

Mål C-133/21

Sammanfattning av begäran om förhandsavgörande enligt artikel 98.1 i domstolens rättegångsregler

Datum för ingivande:

3 mars 2021

Domstol som begär förhandsavgörande:

Efeteio Athinon (Appellationsdomstolen i Aten, Grekland)

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

9 mars 2020

Klagande:

VP

CX

RG

TR

m.fl.

Motpart:

Elliniko Dimosio

Saken i det nationella målet

Yrkande om betalning av de löneskillnader som beror på skillnaden i behandling av arbetstagare som har avtal om visstidsanställning, när det enda särskiljningskriteriet är den omständigheten att deras anställningsavtal betecknas som ett avtal om visstidsanställning av arbetsgivaren eller enligt lag.

Syfte med och rättslig grund för begäran om förhandsavgörande

Tolkning av klausul 4 i ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999), artikel 267 FEUF

Frågor som har hänskjutits för förhandsavgörande

- Är en sådan nationell lagstiftning som den som är i fråga i förevarande mål, vilken leder till en skillnad i behandling vad gäller lön till nackdel för arbetstagare som har avtal om visstidsanställning, i den mening som avses i klausul 1 i direktiv 1999/70/EG, jämfört med en jämförbar tillsvidareanställd, när det enda särskiljningskriteriet är den omständigheten att deras anställningsavtal betecknas som ett avtal om visstidsanställning av arbetsgivaren eller enligt lag, förenlig med klausul 4 i direktiv 1999/70/EG?
- Är i synnerhet en nationell lagstiftning som motiverar skillnaden i behandling av arbetstagare vad gäller lön med att de har utfört sitt arbete enligt avtal om visstidsanställning, med vetskap om att det arbete som de har utfört tillgodoser arbetsgivarens permanenta och varaktiga behov, förenlig med klausul 4 i direktiv 1999/70/EG?

Anförda unionsbestämmelser

Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP

Anförda nationella bestämmelser

Presidentdekret nr 164/2004 om ”Bestämmelser för arbetstagare med visstidsanställning inom den offentliga förvaltningen”.

Lag nr 3205/2003 om ”Bestämmelser om löner till tjänstemän och andra offentliganställda, [offentligrättsliga juridiska personer] och [lokala myndigheter (O.T.A.)], högre tjänstemän inom försvarsmakten som är fast anställda och i förlängningen den grekiska polisen, brandkåren och kustbevakningen samt andra relevanta bestämmelser”.

Lag nr 3320/2005 om ”Bestämmelser för statligt anställda och juridiska personer inom den offentliga sektorn i vid mening samt vid O.T.A.”.

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

- 1 Klagandena anställdes av den grekiska staten vid olika datum mellan åren 2001–2008, och de arbetade fortlöpande och kontinuerligt, från den tidpunkten till dess att det rättsliga förfarandet inleddes år 2010 (se nedan punkt 3), som lokalvårdare i grundskolor och gymnasieskolor, från början enligt på varandra följande anställningsavtal eller anställningsförhållanden som motparten betecknade som ”uppdragsförhållande” och därefter, från och med december 2006 och januari 2007, enligt privaträttsliga avtal om tillsvidareanställning.

- 2 År 2005 slog Centralrådet för personaladministration vid Ypourgeio Ethnikis Paideias kai Thriskevmaton [ministeriet för utbildning och religiösa frågor] och, därefter, Anotato Symvoulio Epilogis Prosopikou [Högre rådet för rekrytering av personal (ASEP)] fast genom särskilda beslut, till följd av att klagandena hade ingett ansökningar, att villkoren för att tillämpa bestämmelserna i artikel 11 i presidentdekret nr 164/2004 var uppfyllda. Därefter placerades klagandena hos motparten med tillsvidareanställning genom beslut år 2006 och 2007 av ministeriet för utbildning och religiösa frågor.
- 3 På grundval av dessa händelser väckte klagandena talan den 10 juni 2010 vid Monomeles Protodikeio Athinon (Förstainstansdomstolen i Aten) och yrkade att motparten skulle förpliktas att till dem betala de belopp som motsvarar skillnaderna mellan de löner som de hade erhållit under åren 2001–2008 och de löner som föreskrivs i lagstiftningen för arbetstagare med motsvarande kvalifikationer som arbetar hos motparten, med beaktande av deras arbetstider då de var anställda enligt avtal som betecknades som uppdragsavtal.
- 4 Genom slutlig dom nr 2198/2011 ogillade Monomeles Protodikeio Athinon talan som rättsstridig. Efter att klagandena överklagade domen i första instans till Efeteio Athinon (Appellationsdomstolen i Aten), slog den hänskjutande domstolen, genom beslut nr 1189/2016, fast att överklagandet kunde tas upp till prövning och biföll delvis yrkandet samt förpliktade motparten att till klagandena betala de belopp som angavs i den angripna rättsakten jämte lagstadgad ränta.
- 5 Både den grekiska staten och klagandena överklagade till Areios Pagos (Högsta domstolen). På grundval av de yrkanden som framställdes i överklagandena meddelade Areios Pagos dom nr 570/2018, varigenom Efeteio Athinons dom nr 1189/2016 upphävdes, i den del ovannämnda löneskillnader erkändes för den period som föregick klagandenas placering på tjänster som föreskrivs i tjänsteförteckningen, och målet återförvisades till sistnämnda domstol.

Parternas huvudargument

- 6 Klagandena har uppgett att de anställdes som lokalvårdare och ägnade sig, enligt de avtal som motparten har betecknat som uppdragsavtal, åt att städa motpartens skolor. Klagandena har hävdats att det av deras arbetsvillkor, liksom av arbetets varaktighet, framgår att de utförde arbetet som anställda, och att de var underställda sin arbetsgivares (den grekiska staten) ledningsbefogenheter, och arbetsgivarens företrädare fastställde var, när och hur deras arbete skulle utföras.
- 7 Klagandena anser att de har utsatts för diskriminerande behandling i fråga om de löner som erhållits, eftersom de löner som föreskrivs i lag nr 3205/2003 för offentliganställda med privaträttsliga avtal om tillsvidareanställning inte har utbetalats till dem. Klagandena har hävdats att i avsaknad av en objektiv grund som motiverar denna diskriminerande behandling, uppkommer frågan huruvida klausul 4 i ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP

(nedan kallat ramavtalet), såsom det har kompletterats genom det direkt tillämpliga direktivet 1999/70, är tillämplig.

Kortfattad redogörelse för skälen till att förhandsavgörande begärs

- 8 I ovannämnda dom nr 570/2018 fann Areios Pagos att sådana löneskillnader inte kan grundas på artikel 1 i lag nr 3320/2015. Vad däremot beträffar frågan huruvida artikel 1.4 a i lag nr 3320/2005 är förenlig med klausul 4 i ramavtalet, slogs det fast att nämnda bestämmelse inte strider mot bestämmelserna i direktiv 1999/70, i synnerhet klausul 4.1 i ramavtalet, enligt vilken visstidsanställda, vad gäller anställningsavtal, inte ska behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder.
- 9 I ovannämnda dom slog Areios Pagos även fast att det i förevarande fall inte förelåg sådana jämförbara anställningsvillkor som krävs enligt nämnda klausul, i fråga om vilka det ska tas hänsyn till en rad omständigheter, såsom arbetets art, utbildning och arbetsvillkor. Det kan därför inte anses att klagandena befinner sig i en situation som är jämförbar med situationen för tillsvidareanställda, och följaktligen ska klausul 4 inte tillämpas, eftersom skillnaden i behandlingen avser olika situationer. För att det ska föreligga förutsättningar för en sådan jämförelse är det nämligen inte tillräckligt att klagandenas lön inte är likvärdig med den lön som deras kollegor får, vilka hör till motpartens fast anställda personal, även om de har samma kvalifikationer och arbetar på samma villkor, utan särskilt omnämnande av en viss kategori av arbetstagare som har avtal om tillsvidareanställning och utan uppgift om de båda kategoriernas verksamheter och arbetsuppgifter.
- 10 Areios Pagos har även påpekat att bestämmelsen avseende ingåendet av uppdragsavtal på viss tid för städning av skolor, i den del som avser perioden efter det att den nationella lagstiftningen anpassades till direktiv 1999/70 (den 10 juli 2002), inte framstår som godtycklig, utan är motiverad av att de arbetsuppgifter för vilkas utförande avtalen har ingåtts är av ett särskilt slag och av vissa inneboende egenskaper som sådana avtal har, enligt klausul 5.1 a, eftersom sådana tjänster utgör nödvändig verksamhet för att tillgodose konstanta och varaktiga behov för att genomföra undervisning (städning av skolbyggnader), som inte kräver att den grekiska staten anställer fast anställd personal med tillsvidareanställning, utan kan även uppnås genom ingåendet av uppdragsavtal, som antingen ingås med juridiska personer (till exempel städföretag) eller med fysiska personer. Skälet till detta är att ingåendet av flera på varandra följande nya anställningsavtal eller uppdragsavtal på viss tid, även om de upprepas eller rentav är permanenta, när objektiva grunder motiverar det, i den mening som avses i [klausul] 5.1 a i ramavtalet, såsom i förevarande fall, inte omfattas av direktivets skyddsram som avser att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller

visstidsanställningsförhållanden i den mening som avses i [klausul] 1.2 i ramavtalet.

- 11 Areios Pagos anser att ovannämnda konstateranden inte påverkas av att klagandena i förevarande fall placerades på tjänster som föreskrivs i tjänsteförteckningen genom ett privaträttsligt anställningsförhållande som gäller tills vidare, med tillämpning av övergångsbestämmelsen i artikel 11 i presidentdekret nr 164/2004, som antogs med tillämpning av direktivet. Bestämmelsen i artikel 11, som hänvisar enbart till artikel 5.1 i presidentdekretet, vilken avser förbudet mot att ingå på varandra följande avtal om visstidsanställning, och inte till artikel 5.2, som i undantagsfall tillåter ingåendet av flera på varandra följande avtal om visstidsanställning när objektiva grunder motiverar det, såsom för övrigt föreskrivs i klausul 5.1 a i ramavtalet, och detta utan att sistnämnda bestämmelse fastställer några tidsbegränsningar, är nämligen i detta avseende mer förmånlig för arbetstagarna än direktivet.
- 12 Den hänskjutande domstolen har påpekat att klagandena i förevarande fall grundar sitt yrkande om att löneskillnaderna ska erkännas på påståendet att de i själva verket har arbetat på samma villkor som vid en anställning (och inte ett uppdragsavtal) enligt en korrekt rättslig kvalificering av rättsförhållandet. Deras krav på högre lön följer direkt av lag nr 3205/2003, vars bestämmelser lagenligt har utvidgats till att omfatta arbetstagare med privaträttsliga anställningsavtal genom ett gemensamt ministerdekret.
- 13 Enligt klausul 4 i ramavtalet ska dessutom ”visstidsanställda inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning”. Denna klausul har redan införlivats med nationell rätt, bland annat genom artikel 4 i presidentdekret nr 164/2004 vad beträffar den offentliga sektorn.
- 14 Till skillnad från klausul 5, som avser att förhindra missbruk genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt, är klausul 4, som avser förbudet mot diskriminering, klar och precis och direkt tillämplig (dom av den 15 april 2008, C-268/06, Impact, EU:C:2008:223, punkt 59 och följande punkter). Europeiska unionens domstol har nämligen konsekvent framhållit att klausul 4 är grundläggande och ska tolkas extensivt, och inte restriktivt. Enligt direktivet avses med arbetstagare personer som har ett avtal om visstidsanställning eller ett visstidsanställningsförhållande, oberoende av hur detta arbete eller uppdrag mer specifikt har kvalificerats av den nationella lagstiftaren (dom av den 13 september 2007, C-307/05, Del Cerro Alonso, EU:C:2007:509, punkt 29). Enligt EU-domstolens praxis avser för övrigt de arbetsvillkor som det hänvisas till i klausul 4 i ramavtalet även skillnaden i behandling (lönerna) av arbetstagare som har avtal om visstidsanställning.
- 15 Härav följer att klausul 4 i ramavtalet, såsom den redan har införlivats med grekisk rätt, i princip utgör hinder för varje diskriminering av visstidsanställda vad gäller deras löner jämfört med tillsvidareanställda som har identiska eller liknande

arbetsuppgifter. För att fastställa huruvida klausul 4 är tillämplig i förevarande fall och undersöka huruvida det har skett ett åsidosättande av denna klausul, är det inte tillräckligt att klagandenas lön inte är likvärdig med den lön som deras kollegor får, vilka hör till motpartens fast anställda personal, även om de har samma kvalifikationer och arbetar på samma villkor, utan det ska göras en särskild bedömning av denna kategori av arbetstagare som har avtal om tillsvidareanställning samt av verksamheterna och arbetsuppgifterna för varje kategori av arbetstagare.

- 16 I förevarande fall är det utrett att klagandena arbetade på samma villkor som vid en anställning, det vill säga att de var underställda sin arbetsgivares (den grekiska staten) ledningsbefogenheter, och att arbetsgivarens företrädare fastställde var, när och hur deras arbete skulle utföras. Följaktligen arbetade klagandena i själva verket inte enligt uppdragsavtal, utan enligt anställningsavtal och omfattades därför av definitionen av arbetstagare enligt klausul 1 i ramavtalet.
- 17 Det är av det skälet som den diskriminerande behandlingen av klagandena vad beträffar de löner som erhållits, på grund av att de löner som föreskrivs i lagstiftningen för statligt anställda med privaträttsliga avtal om tillsvidareanställning inte utbetalades till dem, väcker frågan huruvida klausul 4 i ramavtalet ska tillämpas, eftersom det inte föreligger någon objektiv grund som motiverar en sådan skillnad i behandling.
- 18 Vad beträffar frågan huruvida det föreligger en objektiv grund har Areios Pagos, i nyligen meddelade domar, slagit fast att skillnaden i behandling av arbetstagare som har avtal om visstidsanställning till dess att anställningen omvandlas till en tillsvidareanställning, med tillämpning av artikel 11 i presidentdekret nr 164/2004 och artikel 1 i lag nr 3320/2005, var motiverad av den omständigheten att dessa ”medvetet hade utfört ett arbete för att tillgodose permanenta behov”, dock utan att direkt hänvisa till klausul 4 i ramavtalet. Det finns därför anledning att fråga sig huruvida denna omständighet utgör en objektiv grund som motiverar att förbudet mot diskriminering som föreskrivs i klausul 4 i ramavtalet inte tillämpas.