Samling af Afgørelser

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT
J. KOKOTT
fremsat den 12. marts 2019[1]

Sag C-72/18

Daniel Ustariz Aróstegui
mod
Departamento de Educación del Gobierno de Navarra

(anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Pamplona (forvaltningsdomstol nr. 1 i Pamplona, Spanien))

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – tidsbegrænset ansættelse – direktiv 1999/70/EF – rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP – princippet om ikke-diskrimination af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse – kontraktansatte i den offentlige sektor – indrømmelse af et løntillæg – vederlag for avancement og udvikling i et karriereforløb – udelukkelse af kontraktansatte – sammenlignelige situationer – berettigelse – begrebet »objektive forhold««

I. Indledning

1. Den foreliggende sag føjer sig til den efterhånden lange række af sager vedrørende fortolkningen af princippet om ikke-diskrimination af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse i forbindelse med forskellige arbejds- og tjenesteretlige bestemmelser i spansk ret. I den foreliggende sag skal Domstolen nærmere bestemt afklare, om dette princip påbyder, at et lønklassetillæg, som ved lovbestemmelser i en selvstyrende region i Spanien er fastsat til fordel for – fastansatte – tjenestemænd, også skal gives til kontraktansatte med tidsbegrænset ansættelse i den offentlige sektor. I denne forbindelse skal det bemærkes, at beskyttelsesformålet for princippet om ikke-diskrimination af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse skal bringes i overensstemmelse med de karakteristiske træk ved bestemmelserne om offentligt ansatte og den autonomi i udformningen af reglerne, som tilkommer medlemsstaterne på dette område.

2. På denne baggrund skal fokus ved prøvelsen af det præjudicielle spørgsmål dels rettes mod, hvorvidt de konkrete situationer for henholdsvis kontraktansatte med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte tjenestemænd er sammenlignelige, og dels mod de karakteristiske træk for bestemmelserne om offentligt ansatte som en eventuel begrundelse for en forskelsbehandling af de to grupper.

1 – Originalsprog: tysk.

II. Retsforskrifter

A. EU-retten

3. Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP [2] (herefter »direktiv 1999/70«), udgør de relevante EU-retlige forskrifter i denne sag. Med dette direktiv gennemførtes ifølge direktivets artikel 1 rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse (herefter også »rammeaftalen«), som blev indgået den 18. marts 1999 mellem tre generelle tværfaglige organisationer (EFS, UNICE og CEEP) og er optaget som bilag til direktivet.

4. Formålet med rammeaftalen er bl.a. at »forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination […]« [3]. Den bygger på en betragtning om, at »ansættelseskontrakter af tidsubegrænset varighed er – og fortsat vil være – den ansættelsesform, der sædvanligvis anvendes mellem arbejdsgivere og arbejdstagere« [4]. Samtidig anerkender rammeaftalen imidlertid også, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter »i visse sektorer, inden for visse erhverv og ved visse former for aktiviteter [er] en beskæftigelsesform, der passer både arbejdsgivere og arbejdstagere« [5].

5. Med hensyn til rammeaftalens anvendelsesområde bestemmer dens § 2, 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.«

6. Rammeaftalens § 3 indeholder følgende »definitioner«:

»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. […]«

7. Rammeaftalens § 4 har overskriften »Princippet om ikke-diskrimination« og har bl.a. følgende ordlyd:

»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.

[…]

2 – EFT 1999, L 175, s. 43.

3 – 14. betragtning til direktiv 1999/70.

4 – Andet afsnit i rammeaftalens indledning, jf. også punkt 6 i de generelle betragtninger hertil.

5 – Punkt 8 i de generelle betragtninger til rammeaftalen, jf. ligeledes andet afsnit i indledningen til aftalen.

3. Gennemførelsesbestemmelserne til efterlevelse af denne artikel fastsættes af medlemsstaterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter – og/eller af arbejdsmarkedets parter under hensyntagen til fællesskabsret, national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

4. Bestemmelser, hvorefter der ved særlige ansættelsesvilkår kræves tilbagelagt en bestemt tjenesteperiode, skal være de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om en forskellig ansættelsesperiode er begrundet i objektive forhold.«

B. National ret

8. Artikel 3, stk. 1, i Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (den konsoliderede vedtægt for personale i Navarras offentlige forvaltnings tjeneste) i Decreto Foral Legislativo 251/1993, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (regionalt lovdekret nr. 251/1993 om godkendelse af den konsoliderede vedtægt for personale i Navarras offentlige forvaltnings tjeneste, herefter »DFL 251/93«) fastsætter, at »personale i Navarras offentlige forvaltnings tjeneste omfatter: a) offentlige tjenestemænd, b) konsulentansat personale, c) kontraktansat personale«, idet kontraktansat personale i henhold til artikel 3, stk. 4, kan være ansat »på forvaltningsretligt eller privatretligt grundlag«.

9. Artikel 12 i DFL 251/93 fastsætter, at tjenestemænd i Navarras offentlige forvaltnings tjeneste inddeles efter kvalifikationskravene for deres ansættelse og de opgaver, de varetager, i de i artiklen nævnte niveauer.

10. Artikel 13 i DFL 251/93 har følgende ordlyd:

»1. Hvert af de i den foregående artikel omhandlede niveauer omfatter syv lønklasser.

2. Nyansatte tjenestemænd indplaceres i lønklasse 1 på det relevante niveau.

3. Tjenestemænd kan gradvist avancere fra lønklasse 1 til lønklasse 7 på det pågældende niveau, i overensstemmelse med denne vedtægts artikel 16.«

11. Artikel 14 ff. i DFL 251/93 regulerer det offentlige karriereforløb, der består i »forfremmelse af tjenestemænd fra et af de i artikel 12 angivne niveauer til højere niveauer og avancement til højere lønklasser og kategorier inden for hvert niveau«.

12. Artikel 16 omhandler specifikt lønklasser og fastsætter følgende:

»1. Tjenestemænd kan successivt avancere fra lønklasse 1 til lønklasse 7 på det pågældende niveau, uanset deres akademiske kvalifikationer, uddannelse eller erhverv.

2. Avancement til højere lønklasser finder sted årligt på følgende måde: a) Det er en ufravigelig betingelse for avancement til en højere lønklasse at have mindst to års anciennitet i den foregående lønklasse. b) Ingen tjenestemand kan forblive mere end otte år i den samme lønklasse, bortset fra tjenestemænd, der har nået lønklasse 7. c) For så vidt ikke andet er bestemt i de foregående stykker, avancerer 10% af tjenestemændene i lønklasse 1-6 inklusive i rækkefølge efter anciennitet til den nærmeste højere lønklasse. d) Op til 10% af tjenestemændene i lønklasse 1-6 kan avancere til den nærmeste højere lønklasse efter en udvælgelsesprøve baseret på kvalifikationsbeviser, der afholdes i overensstemmelse med bestemmelser, der fastsættes ved bekendtgørelse.«

13. Imidlertid er denne ordning for avancement til højere lønklasser, som er fastsat i artikel 16, midlertidigt suspenderet ved Disposición Transitoria Cuarta (fjerde overgangsbestemmelse) i DFL 251/93, som fastsætter følgende:

»1. Fra den 1. januar 1992 og indtil de regler om ændring af det nuværende lønklasse- og anciennitetssystem, hvilket der henvises til i artikel 13 i Ley Foral 5/1991, de 26 de febrero, de Presupuestos Generales de Navarra para 1991 (den selvstyrende region Navarras lov nr. 5/1991 af 26.2.1991 om det almindelige budget for Navarra), suspenderes systemet for lønklasseavancement i henhold til denne vedtægts artikel 16 midlertidigt, og fra denne dato vil avancement ske individuelt for den enkelte tjenestemands vedkommende i overensstemmelse med dennes anciennitet i den pågældende lønklasse på følgende måde:

a) Tjenestemænd i lønklasse 1-6 avancerer automatisk til den næste lønklasse efter seks år og syv måneders anciennitet i den umiddelbart foregående lønklasse.

b) Dette nye system anvendes første gang med udgangspunkt i den enkelte tjenestemands anciennitet i lønklassen den 31. december 1991. Såfremt en tjenestemands anciennitet i lønklassen på denne dato overstiger seks år og syv måneder, skal forskellen medregnes som anciennitet i den følgende lønklasse. Beregningen af ancienniteten og dens økonomiske konsekvenser finder midlertidig anvendelse, indtil retssagerne vedrørende det ekstraordinære femårstillæg er blevet afgjort.

2. Som en konsekvens af det i det foregående stykke anførte bevarer en tjenestemand fra den samme dato og med den samme midlertidige karakter ved forfremmelse til et højere niveau inden for den samme forvaltning, jf. denne vedtægts artikel 17, den lønklasse og den anciennitet i denne lønklasse, som tjenestemanden havde opnået på det niveau, hvorfra den pågældende forfremmes.«

14. Avancement til en højere lønklasse sker ved udbetaling af et yderligere løntillæg. I denne forbindelse fastsætter artikel 40, stk. 2, i DFL 251/93, at den personlige grundløn for offentlige tjenestemænd består af:

»a) begyndelseslønnen for det pågældende niveau, b) det til lønklassen knyttede vederlag, c) anciennitetstillægget.

Den personlige grundløn udgør en erhvervet rettighed, som er uløseligt knyttet til stillingen som tjenestemand«.

15. I artikel 42 opstilles en tabel, som viser procentsatsen af begyndelseslønnen på et givet niveau for hver lønklasse:

»For så vidt ikke andet er bestemt i artikel 17, stk. 2, udgøres det til lønklassen knyttede vederlag af følgende procentdel af begyndelseslønnen på det pågældende niveau:

Lønklasse	%
7	54
6	45
5	36
4	27
3	18
2	9
1	Uden vederlag«

16. DFL 251/93 regulerer også den retlige ordning for kontraktansat personale, der ikke er offentlige tjenestemænd, idet artikel 93 bestemmer, at »for kontraktansatte på forvaltningsretligt grundlag gælder administrativt fastsatte bestemmelser og de vilkår, der er fastsat i den pågældende kontrakt«.

17. De administrativt fastsatte bestemmelser for ordningen for kontraktansatte på forvaltningsretligt grundlag er indeholdt i Decreto Foral 68/2009 (regionalt dekret nr. 68/2009 (herefter »DF 68/2009«), der regulerer kontraktansættelse af personale på forvaltningsretligt grundlag ved Navarras offentlige forvaltning. Med hensyn til nævnte kontraktansatte personales løn bestemmer artikel 11 i DF 68/2009 som affattet ved Decreto Foral 21/2017 (regionalt dekret nr. 21/2017) (herefter »DF 21/2017«) af 29. marts 2017 følgende:

»Kontraktansatte på forvaltningsretligt grundlag oppebærer den løn, der svarer til den stilling, der beklædes, eller den funktion, der udøves, anciennitetstillægget og familietillæggene. Lønklassetillægget indgår ikke heri, idet der er tale om personlig grundløn, der er uløseligt knyttet til stillingen som offentlig tjenestemand.«

III. De faktiske omstændigheder, retsforhandlingerne i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

18. Sagsøgeren i hovedsagen, Daniel Ustariz Aróstegui, arbejder som lærer for Departamento de Educación del Gobierno de Navarra (det regionale ministerium for undervisning i Navarra). Han har siden september 2007 gjort tjeneste ved forskellige uddannelsesinstitutioner som kontraktansat på forvaltningsretligt grundlag.

19. Den 1. juli 2016 anmodede Daniel Ustariz Aróstegui ministeriet om tildeling og udbetaling med tilbagevirkende kraft af lønklassetillægget. Ved skrivelse af 18. oktober 2016 påklagede han ved administrativ rekurs det stiltiende afslag på hans anmodning, hvilket afslag imidlertid blev opretholdt ved Orden Foral (regional anordning) nr. 168E/2016 af 23. december 2016 udstedt af Consejero de Educación del Gobierno de Navarra (ministeren for undervisning i Navarras regionale regering). Endelig anlagde han den 28. februar 2017 et forvaltningsretligt søgsmål til prøvelse af denne regionale anordning ved den forelæggende ret. Denne har forelagt Domstolen følgende spørgsmål:

»Skal § 4 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, som er godkendt ved Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999, fortolkes således, at den er til hinder for en regional retsforskrift som den i hovedsagen omhandlede, der udtrykkeligt udelukker tildeling og udbetaling af et bestemt løntillæg til personale ansat af Navarras offentlige forvaltning, som henhører under kategorien »kontraktansat på forvaltningsretligt grundlag« (med tidsbegrænset ansættelse), fordi nævnte tillæg udgør et vederlag i forbindelse med forfremmelse og udvikling inden for et karriereforløb, der specifikt er forbeholdt personale, som henhører under kategorien »offentlig tjenestemand« (med tidsubegrænset ansættelse)?«

20. I sagen for Domstolen har Daniel Ustariz Aróstegui og Departamento de Educación del Gobierno de Navarra som parter i hovedsagen samt Kongeriget Spanien, Portugal og Kommissionen afgivet skriftlige indlæg. Samme procesdeltagere, med undtagelse af Portugal, deltog i retsmødet den 30. januar 2019.

IV. Retlig bedømmelse

21. Med sit spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om det udgør en diskrimination, som er forbudt i henhold til EU-retten, når en kontraktansat i den offentlige sektor med tidsbegrænset ansættelse nægtes et retskrav på tildeling af et lønklassetillæg, idet dette tillæg i henhold til den selvstyrende regions gældende bestemmelser er forbeholdt fastansatte tjenestemænd.

22. Baggrunden for dette spørgsmål er, at vedtægten for ansatte i Navarras offentlige forvaltning som en overgangsløsning har erstattet det system for avancement til næste lønklasse, der gælder for tjenestemænd, med et tilsvarende tillæg, som i det væsentlige beregnes ud fra en bestemt anciennitet.

A. Anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination

23. Rammeaftalen finder anvendelse på tidsbegrænsede ansættelseskontrakter. Dette fremgår allerede af aftalens titel og bekræftes af definitionen af dens anvendelsesområde i aftalens § 2, stk. 1. Herefter finder rammeaftalen 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.

24. Hovedsagen omhandler uomtvistet en tidsbegrænset ansættelse som fastsat i den selvstyrende region Navarra for kontraktansatte i henhold til bestemmelserne i vedtægten for personale i Navarras offentlige forvaltnings tjeneste.

25. Domstolen har ligeledes allerede fastslået, at »rammeaftalens bestemmelser finder anvendelse på tidsbegrænsede kontrakter og ansættelsesforhold, der er indgået med forvaltningen og andre enheder i den offentlige sektor«[6], og at borgere over for sådanne myndigheder og enheder kan påberåbe sig rammeaftalens § 4, stk. 1, direkte for nationale domstole[7].

26. Desuden skal det prøves, om det omtvistede lønklassetillæg også er omfattet af »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1. Ifølge Domstolens faste praksis er det i denne forbindelse kriteriet om ansættelse, dvs. arbejdsforholdet mellem en arbejdstager og hans arbejdsgiver, der er afgørende[8].

27. Rammeaftalen, navnlig dennes § 4, tilsigter ifølge Domstolens faste praksis at forhindre, at en arbejdsgiver udnytter en tidsbegrænset ansættelse til at fratage disse arbejdstagere rettigheder, der indrømmes personer, som er ansat tidsubegrænset[9]. For at leve op til denne målsætning afviser Domstolen en indskrænkende fortolkning af denne bestemmelse[10].

6 – Dom af 4.7.2006, Adeneler m.fl. (C-212/04, EU:C:2006:443, præmis 54-57), af 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 25), af 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres, C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 38-40), og af 26.11.2014, Mascolo m.fl. (C-22/13, C-61/13– C-63/13 og C-418/13, EU:C:2014:2401, præmis 67), samt kendelse af 21.9.2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, præmis 28), og af 22.3.2018, Centeno Meléndez (C-315/17, ikke trykt i Sml., EU:C:2018:207, præmis 39).

7 – Dom af 15.4.2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, præmis 68), og af 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, præmis 28). Jf. senest også kendelse af 21.9.2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, præmis 59), og af 22.3.2018, Centeno Meléndez (C-315/17, ikke trykt i Sml., EU:C:2018:207, præmis 77).

8 – Jf. i denne retning dom af 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, præmis 35), og af 5.6.2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, præmis 41). Jf. også kendelse af 21.9.2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, præmis 34), og af 22.3.2018, Centeno Meléndez (C-315/17, ikke trykt i Sml., EU:C:2018:207, præmis 45).

9 – Dom af 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 37), og af 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres, C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 48), samt kendelse af 18.3.2011, Montoya Medina (C-273/10, ikke trykt i Sml., EU:C:2011:167, præmis 30), af 9.2.2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, ikke trykt i Sml., EU:C:2012:67, præmis 35), og af 21.9.2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, præmis 32).

10 – Jf. i denne retning dom af 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 38), og af 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres, C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 49), samt kendelse af 18.3.2011, Montoya Medina (C-273/10, ikke trykt i Sml., EU:C:2011:167, præmis 31), af 9.2.2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, ikke trykt i Sml., EU:C:2012:67, præmis 36), og af 21.9.2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, præmis 33).

28. Med hensyn til ansættelsesvilkår i den offentlige sektor og på grundlag af denne forståelse har Domstolen med hensyn til ansættelsesvilkår i den offentlige sektor allerede afgjort, at begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, f.eks. omfatter treårige anciennitetstillæg [11], seksårstillæg for videreuddannelse [12], bestemmelser om tjenesteperioder, der skal tilbagelægges med henblik på at kunne blive indplaceret i en højere lønramme, eller om beregningen af de tilbagelagte tjenesteperioder, som kræves for at blive underkastet en årlig bedømmelse [13], samt løntillæg i forbindelse med deltagelse i vurderingsprogrammer [14].

29. I den foreliggende sag tilkommer det ganske vist principielt den forelæggende ret at bedømme, hvilken art det omtvistede tillæg har, og hvilke formål det tjener [15]. Det fremgår dog af den forelæggende rets oplysninger samt af overensstemmende erklæringer fra deltagerne i retsmødet, at det omtvistede tillæg udgør et lønelement, som primært indrømmes på grundlag af den tilbagelagte tjenesteperiode og dermed er knyttet til ansættelsen som afgørende kriterium. Dermed skal det omtvistede lønrammetillæg subsumeres under begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1.

B. Forskelsbehandling og sammenligneligheden mellem de faktiske omstændigheder med hensyn til indrømmelsen af lønklassetillægget

30. I den foreliggende sag er det uomtvistet, at kontraktansatte behandles anderledes i forhold til tjenestemænd, idet de ifølge de relevante bestemmelser i Navarra ikke indrømmes en ret til tildeling af lønklassetillægget.

31. Forskelsbehandling kan heller ikke udelukkes allerede med den begrundelse, at det omtvistede lønklassetillæg ifølge de relevante bestemmelser i Navarra er forbeholdt tjenestemænd og således ikke kun nægtes kontraktansatte med tidsbegrænset ansættelse, men eventuelt også fastansatte i den offentlige sektor, der ikke er ansat i henhold til vedtægten [16]. Det er nemlig tilstrækkeligt for at fastslå en forskelsbehandling som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, at »personer med tidsbegrænset ansættelse« behandles dårligere end »sammenlignelige fastansatte«. Det er på ingen måde nødvendigt, at alle med tidsbegrænset ansættelse befinder sig i en mindre gunstig situation i forhold til alle fastansatte [17].

32. Princippet om ikke-diskrimination, som rammeaftalens § 4, stk. 1, er et særligt udtryk for, kræver imidlertid ifølge Domstolens faste praksis, at ensartede forhold ikke må behandles forskelligt, og at forskellige forhold ikke må behandles ensartet, medmindre en sådan forskellig behandling er objektivt begrundet [18].

33. 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 [19].

11 – 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), samt kendelse af 18.3.2011, Montoya Medina (C-273/10, ikke trykt i Sml., EU:C:2011:167, præmis 32-34).

12 – Jf. i denne retning kendelse af 9.2.2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, ikke trykt i Sml., EU:C:2012:67, præmis 38).

13 – Jf. i denne retning dom af 8.9.2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, præmis 46 og den deri nævnte retspraksis).

14 – Jf. i denne retning kendelse af 21.9.2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, præmis 39).

15 – Jf. i denne retning kendelse af 21.9.2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, præmis 36).

16 – Navarras og Spaniens procesfuldmægtige har på Domstolens forespørgsel oplyst, at der er tale om ansatte på grundlag af en privatretlig ansættelseskontrakt.

17 – Jf. i denne retning allerede mit forslag til afgørelse Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, punkt 66).

18 – Dom af 5.6.2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, præmis 46 og den deri nævnte retspraksis), og af 25.7.2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, præmis 32).

19 – Dom af 14.9.2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, præmis 37), af 5.6.2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, præmis 47), og af 25.7.2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, præmis 33).

34. Følgelig skal det først prøves, om situationen for tjenestemændene og de kontraktansatte med tidsbegrænset ansættelse ved udøvelsen af den konkrete, omhandlede beskæftigelse i den pågældende institution er sammenlignelig.

35. Den portugisiske regering og Navarras regionale regering betvivler, at situationen for de kontraktansatte med tidsbegrænset ansættelse kan sammenlignes med situationen for fastansatte tjenestemænd. De påberåber sig Domstolens dom i Pérez López-sagen [20], hvorefter en eventuel forskelsbehandling, der ikke er støttet på den omstændighed, om ansættelsesforholdet er tidsbegrænset eller tidsubegrænset, men på ansættelsesforholdets vedtægtsmæssige eller kontraktmæssige karakter, ikke henhører under princippet om ikke-diskrimination, der er fastsat i denne rammeaftale. I denne forbindelse overses det imidlertid, at denne konstatering vedrørte »en eventuel forskelsbehandling af visse personalekategorier med tidsbegrænset ansættelse« (min fremhævelse). I den foreliggende sag drejer det sig imidlertid om forskelsbehandling af kontraktansatte med tidsbegrænset ansættelse i forhold til fastansatte tjenestemænd.

36. Det følger af Domstolens faste praksis, at det ved bedømmelsen af, om de berørte personer udfører samme eller tilsvarende arbejde i rammeaftalens forstand, i henhold til rammeaftalens § 3, stk. 2, og § 4, stk. 1, skal 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 [21].

37. Det tilkommer dog den forelæggende ret, der alene har kompetence til at bedømme de faktiske omstændigheder, at foretage denne prøvelse [22]. I denne forbindelse skal den fastslå, om Daniel Ustariz Aróstegui befandt sig i en situation, som var sammenlignelig med situationen for de fastansatte tjenestemænd, der i samme periode blev ansat af samme arbejdsgiver.

38. I den foreliggende sag må det lægges til grund, at den kontraktansatte med tidsbegrænset ansættelse med hensyn til den konkrete lærergerning – især arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsforhold – befinder sig i samme situation som en fastansat tjenestemand i samme uddannelsesinstitution. Den forelæggende ret konstaterede nemlig udtrykkeligt med hensyn til dette spørgsmål, at »der i den foreliggende sag netop ikke er nogen forskel mellem det arbejde og de opgaver, der varetages af en lærer, der er offentlig tjenestemand, og dem, der varetages af en lærer, der er kontraktansat, eller områder, der er forbeholdt eller udelukket for en af disse, og der er heller ingen forskel med hensyn til deres erhvervsmæssige forpligtelser«.

39. Som jeg allerede har redegjort for flere steder [23], kan undersøgelsen af sammenligneligheden mellem de faktiske omstændigheder imidlertid ikke standse ved en generel sammenligning af de tidsbegrænset ansattes og de fastansattes stilling i den pågældende institution. Det afgørende er nemlig, om personer med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte også netop med henblik på sagens genstand befinder sig i en sammenlignelig situation.

40. Sagens genstand i den foreliggende sag er indrømmelsen af lønklassetillægget. Ifølge den forelæggende rets oplysninger er lønklasser i henhold til lovgivningen en af mekanismerne for forfremmelse inden for det offentlige karriereforløb, som i henhold til lovgivningen er forbeholdt offentlige tjenestemænd og ikke anerkendes for så vidt angår andet personale, der er ansat i Navarras offentlige forvaltnings tjeneste. I overensstemmelse hermed udelukker artikel 11 i DF 68/2009 udtrykkeligt, at lønklassetillægget kan indrømmes kontraktansatte på forvaltningsretligt grundlag. Den

20 – Dom af 14.9.2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, præmis 66).

21 – Dom af 5.6.2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, præmis 48 og den deri nævnte retspraksis), og af 25.7.2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, præmis 34).

22 – Dom af 25.7.2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, præmis 35).

23 – Jf. i denne forbindelse mine forslag til afgørelse Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punkt 49-52), Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punkt 44-47) og Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, punkt 71).

forskelsbehandling, som – med forbehold for den forelæggende rets endelige prøvelse – må lægges til grund med hensyn til lønklassetillægget, er dermed ikke knyttet til ansættelsens tidsbegrænsede eller tidsubegrænsede karakter, men derimod til, om de ansatte, der skal sammenlignes, hører til det vedtægtsmæssigt ansatte eller det kontraktansatte [24] personale.

41. Ifølge den forelæggende rets oplysninger er formålet med lønklassetillægget imidlertid at honorere forfremmelse, avancement og udvikling inden for dette karriereforløb. Lønklassetillægget udgør således et lønelement, som udtrykker forfremmelsen til næste lønklasse i karriereforløbet. Det afgørende i denne forbindelse er imidlertid ikke den grundlæggende bestemmelse i artikel 16 i DFL 251/93, men den fjerde overgangsbestemmelse i DFL 251/93. Repræsentanten for Navarras regionale regering oplyste som begrundelse for den ved sidstnævnte bestemmelse foretagne »midlertidige« suspension af forfremmelsessystemet i henhold artikel 16 i DFL 251/93 pr. 1. januar 1992, at det hidtil ikke er lykkedes de offentlige arbejdsgivere og fagforeningerne at nå til enighed om en aftale til gennemførelse af udvælgelsesproceduren i henhold til artikel 16, stk. 2, litra d), i DFL 251/93. Dette er ifølge repræsentanten forklaringen på, at den fjerde overgangsbestemmelse i DFL 251/93 med henblik på indrømmelsen af det omtvistede tillæg alene knytter an til tilbagelæggelsen af en bestemt tjenesteperiode. I denne forbindelse fremhæver den forelæggende ret, at forfremmelse til næste lønklasse i henhold til fjerde overgangsbestemmelse i DFL 251/93 alene sker ved den forløbne tid, og dette endda »automatisk«.

42. På denne baggrund kan der ikke være seriøs tvivl om, at de faktiske omstændigheder er sammenlignelige med hensyn til den konkrete sagsgenstand. For det første afhænger indrømmelsen af det omtvistede tillæg ene og alene af den tilbagelagte tjenesteperiode, og for det andet har denne indrømmelse, som i øvrigt formelt er sammenfaldende med manglende indplacering af den pågældende tjenestemand i en ny klasse, ikke nogen synlig sammenhæng med avancement eller erhvervsmæssig udvikling. Ifølge oplysningerne fra repræsentanten for Navarras regionale regering har indrømmelsen af tillægget nemlig ingen indvirkning på de udøvede funktioner eller på muligheden for at rykke op i en højere klasse. Sagens genstand er dermed i sidste ende et lønelement, og ikke deltagelsen i karriereforløbet.

43. Det må derfor – med forbehold for den forelæggende rets endelige prøvelse – lægges til grund, at situationerne er sammenlignelige, også under hensyntagen til den konkrete sagsgenstand, såfremt sagsøgeren i hovedsagen opfylder den materielle betingelse med hensyn til den opnåede anciennitet.

44. På denne baggrund udgør det en forskelsbehandling af sammenlignelige faktiske omstændigheder, når arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse i den offentlige sektor nægtes et tillæg efter at have tilbagelagt en bestemt tjenesteperiode, mens fastansatte tjenestemænd i en sådan situation ved lov er sikret ret til dette tillæg.

C. De mulige begrundelser for en forskelsbehandling

45. Som et centralt problem i det foreliggende tilfælde står det tilbage at prøve, om der foreligger objektive forhold, som kan begrunde forskelsbehandlingen af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse i den offentlige sektor og fastansatte tjenestemænd med hensyn til indrømmelsen af det omtvistede lønklassetillæg.

24 – Jf. allerede ovenfor, punkt 31. Repræsentanten for Navarras regionale regering har oplyst, at kontraktansatte kan være ansat på grundlag af forvaltningsretlige eller privatretlige kontrakter, idet en fastansættelse kun kommer i betragtning i sidstnævnte tilfælde.

46. Ifølge Domstolens faste praksis skal begrebet »objektive forhold« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, forstås således, at en forskelsbehandling mellem personer med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte ikke kan begrundes med, at denne forskel er fastsat ved en generel og abstrakt retsforskrift, såsom en lov eller en kollektiv overenskomst [25]. Det er således ikke tilstrækkeligt til at begrunde den foreliggende forskelsbehandling mellem tjenestemænd og kontraktansatte med tidsbegrænset ansættelse med hensyn til lønklassetillægget i henhold til fjerde overgangsbestemmelse i DFL 251/93, at det omtvistede tillæg betegnes som en del af den »personlige grundløn, der er uløseligt knyttet til stillingen som offentlig tjenestemand« [26].

47. Begrebet »objektive forhold« kræver tværtimod, ligeledes ifølge fast retspraksis, 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, hvori det indgår, 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, som de tidsbegrænsede kontrakter er indgået med henblik på at udføre, samt de hermed forbundne forhold, eller i givet fald på grund af medlemsstatens forfølgelse af et lovligt socialpolitisk formål [27].

48. Principperne inden for bestemmelserne om offentligt ansatte, som f.eks. princippet om fast normerede stillinger, tjenestemandsmodellen og kravet om at bestå en udvælgelsesprøve for at opnå en tidsubegrænset ansættelse, er ganske vist ikke uden virkning for den praktiske anvendelse af rammeaftalens bestemmelser [28]. Rammeaftalen anerkender nemlig udtrykkeligt, »at det ved den nærmere gennemførelse heraf er påkrævet at tage hensyn til de særlige nationale, sektorbestemte eller årstidsbetingede realiteter« [29].

49. I denne retning har Domstolen på den ene side anerkendt, at henset til den skønsmargen, som medlemsstaterne har til at indrette deres offentlige forvaltning, kan de i princippet uden at tilsidesætte direktiv 1999/70 eller rammeaftalen opstille betingelser om anciennitet for at kunne få adgang til visse stillinger, begrænse adgangen til intern forfremmelse til kun at gælde for fastansatte tjenestemænd og kræve, at disse tjenestemænd godtgør, at de har en erhvervserfaring, som svarer til lønklassen umiddelbart under den, der er genstand for udvælgelsesproceduren [30].

50. På den anden side har Domstolen anset udelukkelse af tjenestemænd med tidsbegrænset ansættelse fra såkaldte seksårstillæg for videreuddannelse blot med henvisning til deres manglende tilhørsforhold til en kategori, for ikke at være objektivt begrundet [31].

25 – Dom af 5.6.2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, præmis 53 og den deri nævnte retspraksis), og af 25.7.2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, præmis 38).

26 – Artikel 11 i DF 68/2009, citeret ovenfor i punkt 17.

27 – Dom af 5.6.2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, præmis 54 og den deri nævnte retspraksis), og af 25.7.2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, præmis 39).

28 – Jf. i denne forbindelse allerede mine forslag til afgørelse Adeneler m.fl. (C-212/04, EU:C:2005:654, punkt 85 og 86), Angelidaki m.fl. (C-378/07 – C-380/07, EU:C:2008:686, punkt 117), og Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, punkt 83); i samme retning generaladvokat Poiares Maduros forslag til afgørelse Marrosu og Sardino samt Vasallo (C-53/04 og C-180/04, EU:C:2005:569, punkt 42 og 43).

29 – Jf. tredje afsnit i indledningen til rammeaftalen; jf. også punkt 10 i de generelle betragtninger.

30 – Dom af 8.9.2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, præmis 76), og af 18.10.2012, Valenza m.fl. (C-302/11 – C-305/11, EU:C:2012:646, præmis 57), samt kendelse af 7.3.2013, Bertazzi m.fl. (C-393/11, ikke trykt i Sml., EU:C:2013:143, præmis 43), og af 21.9.2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, præmis 53).

31 – Kendelse af 9.2.2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, ikke trykt i Sml., EU:C:2012:67, præmis 51), og af 22.3.2018, Centeno Meléndez (C-315/17, ikke trykt i Sml., EU:C:2018:207, præmis 72).

51. Heraf følger, at det ikke er alle former for forskelsbehandling mellem personer med tidsbegrænset ansættelse og sammenlignelige fastansatte, der kan begrundes med en generel henvisning til de særlige forhold ved ansættelse i den offentlige sektor [32], men kun de former, der helt konkret er afgørende for nævnte særlige forhold [33]. Tilsvarende kan de begrundelser, som medlemsstaterne anfører for forskellig behandling af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse i den offentlige sektor, ikke udledes generelt og abstrakt med henvisning til ansættelsens tidsbegrænsede varighed og det eventuelle heraf følgende manglende tilhørsforhold til en kategori [34]. Sådanne begrundelser skal tværtimod tjene til at tage rimeligt hensyn til forskellige krav i forbindelse med udøvelsen af den konkrete beskæftigelse, f.eks. på grund af opgavernes særlige art eller karakteristika [35].

52. I det efterfølgende skal det prøves, om der i de særlige forhold i Navarras bestemmelser om offentligt ansatte på den ene side og i betingelserne for at tage hensyn til den tilbagelagte tjenesteperiode på den anden side kan ses et objektivt forhold, som kan begrunde den konstaterede forskelsbehandling.

1. Principperne for Navarras bestemmelser om offentligt ansatte

53. I det foreliggende tilfælde er der intet, der tyder på, at den omhandlede forskelsbehandling opfylder et ægte behov, f.eks. med henblik på at realisere principper i Navarras bestemmelser om offentligt ansatte, eller at den er egnet og nødvendig for at nå det forfulgte mål.

54. Den spanske regering, den portugisiske regering og Navarras regionale regering har herom først og fremmest anført de særlige forhold vedrørende offentligt ansatte, som ikke mindst er forankret i den spanske forfatning [36]. Efter disse procesdeltageres opfattelse kræver disse særlige forhold, at kun de fastansatte tjenestemænd, men ikke de kontraktansatte med tidsbegrænset ansættelse i den offentlige sektor, indrømmes et retskrav på lønklassetillæg. Det gøres desuden gældende, at ansættelse af kontraktansatte i den offentlige sektor principielt ikke sker som fastansættelse og kræver en specifik begrundelse i form af dokumentation for behovet vedrørende en konkret stilling, hvilket nødvendigvis er til hinder for en deltagelse i karrieresystemet og derfor udelukker, at den pågældende nyder finansielle fordele i forbindelse med dette system.

55. Dette argument er ikke overbevisende, allerede af den grund, at det er ulogisk. Den udelukkelse, som er genstanden for den foreliggende sag, gælder nemlig ikke kun for kontraktansatte med tidsbegrænset ansættelse, men for alle ikke-vedtægtsmæssige ansatte. Selv hvis denne udelukkelse kun berørte kontraktansatte med tidsbegrænset ansættelse, kan en henvisning alene til, at arbejdet er af midlertidig karakter, ikke udgøre et objektivt forhold som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1 [37].

32 – I denne retning også dom af 7.9.2006, Marrosu og Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, præmis 45), og af 26.11.2014, Mascolo m.fl. (C-22/13, C-61/13 – C-63/13 og C-418/13, EU:C:2014:2401, præmis 70), i hvilke Domstolen indskrænkende tilføjer: »for så vidt som det er objektivt begrundet«.

33 – I samme retning min stillingtagen i fornyet prøvelse Kommissionen mod Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573, punkt 66-68).

34 – Jf. i denne retning dom af 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres (C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 57), samt kendelse af 21.9.2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, præmis 50), og af 22.3.2018, Centeno Meléndez (C-315/17, ikke trykt i Sml., EU:C:2018:207, præmis 64).

35 – Jf. i denne retning dom af 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres (C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 55), samt kendelse af 21.9.2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, præmis 51), og af 22.3.2018, Centeno Meléndez (C-315/17, ikke trykt i Sml., EU:C:2018:207, præmis 66).

36 – For adgangen til offentlige embeder i Spanien gælder principperne om lighed, egnethed og kvalifikationer (jf. artikel 23, stk. 2, og artikel 103, stk. 3, i den spanske forfatning).

37 – Dom af 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres, C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 56), og af 8.9.2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, præmis 74), samt kendelse af 18.3.2011, Montoya Medina (C-273/10, ikke trykt i Sml., EU:C:2011:167, præmis 42), af 9.2.2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, ikke trykt i Sml., EU:C:2012:67, præmis 49), og af 21.9.2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, præmis 49).

56. For så vidt som den omtvistede ordning er knyttet til deltagelsen i karrieresystemet, som i henhold til bestemmelserne i DFL 251/93 er forbeholdt tjenestemænd, skal det for det første fremhæves, at Domstolen allerede har anset et sådant generelt og abstrakt kriterium for ikke at udgøre et objektivt forhold [38].

57. Hertil kommer, at spansk ret åbenbart ikke generelt udelukker, at ikke-vedtægtsmæssigt kontraktansatte kan deltage i karrieresystemet. I sag C-315/17 [39] anførte den forelæggende ret således, at Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público (lov nr. 7/2007 om grundvedtægten for offentligt ansatte) af 12. april 2007 (BOE nr. 89 af 13.4.2007) (herefter »EBEP«) giver såvel livstidsansatte tjenestemænd som øvrige ansatte med tidsubegrænset ansættelse mulighed for at deltage i de to fastsatte karriereforløb [40]. Selv hvis man opfatter denne uensartede udformning af mulighederne for at deltage i karrieresystemet som et udtryk for de enkelte selvstyrende regioners autonomi, tyder dette alligevel på, at den generelle udelukkelse af ikke-vedtægtsmæssigt ansatte fra et karrieresystem i hvert fald ikke kan anses for et udtryk for et særkende ved de nationale bestemmelser om offentligt ansatte.

58. Med hensyn til de særlige forhold i Navarras bestemmelser om offentligt ansatte skal det endelig bemærkes, at karriereforløbet i henhold til artikel 14 i DFL 251/93 ganske vist består i »forfremmelse af tjenestemænd fra et af de […] angivne niveauer til højere niveauer og avancement til højere lønklasser og kategorier inden for hvert niveau« [41]. Ved den omhandlede fjerde overgangsbestemmelse i DFL 251/93 blev netop forfremmelsessystemet til højere lønklasser imidlertid suspenderet på ubestemt tid og erstattet med en ordning, som udelukkende består i tilkendelse af et tilsvarende tillæg [42].

59. Som foreløbigt resultat skal det derfor fastholdes, at der ikke af de særlige forhold i Navarras bestemmelser om offentligt ansatte, navnlig udformningen af karrieresystemet, kan udledes objektive forhold, som kan begrunde den konstaterede forskelsbehandling.

2. Betingelserne for at tage hensyn til den tilbagelagte tjenesteperiode

60. For så vidt som den omtvistede ordning desuden er knyttet til tilbagelæggelse af en bestemt tjenesteperiode, skal det erindres, at rammeaftalens § 4, stk. 1, i henhold til Domstolens faste praksis ikke tillader, at ansatte med tidsbegrænset ansættelse generelt og abstrakt udelukkes fra indrømmelse af en finansiel fordel, der er knyttet til tilbagelæggelse af en bestemt tjenesteperiode, når denne udelukkelse navnlig ikke er baseret på den særlige art af de opgaver, den pågældende skal udføre, eller disses karakteristika [43]. Denne model gælder såvel med hensyn til anciennitetstillæg [44] som med hensyn til øvrige tillæg, hvis indrømmelse ligeledes afhænger af den opnåede anciennitet [45].

38 – Jf. allerede ovenfor, punkt 50, og den i fodnote 31 nævnte retspraksis.

39 – Kendelse af 22.3.2018, Centeno Meléndez, ikke trykt i Sml. (EU:C:2018:207, præmis 71).

40 – I kendelse af 22.3.2018, Centeno Meléndez (C-315/17, ikke trykt i Sml., EU:C:2018:207, præmis 71), fremhævede Domstolen f.eks., at såvel tjenestemænd som fastansatte kontraktansatte har mulighed for at deltage i det omtvistede karrieresystem.

41 – Denne definition afviger ikke uvæsentligt fra definitionen i EBEP's artikel 16, stk. 2, hvorefter »karriereforløbet« defineres som »et samlet hele af forfremmelsesmuligheder og karriereudviklingsmuligheder i overensstemmelse med principperne om lighed, fortjeneste og evner«.

42 – Jf. også ovenfor, punkt 43.

43 – Jf. blot kendelse af 21.9.2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, præmis 56 og den i præmis 48-51 nævnte retspraksis).

44 – Jf. i denne forbindelse 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), samt kendelse af 18.3.2011, Montoya Medina (C-273/10, ikke trykt i Sml., EU:C:2011:167, præmis 32-34).

45 – Vedrørende et seksårstillæg for videreuddannelse, jf. f.eks. kendelse af 9.2.2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, ikke trykt i Sml., EU:C:2012:67), vedrørende bestemmelser om tjenesteperioder, der skal tilbagelægges med henblik på at kunne blive indplaceret i en højere lønramme, eller om beregningen af de tilbagelagte tjenesteperioder, som kræves for at blive underkastet en årlig bedømmelse, jf. dom af 8.9.2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557) vedrørende bestemmelser om tjenesteperioder, som er knyttet til deltagelse i et vurderingsprogram forbundet med finansielle fordele, jf. kendelse af 21.9.2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725).

61. Også i det foreliggende tilfælde er det omtvistede tillæg afgørende knyttet til tilbagelæggelsen af en bestemt tjenesteperiode, uden at der i denne forbindelse tages hensyn til f.eks. den særlige art af de opgaver, som den pågældende skal udføre, eller disses karakteristika. På baggrund af de ovenstående betragtninger om, hvorvidt situationerne kan sammenlignes [46], fremgår det i det i hovedsagen omhandlede tilfælde ikke, at den undervisningsaktivitet, som udøves af lærere, der er ansat som tjenestemænd, kræver andre akademiske kvalifikationer eller erfaringer end dem, som udøves af lærere, der er kontraktansatte. Tværtimod fremgår det af oplysningerne i anmodningen om præjudiciel afgørelse, at disse to kategorier af lærere varetager lignende opgaver og har identiske pligter. Dette bekræftes i øvrigt af, at den tjenesteperiode, som en lærer har tilbagelagt som kontraktansat, ifølge sagsøgerens uimodsagte anbringende i tilfælde af en senere udnævnelse til tjenestemand på livstid efterfølgende medregnes i fuldt omfang med henblik på indrømmelsen af lønklassetillægget.

62. Muligheden for at overføre de principper, der er udviklet med henblik på anciennitetstillæggene, til det i den foreliggende sag omtvistede lønklassetillæg, påvirkes heller ikke af, at kontraktansatte med tidsbegrænset ansættelse i henhold til artikel 11 i DF 68/2009 har ret til anciennitetstillæg, som ligeledes er fastsat i Navarras bestemmelser. Ifølge repræsentanten for Navarras regionale regering er det en betingelse for at indrømme såvel anciennitetstillægget som lønklassetillægget – uanset deres respektive specifikke målsætninger – at der er tilbagelagt en bestemt tjenesteperiode, som er forskellig i de to tilfælde. Det er op til den nationale lovgiver at bedømme, om tilbagelæggelse af en bestemt tjenesteperiode skal honoreres to gange; den generelle tvivl om det hensigtsmæssige i en sådan bedømmelse, som f.eks. blev udtrykt af repræsentanten for Navarras regionale regering, kan i hvert fald ikke begrunde en forfordeling af kontraktansatte med tidsbegrænset ansættelse i forhold til fastansatte tjenestemænd, især da en sådan tvivl lige så vel kunne gælde for tjenestemænd.

63. Indrømmelsen af det omtvistede lønklassetillæg er dermed udelukkende knyttet til tilbagelæggelsen af en bestemt tjenesteperiode og ikke til f.eks. de offentligt ansattes præstationer eller kvalifikationer. Dermed udelukkes det på forhånd, at den konstaterede forskelsbehandling kan begrundes i objektive forhold som omhandlet i den allerede nævnte retspraksis [47]. Sådanne forhold kunne nemlig f.eks. foreligge som følge af behovet for at tage højde for opgavernes særlige karakter og deres karakteristika ved at fastlægge tilsvarende krav til de ansattes erhvervserfaring eller kvalifikationer under overholdelse af proportionalitetsprincippet.

64. På denne baggrund falder også henvisningen til de forskellige retningslinjer for ansættelse for henholdsvis tjenestemænd og kontraktansatte til jorden. Som allerede konstateret [48] har disse forskellige retningslinjer for ansættelse hverken indvirkning på de faktisk udførte opgaver eller på de gældende erhvervsforpligtelser. Såfremt den metode, der anvendes til udvælgelse af tjenestemænd, skal give en varig garanti for disses erhvervsmæssige præstationsniveau, indikerer de kvalifikationer og evner, som konstateres ved den pågældende metode, kun delvis den pågældendes senere præstation. I det mindste skulle de forskellige evner og kvalifikationer hos henholdsvis tjenestemænd og kontraktansatte, som Navarras regionale regering og Spaniens og Portugals regeringer udleder af de forskellige retningslinjer for ansættelse, have givet sig udslag i opgavernes art og kravene i denne forbindelse for at kunne begrunde en differentiering for så vidt angår hensyntagen til den tilbagelagte tjenesteperiode. Dette er dog ikke tilfældet i denne sag.

65. På denne baggrund konkluderer jeg, at den fremherskende forskelsbehandling af henholdsvis fastansatte tjenestemænd og kontraktansatte med tidsbegrænset ansættelse, som følger af, at de sidstnævnte ikke har krav på tilkendelse og betaling af det omtvistede lønklassetillæg, ikke kan begrundes i objektive forhold.

46 – Jf. ovenfor, punkt 32 ff.

47 – Jf. ovenfor, punkt 60.

48 – Jf. ovenfor, punkt 38.

V. Forslag til afgørelse

66. På baggrund af de ovenfor anførte betragtninger foreslår jeg, at Domstolen besvarer den anmodning om præjudiciel afgørelse, der er blevet forelagt af Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Pamplona (forvaltningsdomstol nr. 1 i Pamplona, Spanien), som følger:

»§ 4, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, som er opført som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national bestemmelse som den i hovedsagen omhandlede, som forbeholder tilkendelse og udbetaling af et bestemt løntillæg, der skal modsvare lønklasser, for fastansatte tjenestemænd, idet den udtrykkeligt udelukker kontraktansatte med tidsbegrænset ansættelse og i denne forbindelse udelukkende er knyttet til de tilbagelagte tjenesteperioder.«