DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 13 september 2007 *

I mål C-307/05,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Juzgado de lo Social nº 1 de San Sebastián (Spanien) genom beslut av den 6 juli 2005, som inkom till domstolen den 4 augusti 2005, i målet

Yolanda Del Cerro Alonso

mot

Osakidetza-Servicio Vasco de Salud,

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden C.W.A. Timmermans samt domarna R. Schintgen (referent), J. Klučka, J. Makarczyk och G. Arestis,

* Rättegångsspråk: spanska.

generaladvokat: M. Poiares Maduro,
justitiesekreterare: förste handläggaren M. Ferreira,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 21 september 2006,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Yolanda Del Cerro Alonso, genom A. Angoitia López, abogado,

— Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, genom R. Navajas Cardenal, abogado,

— Spaniens regering, genom J. Rodríguez Cárcamo, i egenskap av ombud,

— Irland, genom D.J. O'Hagan, i egenskap av ombud, biträdd av A. Collins, SC, A. Kerr, BL, F. O'Dubhghaill, BL, M. Heneghan, state's solicitor, och J. Gormley, advisory counsel,

— Italiens regering, genom I.M. Braguglia, i egenskap av ombud, biträdd av M. Massella Ducci Teri, avvocato dello Stato,

— Förenade kungarikets regering, genom T. Harris, i egenskap av ombud, biträdd av T. Ward och K. Smith, barristers,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom M. van Beek och R. Vidal Puig, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 10 januari 2007 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av klausul 4.1 i ramavtalet om visstidsarbete av den 18 mars 1999 (nedan kallat ramavtalet), vilket är bilagt rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, s. 43).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Yolanda Del Cerro Alonso och hennes arbetsgivare Osakidetza-Servicio Vasco de Salud (nedan kallad Osakidetza) angående beviljandet av tjänsteårstillägg.

Tillämpliga bestämmelser

De gemenskapsrättsliga bestämmelserna

3 I klausul 1 i ramavtalet föreskrivs att ”[s]yftet med detta ramavtal är

a) att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas, och

b) upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden”.

4 I klausul 2.1 i ramavtalet föreskrivs följande:

”Detta avtal gäller visstidsanställda som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande, enligt definitionerna i lagar, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat.”

5 I klausul 3 i ramavtalet föreskrivs att ”[i] detta avtal avses med

1. visstidsanställd: en person som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som ingåtts direkt mellan en arbetsgivare och en arbetstagare och vars längd fastställts på grundval av objektiva kriterier som att det gäller

fram till ett visst datum, till dess en viss uppgift har utförts eller med anledning av en särskild händelse.

2. jämförbar tillsvidareanställd: en arbetstagare med ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som gäller tills vidare och som på samma arbetsplats utför samma arbete eller ett liknande arbete, med vederbörlig hänsyn tagen till kvalifikationer/yrkeskunnande ..."

6 I klausul 4.1 i ramavtalet föreskrivs följande:

"När det gäller anställningsvillkor, skall visstidsanställda inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder."

Den nationella lagstiftningen

7 De grundläggande föreskrifter som är tillämpliga på personer vars anställningsvillkor regleras i offentliga personalföreskrifter (nedan kallade offentlig personal) som är anställda inom den spanska hälso- och sjukvården återfinns i lag 55/2003 om rambestämmelser för offentlig personal inom hälso- och sjukvården (Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud), av den 16 december 2003 (BOE nr 301 av den 17 december 2003, s. 44742).

8 Enligt artikel 1 i lag 55/2003 är syftet med lagen att fastställa de grundläggande reglerna för det särskilda anställningsförhållandet för offentlig personal inom det nationella hälso- och sjukvårdssystemet.

9 I artikel 2.1 i lag 55/2003 föreskrivs följande:

"Denna lag är tillämplig på offentlig personal som arbetar i hälso- och sjukvårdsinrättningar som hör till de autonoma regionernas hälso- och sjukvård eller i hälso- och sjukvårdsinrättningar som hör till den statliga förvaltningen."

10 I artiklarna 8 och 9 i lag 55/2003 görs en åtskillnad mellan "fast anställd offentlig personal" och "tillfälligt anställd personal".

11 I artikel 41.1 i lag 55/2003 föreskrivs att "lönen för offentlig personal skall bestå av en grundlön och tillägg". Enligt artikel 42.1 i nämnda lag består grundlönen av grundersättningen, bonus och treårstillägget, vilket utges för varje treårsperiod som tjänstgöringen varat.

12 I artikel 44 i lag 55/2003 föreskrivs följande:

"Tillfälligt anställd offentlig personal skall erhålla hela den grundlön och de tillägg som, i den aktuella hälsovårdsinrättningen, motsvarar den tjänst de innehar, med undantag för treårstillägget."

13 I den autonoma regionen Baskien genomfördes de grundläggande föreskrifter som är tillämpliga på offentlig personal genom dekret 231/2000 om godkännande av avtalet om arbetsvillkor för anställda vid Osakidetza-Servicio Vasco de Salud (Decreto 231/2000, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Acuerdo regulador

de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud) av den 21 november 2000 (BOPV nr 234 av den 7 december 2000, s. 21912). I artikel 74 i avtalet om arbetsvillkor för anställda vid Osakidetza, som utgör bilaga till nämnda dekret, föreskrivs att förutsättningen för att erhålla treårstillägget är att den berörde tillhör personalkategorin "fast anställd offentlig personal".

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

14 Det framgår av de handlingar som den hänskjutande domstolen har lämnat in till domstolen att Yolanda Del Cerro Alonso, mellan den 1 februari 1990 och den 30 juni 2004, under mer än 12 år arbetade som administrativ assistent vid olika sjukhus inom det offentliga hälso- och sjukvårdssystemet i Baskien. Under hela denna period tillhörde hon kategorin "tillfälligt anställd offentlig personal".

15 Efter att med godkänt resultat ha genomgått ett uttagningsprov innehar Yolanda Del Cerro Alonso sedan den 1 juli 2004 en tjänst som administrativ assistent vid ett sjukhus inom det offentliga hälso- och sjukvårdssystemet i Baskien och tillhör kategorin "fast anställd offentlig personal".

16 Den 7 juli 2004 ansökte Yolanda Del Cerro Alonso om tillgodoräknande av de tolv föregående tjänsteåren, vilket motsvarade fyra treårstillägg. Hennes arbetsgivare, Osakidetza, biföll denna ansökan och fastställde hennes tjänstgöringstid med början den 17 april 1992. Yolanda Del Cerro Alonsos lön höjdes följaktligen med fyra treårstillägg från och med den 1 juli 2004 då hon blev fast anställd.

17 Den 12 november 2004 ingav Yolanda Del Cerro Alonso en ny ansökan om betalning av de treårstillägg som skulle ha utgått under året innan hon blev fast anställd. Dessa treårstillägg uppgick till ett belopp på 1 167,94 euro. Hon grundade sin ansökan på tredje tilläggsbestämmelsen till kungligt dekret nr 1181/1989 av den 29 september 1989 med tillämpningsföreskrifter till lag 70/1978 av den 26 december om tillgodoräknande av tidigare tjänstgöringstid i den offentliga förvaltningen för anställda vid den nationella hälso- och sjukvårdsförvaltningen (Real Decreto 1181/1989 por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública al personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud) (BOE nr 237 av den 3 oktober 1989, s. 30952). I denna bestämmelse föreskrivs att de ekonomiska verkningarna av tillgodoräknandet av tjänstgöringstid kan utsträckas retroaktivt till att omfatta en period av ett år innan ansökan om tillgodoräknande av tjänstgöringstid ingavs.

18 Denna ansökan besvarades inte och Yolanda Del Cerro Alonso väckte därför talan vid den hänskjutande domstolen. Hon gjorde därvid i huvudsak gällande att det faktum att de ekonomiska verkningarna av tillgodoräknandet av tjänstgöringstid inte utsträcktes retroaktivt utgör diskriminering av den "tillfälligt anställda offentliga personalen" i förhållande till den "fast anställda offentliga personalen".

19 Osakidetza bestred att diskriminering förelåg, på den grunden att det i dekret 231/2000 föreskrivs att den berörde ovillkorligen skall tillhöra personalkategorin "fast anställd offentlig personal" för att kunna erhålla treårstillägget. Eftersom Yolanda Del Cerro Alonso inte erhöll denna ställning förrän den 1 juli 2004 är det först från detta datum som hon har rätt till nämnda tillägg.

20 Den hänskjutande domstolen vill få klarhet i huruvida Yolanda Del Cerro Alonso på grundval av icke-diskrimineringsprincipen i klausul 4.1 i ramavtalet kan ha rätt till en förmånligare behandling än den som följer av den nationella rätten.

21 Enligt den hänskjutande domstolen måste det därvid fastställas huruvida begreppet anställningsvillkor i den mening som avses i nämnda klausul inbegriper arbetstagares lön.

22 Den hänskjutande domstolen hyser även tvivel avseende frågan huruvida den omständigheten att särbehandlingen av "tillfälligt anställd offentlig personal" i förhållande till "fast anställd offentlig personal" föreskrivs i lag eller avtal mellan arbetsmarknadens parter utgör en "objektiv grund" i den mening som avses i nämnda klausul i ramavtalet.

23 Juzgado de lo Social n° 1 de San Sebastián beslutade under dessa omständigheter att vilandeförklara målet och att ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

"1) När det i direktiv 1999/70/EG föreskrivs att visstidsanställda inte skall behandlas mindre fördelaktigt än tillsvidareanställda, avses då även de ekonomiska villkoren?

Om frågan besvaras jakande:

2) Utgör det faktum att det i artikel 44 i lag 55/2003 ... föreskrivs att det på tjänstgöringstid grundade ekonomiska tillägget, som tillsvidareanställda erhåller, inte kan uppbäras en tillräcklig objektiv grund?

3) Utgör de avtal som ingåtts mellan personalens fackliga företrädare och förvaltningen tillräcklig objektiv grund för att inte tillerkänna tillfälligt anställd personal det på tjänstgöringstid grundade tillägget?"

Prövning av tolkningsfrågorna

Inledande synpunkter

24 För att domstolen skall kunna ge ett användbart svar på de frågor som den hänskjutande domstolen har ställt skall det inledningsvis fastställas huruvida en sådan arbetstagare som Yolanda Del Cerro Alonso tillhör den personkrets som omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 1999/70 och ramavtalet.

25 Domstolen har i detta avseende redan slagit fast att det framgår av såväl ordalydelsen av direktiv 1999/70 och ramavtalet som av systematiken i och ändamålet med dem att de är tillämpliga på tidsbegränsade anställningskontrakt och anställningsförhållanden mellan arbetstagare och myndigheter eller andra organ inom den offentliga sektorn (dom av den 4 juli 2006 i mål C-212/04, Adeneler m.fl., REG 2006, s. I-6057, punkterna 54–57, samt av den 7 september 2006 i mål C-53/04, Marrosu och Sardino, REG 2006, s. I-7213, punkterna 40–43, och i mål C-180/04, Vassallo, REG 2006, s. I-7251, punkterna 32–35).

26 Det framgår även av klausul 1 i ramavtalet att syftet med detta avtal inte endast är att upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande avtal om visstidsanställning eller visstidsanställningsförhållanden utan även att garantera att icke-diskrimineringsprincipen tillämpas i fråga om visstidsarbete.

27 Med hänsyn till betydelsen av principerna om likabehandling och icke-diskriminering, vilka hör till gemenskapsrättens allmänna principer, skall de bestämmelser i direktiv 1999/70 och ramavtalet som syftar till att säkerställa att visstidsanställda åtnjuter samma förmåner som jämförbara tillsvidareanställda, utom om särbehand-

ling är motiverad på objektiva grunder, anses ha allmän giltighet, eftersom de utgör regler i gemenskapens socialrättsliga lagstiftning av särskild betydelse som i egenskap av minimiskyddsregler skall omfatta varje arbetstagare.

28 Direktiv 1999/70 och ramavtalet är följaktligen tillämpliga på samtliga arbetstagare som utför arbete mot ersättning inom ramen för ett anställningsförhållande som ingåtts för en viss tid med en arbetsgivare.

29 Omständigheten att en anställning enligt nationell rätt omfattas av offentliga personalföreskrifter och har vissa särdrag som är kännetecknande för offentlig anställning i den berörda medlemsstaten saknar i sig relevans i detta hänseende. Den ändamålsenliga verkan av direktiv 1999/70 och av ramavtalet liksom deras enhetliga tillämpning i medlemsstaterna skulle allvarligt undergrävas om de sistnämnda efter eget gottfinnande kunde utesluta vissa personkategorier från det skydd som nämnda gemenskapsrättsakter är avsedda att ge (se, analogt, dom av den 9 september 2003 i mål C-151/02, Jaeger, REG 2003, s. I-8389, punkterna 58 och 59, och av den 5 oktober 2004 i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., REG 2004, s. I-8835, punkt 99). Såsom framgår av artikel 249 tredje stycket EG, och även av artikel 2 första stycket i direktiv 1999/70 jämförd med skäl 17 i direktivet, är medlemsstaterna nämligen skyldiga att garantera det resultat som skall uppnås enligt gemenskapsrätten (se domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 68).

30 Det är utrett att Yolanda Del Cerro Alonso under mer än tolv år arbetade vid olika sjukhus inom det offentliga hälso- och sjukvårdssystemet i Baskien och att hon då tillhörde den tillfälligt anställda personalen. Vidare rör målet vid den hänskjutande domstolen en jämförelse mellan tillfälligt anställd offentlig personal och fast anställd offentlig personal. Direktiv 1999/70 och ramavtalet är följaktligen tillämpliga på Yolanda Del Cerro Alonso.

Den första frågan

31 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida begreppet anställningsvillkor i klausul 4.1 i ramavtalet skall tolkas så att det kan utgöra grund för ett sådant krav som det som är aktuellt i målet vid den hänskjutande domstolen och som syftar till att en visstidsanställd person skall beviljas ett sådant tjänsteårstillägg som enligt nationell rätt endast utgår till tillsvidareanställda.

32 Den spanska regeringen, Irland och Förenade kungarikets regering har gjort gällande att den första frågan måste besvaras nekande med hänsyn till lydelsen av artikel 137.5 EG, såsom denna artikel tolkats i dom av den 1 december 2005 i mål C-14/04, Dellas m.fl. (REG 2005, s. I-10253), punkt 39.

33 Domstolen konstaterar inledningsvis att Europeiska unionens råd, då det antog direktiv 1999/70 som syftar till att genomföra ramavtalet, grundade sig på artikel 139.2 EG, i vilken det föreskrivs att avtal som ingås på gemenskapsnivå i frågor som omfattas av artikel 137 EG skall genomföras.

34 Enligt artikel 137.1 b EG hör "[a]rbetsvillkor" till de områden inom vilka rådet enligt artikel 137.2 EG genom direktiv kan anta minimikrav för att uppnå målen i artikel 136 EG, vilka bland annat är förbättrade levnads- och arbetsvillkor för arbetstagare och ett fullgott socialt skydd för desamma.

35 Enligt artikel 137.5 EG skall artikel 137 EG emellertid "inte tillämpas på löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lockout".

36 Det skall i detta hänseende erinras om, för det första, att syftet med klausul 1 a i ramavtalet enligt dess ordalydelse är "att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas". Likaså preciseras i ingressen till ramavtalet att detta "visar arbetsmarknadsparternas vilja att skapa en övergripande ram för att visstidsanställda skall kunna garanteras likabehandling genom att de skyddas mot diskriminering". I skäl 14 i direktiv 1999/70 preciseras härvidlag att syftet med ramavtalet bland annat är att förbättra visstidsarbetets kvalitet genom att fastställa minimikrav som kan säkerställa att icke-diskrimineringsprincipen tillämpas.

37 Syftet med ramavtalet är följaktligen att tillse att icke-diskrimineringsprincipen tillämpas på visstidsanställda för att hindra att arbetsgivare tillgriper denna anställningsform för att frånta dessa arbetstagare rättigheter som tillkommer tillsvidareanställda.

38 Denna princip i gemenskapens arbetsrättsliga lagstiftning får inte tolkas restriktivt.

39 För det andra, eftersom punkt 5 i artikel 137 EG utgör ett undantag från bestämmelserna i punkterna 1–4 i nämnda artikel, skall de områden som anges i förstnämnda punkt tolkas restriktivt så att tillämpningsområdet för punkterna 1–4 inte otillbörligt begränsas eller de mål som eftersträvas i artikel 136 EG undergrävs.

40 Det undantag rörande "löneförhållanden" som anges i artikel 137.5 EG motiveras av den omständigheten att arbetsmarknadens parter på nationell nivå har rätt att genom avtal fastställa lönenivåer, och denna fråga omfattas även av medlems-

staternas behörighet på området. Det har således ansetts lämpligt att, på gemenskapsrättens nuvarande stadium, undanta fastställande av lönenivåer från en harmonisering enligt artikel 136 EG och följande artiklar.

41 Nämnda undantag får emellertid inte tolkas så att det innefattar alla frågor som har något som helst samband med löneförhållanden, eftersom vissa av de områden som anges i artikel 137.1 EG annars i stor utsträckning skulle förlora sitt innehåll.

42 Av detta följer att undantaget i artikel 137.5 EG inte utgör hinder för en visstidsanställd person att på grundval av icke-diskrimineringsprincipen göra anspråk på att omfattas av ett anställningsvillkor som förbehålls tillsvidareanställda, även om en tillämpning av denna princip medför att en mellanskillnad i lön skall betalas.

43 I motsats till vad den spanska regeringen, Irland och Förenade kungarikets regering har gjort gällande påverkas den ovanstående tolkningen inte av domstolens rättspraxis. Enligt denna rättspraxis är det inte möjligt att tillämpa de minimikrav som rådet genom direktiv kan anta på grundval av artikel 137 EG på löner (se domen i det ovannämnda målet Dellas m.fl., punkt 39). Följaktligen är rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, s. 18) inte tillämpligt på arbetstagares lön (se domen i det ovannämnda målet Dellas m.fl., punkt 38, och beslut av den 11 januari 2007 i mål C-437/05, Vorel, REG 2007, s. I-331, punkt 32).

44 Det framgår nämligen otvetydigt av sammanhanget i nämnda domskäl i domen i det ovannämnda målet Dellas m.fl., och i beslutet i det ovannämnda målet Vorel, att den fråga som uppkom i dessa mål rörde vilken inverkan tolkningen av begreppen

arbetstid och viloperiod i den mening som avses i direktiv 93/104 kan ha på storleken av den lön som utgår till arbetstagare som fullgör jourtjänstgöring (se domen i det ovannämnda målet Dellas m.fl., punkterna 37 och 38, och beslutet i det ovannämnda målet Vorel, punkt 32).

45 Domstolens uttalande att de närmare bestämmelserna i fråga om lön för jourtjänstgöring inte kan harmoniseras på gemenskapsrättens nuvarande stadium är således helt i överensstämmelse med den tolkning av undantaget i artikel 137.5 EG som har fastslagits ovan i punkterna 41 och 42. Det är nämligen endast de nationella organen som är behöriga att fastställa storleken på den lön som skall utgå till alla arbetstagare för denna typ av tjänstgöring, eftersom direktiv 93/104 i princip inte utgör hinder mot att medlemsstaterna tillämpar en lagstiftning i vilken det beträffande arbetstagares jourtjänstgöring på arbetsplatsen föreskrivs olika lön för perioder då arbetsuppgifter verkligen utförs och för perioder då inget arbete utförs (se beslutet i det ovannämnda målet Vorel, punkterna 35 och 36).

46 Av samma skäl är det obestridligen behöriga nationella organ i de olika medlemsstaterna som har rätt att fastställa storleken på de olika beståndsdelarna i den lön som utgår till en sådan arbetstagare som Yolanda Del Cerro Alonso. Denna fråga är emellertid inte aktuell i målet vid den hänskjutande domstolen.

47 Såsom det redan har preciserats ovan i punkterna 44 och 45 skall däremot artikel 137.1 b EG, och följaktligen direktiv 1999/70 och ramavtalet som antagits med stöd av denna bestämmelse, tillämpas beträffande frågan huruvida en av lönens beståndsdelar, i egenskap av ett anställningsvillkor, i enlighet med icke-diskrimineringsprincipen i klausul 4.1 i nämnda ramavtal skall utgå till en visstidsanställd person på samma sätt som till en tillsvidareanställd person.

48 Under dessa förhållanden skall den första frågan besvaras på följande sätt. Begreppet anställningsvillkor i klausul 4.1 i ramavtalet skall tolkas så, att det kan utgöra grund för ett sådant krav som det som är aktuellt i målet vid den hänskjutande domstolen och som syftar till att en visstidsanställd person skall beviljas ett sådant tjänsteårstillägg som enligt nationell rätt endast utgår till tillsvidareanställda.

Den andra och den tredje frågan

49 Dessa frågor rör huvudsakligen tolkningen av begreppet objektiva grunder som, enligt klausul 4.1 i ramavtalet, kan motivera att visstidsanställda och tillsvidareanställda behandlas olika.

50 Den hänskjutande domstolen söker i synnerhet få klarhet i huruvida omständigheten att den aktuella särbehandlingen av visstidsanställda i förhållande till tillsvidareanställda beträffande tjänsteårstillägget föreskrivs i lag eller i avtal mellan personalens fackliga företrädare och förvaltningen i sig kan utgöra en sådan objektiv grund.

51 Under dessa förhållanden skall den andra och den tredje frågan prövas gemensamt.

52 Domstolen har redan prövat en liknande fråga rörande det nämnda begreppet objektiva grunder, vilka enligt klausul 5.1 a i ramavtalet kan motivera på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden.

53 Domstolen har slagit fast att det nämnda begreppet objektiva grunder skall 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 avtal om visstidsanställning används i det särskilda sammanhanget. Dessa omständigheter kan till exempel följa av den särskilda beskaffenheten hos de arbetsuppgifter som har föranlett avtalens ingående och av dessa uppgifters natur eller, i förekommande fall, av en medlemsstats strävan efter att uppnå ett berättigat socialpolitiskt mål (domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkterna 69 och 70).

54 En nationell bestämmelse enligt vilken det endast på ett allmänt och abstrakt sätt, i form av en bestämmelse i lag eller annan författning, är tillåtet att ingå på varandra följande avtal om visstidsanställning uppfyller däremot inte de krav som uppställts i föregående punkt (domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 71).

55 I synnerhet när upprepade avtal om visstidsanställning används enbart med stöd av en allmän bestämmelse, som saknar samband med den aktuella verksamhetens konkreta karaktär, finns det inte några objektiva och klara kriterier för bedömning av huruvida förnyelsen av ett sådant avtal i realiteten sker för att tillgodose ett verkligt behov och huruvida den är lämplig och nödvändig för att uppnå det eftersträvade målet (domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 74).

56 Motsvarande tolkning måste, analogt, också gälla det identiska begreppet objektiva grunder i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet.

57 Nämnda begrepp skall således anses innebära att en särbehandling av visstidsanställda i förhållande till tillsvidareanställda inte kan motiveras av den omständigheten att sådan särbehandling föreskrivs i allmänna och abstrakta nationella bestämmelser, såsom en lag eller ett kollektivavtal.

58 Nämnda begrepp innebär tvärtom ett krav på att den aktuella särbehandlingen skall vara motiverad av precisa och konkreta omständigheter som är kännetecknande för ifrågavarande anställningsvillkor i det särskilda sammanhang där det förekommer, och på grundval av objektiva och klara kriterier, i syfte att fastställa huruvida denna särbehandling tillgodoser ett verkligt behov och huruvida den är ägnad att uppnå det eftersträvade målet och är nödvändig för detta ändamål.

59 Den andra och den tredje frågan skall således besvaras på följande sätt. Klausul 4.1 i ramavtalet skall tolkas så, att den utgör hinder för införandet av en särbehandling av visstidsanställda i förhållande till tillsvidareanställda, som enbart motiveras av att den föreskrivs i en medlemsstats lag eller annan författning, eller i ett kollektivavtal som slutits mellan personalens fackliga företrädare och den berörda arbetsgivaren.

Rättegångskostnader

60 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella 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) Begreppet anställningsvillkor i klausul 4.1 i ramavtalet om visstidsarbete av den 18 mars 1999, vilket är bilagt rådets direktiv 1999/70/EG av den

28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP skall tolkas så, att det kan utgöra grund för ett sådant krav som det som är aktuellt i målet vid den hänskjutande domstolen och som syftar till att en visstidsanställd person skall beviljas ett sådant tjänsteårstillägg som enligt nationell rätt endast utgår till tillsvidareanställda.

2) **Klausul 4.1 i ramavtalet skall tolkas så, att den utgör hinder för införandet av en särbehandling av visstidsanställda i förhållande till tillsvidareanställda, som enbart motiveras av att den föreskrivs i en medlemsstats lag eller annan författning, eller i ett kollektivavtal som slutits mellan personalens fackliga företrädare och den berörda arbetsgivaren.**

Underskrifter