Rättsfallssamlingen

FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT
JULIANE KOKOTT
föredraget den 31 maj 2018 [1]

Mål C-245/17

Pedro Viejobueno Ibáñez
Emilia de la Vara González
mot
Consejería de Educación de Castilla-La Mancha

(begäran om förhandsavgörande från Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Överdomstolen i Castilla-La Mancha, Spanien)

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Tillfällig anställning – Ramavtal om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP – Principen om icke-diskriminering – Visstidsanställda tjänstemän i offentlig tjänst och ordinarie tjänstemän i offentlig tjänst i den mening som avses i spansk rätt – Lärare med visstidsanställning som offentliganställda tjänstemän – Uppsägning i förtid vid undervisningsperiodens slut – Olika behandling i förhållande till jämförbara fast anställda – Olika behandling som är motiverad på objektiva grunder”

I. Inledning

1. Mot bakgrund av det fortsatt spända budgetläget i många medlemsstater är också den offentliga förvaltningen tvungen att minska sina kostnader. För att möta denna utmaning anställs lärare i medlemsstaterna mer sällan som tjänstemän eller ges fast anställning, och de anställs oftare tillfälligt. Några medlemsstater har redan gått över till att inte anställa en del av lärarna för hela läsåret, utan bara för en undervisningsperiod. [2]

2. I Spanien anges i lagen om offentliganställda att visstidsanställda tjänstemän [3] kan anställas i stället för ordinarie tjänstemän, om det finns tvingande och brådskande skäl. I det spanska skolväsendet har med stöd därav visstidsanställda lärare hittills anställts för ett helt läsår vid lärarbrist.

3. På denna grund anställdes också Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González, vilka är klagande i det nationella målet, som lärare i den autonoma regionen Castilla-La Mancha, för läsåret 2011/2012. Vid slutet av undervisningsperioden vid sommarlovets början gjorde skolmyndigheten emellertid gällande att det inte längre förelåg tvingande och brådskande skäl, och de båda sades upp med omedelbar verkan.

1 Originalspråk: tyska.

2 Så är till exempel fallet i några tyska delstater, i Belgien och i Förenade kungariket.

3 Spanska: *funcionarios interinos*.

4. Mot denna bakgrund har EU-domstolen i det aktuella fallet att behandla frågan huruvida den ansvariga skolmyndigheten diskriminerar de visstidsanställda tjänstemännen i förhållande till de ordinarie tjänstemännen, om de säger upp dem i förtid vid slutet av undervisningsperioden. I detta sammanhang uppkommer också frågan huruvida de visstidsanställda tjänstemännen missgynnas genom att de, på grund av att deras anställning upphör vid sommarlovets början, inte längre kan använda sina semesterdagar som faktiska vilodagar, utan bara får sänkt proportionell kontant ersättning.

5. Kategorin visstidsanställda tjänstemän enligt spansk rätt har tidigare vid flera tillfällen varit föremål för EU-domstolens avgöranden.[4] Förevarande mål ger på nytt domstolen möjlighet att ytterligare konkretisera effekterna av principen om icke-diskriminering av tillfälligt anställda arbetstagare för denna kategori av offentliganställda.

II. Tillämpliga bestämmelser

A. Unionsrätt

6. De unionsrättsliga bestämmelserna i detta mål utgörs av rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP[5] (nedan kallat direktiv 1999/70). Enligt artikel 1 i detta direktiv är syftet med direktivet att genomföra ramavtalet om visstidsarbete (nedan även kallat ramavtalet), som den 18 mars 1999 ingicks mellan de tre allmänna branschövergripande organisationerna (EFS, UNICE och CEEP) och som bifogats direktivet.

7. Syftet med ramavtalet är bland annat ”att förbättra visstidsarbetets kvalitet genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas …”.[6] Det utgår därvid från ”att tillsvidareanställning är och kommer att fortsätta att vara den generella formen av anställningsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare”.[7] Samtidigt sägs emellertid i ramavtalet att visstidsanställningskontrakt ”är en kännetecknande anställningsform inom vissa branscher, yrken och verksamheter som kan passa både arbetsgivare och arbetstagare”.[8]

8. Tillämpningsområdet för ramavtalet fastställs i klausul 2.1 enligt följande:

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

9. Klausul 3 i ramavtalet innehåller följande ”Definitioner”:

”I detta avtal avses med

1. *visstidsanställd*: en person som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som ingåtts direkt mellan en arbetsgivare och en arbetstagare och vars längd fastställts på grundval av objektiva kriterier som att det gäller fram till ett visst datum, till dess en viss uppgift har utförts eller med anledning av en särskild händelse.

4 Dom av den 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro och Iglesias Torres (C-444/09 och C-456/09, EU:C:2010:819), dom av den 8 september 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557), dom av den 9 juli 2015, Regojo Dans (C-177/14, EU:C:2015:450), och dom av den 20 december 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014), samt beslut av den 9 februari 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, ej publicerat, EU:C:2012:67), och beslut av den 21 september 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725).

5 EGT L 175, 1999, s. 43.

6 Skäl 14 i direktiv 1999/70.

7 Andra stycket i ramavtalets inledning; se även punkt 6 i de allmänna övervägandena.

8 Punkt 8 i de allmänna övervägandena till ramavtalet; se även andra stycket i ramavtalets inledning.

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. …”

10. Klausul 4.1 i ramavtalet finns under rubriken ”Principen om icke-diskriminering”, och 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.”

11. Jag vill dessutom hänvisa till artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88 av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.[9] Den innehåller följande bestämmelse under rubriken ”Årlig semester”:

”1. Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får en årlig betald semester om minst fyra veckor i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester.

2. Den årliga semestern får inte utbytas mot kontant ersättning, utom då anställningen avslutas.”

B. Nationell rätt

12. I spansk lag 7/2007[10] (nedan kallad EBEP) regleras den ställning som de offentliganställda i Spaniens allmänna statsförvaltning och i landets autonoma regioner åtnjuter.

13. Enligt artikel 8 EBEP finns det fyra kategorier av offentliganställda, nämligen ordinarie tjänstemän, visstidsanställda tjänstemän, arbetstagare i offentlig tjänst, som kan få både fast och tillfällig anställning, samt extraanställda.

14. I artikel 10 EBEP anges följande:

”1. Med visstidsanställda tjänstemän avses personer som av uttryckligen angivna tvingande och brådskande skäl tillsätts i denna egenskap för att utföra samma arbete som ordinarie tjänstemän i någon av följande situationer:

a) när lediga tjänster inte kan tillsättas med ordinarie tjänstemän.

b) när en ordinarie tjänsteman tillfälligt ska ersättas.

c) vid genomförande av tidsbegränsade projekt.

d) under perioder av särskilt betungande arbetsbörda eller anhopning av arbete, under högst sex månader inom en tolvmånadersperiod.

…

3. Visstidsanställdas anställning upphör, förutom av de skäl som nämns i artikel 63, när grunden för att anställa dem inte längre föreligger.

9 EUT L 299, 2003, s. 9.

10 Ley 7/2007 del Estatuto básico del empleado público, EBEP (lagen om grundläggande bestämmelser för offentlig tjänst) (nedan kallad EBEP), BOE nr 89 av den 13 april 2007.

…

5. De allmänna bestämmelserna om ordinarie tjänstemän ska vara tillämpliga på visstidsanställda i den mån det är lämpligt med hänsyn till arten av deras anställningsförhållande.”

15. I artikel 63 EBEP regleras förlust av ställning som tjänsteman.

16. I lag 4/2011 om offentlig tjänst i den autonoma regionen Castilla-La Mancha [11] finns i stort sett samma definition av en ”visstidsanställd tjänsteman” som i artikel 10.1 EBEP, med det uttryckliga tillägget att denne ”tillfälligt” utför en ordinarie tjänstemans arbetsuppgifter.

17. I artikel 9.1 b i lag nr 4/2011 föreskrivs följande:

”1. Visstidsanställda tjänstemäns anställning ska avslutas av följande skäl:

…

b) när de tvingande och brådskande skäl vilka motiverat deras tillsättning inte längre föreligger.

…”

18. Enligt en överenskommelse mellan generaldirektoratet för personal och tjänster vid det spanska utbildningsministeriet och fackförbundet ANPE av den 10 mars 1994, [12] som är tillämplig också i den autonoma regionen Castilla-La Mancha, ska visstidsanställda tjänstemän som sedan minst fem och en halv månader tillbaka har tjänstgjort i skolväsendet fortsätta att utföra sina arbetsuppgifter fram till det nya läsårets början och följaktligen också få betalt under sommarmånaderna.

19. I den 13:e tilläggsbestämmelsen till den allmänna budgetlagen 5/2012 för Castilla-La Mancha [13] föreskrivs att visstidsanställda, om de sägs upp, ska få ersättning för 22 ej uttagna semesterdagar, om de redan har arbetat i 12 månader vid tidpunkten för uppsägningen. Om de anställs i september vid läsårets början och sägs upp i juni vid undervisningsperiodens slut, ska proportionell semesterersättning betalas ut.

20. Enligt artikel 50.1 EBEP har ordinarie tjänstemän rätt till 22 dagars betald årlig semester.

III. Bakgrund, förfarandet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

21. Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González, som är klagande i det nationella målet, var anställda som visstidsanställda tjänstemän inom skolväsendet i den autonoma regionen Castilla-La Mancha.

11 Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, BOE nr 104 av den 2 maj 2011.

12 Se beslut meddelat av generaldirektoratet för personal och tjänster vid ministeriet för utbildning och vetenskap av den 15 mars 1994, BOMEC av den 28 mars 1994.

13 Ley 5/2012, de 12 de julio, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012, BOE nr 273 av den 13 november 2012.

22. Genom beslut av ansvariga Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (generaldirektoratet för personal och utbildningsprogram) vid den autonoma regionen Castilla-La Manchas ministerium för utbildning, kultur och idrott av den 13 september 2011 fick Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González var sin ledig tjänst som högstadie- och gymnasielärare respektive yrkeslärare i provinserna Toledo och Cuenca för läsåret 2011/2012. Läsåret 2011/2012 varade enligt den hänskjutande domstolen från den 15 september 2011 till den 14 september 2012.

23. Den 29 juni 2012, som var den sista dagen av undervisningsperioden före sommarlovet, beslutade utbildningssamordnarna i provinserna Toledo och Cuenca att Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González anställningar skulle upphöra med verkan från den dagen.

24. De begärde först omprövning av utbildningssamordnarnas beslut, och de väckte därefter talan och yrkade bland annat att beslutet skulle ogiltigförklaras och att domstolen skulle fastställa att de hade rätt till anställning fram till den 14 september 2012 på de tjänster som tilldelats dem.

25. Domstolen i första instans ogillade talan. Som motivering förklarade Juzgado de lo Contencioso-administrativo nr 2 Toledo[14] att tvingande och brådskande skäl för att anställa de visstidsanställda tjänstemännen i den mening som avsågs i artikel 10.3 EBEP och artikel 9 i lag 4/2011 inte längre förelåg. Enligt rättspraxis från de spanska domstolarna har visstidsanställda tjänstemän på grund av anställningens art inte rätt till anställning på en tjänst till och med ett visst datum. Detta gäller också när ett visst slutdatum för anställningen är angivet i tillsättningsbeslutet. I Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González fall hade emellertid inget bestämt datum angetts i anställningsbeviset, utan bara läsåret 2011/2012.

26. Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González överklagade beslutet vid Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Överdomstolen i den autonoma regionen Castilla-La Mancha, Spanien). De har bland annat gjort gällande att uppsägningen vid undervisningsperiodens slut stred mot klausul 4.1 i ramavtalet, eftersom det inte fanns någon objektiv grund för särbehandlingen i förhållande till fast anställda lärare. De har hävdat att det också utgjorde särbehandling att de, genom att deras tjänster avslutats, inte kunde utnyttja sin årliga semester och i stället fick kontant ersättning. Kontant ersättning för semesterdagar utgör emellertid ett undantag enligt direktiv 2003/88.

27. Mot denna bakgrund har Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Överdomstolen i den autonoma regionen Castilla-La Mancha, Spanien) förklarat målet vilande och genom beslut av den 19 april 2017, som inkom till domstolen den 11 maj 2017, hänskjutit följande frågor i enlighet med artikel 267 FEUF till domstolen för förhandsavgörande:

”1) Kan slutet på undervisningsperioden under läsåret anses utgöra en objektiv grund som motiverar särbehandling av de ovannämnda visstidsanställda lärarna i förhållande till fast anställda lärare?

2) Är det förenligt med icke-diskrimineringsprincipen att visstidsanställda lärare, vilkas anställningar upphör vid slutet av undervisningsperioden, inte har möjlighet att ta ut semester på verkliga vilodagar och att dessa vilodagar i stället ersätts med betalningen av motsvarande ersättning?

3) Är det förenligt med principen att sådana offentliganställda tjänstemän, vilka ingår i kategorin visstidsanställda arbetstagare, inte ska diskrimineras att tillämpa en sådan abstrakt regel som den som ingår i den trettonde tilläggsbestämmelsen till lag 5/2012, vilken av besparingsskäl och för att uppfylla underskottsmål bland en rad åtgärder tillfälligt upphävde tillämpningen av ett avtal, vilket hade undertecknas av utbildnings- och vetenskapsministeriet och fackförbundet ANPE i den del

14 Förvaltningsdomstol nr 2 i Toledo.

som avtalet avser betalning för semester i juli och augusti för vikariat på mer än fem och en halv månader och för besättandet av obemannade tjänster och i kraft av vilket tillfälligt anställda lärare utanför universiteten har rätt till ersättning för semester motsvarande 22 arbetsdagar om den tillfälliga tillsättningen avsåg ett helt läsår, eller för proportionellt antal motsvarande dagar?”

28. I förfarandet vid domstolen har Consejería de Educación i Castilla-La Mancha (utbildningsministeriet i Castilla-La Mancha), den spanska regeringen och Europeiska kommissionen inkommit med skriftliga yttranden. Samma parter och Pedro Viejobueno Ibáñez deltog i den muntliga förhandlingen den 11 april 2018.

IV. Bedömning

29. De tre tolkningsfrågorna avser alla rättsfrågan hur principen om icke-diskriminering av tillfälligt anställda arbetstagare påverkar situationen för de visstidsanställda tjänstemännen i det spanska skolväsendet vilka tillsätts för hela läsåret, men sedan sägs upp vid undervisningsperiodens slut, alltså i slutet av juni.

30. Den första frågan gäller huruvida det i sig är befogat att säga upp anställningen i förtid vid slutet av undervisningsperioden, medan den andra och den tredje frågan avser konsekvenserna för de visstidsanställda tjänstemännens rätt till semester. Jag ska därför behandla den första frågan skild från den andra och den tredje frågan.

A. Huruvida uppsägningen vid slutet av undervisningsperioden var befogad (den första tolkningsfrågan)

31. Med den första frågan vill den hänskjutande domstolen i huvudsak få klarhet i huruvida spansk praxis, enligt vilken visstidsanställda tjänstemän som av tvingande och brådskande skäl har anställts för ett helt läsår sägs upp i förtid vid undervisningsperiodens slut, är förenlig med klausul 4.1 i ramavtalet. Den hänskjutande domstolen är osäker på huruvida den omständigheten att undervisningsperioden är slut kan utgöra en objektiv grund för särbehandling av visstidsanställda tjänstemän i förhållande till fast anställda lärare.

1. Huruvida den första frågan kan tas upp till sakprövning

32. Konungariket Spanien anser att den första tolkningsfrågan inte kan tas upp till sakprövning, eftersom den hänskjutande domstolen därmed i huvudsak har ställt frågan huruvida den omständigheten att undervisningsperioden är slut kan anses medföra att grunden för att anställa de visstidsanställda tjänstemännen i den mening som avses i artikel 10.3 EBEP inte längre föreligger. Den hänskjutande domstolen har därmed begärt en tolkning av den nationella rätten som ligger utanför EU-domstolens behörighet

33. Den spanska regeringen har motiverat sin invändning med att unionsrätten i princip inte ifrågasätter möjligheten att avsluta även tidsbegränsade anställningar i förtid. Det ifrågasätts inte heller att den omständigheten att tvingande och brådskande skäl som motiverade anställningen inte längre föreligger kan utgöra grund för uppsägning i förtid. Frågan har därmed ställts endast för att få klarhet i huruvida den omständigheten att undervisningsperioden är slut kan anses innebära att tvingande och brådskande skäl inte längre föreligger.

34. Denna invändning kan inte godtas. Av fast rättspraxis följer visserligen att domstolen inom ramen för en begäran om förhandsavgörande inte kan uttala sig om tolkningen av bestämmelser i nationella lagar.[15] Den hänskjutande domstolens fråga avser dock uttryckligen tolkningen av klausul 4.1 i ramavtalet. Även om förtida uppsägning av tidsbegränsade anställningar inte är utesluten i sig enligt unionsrätten måste i detta avseende ändå varje särbehandling av tillfälligt anställda arbetstagare i förhållande till fast anställda motiveras på objektiva grunder.[16] Den nationella rätten ska tolkas mot bakgrund av detta krav. Dessutom kan och bör domstolen lämna användbara uppgifter i förevarande mål om förhandsavgörande.[17]

35. Den första tolkningsfrågan kan således tas upp till sakprövning.

2. Prövning i sak

36. Jag vill till att börja med påpeka att ramavtalet är tillämpligt också på tidsbegränsade anställningsavtal och anställningsförhållanden med myndigheter eller andra organ inom den offentliga sektorn.[18] Följaktligen ska också de visstidsanställda tjänstemännen enligt spansk rätt anses utgöra arbetstagare i den mening som avses i klausul 3.1 i ramavtalet.

37. Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González anställningar var tidsbegränsade. Det klargjordes visserligen vid den muntliga förhandlingen att inget bestämt slutdatum hade angetts i deras anställningsbevis, men alla deltagarna tycktes vara ense om att den visstidsanställda tjänstemannens anställning skulle upphöra senast den 14 september 2012. I beslutet om förhandsavgörande angavs detta datum också som slutet av läsåret 2011/2012.[19]

a) Huruvida förbudet mot diskriminering är tillämpligt

38. Enligt klausul 4.1 i ramavtalet ska visstidsanställda arbetstagare inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning. Bestämmelsen är enligt EU-domstolens praxis ovillkorlig och tillräckligt precis för att en enskild ska kunna åberopa den inför de nationella domstolarna.[20]

39. Den spanska regeringen betvivlar dock att särbehandling vad gäller ”anställningsvillkor” föreligger i det aktuella fallet. Särbehandlingen består snarare i att de visstidsanställda tjänstemännens kontrakt är tidsbegränsade, medan de ordinarie tjänstemännen är anställda tillsvidare. Att slutet på en tidsbegränsad anställning anges kan emellertid inte som sådant behöva motiveras. Att använda tidsbegränsade anställningskontrakt är nämligen inte i sig uteslutet genom ramavtalet. Förbudet mot diskriminering är därför från första början inte tillämpligt.

15 Se, till exempel, dom av den 11 mars 2010, Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, punkt 16), och 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 81).

16 I målet Nierodzik slog domstolen exempelvis fast att inte uppsägningen i förtid som sådan av den tidsbegränsade anställningen, utan endast uppsägningstiden som utan grund hade förkortats jämfört med uppsägningstiden för fast anställda, utgjorde diskriminering i förhållande till den fast anställda arbetstagaren, se dom av den 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 35).

17 EU-domstolens strävan att ge de nationella domstolarna användbara uppgifter om tolkningen och tillämpningen av unionsrätten följer av fast rättspraxis; se, till exempel, dom av den 31 januari 2008, Centro Europa 7 (C-380/05, EU:C:2008:59, punkterna 49–51), dom av den 11 mars 2010, Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, punkterna 17 och 19), dom av den 13 juli 2017, Kleinsteuber, C-354/16, EU:C:2017:539, punkt 61), och dom av den 26 juli 2017, Europa Way och Persidera (C-560/15, EU:C:2017:593, punkterna 35 och 36).

18 Dom av den 4 juli 2006, Adeneler m.fl. (C-212/04, EU:C:2006:443, punkterna 54–57), dom av den 13 september 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 25), dom av den 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro och Iglesias Torres (C-444/09 och C-456/09, EU:C:2010:819, punkterna 38–40), och 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 67).

19 Om den hänskjutande domstolen emellertid vid sin prövning kommer fram till att de visstidsanställda tjänstemännens anställningar kunde avslutas när som helst och inte skulle upphöra automatiskt senast den 14 september 2012 är ramavtalet dock inte tillämpligt. Enbart möjligheten att när som helst avsluta en anställning utgör inte en tidsbegränsning i den mening som avses i klausul 3.1 i ramavtalet.

20 Dom av den 15 april 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punkt 68), och dom av den 12 december 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 28).

40. Som motivering till denna invändning har den spanska regeringen och utbildningsministeriet i Castilla-La Mancha vid den muntliga förhandlingen i huvudsak framfört att anställningen (i varje fall också) var tidsbegränsad till slutet av undervisningsperioden, alltså till slutet av juni 2012. Antingen ska uppgiften om ”läsåret 2011/2012” i anställningsbeviset nämligen förstås på så sätt att redan från början bara tiden fram till undervisningsperiodens slut avsågs. Eller så var anställningen i själva verket tidsbegränsad till den tidpunkt då tvingande och brådskande skäl inte längre förelåg, vilket inträffade vid slutet av undervisningsperioden, och bara som längst fram till det nya läsåret.

41. Det som är avgörande är därför huruvida och i vilken mån anställningen av de visstidsanställda tjänstemännen i det nationella målet var tidsbegränsad till undervisningsperiodens slut.

42. Begreppet ”visstidsanställning” i den mening som avses i klausul 3.1 i ramavtalet ska tolkas autonomt enligt unionsrätten.[21] Enligt bestämmelsens ordalydelse beror det på om anställningsförhållandets slut fastställs på grundval av objektiva kriterier som att det gäller fram till ett visst datum eller till dess att en viss händelse inträffar.

43. När det gäller problemen i förevarande mål med att entydigt definiera när ”tvingande och brådskande skäl” inte längre föreligger skulle det i samband med denna variant av tidsbegränsning redan vara tveksamt huruvida anställningens slut över huvud taget har fastställts på grundval av objektiva kriterier och en *viss* händelse. Vid den muntliga förhandlingen bekräftade nämligen företrädare för utbildningsministeriet i Castilla-La Mancha att det inte är möjligt att på förhand definiera den händelse som i det konkreta fallet ska leda till att anställningen avbryts. Olika omständigheter kan snarare leda till att grunden för anställningen inte längre föreligger.

44. Det är i varje fall karakteristiskt för en tidsbegränsad anställning att anställningsförhållandet alltid upphör automatiskt när en definierad händelse inträffar.[22] På grund av de många omständigheter som har nämnts och som kan leda till att tvingande och brådskande skäl inte längre föreligger måste skolmyndigheten dock alltid fatta ett individuellt beslut om att säga upp anställningen. Att ”tvingande och brådskande skäl” inte lägre föreligger utgör därför bara ett särskilt skäl för uppsägning, men inte en särskild händelse i den mening som avses i klausul 3.1 i ramavtalet.

45. Vad gäller en eventuell tidsbegränsning till undervisningsperiodens slut med utgångspunkt från enbart en uppgift om ”läsåret 2011/2012” så åligger det uteslutande den hänskjutande domstolen att pröva huruvida det faktiskt bara var undervisningsperioden som avsågs med detta. Om det var bestämt redan från början att anställningen skulle avslutas den 30 juni 2012 föreligger en liknande situation som den i målen Grupo Norte Facility och Montero Mateos. Såsom jag tidigare har förklarat i mitt förslag till avgörande i dessa båda mål utgör den omständigheten att slutet på en tidsbegränsad anställning inte har bestämts inte i sig diskriminering i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet.[23]

46. I beslutet om förhandsavgörande, som utgör det enda underlaget för EU-domstolens avgörande,[24] angavs dock att läsåret 2011/2012 varade från den 15 september 2011 till den 14 september 2012. Såsom bekräftades av alla deltagare i den muntliga förhandlingen anställdes de visstidsanställda tjänstemännen enligt hittillsvarande praxis också alltid för denna tid.

21 Se mitt förslag till avgörande Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, punkt 43).

22 Se mitt förslag till avgörande Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, punkterna 43–45).

23 Se mitt förslag till avgörande Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punkt 58), och mitt förslag till avgörande Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punkt 53).

24 Se dom av den 14 oktober 2010, van Delft m.fl. (C-345/09, EU:C:2010:610, punkt 114), dom av den 6 oktober 2015, Târșia (C-69/14, EU:C:2015:662, punkt 13), och dom av den 5 december 2017, M.A.S. och M.B. (C-42/17, EU:C:2017:936, punkt 24).

47. Om dessa omständigheter läggs till grund rör det sig alltså om ett *förtida* avslutande och inte om ett *planerat* avslutande av det tidsbegränsade anställningsförhållandet.[25] Ett förtida avslutande är enligt klausul 4.1 i ramavtalet visserligen i princip inte uteslutet, men det måste ske utan diskriminering.[26]

48. EU-domstolen har därför tidigare klargjort att en tolkning av begreppet ”anställningsvillkor” i klausul 4.1 i ramavtalet, enligt vilken uppsägningsvillkor inte omfattas, går ut på att i strid med bestämmelsens syfte begränsa giltighetsområdet för det skydd mot diskriminering som tillfälligt anställda åtnjuter.[27] Domstolen har i synnerhet förklarat att den tillämpliga uppsägningstiden utgör ett anställningsvillkor.[28] Motsvarande måste därför gälla för de grunder för uppsägning som är relevanta i det aktuella fallet.

49. Förbudet mot diskriminering är alltså tillämpligt.

b) Huruvida visstidsanställda och ordinarie tjänstemän är jämförbara

50. Det centrala problemet är följaktligen frågan huruvida de fast anställda lärarna kan anses som ”jämförbara tillsvidareanställda” i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet. Såsom redan framgår av bestämmelsens ordalydelse utgör unionsrätten nämligen hinder för diskriminering av visstidsanställda arbetstagare endast i förhållande till jämförbara tillsvidareanställda, men den föreskriver inte att visstidsanställda och tillsvidareanställda som inte är jämförbara med varandra ska behandlas lika. Bara om situationerna är jämförbara kan alltså uppsägningen vid undervisningsperiodens slut anses utgöra diskriminering av tillfälligt anställda.

51. En eventuell särbehandling av olika grupper av tillfälligt anställda arbetstagare är däremot irrelevant – vilket också har betonats vid den muntliga förhandlingen.[29] Föremålet för prövningen får alltså inte vara frågan huruvida visstidsanställda på grund av den praxis som ändrades år 2012 nu särbehandlas i förhållande till de visstidsanställda som arbetade inom skolväsendet före läsåret 2011/2012 och vanligtvis hade kvar sin tjänst till läsårets slut.

52. Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González gör emellertid gällande att de särbehandlats i förhållande till ordinarie tjänstemän, eftersom de senares anställningsförhållande för närvarande varken upphör vid undervisningsperiodens slut eller avbryts tillfälligt under sommarlovet, medan de visstidsanställda tjänstemännen sägs upp vid sommarlovets början. Det som är avgörande är följaktligen huruvida de visstidsanställda tjänstemännen och de ordinarie tjänstemännen befinner sig i en jämförbar situation.

25 Se, beträffande denna åtskillnad, även mitt förslag till avgörande Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punkt 59), och mitt förslag till avgörande Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punkt 54).

26 Se punkt 34 i detta förslag till avgörande och fotnot 16.

27 Dom av den 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkterna 27 och 29), och dom av den 14 september 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 30).

28 Dom av den 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 29).

29 Beslut av den 11 november 2010, Vino (C-20/10, EU:C:2010:677, punkt 57). Se också, beträffande denna punkt, mitt förslag till avgörande Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punkt 45), och mitt förslag till avgörande Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punkt 40).

53. Utgångspunkten för övervägandena om huruvida visstidsanställda och tillsvidareanställda lärare är jämförbara, som det ankommer på den hänskjutande domstolen att göra,[30] är definitionen av begreppet ”jämförbar tillsvidareanställd” i klausul 3.2 i ramavtalet. Enligt rättspraxis ska det med beaktande av en rad omständigheter såsom arbetets art, kraven på utbildning och arbetsvillkoren, prövas huruvida arbetstagare utför samma eller liknande arbete.[31]

54. Enligt uppgifterna i beslutet om förhandsavgörande finns det i förevarande mål mycket som talar för att de tillfälligt anställda lärarna befinner sig i samma situation som de fast anställda lärarna med hänsyn till de arbetsuppgifter som konkret ska utföras – särskilt arbetets art, kraven på utbildning och arbetsvillkoren. Enligt den nationella rätten ges de visstidsanställda tjänstemännen just sådana tjänster som tillfälligt inte kan besättas med ordinarie tjänstemän. De visstidsanställda tjänstemännen tycks således utföra samma typ av arbete under lika villkor, eftersom de ersätter en ordinarie tjänsteman. Det krävs också samma utbildning för att utöva läraryrket, och de ska godkännas i ett urvalsförfarande.

55. Av dessa allmänna överväganden följer emellertid inte att visstidsanställda och ordinarie tjänstemän befinner sig i situationer som i alla avseenden är jämförbara med varandra. Det som är avgörande är i stället att de båda kategorierna av anställda befinner sig i jämförbara situationer även och just *med avseende på den omtvistade bestämmelsen* – i det aktuella fallet alltså en situation där anställningsförhållandet avbröts i förtid vid sommarlovets början.[32]

56. Visstidsanställda tjänstemän skulle nämligen inte kunna vara jämförbara med ordinarie tjänstemän när det gäller uppsägning före sommarlovet, just på grund av att enbart deras ställning gör en förtida uppsägning möjlig, medan de ordinarie tjänstemännens anställning per definition är varaktig. Den hänskjutande domstolen stödde sig tidigare enligt egen uppgift särskilt på denna omständighet för att motivera att en uppsägning av visstidsanställda tjänstemän vid undervisningsperiodens slut var befogad.

57. Det går emellertid inte att hävda att diskriminering inte föreligger genom att helt enkelt hänvisa till en nationell bestämmelse i vilken just den omtvistade särbehandlingen föreskrivs.[33] Dessutom gör man sig skyldig till ett cirkelresonemang om man hävdar att de båda grupperna i detta fall inte är jämförbara med hänvisning till varaktigheten hos de ordinarie tjänstemännens anställning, om just lagligheten av en förtida uppsägning av visstidsanställda lärares anställningsförhållande är i fråga. I annat fall skulle tillfälligt anställda tjänstemän och ordinarie tjänstemän aldrig vara jämförbara när det gäller uppsägning, och ramavtalet skulle inte vara tillämpligt. Detta skulle dock strida mot EU-domstolens praxis, enligt vilken förbudet mot diskriminering i klausul 4.1 i ramavtalet uttryckligen ska tillämpas på villkor för uppsägning.[34]

30 Dom av den 18 oktober 2012, Valenza (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 43), dom av den 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 32), och dom av den 14 september 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 42).

31 Dom av den 8 september 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 66), och dom av den 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 31), samt beslut av den 21 september 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, punkt 44), och beslut av den 9 februari 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, punkt 38); se, för ett liknande resonemang, dom av den 31 maj 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, punkt 33).

32 Se, för ett liknande resonemang, även beslut av den 9 februari 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, punkt 44). Se mitt förslag till avgörande Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punkt 44), mitt förslag till avgörande Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punkt 49), och mitt förslag till avgörande Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, punkt 71), samt allmänt, beträffande likabehandlingsprincipen, dom av den 16 december 2008, Arcelor Atlantique och Lorraine m.fl. (C-127/07, EU:C:2008:728, punkt 25).

33 Dom av den 13 september 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 57), dom av den 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro och Iglesias Torres (C-444/09 och C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 54), och dom av den 14 september 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 46).

34 Se punkt 48 i detta förslag till avgörande samt fotnot 27.

58. Endast sådana nackdelar som har med tidsbegränsningens beskaffenhet att göra avspeglar (den tillåtna) skillnaden mellan tillfälligt och fast anställda arbetstagare och utgör därför inte diskriminering. När det gäller sådana nackdelar är tillfälligt och fast anställda nämligen inte jämförbara. De nackdelar som på grund av sin beskaffenhet är förknippade med tidsbegränsningen ska dock avgränsas från ytterligare nackdelar. Förtida uppsägning vid undervisningsperiodens slut berör i förevarande fall bara de visstidsanställda tjänstemännen. Denna möjlighet till förtida uppsägning är ingalunda en omständighet som i princip har med en anställningens beskaffenhet att göra, utan den medför att de visstidsanställda tjänstemännen i spansk rätt dessutom missgynnas i förhållande till de ordinarie tjänstemännen.

59. I vart fall under den förutsedda tiden som en temporär anställning pågår är den i princip inte förknippad med större osäkerhet när det gäller dess upprätthållande. Följaktligen är jämförbarheten med visstidsanställdas situation inte utesluten redan på denna grund. Det är tvärtom – vilket jag tidigare har förklarat på annan plats [35] – inte mindre skyddsvärt att bevara en visstidsanställds anställningsförhållande under anställningsavtalets löptid än att bevara en tillsvidareanställds anställningsförhållande. I den nationella rätten föreskrivs visserligen vad gäller det aktuella fallet att visstidsanställda kan sägas upp i förtid om tvingande och brådskande skäl inte längre föreligger. Eftersom slutet av undervisningsperioden varje år inträffar vid sommarlovets början behövde de berörda personerna dock inte räkna med att förvaltningen skulle anse att detta innebar att nämnda tvingande och brådskande skäl inte längre förelåg. Kommissionen betonade också särskilt denna synpunkt vid den muntliga förhandlingen. I annat fall skulle anställningsförhållandet redan från början ha kunnat tidsbegränsas till undervisningsperiodens slut.

60. Vad beträffar anställning för hela läsåret 2011/2012 befinner sig visstidsanställda tjänstemän och ordinarie tjänstemän följaktligen i en jämförbar situation i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet. Varken de ordinarie tjänstemännen eller de visstidsanställda tjänstemännen behövde under normala omständigheter – och i synnerhet med tanke på hittillsvarande praxis – räkna med att bli uppsagda före läsårets slut. Såsom kommissionen helt riktigt har betonat utgår också den hänskjutande domstolen – som i slutändan är behörig att slå fast detta – tydligen från att visstidsanställda tjänstemän och ordinarie tjänstemän befinner sig i en jämförbar situation.

61. Uppsägningen av Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González vid slutet av undervisningsperioden 2011/2012 utgör följaktligen särbehandling i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet, vilken måste motiveras.

c) Huruvida särbehandlingen är motiverad

62. Jag ska således till sist undersöka huruvida denna särbehandling kan motiveras på objektiva grunder.

63. De europeiska arbetsmarknadsparterna och slutligen även unionslagstiftaren har med hänvisning till objektiva grunder som bland annat anges i klausul 4.1 i ramavtalet gett uttryck för den grundläggande tanken att arbetsgivare inte får tillgripa anställningsformen visstidsanställning för att frånta berörda arbetstagare rättigheter som tillkommer jämförbara tillsvidareanställda. [36]

35 Se mitt förslag till avgörande Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, punkt 73).

36 Dom av den 13 september 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 37), dom av den 12 december 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 41), och dom av den 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 23).

64. Enkelt uttryckt har det i rättspraxis avseende klausul 4.1 i ramavtalet [37] erkänts att såväl de uppgifter som arbetstagare ska utföra som medlemsstaternas berättigade socialpolitiska mål utgör objektiva grunder för en skillnad i behandling mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda. Dessutom kan skillnaden i behandling, även om objektiva grunder föreligger, enbart motiveras om den anknyter till exakt angivna konkreta omständigheter och beaktar proportionalitetsprincipen.

65. Enligt dessa kriterier kan undervisningsperiodens slut inte utgöra en objektiv grund för att missgynna Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González.

66. För det första kan beskaffenheten hos de visstidsanställda tjänstemännens anställningsförhållande jämfört med fast anställda lärares inte motivera att de särbehandlas. Den omständigheten att anställningen är tillfällig kan nämligen enligt fast rättspraxis inte ensam motivera diskriminering. [38]

67. Den spanska regeringen och utbildningsministeriet i Castilla-La Mancha har visserligen betonat att de visstidsanställda tjänstemännen måste räkna med att bli uppsagda i förtid på grund av sin ställning, eftersom detta var förutsett, om grunden för att anställa dem inte längre förelåg. De kunde emellertid egentligen inte förutse att undervisningsperiodens slut skulle anses innebära att grunden för att anställa dem inte längre förelåg. Ett läsår kännetecknas nämligen av omväxlande undervisningsperioder och undervisningsfria perioder. Att undervisningsperioden slutade i juni stod nämligen klart redan från början, och datumet var bestämt. Det verkar motsägelsefullt att anse att detta normala och helt förutsebara skeende skulle innebära att grunden för att anställa dem inte längre förelåg, om inte andra omständigheter dessutom inträffade. I det aktuella fallet skulle anställningen redan på förhand ha tidsbegränsats till sommarlovets början, eftersom det redan från början logiskt sett inte skulle ha funnits någon grund för att anställa dem för den undervisningsfria perioden

68. Något annat torde gälla om en oförutsägbar händelse inträffar, som exempelvis att en privat skola öppnas i den berörda skolans upptagningsområde och behovet av lärarpersonal minskar till följd av att elever lämnar skolan, eller om en kollega som har varit sjukskriven en längre tid oväntat tillfrisknar.

69. För det andra berörs ordinarie tjänstemän och visstidsanställda tjänstemän i lika hög grad, om behovet av lärarverksamhet minskar eller försvinner vid undervisningsperiodens slut. Vad gäller lärarverksamheten som sådan har de visstidsanställda tjänstemännen nämligen samma arbetsuppgifter som de ordinarie tjänstemännen. [39] Enligt den hänskjutande domstolen har ordinarie tjänstemän inte närvaroplikt under ferierna, och de behöver inte heller stå till förfogande på annat sätt för skolmyndigheten.

70. Visserligen måste de ordinarie tjänstemännen eventuellt göra förberedelser för nästa läsår under sommarlovet, vilket visstidsanställda tjänstemän bara behöver göra om de anställs för ytterligare ett läsår. Båda lärarkategorierna måste emellertid använda sommarmånaderna för fortbildning. Det kan också vara lika meningsfullt att låta visstidsanställda tjänstemän som ordinarie sådana genomföra omprov. Vid den muntliga förhandlingen bekräftades det i detta sammanhang att det inte alls är förbehållet de ordinarie tjänstemännen att anordna prov, utan de kan mycket väl genomföras av visstidsanställda tjänstemän – särskilt under de kortare undervisningsfria perioderna under läsåret. Beskaffenheten hos de missgynnade arbetstagarnas arbetsuppgifter motiverar följaktligen inte särbehandling.

37 Dom av den 13 september 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punkterna 53 och 58), dom av den 22 april 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, punkt 42), dom av den 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro och Iglesias Torres (C-444/09 och C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 55), dom av den 18 oktober 2012, Valenza (C-302/11–C 305/11, EU:C:2012:646, punkt 51), och dom av den 14 september 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 45).

38 Dom av den 13 september 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 57), dom av den 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro och Iglesias Torres (C-444/09 och C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 56), och dom av den 8 september 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 74).

39 Se punkt 54 i detta förslag till avgörande.

71. För det tredje kan uppsägningen vid undervisningsperiodens slut av de tillfälligt anställda lärarna inte motiveras enbart med att den fortsatta planerade anställningen under sommaren i hög grad skulle belasta de offentliga finanserna.

72. Det framgår av beslutet om förhandsavgörande att fram till läsåret 2011/2012 var visstidsanställda tjänstemän, som hade anställts för hela läsåret, även anställda under sommarlovet. För att göra budgetbesparingar ändrade man dock denna praxis vid början av år 2012 och antog i detta syfte budgetlag 5/2012, enligt vilken visstidsanställda tjänstemän ska sägas upp vid undervisningsperiodens slut och proportionell kontant ersättning betalas ut för semesterdagar som inte har tagits ut. Enligt den hänskjutande domstolens uppfattning är det egentliga syftet med denna ändrade praxis således att göra budgetbesparingar. Enligt fast rättspraxis kan dock rena budgethänsyn i sig inte godtas som skäl för diskriminering. [40]

73. Det framgår dessutom inte varför just de visstidsanställda tjänstemännen ska bidra till besparingarna genom att bli uppsagda i förtid. Det åligger visserligen medlemsstaterna att besluta om användningen av budgetmedlen, men beslutet måste fattas på ett icke-diskriminerande sätt. [41]

74. För det fjärde skulle det i det aktuella fallet hursomhelst vara oproportionerligt att eftersträva detta mål, även om man under vissa omständigheter accepterade påbjudna budgetnedskärningar som ett legitimt syfte.

75. Speciellt inom tillämpningsområdet för förbudet mot diskriminering i ramavtalet anges det nämligen i rättspraxis i samband med prövningen av proportionalitet att särbehandling kan motiveras med hänvisning till objektiva och klara kriterier. [42]

76. Spansk praxis är emellertid oklar i två hänseenden. Uppsägningen av de visstidsanställda tjänstemännen vid sommarlovets början strider mot 1994 års kollektivavtal vars giltighet de anställda kunde förlita sig på. I avtalet föreskrivs att visstidsanställda tjänstemän fortfarande ska vara anställda under sommaren om de sedan den 30 juni har varit anställda inom skolväsendet i minst fem och en halv månader. I lag 5/2012 anges däremot att kollektivavtalet ska kringgås genom att de visstidsanställda tjänstemännen när de sägs upp bara ska få ersättning för högst 22 semesterdagar i stället för att fortfarande få sin lön under den undervisningsfria perioden.

77. Vidare tillämpas enligt den hänskjutande domstolen denna praxis att säga upp de visstidsanställda tjänstemännen vid undervisningsperiodens slut inte enhetligt. Inte alla visstidsanställda tjänstemän sägs upp vid undervisningsperiodens slut. I stället för att tillämpa objektiva och klara kriterier kan skolmyndigheten från fall till fall följaktligen godtyckligt bestämma om en visstidsanställd tjänsteman ska sägas upp eller inte.

78. Av alla dessa skäl kan särbehandlingen av sådana visstidsanställda tjänstemän som Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González i förhållande till fast anställda lärare inte motiveras vad gäller fortsatt anställning under sommarlovet under ett visst läsår.

40 Dom av den 24 februari 1994, Roks m.fl. (C-343/92, EU:C:1994:71, punkt 35 samt punkterna 36 och 37), dom av den 20 mars 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, punkt 59 samt punkterna 60 och 61), och 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 110).

41 På detta sätt beslutade domstolen i dom av den 27 februari 2018, Associação Sindical dos Juízes Portugueses (C-64/16, EU:C:2018:117, punkt 48), nämligen att en sänkning av domarnas löner inte stred mot unionsrätten, eftersom den ingick i ett omfattande sparprogram inom offentlig tjänst.

42 Dom av den 13 september 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 58), dom av den 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro och Iglesias Torres (C-444/09 och C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 55), och dom av den 8 september 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 77).

79. Svaret på den första frågan är således att klausul 4.1 i ramavtalet ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en sådan nationell praxis som den som är omtvistad i det nationella målet, enligt vilken anställningsförhållandena för visstidsanställda tjänstemän i offentlig tjänst, i den mening som avses i spansk rätt, vilka har anställts för ett helt läsår upphör redan vid undervisningsperiodens slut, medan anställningsförhållandena för i detta avseende jämförbara fast anställda består även efter undervisningsperiodens slut och inte heller avbryts tillfälligt.

B. Semesterersättningen (den andra och den tredje frågan)

80. Eftersom jag anser att den första tolkningsfrågan ska besvaras nekande behöver den andra och den tredje tolkningsfrågan inte besvaras.

81. Jag ska för alla eventualiteters skull därför påpeka följande beträffande den andra frågan: Att de visstidsanställda tjänstemännen på grund av att de blir uppsagda före sommarlovet inte heller kan ta ut den föreskrivna semestern under denna tid är – enligt min åsikt – enbart en nödvändig följd av den olagliga uppsägningen. Detta utgör dock inte diskriminering i sig. Om en ordinarie tjänsteman sades upp vid undervisningsperiodens slut, till exempel på grund av att det fanns skäl för att ställningen som tjänsteman enligt artikel 63 EBEP skulle upphöra, skulle vederbörande inte heller kunna ta semester under sommarmånaderna, utan skulle få ersättning för den semester som föreskrivs i artikel 50.1 EBEP. De visstidsanställda tjänstemännen missgynnas följaktligen inte.

82. I artikel 7.2 i direktiv 2003/88/EG föreskrivs för övrigt just att semestern får bytas mot kontant ersättning om anställningsförhållandet avbryts.

83. Vad beträffar den tredje frågan vill den hänskjutande domstolen i huvudsak få klarhet i huruvida principen om icke-diskriminering i klausul 4.1 i ramavtalet utgör hinder för en nationell bestämmelse som upphäver ett tidigare ingånget kollektivavtal enligt vilket tillfälligt anställda lärare som före den 30 juni ett år har tjänstgjort inom skolväsendet i minst fem och en halv månader ska fortsätta att utföra sina arbetsuppgifter fram till läsårets slut i september – och därmed även få betalt i juli och augusti.

84. I lag 5/2012 föreskrivs visserligen i stället att lärare som har sagts upp vid undervisningsperiodens slut ska få ersättning proportionellt mot tiden för den rätt till semester som har ”gått förlorad” genom att anställningen sagts upp. Dock anges den totala omfattningen av rätten till semester bara till 22 dagar – enligt artikel 50.1 EBEP, som gäller också för ordinarie tjänstemän.[43] Pedro Viejobueno Ibáñez och Emilia de la Vara González tycks anse att det är diskriminerande att ordinarie tjänstemän faktiskt får betalt för fler arbetsfria dagar i juli och augusti, närmare bestämt ungefär dubbelt så många. De visstidsanställda tjänstemännen fråntas följaktligen en stor del av den betalda semester som de har rätt till i juli och augusti.

85. I själva verket rör denna fråga bara en nödvändig följd av att de visstidsanställda tjänstemännen sagts upp vid undervisningsperiodens slut. Om uppsägningen av de berörda arbetstagarna är olaglig enligt unionsrätten uppkommer inte längre frågan huruvida de kan få betalt för 22 ej uttagna semesterdagar i stället för fortsatt lön fram till september.

86. Om EU-domstolen inte anser det vara diskriminerande att säga upp de berörda lärarna vid undervisningsperiodens slut, ska det påpekas att ordinarie tjänstemän enligt artikel 50.1 EBEP också bara skulle ha rätt till ersättning för 22 semesterdagar, om de sades upp vid undervisningsperiodens slut. Följaktligen innebär inte heller detta att de visstidsanställda tjänstemännen missgynnas. Att

43 De visstidsanställda tjänstemännen får dock bara ersättning för alla 22 dagarna om de dessförinnan redan har arbetat i 12 månader. Visstidsanställda tjänstemän som har anställts först vid läsårets början får bara en proportionell ersättning som motsvarar den tid de arbetat innan dess.

situationen eventuellt är mer fördelaktig när en lärare helt enkelt fortfarande får betalt under sommarmånaderna beror på särdragen hos anställningarna inom skolväsendet, som kännetecknas av omväxlande undervisningsfria perioder och undervisningsperioder. De undervisningsfria perioderna under ett läsår kan emellertid inte utan vidare som helhet jämställas med semesterdagar.[44]

V. Förslag till avgörande

87. Mot bakgrund av det ovan anförda föreslår jag att domstolen ska besvara begäran om förhandsavgörande från Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Överdomstolen i Castilla-La Mancha, Spanien) på följande sätt:

Klausul 4.1 i ramavtalet om visstidsarbete i bilagan till direktiv 1999/70 ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en sådan nationell praxis som den som är omtvistad i det nationella målet, enligt vilken anställningsförhållandena för visstidsanställda tjänstemän i offentlig tjänst, i den mening som avses i spansk rätt, vilka har anställts för ett helt läsår upphör redan vid undervisningsperiodens slut, medan anställningsförhållandena för i detta avseende jämförbara fast anställda kvarstår också efter undervisningsperiodens slut och inte heller avbryts tillfälligt.

44 Se punkt 70 ovan i detta förslag till avgörande.