DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

13. september 2007 *

I sag C-307/05,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Juzgado de lo Social n° 1 de San Sebastián (Spanien) ved afgørelse af 6. juli 2005, indgået til Domstolen den 4. august 2005, i sagen:

Yolanda Del Cerro Alonso

mod

Osakidetza-Servicio Vasco de Salud,

har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, C.W.A. Timmermans, og dommerne R. Schintgen (refererende dommer), J. Klučka, J. Makarczyk og G. Arestis,

* Processprog: spansk.

generaladvokat: M. Poiares Maduro
justitssekretær: ekspeditionssekretær M. Ferreira,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 21. september 2006,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Yolanda Del Cerro Alonso ved abogado A. Angoitia López

— Osakidetza-Servicio Vasco de Salud ved abogado R. Navajas Cardenal

— den spanske regering ved J. Rodríguez Cárcamo, som befuldmægtiget

— Irland ved D.J. O'Hagan, som befuldmægtiget, bistået af A. Collins, SC, A. Kerr, BL, F. O'Dubhghaill, BL, M. Heneghan, state's solicitor, og J. Gormley, advisory counsel

— den italienske regering ved I.M. Braguglia, som befuldmægtiget, bistået af avvocato dello Stato M. Massella Ducci Teri

— Det Forenede Kongeriges regering ved T. Harris, som befuldmægtiget, bistået af barristers T. Ward og K. Smith

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved M. van Beek og R. Vidal Puig, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 10. januar 2007,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af § 4, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP den 18. marts 1999 (herefter »rammeaftalen«), og som er vedføjet 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 (EFT L 175, s. 43).

2 Denne anmodning er indgivet inden for rammerne af en retssag mellem Yolanda del Cerro Alonso og dennes arbejdsgiver, Osakidetza-Servicio Vasco de Salud (herefter »Osakidetza«), vedrørende tildeling af anciennitetstillæg.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

3 Ifølge rammeaftalens § 1 »er formålet [med denne]:

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«.

4 Rammeaftalens § 2, stk. 1, bestemmer:

»Denne aftale finder anvendelse på alle med tidsbegrænset ansættelse, som har en ansættelseskontrakt eller indgår i et ansættelsesforhold, som defineret ved lov, kollektiv aftale eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.«

5 Ifølge rammeaftalens § 3 »forstås ved:

1. »en person med tidsbegrænset ansættelse«: en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og

en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastlagt ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed

2. »en sammenlignelig fastansat«: en fastansat i samme virksomhed, der har en tidsubegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsubegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder [...]«.

6 Rammeaftalens § 4, stk. 1, har følgende ordlyd:

»Ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse må ikke være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.«

De nationale bestemmelser

7 De grundlæggende bestemmelser, der finder anvendelse på de vedtægtsmæssigt ansatte inden for det spanske sundhedssystem, indeholdes i lov nr. 55/2003 af 16. december 2003 om rammevedtægten for vedtægtsmæssigt ansatte i sundhedsvæsenet (Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud) (BOE nr. 301 af 17.12.2003, s. 44742).

8 Det fremgår af artikel 1 i lov nr. 55/2003, at formålet med bestemmelsen er at fastsætte de grundlæggende bestemmelser for den særlige offentligretlige ordning, der finder anvendelse på de vedtægtsmæssigt ansatte i de sundhedstjenester, som indgår i det nationale sundhedssystem.

9 Artikel 2, stk. 1, i lov nr. 55/2003 bestemmer:

»Denne lov finder anvendelse på vedtægtsmæssigt ansatte, der er beskæftiget i sundhedscentre eller sundhedsinstitutioner i de selvstyrende regioner eller i sundhedscentre eller sundhedstjenester, der henhører under den almindelige statslige ordning.«

10 Lov nr. 55/2003 indeholder i artikel 8 og 9 en sondring mellem »det faste vedtægtsmæssige personale« og »det midlertidigt vedtægtsmæssige personale«.

11 Artikel 41, stk. 1, i lov nr. 55/2003 bestemmer, at »de vedtægtsmæssige ansatte aflønnes efter en ordning, der er sammensat af en grundløn og et eller flere tillæg«. I henhold til lovens artikel 42, stk. 1, omfatter grundlønnen selve arbejdsvederlaget, bonus og treårstillæg, og disse sidstnævnte tildeles for hver treårig tjenesteperiode.

12 Artikel 44 i lov nr. 55/2003 bestemmer:

»De midlertidigt vedtægtsmæssigt ansatte oppebærer alle dele af grundlønnen samt de tillæg, der i den berørte sundhedstjeneste svarer til den stillingskategori, de er ansat i, bortset fra treårstillæggene.«

13 I den selvstyrende region Baskerlandet er lov nr. 55/2003 blevet gennemført ved dekret nr. 231/2000 om ansættelsesvilkårene for ansatte ved Osakidetza-Servicio Vasco de Salud (dekret nr. 231/2000 af 21. november, hvorved den aftale, der regulerer arbejdsvilkårene for personalet ved Osakidetza-Servicio Vasco de Salud,

blev godkendt) af 21. november 2000 (BOPV af 7.12.2000, s. 21912), hvor sagsøgeren i hovedsagen er ansat. Artikel 74 i den overenskomst, der regulerer arbejdsvilkårene for ansatte ved Osakidetza, og som er bilagt dekretet, bestemmer, at det for at oppebære treårstillæg er nødvendigt at tilhøre gruppen af »vedtægtsmæssigt fastansatte«.

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

14 Det fremgår af de sagsakter, som den forelæggende ret har fremsendt til Domstolen, at Yolanda Del Cerro Alonso i mere end 12 år, nemlig fra den 1. februar 1990 til den 30. juni 2004, har arbejdet som administrativ medarbejder på forskellige hospitaler inden for rammerne af det offentlige sundhedssystem i Baskerlandet, og at hun i hele denne periode har haft status som »midlertidigt vedtægtsmæssigt ansat«.

15 Efter at Yolanda Del Cerro Alonso havde bestået de relevante udvælgelsesprøver, blev hun den 1. juli 2004 tilbudt en stilling som administrativ medarbejder på et hospital under det offentlige sundhedssystem i Baskerlandet som »fast vedtægtsmæssigt ansat«.

16 Den 7. juli 2004 anmodede hun om godskrivning af de tolv år, hvori hun forinden havde gjort tjeneste, svarende til fire treårstillæg. Hendes arbejdsgiver, Osakidetza, efterkom hendes anmodning og fastsatte begyndelsestidspunktet for hendes anciennitet til den 17. april 1992. Yolanda Del Cerro Alonsos løn blev følgelig forhøjet med fire treårstillæg med virkning fra den 1. juli 2004, som var datoen for hendes udnævnelse.

17 Den 12. november 2004 indgav Yolanda Del Cerro Alonso en ny anmodning med henblik på at opnå betaling af det treårstillæg, der blev udløst året før hendes fastansættelse, svarende til 1 167,94 EUR. Hun henviste herved til den tredje tillægsbestemmelse til kongeligt dekret nr. 1181/1989 af 29. september 1989 om vedtagelse af bestemmelser til gennemførelse af lov nr. 70/1979 af 26. december 1978 om anerkendelse af tjeneste, der tidligere er udført inden for det offentlige af ansatte ved det nationale sundhedsinstitut (BOE nr. 237 af 3.10.1989, s. 30952), hvorefter de økonomiske virkninger af anerkendelsen af anciennitet i tjenesten kan have tilbagevirkende kraft i et år før fremsættelse af anmodningen om anerkendelsen af tidligere tjenesteår.

18 Sagsøgeren i hovedsagen fik ingen svar på denne anmodning og anlagde derfor sag ved den forelæggende ret, hvor hun i det væsentlige gjorde gældende, at afslaget på at tillægge den økonomiske virkning af anerkendelsen af hendes anciennitet i tjenesten tilbagevirkende kraft udgør en diskrimination af »de midlertidigt vedtægtsmæssigt ansatte« set i forhold til de »fast vedtægtsmæssigt ansatte«.

19 Osakidetza har bestridt dette med den begrundelse, at dekret nr. 231/2000 som ufravigelig betingelse for at opnå treårstillæg bestemmer, at den pågældende er »fast vedtægtsmæssigt ansat«. Da Yolanda Del Cerro Alonso først blev fastansat den 1. juli 2004, kan hun kun oppebære det omhandlede tillæg fra denne dato.

20 Den forelæggende ret er i tvivl om, hvorvidt sagsøgeren i hovedsagen under påberåbelse af princippet om ikke-diskrimination i rammeaftalens § 4, stk. 1, kan opnå en gunstigere retsstilling end den, der følger af anvendelsen af national ret.

21 I denne forbindelse må det imidlertid først afgøres, om begrebet »arbejdsvilkår« i den nævnte bestemmelses forstand omfatter en arbejdstagers lønforhold.

22 Den forelæggende ret er desuden i tvivl om, hvorvidt den omstændighed, at der ved lov eller kollektiv overenskomst mellem arbejdsmarkedets parter er indført en lønforskel mellem »de midlertidigt vedtægtsmæssigt ansatte« og de »fast vedtægtsmæssigt ansatte«, udgør »et objektivt forhold« i samme bestemmelses forstand.

23 Juzgado de lo Social nº 1 de San Sebastián har derfor besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Omhandler bestemmelsen i direktiv 1999/70/EF om, at personer med tidsbegrænset ansættelse ikke må behandles mindre gunstigt end fastansatte, også økonomiske vilkår?

Hvis dette spørgsmål besvares bekræftende, ønskes følgende oplyst:

2) Udgør den omstændighed, at det i artikel 44 i [lov] 55/2003 [...] bestemmes, at midlertidigt ansatte ikke kan oppebære det anciennitetstillæg, som fastansatte har ret til, et objektivt forhold, som kan begrunde, at tillægget ikke tildeles?

3) Indeholder de aftaler, som er indgået mellem de ansattes fagforeningsrepræsentanter og det offentlige, »objektive forhold«, som kan begrunde, at anciennitetstillægget ikke tildeles midlertidigt ansatte?«

De præjudicielle spørgsmål

Indledende bemærkninger

24 Med henblik på at besvare den forelæggende rets spørgsmål på en hensigtsmæssig måde må det først afgøres, om en arbejdstager såsom sagsøgeren i hovedsagen er omfattet af det personelle anvendelsesområde for direktiv 1999/70 og rammeaftalen.

25 Hertil bemærkes, at Domstolen allerede har fastslået, at det følger af ordlyden af direktiv 1999/70 og rammeaftalen, samt af deres opbygning og formål, at de deri indeholdte forskrifter finder anvendelse på tidsbegrænsede kontrakter og ansættelsesforhold, der er indgået med forvaltningen og andre enheder i den offentlige sektor (dom af 4.7.2006, sag C-212/04, Adeneler m.fl., Sml. I, s. 6057, præmis 54-57, af 7.9.2006, sag C-53/04, Marrosu og Sardino, Sml. I, s. 7213, præmis 40-43, og af 7.9.2006, sag C-180/04, Vassallo, Sml. I, s. 7251, præmis 32-35).

26 Det skal tilføjes, at det fremgår af rammeaftalens § 1, at formålet hermed ikke blot er at opstille en ramme for at forhindre det misbrug, der følger af anvendelsen af på hinanden følgende tidsbegrænsede arbejdskontrakter eller arbejdsforhold, men ligeledes at sikre overholdelsen af princippet om ikke-diskrimination med hensyn til tidsbegrænset arbejde.

27 Henset til vigtigheden af ligebehandlingsprincippet og princippet om ikke-diskrimination, der hører til de grundlæggende fællesskabsretlige principper, må de bestemmelser, der i denne forbindelse er fastsat i direktiv 1999/70 og i rammeaftalen med henblik på at sikre arbejdstagere i tidsbegrænsede ansættelses-

forhold de samme fordele som dem, der tilkommer arbejdstagere i sammenlignelige tidsubegrænsede ansættelsesforhold — medmindre en forskellig behandling er objektivt begrundet — imidlertid tillægges en generel rækkevidde, eftersom de har karakter af socialretlige bestemmelser på fællesskabsniveau, der er af særlig vigtighed, og som enhver arbejdstager skal kunne profitere af i form af minimumsbeskyttelsesforskrifter.

28 Direktiv 1999/70 og rammeaftalen finder følgelig anvendelse på alle arbejdstagere, der præsterer en arbejdsydelse mod vederlag inden for rammerne af et tidsbegrænset arbejdsforhold, der binder dem til deres arbejdsgiver.

29 Den blotte omstændighed, at en stilling karakteriseres som »vedtægtsmæssig« i national ret og udviser visse aspekter, der kendetegner stillinger i den offentlige sektor i den berørte medlemsstat, er uden betydning i denne forbindelse, idet den effektive virkning af direktiv 1999/70 og af rammedirektivet samt den ensartede anvendelse af disse i medlemsstaterne ellers ville blive bragt i alvorlig fare, idet medlemsstaterne derved vilkårligt kunne udelukke visse kategorier af personer fra den beskyttelse, der er tilsigtet med de pågældende fællesskabsretlige forskrifter (jf. analogt dom af 9.9.2003, sag C-151/02, Jaeger, Sml. I, s. 8389, præmis 58 og 59, og af 5.10.2004, forenede sager C-397/01 — C-403/01, Pfeiffer m.fl., Sml. I, s. 8835, præmis 99). Således som det følger af både artikel 249, stk. 3, EF og artikel 2, stk. 1, i direktiv 1999/70, sammenholdt med 17. betragtning til dette direktiv, er medlemslandene nemlig forpligtede til at sikre opnåelsen af det resultat, der er foreskrevet i fællesskabsretten (jf. dommen i sagen Adeneler m.fl., præmis 68).

30 Da det er ubestridt, at Yolanda Del Cerro Alonso har arbejdet i over 12 år på forskellige hospitaler under Baskerlandets sundhedssystem som midlertidigt ansat, og at tvisten i hovedsagen i øvrigt angår sammenligningen mellem en midlertidigt vedtægtsmæssigt ansat og en fast vedtægtsmæssigt ansat, henhører sagsøgeren i hovedsagen under anvendelsesområdet for direktiv 1999/70 og rammeaftalen.

Det første spørgsmål

31 Med det første spørgsmål har den forelæggende ret nærmere bestemt spurgt, om begrebet »arbejdsvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at det kan danne retsgrundlag for et krav som det i hovedsagen omhandlede om, at en arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse tildeles et anciennitetstillæg, der i henhold til national ret er forbeholdt arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse.

32 Den spanske regering, Irland og Det Forenede Kongeriges regering har gjort gældende, at spørgsmålet skal besvares benægtende henset til ordlyden af artikel 137, stk. 5, EF, således som bestemmelsen er fortolket i Domstolens dom af 1. december 2005, Dellas m.fl. (sag C-14/04, Sml. I, s. 10253, præmis 39).

33 Det bemærkes indledningsvis, at Rådet for Den Europæiske Union ved udstedelsen af direktiv 1999/70 for at iværksætte rammeaftalen anvendte artikel 139, stk. 2, EF som hjemmel, der bestemmer, at iværksættelsen af aftaler, der indgås på fællesskabsplan, finder sted i spørgsmål under artikel 137 EF.

34 Blandt de områder, hvorpå artikel 137, stk. 2, EF giver Rådet beføjelse til ved udstedelse af direktiver at vedtage minimumsforskrifter med henblik på at virkeliggøre de i artikel 136 EF fastlagte mål — hvorunder henhører forbedring af arbejdstagernes livs- og arbejdsvilkår samt relevant social beskyttelse af disse — nævnes i samme artikels stk. 1, litra b), EF »arbejdsvilkårene«.

35 Det fremgår imidlertid af bestemmelsens stk. 5, at artikel 137 EF »ikke gælder for lønforhold, organisationsret, strejkeret eller ret til lockout«.

36 Hertil bemærkes for det første, at det fremgår af rammeaftalens § 1, litra a), at formålet med denne er »at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination«. Desuden er det i præamblen til rammeaftalen anført, at aftalen »viser, at arbejdsmarkedets parter er indstillet på at fastsætte en generel ramme, som skal sikre ligebehandling for personer med tidsbegrænset ansættelse ved at de beskyttes mod forskelsbehandling«. Fjortende betragtning til direktiv 1999/70 præciserer i denne forbindelse, at formålet med rammeaftalen bl.a. er at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset arbejde ved at fastsætte minimumskrav, der kan sikre anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination.

37 Det følger heraf, at rammeaftalen tilsigter at bringe princippet om ikke-diskrimination i anvendelse på arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse for at forhindre, at en arbejdsgiver udnytter sådanne arbejdsforhold til at fratage disse arbejdstagere rettigheder, der indrømmes personer, som er ansat tidsubegrænset.

38 Dette socialretlige princip på fællesskabsniveau kan imidlertid ikke undergives en restriktiv fortolkning.

39 Da artikel 137, stk. 5, EF udgør en undtagelsesbestemmelse fra samme bestemmelses stk. 1-4, må de spørgsmål, der er omfattet heraf, for det andet undergives en streng fortolkning, således at bestemmelsen ikke kan medføre en ubehørig indskrænkning af rækkevidden af stk. 1-4, og heller ikke kan svække de formål, der forfølges med artikel 136 EF.

40 Hvad særligt angår undtagelsen med hensyn til »lønforhold« i artikel 137, stk. 5, EF bemærkes, at dens eksistensberettigelse skal søges i den omstændighed, at fastsættelsen af lønniveauet henhører under arbejdsmarkedets parters aftalefrihed

på nationalt niveau samt under medlemsstaternes kompetence på dette område. Under disse omstændigheder har man fundet det hensigtsmæssigt — på fællesskabsrettens nuværende udviklingstrin — at undtage fastsættelsen af lønniveauet fra harmonisering i medfør af artikel 136 EF ff.

41 Den nævnte undtagelse kan følgelig ikke udstrækkes til ethvert spørgsmål, der har en eller anden form for forbindelse med lønforhold, idet man ellers ville tømme visse af de områder, der er fastsat i artikel 137, stk. 1, EF, for en stor del af deres indhold.

42 Det følger heraf, at artikel 137, stk. 5, EF ikke kan hindre en arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse i under påberåbelse af princippet om ikke-diskrimination at profitere af et arbejdsvilkår, der er forbeholdt arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse, også selv om anvendelsen af dette princip medfører, at der skal udbetales en løndifference.

43 I modsætning til det af den spanske regering, af Irland og af Det Forenede Kongeriges regering anførte anfægtes ovenstående fortolkning ikke af Domstolens praksis, hvorefter de minimumsbestemmelser, Rådet kan vedtage i direktivform i medfør af artikel 137 EF (jf. dommen i sagen Dellas m.fl., præmis 39), ikke gælder for lønforhold, lige så lidt som den anfægtes af den omstændighed, at Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EFT L 307, s. 18) ikke finder anvendelse på arbejdstagernes lønforhold (jf. dommen i sagen Dellas m.fl., præmis 38, og kendelse af 11.1.2007, sag C-437/05, Vorel, Sml. I, s. 331, præmis 32).

44 Det fremgår nemlig klart af den sammenhæng, i hvilken disse præmisser i dommen i sagen Dellas m.fl. og i Vorel-kendelsen indgår, at de sager, der gav anledning til disse afgørelser, omhandlede spørgsmålet om, hvilken indvirkning fortolkningen af

begreberne »arbejdstid« og »hviletid« som omhandlet i direktiv 93/104 kan have på »størrelsen af« den løn, der oppebæres af arbejdstagere, som udfører vagttjeneste (jf. dommen i sagen Dellas m.fl, præmis 37 og 38, og Vorel-kendelsen, præmis 32).

45 Det er således i fuld overensstemmelse med fortolkningen af forbeholdet i artikel 137, stk. 5, EF i denne doms præmis 41 og 42, at Domstolen i denne forbindelse har lagt til grund, at de nærmere aspekter vedrørende aflønning af vagtperioder ikke kan harmoniseres på fællesskabsrettens nuværende udviklingstrin. De nationale myndigheder er nemlig enekompetente til at fastsætte størrelsen af den løn eller det vederlag, hver arbejdstager er berettiget til i denne anledning, idet direktiv 93/104 principielt ikke er til hinder for, at medlemsstaterne anvender retsforskrifter, hvorved der — hvad angår den vagttjeneste, der udføres af en arbejdstager på dennes arbejdsplads — på forskellig måde fastsættes løn for de perioder, hvorunder der reelt udføres arbejde, og dem, hvorunder der ikke udføres reelt arbejde (jf. Vorel-kendelsen, præmis 35 og 36).

46 Af samme årsager henhører fastsættelsen af størrelsen af de forskellige bestanddele, der indgår i en arbejdstagers aflønning, såsom sagsøgeren i hovedsagens aflønning, imidlertid utvivlsomt under de kompetente myndigheder i de forskellige medlemsstater. Dette er imidlertid ikke genstanden for den sag, der verserer for den forelæggende ret.

47 Således som det allerede er blevet præciseret i denne doms præmis 44 og 45, henhører spørgsmålet om, hvorvidt en af lønnens bestanddele — som udgørende et arbejdsvilkår og henset til princippet om ikke-diskrimination i rammeaftalens § 4, stk. 1 — skal udbetales til en arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse i samme omfang som til en arbejdstager med tidsubegrænset ansættelse, derimod under anvendelsesområdet for artikel 137, stk. 1, litra b), EF og følgelig for direktiv 1999/70 samt for rammeaftalen, der er iværksat på dette grundlag.

48 Under disse omstændigheder skal det første spørgsmål besvares med, at begrebet »arbejdsvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at det kan danne retsgrundlag for et krav som det i hovedsagen omhandlede om, at en arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse tildeles et anciennitetstillæg, der i henhold til national ret er forbeholdt arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse.

Det andet og det tredje spørgsmål

49 Disse spørgsmål vedrører i det væsentlige fortolkningen af begrebet »objektive forhold«, der i henhold til rammeaftalens § 4, stk. 1, berettiger forskelsbehandling af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse.

50 Den forelæggende ret har nærmere bestemt spurgt, om den blotte omstændighed, at den eksisterende forskelsbehandling mellem arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse med hensyn til anciennitetstillæg er fastsat i en lov eller i en overenskomst mellem de ansattes fagforeningsrepræsentanter og ledelsen, kan udgøre et sådant objektivt forhold.

51 Under disse omstændigheder skal andet og tredje spørgsmål behandles samlet.

52 Det bemærkes herved, at Domstolen allerede har afgjort et lignende spørgsmål med hensyn til begrebet »objektive forhold«, der i henhold til rammeaftalens § 5, stk. 1, litra a), berettiger en fornyelse af på hinanden følgende tidsbegrænsede arbejdskontrakter eller arbejdsforhold.

53 Domstolen har således fastslået, at begrebet »objektive omstændigheder« skal forstås således, at det henviser til præcise og konkrete omstændigheder i forbindelse med en bestemt aktivitet, og som følgelig i denne særlige sammenhæng kan begrunde anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter. Disse omstændigheder kan bl.a. opstå på grund af den særlige art opgaver, som sådanne kontrakter er indgået med henblik på at udføre, samt de hermed forbundne forhold, eller i givet fald på grund af medlemsstatens forfølgelse af et lovligt socialpolitisk formål (jf. dommen i sagen Adeneler m.fl., præmis 69 og 70).

54 Derimod er 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 i overensstemmelse med de krav, der fremgår af den forudgående præmis (jf. dommen i sagen Adeneler m.fl., præmis 71).

55 Anvendelsen af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter alene på grundlag af en sådan bestemmelse, uden hensyn til det konkrete indhold af den pågældende aktivitet, gør det navnlig ikke muligt at udskille de objektive og gennemsigtige kriterier for at efterprøve, om fornyelsen af sådanne kontrakter rent faktisk opfylder et reelt behov, er egnet til at nå det forfulgte formål og nødvendig herfor (jf. dommen i sagen Adeneler m.fl., præmis 74).

56 Den samme fortolkning gælder imidlertid analogt med hensyn til det identiske begreb »objektive forhold« i rammeaftalens § 4, stk. 1.

57 Under disse omstændigheder skal dette begreb forstås således, at en forskelsbehandling mellem arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse ikke berettiges ved den omstændighed, at denne forskelsbehandling er fastsat ved en generel og abstrakt national retsforskrift, såsom en lov eller en kollektiv overenskomst.

58 Det nævnte begreb kræver tværtimod, at den pågældende ulige behandling er begrundet i, at der foreligger præcise og konkrete omstændigheder, der kendetegner det arbejdsvilkår, der er tale om, i den særlige sammenhæng, det indgår i, og på grundlag af objektive og gennemsigtige kriterier for at efterprøve, om denne ulige behandling rent faktisk opfylder et reelt behov, er egnet til at nå det forfulgte formål og er nødvendig herfor.

59 Det andet og det tredje spørgsmål skal følgelig besvares med, at rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for indførelsen af forskelsbehandling mellem arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse, der alene er begrundet i, at den er fastsat i en retsforskrift eller administrativ bestemmelse i en medlemsstat eller i en kollektiv overenskomst, der er indgået mellem de ansattes fagforeningsrepræsentanter og den berørte arbejdsgiver.

Sagens omkostninger

60 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:

1) Begrebet »arbejdsvilkår« som omhandlet i § 4, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået den 18. marts 1999, og

som er vedføjet 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 det kan danne retsgrundlag for et krav som det i hovedsagen omhandlede om, at en arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse tildeles et anciennitetstillæg, der i henhold til national ret er forbeholdt arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse.

2) **Rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for indførelsen af forskelsbehandling mellem arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse, der alene er begrundet i, at den er fastsat i en retsforskrift eller administrativ bestemmelse i en medlemsstat eller i en kollektiv overenskomst, der er indgået mellem de ansattes fagforeningsrepræsentanter og den berørte arbejdsgiver.**

Underskrifter