Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 26 januari 2012*

”Socialpolitik — Direktiv 1999/70/EG — Klausul 5.1 a i ramavtalet om visstidsarbete — Flera på varandra följande avtal om visstidsanställning — Objektiva grunder för förnyelse av sådana avtal — Nationell lagstiftning som tillåter att avtal om visstidsanställning används vid vikariat — Konstant eller återkommande behov av vikarier — Beaktande av samtliga omständigheter kring förnyelsen av flera på varandra följande avtal om visstidsanställning”

I mål C-586/10,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Bundesarbeitsgericht (Tyskland) genom beslut av den 17 november 2010, som inkom till domstolen den 15 december 2010, i målet

Bianca Kücük

mot

Land Nordrhein-Westfalen,

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden J. N. Cunha Rodrigues samt domarna U. Lõhmus, A. Rosas, A. Ó Caoimh (referent) och A. Arabadjiev,

generaladvokat: N. Jääskinen,

justitiesekreterare: handläggaren A. Impellizzeri,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 9 november 2011,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Bianca Kücük, genom H. Rust och B. Jaeger, Rechtsanwälte,

— Land Nordrhein-Westfalen, genom T. Kade, Rechtsanwalt,

— Tysklands regering, genom T. Henze och N. Graf Vitzthum, båda i egenskap av ombud,

— Polens regering, genom M. Szpunar, i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: tyska.

— Europeiska kommissionen, genom M. van Beek och V. Kreuschitz, 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 5.1 a i ramavtalet om visstidsarbete av den 18 mars 1999, vilket är bilagt rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, s. 43) (nedan kallat ramavtalet om visstidsanställning).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Bianca Kücük och hennes arbetsgivare, Land Nordrhein-Westfalen (nedan kallad delstaten), avseende giltigheten av den senaste i en rad på varandra följande avtal om visstidsanställning som ingåtts mellan Bianca Kücük och delstaten.

Tillämpliga bestämmelser

Unionslagstiftningen

3 Direktiv 1999/70 grundas på artikel 139.2 EG och syftet med direktivet är, enligt artikel 1 däri, ”att genomföra det bilagda ramavtalet [om visstidsanställning] … som … ingicks mellan de allmänna branschövergripande organisationerna (EFS, UNICE och CEEP)”.

4 Enligt klausul 1 b i ramavtalet om visstidsanställning är syftet med detta avtal bland annat att ”upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden”.

5 I klausul 5 i ramavtalet om visstidsanställning, vilken har rubriken ”Bestämmelser för att förhindra missbruk”, föreskrivs följande:

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

a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning.

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

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

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

a) skall betraktas som ’på varandra följande’,

b) skall betraktas som tillsvidareanställningar.”

6 Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 348, s. 1; svensk specialutgåva, område 5, volym 6, s. 3) innehåller vissa minimikrav till skydd för sådana arbetstagare.

7 Vad beträffar mammaledighet föreskrivs i artikel 8 i direktiv 92/85 en rätt till mammaledighet under minst fjorton veckor, varav minst två veckor ska vara obligatoriska.

8 Ramavtalet om föräldraledighet av den 14 december 1995, vilket bilagts rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 145, s. 4) (nedan kallat ramavtalet om föräldraledighet) innehåller minimiföreskrifter som avser att underlätta för föräldrar som arbetar att förena åtaganden i arbetsliv och familjeliv.

9 I klausul 2 i ramavtalet om föräldraledighet föreskrivs följande:

”1. Om inte annat följer av punkt 2.2 ges arbetstagare, kvinnor och män, genom detta avtal en individuell rätt till föräldraledighet med anledning av ett barns födelse eller vid adoption av ett barn för att vårda detta barn under minst tre månader och upp till en bestämd ålder som får vara upp till åtta år och som skall fastställas av medlemsstaterna och/eller av arbetsmarknadens parter.

...

5. Vid föräldraledighetens utgång har arbetstagaren rätt att återgå till sitt arbete eller, om detta är omöjligt, till ett likvärdigt eller likartat arbete som överensstämmer med dennes anställningsavtal eller anställningsförhållande.

...”

Den nationella lagstiftningen

10 I 14 § lagen om deltidsanställning och visstidsanställning (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) av den 21 december 2000 (BGBl. 2000 I, s. 1966), i dess lydelse enligt artikel 1 i lagen av den 19 april 2007 (BGBl. 2007 I, s. 538) (nedan kallad TzBfG), vilken har rubriken ”Möjlighet att tidsbegränsa avtalen”, föreskrivs följande:

”1. Det är tillåtet att ingå avtal om visstidsanställning om detta motiveras av objektiva grunder. Objektiva grunder kan bland annat föreligga

...

3. när arbetstagaren anställs som vikarie för en annan arbetstagare,

...”

11 För det fall ett avtal om visstidsanställning anses ogiltigt ska det, enligt 16 § TzBfG, anses utgöra ett avtal om tillsvidareanställning.

12 I 21 § första stycket lagen om föräldrapenning och föräldraledighet (Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit) av den 5 december 2006 (BGBl. 2006 I, s. 2748), i dess ändrade lydelse, föreskrivs följande:

”Det föreligger objektiva grunder som motiverar ett tidsbegränsat anställningsförhållande om en arbetstagare anställs som vikarie för en annan arbetstagare under hela eller delar av en period av arbetsförbud enligt lagen om skydd för moderskap, föräldraledighet och särskild tjänstledighet för vård av barn beviljad med stöd av kollektivavtal, företagsavtal eller individuellt avtal.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

13 Bianca Kücük var anställd av delstaten under perioden den 2 juli 1996–31 december 2007 enligt sammanlagt 13 olika avtal om visstidsanställning. Hon hade en tjänst som kansliassistent på sekretariatet för tvistemålsavdelningen vid Amtsgericht Köln (distriktsdomstol i Köln). Samtliga avtal har avsett vikariat för tillsvidareanställda assistenter som beviljats tillfällig tjänstledighet, såsom föräldraledighet och särskild tjänstledighet.

14 Bianca Kücük väckte talan vid Arbeitsgericht Köln (arbetsdomstol i Köln) den 18 januari 2008 med påstående om att hennes senaste anställningsavtal, vilket hade ingåtts den 12 december 2006 och upphört att gälla den 31 december 2007, var otillåtet. Som stöd för sin talan åberopade Bianca Kücük det förhållandet att varaktigheten av hennes anställningsförhållanden var av obestämd karaktär.

15 Bianca Kücük gjorde gällande att det inte var motiverat att ingå detta avtal om visstidsanställning med stöd av 14 § första stycket led 3 TzBfG, i vilken det anges att det ska föreligga en objektiv grund, det vill säga att det ska vara fråga om ett vikariat för en annan anställd. Enligt Bianca Kücük kan det inte ha funnits ett tillfälligt behov av vikarier, eftersom det rör sig om sammanlagt 13 på varandra följande avtal om visstidsanställning under en period om 11 år, varvid det inte har förekommit något uppehåll mellan avtalen. Bianca Kücük hävdade att en tolkning och tillämpning av nationell rätt som innebär att en sådan ”kedja av avtal om visstidsanställning” är tillåten strider mot klausul 5.1 i ramavtalet om visstidsanställning. Mot bakgrund härav yrkade hon att Arbeitsgericht Köln skulle fastställa att anställningsförhållandet mellan parterna enligt det avtal om visstidsanställning som hade ingåtts den 12 december 2006 för perioden den 1 januari 2007–31 december 2007 inte hade upphört.

16 Arbeitsgericht Köln ogillade Bianca Kücüks talan. Bianca Kücük överklagade domen till Landesarbeitsgericht (högre regional arbetsdomstol). Landesarbeitsgericht ogillade överklagandet, varför Bianca Kücük överklagade ännu en gång, denna gång till Bundesarbeitsgericht (federal arbetsdomstol).

17 Inför de nationella domstolarna gjorde delstaten gällande att tidsbegränsningen av anställningsavtalet, vilken ifrågasatts av Bianca Kücük, var motiverad med stöd av 14 § första stycket led 3 TzBfG. Antalet på varandra följande avtal om visstidsanställning saknar betydelse för frågan huruvida ett vikariat för en annan arbetstagare uppfyller villkoren för att utgöra en objektiv grund. Tolkningen och tillämpningen av den tyska lagen står i detta hänseende inte i strid med klausul 5.1 i ramavtalet om visstidsanställning.

18 Bundesarbeitsgericht har i beslutet om hänskjutande, när det gäller 14 § första stycket led 3 TzBfG, förklarat att det som karakteriserar ett vikariat och som utgör dess natur är att det är fråga om ett tillfälligt arrangemang där vikarien ska utföra vissa arbetsuppgifter för att uppfylla ett tidsbegränsat behov. Bundesarbeitsgericht har även angett att anledningen, enligt tysk rätt, till att det är motiverat att använda visstidsanställning när det gäller vikariat för en arbetstagare är att arbetsgivaren i rättsligt hänseende redan är bunden till den arbetstagare som tillfälligt är förhindrad att utföra sina arbetsuppgifter och att arbetsgivaren räknar med att arbetstagaren ska återgå i tjänst. Detta innebär således att arbetsgivaren förutser att behovet av vikarier upphör när den arbetstagare som ersatts med en vikarie återgår i arbete.

19 Bundesarbeitsgericht vill få klarhet i när ett behov av vikarier ska kvalificeras som en objektiv grund i den mening som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet om visstidsanställning. För det första har Bundesarbeitsgericht ställt frågan huruvida det faktum att detta behov är konstant eller ofta förekommande och även skulle kunna tillgodoses genom ingående av avtal om tillsvidareanställning innebär att ett vikariat inte kan utgöra en sådan objektiv grund. För det andra önskar Bundesarbeitsgericht att domstolen ska klargöra huruvida, och på vilket sätt, de nationella domstolarna – vid den prövning av om det eventuellt utgör missbruk att åberopa vikariat för en annan arbetstagare som objektiv grund för ingående av ett avtal om visstidsanställning som de är skyldiga att göra – ska beakta antalet och varaktigheten av andra avtal om visstidsanställning som redan ingåtts med samma arbetstagare. Bundesarbeitsgericht har tillagt att den, i sin senare praxis, har slagit fast att det faktum att det är fråga om ett varierande antal avtal om visstidsanställning inte medför en skärpt rättsprövning av den objektiva grunden.

20 Mot denna bakgrund beslutade Bundesarbeitsgericht att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen.

”1) Strider det mot klausul 5.1 i ramavtalet [om visstidsanställning] som genomförts genom … direktiv 1999/70 … att tolka och tillämpa en nationell bestämmelse såsom den i 14 § första stycket led 3 [TzBfG] – vilken föreskriver att det föreligger objektiva grunder för att förnya ett avtal om visstidsanställning om arbetstagaren är anställd som vikarie för en annan arbetstagare – så att en sådan objektiv grund också föreligger när det finns ett konstant behov av vikarier, trots att detta behov även skulle kunna tillgodoses genom att den berörda arbetstagaren tillsvidareanställdes för att säkra tillgången till vikarier vid återkommande tjänstledigheter bland personalen, men arbetsgivaren förbehåller sig rätten att i varje enskilt fall fatta nya beslut avseende hanteringen av en omedelbar brist på arbetskraft?

2) För det fall den första frågan besvaras jakande:

Strider det mot klausul 5.1 i ramavtalet [om visstidsanställning] som genomförts genom … direktiv 1999/70 … att, under de omständigheter som angetts i den första frågan, tolka och tillämpa en nationell bestämmelse såsom den i 14 § första stycket led 3 [TzBfG] på det sätt som angetts i den första frågan när den nationella lagstiftaren i en nationell bestämmelse, såsom 21 § första stycket i lagen om föräldrapenning och föräldraledighet, i dess ändrade lydelse, har föreskrivit att ett tidsbegränsat anställningsförhållande i form av ett vikariat är motiverat på objektiva grunder när syftet är att uppnå det socialpolitiska målet att underlätta för arbetsgivare att bevilja och för arbetstagare att utnyttja särskild tjänstledighet, bland annat inom ramen för skydd av moderskap och föräldraskap?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

21 Den nationella domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida ett tillfälligt behov av vikarier enligt nationell lagstiftning, såsom den som är i fråga i det nationella målet, kan utgöra en objektiv grund i den mening som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet om visstidsanställning, huruvida detta är fallet även om behovet av vikarier i praktiken är konstant eller återkommande och även skulle kunna tillgodoses genom tillsvidareanställning av en arbetstagare samt huruvida – vid bedömningen av huruvida en förnyelse av en visstidsanställning är motiverad av sådana objektiva grunder som avses i denna klausul – antalet och den sammanlagda varaktigheten av samtliga visstidsanställningar av denna typ som redan ingåtts med samma arbetsgivare ska beaktas.

22 Delstaten har gjort gällande att ett tillfälligt vikariat för en arbetstagare omfattas av begreppet objektiva grunder i klausul 5.1 a i ramavtalet om visstidsanställning. Det förhållandet att den arbetstagare som ska ersättas av en vikarie är tillfälligt frånvarande innebär att det finns ett kortvarigt behov av att anställa en ytterligare arbetstagare, som endast kommer att behövas under den period då det föreligger brist på arbetskraft. Förekomsten av ett visst konstant behov av vikarier innebär inte, enligt delstaten, att ett avtal om visstidsanställning för ett vikariat som ingåtts med stöd av 14 § första stycket led 3 TzBfG är ogiltigt. De åberopade objektiva grunderna måste nämligen prövas särskilt för varje enskilt vikariat, och konstanta, ofta återkommande och upprepade vikariat får inte automatiskt uteslutas som objektiva grunder. Om giltigheten av ett avtal om visstidsanställning berodde på om det var fråga om ett vikariat av sistnämnda typ skulle arbetsgivaren vara tvungen att skapa en fast vikariereserv, vilket endast vore aktuellt för de allra största företagen. Enligt delstaten måste arbetsgivarens fria arbetsledning bevaras, varvid arbetsgivaren måste ha rätt att avgöra om det är lämpligt att anställa en sådan reserv för att tillgodose ett återkommande behov av vikarier och på vilket sätt detta i så fall ska ske.

23 Den tyska och den polska regeringen har likaledes åberopat det utrymme för skönsmässig bedömning som arbetsgivarna har enligt ramavtalet om visstidsanställning. De har hävdat att ett avtal om visstidsanställning för ett vikariat kan motiveras enligt unionsrätten i sådana fall då det föreligger ett återkommande behov av vikarier. Denna situation kan klart åtskiljas från det fall då det föreligger ett ”konstant och varaktigt behov”, eftersom de arbetstagare som ersätts av vikarier är frånvarande under en begränsad tid. Sistnämnda arbetstagare har rätt att återgå i tjänst och arbetsgivaren måste respektera denna rättighet.

24 Bianca Kücük har inte inkommit med något skriftligt yttrande.

25 Syftet med klausul 5.1 i ramavtalet om visstidsanställning är att ett av de mål som eftersträvas med detta avtal ska uppnås, nämligen att reglera möjligheterna att använda på varandra följande visstidsanställningar, vilka kan missbrukas till arbetstagarnas nackdel. I ramavtalet har det därför föreskrivits vissa minimiskyddsbestämmelser för att undvika försämringar av arbetstagarnas situation (se dom av den 4 juli 2006 i mål C-212/04, Adeneler m.fl., REG 2006, s. I-6057, punkt 63, och av den 23 april 2009 i de förenade målen C-378/07–C-380/07, Angelidaki m.fl., REG 2009, s. I-3071, punkt 73).

26 I denna bestämmelse i ramavtalet om visstidsanställning åläggs medlemsstaterna sålunda, för att förhindra missbruk genom användning av på varandra följande visstidsanställningar, att med effektiv och bindande verkan införa minst en av de uppräknade åtgärderna när det i deras nationella lagstiftningar inte finns likvärdiga lagstadgade åtgärder. De sålunda i klausul 5.1 a–c uppräknade åtgärderna, vilka är tre till antalet, rör objektiva grunder för förnyad visstidsanställning, den övre sammanlagda tidsgränsen för flera på varandra följande visstidsanställningar respektive det antal gånger som en visstidsanställning får förnyas (se domen i de ovannämnda förenade målen Angelidaki m.fl., punkt 74, och beslut av den 1 oktober 2010 i mål C-3/10, Affatato, punkterna 43 och 44 samt där angiven rättspraxis).

27 Domstolen har redan slagit fast att begreppet objektiva grunder i klausul 5.1 a i ramavtalet om visstidsanställning 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 avtal om visstidsanställning används i det särskilda sammanhanget. 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 (se domen i de ovannämnda förenade målen Angelidaki m.fl., punkt 96 och där angiven rättspraxis).

28 En nationell lagstiftning enligt vilken det endast på ett allmänt och abstrakt sätt, i form av en bestämmelse i lag eller annan författning, är tillåtet att ingå på varandra följande avtal om visstidsanställning uppfyller däremot inte de krav som uppställts i föregående punkt i denna dom (se domen i de ovannämnda förenade målen Angelidaki m.fl., punkt 97 och där angiven rättspraxis).

29 En sådan bestämmelse av rent formell karaktär ger nämligen inte några objektiva och klara kriterier för bedömningen av huruvida förnyelsen av ett sådant avtal i realiteten sker för att tillgodose ett verkligt behov, huruvida den är av en sådan beskaffenhet att det eftersträvade målet kan uppnås och huruvida den är nödvändig för att uppnå detta mål. Den 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 i ramavtalet om visstidsanställning (se, för ett liknande resonemang, domen i de ovannämnda förenade målen Angelidaki m.fl., punkterna 98 och 100 samt där angiven rättspraxis).

30 Det ska emellertid noteras att en bestämmelse såsom den som är aktuell i den nationella målet, enligt vilken det är möjligt att förnya avtal om visstidsanställning avseende vikariat för andra arbetstagare som tillfälligt är förhindrade att utföra sina arbetsuppgifter, inte i sig strider mot ramavtalet om visstidsanställning. Anställning av en tillfällig vikarie för en annan arbetstagare för att tillgodose arbetsgivarens huvudsakligen tillfälliga behov av personal kan i princip utgöra en objektiv grund i den mening som avses i klausul 5.1 a i detta ramavtal (se, för ett liknande resonemang, domen i de ovannämnda förenade målen Angelidaki m.fl., punkt 102).

31 Inom en sådan myndighet som delstaten, som har många anställda, är ett ofta återkommande behov av tillfälliga vikarier oundvikligt, eftersom arbetstagare är frånvarande på grund av sjukledighet, mammaledighet, föräldraledighet eller av andra skäl. Ett tillfälligt vikariat för en arbetstagare som befinner sig i en sådan situation kan utgöra en objektiv grund i den mening som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet om visstidsanställning och kan därmed motivera såväl tidsbegränsningen av det anställningsavtal som ingås med vikarien som det förhållandet att avtalet vid behov förnyas, allt under förutsättning att de krav som i detta hänseende ställs i ramavtalet om visstidsanställning uppfylls.

32 Detta gör sig särskilt gällande när den nationella lagstiftning enligt vilken det är motiverat att förnya avtal om visstidsanställning även syftar till att uppnå ett mål som har erkänts vara ett berättigat socialpolitiskt mål. Såsom framgår av punkt 27 i denna dom omfattar begreppet objektiva grunder i klausul 5.1 a i ramavtalet om visstidsanställning eftersträvandet av sådana mål.

33 Såsom framgår av domstolens praxis är åtgärder för att skydda kvinnor vid graviditet och moderskap och åtgärder för att kvinnor och män ska kunna förena sina åtaganden i arbetsliv och familjeliv uttryck för en sådan strävan efter att uppnå ett berättigat socialpolitiskt mål (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 juni 1998 i mål C-243/95, Hill och Stapleton, REG 1995, s. I-3739, punkt 42, och av den 18 november 2004 i mål C-284/02, Sass, REG 2004, s. I-11143, punkterna 32 och 33). Det förhållandet att dessa mål är berättigade framgår även av bestämmelserna i direktiv 92/85 och i ramavtalet om föräldraledighet.

34 Domstolen framhåller emellertid att även om de objektiva grunder som anges i nationell lagstiftning, såsom den som är i fråga i det nationella målet, i princip kan godtas så måste de behöriga myndigheterna, såsom framgår av punkt 27 i denna dom, se till att den konkreta tillämpningen av dessa objektiva grunder, med beaktande av den berörda verksamhetens särskilda beskaffenhet och villkoren för dess utövande, uppfyller de krav som uppställs i ramavtalet om visstidsanställning. När de tillämpar den aktuella bestämmelsen i nationell rätt måste dessa myndigheter således kunna identifiera objektiva och klara kriterier för bedömning av huruvida förnyelsen av ett sådant kontrakt i realiteten sker för att tillgodose ett verkligt behov, huruvida den är av en sådan beskaffenhet att det eftersträvade målet kan uppnås och huruvida den är nödvändig för att uppnå detta mål.

35 I förevarande mål har Europeiska kommissionen hävdat att upprepade förnyelser av ett anställningsförhållande och ingående av flera på varandra följande avtal om visstidsanställning, liksom varaktigheten av den period under vilken den aktuella arbetstagaren redan har varit anställd genom sådana avtal, visar att det föreligger missbruk i den mening som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet om visstidsanställning. Enligt kommissionen tyder det förhållandet att flera på varandra följande avtal om visstidsanställning har ingåtts, särskilt om detta har skett under en mycket lång period, på att utförandet av de arbetsuppgifter som åligger den aktuella arbetstagaren inte utgör blott ett tillfälligt behov.

36 Domstolen har redan slagit fast att förnyelse av en visstidsanställning för att tillgodose behov som egentligen inte är tillfälliga utan tvärtom konstanta och varaktiga inte kan anses motiverad av en sådan objektiv grund som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet om visstidsanställning (se, för ett liknande resonemang, domen i de ovannämnda förenade målen Angelidaki m.fl., punkt 103).

37 En sådan användning av visstidsanställning skulle nämligen stå i direkt strid med den premiss som ramavtalet om visstidsanställning vilar på, det vill säga att tillsvidareanställning är den generella anställningsformen, även om avtal om visstidsanställning är kännetecknande för vissa branscher, yrken och verksamheter (se domen i det ovannämnda målet Adeneler m.fl., punkt 61).

38 Såsom den polska regeringen har anfört utgör den omständigheten att avtal om visstidsanställning ingås för att tillgodose en arbetsgivares konstanta eller återkommande behov av vikarier emellertid inte i sig tillräcklig grund för att utesluta att avtalen, vart och ett för sig betraktat, har ingåtts för ett tillfälligt vikariat. Även om vikariatet tillgodoser ett konstant behov på så sätt att den arbetstagare som anställts genom ett avtal om visstidsanställning utför noga bestämda arbetsuppgifter som ingår i arbetsgivarens eller företagets sedvanliga verksamhet, är behovet av vikarier ändå tillfälligt, eftersom den arbetstagare som ersätts med en vikarie förväntas återgå i tjänst vid avslutad tjänstledighet, vilken är anledningen till att sistnämnda arbetstagare är tillfälligt förhindrad att själv utföra dessa arbetsuppgifter.

39 Det ankommer på alla myndigheter i den aktuella medlemsstaten, inom respektive myndighets befogenheter, att se till att klausul 5.1 a i ramavtalet om visstidsanställning iakttas genom att företa konkreta kontroller av att förnyelse av flera på varandra följande visstidsanställningar syftar till att tillgodose tillfälliga behov och att bestämmelser såsom 14 § första stycket led 3 TzBfG i praktiken inte tillämpas för att tillgodose arbetsgivarens permanenta och varaktiga behov av personal (se, analogt, domen i de ovannämnda förenade målen Angelidaki m.fl., punkt 106).

40 Såsom kommissionen har anfört ankommer det på myndigheterna att i varje enskilt fall undersöka alla omständigheter i ärendet 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, i syfte att utesluta att anställningsformen visstidsanställning missbrukas av arbetsgivarna (se, för ett liknande resonemang, beslut av den 12 juni 2008 i mål C-364/07, Vassilakis m.fl., punkt 116, och domen i de ovannämnda förenade målen Angelidaki m.fl., punkt 157). Även om bedömningen av de objektiva grunder som gjorts gällande ska avse förnyelsen av det senaste anställningsavtalet kan det vid denna helhetsbedömning beaktas huruvida det tidigare har ingåtts denna typ av på varandra följande anställningsavtal med samma arbetsgivare samt antalet och varaktigheten av sådana avtal.

41 Det förhållandet att antalet och varaktigheten av avtalen om visstidsanställning omfattas av artikel 5.1 b och c i ramavtalet om visstidsanställning, vari föreskrivs åtgärder för att förhindra missbruk, innebär inte att dessa omständigheter inte kan beaktas vid bedömningen av om det föreligger objektiva grunder för förnyelse av flera på varandra följande avtal om visstidsanställning enligt klausul 5.1 a.

42 En sådan tolkning av klausul 5.1 i ramavtalet om visstidsanställning lägger inte, såsom hävdats av den tyska regeringen, på något sätt hinder i vägen för den valfrihet som denna bestämmelse ger medlemsstaterna med avseende på vilka åtgärder som ska vidtas.

43 Såsom kommissionen har gjort gällande krävs nämligen – med hänsyn till det mål som eftersträvas med alla de åtgärder som avses i artikel 5.1 i ramavtalet om visstidsanställning – att de behöriga myndigheterna, i den mån det behövs, beaktar samtliga omständigheter som rör förnyelsen av visstidsanställningen, även om det finns objektiva grunder som i princip motiverar användningen av flera på varandra följande visstidsanställningar, eftersom dessa omständigheter kan ge indikationer på sådant missbruk som ska förhindras genom denna klausul.

44 Delstaten och den tyska regeringen har, som svar på en fråga från domstolen under förhandlingen, vitsordat att det eventuellt kan finnas fall där en arbetsgivare är skyldig att beakta beskaffenheten och omfattningen av de avtal om visstidsanställning som träffats med en arbetstagare.

45 Klausul 5.1 i ramavtalet om visstidsanställning är endast tillämplig i fråga om på varandra följande visstidsanställningar (se, för ett liknande resonemang, dom av den 22 november 2005 i mål C-144/04, Mangold, REG 2005, s. I-9981, punkterna 41 och 42). Därför framstår det som logiskt att förekomsten av flera på varandra visstidsanställningar ska beaktas när det gäller alla åtgärder som vidtas med stöd av denna klausul.

46 Genom den första frågan önskar den nationella domstolen även få klarhet i huruvida ett behov av vikarier kan utgöra en objektiv grund i den mening som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet om visstidsanställning trots att detta behov i praktiken är konstant eller återkommande och att arbetsgivaren även skulle kunna tillgodose det genom att ingå ett avtal om tillsvidareanställning.

47 Som framgår av punkt 10 i de allmänna övervägandena i nämnda ramavtal överlämnar avtalet åt medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att ombesörja tillämpningen av avtalets principer och krav för att säkerställa att de överensstämmer med nationell lagstiftning och/eller praxis och att vederbörlig hänsyn tas till varje medlemsstats specifika situation (domarna i de ovannämnda målen Adeneler m.fl., punkt 68, och Angelidaki m.fl., punkt 71).

48 Härav följer, såsom den tyska och den polska regeringen har hävdat, att medlemsstaterna enligt klausul 5.1 i ramavtalet om visstidsanställning har ett utrymme för skönsmässig bedömning för att uppnå det mål som eftersträvas med denna klausul. Medlemsstaternas utrymme för skönsmässig bedömning får emellertid användas endast på villkor att de säkerställer det resultat som ska uppnås enligt unionsrätten. Detta framgår, förutom av artikel 288 tredje stycket FEUF, av artikel 2 första stycket i direktiv 1999/70 jämförd med skäl 17 i direktivet (se domen i de ovannämnda förenade målen Angelidaki m.fl., punkt 80 och där angiven rättspraxis).

49 Detta utrymme för skönsmässig bedömning framgår även av klausul 5.1 i ramavtalet om visstidsanställning, enligt vilken medlemsstaterna har rätt att, i den mån som det är objektivt befogat, ta hänsyn till de särskilda behoven i enskilda branscher och/eller i de aktuella kategorierna av arbetstagare (dom av den 7 september 2006 i mål C-53/04, Marrosu och Sardino, REG 2006, s. I-7213, punkt 45).

50 Den omständigheten att ett behov av vikarier skulle kunna tillgodoses genom ingående av ett avtal om tillsvidareanställning innebär inte i sig att en arbetstagare som beslutar att ingå avtal om visstidsanställning vid tillfällig brist på arbetskraft gör sig skyldig till missbruk och överträder klausul 5.1 i ramavtalet om visstidsanställning och den nationella lagstiftning genom vilken ramavtalet genomförs, även om en sådan tillfällig brist på arbetskraft är återkommande eller till och med konstant.

51 Såsom framgår av punkt 43 i denna dom innebär förekomsten av en objektiv grund i den mening som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet om visstidsanställning att det i princip inte är fråga om missbruk, förutsatt att det inte vid en helhetsbedömning av omständigheterna kring förnyelsen av de aktuella visstidsanställningarna visar sig att den arbetsinsats som krävs av arbetstagaren inte motsvarar ett endast tillfälligt behov.

52 Domstolen har i övrigt redan slagit fast att det i klausul 5.1 a i ramavtalet om visstidsanställning varken föreskrivs någon allmän skyldighet för medlemsstaterna att föreskriva att avtal om visstidsanställning ska omvandlas till avtal om tillsvidareanställning, eller några exakta villkor för när förstnämnda typ av avtal får användas, vilket innebär att medlemsstaterna har ett visst utrymme för skönsmässig bedömning på detta område (se domarna i de ovannämnda målen Adeneler m.fl., punkt 91, Marrosu och Sardino, punkt 47, och Angelidaki m.fl., punkterna 145 och 183).

53 I klausul 5.2 b i nämnda ramavtal föreskrivs således endast att medlemsstaterna, ”där så är lämpligt”, kan fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar kan ”betraktas som tillsvidareanställningar”.

54 Ett automatiskt krav om att det ska ingås avtal om tillsvidareanställning när företagets eller enhetens storlek och sammansättningen av dess personal medför att arbetsgivaren har ett återkommande eller konstant behov av vikarier skulle vara oförenligt med de mål som eftersträvas med ramavtalet om visstidsanställning och direktiv 1999/70 och skulle vara oförenligt med det utrymme för skönsmässig bedömning som medlemsstaterna, och i förekommande fall arbetsmarknadens parter, har enligt dessa rättsakter.

55 Det ankommer på den nationella domstolen att, med beaktande av vad som anförts ovan, bedöma huruvida anställning av en arbetstagare under en period av 11 år genom ingående av 13 på varandra följande avtal om visstidsanställning, under omständigheterna i det mål den har att avgöra, är förenligt med klausul 5.1 i ramavtalet om visstidsanställning.

56 Mot denna bakgrund ska den första frågan besvaras enligt följande: Klausul 5.1 a i ramavtalet om visstidsanställning ska tolkas så, att ett tillfälligt behov av vikarier – enligt vad som föreskrivs i nationell lagstiftning, såsom den som är i fråga i det nationella målet – i princip kan utgöra en objektiv grund i den mening som avses i nämnda klausul. Den omständigheten att en arbetsgivare återkommande, eller till och med konstant, måste anställa tillfälliga vikarier och att detta behov av vikarier även skulle kunna tillgodoses genom tillsvidareanställning av arbetstagare innebär inte i sig att det saknas objektiva grunder i den mening som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet om visstidsanställning och inte heller att det är fråga om missbruk i den mening som avses i denna klausul. Vid bedömningen av huruvida en förnyelse av en visstidsanställning är motiverad av objektiva grunder ska myndigheterna i medlemsstaterna emellertid, inom ramen för sina respektive befogenheter, beakta samtliga omständigheter i det enskilda fallet, såsom antalet och den samlade varaktigheten av sådana visstidsanställningar som tidigare ingåtts med samma arbetsgivare.

Den andra frågan

57 Eftersom den andra frågan har ställts endast för det fall den första frågan besvaras jakande, finns det inte anledning att besvara den frågan.

Rättegångskostnader

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

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (andra avdelningen) följande:

Klausul 5.1 a i ramavtalet om visstidsarbete av den 18 mars 1999, vilket är bilagt rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, ska tolkas så, att ett tillfälligt behov av vikarier – enligt vad som föreskrivs i nationell lagstiftning, såsom den som är i fråga i det nationella målet – i princip kan utgöra en objektiv grund i den mening som avses i nämnda klausul. Den omständigheten att en arbetsgivare återkommande, eller till och med konstant, måste anställa tillfälliga vikarier och att detta behov av vikarier även skulle kunna tillgodoses genom tillsvidareanställning av arbetstagare innebär inte i sig att det saknas objektiva grunder i den mening som avses i klausul 5.1 a i nämnda ramavtal och inte heller att det är fråga om missbruk i den mening som avses i denna klausul. Vid bedömningen av huruvida en förnyelse av en visstidsanställning är motiverad av objektiva grunder ska myndigheterna i medlemsstaterna emellertid, inom ramen för sina respektive befogenheter, beakta samtliga omständigheter i det enskilda fallet, såsom antalet och den samlade varaktigheten av sådana visstidsanställningar som tidigare ingåtts med samma arbetsgivare.

Underskrifter