DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

10. marts 2011 *

I sag C-109/09,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Bundesarbeitsgericht (Tyskland) ved afgørelse af 16. oktober 2008, indgået til Domstolen den 23. marts 2009, i sagen:

Deutsche Lufthansa AG

mod

Gertraud Kumpan,

har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, J.N. Cunha Rodrigues, og dommerne A. Arabadjiev, A. Rosas, U. Lõhmus og P. Lindh (refererende dommer),

* Processprog: tysk.

generaladvokat: V. Trstenjak
justitssekretær: fuldmægtig K. Malacek,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 6. maj 2010,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Deutsche Lufthansa AG ved Rechtsanwältinnen K. Streichardt og A.-C. Ebener

— Gertraud Kumpan ved Rechtsanwalt A. Dittmann

— den tyske regering ved M. Lumma og J. Möller, som befuldmægtigede

— den belgiske regering ved L. Van den Broeck, som befuldmægtiget

— Irland ved D. O'Hagan og N. Donnelly, som befuldmægtigede

— den nederlandske regering ved C. Wissels og M. de Grave, som befuldmægtigede

— Det Forenede Kongeriges regering ved L. Seeboruth, som befuldmægtiget, bistået af D. Wyatt, QC

— Europa-Kommissionen ved J. Enegren og V. Kreuschitz, som befuldmægtigede,

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303, s. 16) og af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT L 175, s. 43).

2 Anmodningen er blevet fremsat i en sag mellem Deutsche Lufthansa AG (herefter »Lufthansa«) og Gertraud Kumpan vedrørende en ansættelseskontrakt, der knytter sidstnævnte til det omhandlede selskab (herefter »den omtvistede kontrakt«).

Retsforskrifter

EU-retlige forskrifter

3 Det fremgår af tredje, sjette, syvende, trettende til femtende og syttende betragtning til direktiv 1999/70 samt af første til tredje afsnit i præamblen til rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der er indgået den 18. marts 1999 mellem tværfaglige brancheorganisationer (EFS, UNICE og CEEP) (herefter »rammeaftalen«), der er vedhæftet som bilag til direktivet, og af punkt 3, 5-8 og 10 i de generelle betragtninger til denne, at:

— etableringen af det indre marked skal føre til en forbedring af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår inden for Det Europæiske Fællesskab; dette skal opnås ved indbyrdes tilnærmelse på et stadigt stigende niveau af disse vilkår, bl.a. med hensyn til andre former for arbejde end tidsubegrænset arbejde, så der kan opnås en bedre balance mellem fleksible arbejdstider og sikkerhed i ansættelsen

— disse målsætninger kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, hvorfor det vurderes passende at anvende en bindende fællesskabsretsakt, der er udarbejdet i tæt samarbejde med de repræsentative arbejdsmarkedsparter

— parterne til rammeaftalen erkender på den ene side, at ansættelseskontrakter af tidsubegrænset varighed er — og fortsat vil være — den ansættelsesform, der sædvanligvis anvendes i ansættelsesforhold, da de bidrager til at sikre livskvaliteten

for de berørte arbejdstagere og at fremme produktiviteten, men på den anden side, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter under visse omstændigheder passer både arbejdsgivere og arbejdstagere

— rammeaftalen fastlægger de generelle principper og minimumskrav, der skal gælde for tidsbegrænset ansættelse, idet der bl.a. indføres en generel ramme, som skal sikre ligebehandling for personer med tidsbegrænset ansættelse, ved at de beskyttes mod forskelsbehandling, og ved at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold; medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter definerer den nærmere gennemførelse af disse principper og bestemmelser med henblik på, at der tages hensyn til de særlige nationale, sektorbestemte eller årstidsbetingede realiteter

— således har Rådet for Den Europæiske Union vurderet, at gennemførelsen af rammeaftalen sker mest hensigtsmæssigt ved et direktiv, således at den bliver bindende for medlemsstaterne med hensyn til, hvilke mål der skal nås, hvorimod det overlades til medlemsstaterne at bestemme form og midler

— hvad angår de udtryk, der er anvendt i rammeaftalen uden at være specifikt defineret deri, overlader direktiv 1999/70 det til medlemsstaterne at definere disse udtryk i overensstemmelse med national ret og/eller praksis, forudsat at de ikke er i modstrid med rammeaftalen

— ifølge rammeaftalens underskrivende parter er anvendelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter begrundet i objektive omstændigheder en måde, hvorpå man kan forhindre misbrug til skade for arbejdstagerne.

4 Ifølge ordlyden af artikel 1 i direktiv 1999/70 har dette til formål at iværksætte rammeaftalen.

5 Dette direktivs artikel 2, stk. 1, bestemmer:

»Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme nærværende direktiv senest den 10. juli 2001 eller sikrer sig, at arbejdsmarkedets parter senest på denne dato har indført de nødvendige bestemmelser ad aftalemæssig vej, idet medlemsstaterne skal træffe de foranstaltninger, der er nødvendige, for at de til enhver tid kan nå de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv […]«

6 Ifølge ordlyden af rammeaftalens § 1 er dennes formål:

»[…]

a) at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination

b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold«.

7 Rammeaftalens § 5 fastsætter følgende:

»1. For at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold fastsættes, medmindre der allerede findes tilsvarende retsregler, bestemmelser af medlemsstaterne — efter høring af arbejdsmarkedets parter i henhold til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis — og/eller af arbejdsmarkedets parter, hvorved der tages hensyn til behovene inden for bestemte sektorer og/eller blandt bestemte kategorier af arbejdstagere, og som regulerer et eller flere af følgende forhold:

a) objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold

b) den maksimale samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold

c) antallet af gange sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold kan fornys.

[…]«

Nationale bestemmelser

Lovgivningen vedrørende tidsbegrænset ansættelse

8 Direktiv 1999/70 er blevet gennemført i tysk ret ved Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (lov om deltidsbeskæftigelse og tidsbegrænsede ansættelseskontrakter) af 21. december 2000 (BGB1. 2000 I, s. 1966, herefter »TzBfG«). Denne lov trådte i kraft den 1. januar 2001.

9 § 14 i TzBfG bestemmer:

»(1) En ansættelseskontrakt kan lovligt tidsbegrænses, såfremt dette er objektivt begrundet. En objektiv begrundelse foreligger navnlig, såfremt:

— virksomheden kun midlertidigt har behov for arbejdsydelsen

— tidsbegrænsningen sker i tilslutning til en uddannelse eller et studium med henblik på at lette arbejdstagerens overgang til efterfølgende beskæftigelse

— arbejdstageren ansættes som afløser for en anden arbejdstager

— arbejdsydelsens særlige karakter begrunder en tidsbegrænsning

— tidsbegrænsningen er en prøvetid

— tidsbegrænsningen er begrundet i arbejdstagerens personlige forhold

— arbejdstageren aflønnes af budgetmidler, der regnskabsmæssigt er forbeholdt en tidsbegrænset ansættelse, og han udfører tilsvarende arbejde, eller

— tidsbegrænsningen er blevet fastsat i et indenretligt forlig.

(2) Tidsbegrænsning af en ansættelseskontrakt uden objektiv begrundelse kan lovligt ske i indtil to år; en tidsbegrænset ansættelseskontrakt kan lovligt ligeledes højest forlænges tre gange indtil en samlet varighed af to år. En tidsbegrænsning ifølge første punktum er ikke lovlig, såfremt der tidligere har foreligget et tidsbegrænset eller tidsubegrænset ansættelsesforhold med samme arbejdsgiver. Antallet af forlængelser eller tidsbegrænsningens maksimale varighed ifølge første punktum kan ændres ved overenskomst. Inden for overenskomstens gyldighedsområde kan arbejdsgivere og arbejdstagere, der ikke er omfattet af denne overenskomst, aftale, at overenskomstens bestemmelser finder anvendelse.

(3) En ansættelseskontrakt kan uden objektiv begrundelse tidsbegrænses, såfremt arbejdstageren ved påbegyndelsen af ansættelsesforholdet er fyldt 58 år. Et ansættelsesforhold kan ikke lovligt tidsbegrænses, såfremt der i nær objektiv forbindelse hermed

tidligere har været indgået en tidsubegrænset ansættelseskontrakt med samme arbejdsgiver. Nær objektiv forbindelse antages navnlig at foreligge, såfremt et tidsrum på mindre end seks måneder adskiller ansættelseskontrakterne.

(4) Tidsbegrænsning af en ansættelseskontrakt kan kun gyldigt ske ved skriftlig aftale.«

10 § 14, stk. 3, i TzBfG blev ændret ved Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (den første lov om moderne tjenesteydelser på arbejdsmarkedet) af 23. december 2002 (BGB1. 2002 I, s. 4607). Den nye version af den nævnte bestemmelse, der trådte i kraft den 1. januar 2003, fastsætter:

»Tidsbegrænsningen af en ansættelseskontrakt er ikke betinget af, at der foreligger en objektiv begrundelse, når arbejdstageren er fyldt 58 år på det tidspunkt, hvor det tidsbegrænsede arbejdsforhold påbegyndes. Fastsættelse af en tidsbegrænsning er ikke tilladt, når der foreligger en nær objektiv forbindelse til en tidligere tidsubegrænset ansættelseskontrakt, der er indgået med samme arbejdsgiver. En sådan nær objektiv forbindelse formodes at foreligge, især når tidsrummet mellem de to ansættelseskontrakter er mindre end seks måneder. Frem til den 31. december 2006 er aldersgrænsen i den første sætning 52 år i stedet for 58 år.«

11 Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen (lov til forbedring af beskæftigelsesmulighederne for ældre personer) blev vedtaget den 19. april 2007. Fra tidspunktet for lovens ikrafttrædelse den 1. maj 2007 er § 14, stk. 3, i TzBfG blevet ændret.

Den kollektive overenskomst

12 § 19 i den generelle kollektive overenskomst nr. 1 for Lufthansas kabinepersonale (MTV nr. 1 Kabine, herefter »den kollektive overenskomst«) fastsætter:

»Ansættelsesforholdets ophør ved aldersgrænsen

1) Ansættelsesforholdet ophører — uden opsigelse — ved udgangen af den måned, hvori medarbejderen fylder 55 år.

2) Ansættelsesforholdet kan efter gensidig overenskomst forlænges efter det fyldte 55. år, såfremt den pågældende fysisk og fagligt er kvalificeret hertil.

Hvis kabinemedarbejderens ansættelsesforhold forlænges, ophører det — uden opsigelse — ved udgangen af den måned, hvori kabinemedarbejderen atter fylder år. Ansættelsesforholdet kan forlænges flere gange. Under alle omstændigheder ophører ansættelsesforholdet — uden opsigelse — ved udgangen af den måned, hvori kabinemedarbejderen fylder 60 år.

3) Kabinemedarbejdere kan, når de når aldersgrænsen, såfremt og så længe de stadig er fuldt arbejdsdygtige, fortsætte deres ansættelse i en anden funktion i selskabet, hvis et arbejde i luften ikke længere kommer i betragtning. I så fald berettiger det forudgående arbejde som kabinemedarbejder dog ikke til fortsat betaling af den

hidtil betalte løn. Hverken [Lufthansa] eller kabinemedarbejderen er forpligtet til at fortsætte ansættelsesforholdet.«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

13 Gertraud Kumpan er født den 12. april 1945. Hun har været ansat som stewardesse ved luftfartselskabet PanAmerican World Airways Inc. (herefter »PanAm«) siden den 15. marts 1971.

14 Ifølge forelæggelsesafgørelsen overtog Lufthansa i forbindelse med køb af PanAms aktiver en del af sidstnævntes personale, herunder Gertraud Kumpan. Den 15. marts 1991 indgik Gertraud Kumpan og Lufthansa en ansættelseskontrakt, der indeholdt bestemmelserne i den kollektive overenskomst, herunder dennes § 19 vedrørende aldersbegrænsningen for kabinepersonale.

15 Den 1. maj 1991 blev Gertraud Kumpan en del af Lufthansas kabinepersonale.

16 Den 12. april 2000 fyldte Gertraud Kumpan 55 år. Ifølge den forelæggende ret indgik hun fra denne dato hvert år med Lufthansa en ny ansættelseskontrakt, der var tidsbegrænset til et år i overensstemmelse med § 19 i den kollektive overenskomst med henblik på en stilling som deltidsbeskæftiget stewardesse.

17 Den omtvistede kontrakt blev indgået den 23. januar 2004, der er det år, hvor Gertraud Kumpan fyldte 59 år. Denne kontrakt af et års varighed udløb den 30. april 2005, den sidste dag i den måned, hvor Gertraud Kumpan fyldte 60 år.

18 Ved skrivelse af 25. november 2004 anmodede Gertraud Kumpan forgæves om forlængelse af sin ansættelseskontrakt ud over den 30. april 2005.

19 Den 13. april 2005 indgav Gertraud Kumpan stævning til Arbeitsgericht Frankfurt am Main vedrørende opretholdelse af ansættelsen ved Lufthansa, idet hun gjorde gældende, at kontraktens ophør den 30. april 2005 var uden virkning. Til støtte for sin påstand gjorde hun gældende, at aldersgrænsen på 60 år i § 19, stk. 2, i den kollektive overenskomst ikke var objektivt begrundet i henhold til § 14, stk. 1, i TzBfG. Gertraud Kumpan har endvidere anført, at § 14, stk. 3, i TzBfG i den affattelse, der var gældende på tidspunktet for indgåelsen af den omtvistede kontrakt, var i strid med EU-retten og derfor ikke kunne finde anvendelse i forhold til hende.

20 Arbeitsgericht Frankfurt am Main frifandt Lufthansa. Under appelsagen omgjorde Hessisches Landesarbeitsgericht denne afgørelse og gav Gertraud Kumpan medhold. Lufthansa indgav herefter revisionsanke for Bundesarbeitsgericht med henblik på stadfæstelse af afgørelsen fra første instans.

21 Bundesarbeitsgericht har i forelæggelsesafgørelsen fremført, at den ved en dom af 31. juli 2002 har truffet afgørelse om, at en klausul om automatisk ophævelse af en ansættelseskontrakt, når arbejdstageren fylder 55 år, der er fastsat i en kollektiv overenskomst for kabinepersonale, ikke er objektivt begrundet. Denne holdning er begrundet i konstateringen af, at den situation, hvor et svigt på grund af en kabinemedarbejders alder, i modsætning til et svigt fra et medlem af cockpitpersonalet, vil kunne afstedkomme en alvorlig risiko for passagererne og den øvrige besætning, er så teoretisk og usandsynlig, at det ikke kan begrunde en aldersgrænse på 55 år for den type medarbejdere.

22 Den forelæggende ret har vurderet, at denne afgørelse kan overføres på aldersgrænsen på 60 år i den kollektive overenskomsts § 19, stk. 2. Den forelæggende ret finder således, at en risiko for luftfartssikkerheden på grund af kabinepersonalets alder alene foreligger i tilfælde af en evakuering som følge af en nødlanding. Retten har endvidere understreget, at ingen — hverken national eller international — lovgivning vedrørende luftfartsikkerhed fastsætter en maksimumalder for kabinepersonale, hvilket omvendt er tilfældet for cockpitpersonalet. Den pågældende ret har heraf udledt, at parterne i de kollektive overenskomster ikke kan henvise til nogen international retsforskrift for at begrunde deres vurdering af, at der eksisterer en risiko på grund af en aldersbetinget reduktion af arbejdsevnen hos kabinepersonalet.

23 Følgelig har den forelæggende ret vurderet, at der ikke foreligger nogen objektiv begrundelse som omhandlet i § 14, stk. 1, i TzBfG, der kan begrunde tidsbegrænsningen af ansættelseskontrakten af 23. januar 2004 eller aldersgrænsen i den kollektive overenskomsts § 19, stk. 2.

24 Bundesarbeitsgericht finder endvidere, at § 14, stk. 2, i TzBfG ikke kan finde anvendelse på situationen i hovedsagen.

25 Den forelæggende ret finder, at tidsbegrænsningen i den omtvistede kontrakt således alene kan begrundes med § 14, stk. 3, første punktum, i TzBfG, henset til, at der ikke foreligger nogen nær objektiv forbindelse mellem denne kontrakt og en tidligere tidsubestemt kontrakt med samme arbejdsgiver.

26 Med hensyn til Domstolens dom af 22. november 2005, [Mangold] (sag C-144/04, Sml. I, s. 9981), er den forelæggende ret i tvivl om, hvorvidt § 14, stk. 3, i TzBfG er i overensstemmelse med EU-rettens bestemmelser om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, og hvorvidt den finder anvendelse på tvisten i hovedsagen.

27 Den forelæggende ret ønsker endvidere oplyst, om § 14, stk. 3, i TzBfG er i overensstemmelse med rammeaftalens § 5, stk. 1, der har til formål at beskytte arbejdstagere mod misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

28 På den baggrund har Bundesarbeitsgericht udsat sagen og forelagt Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal artikel 1, artikel 2, stk. 1, og artikel 6, stk. 1, i direktiv[…] [2000/78] og/eller de almindelige fællesskabsretlige principper fortolkes således, at de er til hinder for en national retsforskrift, der trådte i kraft den 1. januar 2001, hvorefter der uden yderligere betingelser kan indgås tidsbegrænsede ansættelseskontrakter med arbejdstagere, blot fordi disse er fyldt 58 år?

2) Skal § 5, stk. 1, i rammeaftalen […] fortolkes således, at den er til hinder for en national retsforskrift, der uden yderligere betingelser og uden tidsmæssig begrænsning tillader et ubegrænset antal på hinanden følgende ansættelsesforhold, der uden objektiv begrundelse er tidsbegrænsede, blot fordi arbejdstageren ved påbegyndelsen af det tidsbegrænsede ansættelsesforhold er fyldt 58 år, og der ikke i nær objektiv forbindelse tidligere har været indgået en tidsubegrænset ansættelseskontrakt med samme arbejdsgiver?

3) Såfremt spørgsmål 1 og/eller 2 besvares bekræftende:

Skal de nationale retter undlade at anvende denne nationale retsforskrift?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Om det andet og tredje spørgsmål

29 Med det andet og tredje spørgsmål, der behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens § 5, stk. 1, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der i forhold til alle arbejdstagere over 58 år tillader indgåelse af et ubegrænset antal på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter uden objektiv begrundelse, for så vidt som der ikke er nogen nær objektiv forbindelse til en tidligere tidsubegrænset ansættelseskontrakt, der er indgået med samme arbejdsgiver. Hvis dette er tilfældet, ønsker den forelæggende ret oplyst, om den er forpligtet til at tilsidesætte den nationale lovgivning, der er i strid med EU-retten.

30 Domstolen har allerede fastslået, at udgangspunktet for rammeaftalen er, at tidsubegrænsede ansættelseskontrakter er den ansættelsesform, der sædvanligvis anvendes (jf. dom af 4.7.2006, sag C-212/04, Adeneler m.fl., Sml. I, s. 6057, præmis 61). Anvendelsen af tidsbegrænsede kontrakter udgør derfor en undtagelse til de tidsubegrænsede kontrakter.

31 Domstolen har endvidere fastslået, at sikkerhed i ansættelsen udgør et hovedelement i beskyttelsen af arbejdstagere (jf. Mangold-dommen, præmis 64, og dommen i sagen Adeneler m.fl., præmis 62). Den har heraf udledt, at rammeaftalen tilsigter at begrænse anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der anses for en potentiel kilde til misbrug til skade for arbejdstagerne, idet den fastsætter bestemmelser om minimumsbeskyttelse med henblik på at undgå, at arbejdstagernes situation bliver usikker (dommen i sagen Adeneler m.fl., præmis 63).

32 Rammeaftalens § 5, stk. 1, har det særlige formål at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold. I henhold til denne bestemmelse påhviler det derfor medlemsstaterne i deres retsorden at indføre mindst en af de i stk. 1, litra a)-c), opregnede foranstaltninger, hvis der ikke allerede i den pågældende medlemsstat findes tilsvarende lovbestemmelser, der effektivt forhindrer misbrug ved anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter (dommen i sagen Adeneler m.fl., præmis 64 og 65, samt domme af 7.9.2006, sag C-53/04, Marrosu og Sardino, Sml. I, s. 7213, præmis 44, og sag C-180/04, Vassallo, Sml. I, s. 7251, præmis 35).

33 De tre således nævnte foranstaltninger angår objektive begrundelser for henholdsvis forlængelsen af sådanne ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, den maksimale samlede varighed af disse på hinanden følgende ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold og antallet af forlængelser af disse.

34 Rammeaftalens § 5, stk. 1, der tildeler medlemsstaterne et overordnet formål bestående i at forhindre et sådant misbrug, giver imidlertid medlemsstaterne mulighed for selv at vælge midlerne til at opnå formålet (jf. i denne retning dom af 15.4.2008, sag C-268/06, Impact, Sml. I, s. 2483, præmis 70).

35 I medfør af denne bestemmelse er medlemsstaterne således i dette øjemed overladt et skøn med hensyn til, hvilken eller hvilke af de i bestemmelsen opregnede foranstaltninger eller hvilke tilsvarende allerede eksisterende foranstaltninger de ønsker at benytte til dette formål, hvorved der tages hensyn til behovene inden for bestemte sektorer og/eller blandt bestemte kategorier af arbejdstagere (Impact-dommen, præmis 71).

36 Det følger heraf, at medlemsstaterne i medfør af denne bestemmelse råder over en skønsmargen med hensyn til at opnå dette formål, dog forudsat, at de sikrer det resultat, der er foreskrevet i EU-retten, således som dette følger af både artikel 288, stk. 3,

TEUF og artikel 2, stk. 1, i direktiv 1999/70, sammenholdt med 17. betragtning til dette direktiv (jf. i denne retning dommen i sagen Adeneler m.fl., præmis 68, kendelse af 12.6.2008, sag C-364/07, Vassilakis m.fl., præmis 87, og dom af 23.4.2009, forenede sager C-378/07 — C-380/07, Angelidaki m.fl., Sml. I, s. 3071, præmis 80).

37 Den skønsbeføjelse, som medlemsstaterne er blevet overladt ved rammeaftalens § 5, stk. 1, skal ligeledes udøves under overholdelse af EU-retten og navnlig af dennes grundlæggende principper samt rammeaftalens øvrige bestemmelser (jf. i denne retning Mangold-dommen, præmis 50-54 og 63-65, og dommen i sagen Angelidaki m.fl., præmis 85).

38 Det fremgår af den forelæggende rets forklaringer og af bemærkninger indgivet til Domstolen, at § 14, stk. 3, i TzBfG har til formål at fremme beskæftigelsen for ældre arbejdstagere, der er blevet arbejdsløse, for så vidt som denne gruppe har betydelige vanskeligheder ved at finde ny beskæftigelse.

39 Det bemærkes, at § 14, stk. 3, i TzBfG som middel til iværksættelse af dette lovlige formål inden for beskæftigelsespolitikken ikke kun vedrører ældre arbejdstagere, der er arbejdsløse, men finder anvendelse i forhold til alle arbejdstagere, der opfylder aldersbetingelsen.

40 Selv om § 14, stk. 3, i TzBfG er udformet med henblik på at styrke ældre arbejdsløses mulighed for at vende tilbage i beskæftigelse, har reglen den virkning at nedsætte niveauet for social beskyttelse for alle ældre arbejdstagere, idet bestemmelsen fratager dem alle de beskyttelsesforanstaltninger, der er fastsat i rammeaftalens § 5, stk. 1, med henblik på at undgå misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter.

41 § 14, stk. 3, i TzBfG indeholder således for de personer, der er omfattet af dens anvendelsesområde, ingen af de foranstaltninger, der er nævnt i rammeaftalens § 5, stk. 1, litra a)-c), som har til formål effektivt at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter. Tværtimod fastsætter § 14, stk. 3, i TzBfG, at indgåelsen af en tidsbegrænset arbejdskontrakt med arbejdstagere over en vis alder ikke er betinget af, at der foreligger en objektiv begrundelse. Denne bestemmelse indeholder ingen betingelse vedrørende den samlede maksimale varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter eller antallet af forlængelser.

42 Domstolen har tidligere fastslået, at en national bestemmelse, der blot generelt og abstrakt, i form af en retsforskrift eller administrativ bestemmelse, giver mulighed for at anvende flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, ikke er i overensstemmelse med de krav, der fremgår af rammeaftalens § 5, stk. 1 (jf. dommen i sagen Adeneler m.fl., præmis 71).

43 En sådan bestemmelse, der ikke specifikt begrunder anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i objektive forhold vedrørende de særlige omstændigheder ved den pågældende aktivitet og betingelserne for udøvelsen heraf, indebærer en reel risiko for misbrug af sådanne kontrakter og er derfor uforenelig med rammeaftalens formål og effektive virkning (dommen i sagen Adeneler m.fl., præmis 72).

44 Imidlertid kan, således som det fremgår af bestemmelserne i rammeaftalens § 5, stk. 1, en national lovgivning, der tillader flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter uden at kræve en objektiv begrundelse eller fastsætte en samlet maksimal varighed af de på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter eller et nærmere antal forlængelser, anses for at være i overensstemmelse med rammeaftalen, hvis den pågældende medlemsstats interne retsorden indeholder andre tilsvarende effektive foranstaltninger, der forhindrer, eller i givet fald sanktionerer, misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter (jf. i denne retning dommen i sagen Adeneler m.fl., præmis 105, Marrosu og Sardino-dommen, præmis 49, og Vasallo-dommen, præmis 34).

45 I den henseende bemærkes, at § 14, stk. 3, i TzBfG fastsætter en begrænsning i anvendelsen af tidsbegrænsede kontrakter for personer, der har nået den foreskrevne aldersgrænse. Denne bestemmelse udelukker således fastsættelse af en tidsbegrænsning, »når der foreligger en nær objektiv forbindelse til en tidligere tidsubegrænset ansættelseskontrakt, der er indgået med samme arbejdsgiver«, og præciserer, at en sådan »nær objektiv forbindelse formodes at foreligge, når tidsrummet mellem de to ansættelseskontrakter er mindre end seks måneder«.

46 Denne begrænsning skal fortolkes i overensstemmelse med formålet med rammeaftalen og på en sådan måde, at den ikke udhuler meningen med princippet om, at tidsubegrænsede kontrakter udgør den ansættelsesform, der sædvanligvis anvendes (jf. i denne retning dommen i sagen Adeneler m.fl., præmis 73).

47 Det fremgår af den forelæggende rets forklaringer, at denne begrænsning i § 14, stk. 3, i TzBfG ikke kan finde anvendelse i forhold til den omtvistede kontrakt. Selv om denne kontrakt blev indgået med henblik på samme beskæftigelse som i de tidligere kontrakter og således udviser en direkte fortløbende forbindelse til disse, finder den forelæggende ret, at den ikke har »en nær objektiv forbindelse til en tidligere tidsubegrænset ansættelseskontrakt«, som omhandlet i § 14, stk. 3, i TzBfG, idet sagsøgeren siden den 1. maj 2000 har været ansat på grundlag af tidsbegrænsede kontrakter.

48 Denne fortolkning udhuler anvendelsesområdet for den eneste begrænsning af muligheden i § 14, stk. 3, i TzBfG for at indgå et ubegrænset antal af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter uden objektiv begrundelse. Den nævnte begrænsning finder ikke anvendelse på situationer, hvor en tidsbegrænset ansættelseskontrakt ikke følger umiddelbart efter en forudgående tidsubegrænset kontrakt, der er indgået med samme arbejdsgiver, og når en periode på flere år adskiller disse kontrakter, selv om det indledende ansættelsesforhold i hele denne periode er fortsat ved flere på

hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter med henblik på samme beskæftigelse og med samme arbejdsgiver.

49 Den nævnte fortolkning ville ligeledes stadfæste en situation som den, der foreligger i hovedsagen, alene fordi et tidsrum på fire år adskiller indgåelsen af den omtvistede kontrakt fra indgåelsen af den første tidsbegrænsede kontrakt, og det til trods for den omstændighed, at Gertraud Kumpan, der havde en høj anciennitet i sin beskæftigelse, har måttet se sit ansættelsesforhold ændret til fem på hinanden følgende kontrakter på hver et års varighed med henblik på udførelsen af de samme opgaver.

50 En sådan fortolkning er i strid med rammeaftalens formål og dennes § 5, stk. 1, som er at beskytte arbejdstagere mod usikkerhed i beskæftigelsen og at forhindre misbrug ved anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

51 Det bemærkes imidlertid, at Domstolen allerede har fastslået, at rammeaftalens § 5, stk. 1, ud fra et indholdsmæssigt synspunkt ikke fremstår som ubetinget og tilstrækkeligt præcis til, at en borger kan påberåbe sig bestemmelsen for en national domstol. I medfør af denne bestemmelse er medlemsstaterne nemlig overladt et skøn med hensyn til, hvilken eller hvilke af de i bestemmelsen opregnede foranstaltninger eller hvilke tilsvarende allerede eksisterende foranstaltninger de ønsker at benytte til at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, hvorved der tages hensyn til behovene inden for bestemte sektorer og/eller blandt bestemte kategorier af arbejdstagere. Det er desuden ikke muligt i tilstrækkeligt omfang at fastslå, hvilken minimumsbeskyttelse der under alle omstændigheder skal iværksættes i medfør af rammeaftalens § 5, stk. 1 (dommen i sagen Angelidaki m.fl., præmis 196).

52 Det fremgår imidlertid af fast retspraksis, at det påhviler de nationale retter ved anvendelsen af nationale retsforskrifter i videst muligt omfang at fortolke dem i lyset af det pågældende direktivs ordlyd og formål, for at det med direktivet tilsigtede resultat

fremkaldes, og for dermed at handle i overensstemmelse med artikel 288, stk. 3, TEUF. Denne forpligtelse til overensstemmende fortolkning vedrører alle de nationale bestemmelser, hvad enten de er ældre eller yngre end det pågældende direktiv (dom af 13.11.1990, sag C-106/89, Marleasing, Sml. I, s. 4135, præmis 8, og dommen i sagen Angelidaki m.fl., præmis 197).

53 Kravet om en overensstemmende fortolkning af national lovgivning er nemlig uadskilleligt forbundet med TEUF's opbygning, idet det giver de nationale retter mulighed for inden for rammerne af deres kompetence at sikre sig EU-rettens fulde virkning, når de afgør tvister, der er indbragt for dem (dommen i sagen Angelidaki m.fl., præmis 198).

54 De nationale retters forpligtelse til at henholde sig til indholdet af et direktiv, når de fortolker og anvender de relevante nationale retsregler, begrænses ganske vist af generelle retsprincipper, og navnlig af retssikkerhedsprincippet og princippet om forbud mod tilbagevirkende kraft, og det kan ikke tjene som grundlag for en fortolkning contra legem af national ret (dommen i sagen Angelidaki m.fl., præmis 199).

55 Princippet om overensstemmende fortolkning kræver ikke desto mindre, at de nationale retter gør alt, hvad der henhører under deres kompetence — idet de tager den nationale ret i dens helhed i betragtning og anvender fortolkningsmetoder, der er anerkendt i denne ret — for at sikre den fulde virkning af det pågældende direktiv og for at nå et resultat, der er i overensstemmelse med det formål, der tilsigtes med direktivet (dommen i sagen Angelidaki m.fl., præmis 200).

56 Det tilkommer således den forelæggende ret, når der har fundet et misbrug sted hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende ansættelseskontrakter, i videst muligt omfang at fortolke og anvende de relevante forskrifter i national ret på en sådan måde, at det sikres, at dette misbrug behørigt sanktioneres, og at konsekvenserne af tilsidesættelsen af EU-retten elimineres.

57 Det andet og tredje spørgsmål skal derfor besvares ved, at rammeaftalens § 5, stk. 1, skal fortolkes således, at begrebet »nær objektiv forbindelse til en tidligere tidsubegrænset ansættelseskontrakt, der er indgået med samme arbejdsgiver«, i § 14, stk. 3, i TzBfG skal anvendes på situationer, hvor en tidsbegrænset kontrakt ikke følger umiddelbart efter en tidsubegrænset kontrakt, der er indgået med samme arbejdsgiver, og hvor et tidsrum på flere år adskiller kontrakterne, når det indledende ansættelsesforhold i hele denne periode er fortsat ved flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter med henblik på samme beskæftigelse og med samme arbejdsgiver. Det tilkommer den forelæggende ret i videst muligt omfang at fortolke og anvende de relevante forskrifter i national ret i overensstemmelse med nævnte § 5, stk. 1.

58 Henset til besvarelsen af det andet og tredje spørgsmål, er det ufornødent at besvare det første spørgsmål.

Sagens omkostninger

59 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Anden Afdeling) for ret:

§ 5, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der er indgået den 18. marts 1999, og som er vedhæftet som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, skal fortolkes således, at begrebet »nær objektiv forbindelse til en tidligere tidsubegrænset ansættelseskontrakt, der er indgået med samme arbejdsgiver«, i § 14, stk. 3, i Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (lov om deltidsbeskæftigelse og tidsbegrænsede ansættelseskontrakter) af 21. december 2000 skal anvendes på situationer, hvor en tidsbegrænset kontrakt ikke følger umiddelbart efter en tidsubegrænset kontrakt, der er indgået med samme arbejdsgiver, og hvor et tidsrum på flere år adskiller kontrakterne, når det indledende ansættelsesforhold i hele denne periode er fortsat ved flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter med henblik på samme beskæftigelse og med samme arbejdsgiver. Det tilkommer den forelæggende ret i videst muligt omfang at fortolke og anvende de relevante forskrifter i national ret i overensstemmelse med nævnte § 5, stk. 1.

Underskrifter