Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Tiende Afdeling)

5. februar 2015 *

»Præjudiciel forelæggelse — Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder — rammeaftale vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP — national lovgivning, der bestemmer, at en tidsubegrænset ansættelseskontrakt skal indeholde en prøvetid på et år — gennemførelse af EU-retten — foreligger ikke — Domstolen inkompetent«

I sag C-117/14,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Spanien) ved afgørelse af 4. marts 2014, indgået til Domstolen den 11. marts 2014, i sagen

Grima Janet Nisttahuz Poclava

mod

Jose María Ariza Toledano,

har

DOMSTOLEN (Tiende Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, C. Vajda, og dommerne A. Rosas (refererende dommer) og E. Juhász,

generaladvokat: Y. Bot

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

— den spanske regering ved A. Rubio González, som befuldmægtiget

— den polske regering ved B. Majczyna, som befuldmægtiget

— Europa-Kommissionen ved J. Enegren og R. Vidal Puig, som befuldmægtigede,

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

* Processprog: spansk.

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 30 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«) og af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT L 175, s. 43).

2 Anmodningen er blevet fremsat under en sag mellem Grima Janet Nisttahuz Poclava og hendes arbejdsgiver, José María Ariza Toledano, vedrørende Grima Janet Nisttahuz Poclavas afskedigelse.

Retsforskrifter

EU-retten

3 Chartret fastsætter i artikel 30 en »beskyttelse i tilfælde af ubegrundet opsigelse« med følgende ordlyd:

»Enhver arbejdstager har ret til beskyttelse mod ubegrundet opsigelse i overensstemmelse med EU-retten og national lovgivning og praksis.«

4 I overensstemmelse med artikel 1 i direktiv 1999/70 »[har] nærværende direktiv […] til formål at iværksætte den i bilaget indeholdte rammeaftale vedrørende tidsbegrænset ansættelse, som blev indgået den 18. marts 1999 mellem de generelle tværfaglige organisationer (EFS, UNICE og CEEP)«.

5 Bilaget til direktiv 1999/70 indeholder rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (herefter »rammeaftalen«). Rammeaftalens § 1 bestemmer følgende:

»Formålet med nærværende rammeaftale er:

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.«

6 Rammeaftalens § 2, der har overskriften »Anvendelsesområde«, bestemmer følgende i stk. 1:

»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.«

7 Rammeaftalens § 3 med overskriften »Definitioner« fastsætter følgende:

»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.

[…]«

8 Rammeaftalens § 5 vedrørende »Bestemmelser om misbrug« angiver følgende:

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

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

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

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

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.«

Spansk ret

Arbejdsmarkedslovgivning

9 Ansættelsesforhold er reguleret ved kongeligt lovdekret nr. 1/1995 af 24. marts 1995 om godkendelse af den omarbejdede lov om arbejdstagernes rettigheder (BOE nr. 75 af 29.3.1995, s. 9654, herefter »loven om arbejdstagernes rettigheder«).

10 Hvad angår »Prøvetiden« fastslår artikel 14 i loven om arbejdstagerens rettigheder følgende:

»1. En prøvetid kan indgås skriftligt, med forbehold af de grænser med hensyn til varighed, som i givet fald er fastsat i kollektive aftaler. I mangel af en kollektiv aftale kan prøvetidens varighed ikke overstige seks måneder for personer, som har bestået et grundskoleforløb [técnicos titulados], og to måneder for andre arbejdstagere. I virksomheder med færre end 25 arbejdstagere kan prøvetiden ikke overstige tre måneder for andre arbejdstagere end personer, som har bestået et grundskoleforløb.

I tilfælde af tidsbegrænsede kontrakter som omhandlet i artikel 15, og som er indgået for en periode på højst seks måneder, kan prøvetiden ikke overstige en måned, medmindre andet er angivet i en kollektiv aftale. […]«

Den tidsubegrænsede ansættelseskontrakt til støtte for iværksættere

11 Lov nr. 3/2012 af 6. juli 2012 om uopsættelige foranstaltninger med henblik på reform af arbejdsmarkedet (BOE nr. 162 af 7.7.2012, s. 49113) ændrede arbejdsmarkedslovgivningen på grund af den økonomiske krise, som Kongeriget Spanien gik igennem.

12 Blandt foranstaltningerne til »fremme af tidsubegrænsede stillinger og andre foranstaltninger til fremme af skabelsen af arbejdspladser« indeholder artikel 4 i lov nr. 3/2012 bestemmelser om »den tidsubegrænsede ansættelseskontrakt til støtte for iværksættere«. Denne artikel 4 bestemmer følgende i stk. 1-3:

»1. Med henblik på at lette beskæftigelsesstabiliteten samtidig med, at iværksætterånden fremmes, kan virksomheder med færre end 50 arbejdstagere indgå en ansættelseskontrakt til støtte for iværksættere, der er reguleret af denne artikel.

2. Kontrakten indgås for en ubegrænset periode på fuld tid og formaliseres skriftligt efter en model, der vil blive udarbejdet.

3. Den retlige ordning, der gælder for kontrakten, og de rettigheder og forpligtelser, som følger af den, er generelt reguleret af bestemmelserne i den omarbejdede lov om arbejdstagernes rettigheder, der er godkendt ved kongeligt lovdekret nr. 1/1995 af 24. marts 1995, og af de kollektive aftaler for tidsubegrænsede kontrakter, kun med undtagelse af prøvetidens varighed som omhandlet i artikel 14 i loven om arbejdstagerens rettigheder, som under alle omstændigheder vil være på et år. Der kan ikke fastsættes en prøvetid, når arbejdstageren allerede har haft de samme funktioner i virksomheden, uanset ansættelseskontraktens bestemmelser.«

13 Den nævnte artikel 4 fastsætter i stk. 4 og 5, at ansættelseskontrakten til støtte for iværksættere medfører skattefordele samt fordele med hensyn til social sikring, og at indgåelse af en sådan kontrakt med ledige, der er registreret ved arbejdsformidlingen, giver ret til forskellige tillæg.

14 Artikel 4 i lov nr. 3/2012 bestemmer følgende i stk. 6-8:

»6. Den tidsubegrænsede ansættelseskontrakt til støtte for iværksættere i denne artikel kan ikke indgås af en virksomhed, der seks måneder før indgåelsen af kontrakten har foretaget urimelige afskedigelser. […]

7. Med henblik på anvendelse af fordelene knyttet til den tidsubegrænsede ansættelseskontrakt til støtte for iværksættere skal virksomheden ansætte den pågældende arbejdstager i mindst tre år regnet fra etableringen af ansættelsesforholdet. Endvidere skal virksomheden fastholde det beskæftigelsesomfang, der tilbydes ved den tidsubegrænsede ansættelseskontrakt til støtte for iværksættere, i mindst et år regnet fra indgåelsen af denne kontrakt. I tilfælde af manglende overholdelse skal virksomheden foretage en tilbagebetaling af fordelene.

[…]

8. Ved anvendelse af denne artikel tages antallet af arbejdstagere, der er ansat af virksomheden på ansættelsestidspunktet, i betragtning.«

15 Gyldighedsperioden for denne ansættelsesform defineres i niende overgangsbestemmelse, stk. 2, i lov nr. 3/2012 således:

»Niende overgangsbestemmelse. Indgåelse af kontrakter om uddannelse og læreplads og tidsubegrænsede ansættelseskontrakter til støtte for iværksættere i forbindelse med arbejdsløshedsniveauet.

[…]

De tidsubegrænsede ansættelseskontrakter til støtte for iværksættere i denne lovs artikel 4 kan indgås, indtil arbejdsløshedsniveauet i Spanien er på under 15%.«

De faktiske omstændigheder i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

16 Grima Janet Nisttahuz Poclava, der er boliviansk statsborger, arbejdede som kok for hotelvirksomheden Taberna del Marqués. Hendes ansættelseskontrakt om fuldtidsbeskæftigelse var indgået den 16. januar 2013. Denne kontrakt var omfattet af kategorien af tidsubegrænsede ansættelseskontrakter til støtte for iværksættere.

17 I nævnte kontrakts § 2 er det angivet, at Grima Janet Nisttahuz Poclavas prøvetid under alle omstændigheder vil have en varighed på et år. Kontraktens § 11 bestemmer, at kontrakten kan medfinansieres af Den Europæiske Socialfond. Den kollektive aftale for hotel- og restaurationsbranchen finder anvendelse på alle forhold, der ikke er reguleret af ansættelseskontraktens bestemmelser.

18 Ved skrivelse af 31. maj 2013 blev Grima Janet Nisttahuz Poclava oplyst om, at hun fra denne dato ikke længere var en del af denne virksomhed, eftersom hun ikke havde gennemført sin prøvetid.

19 Den 2. juli 2013 anlagde Grima Janet Nisttahuz Poclava sag mod sin arbejdsgiver ved Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid med påstand om, at hendes afskedigelse erklæres urimelig, og at hendes arbejdsgiver tilpligtes enten at genansætte hende på samme vilkår som før ophøret af ansættelseskontrakten eller at udbetale hende en godtgørelse svarende til 33 dages løn pr. ansættelsesår.

20 Den forelæggende ret har bemærket, at varigheden af prøvetiden i artikel 4, stk. 3, i lov nr. 3/2012 ikke er i overensstemmelse med den varighed af prøvetiden, der normalt er fastsat i spansk ret, og er uden sammenhæng med den ansatte persons erhvervsmæssige kvalifikationer. Denne bestemmelse indfører en atypisk tidsbegrænset etårig kontrakt, der kan ændres til en tidsubegrænset kontrakt ved prøvetidens udløb. Endvidere har arbejdstageren under denne prøvetid ikke en retsbeskyttelse mod en eventuel afskedigelse bl.a. for så vidt angår formkravene til denne afskedigelse, begrundelserne for, hvorfor afskedigelsen er blevet besluttet, og den retslige kontrol, som afskedigelsen kan være underlagt.

21 Endvidere har den forelæggende ret gjort gældende, at lov nr. 3/2012 har til formål at fremme beskæftigelse og er blandt de reformer af arbejdsmarkedslovgivningen, som blev vedtaget på baggrund af EU's henstillinger vedrørende beskæftigelsespolitik.

22 Hvad angår EU's beslutninger og henstillinger har den forelæggende ret i denne henseende henvist til artikel 148 TEUF, som fastsætter retningslinjer for beskæftigelse, og artikel 151 TEUF, Rådets beslutning 2008/618/EF af 15. juli 2008 om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker (EUT L 198, s. 47), meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget af 18. april 2012 med titlen »Et opsving med høj beskæftigelse« (KOM(2012) 173 endelig), Rådets afgørelse 2010/707/EU af 21. oktober 2010 om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker (EUT L 308, s. 46), Rådets henstilling af 12. juli 2011 om Spaniens nationale reformprogram for 2011 og Rådets udtalelse om Spaniens opdaterede stabilitetsprogram for 2011-2014 (EUT C 212, s. 1) samt Rådets henstilling af 10. juli 2012 om Spaniens nationale reformprogram for 2012 og Rådets udtalelse om Spaniens stabilitetsprogram for 2012-2015 (EUT C 219, s. 81).

23 Ifølge den forelæggende ret tilsidesætter den tidsubegrænsede ansættelseskontrakt til støtte for iværksættere chartrets artikel 30, artikel 2.2, litra b), og artikel 4 i konvention nr. 158 om afskedigelse vedtaget den 22. juni 1982 i Genève af Den Internationale Arbejdsorganisation, den europæiske socialpagt, der blev undertegnet i Torino den 18. oktober 1961 – en tilsidesættelse, der fremgår af en afgørelse af 23. maj 2012 truffet af Den Europæiske Komité for Sociale Rettigheder vedrørende en tilsvarende græsk kontrakt – samt direktiv 1999/70.

24 Hvad navnlig angår dette direktiv har den forelæggende ret gjort gældende, at lov nr. 3/2012 går imod dette direktivs formål, nemlig et forbud mod forskelsbehandling af arbejdstagere ansat inden for rammerne af en tidsbegrænset kontrakt og bekæmpelsen af misbrug som følge af anvendelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold. Loven indebærer en forskelsbehandling mellem arbejdstagere, der har indgået sådanne ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, og arbejdstagere, som har en almindelig tidsbegrænset eller tidsubegrænset ansættelseskontrakt, i det første år af disse kontrakters eller ansættelsesforholds forløb, for så vidt som – i tilfælde af førtidig ophævelse af arbejdsforholdet – der ingen godtgørelse er fastsat til de førstnævnte. Endvidere indfører denne lov – under tilsidesættelse af direktiv 1999/70 og af rammeaftalen – en ny reelt tidsbegrænset kontrakt, der medfører mindre favorable arbejdsvilkår for de arbejdstagere, hvorpå den anvendes.

25 Den forelæggende ret ønsker oplyst, om en national lovgivning, der indfører og regulerer en ansættelseskontrakt, der omfatter en prøvetid på et år, og som endvidere fratager muligheden for ved kollektive forhandlinger at fastsætte prøvetiden i en sådan type kontrakt på sædvanlig vis, er i strid med EU-retten. Ligeledes ønsker den oplyst, om denne prøvetid, hvorunder det er tilladt frit at opsige ansættelseskontrakten, er forenelig med den grundlæggende rettighed i chartrets artikel 30.

26 Under disse omstændigheder har Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Er en national lovgivning, der bestemmer, at en tidsubegrænset ansættelseskontrakt til støtte for iværksættere skal indeholde en prøvetid på et år, hvorunder arbejdsgiveren frit kan opsige arbejdstageren, i strid med EU-retten og forenelig med den grundlæggende ret, der er sikret ved [chartrets] artikel 30 […]?

2) Krænker prøvetiden på et år i den tidsubegrænsede ansættelseskontrakt til støtte for iværksættere formålet med og bestemmelserne – [dvs. rammeaftalens] §§ 1 og 3 – i direktiv 1999/70 […]?«

Om Domstolens kompetence

27 Med sine spørgsmål, som skal undersøges sammen, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om chartrets artikel 30 og direktiv 1999/70 og navnlig rammeaftalens §§ 1 og 3 skal fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for en national lovgivning som den spanske lovgivning, der indfører og regulerer den tidsubegrænsede ansættelseskontrakt til støtte for iværksættere og fastsætter en prøvetid på et år.

28 Det skal bemærkes, at chartrets anvendelsesområde for så vidt angår medlemsstaternes virke er defineret i chartrets artikel 51, stk. 1, hvorefter chartrets bestemmelser kun er rettet til medlemsstaterne, når de gennemfører EU-retten.

29 Det følger nemlig i det væsentlige af Domstolens faste praksis, at de grundlæggende rettigheder, der er sikret ved Unionens retsorden, kan anvendes i alle situationer, der reguleres af EU-retten, men ikke uden for sådanne situationer (dom Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, præmis 19 og den deri nævnte retspraksis).

30 Det skal således undersøges, om den spanske lovgivning, der indfører og regulerer den tidsubegrænsede ansættelseskontrakt til støtte for iværksættere, udgør en gennemførelse af EU-retten.

31 Således som den spanske regering og Europa-Kommissionen har anført, finder direktiv 1999/70 og rammeaftalen anvendelse på alle arbejdstagere, der præsterer en arbejdsydelse mod vederlag inden for rammerne af et tidsbegrænset arbejdsforhold, der binder dem til deres arbejdsgiver (domme Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 28, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, præmis 40, og Valenza m.fl., C-302/11 – C-305/11, EU:C:2012:646, præmis 33).

32 I henhold til rammeaftalens § 2, stk. 1, finder denne anvendelse på arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse, der har en ansættelseskontrakt eller indgår i et ansættelsesforhold, som defineret ved lov, kollektiv aftale eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.

33 I overensstemmelse med definitionerne i rammeaftalens § 3 forstås der ved »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«.

34 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at artikel 4, stk. 2, i lov nr. 3/2012 fastsætter, at »kontrakten indgås for en ubegrænset periode«. Artikel 4, stk. 3, i lov nr. 3/2012 bestemmer, at kontrakten er reguleret af bestemmelserne i loven om arbejdstagernes rettigheder og af de kollektive aftaler, som finder anvendelse på tidsubegrænsede kontrakter, kun med undtagelse af prøvetidens varighed.

35 Det følger både af definitionen af en arbejdstager med en tidsbegrænset ansættelse i henhold til rammeaftalens § 3 og af den nationale lovgivning, der finder anvendelse i hovedsagen, at en ansættelseskontrakt som Grima Janet Nisttahuz Poclavas ikke kan kvalificeres som en tidsbegrænset kontrakt.

36 Prøvetiden tjener nemlig i det væsentlige til at afprøve arbejdstagerens egnethed og færdigheder, mens den tidsbegrænsede ansættelseskontrakt finder anvendelse, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastlagt ud fra objektive kriterier.

37 Under alle omstændigheder er prøvetidens varighed som omhandlet i lov nr. 3/2012 ikke reguleret ved direktiv 1999/70.

38 Det skal derfor konkluderes, at den i spansk ret fastsatte »tidsubegrænsede ansættelseskontrakt til støtte for iværksættere« ikke er en tidsbegrænset kontrakt, der falder ind under anvendelsesområdet for direktiv 1999/70.

39 I forelæggelsesafgørelsens begrundelse har den forelæggende ret henvist til andre EU-retlige bestemmelser, som ifølge denne berettiger, at den omhandlede retlige situation falder under EU-rettens anvendelsesområde.

40 Hvad angår artikel 151 TEUF, som fastsætter Unionens og medlemsstaternes mål inden for socialpolitik, pålægger den ikke nogen særlig forpligtelse for så vidt angår prøvetid i ansættelseskontrakter. Det samme gælder for de retningslinjer og henstillinger inden for beskæftigelsespolitik, der er vedtaget af Rådet i henhold til artikel 148 TEUF, og som den forelæggende ret har henvist til.

41 I denne henseende skal det bemærkes, at Domstolen ved vurderingen af en fransk »contrat nouvelles embauches« (kontrakt for nyansættelser) har fastslået, at selv om beskyttelsen af arbejdstagere ved ophævelse af en ansættelseskontrakt er en af foranstaltningerne til at nå de mål, der er fastsat i artikel 151 TEUF, og at EU-lovgiver har kompetence på dette område på de i artikel 153, stk. 2, TEUF

fastlagte betingelser, falder de situationer, som ikke er genstand for de foranstaltninger, der er vedtaget på grundlag af disse artikler, ikke under EU-rettens anvendelsesområde (kendelse Polier, C-361/07, EU:C:2008:16, præmis 13).

42 Endvidere er den omstændighed, at den tidsubegrænsede ansættelseskontrakt til støtte for iværksættere eventuelt kan finansieres af strukturfonde, ikke i sig selv tilstrækkelig til, at det må antages, at den i hovedsagen omhandlede situation indebærer en gennemførelse af EU-retten som omhandlet i chartrets artikel 51, stk. 1.

43 I forelæggelsesafgørelsens begrundelse har den forelæggende ret også henvist til artikel 2.2, litra b), og artikel 4, i konvention nr. 158 om afskedigelse, vedtaget den 22. juni 1982 i Genève af Den Internationale Arbejdsorganisation, og den europæiske socialpagt, der blev undertegnet i Torino den 18. oktober 1961. Det skal fastslås, at Domstolen ikke har kompetence i medfør af artikel 267 TEUF til at udtale sig om fortolkningen af bestemmelser i international ret, som er bindende for medlemsstaterne uden for EU-rettens rammer (jf. domme Vandeweghe m.fl., 130/73, EU:C:1973:131, præmis 2, og TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, præmis 61, kendelse Corpul Național al Polițiștilor, C-134/12, EU:C:2012:288, præmis 14, og dom Qurbani, C-481/13, EU:C:2014:2101, præmis 22).

44 Det følger af samtlige ovenstående betragtninger, at den i hovedsagen omhandlede situation ikke falder under EU-rettens anvendelsesområde. Domstolen har følgelig ingen kompetence til at besvare den forelæggende rets spørgsmål.

Sagens omkostninger

45 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 (Tiende Afdeling) for ret:

Den Europæiske Unions Domstol har ikke kompetence til at besvare de præjudicielle spørgsmål, som Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Spanien) har forelagt ved afgørelse af 4. marts 2014.

Underskrifter