Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (tionde avdelningen)

den 5 februari 2015 *

”Begäran om förhandsavgörande — Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna — Ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP — Nationella bestämmelser i vilka det föreskrivs ett avtal om tillsvidareanställning med en prövotid på ett år — Genomförande av unionsrätten — Föreligger inte — Domstolen saknar behörighet”

I mål C-117/14,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Spanien) genom beslut av den 4 mars 2014, som inkom till domstolen den 11 mars 2014, i målet

Grima Janet Nisttahuz Poclava

mot

Jose María Ariza Toledano,

meddelar

DOMSTOLEN (tionde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden C. Vajda samt domarna A. Rosas (referent), och E. Juhász,

generaladvokat: Y. Bot,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Spaniens regering, genom A. Rubio González, i egenskap av ombud,

— Polens regering, genom B. Majczyna, i egenskap av ombud,

— Europeiska kommissionen, genom J. Enegren och R. Vidal Puig, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

* Rättegångsspråk: spanska.

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 30 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan) och av 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 Grima Janet Nisttahuz Poclava och hennes arbetsgivare Jose María Ariza Toledano. Målet rör uppsägningen av Grima Janet Nisttahuz Poclava.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 I artikel 30 i stadgan stadfästs ”Skydd mot uppsägning utan saklig grund” i följande ordalag:

”Varje arbetstagare har rätt till skydd mot uppsägning utan saklig grund, i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis.”

4 I artikel 1 i direktiv 1999/70 anges att ”[s]yftet med detta direktiv är att genomföra det bilagda ramavtalet om visstidsarbete, som den 18 mars 1999 ingicks mellan de allmänna branschövergripande organisationerna (EFS, UNICE och CEEP)”.

5 Bilagan till direktiv 1999/70 innehåller ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (nedan kallat ramavtalet). Klausul 1 i ramavtalet har följande lydelse:

”Syftet 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.”

6 Klausul 2 i ramavtalet har rubriken ”Räckvidd”. Punkt 1 i denna klausul har följande lydelse:

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

7 Klausul 3 i ramavtalet har rubriken ”Definitioner”. Denna klausul har följande lydelse:

”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.

…”

8 I klausul 5 i ramavtalet, avseende ”Bestämmelser för att förhindra missbruk”, föreskrivs följande:

”1. För att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, så skall medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, och/eller arbetsmarknadens parter, där det inte finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare, införa en eller fler av följande åtgärder:

a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning.

b) Bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar.

c) Bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.

2. Medlemsstaterna [ska], efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter, där så är lämpligt, fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar

a) skall betraktas som ’på varandra följande’,

b) skall betraktas som tillsvidareanställningar.”

Spansk rätt

Arbetsrätt

9 Anställningsförhållanden regleras genom kungligt lagstiftningsdekret nr 1/1995 av den 24 mars 1995 om godkännande av den omarbetade lydelsen av lagen om arbetstagare (BOE nr 75 av den 29 mars 1995, s. 9654) (nedan kallad lagen om arbetstagare).

10 Vad gäller ”prövotiden” föreskrivs i artikel 14 i lagen om arbetstagare följande:

”1. En prövotid kan avtalas skriftligen, med förbehåll för de begränsningar avseende prövotidens längd som i förekommande fall fastställs i kollektivavtal. Om kollektivavtal saknas får provanställningen inte överstiga sex månader för personer som innehar examen från utbildning på mellannivå [técnicos titulados] och två månader för övriga arbetstagare. I företag med mindre än 25 anställda får prövoperioden inte överstiga tre månader för de arbetstagare som inte har examen från utbildning på mellannivå.

För sådana tillfälliga tidsbestämda avtal som avses i artikel 15 och som ingåtts för en tid som inte överstiger sex månader får prövotiden inte överstiga en månad, om inte annat föreskrivs i ett kollektivavtal. …”

Avtalet om tillsvidareanställning till främjande av företagande

11 Genom lag 3/2012 av den 6 juli 2012 om brådskande åtgärder för att reformera arbetsmarknaden (BOE nr 162, av den 7 juli 2012, s. 49113) ändrades arbetslagstiftningen, på grund av den ekonomiska kris som Konungariket Spanien genomgick.

12 Bland åtgärderna för att ”främja tillsvidareanställningar och andra åtgärder för att främja skapandet av nya arbetstillfällen” infördes genom artikel 4 i lag 3/2012 ett ”avtal om tillsvidareanställning till främjande av företagande”. I artikel 4.1–4.3 anges följande:

”1. I syfte att underlätta fasta anställningar samtidigt som företagsandan främjas kan företag med mindre än 50 anställda ingå ett sådant anställningsavtal till främjande av företagande som regleras genom denna artikel.

2. Avtalet ska ingås tills vidare och avse heltidsanställning. Det ska upprättas skriftligen i enlighet med den modell som kommer att fastställas.

3. Den allmänna rättsliga regleringen av avtalet, och de rättigheter och skyldigheter som följer av detta, följer av bestämmelserna i den omarbetade lydelsen av lagen om arbetstagare som godkändes genom kungligt lagstiftningsdekret nr 1/1995 av den 24 mars 1995, och av kollektivavtal för avtal om tillsvidareanställning. Det enda undantaget är längden på den prövotid som avses i artikel 14 i lagen om arbetstagare, vilken under alla förhållanden ska vara ett år. En prövotid får inte föreskrivas när arbetstagaren redan har utfört samma uppgifter i företaget, oavsett hur anställningsavtalet är utformat.”

13 I artikel 4.4 och 4.5 i lag 3/2012 föreskrivs att anställningsavtalet till främjande av företagande är förenat med skattelättnader samt stöd vad gäller socialförsäkringar, och att ingående av ett sådant avtal med arbetslösa som är inskrivna på arbetsförmedlingen medför rätt till olika premier.

14 I artikel 4.6–4.8 i lag nr 3/2012 anges följande:

”6. Sådana avtal om tillsvidareanställning till främjande av företagande som avses i denna artikel kan inte ingås av ett företag som under de sex månader som föregick ingåendet av avtalet har genomfört uppsägningar utan saklig grund. …

7. För att komma i åtnjutande av de fördelar som är förknippade med avtal om tillsvidareanställning till främjande av företagande ska den aktuella arbetstagaren behålla sin anställning i minst tre år räknat från anställningsförhållandets start. Vidare ska företaget under minst ett år räknat från ingåendet av avtalet om tillsvidareanställning till främjande av företagande behålla det antal anställda i företaget som blev resultatet av detta avtal. Om företaget inte iakttar dessa skyldigheter måste det återbetala dessa fördelar.

…

8. Vid tillämpningen av denna artikel ska beaktas det antal anställda företaget hade vid tidpunkten för anställningen.”

15 Den period under vilken denna anställningsform kan tillämpas definieras i nionde övergångsbestämmelsen, punkt 2, i lag 3/2012, enligt följande:

”Nionde övergångsbestämmelsen: Ingående av avtal om utbildning och praktik och avtal om tillsvidareanställning till främjande av företagande, vilka är kopplade till nivån på arbetslösheten.

…

2. De avtal om tillsvidareanställning till främjande av företagande som avses i artikel 4 i denna lag kan ingås fram till dess att arbetslösheten i Spanien är lägre än 15 procent.”

Bakgrund till det nationella målet och tolkningsfrågorna

16 Grima Janet Nisttahuz Poclava, som är boliviansk medborgare, arbetade som kock för hotellföretaget Taberna del Marqués. Hennes avtal om heltidsanställning ingicks den 16 januari 2013. Detta avtal hörde till kategorin avtal om tillsvidareanställning till främjande av företagande.

17 I klausul 2 i avtalet anges att prövotiden för Grima Janet Nisttahuz Poclava under alla förhållanden ska vara ett år. I klausul 11 i avtalet anges att anställningen kan medfinansieras av Europeiska socialfonden. Kollektivavtalet för hotell- och restaurangbranschen är tillämpligt i alla delar som inte regleras i anställningsavtalet.

18 Grima Janet Nisttahuz Poclava underrättades genom ett brev av den 31 maj 2013 om att hon från och med detta datum inte längre var en del av företaget, eftersom hon inte fullgjort prövotiden med godkänt resultat.

19 Den 2 juli 2013 väckte Grima Janet Nisttahuz Poclava talan mot sin arbetsgivare vid Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid, och yrkade att hennes uppsägning skulle förklaras vara olaglig och att hennes arbetsgivare skulle förpliktas att antingen återinsätta henne i tjänst med de anställningsvillkor som gällde före uppsägningen av anställningsavtalet eller utge skadestånd motsvarande 33 dagars lön per anställningsår.

20 Den hänskjutande domstolen har angett att längden på den prövotid som föreskrivs i artikel 4.3 i lag 3/2012 inte motsvarar den som vanligen föreskrivs enligt spansk rätt och inte har något samband med den anställda personens yrkeskunnande. Genom denna bestämmelse infördes ett atypiskt avtal som är tidsbestämt till ett år men som kan omvandlas till ett avtal om tillsvidareanställning efter prövotidens slut. Vidare omfattas den anställde under denna prövotid inte av något rättsligt skydd mot en eventuell uppsägning, bland annat vad gäller hur uppsägningen ska ske, skälen för uppsägningen och den rättsliga prövning som kan ske av uppsägningen.

21 Den hänskjutande domstolen har vidare uppgett att lag 3/2012 syftar till att underlätta anställningar och ingår bland de reformer av den arbetsrättsliga lagstiftningen som genomförts efter beslut och rekommendationer från Europeiska unionen avseende sysselsättningspolitiken.

22 Vad gäller Europeiska unionens beslut och rekommendationer hänvisar den hänskjutande domstolen till artikel 148 FEUF, i vilken det föreskrivs att riktlinjer för sysselsättningen ska fastläggas, artikel 151 FEUF, rådets beslut 2008/618/EG av den 15 juli 2008 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik (EUT L 198, s. 47), kommissionens meddelande till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén av den 18 april 2012, med rubriken ”Att skapa förutsättningar för en återhämtning med ökad sysselsättning” (COM(2012) 173 final), rådets beslut 2010/707/EU av den 21 oktober 2010 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik (EUT L 308, s. 46), rådets rekommendation av den 12 juli 2011 om Spaniens nationella reformprogram 2011 och om avgivande av rådets yttrande om Spaniens uppdaterade stabilitetsprogram för 2011–2014 (EUT C 212, s. 1), och rådets rekommendation av den 10 juli 2012 om Spaniens nationella reformprogram 2012, med avgivande av rådets yttrande om Spaniens stabilitetsprogram för 2012–2015 (EUT C 219, s. 81).

23 Enligt den hänskjutande domstolen strider avtalet om tillsvidareanställning till främjande av företagande mot artikel 30 i stadgan, artiklarna 2.2 b och 4 i konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ, antagen den 22 juni 1982 i Genève av internationella arbetsorganisationen, europeiska sociala stadgan, undertecknad i Turin den 18 oktober 1961 – åsidosättandet av europeiska sociala stadgan framgår av ett beslut från Europeiska kommittén för sociala rättigheter av den 23 maj 2012 avseende ett liknande grekiskt avtal – och mot direktiv 1999/70.

24 Vad särskilt gäller direktiv 1999/70 har den hänskjutande domstolen gjort gällande att lag 3/2012 strider mot direktivets syften, närmare bestämt icke-diskriminering av visstidsanställda arbetstagare och förhindrande av att visstidsanställning missbrukas genom att flera visstidsanställningar följer på varandra. Enligt den hänskjutande domstolen innebär lag 3/2012 en diskriminering mellan arbetstagare som ingått anställningsavtal i enlighet med nämnda lag och dem som har en normal visstidsanställning eller tillsvidareanställning, under dessa avtals eller anställningsförhållandens första år, i den mån ingen ersättning utgår för de förstnämnda vid en förtida uppsägning av anställningsavtalet. Dessutom införs genom denna lag, i strid med direktiv 1999/70 och ramavtalet, ett nytt avtal som i praktiken är ett avtal om visstidsanställning, med anställningsvillkor som är mindre förmånliga för de arbetstagare som omfattas av dem.

25 Den hänskjutande domstolen hyser tvivel om huruvida en nationell bestämmelse som den genom vilket ovan beskrivna anställningsavtal införs och regleras, vilket innefattar en ettårig prövotid och vilket dessutom gör det omöjligt att reglera prövotiden i kollektivavtal, är förenlig med unionsrätten. Den hänskjutande domstolen frågar sig även om denna prövotid, under vilken anställningen fritt kan sägas upp, är förenlig med den grundläggande rättighet som garanteras i artikel 30 i stadgan.

26 Mot denna bakgrund beslutade Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen.

”1) Är nationella bestämmelser enligt vilka det vid ett avtal om en tillsvidareanställning till främjande av företagande ska tillämpas en prövotid på ett år under vilken anställningsförhållandet fritt får avslutas, oförenliga med unionsrätten och förenliga med den grundläggande rättighet som garanteras i artikel 30 i stadgan?

2) Innebär den prövotid på ett år som ska tillämpas vid tillsvidareanställning till främjande av företagande ett åsidosättande av målen för och bestämmelserna i direktiv 1999/70 – [och därmed klausulerna 1 och 3 i ramavtalet]?”

Domstolens behörighet

27 Den hänskjutande domstolen har ställt sina frågor, vilka ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida artikel 30 i stadgan och direktiv 1999/70 och, mer specifikt, klausulerna 1 och 3 i ramavtalet, ska tolkas så, att dessa bestämmelser utgör hinder för sådana nationella bestämmelser som den spanska lagstiftningen om införande och reglering av tillsvidareanställningen till främjande av företagande i vilken det införs en prövotid på ett år.

28 Domstolen erinrar härvid om att stadgans tillämpningsområde med avseende på åtgärder som vidtas av medlemsstaterna definieras i artikel 51.1 däri, enligt vilken bestämmelserna i stadgan riktar sig till medlemsstaterna endast när dessa tillämpar unionsrätten.

29 Av domstolens fasta praxis framgår nämligen att de grundläggande rättigheter som garanteras i unionens rättsordning är tillämpliga i samtliga fall som regleras av unionsrätten, men inte i andra fall (dom Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, punkt 19 och där angiven rättspraxis).

30 Domstolen ska därför pröva huruvida den spanska lagstiftningen om införande och reglering av tillsvidareanställningen till främjande av företagande utgör en tillämpning av unionsrätten.

31 Som den spanska regeringen och Europeiska kommissionen har påpekat är direktiv 1999/70 och ramavtalet tillämpliga på samtliga arbetstagare som utför arbete mot ersättning inom ramen för ett anställningsförhållande som ingåtts för en viss tid med en arbetsgivare (dom Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 28, dom Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 40, och dom Valenza m.fl., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 33).

32 Enligt klausul 2.1 i ramavtalet gäller det visstidsanställda som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande, enligt definitionerna i lagar, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat.

33 Enligt klausul 3 i ramavtalet avses med begreppet 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”.

34 Av beslutet om hänskjutande framgår att det i artikel 4.2 i lag 3/2012 föreskrivs att ”avtalet ska ingås tillsvidare”. I artikel 4.3 i lag 3/2012 föreskrivs att avtalet omfattas av bestämmelserna i lagen om arbetstagare och kollektivavtal som är tillämpliga för avtal om tillsvidareanställning, med prövotiden som enda undantag.

35 Det följer av såväl definitionen av visstidsanställd i klausul 3 i ramavtalet som av de nationella bestämmelser som är tillämpliga i det nationella målet att ett sådant anställningsavtal som Grima Janet Nisttahuz Poclavas inte kan kvalificeras som ett avtal om visstidsanställning.

36 En prövotid tjänar nämligen huvudsakligen till att kontrollera arbetstagarens lämplighet och förmåga, medan avtal om visstidsanställning används när anställningskontraktets eller anställningsförhållandets längd fastställts på grundval av objektiva kriterier.

37 Under alla förhållanden regleras inte längden på en sådan prövotid som avses i lag 3/2012 av direktiv 1999/70.

38 Domstolen finner därför att ett sådant avtal såsom det ”avtal om tillsvidareanställning till främjande av företagande” som föreskrivs i spansk rätt inte är ett avtal om visstidsanställning som omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 1999/70.

39 I skälen till sitt beslut har den hänskjutande domstolen hänvisat till andra bestämmelser i unionsrätten vilka den anser utgör stöd för slutsatsen att den aktuella, rättsliga situationen omfattas av unionsrättens tillämpningsområde.

40 Artikel 151 FEUF behandlar unionens och medlemsstaternas mål på socialpolitikens område. I artikeln föreskrivs ingen särskild skyldighet vad gäller bestämmelser om prövotid i anställningsavtal. Detsamma gäller de riktlinjer och rekommendationer på sysselsättningspolitikens område som antagits av rådet med stöd av artikel 148 FEUF till vilka den hänskjutande domstolen har hänvisat.

41 Domstolen erinrar härvidlag om att den, när den prövade de franska ”nyanställningsavtalen” (”contrats nouvelles embauches”), fann att även om skyddet av arbetstagare vid uppsägning av anställningsavtal är ett av medlen för att uppnå de mål som slås fast i artikel 151 FEUF, och unionslagstiftaren är behörig på detta område, enligt villkoren i artikel 153.2 FEUF, omfattas sådana situationer som inte har varit föremål för åtgärder som antagits på grundval av dessa artiklar inte av unionsrättens tillämpningsområde (beslut Polier, C-361/07, EU:C:2008:16, punkt 13).

42 Vidare kan omständigheten att ett avtal om tillsvidareanställning till främjande av företagande eventuellt kan komma att finansieras av strukturfonder inte i sig göra att den aktuella situationen ska anses medföra en tillämpning av unionsrätten i den mening som avses i artikel 51.1 i stadgan.

43 I skälen till sitt beslut har den hänskjutande domstolen även åberopat artiklarna 2.2 b och 4 i konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ, antagen den 22 juni 1982 i Genève av internationella arbetsorganisationen och europeiska sociala stadgan, undertecknad i Turin den 18 oktober 1961. Domstolen har konstaterat att den saknar behörighet enligt artikel 267 FEUF att pröva tolkningen av bestämmelser i internationell rätt som är bindande för medlemsstaterna vid sidan om unionsrätten (se dom Vandeweghe m.fl., 130/73, EU:C:1973:131,

punkt 2, dom TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, punkt 61, beslut Corpul Național al Polițiștilor, C-134/12, EU:C:2012:288, punkt 14, och dom Qurbani, C-481/13, EU:C:2014:2101, punkt 22).

44 Av ovanstående framgår att den situation som är aktuell i det nationella målet inte omfattas av tillämpningsområdet för unionsrätten. Domstolen är följaktligen inte behörig att besvara de frågor som ställts av den hänskjutande domstolen.

Rättegångskostnader

45 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande 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 (tionde avdelningen) följande:

Europeiska unionens domstol saknar behörighet att besvara de frågor som hänskjutits till förhandsavgörande av Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Spanien) genom beslut av den 4 mars 2014.

Underskrifter