Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (sjätte avdelningen)

den 20 september 2018*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 1999/70/EG – Ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP – Klausul 4 – Offentlig sektor – Lärare på högstadie- och gymnasieskolor – Rekrytering av visstidsanställda som ordinarie tjänstemän enligt ett förfarande för anställning på meriter – Fastställande av tjänstetid – Delvis beaktande av tjänsteperioder som fullgjorts inom ramen för ett avtal om visstidsanställning”

I mål C-466/17,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Tribunale di Trento (domstolen i Trento, Italien) genom beslut av den 18 juli 2017, som inkom till domstolen den 3 augusti 2017, i målet

Chiara Motter

mot

Provincia autonoma di Trento

meddelar

DOMSTOLEN (sjätte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden C. G. Fernlund (referent) samt domarna S. Rodin och E. Regan,

generaladvokat: E. Sharpston,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– C. Motter, genom W. Miceli, F. Ganci, V. De Michele, E. De Nisco, S. Galleano och G. Rinaldi, avvocati,

– Provincia autonoma di Trento, genom N. Pedrazzoli, L. Bobbio, A. Pizzoferrato, M. Dalla Serra och M. Velardo, avvocati,

– Italiens regering, genom G. Palmieri, i egenskap av ombud, biträdd av L. Fiandaca, C. Colelli och G. D’Avanzo, avvocati dello Stato,

* Rättegångsspråk: italienska.

– Europeiska kommissionen, genom M. van Beek och G. Gattinara, båda 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 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 Chiara Motter och Provincia autonoma di Trento (den autonoma provinsen Trento, Italien), angående beräkningen av hennes tjänstetid vid den tidpunkt då parterna ingick ett avtal om tillsvidareanställning.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

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

4 I klausul 2 i ramavtalet föreskrivs följande:

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

2. Medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter kan besluta att detta avtal inte skall gälla
   a) inledande yrkesutbildning och lärlingsutbildning, eller
   b) anställningskontrakt eller anställningsförhållanden som har ingåtts inom ramen för särskild offentlig eller offentligt finansierad utbildning, integrering och program för yrkesomskolning.”

5 Klausul 3 i ramavtalet har följande lydelse:

”I detta avtal avses med

1. *visstidställd*: 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. Om

ingen jämförbar tillsvidareanställd finns på samma arbetsplats, skall jämförelsen göras med hänvisning till tillämpliga kollektivavtal och om tillämpliga kollektivavtal saknas, enligt lagar, kollektivavtal eller praxis i landet i fråga.”

6 I klausul 4 i ramavtalet föreskrivs följande:

”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.

2. I förekommande fall skall proportionalitetsprincipen (*pro rata temporis*-principen) tillämpas.

3. Tillämpningsföreskrifterna för denna klausul skall fastställas av medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller av arbetsmarknadens parter, med beaktande av gemenskapslagstiftningen, nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis.

4. Den anställningstid som behövs för att kvalificera för särskilda anställningsvillkor skall vara densamma för visstidsanställda arbetstagare som för fast anställda arbetstagare utom där olika längd på denna kvalifikationstid är motiverad på objektiva grunder.”

Italiensk rätt

7 I artikel 485.1 i decreto legislativo no 297 ”Testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado” (lagstiftningsdekret nr 297 ”konsoliderad lagstiftning på undervisningsområdet, rörande skolor av alla slag och på samtliga nivåer”) av den 16 april 1994 (ordinarie tillägg till GURI nr 115 av den 19 maj 1994), föreskrivs följande:

”Den tjänstgöringstid som undervisande personal på statliga, och därmed jämställda, högstadie-, gymnasie- och konstskolor fullgör i egenskap av visstidsanställda, inklusive utlandstjänstgöring, ska, för rättsliga och ekonomiska ändamål, beträffande de fyra första åren beaktas fullt ut såsom fast tjänstgöring. Eventuella perioder därefter ska beaktas till två tredjedelar och den återstående tredjedelen ska enbart beaktas för ekonomiska ändamål. Ekonomiska rättigheter till följd av nämnda erkännande lagras och beaktas i samband med alla uppflyttningar i löneklasser som sker efter tidpunkten för detta erkännande.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

8 År 2003 ingick den autonoma provinsen Trento ett avtal om visstidsanställning med Chiara Motter, enligt vilket hon anställdes som lärare på högstadie- och gymnasienivå för läsåret 2003/2004. Chiara Motter fortsatte att tjänstgöra som lärare utan avbrott, genom att ingå ytterligare sju på varandra följande avtal, vart och ett på viss tid motsvarande ett läsår.

9 Chiara Motter har sedan den 1 september 2011 ett avtal om tillsvidareanställning. Den 1 september 2012 blev hon fast anställd.

10 Den 8 september 2014 inledde den autonoma provinsen Trento ett förfarande för återupprättande av Chiara Motters karriär inför hennes inplacering i lönegrad enligt en lagstiftning som var tillämplig från den 1 januari 2012. I överensstämmelse med artikel 485.1 i lagstiftningsdekret nr 297 av den 16 april 1994 fastställdes Chiara Motters tjänstetid till 80 månader av de 96 månader hon rent faktiskt hade fullgjort. De fyra första åren beaktades fullt ut, medan de fyra påföljande åren begränsades till två tredjedelar, vilket innebar att 32 månader av 48 beaktades. Chiara Motters placerades i lönegrad 1.

11 Den 2 december 2016 väckte Chiara Motter talan vid Tribunale di Trento (domstolen i Trento, Italien) och yrkande att rätten skulle förplikta den autonoma provinsen Trento att beakta samtliga tjänsteperioder som hon hade fullgjort innan avtalet om tillsvidareanställning ingicks i syfte att utföra samma arbetsuppgifter, enligt de åtta på varandra följande avtalen om visstidsanställning avseende läsåren 2003/2004–2010/2011.

12 Chiara Motter har till stöd för sin talan gjort gällande att klausul 4 i ramavtalet har åsidosatts och att artikel 485 i lagstiftningsdekret nr 297 av den 16 april 1994 inte bör tillämpas, i den mån det föreskriver att tjänsteperioder som fullgjorts under visstidsanställning ska beaktas fullt ut upp till fyra år och för perioder därutöver endast med två tredjedelar.

13 Den hänskjutande domstolen anser att det, för en tillämpning av principen om icke-diskriminering i klausul 4 i ramavtalet, krävs att det kontrolleras att jämförbara situationer inte behandlas olika. Vid en sådan kontroll skulle Chiara Motters situation kunna jämföras med den situation som en lärare med liknande arbetsuppgifter befinner sig i, som efter avklarat uttagningsprov fått en fast tjänst och har arbetat lika länge som Chiara Motter.

14 Chiara Motter har i det avseendet uppgett, utan att motsägas av motparten, att hon utfört exakt samma arbetsuppgifter som de lärare som efter avklarat uttagningsprov anställts tillsvidare. Den hänskjutande domstolen är emellertid osäker på om det föreligger en skillnad mellan dessa två situationer. Med hänsyn till att fast anställda lärare har klarat ett uttagningsprov skulle det kunna hävdas att deras arbetsprestationer är av högre kvalitet än de visstidsanställda lärarnas prestationer. Om så är fallet saknas anledning att följa övervägandet i punkt 45 i dom av den 18 oktober 2012, Valenza m.fl. (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646), i vilken domstolen slog fast att anställda som utför identiska uppgifter inte ska anses befinna sig i olika situationer beroende på om de hade klarat ett uttagningsprov för anställning inom offentlig förvaltning.

15 Den hänskjutande domstolen har påpekat att italienska domstolar har gett uttryck för olika uppfattningar i det avseendet. Corte suprema di cassazione (Kassationsdomstolen, Italien) har, när det gäller lärare, slagit fast att klausul 4 i ramavtalet kräver att de tjänsteperioder som fullgjorts i egenskap av visstidsanställd beaktas för att säkerställa likabehandling i förhållande till fast anställda lärare. Flera underinstanser har däremot valt en motsatt lösning.

16 Mot bakgrund av dessa omständigheter är den hänskjutande domstolen osäker på huruvida det förhållandet att en person inte har klarat ett uttagningsprov för anställning inom offentlig förvaltning kan motivera en särbehandling till nackdel för visstidsanställda.

17 Den hänskjutande domstolen har vidare uppgett att domstolen, i dom av den 18 oktober 2012, Valenza m.fl. (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkterna 23, 55 och 62), har slagit fast att omvänd diskriminering kan uppstå till nackdel för tjänstemän som anställts efter att ha klarat ett uttagningsprov, om samtliga tjänstgöringsperioder som en visstidsanställd person har fullgjort beaktas i samband med erhållandet av en fast tjänst inom offentlig förvaltning.

18 Den hänskjutande domstolen undrar därför om italiensk rätt är förenlig med klausul 4 i ramavtalet, med hänsyn till att det i artikel 485 i lagstiftningsdekret nr 297 av den 16 april 1994 föreskrivs att tjänsteperioder som fullgjorts såsom tillsvidareanställd ska beaktas degressivt i syfte att undvika omvänd diskriminering av personer som har klarat ett uttagningsprov för anställning inom offentlig förvaltning.

19 Mot denna bakgrund beslutade Tribunale di Trento (domstolen i Trento) att vilandeförklara målet och att ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

”1) Utgör, med avseende på tillämpningen av icke-diskrimineringsprincipen i klausul 4 i ramavtalet, kravet på att ha klarat den initiala objektiva kontrollen av yrkeskvalifikationerna genom ett allmänt uttagningsprov ett kriterium som kan jämföras med ett utbildningsvillkor, som den nationella domstolen ska beakta i syfte att fastställa huruvida situationen för tillsvidareanställda och visstidsanställda arbetstagare är jämförbar samt för att avgöra huruvida det föreligger en objektiv grund som motiverar att tillsvidareanställda och visstidsanställda arbetstagare behandlas olika?

2) Utgör principen om icke-diskriminering i klausul 4 i ramavtalet hinder för en nationell bestämmelse, såsom artikel 485.1 i lagstiftningsdekret nr 297 av den 16 april 1994, vari det föreskrivs att, vid fastställandet av anställningstiden vid den tidpunkt då en arbetstagare blir fast anställd, de fyra första åren som visstidsanställd ska beaktas fullt ut, medan år utöver dessa reduceras med en tredjedel för rättsliga ändamål och med två tredjedelar för ekonomiska ändamål, om det i samband med visstidsanställning inte gjordes en sådan initial objektiv kontroll av yrkeskvalifikationerna genom ett allmänt uttagningsprov med godkänt resultat?

3) Utgör principen om icke-diskriminering i klausul 4 i ramavtalet hinder för en nationell bestämmelse, såsom artikel 485.1 i lagstiftningsdekret nr 297 av den 16 april 1994, vari det föreskrivs att, vid fastställandet av anställningstiden vid den tidpunkt då en arbetstagare blir fast anställd, de fyra första åren som visstidsanställd ska beaktas fullt ut, medan år utöver dessa reduceras med en tredjedel för rättsliga ändamål och med två tredjedelar för ekonomiska ändamål, med hänsyn till syftet att förhindra att det uppstår omvänd diskriminering till nackdel för fast anställda lärare som anställts efter att ha klarat ett allmänt uttagningsprov?”

Huruvida tolkningsfrågorna kan tas upp till sakprövning

20 Den italienska regeringen har gjort gällande att begäran om förhandsavgörande ska avvisas på grund av att den saknar precison. Enligt denna har den hänskjutande domstolen inte redogjort för de faktiska omständigheterna på ett korrekt och tillräckligt precist sätt, varför det inte går att bedöma huruvida sökanden i det nationella målet befinner sig i en situation som är jämförbar med den som tjänstemän i en liknande ställning befinner sig i och besvara tolkningsfrågorna.

21 Det ska i det avseendet påpekas att det, inom ramen för det samarbete mellan EU-domstolen och de nationella domstolarna som har införts genom artikel 267 FEUF, uteslutande ankommer på den nationella domstolen, vid vilken målet anhängiggjorts och som har ansvaret för det rättsliga avgörandet, att mot bakgrund av de särskilda omständigheterna i målet bedöma såväl om ett förhandsavgörande är nödvändigt för att döma i saken som relevansen av de frågor som ställs till EU-domstolen. EU-domstolen är följaktligen i princip skyldig att meddela ett förhandsavgörande när de frågor som ställts avser tolkningen av unionsrätten (dom av den 6 september 2016, Petruhhin, C-182/15, EU:C:2016:630, punkt 19 och där angiven rättspraxis).

22 Nationella domstolars frågor om tolkningen av unionsrätten presumeras följaktligen 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 och rättsliga omständigheterna som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts till den (se dom av den 26 juli 2017, Persidera, C-112/16, EU:C:2017:597, punkt 24 och där angiven rättspraxis).

23 I förevarande fall innehåller begäran om förhandsavgörande en redogörelse för de faktiska och rättsliga omständigheterna i det nationella målet som är tillräcklig för att EU-domstolen ska kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts. Dessa frågor, som avser tolkningen av klausul 4 i ramavtalet, har uppkommit i en tvist angående på vilka villkor tjänsteperioder som fullgjorts av visstidsanställda arbetstagare ska beaktas vid deras inplacering i lönegrad i samband med att de erhåller fast anställning som tjänstemän. Frågorna har följaktligen ett direkt samband med saken i det nationella målet och är inte hypotetiska. Chiara Motter, den autonoma provinsen Trento, den italienska regeringen och Europeiska kommissionen har beretts tillfälle att yttra sig över de frågor som den hänskjutande domstolen har ställt.

24 Av det ovan anförda följer att begäran om förhandsavgörande kan tas upp till sakprövning.

Prövning av tolkningsfrågorna

25 Den hänskjutande domstolen har ställt dessa frågor, som ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida klausul 4 i ramavtalet ska tolkas så, att den är till hinder för en nationell lagstiftning, såsom den i det nationella målet aktuella, som, i syfte att inplacera en arbetstagare i en lönegrad i samband med att vederbörande erhåller fast anställning som tjänsteman på grund av meriter, beaktar samtliga tjänsteperioder som den aktuella arbetstagaren har fullgjort i egenskap av visstidsanställd upp till fyra år och för år därutöver endast delvis beaktar sådana perioder, med två tredjedelar.

26 För att kunna besvara denna fråga erinras det om att det i klausul 4.1 i ramavtalet föreskrivs ett förbud mot att, när det gäller anställningsvillkor, behandla visstidsanställda mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder. Punkt 4 i samma klausul innehåller samma förbud såvitt avser vilken anställningstid som krävs för att kvalificera för särskilda anställningsvillkor (dom av den 18 oktober 2012, Valenza m.fl., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 39). Domstolen har dessutom redan slagit fast att bestämmelser om krav på anställningstid för att inplaceras i en lönegrad omfattas av begreppet ”anställningsvillkor” i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet (dom av den 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punkterna 46 och 47).

27 Det framgår av de uppgifter som domstolen har delgetts i detta mål att, till skillnad från tillsvidareanställda lärare som anställts efter att ha klarat ett uttagningsprov, beaktas tjänstetiden för visstidsanställda lärare som erhåller en fast tjänst på grund av meriter, när dessa ska inplaceras i en lönegrad, inte fullt ut annat än för de fyra första åren, varefter den för påföljande år endast beaktas till två tredjedelar. Tillämpningen av den nationella lagstiftningen i fråga har således inneburit att förvaltningen endast har beaktat 80 av de 96 månader som sökanden i det nationella målet faktiskt har fullgjort i egenskap av visstidsanställd, det vill säga 83 procent av den tjänstetid hon fullgjort.

28 Enligt ordalydelsen i klausul 4.1 i ramavtalet är principen om likabehandling emellertid endast tillämplig på förhållandet mellan visstidsanställda och jämförbara tillsvidareanställda. För att bedöma om den aktuella särbehandlingen utgör sådan diskriminering som är förbjuden enligt denna klausul ska det till att börja med bedömas huruvida situationerna är jämförbara, och därefter, i ett andra skede, prövas huruvida det föreligger objektiva grunder för en sådan särbehandling.

Huruvida de aktuella situationerna är jämförbara

29 För att bedöma om de berörda personerna utför samma eller liknande arbeten i den mening som avses i ramavtalet ska det, i enlighet med klausulerna 3.2 och 4.1 i ramavtalet, undersökas huruvida dessa personer – med hänsyn tagen till en rad omständigheter såsom arbetets art, utbildningsvillkoren och arbetsvillkoren – kan anses befinna sig i en jämförbar situation (dom av den 5 juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 51 och där angiven rättspraxis).

30 Arten av de arbetsuppgifter som sökanden i det nationella målet utfört under sina år som visstidsanställd lärare och kvaliteten på den yrkeserfarenhet hon därmed förvärvat ingår bland de kriterier som ska beaktas vid bedömningen av om hon befinner sig i en situation som är jämförbar med den situation som en tjänsteman med samma tjänstetid som rekryterats efter att ha klarat ett uttagningsprov befinner sig i (se, för ett liknande resonemang, dom av den 18 oktober 2012, Valenza m.fl, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 44).

31 Det framgår av de uppgifter som den hänskjutande domstolen har lämnat att sökanden i det nationella målet, under åren som visstidsanställd lärare, utförde exakt samma arbetsuppgifter som hon tilldelats i egenskap av fast anställd tjänsteman.

32 Det framgår emellertid att sökanden i det nationella målet inte har genomfört och klarat ett uttagningsprov för anställning i offentlig förvaltning. Den hänskjutande domstolen är osäker på om en sådan objektiv omständighet tyder på en lägre yrkeskompetens som eventuellt, bland annat under de inledande undervisningsperioderna, innebär att arbetet, kvalitativt sett, varit sämre än det arbete som tjänstemän som har klarat ett uttagningsprov utför.

33 Den omständigheten att sökanden i det nationella målet inte har genomfört och klarat ett uttagningsprov för anställning i offentlig förvaltning innebär emellertid inte att hon, vid den tidpunkt då hon erhöll en fast tjänst, inte befann sig i en situation som är jämförbar med den som fast anställda tjänstemän befinner sig i, eftersom villkoren enligt det nationella rekryteringförfarandet på meriter just syftar till att i den fasta personalstyrkan inkorporera visstidsanställda som arbetat så pass länge att deras situation kan jämställas med den situation som fast anställda tjänstemän befinner sig i (se, för ett liknande resonemang, dom av den 18 oktober 2012, Valenza m.fl., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 45).

34 Antagandet att kvaliteten på det arbete som lärare som nyligen anställts på viss tid utför skulle vara lägre än det arbete som utförs av lärare som klarat ett uttagningsprov förefaller inte vara förenligt med det faktum att den nationella lagstiftaren valt att erkänna de fyra första tjänsteåren som visstidsanställd lärare fullt ut. Detta antagande, även om det skulle visa sig vara riktigt, innebär dessutom ett krav på de nationella myndigheterna att anordna uttagningsprov tillräckligt ofta för att tillgodose anställningsbehoven. Så förefaller inte vara fallet. Det framgår nämligen av de yttranden som sökanden i det nationella målet har avgett till domstolen att uttagningsprov har anordnats sporadiskt, varav de senaste ägde rum under åren 1999, 2012 och 2016. En sådan situation, som det ankommer på den nationella domstolen att kontrollera om den stämmer, är knappast förenlig med den italienska regeringens påstående att det arbete som visstidsanställda utför håller lägre kvalitet än det arbete som utförs av tillsvidareanställda som anställts efter att ha klarat ett uttagningsprov.

35 Med förbehåll för den nationella domstolens prövning av de faktiska omständigheterna följer det av det ovan anförda att de aktuella situationerna är jämförbara. Det ska därför prövas huruvida det föreligger objektiva grunder för att inte fullt ut beakta tjänsteperioder, utöver de fyra första åren, som fullgjorts i egenskap av visstidsanställd, när en lärare på högstadie- och gymnasienivå som erhållit fast anställning på meriter ska placeras in i en lönegrad.

Huruvida det finns objektiva grunder

36 Enligt domstolens fasta praxis innebär begreppet ”objektiva grunder”, i den mening som avses i klausul 4.1 och/eller 4.4 i ramavtalet, att en särbehandling av visstidsanställda i förhållande till tillsvidareanställda inte kan motiveras av den omständigheten att sådan särbehandling föreskrivs i allmänna och abstrakta nationella bestämmelser, såsom en lag eller ett kollektivavtal (dom av den 5 juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 56 och där angiven rättpraxis).

37 Nämnda begrepp innebär ett krav på att den konstaterade särbehandlingen ska vara motiverad 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, så att det kan kontrolleras huruvida denna särbehandling tillgodoser ett verkligt behov, är ägnad att uppnå det eftersträvade målet och är nödvändig för detta ändamål. Dessa omständigheter kan till exempel följa av den särskilda beskaffenhet som utmärker de arbetsuppgifter som har föranlett avtalens ingående och dessa uppgifters natur eller, i förekommande fall, av en medlemsstats strävan efter att uppnå ett berättigat socialpolitiskt mål (dom av den 5 juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 57 och där angiven rättpraxis).

38 Endast den omständigheten att offentliganställdas arbete är av tillfällig karaktär uppfyller inte ovannämnda krav och kan således inte utgöra en ”objektiv grund” i den mening som avses i klausul 4.1 och/eller 4.4 i ramavtalet. Om den omständigheten att en anställning är tillfällig ansågs tillräcklig i sig för att motivera en särbehandling av visstidsanställda i förhållande till tillsvidareanställda skulle målen med direktiv 1999/70 och ramavtalet undergrävas och en situation som missgynnar visstidsanställda upprätthållas (dom av den 18 oktober 2012, Valenza m.fl., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 52).

39 Domstolen har sålunda redan slagit fast att klausul 4 i ramavtalet om visstidsarbete ska tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser som innebär att anställningstid som en visstidsanställd arbetstagare fullgjort hos en myndighet inte till någon del beaktas när denna arbetstagares anställningstid fastställs i samband med tillsvidareanställning hos samma myndighet som ordinarie tjänsteman inom ramen för ett särskilt förfarande för stabilisering av arbetstagarens anställningsförhållande, såvida detta inte är motiverat på ”objektiva grunder” i den mening som avses i punkt 1 och/eller punkt 4 i denna klausul. Den omständigheten att den visstidsanställde har fullgjort nämnda arbetsperioder på grundval av ett visstidskontrakt eller ett tillfälligt arbetsförhållande utgör inte i sig en sådan objektiv grund (dom av den 18 oktober 2012, Valenza m.fl., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 71).

40 Den italienska regeringen har, i förevarande fall, för att motivera den påstådda särbehandling som avses i det nationella målet, gjort gällande att den aktuella åtgärden i det nationella målet, i motsats till den som avsågs i det mål som gav upphov till domen av den 18 oktober 2012, Valeza m.fl. (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646), innebär att hela den tjänstetid som visstidsanställda har fullgjort beaktas när de anställs som ordinarie tjänstemän.

41 Det är visserligen riktigt att den nationella lagstiftning som avses i det nationella målet beaktar hela tjänstetiden. Men den beaktar den inte på ett enhetligt sätt, eftersom tjänsteperioder utöver de första fyra åren endast beaktas till två tredjedelar.

42 Den italienska regeringen har i det avseendet förklarat en sådan nedsättning med behovet av att återspegla det faktum att yrkeserfarenheten hos visstidsanställda lärare inte fullt ut kan jämföras med den som deras kollegor, i egenskap av ordinarie tjänstemän som rekryterats efter att ha klarat ett uttagningsprov, har förvärvat. I motsats till de sistnämnda har visstidsanställda lärare ofta fått rycka in som tillfälliga vikarier och fått undervisa i en rad olika ämnen. Visstidsanställda är dessutom underställda ett tidräkningssystem som skiljer sig från det som används för ordinarie tjänstemän. Mot bakgrund av dessa, såväl kvalitativa som kvantitativa, skillnader och i syfte att undvika omvänd diskriminering till nackdel för tjänstemän som rekryterats efter att ha klarat ett uttagningsprov anser den italienska regeringen det vara motiverat att, när den tjänstetid som en visstidsanställd person har fullgjort ska beaktas, tillämpa en nedsättningskoefficient.

43 Domstolen påpekar att medlemsstaterna, med hänsyn till det utrymme för skönsmässig bedömning som de har när de organiserar sin offentliga förvaltning, i princip – utan att det strider mot direktiv 1999/70 och ramavtalet – kan föreskriva villkor för att få tillträde till en tjänst som ordinarie

tjänsteman och anställningsvillkoren för sådana tjänstemän, även i sådana fall då dessa tjänstemän tidigare varit visstidsanställda inom denna förvaltning (dom av den 18 oktober 2012, Valenza m.fl., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 57).

44 Oaktat detta utrymme för skönsmässig bedömning ska tillämpningen av de villkor som medlemsstaterna fastställer dock vara transparent och kunna kontrolleras, i syfte att undvika att visstidsanställda missgynnas enbart på grundval av längden på de anställningsavtal eller anställningsförhållanden som utgör grunden för deras anställningstid och yrkeserfarenhet (dom av den 18 oktober 2012, Valenza m.fl., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 59).

45 När en sådan särbehandling följer av behovet av att ta hänsyn till objektiva krav avseende den tjänst som ska tillsättas genom rekryteringsförfarandet, vilka saknar samband med tidsbegränsningen av anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, kan skillnaden vara motiverad i den mening som avses i klausul 4.1 och/eller 4.4 i ramavtalet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 79).

46 Domstolen har i det avseendet redan medgett att viss skillnad i behandling mellan ordinarie tjänstemän som rekryterats efter att ha klarat ett allmänt uttagningsprov och personer som rekryterats efter att ha förvärvat yrkeserfarenhet som visstidsanställd i princip kan vara motiverad av de olika kvalifikationer som krävs och vilken typ av arbetsuppgifter som ska utföras (dom av den 18 oktober 2012, Valenza m.fl, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 60).

47 De mål som den italienska regeringen hänvisar till, vilka består dels i att kunna återspegla de yrkesmässiga skillnaderna mellan de båda kategorierna av arbetstagare i fråga, dels undvika att det uppstår omvänd diskriminering till nackdel för ordinarie tjänstemän som rekryterats efter att ha klarat ett allmänt uttagningsprov, kan således anses utgöra en ”objektiv grund” i den mening som avses i klausul 4.1 och/eller 4.4 i ramavtalet, under förutsättning att de tillgodoser ett verkligt behov, är ägnade att uppnå det eftersträvade målet och är nödvändiga i det avseendet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 18 oktober 2012, Valenza m.fl., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 62).

48 Med förbehåll för den prövning som det ankommer på den hänskjutande domstolen att göra, medges att de mål som den italienska regeringen har åberopat i förevarande fall kan anses vara ägnade att tillgodose ett verkligt behov.

49 Det framgår nämligen av den italienska regeringens yttranden att den i det nationella målet aktuella lagstiftningen dels ska återspegla de skillnader i yrkeserfarenhet som lärare rekryterade efter uttagningsprov och lärare som rekryterats på meriter besitter, mot bakgrund av alla de olika ämnen, de villkor och de arbetstider som sistnämnda lärare är underkastade, bland annat när de vikarierar för andra lärare. Den italienska regeringen har bekräftat att nationell lagstiftning, mot bakgrund av skillnaderna mellan dessa situationer, likställer det arbete som en visstidsanställd lärare utför under 180 dagar per år, vilket motsvarar ungefär två tredjedelar av ett läsår, med tjänstgöring under ett helt läsår. Med förbehåll för den hänskjutande domstolens prövning av dessa omständigheter, förefaller ett sådant syfte vara förenligt med den ”pro rata temporis”-princip som det uttryckligen hänvisas till i klausul 4.2 i ramavtalet.

50 Domstolen konstaterar även att avsaknaden av en initial kontroll av kvalifikationerna genom ett uttagningsprov och risken för en nedvärdering av denna yrkeskvalificering inte nödvändigtvis kräver att en del av den tjänstetid som fullgjorts såsom visstidsanställd ska avräknas. Motiveringar av det här slaget kan dock, under vissa omständigheter, anses tillgodose ett legitimt syfte. Det ska i det avseendet påpekas att det framgår av den italienska regeringens yttranden att den nationella rättsordningen tillmäter uttagningsprov för anställning inom offentlig förvaltning särskild betydelse. I artikel 97 i den

italienska grundlagen föreskrivs nämligen, i syfte att garantera förvaltningens opartiskhet och effektivitet, att anställning inom offentlig förvaltning ska föregås av ett uttagningsprov, utom när annat föreskrivs i lag.

51 Mot bakgrund av dessa överväganden kan en nationell lagstiftning, såsom den i det nationella målet aktuella, enligt vilken tjänstetid överstigande fyra år som en visstidsanställd person har fullgjort endast beaktas till två tredjedelar, inte anses gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå de mål som prövats ovan och skapa en jämvikt mellan de berättigade intressen som visstidsanställda och tillsvidareanställda har, och samtidigt respektera de meritokratiska värderingar och överväganden avseende förvaltningens opartiskhet och effektivitet som ligger till grund för rekryteringen genom uttagningsprov.

52 För att ge den hänskjutande domstolen ett användbart svar är det dock viktigt att notera att de uppgifter som domstolen förfogar över visar att den skada som orsaktas till följd av den diskriminering som sökanden i det nationella målet påstår sig ha blivit utsatt för i förhållande till tillsvidareanställda arbetstagare verkar grunda sig på att hennes lönegrad inte har fastställts utifrån de nationella bestämmelser som var tillämpliga när hon erhöll sin tillsvidareanställning den 1 september 2011, utan med tillämpning av senare bestämmelser som var tillämpliga vid den tidpunkt då förvaltningen inledde ett förfarande för ”återupprättande av hennes karriär”, det vill säga den 8 september 2014. Trots att sökanden i det nationella målet, vid tidpunkten för tillsvidareanställningen, hade fullgjort en tjänstetid på mer än tre år, vilket gav henne rätt till en placering i lönegrad 2 enligt då gällande lönetabell hade övergångsbestämmelserna till ändringen av denna lönetabell, per den 1 januari 2012, inte tillämpats trots att syftet med dessa övergångsbestämmelser var att se till att arbetstagare som vid den tidpunkten hade lönegrad 2 fick behålla sin lönegrad. Eftersom den hänskjutande domstolen inte har ställt någon fråga angående detta till EU-domstolen, ankommer det på den hänskjutande domstolen att, i förekommande fall, kontrollera om en sådan retroaktiv tillämpning av den nya löneskalan är förenlig med rättssäkerhetsprincipen och principen om skydd för berättigade förväntningar.

53 Härav följer, med förbehåll för den prövning som det ankommer på den hänskjutande domstolen att göra, att de faktorer som den italienska regeringen har åberopat för att motivera skillnaden i behandling av visstidsanställda och tillsvidareanställda utgör en ”objektiv grund” i den mening som av klausul 4.1 och/eller 4.4 i ramavtalet.

54 Mot bakgrund av det anförda ska de frågor som ställts besvaras enligt följande. Klausul 4 i ramavtalet ska tolkas så, att den inte utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom den i det nationella målet aktuella, som, i syfte att inplacera en arbetstagare i en lönegrad i samband med att vederbörande erhåller fast anställning som tjänsteman på grund av meriter, beaktar samtliga tjänsteperioder som den aktuella arbetstagaren har fullgjort i egenskap av visstidsanställd upp till fyra år och för år därutöver endast delvis beaktar sådana perioder, med två tredjedelar.

Rättegångskostnader

55 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (sjätte avdelningen) följande:

Klausul 4 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 den inte utgör hinder för en nationell

lagstiftning, såsom den i det nationella målet aktuella, som, i syfte att inplacera en arbetstagare i en lönegrad i samband med att vederbörande erhåller fast anställning som tjänsteman på grund av meriter, beaktar samtliga tjänsteperioder som den aktuella arbetstagaren har fullgjort i egenskap av visstidsanställd upp till fyra år och för år därutöver endast delvis beaktar sådana perioder, med två tredjedelar.

Underskrifter