Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (tionde avdelningen)

den 20 december 2017*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 1999/70/EG – Ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP – Klausul 4 – Icke-diskrimineringsprincipen – Begreppet ’anställningsvillkor’ – Tjänstledighet – Nationell lagstiftning som anger att endast tjänstemän som valts till offentliga uppdrag kan beviljas tjänstledighet, med undantag av tillfälligt anställda”

I mål C-158/16,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nr 1 de Oviedo (förvaltningsdomstol nr 1 i Oviedo, Spanien), genom beslut av den 1 mars 2016, som inkom till domstolen den 16 mars 2016, i målet

Margarita Isabel Vega González

mot

Consejería de Hacienda y Sector Público del Principado de Asturias,

meddelar

DOMSTOLEN (tionde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden E. Levits, samt domarna M. Berger och F. Biltgen (referent),

generaladvokat: E. Sharpston,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– Margarita Isabel Vega González, genom S. Suárez Solis, abogada och R. Blanco González, procurador,

– Spaniens regering, genom A. Gavela Llopis och A. Rubio González, båda i egenskap av ombud,

– Europeiska kommissionen, genom M. van Beek och N. Ruiz García, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 7 september 2017 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

* Rättegångsspråk: spanska.

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av klausul 4 i ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat den 18 mars 1999 (nedan kallat ramavtalet), 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).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Margarita Isabel Vega González och Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias (regionala ministeriet för finanser och offentlig sektor i Asturien, Spanien, nedan kallat ministeriet), angående ministeriets avslag på Vega Gonzálezansökan om tjänstledighet med anledning av att hon valts till parlamentsledamot.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 Det framgår av skäl 14 i direktiv 1999/70 att ”[d]e undertecknande parterna har velat ingå ett ramavtal om visstidsarbete med allmänna principer och minimikrav för anställningsavtal och anställningsförhållanden i samband med visstidsarbete. De har visat sin vilja att förbättra visstidsarbetets kvalitet genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas och genom att ange en ram för att förhindra att visstidsanställning missbrukas genom att flera visstidsanställningar följer på varandra”.

4 Enligt artikel 1 i direktiv 1999/70 syftar direktivet till ”att genomföra det bilagda ramavtalet …, som … ingicks mellan de allmänna branschövergripande organisationerna [Europeiska fackliga samorganisationen (EFS), Europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen (UNICE) Europeiska centrumet för offentliga företag (CEEP)]”.

5 I inledningen anges i tredje stycket att det i avtalet ”fastställs allmänna principer och minimikrav för visstidsarbete. Vid den detaljerade tillämpningen av dessa måste hänsyn tas till specifika nationella, bransch- och säsongförhållanden. Avtalet visar arbetsmarknadsparternas vilja att skapa en övergripande ram för att visstidsanställda skall kunna garanteras likabehandling genom att de skyddas mot diskriminering och för att anställningskontrakt för visstidsanställning skall användas på grunder som godtas av både arbetsgivare och arbetstagare”.

6 Enligt klausul 1 i ramavtalet är syftet med ramavtalet dels att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att icke-diskrimineringsprincipen tillämpas, dels att upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningsavtal eller anställningsförhållanden.

7 I klausul 3 i ramavtalet, med rubriken ”Definitioner”, anges följande:

”I detta avtal avses med

1. *visstidsantälld*: 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. …”

8 I klausul 4 i ramavtalet, med rubriken ”Principen om icke-diskriminering”, stadgas följande i punkt 1:

”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.”

Spansk rätt

9 I Ley del Principado de Asturias 3/1985 de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (den autonoma regionen Asturiens lag nr 3/1985 om offentligt anställda i regionförvaltningen), av den 26 december 1985 (BOE nr 59 av den 10 mars 1986, s. 9083, nedan kallad lag nr 3/1985), definieras i artikel 6 ”tillfälligt anställda tjänstemän” som personer som lagenligt utsetts att tillfälligt inneha vakanta tjänster inom Asturiens regionförvaltning så länge dessa tjänster inte är tillsatta av ordinarie tjänstemän, eller att ersätta eller överta uppgifterna för ordinarie tjänstemän som innehar en annan tjänst eller är tjänstlediga.

10 Vad beträffar administrativa tjänster räknas dessa upp i artikel 59.1 i lag nr 3/1985, varvid led e hänvisar till ”tjänstledighet”. Artikel 59.2 anger uttryckligen att tillfälligt anställda tjänstemän inte kan beviljas tjänstledighet.

11 I artikel 64.1 g i lag nr 3/1985 anges att ordinarie tjänstemän inom Asturiens regionförvaltning som blir invalda som ledamöter i Junta general del Principado de Asturias (Asturiens regionparlament, Spanien) ska beviljas tjänstledighet.

12 Enligt artikel 64.2 i lag nr 3/1985 är tjänster och anställningar som innehas av tjänstemän som är tjänstelediga förbehållna dessa tjänstemän, och tjänstledighetens varaktighet ska beaktas med avseende på treårstillägg och befordran inom löndegrad.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

13 Margarita Isabel Vega Gonzáles tjänstgör sedan den 26 maj 1989, inom ramen för olika anställningsförhållanden, vid Asturiens regionförvaltning. Den 15 april 2011 utsågs hon av denna regionförvaltning till tillfälligt anställd tjänsteman inom en högre kategori administratörer, för att ersätta en tjänsteman som uppehöll en annan tjänst.

14 Vid val till Asturiens regionparlament, som hölls den 24 maj 2015, kandiderade Margarita Isabel Vega Gonzáles för ett politiskt parti och valdes till parlamentsledamot.

15 För att kunna fullgöra sitt parlamentariska uppdrag på heltid ansökte Margarita Isabel Vega Gonzáles, den 13 juni 2015, vid Asturiens regionförvaltning om tjänstledighet i enlighet med artikel 59 i lag nr 3/1985, alternativt om tjänsteldighet av personliga skäl.

16 Genom beslut av den 23 juni 2015 avslog Dirección general de función pública (generaldirektoratet för offentlig förvaltning, Spanien) hennes ansökan med motiveringen att endast tjänstemän kan beviljas tjänstledighet och tjänstledighet av personliga skäl, och inte tillfälligt anställda.

17 Margarita Isabel Vega González klagomål avslogs genom ministeriets beslut av den 22 oktober 2015.

18 Margarita Isabel Vega González överklagande sistnämnda beslut till den hänskjutande domstolen Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nr 1 de Oviedo (förvaltningsdomstol nr 1 i Oviedo, Spanien).

19 Vid den hänskjutande domstolen har ministeriet gjort gällande att direktiv 1999/70 inte är tillämpligt i förevarande fall eftersom det endast avser anställningsvillkor, och inte administrativa tjänster.

20 Ministeriet har påpekat att om Margarita Isabel Vega Gonzáles hade varit tjänsteman skulle hon ha beviljats sådan tjänstledighet som avses i artikel 59 i lag nr 3/1985, men att den berörda förvaltningen inte har något utrymme för skönsmässig bedömning i detta avseende. För att Margarita Isabel Vega Gonzáles ska kunna utöva sitt politiska uppdrag till fullo måste hon således definitivt säga upp sin anställning.

21 Den hänskjutande domstolen har erinrat om att det framgår av EU-domstolens fasta praxis att vad beträffar anställningsvillkor strider en särbehandling av visstidsanställda i förhållande till tillsvidareanställda mot de krav som uppställs i direktiv 1999/70, såvida sådan särbehandling inte kan motiveras på objektiva grunder.

22 Härvidlag har den hänskjutande domstolen påtalat att även om det i teorin kan hävdas att en sådan särbehandling kan motiveras på objektiva grunder avseende behovet av tillfälliga anställningar och deras brådskande karaktär, kan ett sådant argument inte godtas i ett fall där den aktuella tjänsten innehas av en tillfälligt anställd tjänsteman sedan mer än fyra år. Den hänskjutande domstolen har dessutom framhållit att den rättighet som det är fråga om i förevarande fall, nämligen rätten att tillträda ett uppdrag som parlamentsledamot, är av särskild betydelse och säkerställs i den spanska konstitutionen.

23 Den hänskjutande domstolen anser att den omständigheten att en tillfälligt anställds tjänst är tidsbegränsad inte i sig utgör en objektiv grund som kan motivera en särbehandling som medför att den tillfälligt anställde fråntas rätten att återinträda i tjänst sedan vederbörandes mandatperiod löpt ut. Även om det kan förhålla sig så, att möjligheten att återinträda i tjänst de facto har upphört under mandatperioden, med anledning av att en tjänsteman under den perioden har övertagit den tillfälligt anställdes tjänst, eller att tjänsten helt enkelt har upphört, är det nämligen inte uteslutet att den situation som låg till grund för rekryteringen av den tillfälligt anställde fortfarande är för handen när mandatperioden löper ut.

24 Den hänskjutande domstolen hyser således tvivel beträffande begreppet ”anställningsvillkor” i den mening som avses i klausul 4 punkt 1 i ramavtalet. Än så länge har domstolen prövat innebörden av detta begrepp endast med avseende på frågor angående löneutbetalningar, arbetstider, arbetets förläggning eller semester, och – rent allmänt – tillstånd att vara frånvarande från arbetet. Följaktligen ska det, för det första, fastställas huruvida begreppet ”anställningsvillkor” även ska anses omfatta en skyldighet att ge en visstidsanställd, i förevarande fall en tillfälligt anställd, en administrativ tjänst som – i likhet med vad som är fallet för en tillsvidareanställd, det vill säga en tjänsteman – innebär att den tillfälligt anställde kan avbryta anställningen, närmare bestämt för att ägna sig åt att fullgöra det politiska uppdrag som vederbörande har valts till. Den hänskjutande domstolen söker för det andra klarhet i huruvida den särbehandling av tillfälligt anställda i förhållande till tjänstemän som artikel 59 i lag nr 3/1985 ger upphov till är förenlig med principen om icke-diskriminering, som fastställs i klausul 4 punkt 1 i ramavtalet.

25 Under dessa omständigheter beslutade Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Oviedo n.º 1 (förvaltningsdomstol nr 1 i Oviedo) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

”1. Ska begreppet ’anställningsvillkor’ i den mening som avses i klausul 4 i ramavtalet tolkas så, att det omfattar en rättslig situation som medger att en visstidsanställd arbetstagare som har blivit vald till ett politiskt förtroendeuppdrag ansöker om och ges tillstånd att – i likhet med vad som gäller för tillsvidareanställda arbetstagare – tillfälligt avbryta anställningsförhållandet med arbetsgivaren för att sedan återgå till sin tjänst när den aktuella mandatperioden löpt ut?

2. Ska principen om icke-diskriminering i klausul 4 i ramavtalet tolkas så, att den utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom lag nr 3/1985, vars artikel 59.2 utgör ett absolut hinder för att tillfälligt anställda tjänstemän beviljas tjänstledighet när de väljs till ledamöter i Asturiens regionparlament, medan ordinarie tjänstemän har rätt till sådan ledighet?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

26 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida klausul 4 punkt 1 i ramavtalet ska tolkas så, att begreppet ”anställningsvillkor”, som avses i denna bestämmelse, omfattar en rätt för en arbetstagare som har valts till parlamentsledamot att beviljas tjänstledighet i enlighet med nationell lagstiftning, som anger att anställningsförhållandet tillfälligt upphör, med följden att arbetstagaren behåller sin tjänst och sin rätt till befordran till och med den tidpunkt då mandatperioden för uppdraget löper ut.

27 Det ska inledningsvis erinras om att ett av syftena med ramavtalet, enligt klausul 1 a i detta avtal, är att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att icke-diskrimineringsprincipen tillämpas. Likaså anges i tredje stycket i inledningen till ramavtalet att det ”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 (dom av den 14 september 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 25 och där angiven rättspraxis).

28 Ramavtalet, och särskilt dess klausul 4, syftar till att nämnda princip tillämpas på visstidsanställda för att hindra att arbetsgivare tillgriper denna anställningsform för att frånta dessa arbetstagare rättigheter som tillkommer tillsvidareanställda (dom av den 14 september 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 26 och där angiven rättspraxis).

29 Med beaktande av de syften som eftersträvas med ramavtalet ska klausul 4 i ramavtalet anses ge uttryck för en princip i unionens sociala regelverk som inte får tolkas restriktivt (dom av den 14 september 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 27 och där angiven rättspraxis).

30 Såvitt avser begreppet anställningsvillkor, i den mening som avses i klausul 4 i ramavtalet, har domstolen tidigare slagit fast att det avgörande kriteriet för att avgöra huruvida en åtgärd omfattas av detta begrepp just är själva anställningen, det vill säga anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren (dom av den 12 december 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 35, dom av den 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 25, dom av den 14 september 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 26, och beslut av den 9 februari 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, punkt 32).

31 Begreppet ”anställningsvillkor” i den mening som avses i klausul 4 punkt 1 i ramavtalet omfattar således treårstillägg (se, för ett liknande resonemang, dom av den 13 september 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 47, dom av den 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro och Iglesias Torres, C-444/09 och C-456/09, EU:C:2010:819, punkterna 50–58, och dom av den 9 juli 2015, Regojo Dans, C-177/14, EU:C:2015:450, punkt 43), beviljande av bidrag i sex år för vidareutbildning (se, för ett liknande resonemang, beslut av den 9 februari 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, ej publicerat, EU:C:2012:67, punkt 38), bestämmelser avseende krav på anställningstid för att kunna placeras i en högre lönegrad eller avseende beräkning av den anställningstid som krävs för årlig betygsättning (se, för ett liknande resonemang, dom av den 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 46), rätt att delta i en bedömningsplan för lärare och påföljande

ekonomiska incitament (beslut av den 21 september 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, punkt 36) och detsamma gäller en halvering av arbetstid och tillhörande lönesänkning (beslut av den 9 februari 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, punkt 33).

32 Domstolen har även slagit fast att bestämmelser avseende hur uppsägningstiden ska fastställas vid uppsägning av avtal om visstidsanställning utgör en del av ”anställningsvillkoren” i den mening som avses i klausul 4 punkt 1 i ramavtalet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punkterna 27 och 29).

33 Detsamma gäller den ersättning som en arbetsgivare är skyldig att betala till en arbetstagare med anledning av att rättsstridiga villkor angetts i arbetstagarens anställningsavtal (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 december 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 37), eller med anledning av uppsägning av avtal om visstidsanställning (se, för ett liknande resonemang, dom av den 14 september 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 31).

34 Såsom generaladvokaten framhållit i punkt 22 i sitt förslag till avgörande åsyftar begreppet ”arbetsvillkor” således de rättigheter och skyldigheter som definierar ett visst anställningsförhållande, vilket inkluderar villkor avseende såväl hur en person utför sitt arbete som anställningsförhållandets upphörande.

35 Ett beslut om att bevilja tjänstledighet, såsom det som är aktuellt i det nationella målet, som medför att vissa delar av anställningsförhållandet tillfälligt upphör, medan andra består, ska således anses uppfylla det krav som framgår av punkt 30 ovan, och därmed omfattas av begreppet ”anställningsvillkor” i den mening som avses i klausul 4 i ramavatlet.

36 För det första är det nämligen utrett att ett beslut om att bevilja en arbetstagare sådan tjänstledighet nödvändigtvis antas med anledning av dennes anställningsförhållande till sin arbetsgivare. För det andra ska det påpekas att i förevarande fall medför sådan tjänstledighet som avses i lag nr 3/1985 inte enbart att anställningsförhållandet avbryts, utan innebär också att arbetstagarens tjänst förbehålls honom eller henne till och med den tidpunkt då vederbörande återinträder i tjänst vid mandatperiodens slut, samtidigt som denna tidsperiod beaktas vid beräkningen av treårstillägg och uppflyttning i lönegrad, vilket – såsom generaladvokaten påpekat i punkt 25 i sitt förslag till avgörande – är faktorer som, i enlighet med den rättspraxis som det hänvisats till i punkt 31 ovan, uttryckligen erkänts som att de omfattas av begreppet ”anställningsvillkor”.

37 Argumentet som framförts inom ramen för det nationella målet, att behovet av att bevilja sådan tjänstledighet följer av den visstidsanställdes överlagda och ensidiga beslut att ställa upp i ett val, saknar härvidlag relevans eftersom samma behov hade uppstått för en tillsvidareanställd arbetstagare som befinner sig i motsvarande situation. Dessutom kan en person som kandiderar till ett politiskt uppdrag inte vara säker på att bli vald, med följden att endast den omständigheten att personen kandiderar inte som sådan hindrar vederbörande från att ansöka om tjänstledighet.

38 Det är under alla omständigheter viktigt att tillägga att en tolkning av klausul 4 punkt 1 i ramavtalet som medför att rätten till tjänstledighet utesluts från tillämpningsområdet för begreppet ”anställningsvillkor” skulle begränsa omfattningen av det skydd mot diskriminering som visstidsanställda tillerkänns, i strid med bestämmelsens syfte (se, för ett liknande resonemang, dom av den 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punkterna 27 och 29, dom av den 14 september 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 30, och beslut av den 21 september 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, punkt 39).

39 Mot bakgrund av ovanstående ska den första frågan besvaras enligt följande. Klausul 4 punkt 1 i ramavtalet ska tolkas så, att begreppet ”anställningsvillkor”, som avses i denna bestämmelse, omfattar en rätt för en arbetstagare som har valts till parlamentsledamot att beviljas tjänstledighet i enlighet

med nationell lagstiftning, som anger att anställningsförhållandet tillfälligt upphör, med följden att arbetstagaren behåller sin tjänst och sin rätt till befordran till och med den tidpunkt då mandatperioden för det politiska uppdraget löper ut.

Den andra frågan

40 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i huruvida klausul 4 punkt 1 i ramavtalet ska tolkas så, att den utgör hinder för nationell lagstiftning, såsom den som är aktuell i det nationella målet, som utgör ett absolut hinder för att tillfälligt anställda arbetstagare som ska fullgöra ett politiskt förtroendeuppdrag beviljas tjänstledighet, varvid anställningsförhållandet avbryts till och med den tidpunkt då arbetstagaren återinträder i tjänst vid mandatperiodens slut, medan tillsvidareanställda arbetstagare har rätt till sådan ledighet.

41 Såvitt avser klausul 4 i ramavtalet ska det erinras om att det i punkt 1 i denna klausul föreskrivs ett förbud, när det gäller anställningsvillkor, mot att behandla visstidsanställda mindre fördelaktigt än tillsvidareanställda som befinner sig i en jämförbar situation enbart på grund av att de har en visstidsanställning, såvitt det inte kan motiveras på objektiva grunder.

42 Enligt domstolens fasta praxis innebär icke-diskrimineringsprincipen att lika situationer inte får behandlas olika och att olika situationer inte får behandlas lika, såvida det inte finns sakliga skäl för en sådan behandling (dom av den 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 65 och där angiven rättspraxis, och dom av den 14 september 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 35).

43 I förevarande fall kan det konstateras att visstidsanställda behandlas olika i förhållande till tillsvidareanställda, eftersom en tillsvidareanställd arbetstagare som valts till ett politiskt förtroendeuppdrag kan beviljas tjänstledighet, varvid anställningsförhållandet avbryts till och med mandatperiodens slut och vederbörande återinträder i tjänst, medan en visstidsanställd arbetstagare måste säga upp sig från sin tjänst för att kunna fullgöra ett sådant uppdrag.

44 Således är det endast för det fall att det arbete som en arbetstagare såsom Margarita Isabel Vega Gonzáles utför inom ramen för sin visstidsanställning inte är detsamma eller jämförbart med det arbete som tillsvidareanställda arbetstagare utför som den påstådda särbehandlingen avseende beviljande av tjänstledighet kan rättfärdigas, oberoende av det förbud som uppställs i klausul 4 i ramavtalet, eftersom denna särbehandling då skulle gälla olika situationer (se, analogt, dom av den 18 oktober 2012, Valenza m.fl., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 48 och där angiven rättspraxis, och dom av den 14 september 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 41).

45 För att bedöma huruvida de berörda personerna utför samma eller jämförbart arbete i den mening som avses i ramavtalet ska det, i enlighet med klausulerna 3 punkt 2 och 4 punkt 1 i avtalet, undersökas huruvida dessa personer – med hänsyn tagen till ett antal omständigheter, såsom arbetets art, utbildningsvillkoren och arbetsvillkoren – kan anses befinna sig i en jämförbar situation (dom av den 18 oktober 2012, Valenza m.fl., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 42 och där angiven rättspraxis, och dom av den 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 31, och dom av den 14 september 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 40).

46 Det ankommer således på den hänskjutande domstolen att avgöra huruvida Margarita Isabel Vega Gonzáles befinner sig i en situation som är jämförbar med den situation som personer som är tillsvidareanställda hos samma myndighet under samma tidsperiod befinner sig i (se, analogt, dom av den 18 oktober 2012, Valenza m.fl., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 43 och där angiven rättspraxis, dom av den 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 32, och dom av den 14 september 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 42). För det fall att nämnda

domstol vid denna prövning skulle finna att en särbehandling är för handen ankommer det därefter på samma domstol att kontrollera huruvida denna särbehandling kan motiveras på ”objektiva grunder” i den mening som avses i klausul 4 punkt 1 i ramavtalet, det vill säga av precisa och konkreta omständigheter som är kännetecknande för det aktuella anställningsvillkoret i det särskilda sammanhang där det förekommer och på grundval av objektiva och klara kriterier, vilka gör det möjligt att fastställa huruvida denna särbehandling tillgodoser ett verkligt behov, är ägnad att uppnå det eftersträvade målet och är nödvändig för detta ändamål (se, för ett liknande resonemang, dom av den 14 september 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 45 och där angiven rättspraxis).

47 Härvidlag har domstolen redan slagit fast att begreppet ”objektiva grunder”, i den mening som avses i klausul 4 punkt 1 i ramavtalet, ska 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 föreskrifter (dom av den 14 september 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 46 och där angiven rättspraxis).

48 Av domstolens fasta praxis följer även att endast den omständigheten att arbetet är av tillfällig karaktär inte uppfyller ovannämnda krav och kan således inte utgöra en ”objektiv grund” i den mening som avses i klausul 4 punkt 1 i ramavtalet (dom av den 14 september 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 47 och där angiven rättspraxis).

49 Även om den hänskjutande domstolen i förevarande fall inte har uteslutit att behovet av tillfälliga anställningar och deras brådskande karaktär, liksom den omständigheten att det är möjligt att förutsäga när anställningsförhållandet kommer att upphöra, i princip kan utgöra tydliga och konkreta faktorer som kan ligga till grund för en särbehandling beträffande beviljande av tjänstledighet, har nämnda domstol likväl påpekat att sådana argument inte kan godtas i en situation som den som gett upphov till det nationella målet, där tjänsten innehafts av samma tillfälligt anställda arbetstagare i över fyra år.

50 Under alla omständigheter förefaller det vid första påseende inte som om det absoluta förbudet mot att bevilja visstidsanställda sådan särskild tjänstledighet är oundgängligt för att uppnå det ändamål som eftersträvas med lag 3/1985, nämligen att tillsvidareanställda – närmare bestämt tjänstemän som fullgör ett politiskt förtroendeuppdrag – behåller sin tjänst och rätt till befordran, eftersom den hänskjutande domstolen själv har konstaterat att det är fullt möjligt att bevilja visstidsanställda arbetstagare som fullgör ett motsvarande uppdrag sådan tjänstledighet, varvid anställningsförhållandet avbryts till och med den tidpunkt då mandatperioden löper ut och de är garanterade rätten att återinträda i tjänst, under förutsättning att tjänsten inte under tiden upphört eller övertagits av en tjänsteman.

51 Mot bakgrund av ovanstående ska den andra frågan besvaras enligt följande. Klausul 4 i ramavtalet ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom den som är aktuell i det nationella målet, som utgör ett absolut hinder för att tillfälligt anställda arbetstagare som ska fullgöra ett politiskt förtroendeuppdrag beviljas tjänstledighet, varvid anställningsförhållandet avbryts till och med den tidpunkt då arbetstagaren återinträder i tjänst vid mandatperiodens slut, medan tillsvidareanställda arbetstagare har rätt till sådan ledighet.

Rättegångskostnader

52 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:

1) **Klausul 4 punkt 1 i 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, ska tolkas så, att begreppet ”anställningsvillkor”, som avses i denna bestämmelse, omfattar en rätt för en arbetstagare som har valts till parlamentsledamot att beviljas tjänstledighet i enlighet med nationell lagstiftning, som anger att anställningsförhållandet tillfälligt upphör, med följden att arbetstagaren behåller sin tjänst och sin rätt till befordran till och med den tidpunkt då mandatperioden för det politiska uppdraget löper ut.**

2) **Klausul 4 i ramavtalet om visstidsarbete som återfinns i bilagan till direktiv 1999/70 ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom den som är aktuell i det nationella målet, som utgör ett absolut hinder för att tillfälligt anställda arbetstagare som ska fullgöra ett politiskt förtroendeuppdrag beviljas tjänstledighet, varvid anställningsförhållandet avbryts till och med den tidpunkt då arbetstagaren återinträder i tjänst vid mandatperiodens slut, medan tillsvidareanställda arbetstagare har rätt till sådan ledighet.**

Underskrifter