Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (sjunde avdelningen)

den 24 juni 2021 *

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 1999/70/EG – Ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP – Klausul 5 – Bestämmelser för att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden – På varandra följande visstidsanställningskontrakt i form av så kallade ’fijos de obra’-avtal inom byggbranschen – Begreppet ’objektiva grunder’ som motiverar att sådana avtal förnyas – Direktiv 2001/23/EG – Artikel 1.1 – Övergång av företag – Artikel 3.1 – Skydd för arbetstagares rättigheter – Övertagande av anställningsavtal i enlighet med bestämmelserna i ett kollektivavtal – Kollektivavtal som begränsar de övertagna arbetstagarnas rättigheter och skyldigheter till rättigheter och skyldigheter som följer av det senaste kontrakt som ingåtts med det tidigare företaget”

I mål C-550/19,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (Arbetsdomstol nr 14 i Madrid, Spanien) genom beslut av den 4 juli 2019, som inkom till domstolen den 17 juli 2019, i målet

**EV**

mot

**Obras y Servicios Públicos SA,**

**Acciona Agua SA,**

meddelar

DOMSTOLEN (sjunde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden A. Kumin (referent) samt domarna P.G. Xuereb och I. Ziemele,

generaladvokat: E. Tanchev,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

* Rättegångsspråk: spanska.

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– EV, genom F. Luján de Frías, abogado,

– Obras y Servicios Públicos SA, genom F.J. Berriatua Horta, abogado,

– Acciona Agua SA, genom J. Revoiro Mingo, abogado,

– Spaniens regering, genom J. Rodríguez de la Rúa Puig, i egenskap av ombud,

– Europeiska kommissionen, genom M. van Beek, B.-R. Killmann och N. Ruiz García, samtliga i egenskap av ombud,

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

följande

## Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av klausul 4 punkt 1 i ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat 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, 1999, s. 43), samt av artikel 1.1 och artikel 3.1 första stycket i rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (EGT L 82, 2001, s. 16).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan å ena sidan EV och å andra sidan Obras y Servicios Públicos SA, EV:s tidigare arbetsgivare, och Acciona Agua SA, EV:s nuvarande arbetsgivare, angående dels tillgodoräknande av EV:s tjänstetid i förhållande till de tjänsteår som fullgjorts, dels erkännande av att EV:s anställningsförhållande är av tillsvidarekaraktär.

### Tillämpliga bestämmelser

#### *Unionsrätt*

#### *Ramavtalet*

3 Klausul 4 i ramavtalet har rubriken ”Principen om icke-diskriminering”. Punkt 1 i klausul 4 har följande lydelse:

”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.”

4 Klausul 5 i ramavtalet har rubriken ”Bestämmelser för att förhindra missbruk”. Punkt 1 i denna klausul har följande lydelse:

”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.”

### *Direktiv 2001/23*

5 I skäl 3 i direktiv 2001/23 anges att ”[d]et är nödvändigt att utarbeta bestämmelser till skydd för arbetstagarna vid byte av arbetsgivare, särskilt för att säkerställa att deras rättigheter skyddas”.

6 Artikel 1.1 a och b i detta direktiv har följande lydelse:

”a) Detta direktiv skall tillämpas vid överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare genom lagenlig överlåtelse eller fusion.

b) Med förbehåll för vad som sägs under a och i nedan följande bestämmelser i denna artikel, skall med överlåtelse enligt detta direktiv förstås överlåtelse av en ekonomisk enhet, som behåller sin identitet och varmed förstås en organiserad gruppering av tillgångar vars syfte är att bedriva ekonomisk verksamhet, vare sig denna utgör huvud- eller sidoverksamhet.”

7 I artikel 3.1 första stycket i direktivet föreskrivs följande:

”Överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen skall till följd av en sådan överlåtelse övergå på förvärvaren.”

### *Spansk rätt*

#### *Lag 32/2006*

8 I den tredje tilläggsbestämmelsen i Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (lag 32/2006 om underentreprenad inom byggsektorn) av den 18 oktober 2006 (BOE nr 250 av den 19 oktober 2006, s. 36317) föreskrivs följande:

”I syfte att förbättra kvaliteten på anställningen för de arbetstagare som deltar i byggnadsarbetena och därigenom förbättra deras hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, kan kollektiva förhandlingar på nationell nivå inom byggsektorn anpassa kontraktsvillkoren för ett klart definierat arbete eller en klart definierad tjänst som anges i allmänna ordalag genom formuleringar som bättre garanterar anställningstrygghet för arbetstagare, på liknande sätt som dem som nu regleras på detta förhandlingsområde.”

#### *Lagen om arbetstagare*

9 I den tredje tilläggsbestämmelsen i Estatuto de los Trabajadores (lagen om arbetstagare), i dess version enligt Real Decreto legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kungligt lagstiftningsdekret 2/2015 om antagande av den omarbetade lydelsen av lagen om arbetstagare), av den 23 oktober 2015 (BOE nr 255 av den 24 oktober 2015, s. 100224) (nedan kallad lagen om arbetstagare), föreskrivs följande:

”Bestämmelserna i artiklarna 15.1 a, 15.5 och 49.1 c påverkar inte vad som har fastställts eller kan fastställas vid kollektiva förhandlingar, i enlighet med tredje tilläggsbestämmelsen i [lag 32/2006], när det gäller anställningsavtal i form av ’fijos de obra’-avtal, inklusive avgångsvederlag.”

10 Artikel 15 i lagen om arbetstagare har rubriken ”Anställningsavtalets varaktighet”. Artikel 15.1 och 15.5 har följande lydelse:

”1. Anställningsavtal kan ingås tills vidare eller för viss tid.

Det får avtalas om visstidsanställning i följande fall:

a) När arbetstagaren anställs för att utföra en bestämd uppgift eller tjänst som är självständig och fristående i förhållande till företagets samlade verksamhet och vars utförande, även om det är tidsbegränsat, i princip är av oklar varaktighet. Dessa avtal får inte gälla längre än tre år, vilket kan förlängas med högst tolv månader genom ett nationellt sektoriellt kollektivavtal eller, om sådant inte finns, genom ett sektoriellt kollektivavtal på lägre nivå. När dessa tidsfrister har löpt ut får arbetstagarna ställning som fast anställda i företaget.

…

5. Utan att det påverkar bestämmelserna i punkterna 1 a, 2 och 3, ska arbetstagare som under en period på 30 månader har varit anställda under en period som överstiger 24 månader, med eller utan avbrott, på samma eller olika positioner inom samma företag eller grupp av företag genom två eller flera avtal om visstidsanställning, antingen direkt eller genom bemanningsföretag, i samma eller olika anställningsform för tidsbegränsade anställningar, förvärva ställning som fast anställd arbetstagare.

Bestämmelserna i föregående stycke är även tillämpliga vid överlåtelse av företag eller övergång av företag i enlighet med lag eller kollektivavtal.

…”

### *Det allmänna kollektivavtalet för byggbranschen*

11 Artikel 24 i Convenio colectivo general del sector de la construcción (allmänna kollektivavtalet för byggsektorn), registrerat och offentliggjort genom Resolución de la Dirección General de Empleo (beslut av generaldirektoratet för sysselsättning) av den 21 september 2017 (BOE nr 232 av den 26 september 2017, s. 94090), i den lydelse som var tillämplig vid tidpunkten för omständigheterna i det nationella målet (nedan kallat det aktuella kollektivavtalet), har rubriken ”Avtal om visstidsanställning med avseende på ett arbete som är klart definierat inom byggsektorn, så kallat ’fijo de obra’”. I denna artikel föreskrivs följande:

”…

2. Detta avtal ingås i allmänhet för en enda byggarbetsplats, oberoende av dess varaktighet, och upphör när de arbeten som ska utföras på nämnda byggarbetsplats och som ska utföras av den yrkesgrupp och den kategori som arbetstagaren tillhör är avslutade. Detta avtal ska alltid vara skriftligt.

   Bestämmelserna i artikel 15.1 a första stycket [i lagen om arbetstagare] är således inte tillämpliga, oberoende av anställningsavtalets varaktighet, och arbetstagarna behåller sin ställning som ’fijo de obra’ såväl i de fall som avses i denna bestämmelse som vid övergång av företag, i den mening som avses i artikel 44 [i lagen om arbetstagare], eller vid övergång av personalstyrkan enligt artikel 27 i detta kollektivavtal.

3. Eftersom avtalet har karaktären av ett enda avtal, kan ’fijos de obra’-arbetstagarna, utan att förlora denna ställning, tillhandahålla tjänster till ett och samma företag på olika anläggningar i samma provins, under förutsättning att en uttrycklig överenskommelse har ingåtts med avseende på var och en av de olika på varandra följande anläggningar, under högst 3 år i följd, såvida inte det arbete som omfattas av deras specialitet på den sista byggarbetsplatsen varar längre än denna frist, i vilket fall de ska underteckna det dokument som är avsett för detta i enlighet med mallen i bilaga II och erhålla motsvarande ytterligare förmåner för sina resor. I detta fall är bestämmelserna i artikel 15.1 a första stycket och artikel 15.5 i lagen om arbetstagare inte heller tillämpliga, oberoende av tjänstens totala varaktighet, och arbetstagarna behåller sin ställning som ’fijo de obra’ på det sätt som angetts.

…

5. Anställning på olika tjänster, med eller utan avbrott, genom minst två ’fijos de obra’-avtal som ingåtts med samma företag eller med samma grupp av företag under den period och inom den tidsfrist som anges i artikel 15.5 [i lagen om arbetstagare], medför följaktligen inte att arbetstagaren förvärvar en sådan ställning som tillsvidareanställd som föreskrivs i denna bestämmelse.

   …

Ställning som tillsvidareanställd förvärvas inte heller vid övergång av företag i den mening som avses i artikel 44 [i lagen om arbetstagare] eller vid övergång av personalstyrkan enligt artikel 27 i detta kollektivavtal.

…”

12 Artikel 27 i det aktuella kollektivavtalet har rubriken ”Övergång av personalstyrkan i offentliga kontrakt om underhåll av vägar eller järnvägsspår, vattennät eller kommunal koncession för underhåll och reparation av trottoarer, gatubeläggning, allmänna vägar och avloppssystem”. I artikel 27.2 föreskrivs följande:

”Vid färdigställande, förlust, uppsägning eller övergång av ett offentligt kontrakt, liksom i alla andra fall eller situationer som innebär att de enheter eller fysiska eller juridiska personer som utövar den verksamhet som berörs av avtalet ersätts, ska arbetstagarna i det tidigare företaget som var avdelade för att fullgöra kontraktet övergå till det nya företag eller den nya enhet som ska bedriva den berörda verksamheten, varvid detta företag eller denna enhet är skyldigt att iaktta de rättigheter och skyldigheter som arbetstagarna har tillerkänts vid det företag som ersätts.

Eftersom den övergång som avses i denna artikel innebär en förbättring av gällande lagstiftning, föreskrivs det uttryckligen att dessa rättigheter och skyldigheter uteslutande ska begränsas till de rättigheter och skyldigheter som följer av det senaste avtalet mellan arbetstagaren och det företag som inte längre är part i det offentliga kontraktet, utan att det företag som ingår som part i kontraktet ska vara bundet av något tidigare avtal eller någon tidigare överenskommelse, särskilt med avseende på antalet tjänsteår, avgångsvederlag eller någon annan ordning som beaktar hur länge tjänsterna tillhandahållits, såvida inte arbetstagaren redan har tillerkänts dessa rättigheter genom en lagakraftvunnen dom som meddelats före övergången och det nya företaget informerats om dessa rättigheter inom den frist och på det sätt som anges i denna artikel.

…”

## Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

13 Den 8 januari 1996 ingick klaganden i det nationella målet ett första avtal om visstidsanställning med Obras y Servicios Públicos avseende ett klart definierat arbete på heltid inom byggsektorn, ett så kallat ”fijo de obra”-avtal, vilket löpte ut den 16 januari 1997. Från den 24 januari 1997 ingick dessa båda parter fem andra avtal av samma typ, i följd efter varandra utan avbrott. Obras y Servicios Públicos tillgodoräknade klaganden en tjänstetid beräknad från den 1 januari 2014, det vill säga från och med den dag då parterna ingick det senaste av dessa avtal, vilket ännu inte har löpt ut.

14 Den 3 oktober 2017 ersattes Obras y Servicios Públicos av Acciona Agua i egenskap av arbetsgivare till klaganden i det nationella målet, efter det att Acciona Agua tilldelats ett offentligt kontrakt som benämndes ”Brådskande renoverings- och reparationsarbeten på nätet för försörjning och återanvändning av Canal de Isabel II Gestión SA (ärende nr 148/2016, del 2)”, vilket fram till detta datum hade genomförts av Obras y Servicios Públicos. I samband med detta byte övertog Acciona Agua en väsentlig del, vad gäller antal och kompetens, av de arbetstagare som var anställda av Obras y Servicios Públicos för fullgörandet av det offentliga kontraktet.

15 Ungefär en månad före ersättandet, det vill säga den 5 september 2017, väckte klaganden i det nationella målet talan vid Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (Arbetsdomstol nr 14 i Madrid, Spanien) om erkännande av hans rättigheter i förhållande till de två sistnämnda bolagen och

yrkade dels att han skulle tillgodoräknas en tjänstetid beräknad från och med den 8 januari 1996, det vill säga det datum då hans första avtal med Obras y Servicios Públicos ingicks, dels att det skulle fastställas att hans anställningsförhållande gäller tills vidare.

16 Enligt den hänskjutande domstolen omfattas en sådan situation som den som är aktuell i det nationella målet, där ett offentligt kontrakt har tilldelats ett nytt företag, varvid detta sistnämnda företag har övertagit en väsentlig del av den personalstyrka som det tidigare företaget avdelat för att fullgöra det offentliga kontraktet, av tillämpningsområdet för direktiv 2001/23, enligt artikel 1.1 i direktivet.

17 Den hänskjutande domstolen anser i detta hänseende bland annat att en sådan verksamhet som den som är aktuell i det nationella målet, som inte kräver något specifikt material, kan anses utgöra en verksamhet som i huvudsak baserar sig på arbetskraft. Följaktligen kan en grupp arbetstagare som varaktigt förenas i utförandet av en gemensam renoverings- och reparationsverksamhet, i avsaknad av andra produktionsfaktorer, utgöra en ekonomisk enhet som behåller sin identitet i den mening som avses i artikel 1.1 första stycket b i direktivet, under förutsättning att den nya arbetsgivaren övertar en väsentlig del av personalstyrkan i denna enhet, vilket är fallet här.

18 Artikel 3.1 första stycket i nämnda direktiv ska dessutom enligt den hänskjutande domstolen tolkas så, att det nya företaget är skyldigt att beakta inte bara det senaste avtal som ingåtts mellan de arbetstagare som företaget har övertagit och det tidigare företaget, utan även samtliga tjänsteår som den övertagna personalen har fullgjort, i den mån denna skyldighet följer av anställningsförhållandet mellan denna personal och det sistnämnda företaget.

19 Vad gäller klausul 4 punkt 1 i ramavtalet har den hänskjutande domstolen, bland annat som svar på EU-domstolens begäran om upplysningar av den 7 oktober 2019, uppgett att visstidsanställda som förvärvar ställning som tillsvidareanställda genom att ingå på varandra följande avtal om visstidsanställning för tillfälliga arbetsuppgifter under en period som överstiger tre år befinner sig i en situation som är jämförbar med situationen för visstidsanställda som, i likhet med klaganden i det nationella målet, har ingått en rad på varandra följande ”fijos de obra”-avtal.

20 Den hänskjutande domstolen har även uppgett att det aktuella kollektivavtalet, enligt vilket lagen om arbetstagare inte är tillämpligt, är tillämpligt i det nationella målet och har preciserat att det inte finns någon objektiv grund som motiverar ett åsidosättande av artikel 15.1 och 15.5 i denna lag.

21 Den hänskjutande domstolen är i detta sammanhang osäker på huruvida artiklarna 24.2, 24.5 och 27 i detta kollektivavtal är förenliga med klausul 4 punkt 1 i ramavtalet och med artikel 3.1 i direktiv 2001/23.

22 Mot denna bakgrund har Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (Arbetsdomstol nr 14 i Madrid) beslutat att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

”1) Ska klausul 4 punkt 1 i ramavtalet … och direktiv 2001/23, tolkas så, att det inte finns någon objektiv grund som motiverar att det aktuella kollektivavtalet – vari det i artikel 24.2 föreskrivs att bestämmelserna i artikel 15.1 a första stycket i lagen om arbetstagare, oberoende av varaktigheten av det allmänna avtal som ingås för en enda byggarbetsplats, inte ska tillämpas och att arbetstagarna behåller ställningen som ’fijo de obra’, såväl i de fall som avses i denna bestämmelse som vid övergång av företag i den mening som avses i artikel 44 i

lagen …, eller vid övergång av personalstyrkan enligt artikel 27 i kollektivavtalet – står i strid med den nationella lagstiftningen, i vilken det i artikel 15.1 a i lagen om arbetstagare föreskrivs att ’[d]essa avtal [inte får] gälla längre än tre år, vilket kan förlängas med högst tolv månader genom ett nationellt sektoriellt kollektivavtal eller, om sådant inte finns, genom ett sektoriellt kollektivavtal på lägre nivå. När dessa tidsfrister har löpt ut får arbetstagarna ställning som fast anställda i företaget.’?

2) Ska klausul 4 punkt 1 i ramavtalet … och direktiv 2001/23 tolkas så, att det inte finns någon objektiv grund som motiverar att det aktuella kollektivavtalet – vari det i artikel 24.5 föreskrivs att en arbetstagare, som varit anställd på olika tjänster, med eller utan avbrott, genom minst två ’fijos de obra’-avtal som ingåtts med samma företag eller samma grupp av företag under den period och inom den tidsfrist som anges i artikel 15.5 i lagen om arbetstagare, inte förvärvar en sådan ställning som tillsvidareanställd som föreskrivs i denna bestämmelse, vare sig under dessa förhållanden eller vid övergång av företag i den mening som avses i artikel 44 i lagen …, eller vid övergång av personalstyrkan enligt artikel 27 i kollektivavtalet – står i strid med den nationella lagstiftningen, i vilken det i artikel 15.5 i lagen om arbetstagare föreskrivs att ’… arbetstagare som under en period på 30 månader har varit anställda under en period som överstiger 24 månader, med eller utan avbrott, på samma eller olika positioner inom samma företag eller grupp av företag genom två eller flera avtal om visstidsanställning, antingen direkt eller genom bemanningsföretag, i samma eller olika anställningsform för tidsbegränsade anställningar, [utan att det påverkar bestämmelserna i punkterna 1 a, 2 och 3, ska] förvärva ställning som fast anställd arbetstagare. Bestämmelserna i föregående stycke är även tillämpliga vid överlåtelse av företag eller övergång av företag i enlighet med lag eller kollektivavtal.’?

3) Ska artikel 3.1 i direktiv 2001/23 tolkas så, att den utgör hinder för att de rättigheter och skyldigheter som ska iakttas av det nya företag eller den nya enhet som kommer att bedriva den verksamhet som det offentliga kontraktet avser genom det aktuella kollektivavtalet begränsas till att endast omfatta de rättigheter och skyldigheter som följer av det senaste avtal som arbetstagaren har ingått med det företag som utträder ur det offentliga kontraktet, och så, att detta inte utgör en objektiv grund som kan motivera att detta kollektivavtal står i strid med den nationella lagstiftningen, i vilken det i artikel 44 i lagen om arbetstagare föreskrivs att samtliga rättigheter och skyldigheter övergår utan inskränkning till den nya arbetsgivaren, utan någon begränsning till det senaste avtalet?”

## Prövning av tolkningsfrågorna

### *Domstolens behörighet*

23 Den spanska regeringen har uttryckt tvivel om huruvida EU-domstolen är behörig att pröva begäran om förhandsavgörande, eftersom den hänskjutande domstolen genom sina frågor i själva verket avser att få till stånd en tolkning av förhållandet mellan olika bestämmelser i nationell rätt.

24 EU-domstolen erinrar om att det av domstolens fasta praxis framgår att det inte ankommer på den att i mål om förhandsavgörande tolka nationella lagar eller andra författningar (dom av den 30 september 2020, CPAS de Liège, C-233/19, EU:C:2020:757, punkt 23 och där angiven rättspraxis).

25 I förevarande fall ska begäran om förhandsavgörande emellertid förstås så, att den hänskjutande domstolen inte har frågat EU-domstolen om tolkningen av förhållandet mellan det aktuella kollektivavtalet och lagen om arbetstagare, utan vill få klarhet i huruvida klasul 4 punkt 1 i ramavtalet och artikel 3.1 i direktiv 2001/23 ska tolkas så, att de utgör hinder för sådana nationella bestämmelser som artikel 24.2, 24.5 och 27.2 i detta kollektivavtal.

26 För att fastställa domstolens behörighet att besvara de ställda frågorna ska det kontrolleras att det nationella målet har anknytning till unionsrätten (dom av den 7 maj 2020, Parking och Interplastics, C-267/19 och C-323/19, EU:C:2020:351, punkt 27).

27 Det är i detta hänseende tillräckligt att konstatera att det i vart fall inte är uppenbart att direktiv 2001/23 inte är tillämpligt i det nationella målet, vilket innebär att direktivet utgör den anknytning till unionsrätten som motiverar att EU-domstolen är behörig att besvara den hänskjutande domstolens frågor (se, analogt, dom av den 7 maj 2020, Parking och Interplastics, C-267/19 och C-323/19, EU:C:2020:351, punkt 28).

28 Av detta följer att domstolen är behörig att pröva begäran om förhandsavgörande.

### *Huruvida tolkningsfrågorna kan tas upp till prövning*

29 Den spanska regeringen och Europeiska kommissionen anser att tolkningsfrågorna inte kan tas upp till sakprövning, eftersom de är hypotetiska, eftersom det saknas uppgifter om de faktiska omständigheter som gör det möjligt för domstolen att besvara dem och eftersom beskrivningen av de nationella bestämmelserna är ofullständig.

30 Det ska i detta hänseende erinras om att nationella domstolars frågor om tolkningen av unionsrätten enligt fast rättspraxis presumeras vara relevanta. Dessa frågor ställs mot bakgrund av den beskrivning av omständigheterna i målet och tillämplig lagstiftning som den nationella domstolen på eget ansvar har lämnat och vars riktighet det inte ankommer på EU-domstolen att pröva. En begäran från en nationell domstol kan bara avvisas då det är uppenbart att den begärda tolkningen av unionsrätten inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller saken i det nationella målet eller då frågorna är hypotetiska eller EU-domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska eller rättsliga omständigheterna som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts till den (dom av den 30 januari 2020, I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, punkt 56 och där angiven rättspraxis).

31 Det framgår även av fast rättspraxis att det krävs att den nationella domstolen klargör den faktiska och rättsliga bakgrunden till de frågor som ställs, eller att den åtminstone förklarar de faktiska omständigheter som ligger till grund för dessa frågor, eftersom det är nödvändigt att komma fram till en tolkning av unionsrätten som är användbar för den nationella domstolen. Beslutet om hänskjutande måste dessutom ange de närmare skälen till varför den nationella domstolen anser det vara oklart hur unionsrätten ska tolkas och till att den anser det nödvändigt att ställa tolkningsfrågor till EU-domstolen (dom av den 30 januari 2020, I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, punkt 57 och där angiven rättspraxis).

32 I förevarande fall har den hänskjutande domstolen, i sin begäran om förhandsavgörande och i sitt svar på EU-domstolens begäran om upplysningar, i tillräcklig utsträckning redogjort såväl för skälen till att den har frågat EU-domstolen om hur klausul 4 punkt 1 i ramavtalet och artikel 3.1 i direktiv 2001/23 ska tolkas, som för skälen till att denna tolkning är nödvändig för att avgöra det nationella målet.

33 Den hänskjutande domstolen anser nämligen att dessa unionsrättsliga bestämmelser utgör hinder för bestämmelser i nationell rätt, såsom artiklarna 24.2, 24.5 och 27.2 i det aktuella kollektivavtalet, vilka förefaller vara relevanta för att avgöra det nationella målet, eftersom klaganden i det nationella målet har ingått sammanlagt sex på varandra följande ”fijos de obra”-avtal, varav det senaste avtalet löper sedan mer än sju år. Således är såväl artikel 24.2 i detta kollektivavtal, enligt vilken det så kallade ”fijo de obra”-avtalet har en obestämd varaktighet, som artikel 24.5, i vilken det föreskrivs att på varandra följande avtal kan ingås, enligt den hänskjutande domstolen tillämpliga i förevarande fall. Vidare framgår det av beslutet om hänskjutande att det skett en övergång av personalstyrkan inom ramen för offentliga kontrakt avseende underhåll av vattennät, i den mening som avses i artikel 27 i nämnda kollektivavtal.

34 Det är således inte uppenbart att den begärda tolkningen saknar samband med de verkliga omständigheterna eller saken i det nationella målet, och de problem som uppkommit är inte hypotetiska, utan hänför sig till de faktiska omständigheter som är föremål för diskussion mellan parterna i det nationella målet, vilka det ankommer på den hänskjutande domstolen att fastställa.

35 EU-domstolen har dessutom tillgång till de uppgifter om de faktiska och rättsliga omständigheterna som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts av den hänskjutande domstolen. Det är nämligen utrett att klaganden i det nationella målet har ingått på varandra följande avtal med Obras y Servicios Públicos och det framgår av beslutet om hänskjutande att dessa avtal är så kallade ”fijos de obra”-avtal. När det gäller tillämpningen av den relevanta nationella lagstiftningen ska domstolen endast beakta den situation som den hänskjutande domstolen anser vara fastställd (se, för ett liknande resonemang, dom av den 8 juni 2016, Hünnebeck, C-479/14, EU:C:2016:412, punkt 36 och där angiven rättspraxis).

36 Mot bakgrund av dessa överväganden finner domstolen att tolkningsfrågorna kan tas upp till sakprövning.

### *Prövning i sak*

#### *Den första och den andra frågan*

37 EU-domstolen erinrar inledningsvis om att det av dess fasta praxis framgår att det enligt det förfarande för samarbete mellan nationella domstolar och EU-domstolen som införts genom artikel 267 FEUF ankommer på EU-domstolen att ge den nationella domstolen ett användbart svar, som gör det möjligt för den domstolen att avgöra det mål som den ska pröva. I detta syfte kan EU-domstolen behöva omformulera de frågor som hänskjutits. Den omständigheten att en nationell domstol formellt sett har formulerat sin tolkningsfråga med hänvisning till vissa bestämmelser i unionsrätten, utgör inte hinder för att EU-domstolen tillhandahåller den domstolen alla uppgifter om unionsrättens tolkning som kan vara användbara vid avgörandet av det nationella målet, oberoende av om det har hänvisats därtill i frågorna eller inte. Det ankommer härvid på EU-domstolen att utifrån samtliga uppgifter som den nationella domstolen har lämnat, och i synnerhet utifrån skälen i beslutet om hänskjutande, avgöra vilka delar av unionsrätten som behöver tolkas med hänsyn till saken i målet (dom av den 23 april 2020, Land Niedersachsen (Relevant anställningstid hos en tidigare arbetsgivare), C-710/18, EU:C:2020:299, punkt 18 och där angiven rättspraxis).

38 Den hänskjutande domstolen har ställt den första och den andra frågan för att få klarhet i huruvida klausul 4 punkt 1 i ramavtalet och direktiv 2001/23 ska tolkas så, att de utgör hinder för nationella bestämmelser enligt vilka det, med avvikelse från de allmänna bestämmelser som föreskrivs i nationell rätt, är tillåtet att ingå på varandra följande avtal om visstidsanställning, så kallade ”fijos de obra”-avtal, oberoende av deras löptid.

39 Det ska för det första påpekas att den hänskjutande domstolen visserligen i den första och den andra frågan har hänvisat till nämnda direktiv, men de skäl den redogjort för i detta hänseende avser i själva verket den tredje frågan i den del de rör artikel 27.2 i det aktuella kollektivavtalet. De frågeställningar som den hänskjutande domstolen har tagit upp, vilka hänför sig till nämnda direktiv, kommer därför att prövas inom ramen för denna sista fråga.

40 För det andra, och i motsats till vad den hänskjutande domstolen anser, kan klausul 4 punkt 1 i ramavtalet inte tillämpas på en sådan situation som den som är aktuell i det nationella målet.

41 Den hänskjutande domstolen har nämligen, utan att göra någon fördjupad analys av de villkor som skulle kunna användas för att kvalificera den relevanta referensgruppen för dess jämförelse, uppgett att visstidsanställda arbetstagare, vilka, i likhet med klaganden i det nationella målet, har ingått en rad på varandra följande ”fijos de obra”-avtal, i strid med denna klausul diskrimineras jämfört med visstidsanställda som har ingått avtal om att fullgöra en tillfällig arbetsuppgift och som förvärvar ställning som tillsvidareanställda till följd av att sådana på varandra följande avtal ingåtts, när den sammanlagda tiden för avtalen överstiger tre år. Dessa två typer av visstidsanställda befinner sig enligt den hänskjutande domstolen i en jämförbar situation i den mening som avses i nämnda klausul.

42 Det framgår emellertid av EU-domstolens praxis att den icke-diskrimineringsprincip som stadfästs i ramavtalet, eftersom den har genomförts och konkretiserats genom detta avtal endast vad gäller skillnader i behandling mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda som befinner sig i en jämförbar situation, inte omfattar eventuella skillnader i behandling mellan vissa kategorier av visstidsanställda (dom av den 22 januari 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, punkt 52 och där angiven rättspraxis).

43 Problematiken i det nationella målet rör däremot, såsom kommissionen har gjort gällande, ett eventuellt missbruk av avtal om visstidsanställning i form av så kallade ”fijos de obra”-avtal. Under dessa omständigheter, och med beaktande av de uppgifter som lämnats av den hänskjutande domstolen, ska den första och den andra tolkningsfrågan omformuleras för att EU-domstolen ska kunna ge den hänskjutande domstolen ett användbart svar på frågorna.

44 Det framgår av beslutet om hänskjutande att Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (Arbetsdomstol nr 14 i Madrid) genom dessa frågor i själva verket vill få klarhet i huruvida klausul 5 punkt 1 i ramavtalet ska tolkas så, att den utgör hinder för sådana nationella bestämmelser som de som är aktuella i det nationella målet, enligt vilka det är tillåtet att ingå på varandra följande avtal om visstidsanställning, så kallade ”fijos de obra”-avtal, så att de arbetstagare som ingått sådana avtal behåller sin ställning som visstidsanställda på obegränsad tid, eller om en förnyelse av sådana avtal tvärtom ska betraktas som motiverat av ”objektiva grunder”, i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a, endast av den anledningen att det i dessa nationella bestämmelser föreskrivs att sådana avtal i allmänhet ingås med avseende på en enda byggarbetsplats, oberoende av dess varaktighet.

45 Det ska i det avseendet erinras om att klausul 5 i ramavtalet syftar till att genomföra ett av de mål som eftersträvas med detta avtal, nämligen att reglera möjligheterna att använda på varandra följande visstidsanställningar, och att medlemsstaterna i punkt 1 i denna klausul åläggs en skyldighet att på ett verksamt sätt och med bindande verkan införa minst en av de uppräknade åtgärderna när det i nationell rätt inte finns likvärdiga lagliga åtgärder. De i klausul 5 punkt 1 a–c angivna åtgärderna, vilka är tre till antalet, rör objektiva grunder för förnyad visstidsanställning, den övre sammanlagda tidsgränsen för flera på varandra följande visstidsanställningar respektive det högsta antal gånger som en visstidsanställning får förnyas (dom av den 11 februari 2021, M.V. m.fl. (På varandra följande visstidsanställningar inom den offentliga sektorn), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 54 och där angiven rättspraxis).

46 Medlemsstaterna har i detta hänseende ett utrymme för skönsmässig bedömning, eftersom de kan välja att införa en eller flera av de åtgärder som anges i klausul 5 punkt 1 a–c i ramavtalet eller att tillämpa redan existerande likvärdiga lagliga åtgärder, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller kategorier av arbetstagare. Härigenom fastställs ett allmänt mål för medlemsstaterna i klausul 5 punkt 1 i ramavtalet, bestående i att förebygga sådant missbruk. Medlemsstaterna ges emellertid samtidigt rätt att själva bestämma med hjälp av vilka medel som nämnda mål ska uppnås, under förutsättning att de inte äventyrar ramavtalets syfte och ändamålsenliga verkan (dom av den 11 februari 2021, M.V. m.fl. (På varandra följande visstidsanställningar inom den offentliga sektorn), C-760/18, EU:C:2021:113, punkterna 55 och 56 och där angiven rättspraxis).

47 I klausul 5 i ramavtalet föreskrivs inte några särskilda påföljder för fall där missbruk har konstaterats. I ett sådant fall ankommer det på de nationella myndigheterna att vidta åtgärder som inte bara ska vara proportionerliga, utan även tillräckligt effektiva och avskräckande för att säkerställa att de bestämmelser som har antagits med stöd av ramavtalet får full verkan (dom av den 11 februari 2021, M.V. m.fl. (På varandra följande visstidsanställningar inom den offentliga sektorn), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 57 och där angiven rättspraxis).

48 Klausul 5 i ramavtalet ålägger sålunda inte medlemsstaterna någon allmän skyldighet att föreskriva att visstidsanställningar ska omvandlas till en tillsvidareanställning. Det krävs emellertid att den berörda medlemsstatens nationella rättsordning innehåller en annan effektiv åtgärd för att förhindra och, i förekommande fall, beivra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar (dom av den 11 februari 2021, M.V. m.fl. (På varandra följande visstidsanställningar inom den offentliga sektorn), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 58 och där angiven rättspraxis).

49 När på varandra följande visstidsanställningar har missbrukats, måste det således finnas möjlighet att tillämpa en åtgärd som innebär effektiva och likvärdiga garantier för arbetstagarnas skydd för att på lämpligt sätt beivra missbruket och undanröja följderna av åsidosättandet av unionsrätten. Det framgår nämligen av själva lydelsen av artikel 2 första stycket i direktiv 1999/70 att medlemsstaterna ska ”vidta alla nödvändiga åtgärder för att när som helst kunna garantera de resultat som åläggs genom detta direktiv” (dom av den 11 februari 2021, M.V. m.fl. (På varandra följande visstidsanställningar inom den offentliga sektorn), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 59 och där angiven rättspraxis).

50 Det ska dessutom erinras om att det inte är EU-domstolens uppgift att uttala sig om tolkningen av bestämmelser i nationell rätt. Detta ankommer på de behöriga nationella domstolarna, vilka ska fastställa huruvida de krav som anges i klausul 5 i ramavtalet uppfylls genom bestämmelserna i

den tillämpliga nationella lagstiftningen (dom av den 11 februari 2021, M.V. m.fl. (På varandra följande visstidsanställningar inom den offentliga sektorn), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 60 och där angiven rättspraxis).

51 Det ankommer således i förevarande fall på den hänskjutande domstolen att bedöma i vilken mån tillämpningsvillkoren för, liksom det faktiska genomförandet av, de relevanta bestämmelserna i nationell rätt utgör en lämplig åtgärd för att förhindra, och i förekommande fall beivra, missbruk av på varandra följande visstidsanställningar (se, analogt, dom av den 11 februari 2021, M.V. m.fl. (På varandra följande visstidsanställningar inom den offentliga sektorn), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 61 och där angiven rättspraxis).

52 EU-domstolen kan emellertid i sitt förhandsavgörande bidra med preciseringar för att vägleda den hänskjutande domstolen vid dess bedömning (dom av den 11 februari 2021, M.V. m.fl. (På varandra följande visstidsanställningar inom den offentliga sektorn), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 62 och där angiven rättspraxis).

53 Det är mot denna bakgrund som det ska prövas huruvida de nationella bestämmelser som är aktuella i det nationella målet, det vill säga artikel 24.2 och 24.5 i det aktuella kollektivavtalet, vilka enligt den hänskjutande domstolen gör det möjligt att ingå på varandra följande avtal om visstidsanställning, så kallade ”fijos de obra”-avtal, inom byggsektorn, kan betraktas som en sådan åtgärd som avses i klausul 5 punkt 1 a–c i ramavtalet.

54 För det första förefaller det i artikel 24.2 och 24.5 i detta kollektivavtal, när det gäller så kallade ”fijos de obra”-avtal, inte föreskrivas någon ”övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar” i den mening som avses i punkt 1 b i denna klausul. Tvärtom framgår det uttryckligen av artikel 24.2 i nämnda kollektivavtal att så kallade ”fijos de obra”-avtal ingås oberoende av dess varaktighet.

55 Även om det är den hänskjutande domstolen som på eget ansvar fastställer de faktiska omständigheterna i målet och tillämplig lagstiftning och även om det inte ankommer på EU-domstolen att pröva dessas riktighet, såsom framgår av den rättspraxis som angetts ovan i punkterna 30 och 35, ska det emellertid påpekas att det av den spanska regeringens skriftliga yttrande framgår att artikel 24.3 i det aktuella kollektivavtalet skulle kunna utgöra en åtgärd som syftar till att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande avtal om visstidsanställning, i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 i ramavtalet, och i synnerhet till att fastställa en ”övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar” i den mening som avses i punkt 1 b i denna klausul, i och med att artikel 24.3 begränsar tiden för tillhandahållande av tjänster till ett enda företag på olika arbetsplatser inom samma provins till tre på varandra följande år, om inte särskilda förutsättningar föreligger.

56 Det ankommer följaktligen på den hänskjutande domstolen att, med tillämpning av den rättspraxis som anges i punkt 51 ovan, pröva huruvida denna åtgärd i förevarande fall utgör en lämplig åtgärd för att förhindra missbruk av på varandra följande avtal om visstidsanställning i den mening som avses i nämnda klausul.

57 För det andra finns det inte, med förbehåll för den prövning som den hänskjutande domstolen ska göra, för denna typ av avtal, någon nationell åtgärd som fastställer en ”övre gräns för hur många gånger avtalet får förnyas” i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 c i ramavtalet.

58 För det tredje ska det prövas huruvida de nationella bestämmelser som är aktuella i det nationella målet föreskriver en åtgärd som kan anses utgöra ”objektiva grunder för förnyad visstidsanställning” i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet.

59 Det framgår av domstolens praxis att begreppet ”objektiva grunder”, i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet, ska 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 visstidsanställningar används i en särskild situation. Dessa omständigheter kan till exempel följa av att de arbetsuppgifter för vilkas utförande avtal om visstidsanställning har ingåtts är av ett särskilt slag och har vissa inneboende egenskaper eller, i förekommande fall, av en medlemsstats strävan efter att uppnå ett berättigat socialpolitiskt mål (dom av den 19 mars 2020, Sánchez Ruiz m.fl., C-103/18 och C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 66 och där angiven rättspraxis).

60 En nationell lagstiftning i vilken det endast på ett allmänt och abstrakt sätt, i form av en bestämmelse i lag eller annan författning, anges att på varandra följande visstidsanställningar får användas, uppfyller däremot inte de krav som anges i föregående punkt (dom av den 19 mars 2020, Sánchez Ruiz m.fl., C-103/18 och C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 67 och där angiven rättspraxis).

61 En sådan bestämmelse av rent formell karaktär ger nämligen inte några objektiva och klara kriterier för kontrollen av huruvida förnyelsen av sådana avtal faktiskt sker för att tillgodose ett verkligt behov, är ägnad att säkerställa att det eftersträvade målet uppnås och är nödvändig för att uppnå detta. Denna bestämmelse medför därför en verklig risk för att denna typ av avtal missbrukas och är följaktligen inte förenlig med det mål och den ändamålsenliga verkan som eftersträvas med ramavtalet (dom av den 19 mars 2020, Sánchez Ruiz m.fl., C-103/18 och C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 68 och där angiven rättspraxis).

62 Dessutom, så som domstolen upprepade gånger har slagit fast, kan det inte anses vara motiverat i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet att förnya visstidsanställningar för att tillgodose behov som faktiskt inte är tillfälliga utan som tvärtom är permanenta och varaktiga. En sådan användning av visstidsanställningar står nämligen i direkt strid med den premiss som ramavtalet vilar på, det vill säga att tillsvidareanställning är den generella anställningsformen, även om visstidsanställningar är kännetecknande för vissa branscher, yrken och verksamheter (dom av den 19 mars 2020, Sánchez Ruiz m.fl., C-103/18 och C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 76 och där angiven rättspraxis).

63 Iakttagande av klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet kräver således att det görs konkreta kontroller av att förnyelse av på varandra följande visstidsanställningar syftar till att tillgodose tillfälliga behov och att en nationell bestämmelse, såsom den som är aktuell i det nationella målet, faktiskt inte tillämpas för att tillgodose arbetsgivarens permanenta och varaktiga behov av personal (dom av den 19 mars 2020, Sánchez Ruiz m.fl., C-103/18 och C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 77 och där angiven rättspraxis).

64 Således ska alla omständigheter i varje enskilt fall undersökas under beaktande av bland annat det antal av sådana på varandra följande avtal som ingåtts med samma person eller för fullgörandet av ett och samma arbete, för att på så sätt utesluta att visstidsanställningarna – även om de utåt sett används för att täcka ett behov av vikarier – missbrukas av arbetsgivarna (dom av den 26 november 2014, Mascolo m.fl., C-22/13, C-61/13–C-63/13 och C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 102 och där angiven rättspraxis).

65 Vad gäller målet vid den nationella domstolen framgår det, såsom den hänskjutande domstolen har påpekat, av artikel 24.2 i det aktuella kollektivavtalet att så kallade ”fijos de obra”-avtal i allmänhet ingås för en enda byggarbetsplats, oberoende av dess varaktighet. I artikel 24.5 föreskrivs att ”[a]nställning på olika tjänster, med eller utan avbrott, genom minst två ’fijos de obra”-avtal som ingåtts med samma företag … [inte] medför … att arbetstagaren förvärvar … ställning som tillsvidareanställd …”.

66 Enligt artikel 24 i detta kollektivavtal är det således möjligt att ingå på varandra följande avtal om visstidsanställning i form av så kallade ”fijos de obra”-avtal, samtidigt som den berörda arbetstagarens placering, för varje ingånget avtal, i princip begränsas till en enda byggarbetsplats. Denna begränsning av avtalen till en enda byggarbetsplats är, enligt de uppgifter som den hänskjutande domstolen har lämnat, den enda åtgärd som föreskrivs för denna typ av avtal som kan utgöra en ”objektiv grund” i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet.

67 Under dessa omständigheter ska hänsyn tas till de synpunkter som framförts av Obras y Servicios Públicos, Acciona Agua och den spanska regeringen, enligt vilka den tredje tilläggsbestämmelsen i lag 32/2006 och den tredje tilläggsbestämmelsen i lagen om arbetstagare erkänner byggsektorns särdrag och behovet av att fastställa mer lämpliga specifika kriterier, med hänvisning till kollektivavtalsförhandlingar, vars syfte är att anpassa avtalet om visstidsanställning till ett klart definierat arbete eller en klart definierad tjänst genom metoder som garanterar en bättre anställningstrygghet för arbetstagaren och bättre säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. Det var genom att använda sig av denna behörighet som det så kallade ”fijo de obra”-avtalet infördes genom det aktuella kollektivavtalet, i vilket det, för det fall det föreligger en risk för missbruk av på varandra följande avtal, anges kriterier för att förhindra missbruk.

68 Även om den omständigheten att en arbetstagare är anställd vid ”en enda byggarbetsplats”, med hänsyn till byggsektorns särdrag, skulle kunna utgöra en ”precis och konkret omständighet som är kännetecknande för en viss verksamhet”, i den mening som avses i den rättspraxis som anges i punkt 59 i förevarande dom, ska det, med förbehåll för de kontroller som det ankommer på den hänskjutande domstolen att göra, påpekas att artikel 24 i det aktuella kollektivavtalet inte är av sådan art att den kan anses motivera användningen av på varandra följande avtal om visstidsanställning, i den mening som avses i den rättspraxis som anges i punkterna 60 och 61 i förevarande dom, eftersom denna artikel medför en reell risk för att leda till missbruk av denna typ av avtal.

69 Enligt artikel 24.2 är ingåendet av ett så kallat ”fijo de obra”-avtal nämligen endast ”i allmänhet” begränsat till en enda byggarbetsplats, vilket innebär att denna bestämmelse inte utesluter möjligheten att ingå ett sådant avtal för flera byggarbetsplatser. Enligt artikel 24.5 är det dessutom möjligt att ingå flera avtal av detta slag med samma företag avseende olika tjänster. Det förefaller således som om att den begränsning av avtalet till en enda byggarbetsplats som föreskrivs i artikel 24.2 är tillämplig på varje enskilt så kallat ”fijo de obra”-avtal, men att det enligt artikel 24.5 kan ingås flera på varandra följande avtal av denna typ för olika byggarbetsplatser.

70 Under alla omständigheter konstaterar domstolen, i likhet med kommissionen, att en sådan reglering som den som föreskrivs i artikel 24.2 och 24.5 i kollektivavtalet, enligt vilken varje enskild rekrytering i princip begränsar den berörda arbetstagarens tjänsteplacering till en enda byggarbetsplats, men som gör det möjligt att förnya så kallade ”fijos de obra”-avtal för obestämd tid, till följd av den sammanlagda verkan av dessa på varandra följande avtal, eller till och med

genom att lägga samman dessa, visar att denna arbetstagare i själva verket utför en permanent och varaktig uppgift som ingår i den normala verksamheten för den enhet eller det företag där arbetstagaren är anställd.

71 Den situation som är aktuell i det nationella målet illustrerar fullkomligt detta konstaterande, eftersom klaganden i det nationella målet har ingått sex på varandra följande ”fijos de obra”-avtal med Obras y Servicios Públicos, för en sammanlagd period på över 25 år.

72 Av detta följer, i enlighet med den rättspraxis som det hänvisas till ovan i punkterna 62–64, att sådana nationella bestämmelser som de som är aktuella i det nationella målet, som gör det möjligt att tillgodose behov som inte är tillfälliga utan tvärtom permanenta och varaktiga, är inte motiverade med hänsyn till klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet.

73 Under dessa omständigheter och under förutsättning att det inte finns några ”likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk” i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 i ramavtalet, som reglerar så kallade ”fijos de obra”-avtal, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera, kan sådana bestämmelser inte förhindra missbruk i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 i ramavtalet som följer av en användning av på varandra följande visstidsanställningar. Inom ramen för denna prövning ankommer det bland annat på den hänskjutande domstolen att kontrollera huruvida, såsom Obras y Servicios Públicos och Acciona Agua har gjort gällande, de visstidsanställda som är anställda i enlighet med ett ”fijo de obra”-avtal beviljas ett avgångsvederlag och, i förekommande fall, huruvida en sådan ersättning är ägnad att förhindra och, vid behov, beivra sådant missbruk och om det kan betraktas som en ”likvärdig laglig åtgärd” i den mening som avses i klausul 5 punkt 1.

74 EU-domstolen har i detta hänseende slagit fast att beviljandet av en ersättning, för att utgöra en ”likvärdig laglig åtgärd” i den mening som avses i klausul 5 i ramavtalet, särskilt ska syfta till att kompensera för följderna av missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden. Dessutom ska den beviljade ersättningen inte bara vara proportionerlig, utan även tillräckligt effektiv och avskräckande för att säkerställa att klausulen får full verkan (se dom av den 19 mars 2020, Sánchez Ruiz m.fl., C-103/18 och C-429/18, EU:C:2020:219, punkterna 103 och 104 samt där angiven rättspraxis).

75 EU-domstolen har dessutom fastställt att klausul 5 punkt 1 i ramavtalet inte är så ovillkorlig och tillräckligt precis som krävs för att den ska kunna åberopas av en enskild vid en nationell domstol. En sådan unionsrättslig bestämmelse som saknar direkt effekt kan inte som sådan åberopas inom ramen för en unionsrättslig tvist, i syfte att en nationell bestämmelse som strider mot unionsrätten inte ska tillämpas. En nationell domstol är således inte skyldig att avstå från att tillämpa en bestämmelse i nationell rätt som strider mot denna klausul (dom av den 19 mars 2020, Sánchez Ruiz m.fl., C-103/18 och C-429/18, EU:C:2020:219, punkterna 118–120 samt där angiven rättspraxis).

76 Efter detta förtydligande ska det erinras om att de nationella domstolarna, vid tillämpningen av nationell rätt, är skyldiga att i den utsträckning det är möjligt tolka denna mot bakgrund av direktivets ordalydelse och syfte så att det resultat som avses i direktivet uppnås, och därmed agera i överensstämmelse med artikel 288 tredje stycket FEUF (dom av den 19 mars 2020, Sánchez Ruiz m.fl., C-103/18 och C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 121 och där angiven rättspraxis).

77 Den nationella domstolens skyldighet att beakta ett direktivs innehåll vid tolkningen och tillämpningen av relevanta bestämmelser i nationell rätt begränsas förvisso av allmänna rättsprinciper, särskilt av principerna om rättssäkerhet och förbud mot retroaktiv lagstiftning, och den kan inte tjäna som grund för att tolka nationell rätt contra legem (dom av den 19 mars 2020, Sánchez Ruiz m.fl., C-103/18 och C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 123 och där angiven rättspraxis).

78 Principen om konform tolkning innebär icke desto mindre att de nationella domstolarna ska göra allt som ligger inom deras behörighet, med hänsyn till den nationella rätten i sin helhet och med tillämpning av de tolkningsmetoder som är erkända i nationell rätt, för att säkerställa att det aktuella direktivet ges full verkan och för att uppnå ett resultat som är förenligt med direktivets syfte (dom av den 19 mars 2020, Sánchez Ruiz m.fl., C-103/18 och C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 124 och där angiven rättspraxis).

79 Det ankommer således bland annat på den hänskjutande domstolen att kontrollera huruvida praxis från Tribunal Supremo (Högsta domstolen, Spanien) möjliggör en sådan tolkning av de aktuella nationella bestämmelserna. Enligt kommissionen tillämpar den sistnämnda domstolen de frister som föreskrivs i artikel 15.5 i lagen om arbetstagare på så kallade ”fijos de obra”-avtal som regleras genom det aktuella kollektivavtalet, vilket innebär att en arbetstagare, när han eller hon har ingått minst två avtal av detta slag och den lagstadgade frist som föreskrivs i denna bestämmelse har löpt ut, blir tillsvidareanställd.

80 Mot bakgrund av dessa överväganden ska den första och den andra frågan besvaras enligt följande. Klausul 5 punkt 1 i ramavtalet ska tolkas så att det ankommer på den nationella domstolen att, med beaktande av samtliga bestämmelser i nationell rätt, bedöma huruvida det förhållandet att en arbetstagares visstidsanställning enligt så kallade ”fijos de obra”-avtal begränsas till tre på varandra följande år, om inte särskilda förutsättningar föreligger, hos samma företag på olika arbetsplatser inom samma provins, och det förhållandet att dessa arbetstagare tillerkänns ett avgångsvederlag, om det antas att den nationella domstolen konstaterar att dessa åtgärder faktiskt gäller för dessa arbetstagare, utgör lämpliga åtgärder för att förhindra och, i förekommande fall, beivra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden eller ”likvärdiga lagliga åtgärder” i den mening som avses i klausul 5 punkt 1. Under alla omständigheter kan sådana nationella bestämmelser inte tillämpas av den berörda medlemsstatens myndigheter på så sätt att förnyelsen av på varandra följande avtal om visstidsanställning i form av så kallade ”fijos de obra”-avtal kan anses vara motiverad av ”objektiva grunder” i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet, endast av den anledningen att vart och ett av dessa avtal i allmänhet ingås avseende en enda byggarbetsplats, oberoende av dess varaktighet, eftersom sådana nationella bestämmelser i praktiken inte förhindrar den berörda arbetsgivaren från att, genom en sådan förnyelse, tillgodose permanenta och varaktiga personalbehov.

### *Den tredje frågan*

81 Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje frågan för att få klarhet i huruvida artikel 3.1 första stycket i direktiv 2001/23 ska tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser, enligt vilka de rättigheter och skyldigheter som, vid övergång av personalen inom ramen för ett offentligt kontrakt, det nya företaget måste ta över med avseende på en överförd arbetstagare begränsar sig till att endast avse de rättigheter och skyldigheter som följer av det senaste avtal som arbetstagaren ingått med det tidigare företaget.

82 För det första ska direktiv 2001/23, enligt artikel 1.1 a i direktivet, tillämpas vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare genom lagenlig överlåtelse eller fusion.

83 Det följer i detta hänseende av domstolens fasta praxis att tillämpningsområdet för direktiv 2001/23 omfattar samtliga fall där det som ett led i avtalsförhållanden sker ett byte av den fysiska eller juridiska person som är ansvarig för verksamhetens drift och som har en arbetsgivares skyldigheter gentemot de anställda i företaget. Det krävs följaktligen inte något direkt avtalsförhållande mellan överlåtaren och förvärvaren för att direktiv 2001/23 ska vara tillämpligt, eftersom övergången även kan ske genom tredje man (dom av den 11 juli 2018, Somoza Hermo och Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, punkt 27 och där angiven rättspraxis).

84 Det ska i detta sammanhang påpekas, i motsats till vad Acciona Agua och den spanska regeringen har gjort gällande, att den omständigheten att det i förevarande fall rör sig om en övergång av personal till följd av att ett offentligt kontrakt har tilldelats ett annat företag, varvid det nya företaget har övertagit en stor del av den personal som det tidigare företaget hade avdelat för att fullgöra detta offentliga kontrakt, inte utesluter att direktiv 2001/23 är tillämpligt.

85 Domstolen har nämligen redan slagit fast att den omständigheten att övergången sker till följd av ensidiga myndighetsbeslut och inte genom ett avtal inte utesluter att direktiv 2001/23 är tillämpligt (dom av den 20 juli 2017, Piscarreta Ricardo, C-416/16, EU:C:2017:574, punkt 38 och där angiven rättspraxis).

86 Vidare saknar den omständigheten att det inte finns något avtalsförhållande mellan de båda företag som successivt har tilldelats det berörda offentliga kontraktet betydelse för frågan huruvida direktiv 2001/23 är tillämpligt på en sådan situation som den i det nationella målet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 juli 2018, Somoza Hermo och Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, punkt 28).

87 Slutligen påverkar det förhållandet att Acciona Agua enligt ett kollektivavtal var skyldigt att överta personalen inte det faktum att övergången avser en ekonomisk enhet (se, analogt, dom av den 11 juli 2018, Somoza Hermo och Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, punkt 38).

88 För det andra ska, enligt artikel 1.1 b i direktiv 2001/23, med övergång förstås övergång av en ekonomisk enhet, som behåller sin identitet och varmed förstås en organiserad gruppering av tillgångar vars syfte är att bedriva ekonomisk verksamhet, vare sig denna utgör huvud- eller sidoverksamhet. Begreppet ”enhet” avser följaktligen en sådan organisation av personer och tillgångar som kan bedriva en ekonomisk verksamhet genom vilken ett särskilt syfte eftersträvas (dom av den 27 februari 2020, Grafe och Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, punkt 22).

89 Det framgår av domstolens fasta praxis att det avgörande kriteriet för att fastställa att fråga är om en övergång är huruvida den aktuella enheten behåller sin identitet, vilket är fallet i synnerhet när driften faktiskt fortsätter eller återupptas (dom av den 27 februari 2020, Grafe och Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, punkt 23 och där angiven rättspraxis).

90 För att avgöra om detta villkor är uppfyllt måste hänsyn tas till samtliga omständigheter som kännetecknar den aktuella transaktionen. Till dessa omständigheter hör särskilt vilket slags företag eller vilken verksamhet det är fråga om, huruvida några materiella tillgångar – såsom fastigheter eller lös egendom – har övertagits, värdet på de immateriella tillgångarna vid

tidpunkten för övergången, huruvida huvuddelen av personalstyrkan har övertagits av den nya arbetsgivaren, huruvida kundstocken har övertagits samt hur lika de verksamheter är som har bedrivits före och efter övergången och hur länge ett eventuellt avbrott i verksamheten har varat. Alla dessa omständigheter är emellertid endast aspekter av den helhetsbedömning som ska göras och kan därför inte bedömas var för sig (dom av den 27 februari 2020, Grafe och Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, punkt 24 och där angiven rättspraxis).

91 I synnerhet har EU-domstolen slagit fast att den nationella domstolen, vid sin bedömning av de faktiska omständigheter som kännetecknar den aktuella transaktionen, bland annat ska ta hänsyn till vilken typ av företag eller verksamhet det rör sig om. Av detta följer att den vikt som ska tillmätas de olika kriterierna för bedömningen av om det har skett en övergång i den mening som avses i direktiv 2001/23 med nödvändighet varierar med hänsyn till den verksamhet som bedrivs och även till de produktions- eller driftsmetoder som används i ifrågavarande företag, verksamhet eller del av verksamhet (dom av den 11 juli 2018, Somoza Hermo och Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, punkterna 31 och 32 samt där angiven rättspraxis).

92 Domstolen har tidigare angett att en ekonomisk enhet, inom vissa sektorer, kan fungera utan betydande materiella eller immateriella tillgångar, vilket sannolikt innebär att frågan huruvida en sådan enhet behåller sin identitet efter den transaktion som den är föremål för inte kan vara beroende av att sådana beståndsdelar har övertagits (dom av den 11 juli 2018, Somoza Hermo och Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, punkt 33 och där angiven rättspraxis).

93 Domstolen har således slagit fast att ett kollektiv av arbetstagare som varaktigt förenas i en gemensam verksamhet, inom vissa sektorer där verksamheten i huvudsak baserar sig på arbetskraft, vilket bland annat är fallet när en verksamhet inte kräver användning av särskilda materiella tillgångar, kan utgöra en ekonomisk enhet. En sådan enhet kan följaktligen behålla sin identitet efter en övergång, när den nya arbetsgivaren inte inskränker sig till att fortsätta den aktuella verksamheten, utan även övertar huvuddelen – i förhållande till antal och kompetens – av den personalstyrka som hans föregångare hade avdelat för denna uppgift. I ett sådant fall förvärvar den nya arbetsgivaren nämligen en organiserad gruppering av tillgångar som gör det möjligt för denna att varaktigt fortsätta det tidigare företagets verksamhet eller viss del därav (dom av den 11 juli 2018, Somoza Hermo och Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, punkterna 34 och 35 samt där angiven rättspraxis).

94 Av detta följer att frågan huruvida en transaktion ska kvalificeras som en övergång förutsätter att vissa sakomständigheter konstateras föreligga, varvid den nationella domstolen ska bedöma denna fråga med beaktande av de kriterier som EU-domstolen har fastställt och de ändamål som eftersträvas med direktiv 2001/23, såsom de som framgår av bland annat skäl 3 i direktivet (dom av den 27 februari 2020, Grafe och Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, punkt 27 och där angiven rättspraxis).

95 Det ankommer följaktligen på den hänskjutande domstolen att, mot bakgrund av ovanstående överväganden och med beaktande av samtliga faktiska omständigheter som kännetecknar den transaktion som är aktuell i det nationella målet, bedöma huruvida transaktionen ska anses utgöra en företagsövergång i den mening som avses i direktiv 2001/23.

96 I detta syfte ankommer det särskilt på den hänskjutande domstolen att kontrollera huruvida den verksamhet som är aktuell i det nationella målet, såsom denna domstol har angett i begäran om förhandsavgörande, inte kräver några särskilda materiella tillgångar utan huvudsakligen grundar sig på arbetskraft, eller huruvida denna verksamhet tvärtom, såsom Obras y Servicios Públicos

och Acciona Agua har gjort gällande, inte kan kvalificeras som verksamhet som huvudsakligen grundar sig på arbetskraft, eftersom arbetskraften enligt dessa företag är ett klart underordnat inslag i förhållande till de materiella tillgångar som krävs för att fullgöra det berörda offentliga kontraktet och dessa tillgångar inte överförts.

97 Mot bakgrund av dessa omständigheter ska det för det första preciseras att det förhållandet att inga materiella tillgångar överförs – utöver i det fall där verksamheten huvudsakligen grundar sig på arbetskraft, som avses i den rättspraxis som anges i punkt 93 ovan –, i en situation där materiella tillgångar, såsom byggnader och lös egendom, inte är oumbärliga för att den berörda enheten ska kunna fungera väl, eller i en situation där arbetskraften och dessa materiella tillgångar är av lika stor betydelse för att denna enhet ska kunna fungera väl, och där den verksamhet som bedrevs av det tidigare företaget fortsätter att bedrivas av det nya företaget och huvuddelen av arbetskraften övertas av detta sistnämnda företag, inte utgör hinder för att det fastställs att den ekonomiska enheten kan bibehålla sin identitet även efter övergången och det således är möjligt att anse att det skett en övergång av företag i den mening som avses i artikel 1.1 i direktiv 2001/23.

98 Denna lösning är nämligen inte bara förenlig med logiken bakom de mål som eftersträvas med direktivet, såsom de anges bland annat i skäl 3 i direktivet, nämligen att skydda arbetstagarna vid byte av arbetsgivare, för att säkerställa att deras rättigheter skyddas, utan den överensstämmer även med den rättspraxis som anges i punkt 92 ovan, enligt vilken frågan huruvida identiteten av en ekonomisk enhet som kan fungera utan betydande materiella eller immateriella tillgångar består efter den transaktion som den är föremål för inte kan vara beroende av att sådana tillgångar har övertagits.

99 För det andra ska det erinras om domstolens praxis enligt vilken den omständigheten att sådana tillgångar, vilka är absolut nödvändiga för att enheten ska kunna fungera väl, inte i betydande utsträckning har övergått från den tidigare till den nya innehavaren av kontraktet måste leda till att denna enhet inte anses ha bevarat sin identitet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 25 januari 2001, Liikenne, C-172/99, EU:C:2001:59, punkt 42).

100 Det går emellertid inte att av denna rättspraxis dra slutsatsen att en överföring av materiella tillgångar generellt sett ska betraktas som den enda avgörande faktorn för att kunna fastställa att det skett en övergång av ett företag vars verksamhet avser en sektor i vilken den eller de materiella tillgångarna utgör en viktig del i utövandet av denna verksamhet. För att avgöra huruvida den omständigheten att inga verksamhetstillgångar har övertagits innebär att det inte kan anses vara fråga om en övergång av företag, ska den hänskjutande domstolen således beakta de omständigheter som utmärker det mål som är anhängigt vid den (se, för ett liknande resonemang, dom av den 27 februari 2020, Grafe och Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, punkterna 30 och 31).

101 För det tredje anges i artikel 3.1 första stycket i direktiv 2001/23 principen om att överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gäller vid tidpunkten för övergången ska övergå på förvärvaren.

102 Syftet med direktiv 2001/23 är att skydda arbetstagarnas rättigheter vid byte av arbetsgivare genom att göra det möjligt för dem att fortsätta sin anställning hos den nye arbetsgivaren på samma villkor som hos överlåtaren. Direktivet säkerställer att anställningsavtal eller anställningsförhållanden så långt det är möjligt utan ändringar fortsätter att gälla i förhållande till förvärvaren, för att förhindra att de arbetstagare som berörs av övergången hamnar i en mindre

fördelaktig situation enbart på grund av övergången. Detta direktiv kan däremot inte med framgång göras gällande för att uppnå en förbättring av rådande lönevillkor eller andra arbetsvillkor i samband med en företagsövergång (dom av den 26 mars 2020, ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, punkt 25 och där angiven rättspraxis).

103 Även om syftet med direktiv 2001/23 är att skydda de av övergången berörda arbetstagarnas intressen, kan det emellertid inte bortses från förvärvarens intressen. Förvärvaren måste kunna göra de anpassningar och omställningar som är nödvändiga för den fortsatta verksamheten. Syftet med direktivet är inte bara att skydda arbetstagarnas intressen vid en företagsövergång, utan också att säkerställa en rättvis avvägning mellan dessa intressen och förvärvarens intressen (dom av den 26 mars 2020, ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, punkt 26 och där angiven rättspraxis).

104 I förevarande fall framgår det av artikel 27.2 första stycket i det aktuella kollektivavtalet att det nya företaget är skyldigt att respektera de rättigheter och skyldigheter som tillerkänts de arbetstagare som övertas enligt anställningsförhållandet med det tidigare företaget. Enligt artikel 27.2 andra stycket i detta kollektivavtal är dessa rättigheter och skyldigheter begränsade till att endast avse de rättigheter och skyldigheter som följer av det senaste avtal som arbetstagaren ingått med det tidigare företaget, utan att det nya företaget är bundet av något tidigare avtal eller någon tidigare överenskommelse, särskilt vad gäller övertagande av fullgjorda tjänsteår, såvida inte arbetstagaren redan har tillerkänts sådana rättigheter genom en lagakraftvunnen dom som meddelats före övergången och det nya företaget informerats om detta inom den frist och på det sätt som anges i artikel 27 i kollektivavtalet.

105 Den hänskjutande domstolen har i detta sammanhang uttryckt tvivel angående huruvida artikel 27.2 andra stycket i kollektivavtalet är förenlig med artikel 3.1 första stycket i direktiv 2001/23.

106 Under dessa omständigheter konstaterar EU-domstolen att det förhållandet att erkännandet av en arbetstagares rättigheter inom ramen för arbetstagarens anställningsförhållande med det nya företaget begränsas till att avse de rättigheter som följer av det senaste avtal som arbetstagaren ingått med det tidigare företaget, just innebär att dessa rättigheter bibehålls vid personalövergången. Detta överensstämmer med syftet med direktivet, vilket är att skydda arbetstagarnas rättigheter vid byte av arbetsgivare, genom att ge dem möjlighet att fortsätta sin anställning hos den nye arbetsgivaren på samma villkor som dem som överenskommits med överlåtaren. I nämnda bestämmelse begränsas dessutom inte endast den överförda arbetstagarens rättigheter utan även hans eller hennes skyldigheter till att avse de skyldigheter som följer av det senaste avtal som arbetstagaren ingått med det tidigare företaget.

107 Vad särskilt gäller tjänstgöringstiden har domstolen slagit fast att förvärvaren är skyldig att beakta övertagen personals sammanlagda tjänstgöringsår vid beräkningen av rättigheter av ekonomisk natur, såsom avgångsvederlag eller löneförhöjningar, såvitt denna skyldighet följde av anställningsförhållandet mellan denna personal och överlåtaren och i enlighet med de villkor som gällde inom ramen för detta förhållande (dom av den 6 april 2017, Unionen, C-336/15, EU:C:2017:276, punkt 22 och där angiven rättspraxis).

108 I förevarande fall räcker det i detta hänseende att konstatera att det inte av beslutet om hänskjutande framgår att den tjänstetid som det nya företaget enligt artikel 27.2 i det aktuella kollektivavtalet tillgodoräknat de arbetstagare som är föremål för en övergång av personalstyrkan i den mening som avses i denna bestämmelse är mindre förmånlig för dessa arbetstagare än den tjänstetid som de tillgodoräknades före övergången av det tidigare företaget.

109 Tvärtom framgår det av beslutet om hänskjutande att Obras y Servicios Públicos tillgodoräknade klaganden i det nationella målet en tjänstetid som beräknats från och med den 1 januari 2014, vilket motsvarar den tjänstetid som följer av det senaste avtal som han ingått med detta bolag. I och med att den tjänstetid som Acciona Agua är skyldig att tillgodoräkna klaganden i det nationella målet genom andra stycket i nämnda bestämmelse begränsas till den anställningstid som följer av det senaste avtal som han ingått med Obras y Servicios Públicos, får tillämpningen av denna bestämmelse till följd att den tjänstetid som han tillgodoräknades av detta företag kvarstår även efter övergången.

110 Att i samband med en personalövergång tillerkänna arbetstagaren rättigheter, bland annat tjänstetid, som arbetstagaren inte hade före övergången, skulle däremot innebära en förbättring av dennes arbetsvillkor, vilket inte föreskrivs i direktiv 2001/23, såsom framgår av den rättspraxis som anges i punkt 102 ovan.

111 Artikel 27.2 andra stycket i det aktuella kollektivavtalet överensstämmer dessutom med detta resonemang, eftersom den föreskriver ett undantag från begränsningen av den överförda arbetstagarens rättigheter till de rättigheter som följer av arbetstagarens senast ingångna avtal med det tidigare företaget, när arbetstagaren redan har tillerkänts sådana rättigheter genom en lagakraftvunnen dom som meddelats före övergången och det nya företaget informerats om dessa rättigheter inom den frist och på det sätt som föreskrivs i artikel 27 i detta kollektivavtal. Detta undantag gör det nämligen möjligt att säkerställa att den övertagna arbetstagaren behåller de rättigheter som han tillerkänts inom ramen för anställningsförhållandet med det tidigare företaget.

112 I detta sammanhang uppkommer endast, för den hänskjutande domstolen, frågan vilka rättigheter klaganden i det nationella målet hade hos Obras y Servicios Públicos före övergången och, i synnerhet, huruvida han utsattes för missbruk genom på varandra följande avtal om visstidsanställning, i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 i ramavtalet, vilket är föremålet för de två första frågorna, och om han därför borde ha fått ställning som tillsvidareanställd före övergången med följden att han i så fall skulle ha behållit denna ställning i samband med övergången.

113 Det ska påpekas att domstolen har slagit fast att tillämpligheten av direktiv 2001/23 inte påverkar det skydd en arbetstagare kan ha rätt till mot missbruk av på varandra följande avtal om visstidsanställning med stöd av andra bestämmelser i unionsrätten, bland annat ramavtalet, och inte heller domstolens framtida tolkningar av nämnda bestämmelser (beslut av den 15 september 2010, Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, punkt 36).

114 Mot bakgrund av dessa överväganden ska den tredje frågan besvaras enligt följande. Artikel 3.1 första stycket i direktiv 2001/23 ska tolkas så, att den inte utgör hinder för nationella bestämmelser, enligt vilka de rättigheter och skyldigheter som, i samband med en övergång av personal inom ramen för offentliga kontrakt, det nya företaget måste ta över med avseende på en överförd arbetstagare begränsar sig till att endast avse de rättigheter och skyldigheter som följer av det senaste avtal som denna arbetstagare ingått med det tidigare företaget, under förutsättning att

tillämpningen av dessa bestämmelser inte medför att arbetstagaren sätts i en mindre gynnsam situation endast på grund av denna övergång, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera.

**Rättegångskostnader**

115 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 (sjunde avdelningen) följande:

1) **Klausul 5 punkt 1 i ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat 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, ska tolkas så, att det ankommer på den nationella domstolen att, med beaktande av samtliga bestämmelser i nationell rätt, bedöma huruvida det förhållandet att arbetstagares visstidsanställning enligt så kallade ”fijos de obra”-avtal begränsas till tre på varandra följande år, om inte särskilda förutsättningar föreligger, hos samma företag på olika arbetsplatser inom samma provins, och det förhållandet att dessa arbetstagare tillerkänns ett avgångsvederlag, om det antas att den nationella domstolen konstaterar att dessa åtgärder faktiskt gäller för dessa arbetstagare, utgör lämpliga åtgärder för att förhindra och, i förekommande fall, beivra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningar eller ”likvärdiga lagliga åtgärder” i den mening som avses i klausul 5 punkt 1. Under alla omständigheter kan sådana nationella bestämmelser inte tillämpas av den berörda medlemsstatens myndigheter på så sätt att förnyelsen av på varandra följande avtal om visstidsanställning i form av så kallade ”fijos de obra”-avtal kan anses vara motiverad av ”objektiva grunder” i den mening som avses i klausul 5 punkt 1 a i ramavtalet, endast av den anledningen att vart och ett av dessa avtal i allmänhet ingås avseende en enda byggarbetsplats, oberoende av dess varaktighet, eftersom sådana nationella bestämmelser i praktiken inte förhindrar den berörda arbetsgivaren från att, genom en sådan förnyelse, tillgodose permanenta och varaktiga personalbehov.**

2) **Artikel 3.1 första stycket i rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter ska tolkas så, att den inte utgör hinder för nationella bestämmelser, enligt vilka de rättigheter och skyldigheter som, i samband med en övergång av personal inom ramen för offentliga kontrakt, det nya företaget måste ta över med avseende på en överförd arbetstagare begränsar sig till att endast avse de rättigheter och skyldigheter som följer av det senaste avtal som denna arbetstagare ingått med det tidigare företaget, under förutsättning att tillämpningen av dessa bestämmelser inte medför att arbetstagaren sätts i en mindre gynnsam situation endast på grund av denna övergång, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera.**

Underskrifter