Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Tiende Afdeling)

14. september 2016 *[1]

»Præjudiciel forelæggelse — socialpolitik — direktiv 1999/70/EF — rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP — § 4 — princippet om ikke-diskrimination — begrebet »ansættelsesvilkår« — godtgørelse ved opsigelse af en ansættelseskontrakt — godtgørelse ikke fastsat i den nationale lovgivning for midlertidige ansættelseskontrakter — forskelsbehandling i forhold til fastansatte«

I sag C-596/14,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Tribunal Superior de Justicia de Madrid (øverste regionale domstol i Madrid, Spanien) ved afgørelse af 9. december 2014, indgået til Domstolen den 22. december 2014, i sagen:

Ana de Diego Porras

mod

Ministerio de Defensa,

har

DOMSTOLEN (Tiende Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, F. Biltgen (refererende dommer), og dommerne A. Borg Barthet og M. Berger,

generaladvokat: M. Bobek

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Ana de Diego Porras ved abogado J. Rello Ochayta

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

— Europa-Kommissionen ved S. Pardo Quintillán og M. van Beek, som befuldmægtigede,

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

1 — * Processprog: spansk.

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af § 4 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, indgået den 18. marts 1999 (herefter »rammeaftalen«), 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 1999, L 175, s. 43).

2 Anmodningen er blevet indgivet under en sag mellem Ana de Diego Porras og Ministerio de Defensa (forsvarsministeriet, Spanien) vedrørende kvalificeringen af det kontraktforhold, der binder parterne, og vedrørende udbetalingen af en godtgørelse som følge af opsigelsen af dette forhold.

Retsforskrifter

EU-retten

3 Det fremgår af 14. betragtning til direktiv 1999/70, at »de underskrivende parter har ønsket at indgå en rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse og har opregnet de generelle principper og minimumskravene for tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold; de har givet udtryk for deres ønske om at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination og ved at fastsætte de rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold«.

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

5 I tredje afsnit i rammeaftalens indledning præciseres, at »[i] denne aftale fastsættes de generelle principper og minimumskrav, der skal gælde for tidsbegrænset ansættelse, idet parterne erkender, at det ved den nærmere gennemførelse heraf er påkrævet at tage hensyn til de særlige nationale, sektorbestemte eller årstidsbetingede realiteter. Aftalen viser, at arbejdsmarkedets parter er indstillet på at fastsætte en generel ramme, som skal sikre ligebehandling for personer med tidsbegrænset ansættelse, ved at de beskyttes mod forskelsbehandling, og som skal sikre, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter grundlæggende anvendes på en, for både arbejdsgivere og arbejdstagere, acceptabel måde«.

6 I henhold til rammeaftalens § 1 er formålet med denne 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.

7 Rammeaftalens § 3 med overskriften »Definitioner« bestemmer:

»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

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 [...]«.

8 Rammeaftalens § 4 med overskriften »Princippet om ikke-diskrimination« fastsætter i stk. 1:

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

Spansk ret

9 I henhold til artikel 15, stk. 1, i texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (den konsoliderede udgave af lov om arbejdstageres rettigheder, der følger af 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«), kan en ansættelseskontrakt indgås tidsubegrænset eller tidsbegrænset. En tidsbegrænset kontrakt kan indgås i følgende tilfælde:

»a) når arbejdstageren ansættes med henblik på at løse en bestemt opgave, der er særskilt og selvstændig i forhold til virksomhedens samlede aktiviteter, og udførelsen af denne opgave, der er tidsbegrænset, i princippet er af en usikker varighed. […]

b) når det kræves pga. omstændigheder på markedet, en ophobning af arbejde eller en øget mængde ordrer, selv i forbindelse med virksomhedens normale aktiviteter; […]

c) i tilfælde, hvor de arbejdstagere, der skal erstattes, har ret til at bevare deres stilling, forudsat der i ansættelseskontrakten angives navnet på den erstattede arbejdstager samt begrundelsen for erstatningen«.

10 I henhold til artikel 15, stk. 3, i lov om arbejdstagere »antages tidsbegrænsede kontrakter, der er indgået i strid med loven, for at være indgået på ubestemt tid«.

11 Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (kongeligt lovdekret nr. 2720/1998 om gennemførelse af artikel 15 i lov om arbejdstagere vedrørende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter) af 18. december 1998 (BOE nr. 7 af 8.1.1999, s. 568) definerer i artikel 4, stk. 1, en *interinidad*-kontrakt (vikaransættelse) som en kontrakt, der er indgået med henblik på at erstatte en arbejdstager, som i henhold til lov, kollektiv overenskomst eller en individuel aftale har ret til at bevare sin stilling. Ifølge dette kongelige dekrets artikel 4, stk. 2, skal kontrakten identificere den erstattede arbejdstager og begrundelsen for erstatningen. Varigheden af en *interinidad*-kontrakt svarer til den periode, i hvilken den erstattede arbejdstager, der har ret til at bevare sin stilling, er fraværende.

12 Det fremgår af artikel 15, stk. 5, i lov om arbejdstagere, at arbejdstagere, der med eller uden afbrydelse inden for en periode på 30 måneder har været ansat i mere end 24 måneder, skal anses for at være fastansatte. Disse bestemmelser finder imidlertid ikke anvendelse på hverken uddannelseskontrakter, kontrakter vedrørende erstatning for en delvis pensionering, *interinidad*-kontrakter eller midlertidige ansættelseskontrakter, der er indgået inden for rammerne af offentlige arbejds- og uddannelsesprogrammer.

13 Artikel 49, stk. 1, litra c), i lov om arbejdstagere fastsætter, at når ansættelsesforholdet ophører – undtagen når der er tale om *interinidad*-kontrakter og uddannelseskontrakter – har arbejdstageren ret til at modtage en godtgørelse på et beløb, der forholdsmæssigt svarer til udbetaling af 12 dages løn for hvert tjenesteår.

14 I henhold til artikel 53, stk. 1, litra b), i lov om arbejdstagere medfører opsigelsen af en ansættelseskontrakt af objektive årsager, 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 et år beregnes pro rata på månedlig basis, og med et maksimum på 12 månedslønninger«.

De faktiske omstændigheder i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

15 Siden februar 2003 har Ana de Diego Porras har været ansat som sekretær i forskellige underdirektorater i forsvarsministeriet på baggrund af adskillige *interinidad*-ansættelseskontrakter. Den sidste *interinidad*-ansættelseskontrakt, der blev indgået den 17. august 2005, havde til formål at erstatte Esperanza Mayoral Fernández, der var fritaget for sine arbejdsmæssige forpligtelser på fuld tid med henblik på at udføre fagforeningsarbejde.

16 I henhold til Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (kongeligt lovdekret nr. 20/2012 om foranstaltninger til sikring af budgetstabilitet og styrkelse af konkurrenceevnen) af 13. juli 2012 (BOE nr. 168 af 14. juli 2012, s. 50428) blev Esperanza Mayoral Fernández' tjenestefritagelse tilbagekaldt.

17 Ved skrivelse af 13. september 2012 blev Ana de Diego Porras indkaldt for at underskrive opsigelsen af sin ansættelseskontrakt med virkning fra den 30. september 2012 med henblik på at muliggøre Esperanza Mayoral Fernández' genindtræden i sin stilling fra den 1. oktober 2012.

18 Den 19. november 2012 anlagde Ana de Diego Porras sag ved Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid (arbejdsret nº 1, Madrid, Spanien) med henblik på anfægtelse af lovligheden af såvel ansættelseskontrakten som dennes opsigelsesbetingelser.

19 Ved en afgørelse af 10. september 2013 blev sagsøgte frifundet, hvorefter den berørte part iværksatte appel ved Tribunal Superior de Justicia de Madrid (øverste regionale domstol i Madrid, Spanien), hvorunder hun gjorde gældende, at *interinidad*-ansættelseskontrakterne, hvorved hun var blevet ansat, var blevet indgået i strid med loven, og at de måtte omkvalificeres til en »tidsubegrænset ansættelseskontrakt«. Følgelig ville opsigelsen af en sådan kontrakt medføre udbetaling af en godtgørelse.

20 Tribunal Superior de Justicia de Madrid (øverste regionale domstol i Madrid, Spanien) har for det første konstateret, at Ana de Diego Porras' ansættelse via en *interinidad*-ansættelseskontrakt er i overensstemmelse med de krav, der følger af de gældende nationale bestemmelser, og for det andet, at opsigelsen af nævnte ansættelseskontrakt er objektivt begrundet.

21 Den forelæggende ret ønsker imidlertid oplyst, om Ana de Diego Porras har ret til at kræve udbetaling af en godtgørelse som følge af opsigelsen af hendes ansættelseskontrakt. I spansk ret eksisterer der nemlig en forskelsbehandling i ansættelsesvilkårene for arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse og arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse, for så vidt som den godtgørelse, der udbetales i tilfælde af en lovlig opsigelse af ansættelseskontrakten, er på 20 dages løn for hvert år, vedkommende har været ansat, for den første gruppe, mens den kun er på 12 dages løn for hvert tjenesteår for den sidstnævnte gruppe. Denne ulighed ville være så meget desto mere tydelig for så vidt angår arbejdstagere, der er ansat på en interinidad-ansættelseskontrakt, idet disse i henhold til den nationale lovgivning ikke har ret til nogen form for godtgørelse ved denne kontrakts lovlige ophør.

22 Henset til den omstændighed, at der ikke foreligger nogen objektive årsager, der synes at begrunde en sådan forskelsbehandling, har den forelæggende ret rejst tvivl om de nationale bestemmelsers forenelighed med princippet om ikke-diskrimination af tidsbegrænsede ansatte og tidsubegrænsede ansatte, der er fastsat i rammeaftalens § 4, som fortolket ved Domstolens praksis.

23 Det er på denne baggrund, at Tribunal Superior de Justicia de Madrid (øverste regionale domstol i Madrid, Spanien) har besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal den godtgørelse, der udbetales ved ophøret af en tidsbegrænset [ansættelses]kontrakt, anses for at være omfattet af de ansættelsesvilkår, der henvises til i [rammeaftalens] § 4, stk. 1?

2) Hvis denne godtgørelse anses for at være omfattet af [nævnte] ansættelsesvilkår, skal arbejdstagere, 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, ved kontraktens udløb da modtage den samme godtgørelse som en sammenlignelig fastansat med en tidsubegrænset ansættelseskontrakt, hvis ophøret af kontrakten er begrundet i objektive forhold?

3) Såfremt arbejdstagere med et tidsbegrænset ansættelsesforhold har ret til at modtage den samme godtgørelse som en tidsubegrænset fastansat, hvis ophøret af kontrakten er begrundet i objektive forhold, skal artikel 49, stk. 1, litra c), i lov om arbejdstageres rettigheder da anses for at være en korrekt gennemførelse af Rådets direktiv 1999/70[...], eller er denne bestemmelse diskriminerende og i strid med dette direktiv, idet den undergraver direktivets formål og effektive virkning?

4) Såfremt der ikke foreligger objektive forhold, der kan begrunde, at arbejdstagere, der er ansat i henhold til en kontrakt, som i det væsentlige har til formål at erstatte en arbejdstager, der har ret til at bevare sin stilling, fratages retten til at modtage en godtgørelse i forbindelse med ophøret af deres midlertidige ansættelseskontrakt, er den sondring, som lov om arbejdstagere foretager mellem ansættelsesvilkårene for disse arbejdstagere og vilkårene for ikke blot fastansatte, men ligeledes øvrige arbejdstagere med en tidsbegrænset ansættelse, da diskriminerende?«

De præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

24 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at begrebet »ansættelsesvilkår« omfatter den godtgørelse, som en arbejdsgiver har pligt til at udbetale til en arbejdstager som følge af opsigelsen af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt.

25 Indledningsvis bemærkes, at et af formålene med rammeaftalen i henhold til dennes § 1, litra a), er at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination. Desuden er det i tredje afsnit i indledningen til rammeaftalen anført, at denne »illustrerer, at arbejdsmarkedets parter er indstillet på at fastsætte en generel ramme, som skal sikre ligebehandling for personer med tidsbegrænset ansættelse ved at de beskyttes mod forskelsbehandling«. I 14. betragtning til direktiv 1999/70 anføres det i denne forbindelse, at formålet med rammeaftalen bl.a. er at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse ved at fastsætte minimumskrav, der kan sikre anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination (dom af 22.12.2010,

Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres, C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 47, af 12.12.2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, præmis 40, og af 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 22).

26 Rammeaftalen, navnlig dennes § 4, tilsigter at bringe nævnte princip i anvendelse på arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse for at forhindre, at en arbejdsgiver udnytter sådanne arbejdsforhold til at fratage disse arbejdstagere rettigheder, der indrømmes arbejdstagere, som er ansat tidsubegrænset (dom af 13.9.2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 37, af 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres, C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 48, og af 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 23).

27 Henset til de mål, der forfølges med rammeaftalen, anses dennes § 4 for at være et udtryk for et socialretligt princip på EU-plan, der ikke kan fortolkes indskrænkende (dom af 13.9.2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 38, af 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres, C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 49, og af 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 24).

28 Hvad angår begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4 har Domstolen allerede fastslået, at det afgørende kriterium ved vurdering af, om en foranstaltning kan anses for et »ansættelsesvilkår«, er kriteriet om ansættelse, dvs. arbejdsforholdet mellem en arbejdstager og hans arbejdsgiver (dom af 12.12.2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, præmis 35, og af 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 25).

29 I overensstemmelse med Domstolens praksis omfatter begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, således treårige anciennitetstillæg, der er en bestanddel af det vederlag, der skal udbetales til en arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse i samme omfang som til en arbejdstager med tidsubegrænset ansættelse (jf. i denne retning dom af 13.9.2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 47, og af 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres, C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 50-58).

30 Domstolen har desuden fastslået, at dette begreb ligeledes omfatter regler vedrørende fastsættelse af den opsigelsesfrist, der skal anvendes i tilfælde af opsigelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter. Domstolen har i denne henseende præciseret, at en fortolkning af rammeaftalens § 4, stk. 1, hvorved betingelserne for opsigelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt udelukkes fra begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, ville betyde, at anvendelsesområdet for den beskyttelse, der er tillagt de berørte arbejdstagere mod diskrimination, begrænses i strid med det formål, der er tillagt denne bestemmelse (jf. i denne retning dom af 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 27 og 29).

31 Disse betragtninger kan imidlertid overføres fuldstændigt på en godtgørelse som den i hovedsagen omhandlede. Eftersom godtgørelsen tildeles arbejdstageren som følge af opsigelsen af den ansættelseskontrakt, der binder arbejdstageren til arbejdsgiveren, og eftersom den opfylder de kriterier, der er nævnt i denne doms præmis 28, er den således omfattet af begrebet »ansættelsesvilkår«.

32 Det første spørgsmål skal derfor besvares med, at rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at begrebet »ansættelsesvilkår« omfatter den godtgørelse, som en arbejdsgiver har pligt til at udbetale til en arbejdstager som følge af opsigelsen af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt.

Det andet til det fjerde spørgsmål

33 Med sit andet til fjerde spørgsmål, som skal behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der afslår at give nogen form for godtgørelse ved opsigelsen af en ansættelseskontrakt for en arbejdstager, der er ansat på en *interinidad* -ansættelseskontrakt, selv om en sådan godtgørelse bl.a. tildeles sammenlignelige fastansatte.

34 Hvad angår rammeaftalens § 4 bemærkes, at bestemmelsens stk. 1 fastsætter et forbud mod at behandle personer med tidsbegrænset ansættelse mindre gunstigt med hensyn til ansættelsesvilkår end sammenlignelige fastansatte udelukkende med den begrundelse, at de er ansat tidsbegrænset, medmindre denne forskelsbehandling er begrundet i objektive forhold.

35 Ifølge fast retspraksis kræver princippet om ikke-diskrimination, at ensartede forhold ikke må behandles forskelligt, og at forskellige forhold ikke må behandles ensartet, medmindre en sådan forskellig behandling er objektivt begrundet (dom af 8.9.2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, præmis 65 og den deri nævnte retspraksis).

36 I dette tilfælde må det konstateres, at der foreligger en forskel i behandlingen af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse, for så vidt som arbejdstagere, der er ansat på en *interinidad*-ansættelseskontrakt, til forskel fra fastansatte arbejdstagere, ikke modtager nogen form for godtgørelse i tilfælde af opsigelse af deres kontrakt, uanset tjenestetidens varighed.

37 Det skal i denne henseende præciseres, at princippet om ikke-diskrimination er blevet gennemført og konkretiseret af rammeaftalen udelukkende for så vidt angår forskelsbehandlinger mellem arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte arbejdstagere, der befinder sig i en sammenlignelig situation (kendelse af 11.11.2010, Vino, C-20/10, ikke trykt i Sml., EU:C:2010:677, præmis 56, af 22.6.2011, Vino, C-161/11, ikke trykt i Sml., EU:C:2011:420, præmis 28, og af 7.3.2013, Rivas Montes, C-178/12, ikke trykt i Sml., EU:C:2013:150, præmis 43).

38 Derimod er eventuelle forskelsbehandlinger mellem visse kategorier af ansatte med tidsbegrænset ansættelse, såsom den kategori, der ligeledes nævnes af den forelæggende ret i det fjerde spørgsmål, ikke omfattet af det i nævnte rammeaftales fastslåede princip om ikke-diskrimination (kendelse af 11.11.2010, Vino, C-20/10, ikke trykt i Sml., EU:C:2010:677, præmis 57).

39 Henset til den konstaterede ulighed skal det for det første undersøges, om de i hovedsagen omhandlede situationer er sammenlignelige, og det skal derefter undersøges, om der eventuelt foreligger en objektiv begrundelse.

Om sammenligneligheden af de omhandlede situationer

40 Ved bedømmelsen af, om de pågældende personer udfører samme eller tilsvarende arbejde i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i rammeaftalen, skal det i henhold til rammeaftalens § 3, nr. 2), og § 4, stk. 1, undersøges, om disse personer, henset til en helhed af omstændigheder, herunder arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsforhold, kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation (dom af 18.10.2012, Valenza m.fl., C-302/11 – C-305/11, EU:C:2012:646, præmis 42 og den deri nævnte retspraksis, og af 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 31).

41 I overensstemmelse med retspraksis er det nemlig kun, hvis det viser sig, at de arbejdsopgaver, som en arbejdstager, såsom sagsøgeren i hovedsagen, har udført inden for rammerne af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, ikke svarer til dem, som er blevet udført af fastansatte arbejdstagere, at den hævdede forskelsbehandling vedrørende tildelingen af en godtgørelse for opsigelsen af

ansættelseskontrakten ikke er i strid med rammeaftalens § 4, eftersom denne ulige behandling vedrører forskellige situationer (dom af 18.10.2012, Valenza m.fl., C-302/11 – C-305/11, EU:C:2012:646, præmis 48 og den deri nævnte retspraksis).

42 Selv om det i sidste ende tilkommer den forelæggende ret at afgøre, om sagsøgeren i hovedsagen i forbindelse med udførelsen af sine arbejdsopgaver som sekretær i forsvarsministeriet inden for rammerne af forskellige *interinidad*-ansættelseskontrakter befandt sig i en situation, der er sammenlignelig med situationen for de arbejdstagere, der var ansat på ubegrænset tid af denne samme myndighed i løbet af den samme periode (jf. analogt dom af 18.10.2012, Valenza m.fl., C-302/11 – C-305/11, EU:C:2012:646, præmis 43 og den deri nævnte retspraksis, og af 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 32), skal det dog bemærkes, at det i dette tilfælde fremgår af oplysningerne i de for Domstolen fremlagte sagsakter, at sagsøgeren i hovedsagen udførte de samme eller lignende arbejdsopgaver, som en fastansat arbejdstager.

43 Selve den omstændighed, at nævnte sagsøger igennem syv på hinanden følgende år bestred den samme stilling som en ansat, der var fritaget fra sine arbejdsmæssige forpligtelser på fuld tid med henblik på at udføre fagforeningsarbejde, gør det muligt at konkludere ikke alene at vedkommende opfyldte uddannelsesbetingelserne for at bestride den omhandlede stilling, men endvidere at hun udførte det samme arbejde, som den person, hun skulle erstatte permanent i denne forlængede periode, idet hun var underlagt de samme arbejdsvilkår.

44 Det skal følgelig lægges til grund, at sagsøgeren i hovedsagens situation som arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse var sammenlignelig med situationen for en fastansat arbejdstager.

Om spørgsmålet, om der foreligger en objektiv begrundelse

45 I henhold til Domstolens faste praksis kræver begrebet »objektive forhold«, at den konstaterede ulige behandling er begrundet i, at der foreligger præcise og konkrete omstændigheder, der kendetegner det ansættelsesvilkår, der er tale om, i den særlige sammenhæng, det indgår i, og på grundlag af objektive og gennemsigtige kriterier, for at efterprøve, om denne ulige behandling rent faktisk opfylder et reelt behov, er egnet til at nå det forfulgte formål og er nødvendig herfor. Disse omstændigheder kan bl.a. opstå på grund af den særlige art opgaver, med henblik på hvis udførelse tidsbegrænsede kontrakter er indgået, samt de hermed forbundne kendetegn eller i givet fald på grund af medlemsstatens forfølgelse af et lovligt socialpolitisk formål (jf. bl.a. dom af 13.9.2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 53 og 58, af 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres, C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 55, af 8.9.2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, præmis 73, og af 18.10.2012, Valenza m.fl., C-302/11 – C-305/11, EU:C:2012:646, præmis 51).

46 Begrebet »objektive forhold« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1 og/eller stk. 4, skal derfor forstås således, at en forskellig behandling af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse ikke kan begrundes med, at denne forskel er fastsat ved en generel og abstrakt national retsforskrift, såsom en lov eller en kollektiv overenskomst (dom af 13.9.2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 57, af 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres, C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 54, af 8.9.2011, dom Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, præmis 72, og af 18.10.2012, Valenza m.fl., C-302/11 – C-305/11, EU:C:2012:646, præmis 50).

47 Desuden opfylder en henvisning alene til, at det arbejde, der udføres af personalet i den offentlige administration, er af midlertidig karakter, ikke disse krav og kan ikke i sig selv udgøre et objektivt forhold som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1 og/eller stk. 4. At tillade, at et ansættelsesforholds midlertidige karakter alene er tilstrækkelig til at begrunde en forskellig behandling af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse, ville gøre formålene med direktiv 1999/70 og med rammeaftalen indholdsløse og være med til at gøre opretholdelsen af en

ugunstig situation for arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse stedsevarende (dom af 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres, C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 56 og 57, af 8.9.2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, præmis 74, og af 18.10.2012, Valenza m.fl., C-302/11 – C-305/11, EU:C:2012:646, præmis 52).

48 De af den spanske regering fremførte argumenter vedrører den forskel i art og formål, der adskiller tidsbegrænsede ansættelseskontrakter fra tidsubegrænsede ansættelseskontrakter, for så vidt som forskellen mellem de to typer af kontrakter findes i deres varighed og i forventningen om arbejdsforholdets stabilitet.

49 Selv om det i denne henseende i princippet tilkommer den forelæggende ret at afgøre, om de argumenter, der er blevet forelagt for denne ret, udgør »objektive forhold« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, henset til den retspraksis, der er nævnt ovenfor i denne doms præmis 42, skal det imidlertid bemærkes, at den spanske regering begrænser sig til at fremhæve forskellen i art og formål, der adskiller *interinidad*-ansættelseskontrakter fra tidsubegrænsede ansættelseskontrakter, ved at påberåbe sig kriteriet om varighed og forventningen om stabilitet i kontraktforholdet for de sidstnævnte.

50 Som det imidlertid følger af denne doms præmis 46 og 47, kan hverken arbejdsforholdets midlertidige karakter eller den manglende regulering i national lov hvad angår tildelingen af en godtgørelse ved opsigelsen af en *interinidad*-ansættelseskontrakt i sig selv udgøre sådanne objektive forhold.

51 Desuden hviler argumentet vedrørende forudsigeligheden af ophøret af en *interinidad* -ansættelseskontrakt ikke på gennemsigtige objektive kriterier, idet det ikke alene forholder sig således, at en sådan *interinidad*-ansættelseskontrakt kan blive fornyet, i lighed med situationen for sagsøgeren i hovedsagen, hvor kontraktforholdet strækker sig over en periode på mere end ti år, ligesom et sådant argument modsiges af den omstændighed, at den relevante nationale lovgivning i sammenlignelige situationer fastsætter, at der tildeles en godtgørelse ved opsigelsen af ansættelseskontrakten til andre kategorier af arbejdstagere, der er ansat tidsbegrænset.

52 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det andet til det fjerde spørgsmål besvares med, at rammeaftalens § 4 skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der afslår at give nogen form for godtgørelse ved opsigelsen af en ansættelseskontrakt til en arbejdstager, der er ansat inden for rammerne af en *interinidad* -ansættelseskontrakt, selv om den tillader, at en sådan godtgørelse bl.a. tildeles sammenlignelige arbejdstagere, der er ansat tidsubegrænset. Den blotte omstændighed, at denne arbejdstager har udført sit arbejde i henhold til en *interinidad*-ansættelseskontrakt, kan ikke udgøre et objektivt forhold, som kan begrunde afslaget på at tildele nævnte arbejdstager denne godtgørelse.

Sagens omkostninger

53 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:

1) **§ 4, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende 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 begrebet »ansættelsesvilkår« omfatter den godtgørelse, som en arbejdsgiver har pligt til at udbetale til en arbejdstager som følge af opsigelsen af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt.

2) **§ 4 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, som findes i bilaget til direktiv 1999/70, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der afslår at give nogen form for godtgørelse ved opsigelsen af en ansættelseskontrakt til en arbejdstager, der er ansat inden for rammerne af en *interinidad* -ansættelseskontrakt (vikaransættelse), selv om den tillader, at en sådan godtgørelse bl.a. tildeles sammenlignelige arbejdstagere, der er ansat tidsubegrænset. Den blotte omstændighed, at denne arbejdstager har udført sit arbejde i henhold til en *interinidad* -ansættelseskontrakt, kan ikke udgøre et objektivt forhold, som kan begrunde afslaget på at tildele nævnte arbejdstager denne godtgørelse.**

Underskrifter