DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

22. april 2010 *

I sag C-486/08,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Landesgericht Innsbruck (Østrig) ved afgørelse af 14. oktober 2008, indgået til Domstolen den 12. november 2008, i sagen:

**Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols**

mod

**Land Tirol,**

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, A. Tizzano, og dommerne E. Levits (refererende dommer), A. Borg Barthet, M. Ilešič og M. Berger,

* Processprog: tysk.

generaladvokat: E. Sharpston
justitssekretær: fuldmægtig B. Fülöp,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 21. januar 2010,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ved D. Rief

— Land Tirol ved Rechtsanwalt B. Oberhofer

— den østrigske regering ved C. Pesendorfer og M. T Kröll, som befuldmægtigede

— den danske regering ved J. Bering Liisberg og R. Holdgaard, som befuldmægtigede

— den tyske regering ved M. Lumma og C. Blaschke, som befuldmægtigede

— Europa-Kommissionen ved M. van Beek 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 dels af § 4 i rammeaftalen om deltidsarbejde, der er indgået den 6. juni 1997 (herefter »rammeaftalen om deltidsarbejde«), og som findes i bilaget til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EFT 1998 L 14, s. 9), som ændret ved Rådets direktiv 98/23/EF af 7. april 1998 (EFT L 131, s. 10), dels af rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse indgået den 18. marts 1999 (herefter »rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse«), som findes i bilaget 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), samt fortolkningen af artikel 14, stk. 1, litra c), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) (EUT L 204, s. 23).

2 Anmodningen er blevet indgivet under en sag mellem Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (bedriftsrådet for hospitalerne i delstaten Tyrol) og delstaten Tyrol vedrørende visse bestemmelser i Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz

(lov om overenskomstansatte i delstaten Tyrol) af 8. november 2000 (BGB1. I, 2/2001), i den udgave, der var gældende den 1. februar 2009 (herefter »L-VBG«), vedrørende overenskomstansatte, der lejlighedsvist er beskæftiget, der arbejder på deltid eller er i ansættelsesforhold af en tidsbegrænset varighed, samt overenskomstansatte, der tager forældreorlov.

**Retsforskrifter**

*EU-retlige forskrifter*

3 Formålet med rammeaftalen om deltidsarbejde er i henhold til dens § 1, litra a), følgende:

»at skabe grundlag for en fjernelse af forskelsbehandling af deltidsansatte og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde«.

4 Rammeaftalens § 4 med overskriften »Princippet om ikke-forskelsbehandling« er affattet således:

»1. Hvad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis.

[…]«

5 Formålet med rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse er i henhold til dens § 1, litra a), følgende:

»at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination«.

6 Rammeaftalens § 4 med overskriften »Princippet om ikke-diskrimination« bestemmer:

»1. 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.

2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis.

[…]«

7 Artikel 14 i direktiv 2006/54 har følgende ordlyd:

»1. Der må i den offentlige eller den private sektor, herunder offentlige organer, ikke finde direkte eller indirekte forskelsbehandling sted på grund af køn, for så vidt angår:

[…]

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse, samt løn, som omhandlet i traktatens artikel 141

[…]«

8 Artikel 1 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT L 299, s. 9) er affattet således:

»1. Dette direktiv indeholder minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

2. Dette direktiv finder anvendelse på:

a) de minimale […] årlige ferier […]

[…]«

9 Direktivets artikel 7 med overskriften »Årlig ferie« har følgende ordlyd:

»1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

2. Den minimale årlige betalte ferieperiode kan ikke erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.«

10 Artikel 17 i direktiv 2003/88 bestemmer, at medlemsstaterne kan fravige visse bestemmelser i direktivet. Det er ikke tilladt at fravige direktivets artikel 7.

11 § 2, stk. 6, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov, som blev indgået den 14. december 1995 (herefter »rammeaftalen vedrørende forældreorlov«), og som findes i bilaget til Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende

forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EFT L 145, s. 4), som ændret ved Rådets direktiv 97/75/EF af 15. december 1997 (EFT 1998 L 10, s. 24), er affattet således:

»Erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden, opretholdes uændret, indtil forældreorloven ophører. Ved orlovens ophør gælder disse rettigheder med eventuelle ændringer som følge af national ret, kollektive overenskomster eller gældende praksis.«

*Nationale retsforskrifter*

12 § 1 i L-VBG har følgende ordlyd:

»1. Denne lov finder anvendelse på alle lønmodtagere, som har indgået et civilretligt kontraktforhold med delstaten Tyrol (overenskomstansatte), jf. dog undtagelserne i stk. 2.

2. Denne lov finder ikke anvendelse for:

[…]

m) personer, som er ansat tidsbegrænset i højst seks måneder, eller som kun lejlighedsvist er beskæftiget, eller som, uanset der er tale om regelmæssig beskæftigelse, kun arbejder mindre end hvad der svarer til 30% af fuldtidsbeskæftigelse

[…]«

13 Lovens § 54 bestemmer følgende:

»Enhver overenskomstansat har krav på ferie (årlig ferie) i hvert kalenderår.«

14 Lovens § 55 har følgende ordlyd:

»1. Hvis der ikke er fastsat undtagelser, er feriens varighed for hvert kalenderår på:

[…]

5. Ved en ændring af arbejdstiden skal den endnu ikke afholdte ferie tilpasses den nye arbejdstid forholdsmæssigt.«

15 § 60 i L-VBG er affattet således:

»Ret til ferie bortfalder, når den overenskomstansatte ikke har afholdt ferien inden den 31. december i det kalenderår, der følger efter ferieåret. Hvis det af arbejdsmæssige grunde ikke er muligt at afholde ferien inden dette tidspunkt, bortfalder ret til ferie først med udgangen af det på det tidspunkt følgende kalenderår. Hvis en overenskomstansat har benyttet sig af retten til at afholde barselsorlov efter Tiroler Mutterschutzgesetz [lov om barselsorlov] af 2005 eller af 1979 eller efter Tiroler Eltern-Karenz-Gesetz [lov om forældreorlov] af 2005, udsættes bortfaldstidspunktet med en periode svarende til den, hvormed denne orlov uden løn overstiger ti måneder.«

16 Lov af 12. november 2008 (BGB1. I, 5/2009), som trådte i kraft den 1. februar 2009, ændrede § 1, stk. 2, litra m), i L-VBG, som herefter har følgende ordlyd:

»personer, som er ansat tidsbegrænset i højst seks måneder, eller som kun lejlighedsvist er beskæftiget«.

**Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål**

17 Sagsøgeren i hovedsagen har i sin egenskab af repræsentant for de ansatte på hospitalerne i delstaten Tyrol indgivet en begæring i henhold til den særlige procedure i § 54, stk. 1, i Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (lov om arbejds- og socialretlige retsinstanser) (BGB1. nr. 104/1985).

18 Begæringen, som var rettet mod delstaten Tyrol i dennes egenskab af arbejdsgiver, tilsigtede at få konstateret ved Landesgericht Innsbruck, at visse bestemmelser i L-VBG er uforenelige med fællesskabsretten.

19 Under disse omstændigheder har Landesgericht Innsbruck besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Er det foreneligt med § 4, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde […], at arbejdstagere, der indgår i et privatretligt ansættelsesforhold med en lokal myndighed eller en offentlig virksomhed, og som arbejder mindre end 12 timer om ugen (30% af den normale arbejdstid), behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte hvad angår aflønning, indplacering, anerkendelse af tidligere beskæftigelsesperioder, ret til ferie, tillægsbetalinger, overtidstillæg mv.?

2) Skal det i denne rammeaftales § 4, stk. 2, fastsatte princip om pro rata temporis fortolkes således, at det er til hinder for en national lovbestemmelse som L-VBG's § 55, stk. 5, hvorefter endnu ikke afholdt ferie skal tilpasses den nye arbejdstid forholdsmæssigt i tilfælde af, at en arbejdstagers arbejdstid ændres, hvilket indebærer, at en arbejdstager, som nedsætter sin arbejdstid fra fuldtid til deltid, får nedsat den ret til ferie, som den pågældende har optjent som fuldtidsansat, eller den pågældende som deltidsansat kun kan afholde denne ferie med nedsatte feriepenge?

3) Er en national bestemmelse som L-VBG's § 1, stk. 2, litra m), hvorefter arbejdstagere, som er ansat tidsbegrænset i maksimum seks måneder, eller som kun lejlighedsvist er beskæftiget, behandles på en mindre gunstig måde end

sammenlignelige fastansatte hvad angår aflønning, indplacering, anerkendelse af tidligere beskæftigelsesperioder, ret til ferie, tillægsbetalinger, overtidstillæg mv., i strid med § 4 i rammeaftalen [om tidsbegrænset ansættelse]?

4) Foreligger der en indirekte forskelsbehandling på grund af køn i medfør af artikel 14, stk. 1, litra c), i [direktiv 2006/54], når den lovhjemlede ret til ferie fra året før en fødsel allerede er bortfaldet ved udløbet af en forældreorlov for ansatte, som benytter sig af den lovhjemlede ret til at afholde forældreorlov uden løn i to år, når størstedelen (97%) af de berørte arbejdstagere er kvinder?«

20 Ved kendelse af 10. december 2009, indgået til Domstolen den 14. december 2009, har Landesgericht Innsbruck anmodet Domstolen om at undlade at træffe afgørelse vedrørende det første spørgsmål, men alene vedrørende det andet til fjerde spørgsmål, som er blevet forelagt i henhold til artikel 234 EF.

**Om de præjudicielle spørgsmål**

*Formaliteten*

21 Delstaten Tyrol har i sit skriftlige indlæg gjort gældende, at idet de EU-retlige bestemmelser, som den nationale ret har henvist til, ikke kan finde direkte anvendelse, skal de præjudicielle spørgsmål, der er forelagt Domstolen, ikke antages til realitetsbehandling.

22 Herved bemærkes, at det fremgår af fast retspraksis, at borgerne i alle tilfælde, hvor bestemmelserne i et direktiv ud fra et indholdsmæssigt synspunkt fremstår som ubetingede og tilstrækkeligt præcise, ved de nationale domstole kan påberåbe sig disse bestemmelser over for medlemsstaten, bl.a. i dennes egenskab af arbejdsgiver (jf. i denne retning bl.a. dom af 20.3.2003, sag C-187/00, Kutz-Bauer, Sml. I, s. 2741, præmis 69 og 71, af 15.4.2008, sag C-268/06, Impact, Sml. I, s. 2483, præmis 57, og af 16.7.2009, sag C-537/07, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, Sml. I, s. 6525, præmis 33). Dette er uden tvivl tilfældet for så vidt angår artikel 14 i direktiv 2006/54.

23 Det er i øvrigt muligt at overføre denne retspraksis til aftaler, der som rammeaftalen om deltidsarbejde og rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse udspringer af drøftelser mellem arbejdsmarkedets parter på EU-plan, og som i overensstemmelse med deres respektive retsgrundlag er blevet gennemført ved et direktiv fra Rådet for Den Europæiske Union, som disse aftaler derved er blevet en integreret del af (jf. i denne retning Impact-dommen, præmis 58).

24 Henset til disse bemærkninger, har Domstolen bl.a. fastslået, at § 4, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse er ubetinget og tilstrækkeligt præcis til, at en borger kan påberåbe sig bestemmelsen for en national domstol (jf. Impact-dommen, punkt 2 i domskonklusionen). Domstolen har endvidere præciseret, at § 4, stk. 2, i den pågældende rammeaftale blot fremhæver en af de mulige konsekvenser, der i givet fald under domstolskontrol kan knyttes til anvendelsen af princippet om forbud mod forskelsbehandling til fordel for personer i tidsbegrænset ansættelse, uden at dette på nogen måde begrænser selve indholdet af dette princip (Impact-dommen, præmis 65).

25 Henset til ovenstående bemærkninger, og idet ordlyden af § 4 i rammeaftalen om deltidsarbejde og § 4 i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse i det væsentlige er identisk, må det fastslås, at de EU-retlige bestemmelser, som den nationale ret har

henvist til, er ubetingede og tilstrækkeligt præcise til, at en borger kan påberåbe sig dem for en national domstol.

26 Anmodningen om præjudiciel afgørelse kan herefter antages til realitetsbehandling.

*Det andet spørgsmål*

27 Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om den relevante EU-ret, særligt § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovbestemmelse som L-VBG's § 55, stk. 5, hvorefter endnu ikke afholdt ferie skal tilpasses den nye arbejdstid i tilfælde af, at en arbejdstagers arbejdstid ændres, hvilket indebærer, at en arbejdstager, som nedsætter sin arbejdstid fra fuldtid til deltid, får nedsat den ret til årlig betalt ferie, som han har optjent som fuldtidsansat, eller han kun kan afholde denne ferie med nedsatte feriepenge.

28 Det skal i denne forbindelse for det første bemærkes, at ifølge Domstolens faste praksis må enhver arbejdstagers ret til årlig betalt ferie betragtes som et særligt vigtigt princip i Unionens sociallovgivning, der ikke kan fraviges, og som skal gennemføres af de kompetente nationale myndigheder inden for de udtrykkelige grænser, der er fastsat ved Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EFT L 307, s. 18) (jf. dom af 26.6.2001, sag C-173/99, BECTU, Sml. I, s. 4881, præmis 43, af 18.3.2004, sag C-342/01, Merino Gómez, Sml. I, s. 2605, præmis 29, og af 16.3.2006, forenede sager C-131/04 og C-257/04, Robinson-Steele m.fl., Sml. I, s. 2531, præmis 48; jf. for så vidt angår direktiv 2003/88 dom af 20.1.2009, forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., Sml. I, s. 179,

præmis 22, og af 10.9.2009, sag C-277/08, Vicente Pereda, Sml. I, s. 8405, præmis 18).

29 Det skal for det andet bemærkes, at da dette princip anses for at være et udtryk for et særligt vigtigt princip i Unionens sociallovgivning, kan det følgelig ikke fortolkes indskrænkende (jf. analogt dom af 22.10.2009, sag C-116/08, Meerts, Sml. I, s. 10063, præmis 42).

30 Det er i øvrigt ubestridt, at formålet med retten til en årlig betalt ferie er at give arbejdstageren mulighed for at hvile ud og have en periode til rådighed, hvorunder han kan slappe af og nyde sin fritid (jf. dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., præmis 25). Denne hviletid mister ikke sin betydning i forhold til den årlige betalte ferie positive virkning for arbejdstagerens sikkerhed og sundhed, såfremt den ikke holdes inden for referenceperioden, men i en efterfølgende periode (dom af 6.4.2006, sag C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, Sml. I, s. 3423, præmis 30).

31 Arbejdstageren har således normalt ret til en reel hviletid, da det ifølge artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88 kun er muligt at erstatte retten til årlig betalt ferie med en finansiel godtgørelse i det tilfælde, hvor arbejdsforholdet ophører (jf. i denne retning for så vidt angår direktiv 93/104 BECTU-dommen, præmis 44, og Merino Gómez-dommen, præmis 30).

32 Det fremgår af det ovenstående, at den omstændighed, at den årlige ferie afholdes i en periode, der ligger efter referenceperioden, ikke har nogen sammenhæng med arbejdstagerens arbejdstid i denne efterfølgende periode. En ændring af arbejdstiden, og særligt en nedsættelse af denne ved, at arbejdstageren går fra fuldtidsansættelse til

deltidsansættelse, kan således ikke nedsætte den ret til årlig ferie, som arbejdstageren har optjent i den periode, hvor han arbejdede på fuld tid.

33 Det skal endvidere bemærkes, at det er ubestridt, at det i § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde fastsatte princip om pro rata temporis skal finde anvendelse på tildelingen af årlig ferie i en periode med deltidsansættelse. I en sådan periode er nedsættelsen af retten til årlig ferie i forhold til den, der tildeles for en periode med fuldtidsansættelse, begrundet i objektive forhold. Det pågældende princip kan derimod ikke finde anvendelse ex post på retten til årlig ferie optjent under en periode med fuldtidsansættelse.

34 Afslutningsvis bemærkes, at selv om det ikke kan udledes hverken af de relevante bestemmelser i direktiv 2003/88 eller af § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde, at en national lovgivning blandt betingelserne for gennemførelse af retten til årlig ferie kan medtage den delvise fortabelse af en ret til ferie optjent i en referenceperiode, skal det imidlertid fastslås, at denne konklusion alene er gældende, når arbejdstageren faktisk ikke har haft mulighed for at gøre brug af denne ret (jf. Vicente Pereda-dommen, præmis 19).

35 Herefter skal det andet spørgsmål besvares med, at den relevante EU-ret og særligt § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde, som findes i bilaget til direktiv 97/81, som ændret ved direktiv 98/23, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovbestemmelse som L-VBG's § 55, stk. 5, hvorefter endnu ikke afholdt ferie skal tilpasses den nye arbejdstid i tilfælde af, at en arbejdstagers arbejdstid ændres, hvilket indebærer, at en arbejdstager, som nedsætter sin arbejdstid fra fuldtid til deltid, får nedsat den ret til årlig betalt ferie, som han har optjent som fuldtidsansat, men som han ikke har haft mulighed for at gøre brug af, eller at han kun kan afholde denne ferie med nedsatte feriepenge.

*Det tredje spørgsmål*

36 Med det tredje spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om § 4 i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovbestemmelse som L-VBG's § 1, stk. 2, litra m), hvorefter arbejdstagere, som er ansat tidsbegrænset i maksimum seks måneder, eller som kun lejlighedsvist er beskæftiget, udelukkes fra lovens anvendelsesområde.

37 Det skal indledningsvis bemærkes, at L-VBG i den udgave, der var gældende frem til den 1. februar 2009, fandt anvendelse på fuldtidsansatte arbejdstagere såvel som på arbejdstagere, som er ansat i en periode på mere end seks måneder, eller hvis arbejde på deltid svarer til minimum 30% af fuldtidsbeskæftigelse.

38 Som følge af de lovændringer, der er nævnt i denne doms præmis 16, har alle deltidsansatte på samme måde som fuldtidsansatte de rettigheder, som tildeles ved L-VBG, hvad angår bl.a. aflønning, indplacering, anerkendelse af tidligere beskæftigelsesperioder, ret til ferie, tillægsbetalinger og overtidstillæg. Det fremgår af de forklarende bemærkninger til lovforslaget, at denne ændring blev fundet nødvendig, henset til rammeaftalen om deltidsarbejde.

39 Hvad angår arbejdstagere, som er ansat tidsbegrænset i maksimum seks måneder, herunder de arbejdstagere, som kun lejlighedsvist er beskæftiget, og som har ansættelseskontrakter begrænset til en dags varighed, som fortsat er udelukket fra L-VBG's anvendelsesområde, bemærkes, at det fremgår af den omstændighed i sig selv, at disse arbejdstagere ikke har de rettigheder, der tildeles ved loven, at de behandles mindre gunstigt end de arbejdstagere, der er ansat på ubestemt tid, eller som er deltidsansat.

40 Det skal i denne forbindelse præciseres, at den omstændighed, at visse rettigheder ifølge delstaten Tyrol erhverves ved andre bestemmelser, som finder anvendelse på den kategori af arbejdstagere, som er udelukket fra L-VBG's anvendelsesområde, i givet fald blot kan formindske virkningen af den mindre gunstige behandling af disse arbejdstagere, som følger af denne udelukkelse.

41 På denne baggrund skal det bemærkes, at i henhold til § 4 i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse og ligebehandlingsprincippet kan forskelsbehandling af en arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse i forhold til en sammenlignelig arbejdstager, der er ansat på ubestemt tid, alene finde sted, hvis det er begrundet i objektive omstændigheder.

42 I henhold til Domstolens faste praksis skal begrebet »objektive omstændigheder« som omhandlet i § 5, stk. 1, litra a), i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse imidlertid fortolkes 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 de tidsbegrænsede 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 (dom af 4.7.2006, sag C-212/04, Adeneler m.fl., Sml. I, s. 6057, præmis 69 og 70, og af 13.9.2007, sag C-307/05, Del Cerro Alonso, Sml. I, s. 7109, præmis 53).

43 Den samme fortolkning gælder analogt med hensyn til det identiske begreb »objektive forhold« i § 4, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse (Del Cerro Alonso-dommen, præmis 56).

44 Under disse omstændigheder skal begrebet »objektive forhold« i den pågældende bestemmelses forstand 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 retsforskrift. Det nævnte begreb kræver tværtimod, at den pågældende ulige behandling opfylder et reelt behov, er egnet til at nå det forfulgte formål og er nødvendig herfor (Del Cerro Alonso-dommen, præmis 57 og 58).

45 Delstaten Tyrol er i den forbindelse af den opfattelse, at forskelsbehandlingen af de arbejdstagere, som er omfattet af L-VBG's § 1, stk. 2, litra m), er begrundet i objektive forhold forbundet med gennemførelsen af den nødvendige strenge personaleadministration. Den østrigske regering har anført, at det ville være ekstremt svært og tungt ud fra et administrativt synspunkt at skabe vedvarende ansættelser ud over behovet herfor ved at indgå ansættelseskontrakter med personer, med hvem man som udgangspunkt ikke overvejede en længerevarende arbejdsrelation. En sådan fremgangsmåde ville forhindre forfølgelsen af et lovligt socialpolitisk og arbejdsmarkedsmæssigt formål.

46 En sådan argumentation kan ikke tages til følge. En streng personaleadministration henhører således for det første under budgetmæssige betragtninger, som ikke kan begrunde en forskelsbehandling (jf. i denne retning dom af 23.10.2003, forenede sager C-4/02 og C-5/02, Schönheit og Becker, Sml. I, s. 12575, præmis 85). For det andet har Europa-Kommissionen med rette understreget, at formålet med § 4 i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse ikke nødvendigvis er at skabe vedvarende ansættelser.

47 Herefter skal § 4 i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der findes som bilag til direktiv 1999/70, fortolkes således, at den er til hinder for en national lovbestemmelse som L-VBG's § 1, stk. 2, litra m), hvorefter arbejdstagere, som er ansat tidsbegrænset i maksimum seks måneder, eller som kun lejlighedsvist er beskæftiget, udelukkes fra lovens anvendelsesområde.

*Det fjerde spørgsmål*

48 Med det fjerde spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om den relevante EU-ret, særligt artikel 14, stk. 1, litra c), i direktiv 2006/54, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovbestemmelse som L-VBG's § 60, sidste punktum, hvorefter de arbejdstagere, fortrinsvis kvinder, som benytter sig af deres ret til at afholde forældreorlov i to år, ved udløbet af denne orlov mister deres ret til årlig betalt ferie optjent i året før deres barns fødsel.

49 Herom bemærkes, at selv om den forelæggende ret formelt har begrænset sin anmodning om præjudiciel afgørelse til fortolkningen af artikel 14, stk. 1, litra c), i direktiv 2006/54, hindrer en sådan omstændighed ikke Domstolen i at forsyne den nationale ret med alle de elementer til fortolkning af EU-retten, som kan være til nytte ved pådømmelsen af den for retten verserende sag, uanset om retten har henvist hertil ved affattelsen af sit spørgsmål (jf. i denne retning dom af 29.4.2004, sag C-387/01, Weigel, Sml. I, s. 4981, præmis 44, og af 21.2.2006, sag C-152/03, Ritter-Coulais, Sml. I, s. 1711, præmis 29).

50 Det skal således først bemærkes, at i henhold til § 2, stk. 6, i rammeaftalen om forældreorlov, som kan påberåbes af borgerne direkte for en national domstol (jf. dommen i sagen Gómez-Limón Sánchez-Camacho, punkt 1 i domskonklusionen), opretholdes erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden, uændret, indtil forældreorloven ophører, og finder anvendelse ved orlovens udløb.

51 Det følger således af såvel ordlyden af den nævnte § 2, stk. 6, som af den sammenhæng, hvori den indgår, at bestemmelsen har til formål at undgå ethvert tab eller forringelse af arbejdsrelaterede rettigheder, som arbejdstageren har erhvervet eller er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden, og at sikre, at arbejdstageren ved orlovens ophør med hensyn til disse rettigheder er stillet på

samme måde som før denne orlov (jf. i denne retning dommen i sagen Gómez-Limón Sánchez-Camacho, præmis 39, og Meerts-dommen, præmis 39).

52 Rammeaftalen vedrørende forældreorlov bidrager nemlig til at opfylde de grundlæggende mål, som er fastlagt i punkt 16 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, der vedrører ligebehandling af mænd og kvinder, hvortil både rammeaftalen og artikel 136 EF henviser, og disse mål omhandler forbedring af leve- og arbejdsvilkårene samt en passende social beskyttelse af arbejdstagere, herunder dem, der som i det foreliggende tilfælde har anmodet om eller har taget en forældreorlov (jf. Meerts-dommen, præmis 37).

53 Det følger af disse formål med rammeaftalen vedrørende forældrelov, at udtrykket »erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve«, som det anvendes i § 2, stk. 6, i nævnte rammeaftale, omfatter enhver rettighed eller fordel i penge eller naturalier, som arbejdstageren direkte eller indirekte som følge af arbejdsforholdet kan gøre krav på over for arbejdsgiveren på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden (Meerts-dommen, præmis 43).

54 Da retten til årlig betalt ferie, således som der er redegjort for i denne doms præmis 28, er særlig vigtig, hører den uden tvivl til de direkte arbejdsrelaterede rettigheder, som enhver arbejdstager har, uanset om det drejer sig om en kvindelig eller mandlig arbejdstager.

55 Da denne konklusion finder anvendelse på alle arbejdstagere, som benytter sig af deres ret til at afholde forældreorlov i to år, uanset om de er kvinder eller mænd, er det ufornødent at fortolke artikel 14, stk. 1, litra c), i direktiv 2006/54.

56 Henset til de ovenstående bemærkninger, skal det fjerde spørgsmål besvares med, at § 2, stk. 6, i rammeaftalen om forældreorlov, der findes i bilaget til direktiv 96/34, som ændret ved direktiv 97/75, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovbestemmelse som L-VBG's § 60, sidste punktum, hvorefter de arbejdstagere, som benytter sig af deres ret til at afholde forældreorlov i to år, ved udløbet af denne orlov mister deres ret til årlig betalt ferie optjent i året før deres barns fødsel.

**Sagens omkostninger**

57 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 (Første Afdeling) for ret:

**1) Den relevante EU-ret, og særligt § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde, der er indgået den 6. juni 1997 og findes i bilaget til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, som ændret ved Rådets direktiv 98/23/EF af 7. april 1998, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovbestemmelse som § 55, stk. 5, i Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz (lov om overenskomstansatte i delstaten Tyrol) af 8. november 2000, i den udgave, der var gældende indtil den 1. februar 2009, hvorefter endnu ikke afholdt ferie skal tilpasses den nye arbejdstid i tilfælde af, at en arbejdstagers arbejdstid ændres, hvilket indebærer, at en arbejdstager, som nedsætter sin arbejdstid fra fuldtid til deltid, får nedsat den ret til årlig betalt ferie, som han har optjent som fuldtidsansat, men som han ikke har haft**

**mulighed for at gøre brug af, eller at han kun kan afholde denne ferie med nedsatte feriepenge.**

2) **§ 4 i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse indgået den 18. marts 1999, som findes i bilaget 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 en national lovbestemmelse som § 1, stk. 2, litra m), i Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz af 8. november 2000, i den udgave, der var gældende indtil den 1. februar 2009, hvorefter arbejdstagere, som er ansat tidsbegrænset i maksimum seks måneder, eller som kun lejlighedsvist er beskæftiget, udelukkes fra lovens anvendelsesområde.**

3) **§ 2, stk. 6, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov, som blev indgået den 14. december 1995, og som findes i bilaget til Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, som ændret ved Rådets direktiv 97/75/EF af 15. december 1997, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovbestemmelse som § 60, sidste punktum, i Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz af 8. november 2000, i den udgave, der var gældende indtil den 1. februar 2009, hvorefter de arbejdstagere, som benytter sig af deres ret til at afholde forældreorlov i to år, ved udløbet af denne orlov mister deres ret til årlig betalt ferie optjent i året før deres barns fødsel.**

Underskrifter