Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Tiende Afdeling)

14. september 2016*

»Præjudiciel forelæggelse — socialpolitik — direktiv 1999/70/EF — rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP — §§ 5 og 8 — anvendelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter — foranstaltninger med henblik på at forhindre misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold — sanktioner — ændring af et tidsbegrænset ansættelsesforhold til en »tidsubegrænset ansættelseskontrakt uden fastansættelse« — effektivitetsprincippet«

I de forenede sager C-184/15 og C-197/15,

angående to anmodninger om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (øverste regionale domstol i Baskerlandet, Spanien) ved afgørelser af 9. marts 2015, indgået til Domstolen den 23. april 2015 (sag C-184/15) og den 29. april 2015 (sag C-197/15), i sagerne:

Florentina Martínez Andrés

mod

Servicio Vasco de Salud (sag C-184/15)

og

Juan Carlos Castrejana López

mod

Ayuntamiento de Vitoria (sag C-197/15),

har

DOMSTOLEN (Tiende Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, F. Biltgen (refererende dommer), og dommerne E. Levits og M. Berger,

generaladvokat: E. Sharpston

justitssekretær: A. Calot Escobar,

* Processprog: spansk.

efter at der er afgivet indlæg af:

— Florentina Martínez Andrés ved abogado J. Corchón Barrientos og procuradora M. Ezcurra Fontán

— Juan Carlos Castrejana López ved abogado A. Gómez Barahona og procuradora P. Basterreche Arcocha

— Ayuntamiento de Vitoria ved abogado P.J. Goti González og procurador G. Ors Simón

— den spanske regering ved L. Banciella Rodríguez-Miñón, som befuldmægtiget

— Europa-Kommissionen ved M. van Beek og N. Ruiz García, som befuldmægtigede,

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

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningerne om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, indgået den 18. marts 1999 (herefter »rammeaftalen«), der er knyttet 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 1999, L 175, s. 43).

2 Disse anmodninger er blevet indgivet i forbindelse med søgsmål dels mellem Florentina Martínez Andrés og Servicio Vasco de Salud (den baskiske sundhedstjeneste, Spanien) vedrørende forlængelse af det tidsbegrænsede ansættelsesforhold mellem parterne og lovligheden af den afgørelse, hvorved dette ansættelsesforhold blev bragt til ophør, dels mellem Juan Carlos Castrejana López og Ayuntamiento de Vitoria (Vitoria kommune, Spanien) vedrørende den retlige betegnelse af ansættelsesforholdet mellem parterne og lovligheden af den afgørelse, hvorved dette ansættelsesforhold blev bragt til ophør.

Retsforskrifter

EU-retten

3 I henhold til artikel 1 i direktiv 1999/70 har dette til formål »at iværksætte […] rammeaftale[n] […], som blev indgået […] mellem de generelle tværfaglige organisationer (EFS, UNICE og CEEP)«.

4 Dette direktivs artikel 2, stk. 1, fastsætter:

»Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme nærværende direktiv […] [og] skal træffe de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de til enhver tid kan nå de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv […]«

5 I henhold til rammeaftalens § 1 er formålet med denne dels at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination, dels at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

6 Rammeaftalens § 3 med overskriften »Definitioner« fastsætter:

»I denne aftale 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.

[...]«

7 Rammeaftalens § 5 med overskriften »Bestemmelser om misbrug« har følgende ordlyd:

»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 fornyes.

2. Medlemsstaterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter – og/eller arbejdsmarkedets parter fastsætter, hvor det er hensigtsmæssigt, under hvilke betingelser tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold er at anse som:
   a) »flere på hinanden følgende«
   b) tidsubegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold.«

8 I henhold til rammeaftalens § 8, stk. 5, sker »[f]orebyggelse og behandling af tvister og klager som følge af anvendelsen af denne aftale […] i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller gældende praksis«.

Spansk ret

9 Artikel 89 i Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen local (lov nr. 7/1985 om retsgrundlaget for de lokale myndigheder) af 2. april 1985 (BOE nr. 80 af 3.4.1985), der definerer de forskellige typer af personale i de lokale enheder, har følgende ordlyd:

»Personalet i de lokale enheder består af fastansatte tjenestemænd, kontraktansatte og hjælpepersonale, der har betroede stillinger eller stillinger, hvori der ydes specialiseret rådgivning.«

10 I overensstemmelse med artikel 15, stk. 1, i texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (kodificeret udgave af lov om arbejdstagere som godkendt ved kongeligt lovdekret nr. 1/1995) af 24. marts 1995 (BOE nr. 75 af 29.3.1995, s. 9654) i den

udgave, der var gældende på tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagerne (herefter »lov om arbejdstagere«), kan ansættelseskontrakten være tidsubegrænset eller tidsbegrænset. En tidsbegrænset kontrakt kan indgås i følgende tilfælde:

»a) når arbejdstageren ansættes med henblik på at afslutte en bestemt opgave, der er uafhængig af og kan adskilles fra virksomhedens samlede aktivitet, og hvor udførelsen, selv om den er tidsmæssigt begrænset, i princippet er af ubestemt varighed […]

b) når det er nødvendigt på grund af markedsvilkårene, ophobning af arbejde eller for mange ordrer, selv i forbindelse med virksomhedens almindelige aktivitet [...]

c) med henblik på afløsning af arbejdstagere, der har ret til at bevare deres stillinger, under forudsætning af, at ansættelseskontrakten angiver den afløste arbejdstagers navn og begrundelsen for afløsningen«.

11 I henhold til artikel 15, stk. 3, i lov om arbejdstagere »anses tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der er indgået i strid med loven, for at være tidsubegrænsede«.

12 I henhold til artikel 15, stk. 5, i lov om arbejdstagere opnår arbejdstagere, der med eller uden afbrydelse har været ansat i mere end 24 måneder inden for en periode på 30 måneder med henblik på at besætte identiske eller forskellige stillinger inden for samme virksomhed eller samme koncern, idet der er indgået mindst to tidsbegrænsede kontrakter i henhold til identiske eller forskellige nærmere bestemmelser for tidsbegrænsede kontrakter, status som fastansatte.

13 15. tillægsbestemmelse i lov om arbejdstagere har følgende ordlyd:

»Bestemmelserne i artikel 15, stk. 1, litra a), om den maksimale varighed af en kontrakt med henblik på udøvelse af en bestemt arbejdsopgave eller ydelse og artikel 15, stk. 5, om de frister, som finder anvendelse på flere på hinanden følgende kontrakter i denne lov, har virkninger for de offentlige myndigheder og de offentlige organer, som har tilknytning hertil eller afhænger heraf, jf. dog de forfatningsmæssige principper om, at adgangen til ansættelse i den offentlige sektor er baseret på lighed, fortjeneste og kompetence, og er således ikke til hinder for pligten til at besætte de omhandlede stillinger ved almindelige udvælgelsesprocedurer i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat i den gældende lovgivning.«

I henhold til disse bestemmelser bevarer en arbejdstager den stilling, som han bestred, indtil stillingen besættes i medfør af de ovenfor nævnte procedurer, hvilket indebærer, at ansættelsesforholdet ophører, medmindre den pågældende arbejdstager bliver offentligt ansat efter at have bestået den pågældende udvælgelsesprøve.

[...]«

14 Artikel 9 i Ley estatal 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (lov nr. 55/2003 om rammevedtægten for vedtægtsmæssigt ansatte i sundhedsvæsenet) af 16. december 2003 (BOE nr. 301 af 17.12.2003, s. 44742) fastsætter:

»1. Når det findes nødvendigt eller uopsætteligt, eller i forbindelse med gennemførelsen af midlertidige, konjunkturbestemte eller ekstraordinære programmer, kan sundhedstjenesterne udnævne vedtægtsmæssigt personale med tidsbegrænset ansættelse.

Udnævnelsen af vedtægtsmæssigt personale med tidsbegrænset ansættelse kan enten ske i form af en midlertidig ansættelse, en ansættelse som hjælpepersonale eller en ansættelse som afløser.

2. Udnævnelsen som midlertidigt ansat foretages med henblik på tidsbegrænset at besætte en ledig stilling ved sundhedscentrene eller sundhedstjenesterne, når der er behov for at varetage de dertil knyttede funktioner.

Ophør af ansættelsen som vedtægtsmæssigt midlertidigt ansat sker, når stillingen besættes med vedtægtsmæssigt fastansat personale på grundlag af en ved lov eller administrativt fastsat procedure, samt når den pågældende stilling nedlægges.

3. Udnævnelsen som hjælpepersonale foretages i følgende tilfælde:

a) Når der er tale om levering af bestemte tjenesteydelser af midlertidig, konjunkturbestemt eller ekstraordinær art.

b) Når det er nødvendigt for at sikre sundhedscentrenes varige og kontinuerlige drift.

c) Med henblik på levering af supplerende tjenesteydelser i forbindelse med en generel nedsættelse af arbejdstiden.

Ophør af ansættelsen som vedtægtsmæssigt hjælpepersonale indtræder efter udførelsen af opgaven eller ved udløbet af den frist, der udtrykkeligt er fastsat i forbindelse med udnævnelsen, samt ved nedlæggelsen af de opgaver, der oprindeligt lå til grund for udnævnelsen.

[...]

4. Udnævnelsen til midlertidigt ansat anvendes, når der er behov for at besætte stillinger som fastansatte eller midlertidigt ansatte i perioder med ferie, orlov og andre former for fravær af midlertidig karakter, der indebærer, at stillingen bevares.

Udnævnelsen til vedtægtsmæssigt midlertidigt ansat ophører, når stillingsindehaveren genindtræder i stillingen, samt når sidstnævnte mister sin ret til at genindtræde i samme stilling eller funktion.«

De faktiske omstændigheder i hovedsagerne og de præjudicielle spørgsmål

Sag C-184/15

15 Den 2. februar 2010 blev Florentina Martínez Andrés udnævnt til »administrativ assistent« som en del af det vedtægtsmæssigt ansatte hjælpepersonale med henblik på at udføre en tjenesteydelse kvalificeret som værende af midlertidig, konjunkturbestemt eller ekstraordinær art. Denne udnævnelse har været genstand for tretten på hinanden følgende forlængelser, hvoraf ingen af disse indeholdt en specifik begrundelse, bortset fra en generel bemærkning om »hensynet til tjenesten«. Udnævnelsen af Florentina Martínez Andrés ophørte den 1. oktober 2012.

16 Den af Florentina Martínez Andrés anlagte sag blev forkastet af Juzgado nº 6 de lo Contencioso-Administrativo nº 6 de Bilbao (forvaltningsdomstol nr. 6 i Bilbao, Spanien) ved afgørelse af 30. juli 2013.

17 Florentina Martínez Andrés iværksatte appel til prøvelse af denne afgørelse ved Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (den øverste regionale domstol i Baskerlandet, Spanien) med den begrundelse, at artikel 9, stk. 3, i rammevedtægten for vedtægtsmæssigt ansatte i sundhedsvæsenet var blevet tilsidesat, idet de tre tilfælde, der er omhandlet deri, ikke kan forenes i én enkelt overordnet kategori med henblik på at begrunde, at der foreligger et tidsbegrænset ansættelsesforhold.

Sag C-197/15

18 Den 1. december 1993 indgik Juan Carlos Castrejana López en tidsbegrænset ansættelseskontrakt med Ayuntamiento de Vitoria med henblik på levering af arkitektydelser. Denne kontrakt udløb den 30. november 1994.

19 Den 1. december 1995 indgik parterne en ny tidsbegrænset ansættelseskontrakt ligeledes med henblik på levering af arkitektydelser, men denne gang med det formål at gennemføre en aftale vedrørende et program for byplanlægning, der var blevet underskrevet den 22. november 1995 mellem Ayuntamiento de Vitoria og Instituto Foral de Bienestar Social (regionalt institut for social velfærd) vedrørende fjernelse af de bymæssige og arkitektoniske barrierer samt adgang til det bymæssige miljø for personer med nedsat førlighed.

20 Ved afgørelse af 22. januar 1998 ændrede det kommunalbestyrelsesmedlem, der var ansvarlig for personaleområdet, Juan Carlos Castrejana López retlige status ved at udnævne denne til ikke-fastansat kommunalt ansat med henblik på gennemførelse af den nævnte aftale, idet udløbet af dette ansættelsesforhold blev fastsat til datoen for det nævnte byplanlægningsprograms afslutning.

21 Den 10. november 1998 traf kommunalbestyrelsesmedlemmet med ansvar for personaleområdet en ny afgørelse om ophør af ansættelsesforholdet fra den 31. december 1998 med den begrundelse, at byplanlægningsprogrammet var afsluttet.

22 Imidlertid tilbagekaldte kommunalbestyrelsesmedlemmet med ansvar for personaleområdet den 11. januar 1999 afgørelsen af 10. november 1998, idet det pågældende byplanlægningsprogram var blevet forlænget. Ansættelsesforholdet mellem Juan Carlos Castrejana López og Vitoria kommune ophørte endeligt ved afgørelse af 10. december 2012 med virkning fra den 31. december 2012, henset til, at dette program var blevet fuldt ud gennemført, og til, at den aktuelle krise nødvendiggjorde en nedsættelse af udgifterne i den offentlige administration.

23 Juan Carlos Castrejana López anlagde sag ved Juzgado nº 1 de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Vitoria-Gasteiz (forvaltningsdomstol nr. 1 i Vitoria-Gasteiz, Spanien), der ved afgørelse af 23. september 2013 frifandt kommunen.

24 Juan Carlos Castrejana López iværksatte appel til prøvelse af denne afgørelse ved Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (øverste regionale domstol i Baskerlandet) og gjorde bl.a. gældende, at retten i første instans ikke havde udtalt sig om den kontraktmæssige eller administrative karakter af ansættelsesforholdet mellem Juan Carlos Castrejana López og Vitoria kommune.

25 I de to præjudicielle sager har den forelæggende ret indledningsvis konstateret, at sagsøgerne i hovedsagerne henhører under anvendelsesområdet for direktiv 1999/70.

26 Dernæst er den forelæggende ret af den opfattelse, at der i de to sager er sket misbrug af tidsbegrænsede kontrakter. For så vidt angår Florentina Martínez Andrés opfylder begrundelsen i udnævnelsen og i de efterfølgende forlængelser ikke de lovbestemte krav med henblik på at sikre, at de tidsbegrænsede kontrakter ikke misbruges. Da der ikke foreligger nogen udtrykkelig angivelse af de ydelser, som de forskellige forlængelser skulle omfatte, finder den forelæggende ret det ikke muligt at undersøge, om forlængelserne reelt er blevet anvendt for at opfylde midlertidige behov eller for at dække permanente og vedvarende administrative behov. For så vidt angår Juan Carlos Castrejana López har den forelæggende ret fremhævet dels, at genstanden for den tidsbegrænsede udnævnelse med henblik på gennemførelse af et planlægningsprogram strakte sig over en lang periode, fra 1995 til 2012, dels, at kontraktforholdet fortsatte ud over tidspunktet for afslutning af det nævnte projekt.

27 Endelig har den forelæggende ret tilføjet, at afdelingen for sociale sager ved Tribunal Supremo (øverste domstol, Spanien) har anerkendt begrebet »arbejdstagere, der er ansat tidsubegrænset, men som ikke er fastansatte« for tilfælde med tidsbegrænsede kontrakter, der er indgået af offentlige myndigheder i strid med loven, da det tidsubegrænsede element i kontrakten indebærer, at den ikke er underlagt nogen tidsbegrænsning. Henset til, at en sådan arbejdstager imidlertid først kan opnå en stilling som fastansat, når denne har gennemført udvælgelsesproceduren i overensstemmelse med de lovbestemmelser, der gælder for udvælgelsen af fastansat personale i de offentlige myndigheder, foreligger der således en lovlig begrundelse for, at ansættelseskontrakten som ikke-fastansat bortfalder, når proceduren for udvælgelse eller for nedlæggelse af den nævnte stilling gennemføres regelmæssigt. Da den forvaltningsretlige afdeling ved Tribunal Supremo (øverste domstol) imidlertid alene træffer afgørelse i sager, der omhandler fastansatte offentlige tjenestemænd, er der ingen fast retspraksis vedrørende vedtægtsmæssigt personale med tidsbegrænset ansættelse eller ikke-fastansatte. Selv om visse domstole nemlig generelt afviser muligheden af at sidestille vedtægtsmæssigt midlertidigt personale eller ikke-fastansatte med arbejdstagere, der er ansat tidsubegrænset, men som ikke er fastansatte, findes der andre tilfælde, hvor retsvirkningerne af opsigelsen af et sådant tidsbegrænset ansættelsesforhold har kunnet sidestilles med de retsvirkninger, der følger af opsigelsen af en tidsubegrænset kontrakt uden fastansættelse, herunder for så vidt angår forpligtelsen til genansættelse.

28 Den forelæggende ret ønsker derfor oplyst, om en national lovgivning eller praksis ved de nationale domstole er forenelig med kravene i direktiv 1999/70, der ikke anerkender, at vedtægtsmæssigt personale med tidsbegrænset ansættelse som hjælpepersonale eller ikke-fastansatte har ret til, at ansættelsesforholdet opretholdes, selv om denne ret indrømmes arbejdstagere, der er ansat tidsubegrænset, men som ikke er fastansatte.

29 Den forelæggende ret har fremhævet, at Juan Carlos Castrejana López situation er særligt krænkende, idet denne, såfremt det oprindelige kontraktforhold med Vitoria kommune var blevet opretholdt, ville have været omfattet af beskyttelsesbestemmelserne vedrørende ophør af et ansættelsesforhold, en beskyttelse som imidlertid blev afvist ham, både i henhold til den nationale lovgivning og i henhold til den dertil knyttede retspraksis, på grund af hans egenskab af ikke-fastansat.

30 Den forelæggende ret ønsker endvidere, henset til ækvivalensprincippet, oplyst, om de tjenesteydelser, der leveres af disse forskellige personalekategorier, kan sidestilles med henblik på anvendelsen af rammeaftalens § 5, stk. 1, eller om der er forskelle mellem disse kategorier, såsom forholdets enten kontraktmæssige eller vedtægtsmæssige karakter, eller principper, såsom princippet om, at myndigheden har beføjelse til selv at organisere sig, som gør det muligt at antage, at der ikke er tale om sidestillede situationer, hvorfor det er berettiget, at der er forskel på de retsvirkninger, der følger af konstateringen af, at myndigheden har gjort ulovlig brug af tidsbegrænsede kontrakter.

31 Desuden ønsker den forelæggende ret oplyst, om en passende sanktion i henhold til effektivitetsprincippet skal fastlægges inden for rammerne af denne sag, og om princippet er til hinder for, at parterne henvises til en ny administrativ procedure.

32 På det grundlag har Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (øverste regionale domstol i Baskerlandet) besluttet at udsætte sagen og forelægge følgende præjudicielle spørgsmål for Domstolen, idet det tredje spørgsmål alene forelægges i forbindelse med sag C-197/15:

»1) Skal § 5, stk. 1, i rammeaftalen […] fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, hvorefter det ved misbrug som følge af anvendelse af aftaler om tidsbegrænset ansættelse ikke generelt anerkendes, at vedtægtsmæssigt personale med tidsbegrænset ansættelse som hjælpepersonale [sag C-184-15]/midlertidigt ansatte […] [sag C-197/15] i modsætning til offentligt ansatte i en identisk situation har ret til at fortsætte som arbejdstagere, der er ansat på ubegrænset tid, men som ikke er fastansatte, dvs. at de har ret til at beklæde en midlertidig stilling, indtil denne besættes eller nedlægges i overensstemmelse med de relevante lovbestemte procedurer?

2) Såfremt det første spørgsmål besvares benægtende, ønskes det oplyst, om ækvivalensprincippet skal fortolkes således, at den nationale ret kan sidestille begge situationer, dvs. situationen for offentligt ansatte med tidsbegrænset ansættelse og situationen for vedtægtsmæssigt personale med tidsbegrænset ansættelse som hjælpepersonale [sag C-184/15]/midlertidigt ansatte […] [sag C-197/15], i tilfælde af misbrug i form af anvendelse af aftaler om tidsbegrænset ansættelse, eller om retten skal tage andre elementer end arbejdsgiverens identitet, hvorvidt de leverede tjenesteydelser er ens, eller om der er lighed mellem disse, samt ansættelseskontraktens tidsbegrænsning, i betragtning som led i sin bedømmelse af ligheden mellem de to situationer, som f.eks. de specifikke forhold, der kendetegner den pågældende ansattes ansættelsesforhold eller vedtægtsmæssige forhold eller myndighedernes beføjelse til selv at organisere sig, som begrunder forskelsbehandlingen i begge situationer?

3) Såfremt de ovenstående spørgsmål besvares benægtende, ønskes det oplyst, om effektivitetsprincippet skal fortolkes således, at det i forbindelse med den sag, hvor der konstateres misbrug af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, ligeledes som et bispørgsmål til særskilt afgørelse kan drøftes og fastslås, hvilken sanktion der er passende, hvorved parterne kan nedlægge påstande, fremsætte anbringender og fremføre beviser, i det omfang de finder det passende, eller om effektivitetsprincippet tværtimod er foreneligt med en situation, hvor den berørte med henblik herpå henvises til en ny administrativ procedure og i givet fald et søgsmål?«

33 Ved afgørelse truffet af Domstolens præsident den 4. juni 2015 blev sagerne C-184/15 og C-197/15 forenet med henblik på den skriftlige forhandling og dommen.

Om de præjudicielle spørgsmål

Om det første og det andet spørgsmål

34 Med det første og det andet spørgsmål, der skal 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 hovedsagerne omhandlede, der anvendes ved den berørte medlemsstats nationale domstole på en sådan måde, at personer, der er ansat ved en myndighed på grundlag af en ansættelseskontrakt, der er omfattet af de arbejdsretlige regler, har ret til at opretholde ansættelsesforholdet i tilfælde af misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, mens en sådan ret generelt ikke anerkendes ansatte i denne myndighed i henhold til forvaltningsretten.

35 Det bemærkes indledningsvis, at rammeaftalens § 5, der har til formål at gennemføre et af rammeaftalens formål, nemlig at begrænse anvendelsen af flere på hinanden følgende ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, i stk. 1 pålægger medlemsstaterne at fastsætte bindende bestemmelser om mindst en af de foranstaltninger, der opregnes, medmindre der allerede findes tilsvarende retsregler. De tre opregnede foranstaltninger i stk. 1, litra a)-c), i den nævnte § vedrører henholdsvis objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold, den maksimale samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold eller antallet af gange, sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold kan fornys (jf. i denne retning bl.a. dom af 23.4.2009, Angelidaki m.fl., C-378/07 – C-380/07, EU:C:2009:250, præmis 73 og 74, af 3.7.2014, Fiamingo m.fl., C-362/13, C-363/13 og C-407/13, EU:C:2014:2044, præmis 54 og 56, og af 26.11.2014, Mascolo m.fl., C-22/13, C-61/13, C-63/13 og C-418/13, EU:C:2014:2401, præmis 72 og 74).

36 Selv om EU-retten således fastsætter en forpligtelse for medlemsstaterne til at træffe præventive foranstaltninger, anføres der ikke deri særlige sanktioner for det tilfælde, at der konstateres misbrug. I et sådant tilfælde påhviler det de nationale myndigheder at vedtage foranstaltninger, der ikke alene skal

være forholdsmæssige, men tillige tilstrækkeligt effektive og afskrækkende med henblik på at sikre, at de regler, der er fastsat i medfør af rammeaftalen, har fuld gennemslagskraft (jf. i denne retning dom af 4.7.2006, Adeneler m.fl., C-212/04, EU:C:2006:443, præmis 94, af 7.9.2006, Marrosu og Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, præmis 51, af 7.9.2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, præmis 36, og af 3.7.2014, Fiamingo m.fl., C-362/13, C-363/13 og C-407/13, EU:C:2014:2044, præmis 62, samt kendelse af 11.12.2014, León Medialdea, C-86/14, ikke trykt i Sml., EU:C:2014:2447, præmis 44).

37 Når der ikke findes EU-retlige bestemmelser på området, må de nærmere bestemmelser for gennemførelsen af sådanne regler, der henhører under hver medlemsstats nationale retsorden i medfør af princippet om medlemsstaternes procesautonomi, imidlertid ikke være mindre gunstige end dem, der gælder for tilsvarende situationer på grundlag af national ret (ækvivalensprincippet), og de må ikke i praksis gøre det umuligt eller uforholdsmæssigt vanskeligt at udøve de rettigheder, der tillægges borgerne i henhold til Unionens retsorden (effektivitetsprincippet) (dom af 4.7.2006, Adeneler m.fl., C-212/04, EU:C:2006:443, præmis 95, af 7.9.2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, præmis 37, og af 3.7.2014, Fiamingo m.fl., C-362/13, C-363/13 og C-407/13, EU:C:2014:2044, præmis 63, samt kendelse af 11.12.2014, León Medialdea, C-86/14, ikke trykt i Sml., EU:C:2014:2447, præmis 45).

38 Heraf følger, at hvis et misbrug som følge af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold har fundet sted, skal en foranstaltning, der på effektiv og tilsvarende vis sikrer beskyttelsen af arbejdstagerne, kunne finde anvendelse, således at misbruget sanktioneres behørigt, og konsekvenserne af tilsidesættelsen af EU-retten elimineres. Medlemsstaterne skal nemlig ifølge selve ordlyden af artikel 2, første afsnit, i direktiv 1999/70 »træffe de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de til enhver tid kan nå de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv« (jf. dom af 4.7.2006, Adeneler m.fl., C-212/04, EU:C:2006:443, præmis 102, af 7.9.2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, præmis 38, og af 3.7.2014, Fiamingo m.fl., C-362/13, C-363/13 og C-407/13, EU:C:2014:2044, præmis 64).

39 Det præciseres i denne henseende, at rammeaftalens § 5 ikke foreskriver en generel forpligtelse for medlemsstaterne til at fastsætte, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter skal ændres til tidsubegrænsede kontrakter. Rammeaftalens § 5, stk. 2, overlader det nemlig i princippet til medlemsstaterne at fastsætte betingelserne for, hvornår tidsbegrænsede kontrakter og ansættelsesforhold skal anses for tidsubegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold. Det følger heraf, at rammeaftalen ikke foreskriver betingelserne for at gøre brug af tidsbegrænsede kontrakter (jf. i denne retning dom af 4.7.2006, Adeneler m.fl., C-212/04, EU:C:2006:443, præmis 91, af 7.9.2006, Marrosu og Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, præmis 47, af 23.4.2009, Angelidaki m.fl., C-378/07 – C-380/07, EU:C:2009:250, præmis 145 og 183, og af 3.7.2014, Fiamingo m.fl., C-362/13, C-363/13 og C-407/13, EU:C:2014:2044, præmis 65, samt kendelse af 11.12.2014, León Medialdea, C-86/14, ikke trykt i Sml., EU:C:2014:2447, præmis 47).

40 Det følger heraf, at rammeaftalens § 5 ikke som sådan er til hinder for, at en medlemsstat har forskellige bestemmelser vedrørende misbrug af anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter og ansættelsesforhold, afhængigt af om kontrakterne eller forholdene er indgået med en arbejdsgiver fra henholdsvis den private eller den offentlige sektor (dom af 7.9.2006, Marrosu og Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, præmis 48, og af 7.9.2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, præmis 33).

41 For at en lovgivning, hvorved det i den offentlige sektor forbydes at ændre flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter til en tidsubegrænset ansættelseskontrakt, kan anses for at være i overensstemmelse med rammeaftalen, skal medlemsstatens interne retssystem imidlertid indeholde andre effektive foranstaltninger for den nævnte sektor med henblik på at forhindre eller i givet fald sanktionere misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter (dom af 4.7.2006, Adeneler m.fl., C-212/04, EU:C:2006:443, præmis 105, af 7.9.2006, Marrosu og Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, præmis 49, af 7.9.2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, præmis 34, og af 23.4.2009, Angelidaki m.fl., C-378/07 – C-380/07, EU:C:2009:250, præmis 161 og 184).

42 Endvidere bemærkes, at det ikke tilkommer Domstolen at tage stilling til fortolkningen af bestemmelser i national ret, idet denne opgave påhviler de kompetente nationale domstole, der bør afgøre, om kravene i rammeaftalens § 5 er opfyldt ved bestemmelserne i den gældende nationale lovgivning (dom af 7.9.2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, præmis 39, og af 3.7.2014, Fiamingo m.fl., C-362/13, C-363/13 og C-407/13, EU:C:2014:2044, præmis 66, samt kendelse af 11.12.2014, León Medialdea, C-86/14, ikke trykt i Sml., EU:C:2014:2447, præmis 48).

43 Det påhviler således den forelæggende ret at vurdere, i hvilket omfang betingelserne for anvendelse og effektiv gennemførelse af de relevante bestemmelser i national ret udgør en passende foranstaltning for at forhindre og i givet fald sanktionere misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold (dom af 7.9.2006, Marrosu og Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, præmis 56, af 7.9.2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, præmis 41, og af 3.7.2014, Fiamingo m.fl., C-362/13, C-363/13 og C-407/13, EU:C:2014:2044, præmis 67 og den deri nævnte retspraksis, samt kendelse af 11.12.2014, León Medialdea, C-86/14, ikke trykt i Sml., EU:C:2014:2447, præmis 49).

44 Domstolen kan i en præjudiciel forelæggelsessag ikke desto mindre give nærmere oplysninger med henblik på at vejlede den nævnte ret i dens vurdering (dom af 3.7.2014, Fiamingo m.fl., C-362/13, C-363/13 og C-407/13, EU:C:2014:2044, præmis 68 og den deri nævnte retspraksis, og af 26.11.2014, Mascolo m.fl., C-22/13, C-61/13, C-63/13 og C-418/13, EU:C:2014:2401, præmis 83).

45 For så vidt som den forelæggende ret allerede har konstateret et misbrug som omhandlet i rammeaftalen hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter i de to hovedsager, skal der i det foreliggende tilfælde alene tages stilling til, hvorvidt de i national ret fastsatte foranstaltninger er passende og tilstrækkeligt effektive med henblik på at sanktionere det konstaterede misbrug.

46 I denne henseende er det den forelæggende rets opfattelse, at der foreligger en effektiv foranstaltning mod misbrug, der følger af anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold for så vidt angår arbejdstagere, der er omfattet af de almindelige arbejdsretlige regler, i det omfang Tribunal Supremo (øverste domstol) i sin praksis har anerkendt begrebet »arbejdstagere, der er ansat tidsubegrænset, men som ikke er fastansatte« med alle de konsekvenser, der følger heraf i national ret, herunder arbejdstagerens ret til at beholde sin stilling.

47 På grund af den omstændighed, at dette begreb ikke finder anvendelse på personale, der er ansat i den offentlige sektor i henhold til forvaltningsretlige regler, er der derimod ingen effektive foranstaltninger med henblik på at forhindre og i givet fald sanktionere misbrug af anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i forhold til dette personale.

48 I overensstemmelse med den retspraksis, der er anført i denne doms præmis 40 og 41, er rammeaftalens § 5 i princippet ikke til hinder for, at der er forskellige bestemmelser vedrørende konstateringen af misbrug af anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter og ansættelsesforhold, afhængigt af hvilken sektor eller kategori det omhandlede personale henhører under, forudsat at den berørte medlemsstats retsorden inden for denne sektor eller med hensyn til denne personalekategori indeholder en anden effektiv foranstaltning med henblik på at forhindre og sanktionere misbrug.

49 Såfremt den forelæggende ret derfor måtte konstatere, at der i spansk ret ikke eksisterer nogen anden effektiv foranstaltning med henblik på at forhindre og sanktionere misbrug over for personale, der er ansat ved myndighederne i henhold til forvaltningsretlige regler, vil en sådan situation kunne krænke rammeaftalens formål og effektive virkning.

50 Det følger af fast retspraksis, at den pligt for medlemsstaterne, der følger af et direktiv, til at virkeliggøre dets mål, og pligten i medfør af artikel 4 TEU til at træffe alle almindelige eller særlige foranstaltninger for at sikre opfyldelsen af denne forpligtelse, påhviler alle myndighederne i medlemsstaterne, herunder også domstolene inden for deres kompetence (jf. bl.a. dom af 23.4.2009, Angelidaki m.fl., C-378/07 – C-380/07, EU:C:2009:250, præmis 106 og den deri nævnte retspraksis).

51 Det tilkommer derfor den berørte medlemsstats retslige myndigheder at sikre overholdelsen af rammeaftalens § 5, stk. 1, idet de holder øje med, at de arbejdstagere, der har været udsat for misbrug som følge af anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, ikke afholder sig fra – i håbet om at kunne fortsætte ansættelsen i den offentlige sektor – at gøre deres rettigheder gældende for de nationale myndigheder, herunder for domstolene, rettigheder, der følger af gennemførelsen i den nationale lovgivning af alle de præventive foranstaltninger, der er fastsat i rammeaftalens § 5, stk. 1 (dom af 23.4.2009, Angelidaki m.fl., C-378/07 – C-380/07, EU:C:2009:250, præmis 165).

52 Nærmere bestemt skal den nationale domstol sikre sig, at alle de arbejdstagere, der er ansat med en »tidsbegrænset« kontrakt som omhandlet i rammeaftalens § 3, stk. 1, over for deres arbejdsgiver kan anvende de sanktioner, der er fastsat i den nationale lovgivning, når de har været udsat for misbrug som følge af anvendelsen af flere på hinanden følgende kontrakter, uanset betegnelsen af deres kontrakt i intern ret (dom af 23.4.2009, Angelidaki m.fl., C-378/07 – C-380/07, EU:C:2009:250, præmis 166).

53 For så vidt som der i de omhandlede hovedsager ikke i forhold til det personale, der er ansat ved myndighederne i henhold til forvaltningsretlige regler, foreligger nogen anden tilsvarende og effektiv beskyttelsesforanstaltning, kan sidestillingen af dette personale i tidsbegrænset ansættelse med »arbejdstagere, der er ansat tidsubegrænset, men som ikke er fastansatte« i henhold til den eksisterende nationale retspraksis således udgøre en foranstaltning, der er egnet til at sanktionere misbrug af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og udligne konsekvenserne af tilsidesættelsen af rammeaftalens bestemmelser.

54 Under hensyn til ovenstående betragtninger skal det første og det andet spørgsmål besvares med, at rammeaftalens § 5, stk. 1, skal fortolkes således, at den er til hinder for, at en national lovgivning som den i hovedsagerne omhandlede anvendes ved den berørte medlemsstats nationale domstole på en sådan måde, at personer, der er ansat af en myndighed på grundlag af en ansættelseskontrakt, der er omfattet af de arbejdsretlige regler, har ret til at opretholde ansættelsesforholdet i tilfælde af misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, mens en sådan ret generelt ikke anerkendes personer, der er ansat af denne myndighed i henhold til de forvaltningsretlige regler, medmindre der eksisterer en anden effektiv foranstaltning i den nationale retsorden med henblik på at sanktionere et sådant misbrug over for disse ansatte, hvilket det tilkommer den nationale domstol at undersøge.

Om det tredje spørgsmål

55 Med det tredje spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens bestemmelser, sammenholdt med effektivitetsprincippet, skal fortolkes således, at de er til hinder for nationale processuelle regler, der forpligter en arbejdstager, der er ansat tidsbegrænset, til at anlægge et nyt søgsmål med henblik på fastlæggelse af en passende sanktion, når det er blevet konstateret, at der foreligger misbrug i form af anvendelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, i stedet for at denne arbejdstager kan rejse krav om erstatning for det tab, der er lidt, ved en særskilt påstand i forbindelse med den sag, hvorunder det nævnte misbrug konstateres.

56 Det bemærkes, at forebyggelse og behandling af tvister og klager som følge af anvendelsen af rammeaftalen i henhold til dennes § 8, stk. 5, sker i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller gældende praksis (dom af 15.4.2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, præmis 39, og af 23.4.2009, Angelidaki m.fl., C-378/07 – C-380/07, EU:C:2009:250, præmis 172, samt kendelse af 12.6.2008, Vassilakis m.fl., C-364/07, ikke trykt i Sml., EU:C:2008:346, præmis 140, og af 24.4.2009, Koukou, C-519/08, ikke trykt i Sml., EU:C:2009:269, præmis 95).

57 Da der ikke findes EU-retlige bestemmelser på området, tilkommer det hver enkelt medlemsstat i sin interne retsorden at udpege de kompetente domstole og fastsætte de processuelle regler for sagsanlæg til sikring af beskyttelsen af de rettigheder, som EU-retten medfører for borgerne (dom af 15.4.2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, præmis 44, og af 8.9.2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, præmis 87, samt kendelse af 12.6.2008, Vassilakis m.fl., C-364/07, ikke trykt i Sml., EU:C:2008:346, præmis 141, og af 24.4.2009, Koukou, C-519/08, ikke trykt i Sml., EU:C:2009:269, præmis 96).

58 Som det fremgår af denne doms præmis 37, påhviler det de nationale myndigheder at vedtage passende foranstaltninger for at sikre, at de forskrifter, der er vedtaget i medfør af rammeaftalen, har fuld gennemslagskraft. De nærmere regler for gennemførelsen af disse forskrifter skal være i overensstemmelse med ækvivalensprincippet og effektivitetsprincippet (dom af 23.4.2009, Angelidaki m.fl., C-378/07 – C-380/07, EU:C:2009:250, præmis 174, og kendelse af 12.6.2008, Vassilakis m.fl., C-364/07, ikke trykt i Sml., EU:C:2008:346, præmis 142, og af 24.4.2009, Koukou, C-519/08, ikke trykt i Sml., EU:C:2009:269, præmis 97).

59 Disse krav om ækvivalens og effektivitet, der er udtryk for medlemsstaternes almindelige forpligtelse til at sikre retsbeskyttelsen af borgernes rettigheder i henhold til EU-retten, gælder også med hensyn til udpegningen af de retsinstanser, der har kompetence til at påkende sager, der støttes på disse rettigheder. Manglende overholdelse af disse krav på dette niveau kan nemlig, i lige så høj grad som en tilsidesættelse af disse ved definitionen af de processuelle regler, krænke princippet om effektiv retsbeskyttelse (dom af 15.4.2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, præmis 47 og 48, og kendelse af 24.4.2009, Koukou, C-519/08, ikke trykt i Sml., EU:C:2009:269, præmis 98).

60 Det tilkommer imidlertid den forelæggende ret og ikke Domstolen at efterprøve, om den berørte medlemsstat har truffet alle de nødvendige foranstaltninger, der gør det muligt at sikre retten til effektiv domstolsbeskyttelse under overholdelse af effektivitetsprincippet og ækvivalensprincippet (jf. i denne retning bl.a. dom af 15.4.2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, præmis 43-55, og af 23.4.2009, Angelidaki m.fl., C-378/07 – C-380/07, EU:C:2009:250, præmis 176, samt kendelse af 12.6.2008, Vassilakis m.fl., C-364/07, ikke trykt i Sml., EU:C:2008:346, præmis 149, og af 24.4.2009, Koukou, C-519/08, ikke trykt i Sml., EU:C:2009:269, præmis 101).

61 Hvad nærmere bestemt angår effektivitetsprincippet bemærkes, at den omhandlede nationale processuelle bestemmelse skal bedømmes under hensyn til, hvilken stilling den indtager i den samlede procedure, herunder dens behandling og særlige kendetegn, for de forskellige nationale instanser. Under denne synsvinkel skal der i givet fald tages hensyn til de principper, der ligger til grund for den nationale retspleje, såsom beskyttelsen af retten til forsvar, retssikkerhedsprincippet og princippet om en hensigtsmæssig sagsbehandling (jf. i denne retning dom af 8.9.2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, præmis 92).

62 I det foreliggende tilfælde fremgår det, at den nationale domstol, der har fået forelagt tvisten om misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter, i henhold til de gældende nationale processuelle bestemmelser ikke er i stand til at træffe afgørelse om en eventuel påstand om erstatning for det tab, som den pågældende arbejdstager har lidt.

63 Selv om Domstolen i denne forbindelse har fastslået, at nationale retsforskrifter, der fastsætter, at en uafhængig administrativ myndighed har kompetence til eventuelt at konvertere tidsbegrænsede ansættelseskontrakter til tidsubegrænsede kontrakter, umiddelbart synes at opfylde kravene (dom af 23.4.2009, Angelidaki m.fl., C-378/07 – C-380/07, EU:C:2009:250, præmis 175, og kendelse af 12.6.2008, Vassilakis m.fl., C-364/07, ikke trykt i Sml., EU:C:2008:346, præmis 144), forholder det sig ikke desto mindre således, at den forpligtelse, der påhviler den arbejdstager, der er ansat tidsbegrænset, til at anlægge et nyt søgsmål, i givet fald for en anden domstol, med henblik på fastsættelse af den passende sanktion, når det af en domstol er blevet fastslået, at der er sket misbrug som følge af anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter, viser sig ikke at være i overensstemmelse med effektivitetsprincippet, for så vidt som den for denne arbejdstager nødvendigvis medfører processuelle ulemper, bl.a. i form af omkostninger, varighed og repræsentationsregler.

64 Det tredje forelagte spørgsmål skal derfor besvares med, at rammeaftalens bestemmelser, sammenholdt med effektivitetsprincippet, skal fortolkes således, at disse er til hinder for nationale processuelle regler, der forpligter den arbejdstager, der er ansat tidsbegrænset, til at anlægge et nyt søgsmål med henblik på fastlæggelse af den passende sanktion, når det af en domstol er blevet konstateret, at der foreligger misbrug i form af anvendelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, for så vidt som dette for arbejdstageren medfører processuelle ulemper, bl.a. i form af omkostninger, varighed og repræsentationsregler, som kan gøre det uforholdsmæssigt vanskeligt for den pågældende at udøve de rettigheder, som tillægges ved Unionens retsorden.

Sagsomkostningerne

65 Da sagens behandling i forhold til hovedsagernes parter udgør et led i de sager, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. 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 (Tiende Afdeling) for ret:

1) **§ 5, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, indgået den 18. marts 1999, der er knyttet 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 den er til hinder for, at en national lovgivning som den i hovedsagerne omhandlede anvendes ved den berørte medlemsstats nationale domstole på en sådan måde, at personer, der er ansat af en myndighed på grundlag af en ansættelseskontrakt, der er omfattet af de arbejdsretlige regler, har ret til at opretholde ansættelsesforholdet i tilfælde af misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, mens en sådan ret generelt ikke anerkendes personer, der er ansat af denne myndighed i henhold til de forvaltningsretlige regler, medmindre der eksisterer en anden effektiv foranstaltning i den nationale retsorden med henblik på at sanktionere et sådant misbrug over for disse ansatte, hvilket det tilkommer den nationale domstol at undersøge.**

2) **Bestemmelserne i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er knyttet som bilag til direktiv 1999/70, sammenholdt med effektivitetsprincippet, skal fortolkes således, at disse er til hinder for nationale processuelle regler, der forpligter den arbejdstager, der er ansat tidsbegrænset, til at anlægge et nyt søgsmål med henblik på fastlæggelse af den passende sanktion, når det af en domstol er blevet konstateret, at der foreligger misbrug i form af anvendelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, for så vidt som dette for arbejdstageren medfører processuelle ulemper, bl.a. i form af**

omkostninger, varighed og repræsentationsregler, som kan gøre det uforholdsmæssigt vanskeligt for den pågældende at udøve de rettigheder, som tillægges ved Unionens retsorden.

Underskrifter