

**Mål C-192/21**

**Sammanfattning av begäran om förhandsavgörande enligt artikel 98.1 i domstolens rättegångsregler**

**Datum för ingivande:**

26 mars 2021

**Domstol som begär förhandsavgörande:**

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Spanien)

**Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:**

9 februari 2021

**Klagande:**

Clemente

**Motpart:**

Comunidad de Castilla y León (Dirección General de la Función Pública)

---

**Saken i det nationella målet**

Yrkande om att en tjänsteman som har blivit offentligt anställd genom ett förfarande för konsolidering av tillfälliga anställningar ska beviljas den lönegrad som motsvarar den tjänst som han innehade när han arbetade som visstidsanställd.

**Syfte med och rättslig grund för begäran om förhandsavgörande**

Syftet med denna begäran om förhandsavgörande är att få klarhet i huruvida de arbetsuppgifter som utförts av en visstidsanställd tjänsteman respektive en tillsvidareanställd tjänsteman är likvärdiga, för att kunna fastställa om det rör sig om jämförbara arbetstagare, i den mening som avses i klausul 4.1 i det ramavtal om visstidsarbete, som den 18 mars 1999 ingicks mellan de allmänna branschövergripande organisationerna (EFS-UNICE-CEEP) och som utgör bilaga till rådets direktiv 1999/70 av den 28 juni 1999. Denna likvärdighet undersöks i synnerhet beträffande karriärmöjligheterna för en tjänsteman, som tidigare utfört

arbetsuppgifter som visstidsanställd, vilka vid denna tidpunkt redan har beaktats beträffande hans tillgång till status som fast anställd tjänsteman.

### **Frågor som har hänskjutits för förhandsavgörande**

A) Ska begreppet ”jämförbara tillsvidareanställda” i klausul 4.1 i ramavtalet om visstidsarbete, som den 18 mars 1999 ingicks mellan de allmänna branschövergripande organisationerna (EFS-UNICE-CEEP) och som utgör bilaga till rådets direktiv 1999/70 av den 28 juni 1999, tolkas så, att arbetsuppgifter som en fast anställd tjänsteman har utfört som visstidsanställd tjänsteman, innan denne hade erhållit ställning som fast anställd tjänsteman, vid placeringen av tjänstemannen i en lönegrad ska likställas med arbetsuppgifter som utförts av en annan fast anställd tjänsteman?

B) Ska klausul 4.1 i ramavtalet om visstidsarbete, som den 18 mars 1999 ingicks mellan de allmänna branschövergripande organisationerna (EFS-UNICE-CEEP) och som utgör bilaga till rådets direktiv 1999/70 av den 28 juni 1999, tolkas så, att både den omständigheten att denna tid redan har utvärderats och beräknats för erhållandet av ställning som fast anställd tjänsteman och utformningen av den vertikala karriären i den nationella lagstiftningen utgör objektiva grunder som berättigar att de arbetsuppgifter som en fast anställd tjänsteman utfört, innan vederbörande uppnår denna ställning, inte behöver beaktas vid placering i lönegrad?

### **Anförda unionsbestämmelser**

Klausulerna 3 och 4.1 i ramavtalet om visstidsarbete, som den 18 mars 1999 ingicks mellan de allmänna branschövergripande organisationerna (EFS-UNICE-CEEP) och som utgör bilaga till rådets direktiv 1999/70 av den 28 juni 1999 (nedan kallat ramavtalet).

Dom av den 8 september 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557) (nedan kallad domen Rosado Santana), punkterna 46, 47, 66, 80 och 84.

Tribunalens dom av den 20 juni 2019, Daniel Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:516), punkterna 47 och 50.

### **Anförda nationella bestämmelser**

Decreto 17/2018, de 7 de junio, por el que se regula la consolidación, convalidación y conservación del grado personal (Dekret 17/2018, av den 7 juni, som avser placering i samt erkännande och bevarande av lönegrad), (BOCyL nr 113 av den 13 juni 2018), artiklarna 3, 4, 5 och 6.

Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León (Lag 7/2005, av den 24 maj om den offentliga förvaltningen av Regionen Kastilien och León), (BOE nr 162, av den 8 juli 2005), artiklarna 48.2, 64 och 69.1.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Kungligt lagdekret 5/2015 av den 30 oktober om godkännande av lagen om grundläggande tjänsteföreskrifter för offentliganställda), (BOE nr 261, av den 31 oktober 2015), artiklarna 16.1 och 24, samt den nionde tillägsbestämmelsen.

Tribunal Supremos (Högsta domstolen i Spanien) dom av den 7 november 2018, i målet 1781/2017 (3744/2018, ECLI:ES:TS:2018:3744).

Tribunal Supremos (Högsta domstolen i Spanien) dom av den 20 januari 2003, i målet 6/2002 (193/2003, ECLI:ES:TS:2003:193).

### **Kortfattad redogörelse för de faktiska omständigheterna och förfarandet i det nationella målet**

- 1 Den berörda personen utövade, som visstidsanställd tjänsteman, en tjänst som samordnande veterinär vid Administración de la Comunidad de Castilla y León (förvaltningen av Regionen Kastilien och León) (lönegrad 24) från den 28 maj 2001 till den 21 januari 2008.
- 2 Enligt beslut PAT/334/2006, av den 7 mars, hölls vid förvaltningen av Regionen Kastilien och León selektiva tillträdesprov avseende högre administrativa befattningar inom djurhälsa (veterinärer) inom ramen för ett förfarande för konsolidering av tillfälliga anställningar och stabilitet i anställningen av hälso- och sjukvårdspersonal. I enlighet med punkt 7.2 a i beslutet ska arbetsuppgifter som en person utfört som visstidsanställd inom ramen för arbete vid högre administrativa befattningar inom djurhälsa (veterinärer) ge 0,25 poäng för varje genomförd tjänstemånad upp till en övre gräns på 40 poäng.
- 3 Den berörda personen deltog i detta förfarande och nådde upp till nämnda gräns, varvid han nådde en slutgiltig nivå på lönegrad 22.
- 4 Den berörda personen lämnade, den 18 mars 2019, in en skriftlig inläga riktad till Administración de la Comunidad de Castilla y León (Dirección General de la Función Pública), (förvaltningen av Regionen Kastilien och León (generaldirektoratet för offentlig förvaltning)), i vilken han gjorde gällande att han skulle placeras i lönegrad 24 då han som visstidsanställd tjänsteman hade utfört arbetsuppgifter som omfattades av denna lönegrad.
- 5 Då förvaltningen avsåg den berörda personens ansökan, lämnade han in ett förvaltningsrättsligt överklagande, som ledde till ett avgörande den 13 januari 2020. Överklagandeenheten biföll delvis överklagandet och erkände hans rätt att

placeras lönegrad 22, men inte 24, vilken var den som motsvarade den högsta lönegrad som en fast anställd tjänsteman kunde uppnå.

### **Parternas huvudargument**

- 6 Den berörda personen överklagade beslutet av generaldirektoratet för offentlig förvaltning av Regionen Kastilien och León till domstol, och åberopade principen om icke-diskriminering i klausul 4.1 i ramavtalet och en dom av Tribunal Supremo (Högsta domstolen i Spanien) i vilken den domstolen, i ett liknande mål och med stöd av klausul 4.1, erkände att arbetsuppgifter som utförs i egenskap av visstidsanställd ska räknas in vid placeringen i lönegrad.
- 7 Förvaltningen har för det första gjort gällande att det, enligt Tribunal Supremo (Högsta domstolen i Spanien), för det första inte är möjligt att konsolidera nivån på de olika befattningarna genom visstidsanställning eller tillfällig anställning och, för det andra, att den permanenta befattning som den berörda personen uppnår efter att lyckas i urvalet ligger på en lägre nivå än den grad som ansökan avser (lönegrad 22 och inte 24).
- 8 Förvaltningen har tillagt att klausul 4 i ramavtalet inte garanterar någon likabehandling mellan visstidsanställda tjänstemän och fast anställda tjänstemän, utan att den förbjuder en skillnad som inte är motiverad, och i detta fall finns det skäl som motiverar skillnaden i behandling med hänsyn till lönegraden i en vertikal karriär, det vill säga tjänstemannens klättring i den administrativa strukturen.
- 9 Förvaltningen anser att ett erkännande av placering av personen i den högre lönegraden skulle innebära att en fast anställd tjänsteman skulle diskrimineras i förhållande till en visstidsanställd tjänsteman, då arbetsuppgifter som tillfälligt utförs av denne inte skulle erkännas vid placeringen i lönegrad.

### **Kortfattad redogörelse för skälen till att förhandsavgörande begärs**

#### **Skäl 1**

- 10 Klausul 4.1 i ramavtalet förbjuder all omotiverad diskriminering avseende arbetsvillkor mellan en arbetstagare med ett visstidsanställningskontrakt och en jämförbar tillsvidareanställd tjänsteman.
- 11 Enligt EU-domstolens praxis ska varje aspekt av ”anställningen”, som motsvarar anställningsförhållandet mellan en arbetstagare och dennes arbetsgivare, närmare bestämt ”krav på anställningstid för att kunna flyttas upp till en högre lönegrad ...” samt ”tillgodoräknande, inom ramen för ett urvalsförfarande för intern befordran, av anställningstid som tillfälligt anställd tjänsteman” omfattas av begreppet arbetsvillkor (domen Rosado, punkterna 46 och 47).

- 12 Klaganden är en fast anställd tjänsteman och anser att han utsatts för ett åsidosättande av denna klausul eftersom hans tjänstetid när han var tillfälligt anställd tjänsteman inte beaktas vid placeringen i lönegrad, medan den, enligt honom, hade beaktats om han hade varit fast anställd tjänsteman vid den aktuella tidpunkten.
- 13 Även om det kan antas att placeringen i lönegrad är ett arbetsvillkor, anser den hänskjutande domstolen att det, för att bedöma om den princip om icke-diskriminering som föreskrivs i klausul 4.1 i ramavtalet är tillämplig, krävs att situationerna är jämförbara.
- 14 EU-domstolen angav i domen Rosado Santana, punkt 66, följande: ”För att bedöma om de berörda personerna utför samma eller liknande arbeten i den mening som avses i ramavtalet ska det i enlighet med klausulerna 3.2 och 4.1 i ramavtalet undersökas huruvida, med hänsyn tagen till en rad omständigheter såsom arbetets art, utbildningsvillkoren och arbetsvillkoren, dessa personer kan anses befinna sig i en jämförbar situation.”
- 15 I det aktuella fallet ska det medges att en fast anställd tjänstemans situation och den berörda personens situation när denne var visstidsanställd är identiska beträffande utförda arbetsuppgifter, den utbildning som krävs, ordning, plats och övriga arbetsvillkor.
- 16 Tribunal Supremo (Högsta domstolen i Spanien) angav i sin dom av den 7 november 2018, i överklagandemålet 1781/2017, mot bakgrund av domen Rosado Santana (m.fl.), att de arbetsuppgifter som den visstidsanställda tjänstemannen utförde kunde räknas in vid placeringen i lönegrad. Avdelningen hyser emellertid tvivel beträffande huruvida det i förevarande mål rör sig om jämförbara arbetstagare på grund av följande:
  - a) Den berörda personen har inte påstått att rätten till placering i lönegraden skulle tillerkännas honom när han var visstidsanställd tjänsteman, utan att dessa tidigare arbetsuppgifter, när han väl har blivit fast anställd tjänsteman ska räknas in för en placering i lönegrad 24.
  - b) En fast anställd tjänsteman som tillfälligt innehar en tjänst på en högre nivå placeras i den lönegrad som motsvarar nivån på den tjänst vederbörande normalt innehar och inte nivån på den högre tillfälliga tjänsten.

## Skäl 2

- 17 Enligt klausul 4.1 i ramavtalet ska principen om icke-diskriminering tillämpas, om inte en skillnad i behandling är motiverad på objektiva grunder. Därför undrar den hänskjutande domstolen huruvida två omständigheter skulle kunna utgöra objektiva grunder som motiverar att de arbetsuppgifter som en person har utförts som visstidsanställd inte ska räknas vid placeringen av denna numera fast anställda tjänsteman i en lönegrad.

- 18 Den första av dessa omständigheter avser att de arbetsuppgifter som personen utfört som visstidsanställd också ska beaktas vid placeringen i lönegrad efter det selektiva förfarande genom vilket han erhållit sin fasta anställning som tjänsteman och att en dubbel bedömning då kan göras. Denna dubbla bedömning skulle kunna vara oförenlig med den princip som föreskrivs i klausul 4.1, eftersom denna klausul har till syfte att undvika en diskriminerande behandling, men inte tillåter en förmånligare behandling.
- 19 Den andra motiverade grunden avser fast anställda tjänstemäns vertikala karriär. Enligt den hänskjutande domstolen är det, av följande skäl, inte uppenbart att detta system är förenligt med att de arbetsuppgifter som utförs genom tillfällig anställning räknas in så att den anställde placeras i den lönegrad som motsvarar den tjänst vederbörande tillfälligt har haft:
- Den vertikala karriären är progressiv, varför placering i en högre lönegrad kräver att personen först har varit placerad i föregående lönegrad.
  - Den vertikala karriären är en följd av själva den administrativa strukturen, i vilken personalen är inordnad i en hierarki och klassificeras utifrån den tjänst som tjänstemannen innehar permanent,
  - Den vertikala karriären är ett incitament för fast anställda tjänstemän och avser samtidigt förbättra tjänsteutförandet.
- 20 Oförenligheten beror på att den tillfälligt anställda tjänstemannen inte ingår i någon kår, eller är klassificerad i någon grupp, utan utnämns för att tillsätta lediga tjänster i olika kårer och grupper efter behov samt tilldelas olika arbetsuppgifter på olika nivåer, utan att erhålla någon permanent tjänst genom att delta i ett urvalsförfarande.
- 21 Att erkänna en placering i en lönegrad motsvarande en tillfällig tjänst skulle medföra språng och uppflyttningar i den vertikala karriärsutvecklingen, eftersom placering i en högre lönegrad skulle ske genom tilldelning av en högre befattning, utan ytterligare rättsliga krav än att erhålla den nödvändiga titeln, vilket skulle snedvrída nämnda karriärsutveckling.

#### Skiljaktig mening

- 22 Ett rekvisit för att placeras i en lönegrad är att tillfälligt eller permanent ha utfört en eller flera tjänster på samma eller högre nivå som den aktuella lönegraden under två på varandra följande år eller tre år med avbrott. Domaren med den skiljaktiga mening anser således att det som karakteriserar placeringen i lönegrad är ett tillfälligt eller permanent utförande av en viss tjänst.
- 23 Följaktligen kräver de nationella bestämmelserna, utöver utförande av en tillfällig eller permanent tjänst (i förevarande mål inom lönegrad 24) att en tjänst innehas permanent på samma eller högre nivå än den som placeringen i lönegrad avser. Detta innebär att personen ska vara fast anställd tjänsteman och att tjänsten ska

vara på samma eller högre nivå än den lönegrad som vederbörande har placerats i genom något av de system för permanent karriär som föreskrivs i lag.

- 24 Enligt Europeiska unionens praxis (särskilt domen Rosado Santana) ska klausul 4.1 i ramavtalet tolkas så att den utgör hinder för att anställningstid som en tillfälligt anställd tjänsteman har fullgjort vid en offentlig förvaltning inte tillgodoräknas vid bedömningen av huruvida tjänstemannen i fråga, som senare har blivit ordinarie tjänsteman, kan bli föremål för en intern befordran som bara är tillgänglig för ordinarie tjänstemän, om inte detta motiveras på objektiva grunder i den mening som avses i punkt 1 i samma klausul. Den omständigheten att den tillfälligt anställda tjänstemannen har fullgjort nämnda anställningstid på grundval av ett tidsbegränsat anställningsavtal eller anställningsförhållande utgör inte i sig en sådan objektiv grund.
- 25 Om det enligt EU-domstolens praxis inte utgör en objektiv grund som motiverar en skillnad i behandling att en tillfälligt anställd tjänsteman har utfört arbetsuppgifterna inom ramen för en visstidsanställning, kan följaktligen inte heller systemet för tillsättandet på en permanent tjänst i stället för tilldelning av arbete utgöra en objektiv grund, när det som ska beaktas är den specifika karaktären av de uppgifter som ska utföras och särdragen i dessa.

ARBETS-DOKUMENT