

Mål C-726/19

Sammanfattning av begäran om förhandsavgörande enligt artikel 98.1 i domstolens rättegångsregler

Datum för ingivande:

den 1 oktober 2019

Hänskjutande domstol

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Spanien)

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

den 23 september 2019

Klagande:

Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Agrario y Alimentario

Motpart:

JN

Saken i målet vid den nationella domstolen

Saken i målet vid den nationella domstolen avser talan om ersättning till följd av att motpartens avtal bringats att upphöra.

Syfte med och rättslig grund för begäran om förhandsavgörande

Begäran om förhandsavgörande har fem syften: Att få klarlagt huruvida ett avtal om vikariatsanställning för att besätta en ledig tjänst är förenligt med ramavtalet om visstidsarbete, huruvida förekomsten av icke-tidsbegränsade anställningsavtal, som avtal om vikariatsanställningar för att besätta lediga tjänster, innebär att direktiv 1999/70 inte har införlivats på rätt sätt, huruvida den omständigheten att det inte finns lämpliga åtgärder för att förhindra och beivra missbruk av vikariatsanställningar för att besätta lediga tjänster undergräver ramavtalets ändamålsenliga verkan, huruvida ett anställningsförhållande som det som är knutet till en vikariatsanställning för att besätta en ledig tjänst, som är mycket långvarigt och för vilket det inte föreskrivs något slut, utgör missbruk, samt

huruvida den ekonomiska krisen är ett objektivet skäl som motiverar att åtgärder inte vidtas för att förhindra att ett anställningsförhållande sträcker sig över mycket lång tid. Den rättsliga grunden utgörs av artikel 267 FEUF.

Tolkningsfrågor

1. Kan införandet av en tidsbegränsad anställning som en vikariatsanställning för att besätta en ledig tjänst, där arbetsgivaren efter eget skön får avgöra hur lång löptiden ska vara genom att besluta om den lediga tjänsten ska tillsättas eller inte, när det ska ske och hur lång tid förfarandet ska ta, anses vara förenligt med den ändamålsenliga verkan av klausulerna 1 och 5 i direktiv 1999/70?

2. Ska den skyldighet som föreskrivs i klausul 5 i rådets direktiv 1999/70/EG att införa en eller flera av de åtgärder som föreskrivs där för att förhindra missbruk av visstidsanställningar vid vikariatsanställningar för att besätta lediga tjänster, anses ha införlivats med spansk rätt, mot bakgrund av att det enligt rättspraxis inte fastställs någon maximal löptid för sådana tidsbegränsade anställningsförhållanden och inte heller preciseras vilka objektiva skäl som motiverar att de förlängs och inte heller hur många gånger sådana anställningsförhållanden får förnyas?

3. Undergrävs syftet med och den ändamålsenliga verkan av ramavtalet av att det i spansk rätt enligt rättspraxis inte finns någon effektiv åtgärd för att förhindra och beivra missbruk med avseende på arbetstagare med vikariatsanställningar för att besätta lediga tjänster, mot bakgrund av att anställningsförhållandenas totala maximala löptid inte begränsas, och att de heller aldrig omvandlas till tillsvidareanställningar eller icke-fasta tillsvidareanställningar, oavsett hur många år som har gått, och arbetstagarna inte heller får någon ersättning när anställningarna upphör, och myndigheterna inte är skyldiga att motivera varför vikariatsanställningen förnyas, trots att den lediga tjänsten inte utlyses under flera år eller urvalsförfarandet fördröjs?

4. Ska en tidsbegränsad anställning, vars löptid enligt EU-domstolens dom (stora avdelningen) av den 5 juni 2018 i mål C-677/16 är ovanligt lång och får bestämmas av arbetsgivaren efter eget skön utan någon begränsning eller motivering, och där arbetstagaren inte kan förutse när han eller hon ska bli uppsagd och anställningen kan förlängas fram till dess att han eller hon går i pension, anses vara förenlig med syftet med rådets direktiv 1999/70/EG eller ska den anses utgöra missbruk?

5. Ska det anses vara förenligt med den praxis som följer av EU-domstolens dom (tionde avdelningen) av den 25 oktober 2018 i mål C-331/2017, att 2008 års ekonomiska kris rent teoretiskt är ett skäl som motiverar att inga åtgärder införts för att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningsförhållanden, i den mening som avses i klausul 5.1 i ramavtalet, vilket skulle ha kunnat förhindra att anställningsförhållandena mellan JN och Comunidad de Madrid förlängdes mellan år 2003 och år 2008, då de

förnyades och därefter fram till år 2016, vilket innebär att vikariatet förlängdes i 13 år?

Anförda unionsbestämmelser

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). Skäl 14.

Ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, bilaga till direktiv 1999/70. Inledningen och klausulerna 1–5.

EU-domstolens domar:

Dom av den 13 september 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), punkterna 52–55.

Dom av den 23 april 2009, Angelidaki m.fl. (C-378/07, C-379/07 och C-380/07, EU:C:2009:250), punkterna 76, 82–84, 87, 88, 97–99 och 105.

Dom av den 14 september 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679), punkterna 44, 47, 49 och 52–54.

Dom av den 7 mars 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166), punkterna 24 och 34.

Dom av den 5 juni 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393), punkt 64.

Dom av den 25 oktober 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), punkterna 55, 60, 64–66 och 70–72.

Dom av den 21 november 2018, de Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936), punkterna 88 och 97–101.

Dom av den 8 maj 2019, Rosatto (C-494/17, EU:C:2019:387), punkterna 24–30, 39 och 40.

Anförda nationella bestämmelser

Den spanska konstitutionen. Artikel 9.3.

Civillagen (Código Civil). Artikel 1.6.

Den konsoliderade lagen om arbetstagare (Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (nedan kallad ET), antagen genom kungligt lagstiftningsdekret 1/1995 av den 24 mars 1995 (BOE nr 75 av den 29 mars 1995). Artiklarna 12.7, 15.1-3 och 15.6.

Lagen om grundläggande bestämmelser för offentliganställda (Ley del Estatuto Básico del Empleado Público), vars omarbetade lydelse har antagits genom kungligt lagstiftningsdekret 5/2015 av den 30 oktober 2015 (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) (BOE nr 261 av den 31 oktober 2015, s. 103105) (nedan kallad EBEP). Artiklarna 70 och 83 och övergångsbestämmelse 4.

Kungligt dekret 2720/1998 av den 18 december 1998 om genomförande av artikel 15 i lagen om arbetstagares ställning i fråga om visstidsanställningar (Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada) (BOE nr 7 av den 8 januari 1999, s. 568). Artiklarna 4 och 8.

Kollektivavtal för kontraktsanställd personal vid Comunidad de Madrid (BOCM nr 100 av den 28 april 2005, s. 32) (nedan kallat kollektivavtalet). Artikel 13 och övergångsbestämmelse 11.

Dom meddelad av Tribunal Supremo (Spaniens högsta domstol) den 4 juli 2019.

Kortfattad redogörelse för de faktiska omständigheterna och förfarandet i målet vid den nationella domstolen

- 1 JN började arbeta för Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Agrario de la Comunidad de Madrid (nedan kallat institutet) den 23 juni 2003, i yrkeskategorin köksbiträde, enligt ett avtal om vikariatsanställning för att besätta en ledig tjänst med anknytning till 2002 års utannonserande av offentliga tjänster. Anställningsavtalet förlängdes år 2008 på grund av att den tjänst som hon vikarierade på inte tillsattes vid urvalsförfarandet för förflyttningar år 2005. År 2009 genomfördes ett nytt urvalsförfarande för förflyttningar vilket avgjordes år 2016.
- 2 Genom beslut av den 3 april 2009 av Consejería de Presidencia, Justicia e Interior, inleddes ett extraordinärt rekryteringsförfarande för att omvandla tillfälliga kontraktsanställningar som köksbiträde till tillsvidareanställningar. Den 27 juli 2016 tillsattes tjänsterna med de personer som hade valts ut i förfarandet och den 3 oktober informerades JN om att hon hade sagts upp på grund av utannonserandet av de offentliga tjänsterna.
- 3 Den 17 november 2016 undertecknade JN ett annat avtal om vikariatsanställning för att besätta en annan ledig tjänst, i samma yrkeskategori, som var knuten till tillsättningen vid det första urvalsförfarandet för förflyttningar som hade genomförts.
- 4 JN väckte talan vid Juzgado de lo Social n.º 40 de Madrid (Arbetsdomstol nr 40 i Madrid) den 24 maj 2017. Denna domstol fann att anställningsförhållandet mellan JN och institutet var en icke-fast tillsvidareanställning på grund av att den frist på tre år som föreskrivs i artikel 70 EBEP för tillsättning av den lediga tjänst som arbetstagaren vikarierade på hade överskridits. Domstolen fann således att

uppsägningen av JN var rättsenlig, eftersom tjänsten hade tillsatts i ett urvalsförfarande, men att hon enligt Tribunal Supremos dom av den 28 mars 2017 hade rätt till en ersättning motsvarande 20 dagar per anställningsår, med ett belopp av 3 266,48 euro.

Parternas huvudargument

- 5 Institutet överklagade domen till den hänskjutande domstolen och åberopade åsidosättande av bland annat artiklarna 70 och 83 och fjärde övergångsbestämmelsen i EBEP, samt av artikel 13.2 och 13.3 och elfte övergångsbestämmelsen i kollektivavtalet. Institutet gjorde gällande att JN:s anställningsförhållande inte kunde omvandlas till en icke-fast tillsvidareanställning. Enligt Institutet angavs det i avtalet om vikariatsanställning för att besätta en ledig tjänst som ingicks den 20 juni 2003 att det skulle löpa fram till dess att de urvalsförfaranden som regleras i artikel 13.2 och 13.3 i kollektivavtalet hade avslutats och den lediga tjänst i yrkeskategorin köksbiträde som hade anknytning till 2002 års utannonserande av offentliga tjänster som JN vikarierade på hade tillsatts. Enligt institutet är artikel 70 i EBEP inte tillämplig i de fall som regleras i den fjärde övergångsbestämmelsen i EBEP, eftersom tjänsten har anknytning till ett utannonserande av offentliga tjänster före år 2005. Således finns det inte någon frist på tre år som inte kan förlängas för att tillsätta den tjänsten, utan artiklarna 13 och 14 i kollektivavtalet är tillämpliga. Institutet påpekar att det i den elfte övergångsbestämmelsen i kollektivavtalet föreskrivs ett handlingsprogram för anställningstrygghet för kontraktanställd personal för åren 2005 och 2006, genom omvandling av anställningar till tillsvidareanställningar, vilket regleras i den fjärde övergångsbestämmelsen i EBEP, och institutet drar slutsatsen att artikel 70 i EBEP är tillämplig på nyanställd personal men inte på personal som omfattas av ett förfarande för omvandling av anställningar till tillsvidareanställningar. Institutet tillägger att EBEP trädde i kraft i maj 2007 och att den inte har retroaktiv verkan.
- 6 Vad beträffar begäran om förhandsavgörande menar institutet att klausul 5 i ramavtalet avser fall där på varandra följande visstidsanställningsavtal används och inte en förlängning av ett enda anställningsavtal, vilket institutet anser är rättsenligt. JN anser att den nationella lagstiftningen åsidosätter klausul 5 i direktivet, eftersom det inte finns någon tidsgräns för avtal om vikariatsanställningar som myndigheterna ingår.

Kortfattad redogörelse för skälen till att begära förhandsavgörande

- 7 Den hänskjutande domstolen sammanfattar JN:s anställningsförhållande på följande sätt: det är ett anställningsförhållande som bygger på ett första avtal om vikariatsanställning för att besätta en ledig tjänst som ingicks år 2003. Eftersom den lediga tjänst som JN vikarierade på och som hade anknytning till 2002 års utannonserande av offentliga tjänster inte tillsattes vid urvalsförfarandet för förflyttningar år 2005 (även om myndigheten inte har styrkt att det förfarandet

genomfördes eller vilket resultat det fick), förnyades anställningen år 2008 och den förlängdes för att besätta samma lediga tjänst, som hade anknytning till 2009 års utannonserande av offentliga tjänster. Tjänsten tillsattes till slut år 2016.

- 8 Vad beträffar den spanska lagstiftningen börjar den hänskjutande domstolen sin redogörelse med att påpeka att artikel 70 i EBEP visst är tillämplig i förevarande fall, eftersom JN:s anställning hade anknytning till 2009 års utannonserande av offentliga tjänster, vilket skedde efter det att EBEP antogs. Den hänskjutande domstolen anser att den skyldighet som föreskrivs i den artikeln (”under alla förhållanden ska utlysningen av den offentliga tjänsten eller motsvarande åtgärd ske inom en frist av tre år som inte kan förlängas”) inte påverkas av det som föreskrivs i artikel 83 (”tillsättning av tjänster och förflyttning av kontraktsanställd personal ska ske i enlighet med bestämmelserna i tillämpliga kollektivavtal och om sådant ej finns, enligt systemet för tillsättning av tjänster och förflyttning av ordinarie tjänstemän”), eftersom de reglerar olika frågor. Artikel 83 reglerar det förfarande som ska tillämpas och artikel 70 den frist inom vilken det som föreskrivs i EBEP med tvingande verkan och på ett uttömmande sätt ska genomföras, en frist som inte får ändras genom bestämmelser av lägre rang eller genom överenskommelse mellan parterna.
- 9 Den hänskjutande domstolen menar att samma sak kan anses gälla den fjärde övergångsbestämmelsen (”myndigheterna får inte utannonsera omvandling av anställningar till tillsvidareanställningar för strukturella tjänster inom sina olika kårer, skalor eller kategorier, som har budgeterats och som har tillsatts av vikarier eller visstidsanställda före den 1 januari 2005”). Denna bestämmelse, som är tillämplig i förevarande fall, utgör inte hinder för fristen i artikel 70 och den syftar också till att förhindra ett fortsatt missbruk av tidsbegränsade anställningar.
- 10 Bestämmelserna i kollektivavtalet upphäver heller inte fristen i artikel 70 EBEP, utan vad som föreskrivs där är vilket förfarande som ska tillämpas för att tillsätta de lediga tjänsterna, vilket ska ske utan att fristen i fråga överskrids, även om förfarandet är komplicerat.
- 11 Enligt artikel 13 i kollektivavtalet ska tjänsterna i första hand tillsättas genom urvalsförfarande för förflyttningar. Om en tjänst inte tillsätts, eller om den blir ledig på grund av att den som hade tjänsten får en annan tjänst, inkluderas den i nästa utannonserande av offentliga tjänster, i urvalsförfaranden för intern befordran (där tjänsterna bara får sökas av kontraktsanställda med tillsvidareanställning – det vill säga anställda som redan har en fast tjänst – i den grupp som befinner sig närmast under och som har den utbildning som krävs) eller i öppna urvalsförfaranden (förfaranden som är öppna för alla som uppfyller villkoren). I den elfte övergångsbestämmelsen föreskrivs ett förfarande för omvandling av anställningar till tillsvidareanställningar i tre etapper.
- 12 Det följer av fast praxis vid Tribunal Supremo att vikariatsanställningar för att besätta lediga tjänster, vilka används i mycket stor omfattning av spanska myndigheter, är helt lagliga och inte får några följder. Arbetsgivaren får välja om

tjänsten ska utlysas eller inte, vilket innebär att en vikariatsanställning kan vara i årtal utan att myndigheten behöver motivera varför den väntar med att tillsätta tjänsten. Tribunal Supremo anser att en sådan anställning aldrig blir en icke-fast tillsvidareanställning och att arbetstagaren när denna oväntat förlorar sin anställning på grund av att tjänsten tillsätts, utan att han eller hon kunnat förutse när det skulle ske, inte har rätt till någon ersättning.

- 13 Den hänskjutande domstolen påpekar att visstidsanställningar utgör undantag i spansk arbetsrätt. Följaktligen regleras de på ett uttömmande vis och de tillämpas i de fall där arbetsgivaren behöver personal under en kortare tid, under förutsättning att de lagstadgade villkoren är uppfyllda. Det ska kunna förutses att behovet inte sträcker sig längre än den ursprungligen angivna tiden. Om det gör det eller om de lagstadgade villkoren inte är uppfyllda, föreskrivs det i lagen att anställningen ska omvandlas till en tillsvidareanställning, vilket innebär att den anställning som ursprungligen var utformad som en visstidsanställning omvandlas till en tillsvidareanställning vid företaget. I artikel 15 i lagen om arbetstagare anges de fall där en visstidsanställning omvandlas till en tillsvidareanställning och där görs skillnad mellan två högst olika situationer: den situation där arbetstagaren inte har varit registrerad i det sociala trygghetssystemet eller där anställningsavtalet har ingåtts i syfte att kringgå lagen och den situation där den maximala tidsgränsen för visstidsanställningen överskrids.
- 14 Eftersom syftet med en visstidsanställning är att tillgodose ett tillfälligt behov vid företaget, kan en anställning som varar i årtal och där man inte längre vet hur länge den ska vara, per definition inte anses vara en visstidsanställning. I förevarande mål är det efter så många år oklart när anställningen ska upphöra och av vilket skäl, vilket självfallet inte kan vara att den ursprungligen fastställda anställningstiden har löpt ut. Det innebär att syftet med anställningen är att besätta en ledig tjänst som är nödvändig för Comunidad de Madrid på obestämd tid, vilket i förevarande mål är uppenbart, eftersom anställningsförhållandet har varat i mer än 13 år. Det finns inget godtagbart skäl till att tillsättningen av en tjänst tar så lång tid. Även om det hade funnits ett sådant, är det avgörande att avtalets löptid är helt obestämd, eftersom det inte går att förutse när avtalet ska upphöra. Detta strider fullständigt mot vad som utmärker en visstidsanställning, nämligen att det ska vara känt när den ska upphöra, i enlighet med vad som föreskrivs i lag.
- 15 Artikel 15.1 c i lagen om arbetstagare, som införlivar direktiv 1999/70, syftar till att begränsa användningen av visstidsanställningar för att undvika sådant missbruk som är förbjudet enligt direktivet. Där föreskrivs att vikariatsanställningar bara får användas i ett enda fall: ”om arbetstagare med rätt att återgå i tjänst ersätts, under förutsättning att namnet på den arbetstagare som ersätts med en annan och anledningen till att detta skett anges i anställningsavtalet”. Där föreskrivs således inte att vikariatsanställningar får användas för att besätta lediga tjänster. Detta regleras i artikel 4.1 i kungligt dekret 2720/1998 (Real Decreto 2720/1998) som därmed sträcker sig längre än den bestämmelse som den genomför, eftersom det där föreskrivs en möjlighet att ingå avtal om vikariatsanställning ”för att tillfälligt besätta en tjänst under den tid som

urvals- eller befordringsförfarandet för att tillsätta tjänsten permanent pågår” för att tillgodose myndigheternas behov av att besätta lediga tjänster i avvaktan på att de utlyses och tillsätts genom det föreskrivna förfarandet och på grundval av meriter och kompetens. Detta kan utan tvekan motivera att tidsbegränsade anställningar används, men inte att tillsättningen av lediga tjänster drar ut på tiden, vilket i praktiken gör att den här typen av anställningsförhållanden kan vara i årtal.

- 16 Under alla förhållanden anser den hänskjutande domstolen att vikariatsanställningar för att besätta lediga tjänster inte uppfyller reglerna i artikel 15 i lagen om arbetstagare, enligt vilken ett vikariat inte får sträcka sig längre än den tid som den arbetstagare som innehar tjänsten är borta från företaget av något av de lagstadgade skäl som medger att han eller hon behåller sin tjänst. Detta skäl ska anges i anställningsavtalet och det ska styra dess löptid. De parter som ingår ett avtal om vikariatsanställning vet vem det är som innehar tjänsten, varför han eller hon är borta från företaget och hur länge han eller hon har rätt att behålla sin tjänst. Löptiden för avtal om vikariatsanställning för att besätta lediga tjänster, vilken borde vara den maximala som fastställs i EBEP, är obestämd i fall som det i förevarande mål och myndigheten får fastställa den efter eget skön, vilket mycket väl kan fördröja tillsättningen av den lediga tjänsten. Detta innebär att arbetstagaren inte vet när anställningsförhållandet kan upphöra.
- 17 Själva benämningen avtal om vikariatsanställning för att besätta en ledig tjänst visar att det skiljer sig från ett vikariat för en arbetstagare som har rätt att återgå i tjänst. Den hänskjutande domstolen gör gällande att den begränsning av rättigheter som tillämpas vid ett vikariat för en annan person inte borde tillämpas på den här typen av anställningsförhållanden, eftersom den begränsningen enbart får tillämpas på anställningsavtal som regleras i lagen om arbetstagare. Mot bakgrund av legalitetsprincipen och principen om normhierarki, vilka föreskrivs i artikel 9.3 i konstitutionen, får följaktligen arbetstagarnas rättigheter inte begränsas genom ett kungligt dekret, vilket har lägre rang än en lag, när de inte omfattas av de konkreta fall som lagstiftaren har föreskrivit, och inte heller ska ogynnsamma bestämmelser ges en vid tolkning. Följaktligen anser den hänskjutande domstolen att artikel 15.5 i lagen om arbetstagare ska tillämpas, vilken i enlighet med direktiv 1999/70 föreskriver att ”en arbetstagare som under en tid av trettio månader har varit anställd i mer än tjugofyra månader, sammanhängande eller uppdelat på flera olika perioder, på samma tjänst eller olika tjänster inom ett och samma företag eller en och samma koncern, genom två eller flera tidsbegränsade anställningsavtal, antingen direkt eller via bemanningsföretag, med samma eller olika former av visstidsanställning, ska övergå till att bli fast anställd”.
- 18 Den hänskjutande domstolen menar att det undantag som föreskrivs i det sista stycket i den punkten, enligt vilket den punkten inte ska tillämpas på avtal om vikariatsanställningar, inte bör påverka arbetstagare som vikarierar för att besätta lediga tjänster, eftersom ett avtal om vikariatsanställning för att besätta en ledig tjänst inte uppfyller kraven i lagen om arbetstagare, nämligen att syftet är att

ersätta arbetstagare som har rätt att återgå i tjänst, och att namnet på den arbetstagare som innehar tjänsten anges samt skälet till vikariatet.

- 19 Rättspraxis följer emellertid inte denna uppfattning och därför finns det inte någon tidsgräns för avtal om vikariatsanställning för att besätta en ledig tjänst. Visserligen föreskrivs det i kungligt dekret 2729/98 gränser för hur länge en vikariatsanställning för att besätta en ledig tjänst får vara: ”Tills den frist på tre månader som gäller i urvals- eller befordringsförfaranden i syfte att tillsätta tjänster permanent eller den frist som gäller i urvalsförfaranden inom den offentliga förvaltningen har löpt ut.” Frågan är således vilken frist som är tillämplig vid myndigheternas urvalsförfaranden och det förefaller som att lagstiftaren, i enlighet med direktiv 1999/170, har velat begränsa urvalsförfarandena genom att föreskriva en gräns för hur lång tid de får ta och artikel 70 i EBEP är tydlig på den punkten.
- 20 Tribunal Supremo anser emellertid att fristen i artikel 70 i EBEP inte generellt kan uppfattas som en orubblig garanti och att den inte ska tillämpas automatiskt. Tribunal Supremo anser således att ett sådant anställningsavtal får förlängas på obestämd tid av olika skäl, även om det inte motiveras, och hänvisar till den allvarliga ekonomiska krisen år 2008, trots att arbetstagarna i merparten av de anställningsavtal som Comunidad de Madrid har ingått, liksom i förevarande fall redan dessförinnan hade haft vikariatsanställningar i ett antal år och således hade tjänstgjort under en längre tid då det inte rådde någon kris utan tvärtom ett uppsving i den spanska ekonomin. Inte heller beaktar Tribunal Supremo att tjänsterna var budgeterade under krisen och att arbetstagare med vikariatsanställning har avlönats på samma sätt och med samma lönenivåer som kontraktsanställd personal med tillsvidareanställning, till och med högre än nyanställda, eftersom arbetstagare med vikariatsanställningar får ersättning för tjänsteår.
- 21 Den hänskjutande domstolen menar att eftersom artikel 70 i EBEP föreskriver en frist på tre år, fortsätter vikariat för att besätta lediga tjänster som är längre än så på grund av att de underförstått har förnyats, vilket sker vart tredje år. Om vikariatet är knutet till ett visst utannonserande av offentliga tjänster, förnyas under alla förhållanden anställningsförhållandet när syftet med anställningsavtalet ändras på grund av att den lediga tjänsten inte tillsätts i det urvalsförfarande som anställningsavtalet var knutet till, utan det knyts till ett nytt utannonserande av offentliga tjänster, vilket innebär att vikariatet kommer att sträcka sig över den tid det tar att genomföra det nya urvalsförfarandet och att avtalet förnyas. Myndigheterna använder sig således av på varandra följande visstidsanställningsförhållanden, vilka ibland är underförstådda och i andra fall, som i det här aktuella fallet, uttryckliga, men i förevarande fall finns det inte bara ett ursprungligt anställningsavtal och en förnyelse, utan avtalet har förnyats flera gånger, eftersom anställningsförhållandet har varat i över 13 år.
- 22 Det följer emellertid av rättspraxis att det inte finns någon övre gräns för hur länge ett avtal om vikariatsanställning för att besätta en ledig tjänst får vara och inte

heller något sätt att beivra att sådana avtal sträcker sig över lång tid, många gånger flera decennier. Myndigheten får efter eget skön avgöra hur länge avtalen ska löpa och den får utan att motivera det bestämma om den ska inleda ett förfarande för att tillsätta den lediga tjänsten eller inte, när den ska göra det, om den anser det lämpligt att inleda det och hur länge det ska vara och den får skjuta upp det på obestämd tid och under tiden besätta den lediga tjänsten med hjälp av att tidsbegränsat anställningsavtal som förlängs på obestämd tid och som ingås med en arbetstagare som inte har samma rättigheter som om han eller hon hade haft en tillsvidareanställning och som när han eller hon sägs upp inte heller får någon ersättning för det. Den hänskjutande domstolen anser att den omständigheten att det inte finns någon tidsgräns för att komma i åtnjutande av en rättighet, i det här fallet en fast tjänst, står i direkt strid med spanska allmänna rättsprinciper, i synnerhet principen om rättssäkerhet enligt artikel 9.3 i konstitutionen, vilken avspeglar sig i regleringen av tidsbegränsade anställningar i lagen om arbetstagare och i regleringen av rättsinstitut som preskription och preklusion, genom att den föreskriver frister för att komma i åtnjutande av rättigheter som många gånger är kortare än löptiden för avtal om vikariatsanställning för att besätta lediga tjänster.

- 23 Avslutningsvis hänvisar den hänskjutande domstolen till avlösningsavtal, som regleras i artikel 12 i lagen om arbetstagare. Sådana avtal har också till syfte att tillfälligt ersätta en arbetstagare, som ska identifieras och som går i pension på deltid, under tiden fram till dess att arbetstagaren helt går i pension. Liksom vid sådana vikariatsanställningar som regleras i artikel 15 i lagen om arbetstagare handlar det om att ersätta en arbetstagare som i det här fallet delvis behåller sin tjänst vid företaget och som inte kan tillsättas permanent av någon annan person förrän arbetstagaren helt går i pension. Det är ett avtal om deltidsanställning som vikarie och den arbetstagare som vikarierar har rätt till ersättning när anställningen upphör, enligt artikel 49.1 c i lagen om arbetstagare, en artikel som Tribunal Supremo anser är tillämplig på den här typen av anställningsavtal, även om det inte anges där. Inte heller anges det att den är tillämplig på vikariatsanställningar för att besätta lediga tjänster.