för ett anställningsförhållande som ingåtts för en viss tid med deras arbetsgivare, under förutsättning att arbetstagarna är bundna av ett anställningskontrakt i den mening som avses i nationell rätt och med förbehåll för medlemsstaternas utrymme för skönmässig bedömning enligt klausul 2 punkt 2 i ramavtalet att besluta huruvida ramavtalet ska gälla vissa kategorier av anställningsavtal och anställningsförhållanden och med förbehåll för att ramavtalet enligt fjärde stycket i dess inledning inte gäller inhyrda arbetstagare (se, för ett liknande resonemang, dom av den 26 november 2014, Mascolo m.fl., C-22/13, C-61/13–C-63/13 och C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 68 och där angiven rättspraxis).
- 110 Det framgår inte på något sätt av dessa bestämmelser att ramavtalet inte är tillämpligt när arbetstagaren har samtyckt till ingåendet av anställningsförhållandet med en offentlig arbetsgivare.
- 111 Tvärtom skulle en sådan tolkning uppenbart strida mot ett av syftena med ramavtalet, nämligen, såsom framgår av punkt 53 ovan, att reglera möjligheterna att använda på varandra följande visstidsanställningar, vilka anses utgöra en potentiell källa till missbruk till nackdel för arbetstagarna, genom att föreskriva ett visst antal minimiskyddsbestämmelser för att undvika försämringar av arbetstagarnas situation.
- 112 Detta syfte med ramavtalet är underförstått men nödvändigtvis grundat på premissen att arbetstagaren, på grund av sin svaga ställning i förhållande till arbetsgivaren, kan drabbas av att arbetsgivaren missbrukar på varandra följande visstidsanställningsförhållanden, även om det är frivilligt att ingå och förnya dessa anställningsförhållanden.
- 113 Den omständigheten att arbetstagaren är den svagare avtalsparten kan avskräcka arbetstagaren från att uttryckligen göra gällande sina rättigheter gentemot arbetsgivaren bland annat om det skulle kunna medföra att arbetsgivaren vidtog åtgärder som kunde försämra arbetstagarens arbetsförhållanden (se, för ett liknande resonemang, dom av den 14 maj 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punkterna 44 och 45 och där angiven rättspraxis).
- 114 Visstidsanställda berövas således inte det skydd som ramavtalet garanterar dem enbart på grund av att de frivilligt har samtyckt till att ingå på varandra följande visstidsanställningsförhållanden, eftersom detta skulle innebära att klausul 5 i detta avtal helt förlorade sin ändamålsenliga verkan.
- 115 Såsom framgår av den praxis från domstolen som det erinras om i punkt 108 ovan är det i detta avseende inte relevant att dessa anställningsförhållanden har fastställts genom förvaltningsbeslut på grund av arbetsgivarens offentliga ställning.
- 116 Av det anförda följer att den andra frågan i mål C-103/18 ska besvaras enligt följande. Klausul 2, klausul 3 punkt 1 och klausul 5 i ramavtalet ska tolkas så, att för det fall en offentlig arbetsgivare missbrukar på varandra följande visstidsanställningsförhållanden, innebär inte den omständigheten att den berörda arbetstagaren har samtyckt till att ingå och/eller förnya dessa anställningsförhållanden att arbetsgivaren inte har gjort sig skyldig till missbruk, med följderna att ramavtalet inte är tillämpligt på denna arbetstages situation.

***Den sjätte och den nionde frågan i mål C-103/18 och den femte frågan i mål C-429/18***

- 117 De hänskjutande domstolarna har ställt den sjätte och den nionde frågan i mål C-103/18 och den femte frågan i mål C-429/18, vilka ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida unionsrätten ska tolkas så, att en nationell domstol vid vilken en tvist mellan en arbetstagare och dennes offentliga arbetsgivare har anhängiggjorts är skyldig att underlåta att tillämpa nationella bestämmelser som inte är förenliga med klausul 5 punkt 1 i ramavtalet.



- 118 Domstolen erinrar här om att klausul 5 punkt 1 i ramavtalet inte är ovillkorlig och tillräckligt precis för att kunna åberopas av en enskild inför nationell domstol (se, för ett liknande resonemang, dom av den 15 april 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punkt 80).
- 119 En sådan unionsrättslig bestämmelse som saknar direkt effekt kan inte som sådan åberopas inom ramen för en unionsrättslig tvist, i syfte att en nationell bestämmelse som strider mot unionsrätten inte ska tillämpas (se, analogt, dom av den 24 juni 2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, punkt 62).
- 120 En nationell domstol är således inte skyldig att underlåta att tillämpa en bestämmelse i nationell rätt som strider mot klausul 5 punkt 1 i ramavtalet.
- 121 Efter detta förtydligande ska det erinras om att de nationella domstolarna, vid tillämpningen av nationell rätt, är skyldiga att i den utsträckning det är möjligt tolka denna mot bakgrund av direktivets ordalydelse och syfte så att det resultat som avses i direktivet uppnås, och därmed agera i överensstämmelse med artikel 288 tredje stycket FEUF (dom av den 4 juli 2006, Adeneler m.fl., C-212/04, EU:C:2006:443, punkt 108 och där angiven rättspraxis).
- 122 Kravet på en direktivkonform tolkning av nationell rätt följer av fördragets systematik, eftersom det medger att de nationella domstolarna inom ramen för sin behörighet säkerställer att unionsrätten ges full verkan när de avgör tvister som anhängiggjorts vid dem (dom av den 4 juli 2006, Adeneler m.fl., C-212/04, EU:C:2006:443, punkt 109 och där angiven rättspraxis).
- 123 Den nationella domstolens skyldighet att beakta innehållet i ett direktiv vid tolkningen och tillämpningen av relevanta bestämmelser i nationell rätt begränsas visserligen av allmänna rättsprinciper, särskilt av principerna om rättssäkerhet och förbud mot retroaktiv lagstiftning, och den kan inte tjäna som grund för att nationell rätt tolkas contra legem (dom av den 4 juli 2006, Adeneler m.fl., C-212/04, EU:C:2006:443, punkt 110 och där angiven rättspraxis).
- 124 Principen om direktivkonform tolkning innebär icke desto mindre att de nationella domstolarna ska göra allt som ligger inom deras behörighet, med hänsyn till den nationella rätten i sin helhet och med tillämpning av dess erkända tolkningsmetoder, för att säkerställa att det aktuella direktivet ges full verkan och för att uppnå ett resultat som är förenligt med direktivets syfte (dom av den 4 juli 2006, Adeneler m.fl., C-212/04, EU:C:2006:443, punkt 111 och där angiven rättspraxis).
- 125 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den sjätte och den nionde frågan i mål C-103/18 och den femte frågan i mål C-429/18 besvaras enligt följande. Unionsrätten ska tolkas så, att en nationell domstol vid vilken en tvist mellan en arbetstagare och dess offentliga arbetsgivare har anhängiggjorts inte är skyldig att underlåta att tillämpa nationella bestämmelser som inte är förenliga med klausul 5 punkt 1 i ramavtalet.

### ***Den åttonde frågan i mål C-103/18***

- 126 Den hänskjutande domstolen har ställt den åttonde frågan i mål C-103/18 för att få klarhet i huruvida unionsrätten ska tolkas så, att medlemsstaterna är skyldiga att föreskriva en möjlighet att ompröva domar och förvaltningsbeslut som rör upphörande av tjänst och utnämningar samt meddelanden om uttagningsprov vilka vunnit laga kraft för att säkerställa att unionsrätten ges full verkan.
- 127 Enligt fast rättspraxis presumeras nationella domstolars frågor om tolkningen av unionsrätten vara relevanta. Dessa frågor ställs mot bakgrund av den beskrivning av omständigheterna i målet och tillämplig lagstiftning som den nationella domstolen på eget ansvar har lämnat och vars riktighet det inte ankommer på EU-domstolen att pröva. En begäran från en nationell domstol kan bara avvisas då det är uppenbart att den begärda tolkningen av unionsrätten inte har något samband med de verkliga



omständigheterna eller saken i det nationella målet eller då frågorna är hypotetiska eller EU-domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska eller rättsliga omständigheterna som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts till den (beslut av den 12 juni 2019, Aragón Carrasco m.fl., C-367/18, ej publicerat, EU:C:2019:487, punkt 53 och där angiven rättspraxis).

- 128 Det krävs dessutom att den nationella domstolen klargör den faktiska och rättsliga bakgrunden till de frågor som ställs, eller att den åtminstone förklarar de faktiska omständigheterna som ligger till grund för dessa frågor, eftersom det är nödvändigt att komma fram till en tolkning av unionsrätten som är användbar för den nationella domstolen (beslut av den 12 juni 2019, Aragón Carrasco m.fl., C-367/18, ej publicerat, EU:C:2019:487, punkt 54 och där angiven rättspraxis).
- 129 I förevarande fall har den hänskjutande domstolen inte på något sätt preciserat att den i det nationella målet skulle vara tvungen att ompröva en dom eller ålägga ett förvaltningsorgan att ompröva ett beslut om upphörande av tjänst, utnämning eller meddelande om uttagsprov som vunnit laga kraft.
- 130 I detta avseende kan det av skälen till beslutet om hänskjutande i mål C-103/18, och av den spanska regeringens yttrande i detta mål, utläsas att de enda omständigheter under vilka Regionen Madrid eventuellt skulle komma att ompröva beslut om utnämningar eller upphörande av tjänst vilka vunnit laga kraft, är om de successiva utnämningarna av Domingo Sánchez Ruiz omvandlades till en fast anställning, i syfte att beivra denna offentliga arbetsgivares missbruk av på varandra följande visstidsanställningsförhållanden. Det framgår emellertid tydligt av de uppgifter som den hänskjutande domstolen har lämnat att en sådan omvandling är kategoriskt utesluten enligt spansk rätt, eftersom det endast är möjligt att få tillträde till fast anställning enligt tjänsteföreskrifterna genom ett framgångsrikt deltagande i ett urvalsförfarande.
- 131 Under dessa omständigheter är det uppenbart att det problem som tas upp i den åttonde frågan i mål C-103/18 är hypotetiskt. Den frågan kan således inte prövas i sak.

### Rättegångskostnader

- 132 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:

- 1) Klausul 5 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 medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter inte från begreppet ”på varandra följande visstidsanställningar”, i den mening som avses i denna bestämmelse, får undanta en situation där en arbetstagare som anställts på grundval av ett visstidsanställningsförhållande, det vill säga till dess att den lediga tjänst som arbetstagarens innehar tillsätts med en fast anställd person, inom ramen för flera utnämningar har innehått samma tjänst utan uppehåll under flera år och genomgående och kontinuerligt har utfört samma uppgifter, varvid denna arbetstagare bestående innehav av denna lediga tjänst är en följd av att arbetsgivaren har åsidosatt sin lagstadgade skyldighet att inom en viss frist organisera ett urvalsförfarande i syfte att besätta nämnda lediga tjänst med en fast anställd, så att arbetstagarens anställningsavtal underförstått har förlängts varje år.

- 2) Klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat den 18 mars 1999, som återfinns i bilagan till direktiv 1999/70, ska tolkas så, att den utgör hinder för nationell lagstiftning och rättspraxis enligt vilken en successiv förlängning av visstidsanställningar ska anses motiverad på "objektiva grunder", i den mening som avses i punkt 1 a i denna klausul, endast av det skälet att en sådan förnyelse uppfyller de rekryteringskrav som anges i denna lagstiftning, nämligen att förnyelsen motiveras av behov, situationer som ställer krav på skyndsamhet eller för att genomföra tillfälliga, konjunkturbetingade eller extraordinära program, eftersom sådan nationell lagstiftning och rättspraxis inte hindrar den berörda arbetsgivaren från att i praktiken bemöta konstanta och varaktiga behov av personal med sådana förnyelser.
- 3) Klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat den 18 mars 1999, som återfinns i bilagan till direktiv 1999/70, ska tolkas så, att det ankommer på den nationella domstolen att, i enlighet med samtliga tillämpliga bestämmelser i nationell rätt, bedöma huruvida anordnandet av urvalsförfaranden som syftar till att definitivt tillsätta tjänster som tillfälligt innehas av arbetstagare som är anställda inom ramen för visstidsanställningsförhållanden, omvandling av dessa arbetstagares ställning till "icke-fast tillsvidareanställda" och beviljande av en ersättning som motsvarar den som utbetalas vid olaglig uppsägning till nämnda arbetstagare ska anses utgöra åtgärder som är lämpliga för att förhindra och, i förekommande fall, beivra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden eller likvärdiga lagliga åtgärder i den mening som avses i denna bestämmelse.
- 4) Klausul 2, klausul 3 punkt 1 och klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat den 18 mars 1999, som återfinns i bilagan till direktiv 1999/70, ska tolkas så, att för det fall en offentlig arbetsgivare missbrukar på varandra följande visstidsanställningsförhållanden, innebär inte den omständigheten att den berörda arbetstagaren har samtyckt till att ingå och/eller förnya dessa anställningsförhållanden att arbetsgivaren inte har gjort sig skyldig till missbruk, med följderna att detta ramavtal inte är tillämpligt på denna arbetstagares situation.
- 5) Unionsrätten ska tolkas så, att en nationell domstol vid vilken en tvist mellan en arbetstagare och dess offentliga arbetsgivare har anhängiggjorts inte är skyldig att underlåta att tillämpa nationella bestämmelser som inte är förenliga med klausul 5 punkt 1 i ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat den 18 mars 1999, som återfinns i bilagan till direktiv 1999/70.

Underskrifter