



Press och information

Europeiska unionens domstol
PRESSMEDDELANDE nr 33/20
Luxemburg, den 19 mars 2020

Dom i mål C-103/18
Sánchez Ruiz och C-429/18 Fernández Álvarez m.fl. mot Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud)

Medlemsstaterna har inte rätt att från begreppet "på varandra följande visstidsanställningsförhållanden" undanta en situation där en arbetstagare inom ramen för flera utnämningar innehar ett vikariat på ett bestående sätt, då det inte anordnats något urvalsförfarande och hans eller hennes anställningsavtal således underförstått har förlängts varje år

Den omständigheten att en arbetstagare har samtyckt till att ingå flera på varandra följande visstidsanställningsförhållanden gör inte att han eller hon berövas det skydd som garanteras genom ramavtalet om visstidsarbete.

I domen i målet **Sánchez Ruiz och Fernández Álvarez m.fl.** (förenade målen C-103/18 och C-429/18), som meddelades den 19 mars 2020, slog domstolen fast att **medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter inte från begreppet "på varandra följande visstidsanställningar"**, som används i klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete (nedan kallat ramavtalet)¹, 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 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. 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 följden att detta ramavtal inte är tillämpligt på denna arbetstagares situation.

Målet rör ett antal personer som sedan lång tid tillbaka innehar visstidsanställning såsom anställda av hälsovårdsmyndigheten i Comunidad de Madrid (regionen Madrid, Spanien). Dessa arbetstagare hade ansökt om att de skulle erkännas såsom fast anställda enligt tjänsteföreskrifterna eller, i andra hand, såsom offentliganställda med liknande ställning. Comunidad de Madrid hade avslagit dessa ansökningar. Arbetstagarna överklagade regionens avslagsbeslut till Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº8 de Madrid (Förvaltningsdomstol nr 8 i Madrid) och Juzgado Contencioso-Administrativo nº14 de Madrid (Förvaltningsdomstol nr 14 i Madrid), vilka ställde flera frågor till EU-domstolen om tolkningen av bland annat klausul 5 i ramavtalet.

EU-domstolen nådde den ovannämnda slutsatsen genom att först och främst erinra om att ett av målen med ramavtalet är att reglera **möjligheterna att använda på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden**, vilka kan missbrukas till **arbetstagarnas nackdel** och om att **det ankommer på medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter** att, med beaktande av föremålet, syftet samt den ändamålsenliga verkan av detta avtal, **fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar ska**

¹ 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 (EGT L 175, 1999, s. 43).

betraktas som "på varandra följande". Domstolen fann vidare att en motsatt tolkning skulle göra det möjligt att anställa arbetstagare på ett osäkert sätt under flera år och skulle riskera att inte bara i praktiken utesluta ett stort antal visstidsanställningsförhållanden från det skydd som eftersträvas med direktiv 1999/70 och ramavtalet, genom att det mål som eftersträvas med dessa skulle förlora en stor del av deras innehåll, utan även att göra det möjligt för arbetsgivarna att missbruka sådana anställningsförhållanden för att tillgodose ett konstant och varaktigt behov av personal.

Vidare slog domstolen fast att **klausul 5 i ramavtalet utgör hinder för nationell lagstiftning och rättspraxis enligt vilken successiv förlängning av visstidsanställningar ska anses motiverad av "objektiva grunder", 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.** I detta avseende framhöll EU-domstolen att trots att relevant nationell lagstiftning och rättspraxis inte innehåller ett allmänt och abstrakt tillstånd att använda på varandra följande visstidsanställningar, utan begränsar möjligheten att ingå sådana avtal till fall i vilka det är nödvändigt för att tillgodose tillfälliga behov, så **svarade de på varandra följande utnämningarna av de berörda arbetstagarna inte mot rent tillfälliga behov** för Comunidad de Madrid, utan syftade till att tillgodose ett konstant och varaktigt behov av personal inom denna regions hälso- och sjukvård. EU-domstolen har i detta avseende angett att det enligt de hänskjutande domstolarna föreligger ett strukturellt problem inom den spanska hälso- och sjukvårdssektorn, vilket tar sig uttryck i en hög andel tillfälligt anställda och i ett åsidosättande av den lagstadgade skyldigheten att tillsätta de tjänster som dessa personer tillfälligt innehar på ett permanent sätt.

Därefter slog domstolen fast att **det ankommer på de nationella domstolarna att bedöma huruvida vissa åtgärder,** såsom 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.** EU-domstolen lämnade emellertid vissa preciseringar för att vägleda nämnda domstolar vid deras bedömning.

Dessutom slog EU-domstolen fast att, för det fall en offentlig arbetsgivare missbrukar på varandra följande visstidsanställningsförhållanden, innebär den omständigheten att den berörda arbetstagaren har samtyckt till att ingå och/eller förnya dessa anställningsförhållanden inte att arbetsgivaren inte har gjort sig skyldig till missbruk, med följden att detta ramavtal inte är tillämpligt på denna arbetstagares situation. Domstolen slog i detta avseende fast att ramavtalets syfte att reglera möjligheterna att använda på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden underförstått men nödvändigtvis är 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, och av samma skäl kan avskräckas från att uttryckligen göra gällande sina rättigheter gentemot arbetsgivaren. EU-domstolen bedömde således att **klausul 5 i ramavtalet helt skulle förlora sin ändamålsenliga verkan om visstidsanställda berövades det skydd som ramavtalet garanterar dem enbart på grund av att de frivilligt har samtyckt till att ingå på varandra följande visstidsanställningsförhållanden.**

EU-domstolen fann slutligen att 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,** då denna klausul eftersom den saknar direkt effekt inte som sådan kan

åberopas inom ramen för en unionsrättslig tvist, i syfte att en nationell bestämmelse som strider mot unionsrätten inte ska tillämpas.

PÅPEKANDEN: Begäran om förhandsavgörande gör det möjligt för domstolarna i medlemsstaterna att, i ett mål som pågår vid dem, vända sig till EU-domstolen med frågor om tolkningen av unionsrätten eller om giltigheten av en unionsrättsakt. Domstolen avgör inte målet vid den nationella domstolen. Det är den nationella domstolen som ska avgöra målet i enlighet med EU-domstolens avgörande. Detta avgörande är på samma sätt bindande för de övriga nationella domstolar där en liknande fråga uppkommer.

Detta är en icke-officiell handling avsedd för massmedia och den är inte bindande för domstolen.

Domen i [fulltext](#) publiceras på webbplatsen CURIA dagen för avkunnandet.

Kontaktperson för press: Gitte Stadler ☎ +352 4303 3127