Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

22. januar 2020*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 1999/70/EF – rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP – § 4 – princippet om ikke-diskrimination – § 5 – bestemmelser, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold – godtgørelse ved ansættelsesforholdets ophør – artikel 151 TEUF og 153 TEUF – artikel 20 og 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder – anvendelse – forskelsbehandling på grundlag af den i henhold til national ret offentlige eller private karakter af den ordning, der regulerer ansættelsesforholdet«

I sag C-177/18,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid (forvaltningsdomstol nr. 14 i Madrid, Spanien) ved afgørelse af 16. februar 2018, indgået til Domstolen den 7. marts 2018, i sagen

Almudena Baldonedo Martín

mod

Ayuntamiento de Madrid,

har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, A. Arabadjiev (refererende dommer), og dommerne T. von Danwitz og C. Vajda,

generaladvokat: M. Szpunar,

justitssekretær: fuldmægtig R. Schiano,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 28. februar 2019,

efter at der er afgivet indlæg af:

– Almudena Baldonedo Martín ved abogada L. Gil Fuertes,

– Ayuntamiento de Madrid ved letrados N. Taboada Rodríguez og I. Madroñero Peloche,

– den spanske regering først ved M.J. García-Valdecasas Dorrego, derefter ved S. Jiménez García, som befuldmægtigede,

* Processprog: spansk.

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

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 17. oktober 2019,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 151 TEUF og 153 TEUF, af artikel 20 og 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«) og af §§ 4 og 5 i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999 (herefter »rammeaftalen«), og som er opført 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 Anmodningen er blevet fremsat i forbindelse med en tvist mellem Almudena Baldonedo Martín og Ayuntamiento de Madrid (Madrid kommune, Spanien) vedrørende udbetalingen af en godtgørelse efter ophøret af det ansættelsesforhold, der forbandt parterne.

Retsforskrifter

EU-retten

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

4 Direktivets 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 har denne til formål dels at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem 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« bestemmer 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 datoen for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastlagt ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

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

[…]«

7 Rammeaftalens § 4 med overskriften »Princippet om ikke-diskrimination« fastsætter følgende i stk. 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.«

8 I rammeaftalens § 5 med overskriften »Bestemmelser om misbrug« er fastsat:

»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 arbejdsforhold

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

9 I den første tillægsbestemmelse i Real Decreto 896/1991 por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local (kongeligt dekret nr. 896/1991 om fastsættelse af de grundlæggende regler og minimumsprogrammer for proceduren til udvælgelse af tjenestemænd til den lokale administration) af 7. juni 1991 (BOE nr. 142 af 14.6.1991, s. 19669) er anført:

»Efter meddelelse om udvælgelsesprøve og under alle omstændigheder under iagttagelse af principperne om kvalifikationer og egnethed kan formanden for kommunal- eller provinsbestyrelsen udnævne ikke-fastansatte medarbejdere til ledige stillinger, forudsat at disse stillinger på grund af uopsættelige omstændigheder ikke kan besættes af tjenestemænd. Disse stillinger finansieres med budgetmidler og indgår i udbuddet af stillinger i det offentlige, medmindre de er blevet ledige efter godkendelsen af dette udbud.

[…]

De stillinger, der besættes således, indgår nødvendigvis i den første meddelelse om udvælgelsesprøve med henblik på besættelse af stillinger eller i det første godkendte udbud af stillinger i det offentlige.

Den ikke-fastansatte medarbejders ansættelsesforhold ophører, når stillingen besættes af en tjenestemand, eller når kommunal- eller provinsbestyrelsen vurderer, at de uopsættelige omstændigheder, der begrundede ansættelsen af en ikke-fastansat medarbejder i stillingen, ikke længere foreligger.«

10 Artikel 8 i texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (lov om vedtægten for offentligt ansatte (omarbejdning)), godkendt ved Real Decreto Legislativo 5/2015 (kongeligt lovdekret nr. 5/2015) af 30. oktober 2015 (BOE nr. 261, af 31.10.2015, s. 103105, herefter »EBEP«), fastsætter:

»1. Offentligt ansatte er personer, som udøver en beskæftigelse mod vederlag i den offentlige administration i det offentliges interesse.

2. De offentligt ansatte opdeles i:

a) tjenestemænd

b) ikke-fastansatte medarbejdere

c) kontraktansatte, uanset om der er tale om fast personale, ansatte med tidsubegrænset ansættelse eller ansatte med tidsbegrænset ansættelse

d) hjælpepersonale.«

11 EBEP's artikel 10 er affattet således:

»1. Ikke-fastansatte medarbejdere er personer, som af udtrykkeligt begrundede nødvendige og uopsættelige årsager udnævnes hertil med henblik på at udføre tjenestemænds opgaver i et af følgende tilfælde:

a) i forbindelse med ledige stillinger, der ikke kan besættes af tjenestemænd

b) ved midlertidig afløsning af tjenestemænd

c) ved gennemførelse af midlertidige programmer, som højst må vare 3 år, med mulighed for forlængelse i 12 måneder i henhold til de love om offentligt ansatte, som er vedtaget til gennemførelse af nærværende vedtægt

d) ved en stor arbejdsbyrde eller ophobning af arbejde for en periode på højst 6 måneder inden for en 12-måneders periode.

[…]

3. Ikke-fastansatte medarbejderes ansættelsesforhold ophører, foruden af de årsager, der er nævnt i artikel 63, når årsagen til deres ansættelse bortfalder.

4. I det tilfælde, der er omhandlet i denne artikels stk. 1, litra a), indgår de ledige stillinger, som besættes af ikke-fastansatte medarbejdere, i det jobudbud, der svarer til det regnskabsår, hvori de udnævnes, eller, hvis dette ikke er muligt, i det følgende regnskabsår, medmindre det besluttes at nedlægge stillingen.

5. Den almindelige ordning for tjenestemænd finder anvendelse på ikke-fastansatte medarbejdere, for så vidt som den er forenelig med karakteren af disse ansattes situation […]«

12 EBEP's artikel 70, stk. 1, bestemmer:

»Behovet for menneskelige ressourcer, der finansieres med budgetmidler, og som skal dækkes ved rekruttering af nyt personale, er genstand for et udbud af stillinger i det offentlige eller besættes ved hjælp af et lignende instrument til forvaltning af dækningen af personalebehovet, hvilket indebærer tilrettelæggelse af udvælgelsesprocedurer svarende til de påtænkte stillinger, forhøjet med op til 10%, og fastsættelse af seneste frist for offentliggørelse af meddelelserne om ledige stillinger. Under alle omstændigheder skal iværksættelsen af udbuddet af stillinger i det offentlige eller det lignende instrument ske inden for tre år uden mulighed for forlængelse.«

13 Artikel 49 i texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (lov om arbejdstagere (omarbejdning)), godkendt ved Real Decreto Legislativo 1/1995 (kongeligt lovdekret nr. 1/1995) af 24. marts 1995 (BOE nr. 75 af 29.3.1995, s. 9654), i den affattelse, der var gældende på tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagen (herefter »lov om arbejdstagere«), fastsætter:

»1. Ansættelseskontrakten ophører:

[…]

b) af de grunde, der gyldigt er anført i kontrakten, medmindre disse udgør et åbenbart retsmisbrug fra arbejdsgiverens side

c) når den aftalte tidsperiode er udløbet, eller den arbejdsopgave eller tjenesteydelse, der er genstand for kontrakten, er fuldført; ved udløbet af kontrakten – undtagen når der er tale om *interinidad* -kontrakter [vikarkontrakter] og uddannelseskontrakter – har arbejdstageren ret til at modtage en godtgørelse på et beløb, der forholdsmæssigt svarer til 12 dages løn for hvert tjenesteår, eller i givet fald den godtgørelse, som er fastsat ved den særlovgivning, der finder anvendelse på området

[…]

l) når der foreligger lovlige objektive grunde

[…]«

14 »Objektive grunde«, der kan danne grundlag for opsigelsen af ansættelseskontrakten, kan i henhold til artikel 52 i lov om arbejdstagere være arbejdstagerens uegnethed, der er blevet kendt eller opstået efter dennes faktiske indtræden i virksomheden, arbejdstagerens manglende tilpasning til rimelige tekniske ændringer af dennes stilling, grunde af økonomisk eller teknisk art eller vedrørende organisationen eller produktionen, når antallet af nedlagte stillinger er lavere end det antal, der kræves til at kvalificere opsigelsen af ansættelseskontrakter som »kollektiv opsigelse«, samt under visse betingelser tilbagevendende fraværsperioder, selv om disse måtte være begrundede.

15 I overensstemmelse med artikel 53, stk. 1, litra b), i lov om arbejdstagere giver opsigelsen af en ansættelseskontrakt af en af de grunde, der er omhandlet i denne lovs artikel 52, anledning til, at der på tidspunktet for den skriftlige meddelelse udbetales en godtgørelse til arbejdstageren svarende til 20 dages løn pr. ansættelsesår, idet godtgørelsen ved ansættelsesperioder på under 1 år beregnes pro rata på månedlig basis og med et maksimum på 12 månedslønninger.

16 Artikel 56 i lov om arbejdstagere bestemmer, at opsigelsen af en ansættelseskontrakt som følge af uberettiget afskedigelse medfører udbetaling af en godtgørelse svarende til 33 dages løn pr. ansættelsesår.

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

17 Madrid kommune ansatte Almudena Baldonedo Martín fra den 24. november 2005 som ikke-fastansat medarbejder i en stilling som gartner.

18 I ansættelseskontrakten blev det præciseret, at Almudena Baldonedo Martín blev ansat med henblik på at besætte en ledig stilling, indtil den blev besat ved udnævnelsen af en tjenestemand. Det var i øvrigt anført i ansættelseskontrakten, at denne stilling ville blive nedlagt, hvis den erstattede tjenestemand mistede sin ret til at beholde sin stilling, eller hvis administrationen fandt, at der ikke længere forelå uopsættelige grunde som begrundelse for at besætte stillingen med en ikke-fastansat medarbejder.

19 Den 15. april 2013 blev Almudena Baldonedo Martín oplyst om, at hendes stilling samme dag var blevet besat af en tjenestemand, og at hendes ansættelsesforhold derfor ophørte.

20 Den 20. februar 2017 anmodede Almudena Baldonedo Martín Madrid kommune om at få udbetalt en godtgørelse for arbejdsophøret svarende til 20 dages løn pr. ansættelsesår. Anmodningen var støttet på artikel 4, stk. 3, TEU, på chartrets artikel 20 og artikel 21, stk. 1, og på rammeaftalens §§ 4 og 5.

21 Ved afgørelse af 25. april 2017 afslog Madrid kommune denne anmodning med den begrundelse, at den stilling, som Almudena Baldonedo Martín havde bestridt, havde været ledig, og at besættelsen af denne havde udgjort et hastende og uopsætteligt behov, at hendes ansættelsesforhold var blevet bragt til ophør, fordi stillingen var blevet besat af en tjenestemand, og at der ikke forelå nogen forskelsbehandling i forhold til tjenestemænd, idet disse ikke modtager godtgørelse i forbindelse med ophør af tjenestemandsforholdet i henhold til den retlige ordning, der gælder for disse.

22 Den forelæggende ret, der skal behandle det af Almudena Baldonedo Martín anlagte søgsmål til prøvelse af denne afgørelse, har præciseret, at den berørte part i løbet af sin ansættelse konstant og kontinuerligt var ansat i den samme stilling, og at hun udførte opgaver, som svarede til dem, som blev udført af gartnere med tjenestemandsstatus.

23 Den forelæggende ret har i øvrigt fremhævet, at Madrid kommune hverken har godtgjort, at der er blevet afholdt en udvælgelsesprøve i løbet af den periode, hvor Almudena Baldonedo Martín var ansat, eller at et offentligt udbud af stillinger blev godkendt i denne periode. Det er ikke muligt at afgøre, om den stilling, som Almudena Baldonedo Martín bestred, er blevet besat ved intern forfremmelse, ved udvælgelsesprøver baseret på kvalifikationsbeviser eller prøver eller ved en anden udvælgelsesprocedure. Madrid kommune har ikke godtgjort, at det var bydende nødvendigt at ansætte Almudena Baldonedo Martín i denne stilling. Ligeledes er begrundelsen for, hvorfor den nævnte stilling var ledig, uoplyst.

24 Hvad angår den fortolkning af EU-retten, der anmodes om, har den forelæggende ret for det første anført, at tjenestemænd ifølge spansk ret ikke har ret til en godtgørelse, når deres ansættelse ophører, sådan som Almudena Baldonedo Martín har krævet. Det følger heraf, at den i hovedsagen omhandlede situation ikke udgør en forbudt forskelsbehandling i medfør af rammeaftalens § 4, og at den derfor ikke er omfattet af denne bestemmelse. På samme vis har den forelæggende ret anført, at det følger af præmis 63-67 i dom af 14. september 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679), at sammenligningen mellem ikke-fastansatte medarbejdere på den ene side og kontraktansatte medarbejdere på den anden side, hvis ansættelsesforhold med administrationen reguleres af lov om arbejdstagere, heller ikke er omfattet af den nævnte bestemmelse, idet der er tale om to kategorier af midlertidigt ansatte medarbejdere.

25 Den forelæggende ret har imidlertid for det andet anført, at rammeaftalen tilsigter at bringe princippet om ikke-diskrimination i anvendelse på arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse, at stillingen som gartner i den spanske offentlige administration kan besættes af såvel en tjenestemand som en kontraktansat person, at valget af ansættelsesordning for denne stilling alene afhænger af

arbejdsgiverens vilje, at Madrid kommune ikke har påberåbt sig nogen objektiv begrundelse for forskelsbehandling, og at det bl.a. følger af dom af 19. april 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), at princippet om ikke-diskrimination som et almindeligt EU-retligt princip finder direkte, vertikal anvendelse.

26 Den forelæggende ret er i tvivl om, hvorvidt det på baggrund af disse betragtninger er muligt at tilkende Almudena Baldonedo Martín ret til den krævede godtgørelse ved en sammenligning med de kontraktansatte medarbejdere med tidsbegrænset ansættelse eller ved direkte vertikal anvendelse af den primære EU-ret.

27 Den forelæggende ret har for det tredje bemærket, at Almudena Baldonedo Martín varetog sine opgaver som ikke-fastansat medarbejder i mere end syv år. Madrid kommune har således fordrejet retsstillingen for en ikke-fastansat medarbejder, idet den har benyttet en sådan til at dække et behov, som ikke var midlertidigt, eller forbigående, men vedvarende. Den har således frataget den pågældende arbejdstager en tjenestemands rettigheder eller de rettigheder, som kontraktansatte har. Madrid kommune har ligeledes tilsidesat de garantier, der har til formål at undgå videreførelsen af midlertidige ansættelsesforhold og at undgå misbrug af disse ansættelsesforhold, som fastsat i EBEP's artikel 10 og 70, samt kravet om, at stillinger besat af ikke-fastansatte medarbejdere nødvendigvis er omfattet af den første meddelelse om udvælgelsesprøve, der er indeholdt i den første tillægsbestemmelse til kongeligt dekret nr. 896/1991 af 7. juni 1991.

28 Den forelæggende ret har desuden bemærket, at den i hovedsagen omhandlede spanske lovgivning ikke gør det muligt at forudsige ansættelsesforholdets ophør for en ikke-fastansat medarbejder, for så vidt som dette sidstnævnte kan ophøre, fordi stillingen bliver besat af en tjenestemand, fordi den nedlægges, fordi den erstattede tjenestemand mister sin ret til at beholde sin stilling, eller når administrationen finder, at de uopsættelige omstændigheder, der begrundede ansættelsen af en ikke-fastansat medarbejder, ikke længere foreligger.

29 Denne lovgivning udelukker enhver mulighed for i forhold til den offentlige arbejdsgiver at påberåbe sig de garantier, som ifølge lov om arbejdstagere kan gøres gældende over for en privat arbejdsgiver, samt konsekvenserne af den manglende overholdelse af disse garantier. Den nævnte lovgivning gør det kun muligt at opnå status af tjenestemand gennem en udvælgelsesprocedure.

30 Den selvsamme lovgivning gør det ikke muligt at nå de mål, der tilsigtes med rammeaftalens § 5. Muligheden for i tilfælde af svig at ændre vedtægtsmæssigt personale med tidsbegrænset ansættelse til personale, der er ansat på ubegrænset tid, men som ikke er fastansatte, hvilket er anerkendt i henhold til Tribunal Supremos praksis (øverste domstol, Spanien), gør det heller ikke muligt at forhindre og straffe misbrug af tidsbegrænsede ansættelser. Det er nemlig altid muligt at nedlægge den stilling, som er besat af den pågældende arbejdstager, eller at afskedige denne, hvis stillingen besættes ved udnævnelsen af en tjenestemand, hvilket vil bringe ansættelsesforholdet til ophør, uden at arbejdstageren har opnået stabilitet i ansættelsen.

31 Den forelæggende ret er af den opfattelse, at den sanktion, der består i at ændre det tidsbegrænsede ansættelsesforhold til et fast ansættelsesforhold, er den eneste foranstaltning, som kan gøre det muligt at nå de mål, der forfølges med direktiv 1999/70. Dette direktiv er imidlertid ikke gennemført i spansk ret for så vidt angår den offentlige sektor. Således opstår spørgsmålet om, hvorvidt der som en sanktion kan udbetales en godtgørelse på grundlag af rammeaftalens § 5.

32 På denne baggrund har Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid (forvaltningsdomstol nr. 14 i Madrid, Spanien) besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Er det korrekt at fortolke rammeaftalens § 4 således, at en situation som den beskrevne, hvor den [ikke-fastansatte medarbejder] udfører samme arbejde som en fastansat tjenestemand (en fastansat tjenestemand har ikke ret til erstatning, fordi den situation, som erstatningen skulle dække, ikke eksisterer i dennes retlige ordning), ikke kan indpasses under den situation, der beskrives i rammeaftalens § 4?

2) Er det i overensstemmelse med rammeaftalen […], når der med henblik på at opnå dennes formål foretages en fortolkning – idet retten til ligebehandling og forbuddet mod forskelsbehandling udgør et generelt princip i EU-retten (chartrets artikel 20 og 21), som konkretiseret i et direktiv, og indgår i artikel 23 i verdenserklæringen [om menneskerettigheder, der blev vedtaget af De Forenede Nationers generalforsamling den 10. december 1948], og idet der er tale om grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder som omhandlet i artikel 151 TEUF og 153 TEUF – hvorefter en [ikke-fastansat medarbejders] ret til [godtgørelse ved ansættelsesforholdet ophør] kan opnås enten ved at sammenligne denne med en tidsbegrænset kontraktansat arbejdstager, henset til, at den pågældendes status [henhørende under forvaltningsretten eller arbejdsretten] alene afhænger af den offentlige arbejdsgiver, eller ved direkte anvendelse af EU-retten?

3) I forbindelse med misbrug af tidsbegrænsede ansættelser, der uden nogen objektiv begrundelse anvendes med henblik på at opfylde vedvarende behov, og som ikke er uopsættelige eller bydende nødvendige, hvilket ville kunne begrunde den tidsbegrænsede ansættelse, er det da, idet der ikke forefindes effektive sanktioner eller begrænsninger i national ret, i overensstemmelse med de formål, der forfølges med direktiv 1999/70, at fastsætte en [godtgørelse] som en foranstaltning med henblik på at forebygge misbrug og eliminere konsekvenserne af tilsidesættelsen af EU-retten – idet arbejdsgiveren ikke fastansætter arbejdstageren – hvorefter [godtgørelsen] svarer til den, der tildeles ved ulovlig afskedigelse, og forstås som en passende sanktion, der er proportional, effektiv og afskrækkende?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Om det første spørgsmål

33 Den forelæggende ret ønsker med det første præjudicielle spørgsmål nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, som hverken medfører udbetaling af godtgørelse til arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse, der er ansat som ikke-fastansatte medarbejdere, eller til tjenestemænd, der for deres vedkommende er ansat inden for rammerne af et tidsubegrænset ansættelsesforhold, i tilfælde af ansættelsesforholdets ophør.

34 Det bemærkes i denne henseende, at der i rammeaftalens § 4, stk. 1, er fastsat et forbud mod at behandle personer med tidsbegrænset ansættelse mindre gunstigt med hensyn til ansættelsesvilkår end sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

35 Domstolen har fastslået, at denne bestemmelse tilsigter at bringe princippet om ikke-diskrimination i anvendelse på arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse for at forhindre, at en arbejdsgiver udnytter sådanne ansættelsesforhold til at fratage disse arbejdstagere rettigheder, der indrømmes fastansatte (jf. i denne retning dom af 5.6.2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, præmis 40 og den deri nævnte retspraksis).

36 I det foreliggende tilfælde skal det for det første bemærkes, at for så vidt som Almudena Baldonedo Martín, således som det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, blev ansat af Madrid kommune som ikke-fastansat medarbejder i en stilling som gartner, indtil indtræffelsen af en bestemt begivenhed, nemlig at en tjenestemand blev udnævnt i denne stilling, er hun omfattet af udtrykket »en person med tidsbegrænset ansættelse« som omhandlet i rammeaftalens § 3, stk. 1, og er følgelig omfattet af direktiv 1999/70 og denne aftale (jf. i denne retning kendelse af 22.3.2018, Centeno Meléndez, C-315/17, ikke trykt i Sml., EU:C:2018:207, præmis 40). Det skal for det andet bemærkes, at en godtgørelse, der tildeles arbejdstageren som følge af opsigelsen af den ansættelseskontrakt, der knytter vedkommende til sin arbejdsgiver, såsom den af Almudena Baldonedo Martín krævede, henhører under begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1 (kendelse af 12.6.2019, Aragón Carrasco m.fl., C-367/18, ikke trykt i Sml., EU:C:2019:487, præmis 33 og den deri nævnte retspraksis).

37 Det fremgår imidlertid af de oplysninger, der er fremlagt af den forelæggende ret, at ikke-fastansatte medarbejdere, såsom Almudena Baldonedo Martín, ikke behandles mindre gunstigt end tjenestemænd eller fratages en rettighed, der indrømmes disse, eftersom hverken disse ansatte eller tjenemænd modtager den godtgørelse, som Almudena Baldonedo Martín har krævet.

38 På denne baggrund skal rammeaftalens § 4, stk. 1, fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national lovgivning, som hverken medfører udbetaling af godtgørelse ved ansættelsesforholdets ophør til arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse, der er ansat som ikke-fastansatte medarbejdere, eller til tjenestemænd, der for deres vedkommende er ansat inden for rammerne af et tidsubegrænset ansættelsesforhold.

39 Når dette er fastslået, fremgår det af svaret fra Almudena Baldonedo Martín og Madrid kommune på et spørgsmål fra Domstolen med henblik på retsmødet, at den stilling, som den pågældende bestred, da hun var ansat af Madrid kommune som ikke-fastansat medarbejder, ligeledes kunne besættes med en medarbejder, der var ansat inden for rammerne af en ansættelseskontrakt med ubegrænset varighed, og at en sådan medarbejder var ansat af denne kommune i en tilsvarende stilling i den samme periode. Det fremgår i øvrigt af de sagsakter, som Domstolen råder over, at en arbejdstager, der er ansat inden for rammerne af en sådan ansættelseskontrakt, ville modtage den godtgørelse, der er fastsat i artikel 53, stk. 1, litra b), i lov om arbejdstagere, som Almudena Baldonedo Martín har krævet, såfremt vedkommende blev opsagt som følge af en af de grunde, der er nævnt i denne lovs artikel 52.

40 Det tilkommer den forelæggende ret, som alene har kompetence til at bedømme de faktiske omstændigheder, at efterprøve disse oplysninger og afgøre, om ikke-fastansatte medarbejdere, såsom Almudena Baldonedo Martín, befinder sig i en situation, der er sammenlignelig med situationen for medarbejdere ved Madrid kommune, som er ansat inden for rammerne af en tidsubegrænset ansættelseskontrakt i samme periode (jf. analogt kendelse af 12.6.2019, Aragón Carrasco m.fl., C-367/18, ikke trykt i Sml., EU:C:2019:487, præmis 37 og den deri nævnte retspraksis).

41 I denne henseende bemærkes, at Domstolen har fastslået, at såfremt det kan lægges til grund, at arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse udførte de samme opgaver for den samme arbejdsgiver som arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse under deres ansættelse eller bestred den samme stilling som disse, skal disse to kategorier af arbejdstagere i princippet anses for at være sammenlignelige (jf. i denne retning dom af 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, præmis 50 og 51, af 5.6.2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, præmis 53 og 54, og af 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, præmis 64 og 65, samt kendelse af 12.6.2019, Aragón Carrasco m.fl., C-367/18, ikke trykt i Sml., EU:C:2019:487, præmis 36).

42 Det skal således undersøges, om der findes en objektiv grund, der begrunder, at ophøret af et ansættelsesforhold for ikke-fastansatte medarbejdere ikke giver anledning til udbetaling af en godtgørelse, mens kontraktansatte med tidsubegrænset ansættelse modtager en godtgørelse, når disse afskediges af en af de grunde, der er omhandlet i artikel 52 i lov om arbejdstagere.

43 Hvad angår forskelsbehandlinger, der følger af artikel 53, stk. 1, litra b), i lov om arbejdstagere, har Domstolen allerede fastslået, at det særlige formål med den godtgørelse for opsigelse, der er fastsat i denne bestemmelse, og den særlige kontekst, som udbetalingen af den nævnte godtgørelse indgår i, udgør en objektiv grund, der begrunder en forskelsbehandling, som den i foregående præmis omhandlede (jf. dom af 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, præmis 60, af 5.6.2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, præmis 63, og af 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, præmis 74).

44 I denne henseende har Domstolen fastslået, at ud fra en faktuel og retlig synsvinkel indgår ophøret af et tidsbegrænset ansættelsesforhold i en helt anden kontekst end den kontekst, hvori ansættelseskontrakten for en fastansat opsiges af en af de grunde, der er omhandlet i artikel 52 i lov om arbejdstagere (jf. i denne retning kendelse af 12.6.2019, Aragón Carrasco m.fl., C-367/18, ikke trykt i Sml., EU:C:2019:487, præmis 44, og analogt dom af 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, præmis 56, af 5.6.2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, præmis 59, og af 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, præmis 70).

45 Det følger nemlig af definitionen af begrebet »[tidsbegrænset] ansættelsesforhold«, der er omhandlet i rammeaftalens § 3, stk. 1, at et sådant forhold ophører med at have virkninger for fremtiden ved udløbet af den periode, der er fastsat for den, idet denne periode kan bero på en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave, eller – som i det foreliggende tilfælde – indtrædelsen af en bestemt begivenhed. Parterne i et tidsbegrænset ansættelsesforhold kender således fra indgåelsen af denne den dato eller den begivenhed, der afgør dens udløb. Denne periode begrænser ansættelsesforholdets varighed, uden at parterne for så vidt skal give udtryk for deres vilje efter indgåelsen af dette forhold (jf. analogt dom af 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, præmis 71 og den deri nævnte retspraksis).

46 Derimod følger opsigelsen af en tidsubegrænset ansættelseskontrakt af en af de grunde, der er fastsat i artikel 52 i lov om arbejdstagere, på arbejdsgiverens initiativ, af en indtræden af omstændigheder, der ikke var forudset på datoen for indgåelsen af denne, og som nu forstyrrer den normale gennemførelse af ansættelsesforholdet, idet den godtgørelse, der er fastsat i denne lovs artikel 53, stk. 1, litra b), netop har til formål at kompensere for den uforudsete karakter af denne afbrydelse af ansættelsesforholdet af en sådan grund og følgelig skuffelsen af berettigede forventninger, som arbejdstageren kan have haft på denne dato for så vidt angår ansættelsesforholdets stabilitet (jf. i denne retning dom af 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, præmis 72 og den deri nævnte retspraksis).

47 Med forbehold af den forelæggende rets efterprøvelse fremgår det i det foreliggende tilfælde af de sagsakter, som Domstolen råder over, at Almudena Baldonedo Martíns ansættelsesforhold er ophørt som følge af indtrædelsen af den begivenhed, der er forudset i denne sammenhæng, nemlig den omstændighed, at den stilling, som hun bestred midlertidigt, blev endeligt besat ved udnævnelsen af en tjenestemand.

48 På denne baggrund skal rammeaftalens § 4, stk. 1, fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national lovgivning, som ikke fastsætter, at der skal udbetales en godtgørelse ved ansættelsesforholdets ophør til arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse som ikke-fastansatte medarbejdere, selv om den fastsætter, at der skal udbetales en sådan godtgørelse til kontraktansatte med tidsubegrænset ansættelse i tilfælde af, at deres ansættelseskontrakt opsiges af en objektiv grund.

49 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national lovgivning, som hverken medfører udbetaling af godtgørelse til arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse, der er ansat som ikke-fastansatte medarbejdere, eller til tjenestemænd, der for deres vedkommende er ansat inden for rammerne af et tidsubegrænset ansættelsesforhold, i tilfælde af ansættelsesforholdets ophør, selv om den fastsætter, at der skal udbetales en sådan godtgørelse til kontraktansatte med tidsubegrænset ansættelse i tilfælde af, at deres ansættelseskontrakt opsiges af en objektiv grund.

Om det andet spørgsmål

50 Den forelæggende ret ønsker med det andet præjudicielle spørgsmål nærmere bestemt oplyst, om artikel 151 TEUF og 153 TEUF, chartrets artikel 20 og 21 samt rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at de er til hinder for en national lovgivning, som ikke fastsætter, at der udbetales en godtgørelse til arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse, der er ansat som ikke-fastansatte medarbejdere, ved ophøret af deres ansættelse, selv om der ydes en sådan godtgørelse til kontraktansatte med tidsbegrænset ansættelse ved udløbet af deres ansættelseskontrakt.

51 Det skal indledningsvis bemærkes, at dette spørgsmål bygger på den forudsætning, for det første, at de kontraktansatte med tidsbegrænset ansættelse, der er ansat af Madrid kommunen, og som er omfattet af lov om arbejdstagere, ved udløbet af deres ansættelseskontrakt modtager en godtgørelse svarende til 12 dages løn pr. ansættelsesår, som fastsat i denne lovs artikel 49, stk. 1, litra c), for det andet, at denne bestemmelse ikke finder anvendelse på arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse, der er ansat som ikke-fastansatte medarbejdere, såsom Almudena Baldonedo Martín, og for det tredje, at EBEP, som disse sidstnævnte arbejdstagere er omfattet af, ikke fastsætter tildeling af en tilsvarende godtgørelse i forbindelse med ophøret af deres ansættelse.

52 Hvad for det første angår rammeaftalens § 4, stk. 1, skal det bemærkes, at idet princippet om ikke-diskrimination er blevet gennemført og konkretiseret af rammeaftalen udelukkende for så vidt angår forskelsbehandlinger mellem arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte, der befinder sig i en sammenlignelig situation, er eventuelle forskelsbehandlinger mellem visse kategorier af ansatte med tidsbegrænset ansættelse ikke omfattet af princippet om ikke-diskrimination, der er fastsat i denne aftale (dom af 21.11.2018, Viejobueno Ibáñez og de la Vara González, C-245/17, EU:C:2018:934, præmis 51 og den deri nævnte retspraksis).

53 Idet forskelsbehandlingen af de i hovedsagen omhandlede to personalekategorier med tidsbegrænset ansættelse således ikke er støttet på den omstændighed, om ansættelsesforholdet er tidsbegrænset eller tidsubegrænset, men på ansættelsesforholdets vedtægtsmæssige eller kontraktmæssige karakter, henhører den ikke under rammeaftalens § 4, stk. 1 (jf. i denne retning dom af 14.9.2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, præmis 66).

54 Denne bestemmelse skal derfor fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national lovgivning som den, der er omhandlet i nærværende doms præmis 50.

55 Hvad for det andet angår artikel 151 TEUF og 153 TEUF er det tilstrækkeligt at bemærke, således som Europa-Kommissionen har anført, at disse artikler i TEUF fastsætter målene for og de generelle foranstaltninger vedrørende Unionens socialpolitik, og at den af Almudena Baldonedo Martín krævede ret eller en medlemsstats forpligtelse til at sikre en sådan ret ikke kan udledes af sådanne bestemmelser (jf. i denne retning dom af 21.3.2018, Podilă m.fl., C-133/17 og C-134/17, ikke trykt i Sml., EU:C:2018:203, præmis 37).

56 Hvad for det tredje angår chartrets artikel 20 og 21 skal det bemærkes, at en forskelsbehandling på grundlag af ansættelsesforholdets vedtægtsmæssige eller kontraktmæssige karakter i princippet vil kunne vurderes i forhold til ligebehandlingsprincippet, der er et grundlæggende EU-retligt princip, som nu er fastslået i chartrets artikel 20 og 21 (jf. i denne retning dom af 9.3.2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, præmis 55-63).

57 Når dette er fastslået, skal det 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 (dom af 6.10.2016, Paoletti m.fl., C-218/15, EU:C:2016:748, præmis 13 og den deri nævnte retspraksis).

58 Det fremgår af Domstolens praksis, at begrebet »gennemførelse af EU-retten« som omhandlet i chartrets artikel 51, stk. 1, forudsætter, at der foreligger en vis grad af tilstrækkelig tilknytning mellem en EU-retsakt og den omhandlede nationale foranstaltning, som går ud over den beslægtethed, der måtte findes mellem de omhandlede områder, eller den indirekte virkning, som et område kan have på et andet (dom af 6.10.2016, Paoletti m.fl., C-218/15, EU:C:2016:748, præmis 14 og den deri nævnte retspraksis).

59 For at afgøre, om en national lovgivning henhører under »gennemførelsen af EU-retten« som omhandlet i chartrets artikel 51, stk. 1, skal der i henhold til Domstolens faste praksis foretages en efterprøvelse af bl.a., om den pågældende nationale lovgivning har til formål at gennemføre en EU-retlig bestemmelse, denne lovgivnings karakter, og om den forfølger andre formål end dem, der er omfattet af EU-retten, selv om den indirekte vil kunne påvirke sidstnævnte, samt om der foreligger specifikke EU-retlige bestemmelser på området, eller som kan påvirke den (dom af 10.7.2014, Julián Hernández m.fl., C-198/13, EU:C:2014:2055, præmis 37 og den deri nævnte retspraksis).

60 I den foreliggende sag har Almudena Baldonedo Martín gjort gældende, at artikel 49, stk. 1, litra c), i lov om arbejdstagere tilsigter at gennemføre rammeaftalens § 5, mens den spanske regering har bestridt denne påstand.

61 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at Domstolen allerede har fastslået, at den godtgørelse, der er fastsat i artikel 49, stk. 1, litra c), i lov om arbejdstagere, dels ikke umiddelbart henhører under en af de kategorier af foranstaltninger, der er omhandlet i rammeaftalens § 5, stk. 1, litra a)-c), hvoraf medlemsstaterne skal indføre en eller flere, såfremt deres retsorden ikke indeholder tilsvarende retsregler, dels ikke umiddelbart synes at udgøre en sådan tilsvarende retsregel, eftersom den ikke kan opfylde det overordnede formål, som nævnte § 5 pålægger medlemsstaterne, og som består i at forhindre misbrug, der følger af anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold (jf. i denne retning dom af 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, præmis 92-94).

62 Idet denne godtgørelse således udbetales uden hensyntagen til, om en anvendelse af sådanne ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold er lovlig eller udgør misbrug, forekommer den dermed ikke at være egnet til behørigt at sanktionere misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold og eliminere konsekvenserne af tilsidesættelsen af EU-retten, og den synes dermed ikke i sig selv at udgøre en tilstrækkeligt effektiv og afskrækkende foranstaltning til at sikre, at de regler, der er fastsat i medfør af rammeaftalen, har fuld gennemslagskraft (jf. i denne retning dom af 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, præmis 94 og 95).

63 Heraf følger, at artikel 49, stk. 1, litra c), i lov om arbejdstagere forfølger et andet formål end det, der er omhandlet i rammeaftalens § 5, og derfor ikke kan anses for at »gennemføre EU-retten« som omhandlet i chartrets artikel 51, stk. 1.

64 Følgelig kan den i hovedsagen omhandlede forskelsbehandling ikke vurderes i lyset af garantierne i henhold til chartret, navnlig chartrets artikel 20 og 21.

65 Henset til ovenstående betragtninger skal det andet spørgsmål besvares med, at artikel 151 TEUF og 153 TEUF samt rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en national lovgivning, som ikke fastsætter, at der udbetales en godtgørelse til arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse, der er ansat som ikke-fastansatte medarbejdere, ved ophøret af deres ansættelse, selv om der ydes en sådan godtgørelse til kontraktansatte med tidsbegrænset ansættelse ved udløbet af deres ansættelseskontrakt.

Om det tredje spørgsmål

66 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at den forelæggende ret med det tredje spørgsmål nærmere bestemt ønsker oplyst, om rammeaftalens § 5 skal fortolkes således, at i en situation, hvor arbejdsgiveren har gjort brug af tidsbegrænset ansættelse for at dække faste behov og ikke af udtrykkeligt begrundede nødvendige og uopsættelige årsager, udgør tildelingen af en godtgørelse, der svarer til den, som udbetales til arbejdstagerne i tilfælde af uberettiget afskedigelse i henhold til artikel 56 i lov om arbejdstagere, en foranstaltning, der skal forhindre og i givet fald sanktionere misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, eller en tilsvarende retsregel som omhandlet i denne bestemmelse.

67 Den spanske regering har anført, at dette spørgsmål skal afvises fra realitetsbehandling, da rammeaftalens § 5 ikke finder anvendelse på en situation som den i hovedsagen omhandlede, der hverken er kendetegnet ved brugen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold eller et misbrug som omhandlet i denne bestemmelse.

68 Det følger af fast retspraksis, at der gælder en formodning for, at de spørgsmål om EU-rettens fortolkning, som den nationale ret har forelagt på baggrund af de retlige og faktiske omstændigheder, som den har ansvaret for at fastlægge – og hvis rigtighed det ikke tilkommer Domstolen at efterprøve – er relevante. Domstolen kan afslå at træffe afgørelse om en anmodning om præjudiciel afgørelse fra en national ret, såfremt det klart fremgår, at den ønskede fortolkning af EU-retten savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, når problemet er hypotetisk, eller når Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan foretage en saglig korrekt besvarelse af de stillede spørgsmål (dom af 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, præmis 77 og den deri nævnte retspraksis).

69 For at opnå en fortolkning af EU-retten, som den nationale ret kan bruge, er det i øvrigt påkrævet, at denne giver en beskrivelse af de faktiske omstændigheder og regler, som de forelagte spørgsmål vedrører, eller i al fald forklarer de faktiske forhold, der er baggrunden for dens spørgsmål (jf. i denne retning dom af 31.5.2018, Zheng, C-190/17, EU:C:2018:357, præmis 48 og den deri nævnte retspraksis).

70 Det følger i denne forbindelse af fast retspraksis, at rammeaftalens § 5, stk. 1, kun finder anvendelse på flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold (dom af 22.11.2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, præmis 41 og 42, og af 26.1.2012, Kücük, C-586/10, EU:C:2012:39, præmis 45, og kendelse af 12.6.2019, Aragón Carrasco m.fl., C-367/18, ikke trykt i Sml., EU:C:2019:487, præmis 55).

71 Det fremgår af rammeaftalens § 5, stk. 2, litra a), at det påhviler medlemsstaterne at fastsætte, under hvilke betingelser tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold er at anse for »flere på hinanden følgende« (dom af 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, præmis 79, og kendelse af 12.6.2019, Aragón Carrasco m.fl., C-367/18, ikke trykt i Sml., EU:C:2019:487, præmis 56).

72 I den foreliggende sag har den forelæggende ret ikke fremlagt nogen holdepunkter for at antage, at Almudena Baldonedo Martín var ansat af Madrid kommune i henhold til flere kontrakter eller ansættelsesforhold, eller at den i hovedsagen omhandlede situation i henhold til spansk ret skal anses for at være kendetegnet ved flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

73 Den forelæggende ret har derimod præciseret, at Almudena Baldonedo Martín bestred den samme stilling konstant og kontinuerligt. Det fremgår i øvrigt af de sagsakter, som Domstolen råder over, at ansættelsesforholdet mellem parterne i hovedsagen er det første og eneste ansættelsesforhold, der er indgået mellem dem.

74 På denne baggrund fremgår det åbenbart, at den problemstilling, der er rejst i forbindelse med det tredje spørgsmål, er af hypotetisk karakter. Følgelig må det fastslås, at dette spørgsmål ikke kan antages til realitetsbehandling.

Sagsomkostninger

75 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 sagsomkostningerne. Bortset fra de nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

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

1) **§ 4, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999, og som er opført 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 ikke er til hinder for en national lovgivning, som hverken medfører udbetaling af godtgørelse til arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse, der er ansat som ikke-fastansatte medarbejdere, eller til tjenestemænd, der for deres vedkommende er ansat inden for rammerne af et tidsubegrænset ansættelsesforhold, i tilfælde af ansættelsesforholdets ophør, selv om den fastsætter, at der skal udbetales en sådan godtgørelse til kontraktansatte med tidsubegrænset ansættelse i tilfælde af, at deres ansættelseskontrakt opsiges af en objektiv grund.**

2) **Artikel 151 TEUF og 153 TEUF samt § 4, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, som er opført som bilag til direktiv 1999/70, skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en national lovgivning, som ikke fastsætter, at der udbetales en godtgørelse til arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse, der er ansat som ikke-fastansatte medarbejdere, ved ophøret af deres ansættelse, selv om der ydes en sådan godtgørelse til kontraktansatte med tidsbegrænset ansættelse ved udløbet af deres ansættelseskontrakt.**

Underskrifter