



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Syvende Afdeling)

1. oktober 2015 *

»Præjudiciel forelæggelse — socialpolitik — ligebehandlingsprincippet og princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder — direktiv 2000/87/EF — ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv — artikel 2, stk. 1 og 2, litra a) — forskellig behandling på grund af alder — sammenlignelige situationer — udbetaling af en godtgørelse ved den tidsbegrænsede ansættelseskontrakts ophør som kompensation for den usikre situation — udelukkelse af unge, der arbejder i deres skole- eller universitetsferie«

I sag C-432/14,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af conseil de prud'hommes de Paris (Frankrig) ved afgørelse af 12. september 2014, indgået til Domstolen den 22. september 2014, i sagen:

O

mod

Bio Philippe Auguste SARL,

har

DOMSTOLEN (Syvende Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, J.-C. Bonichot, og dommerne A. Arabadjiev (refererende dommer) og C. Lycourgos,

generaladvokat: E. Sharpston

justitssekretær: ekspeditionssekretær M. Ferreira,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 3. juni 2015,

efter at der er afgivet indlæg af:

- O, som selvmøder
- den franske regering ved D. Colas og R. Coesme, som befuldmægtigede
- Europa-Kommissionen ved D. Martin, som befuldmægtiget,

* Processprog: fransk.

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

afsagt følgende

Dom

- 1 Den præjudicielle anmodning vedrører fortolkningen af princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder.
- 2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem O og Bio Philippe Auguste SARL vedrørende dennes afvisning af, ved udløbet af O's tidsbegrænsede ansættelseskontrakt, at tildele ham en godtgørelse ved kontraktens udløb.

Retsforskrifter

EU-retten

- 3 I henhold til artikel 1 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303, s. 16) har dette til formål »med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering«.
- 4 Direktivets artikel 2 har følgende ordlyd:

»1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

2. I henhold til stk. 1:

a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet

b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller personer med en bestemt seksuel orientering, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre:

i) den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige [...]

[...]«

Fransk ret

- 5 Artikel L. 1243-8 i code du travail (lov om arbejdsforhold) bestemmer:

»Når det kontraktmæssige ansættelsesforhold ikke ved udløbet af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt efterfølges af en tidsbegrænset kontrakt, har lønmodtageren som et supplement til lønnen ret til en godtgørelse ved kontraktens udløb som compensation for sin usikre situation.

Denne godtgørelse svarer til 10% af lønmodtagerens samlede bruttoløn.

Godtgørelsen supplerer lønmodtagerens samlede bruttoløn. Den udbetales ved kontraktens udløb samtidig med den sidste løn og fremgår af den tilsvarende lønseddel.«

- 6 Artikel L. 1243-10 i code du travail bestemmer følgende:

»Godtgørelse ved kontraktens udløb udbetales ikke:

1. Når kontrakten er indgået i henhold til punkt 3 i artikel L. 1242-2 eller artikel L. 1242-3, medmindre andet fremgår af mere gunstige overenskomstmæssige bestemmelser.
2. Når kontrakten er indgået med en ung for en periode, som ligger i dennes skole- eller universitetsferie.
3. Når lønmodtageren afviser at acceptere indgåelsen af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt med henblik på besættelsen af samme stilling eller en tilsvarende stilling til mindst tilsvarende løn.
4. Såfremt kontrakten ophæves før tid på lønmodtagerens foranledning, på grund af lønmodtagerens grove misligholdelse eller på grund af et tilfælde af force majeure.«

- 7 Artikel L. 381-4 i code de la sécurité sociale (lov om social sikring) har følgende ordlyd:

»For elever og studerende ved de højere uddannelsesinstitutioner, ved de højere tekniske skoler, ved de højere læreanstalter og forberedelsesklasser af anden grad til disse læreanstalter, som ikke er socialt sikrede på anden måde end i henhold til artikel L. 380-1 eller ydelsesberettigede efter en socialt sikret, og som ikke er ældre end en fastsat aldersgrænse, er tilslutningen til de sociale forsikringer obligatorisk. Denne aldersgrænse kan udskydes, bl.a. på grund af værnepligt og forlængelse af tjenesten i forsvaret.«

- 8 Artikel R. 381-5 i code de la sécurité sociale præciserer, at »den aldersgrænse, der er anført i artikel L. 381-4, fastsættes til 28 år«.

Twisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

- 9 Den 21. december 2010 blev sagsøgeren, mens han var studerende, ansat af Bio Philippe Auguste SARL på grundlag af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt indgået for perioden fra den 21. december til den 24. december 2010, som lå i hans universitetsferie. Ved udløbet af sagsøgerens kontrakt fik han ikke udbetalt godtgørelse ved kontraktens udløb, jf. stk. 2 i artikel L. 1243-10.
- 10 Sagsøgeren i hovedsagen er af den opfattelse, at denne bestemmelse er i strid med de forfatningsretlige bestemmelser, som sikrer lighedsprincippet og princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, og har indbragt sagen for conseil de prud'hommes de Paris med henblik på betaling af et

beløb på 23,21 EUR i godtgørelse ved kontraktens udløb, ændring af hans tidsbegrænsede kontrakt til en tidsbegrænset kontrakt og betaling af et beløb på 4 500 EUR i erstatning for afskedigelse uden reel og saglig grund.

- 11 Den 1. marts 2012 forelagde sagsøgeren i hovedsagen et forhåndsspørgsmål om forfatningsmæssighed. Ved dom af 10. januar 2014 videresendte conseil de prud'hommes de Paris dette spørgsmål til cour de cassation (den franske kassationsret). Ved dom af 9. april 2014 videresendte sidstnævnte det nævnte spørgsmål til Conseil constitutionnel (det franske forfatningsråd).
- 12 Ved afgørelse nr. 2014-401 QPC af 13. juni 2014 fastslog Conseil constitutionnel efter at have anført, at »de omtvistede bestemmelser kun finder anvendelse på de elever eller studerende, som ikke er ældre end den aldersgrænse, der er fastsat i artikel L. 381-4 i code de la sécurité sociale, for at være obligatorisk tilsluttet de sociale forsikringer i medfør af deres indskrivning ved en uddannelsesinstitution eller et universitet«, herefter, for det første, at »klagepunktet om, at lovgiver med vedtagelsen af de omtvistede bestemmelser ikke har defineret begrebet »ung«, [var] faktisk forkert«, og, for det andet, at »lighedsprincippet ikke er til hinder for, at anvendelsen af lovbestemmelser vedrørende elever eller studerende underlægges en aldersgrænse«.
- 13 Efter at have fastslået, at »godtgørelsen ved kontraktens udløb udbetales til den lønmodtager, der er ansat på en tidsbegrænset kontrakt, som »kompensation for dennes usikre situation«, når det kontraktmæssige ansættelsesforhold ikke efterfølges af en tidsbegrænset kontrakt«, udledte Conseil constitutionnel heraf, at »studerende, som ansættes ifølge en tidsbegrænset ansættelseskontrakt for en periode, som ligger i deres skole- eller universitetsferieperioder, hverken er i en situation, der er identisk med situationen for de studerende, som har beskæftigelse sideløbende med deres studier, eller med situationen for de øvrige lønmodtagere med en tidsbegrænset ansættelseskontrakt«, og dernæst, at »lovgiver ved at udelukke betaling af denne godtgørelse, når kontrakten er indgået med en elev eller en studerende, som ansættes i sin skole- eller universitetsferie, og som efter denne ferie genoptager sin skolegang eller sine studier, har indført en forskellig behandling baseret på forskellige situationer, som har direkte sammenhæng med lovens formål«.
- 14 Under disse omstændigheder har conseil des prud'hommes de Paris besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Er det generelle princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder til hinder for en national lovgivning (artikel L. 1243-10 i den franske code du travail), der udelukker unge, der arbejder i deres skole- eller universitetsferie, fra at kunne modtage en godtgørelse for den usikre situation, der følger af en ansættelse på grundlag af en tidsbegrænset kontrakt, der ikke efterfølges af et tilbud om tidsbegrænset ansættelse?«

Om det præjudicielle spørgsmål

Om formaliteten

- 15 Under retsmødet har sagsøgeren i hovedsagen udtrykkeligt anerkendt, at han var beslægtet med sagsøgte i hovedsagens ledere, og at tvisten i hovedsagen alene var blevet rejst med det formål at bestride de i hovedsagen omhandlede bestemmelser. Den omstændighed, at sagsøgte i hovedsagen ikke på noget tidspunkt under proceduren er fremkommet med bemærkninger, skyldes ifølge sagsøgeren det omtvistede beløbs ringe størrelse.
- 16 Det er i en sådan sammenhæng sandsynligt, at der for den forelæggende ret er indbragt en konstrueret tvist, hvis egentlige formål ikke er at opnå en godtgørelse ved kontraktens udløb, men slet og ret at stille spørgsmålstejn ved de nævnte bestemmelser.

- 17 Det påhviler den forelæggende ret, som er den eneste, der har direkte kendskab til de faktiske omstændigheder i hovedsagen og af denne grund er bedst egnet til at foretage de nødvendige efterprøvelser, at undersøge, om dette er tilfældet, og i givet fald at udlede de eventuelle konsekvenser heraf, der er fastsat i national ret, med hensyn til den afgørelse, som den er anmodet om at træffe.
- 18 Under alle omstændigheder bemærkes, at Domstolen ifølge fast retspraksis principielt er forpligtet til at træffe afgørelse, når spørgsmål, som er forelagt af en national ret, vedrører fortolkningen af en EU-retlig bestemmelse, medmindre det er åbenbart, at anmodningen om præjudiciel afgørelse i virkeligheden har til formål at få Domstolen til at træffe afgørelse ved hjælp af en konstrueret tvist eller at afgive responsa om generelle eller hypotetiske spørgsmål, at den fortolkning af EU-retten, der anmodes om, ikke har nogen forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, eller at Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan foretage en relevant besvarelse af de forelagte spørgsmål (dom DR og TV2 Danmark, C-510/10, EU:C:2012:244, præmis 22 og den deri nævnte retspraksis).
- 19 På denne baggrund kan det ikke udelukkes, at den fortolkning af EU-retten, som den forelæggende ret har anmodet om, er objektivt nødvendig for afgørelsen af tvisten i den verserende hovedsag. Det er således ikke bestridt, at den ansættelseskontrakt, der er indgået mellem parterne i hovedsagen, rent faktisk er blevet gennemført, og at anvendelsen heraf rejser et spørgsmål vedrørende fortolkningen af EU-retten (jf. i denne retning dom Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, præmis 38).
- 20 Heraf følger, at anmodningen om præjudiciel afgørelse kan antages til realitetsbehandling.

Om realiteten

- 21 Med sit spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om EU-retten, og navnlig princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, som er knæsat i artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«) og konkretiseret ved direktiv 2000/78, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national bestemmelse som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter en godtgørelse ved kontraktens udløb, som udbetales som supplement til lønnen efter udløbet af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, når det kontraktmæssige ansættelsesforhold ikke efterfølges af en tidsbegrænset kontrakt, ikke skal udbetales i det tilfælde, hvor kontrakten indgås med en ung for en periode, der ligger i dennes skole- eller universitetsferie.
- 22 Hvad angår det af Europa-Kommissionen rejste spørgsmål om, hvorvidt sagsøgeren i hovedsagen kan kvalificeres som »arbejdstager«, bemærkes, at dette begreb ifølge Domstolens faste praksis er et selvstændigt begreb, som ikke må fortolkes indskrænkende. Således skal enhver person, der udøver en reel og faktisk beskæftigelse, bortset fra beskæftigelse af så ringe omfang, at den fremtræder som et rent marginalt supplement, anses for »arbejdstager« i artikel 45 TEUF's forstand. Kendetegnet ved et arbejdsforhold er ifølge denne praksis, at en person i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger (domme Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, præmis 16 og 17, Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, præmis 26, Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, præmis 15, og Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, præmis 23).
- 23 I det foreliggende tilfælde bemærkes, at sagsøgeren i hovedsagen blev ansat den 21. december 2010 på grundlag af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt indgået for perioden fra den 21. december til den 24. december 2010, som lå i hans universitetsferie. Denne kontrakts effektive varighed var derfor kun på fire dage.
- 24 Selv om den omstændighed, at den pågældende som led i arbejdsforholdet kun har arbejdet ganske få timer, kan være et holdepunkt for, at den udøvede beskæftigelse kun er et rent marginalt supplement, forholder det sig ikke desto mindre således, at det uafhængigt af den begrænsede størrelse af et vederlag udbetalt i forbindelse med en beskæftigelse, og uafhængigt af den begrænsede arbejdstid i

forbindelse med beskæftigelsen, ikke kan udelukkes, at denne beskæftigelse efter en samlet bedømmelse af det omhandlede arbejdsforhold af de nationale myndigheder anses for at være af reel og faktisk karakter, hvilket indebærer, at vedkommende skal anses for »arbejdstager« i EU-rettens forstand (jf. i denne retning dom Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, præmis 26 og den deri nævnte retspraksis).

- 25 En samlet bedømmelse af sagsøgeren i hovedsagens arbejdsforhold indebærer derfor, at der tages hensyn ikke blot til arbejdstidens omfang og vederlagets størrelse, men også til en eventuel ret til betalt ferie, til løn under sygdom, til, at ansættelsesaftalen er omfattet af den gældende kollektive overenskomst, til betaling af bidrag og, i givet fald, til karakteren af sidstnævnte (jf. i denne retning dom Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, præmis 27).
- 26 Det henhører under den nationale rets kompetence at foretage en bedømmelse af den betydning, som alle disse elementer, der karakteriserer et arbejdsforhold, kan have for konstateringen af, om den beskæftigelse, som blev udøvet af sagsøgeren i hovedsagen, er af reel og faktisk karakter, og om han derfor må anses for arbejdstager. Det er nemlig kun den nationale ret, der har direkte kendskab til de faktiske omstændigheder i hovedsagen og derfor er bedst egnet til at foretage den nødvendige efterprøvelse (dom Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, præmis 32).
- 27 Det tilkommer derfor den forelæggende ret at foretage en indgående bedømmelse af alle de relevante elementer, herunder navnlig dem, som er nævnt i denne doms præmis 25, med henblik på at afgøre, om den ansættelseskontrakt, som sagsøgeren i hovedsagen havde, er af en sådan karakter, at det er muligt for sidstnævnte at påberåbe sig, at han er »arbejdstager« i EU-rettens forstand.
- 28 I tilfælde af, at den forelæggende ret finder, at sagsøgeren i hovedsagen skal anses som en sådan, må det undersøges, om han inden for rammerne af hovedsagen med føje kan påberåbe sig princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder.
- 29 I henhold til artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78 betyder »princippet om ligebehandling«, at »ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i [direktivets] artikel 1 anførte grunde«, herunder på grund af alder. Det præciseres i direktivets artikel 2, stk. 2, litra a), at der i henhold til stk. 1 i denne artikel foreligger direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i direktivets artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet.
- 30 I denne henseende bemærkes, at medlemsstaterne råder over en vid skønsmargen ved valget af, ikke blot hvilket bestemt formål blandt andre man ønsker at forfølge på området for socialpolitik og beskæftigelse, men også ved valget af, hvilke foranstaltninger der kan opfylde det (dom Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, præmis 38 og den deri nævnte retspraksis).
- 31 Navnlig skal kravet om tilsvarende situationer med henblik på at fastslå, om der foreligger en tilsidesættelse af princippet om ligebehandling, vurderes på grundlag af alle de omstændigheder, som kendetegner dem (jf. bl.a. dom Arcelor Atlantique et Lorraine m.fl., C-127/07, EU:C:2008:728, præmis 25).
- 32 Det må ligeledes præciseres dels, at det ikke kræves, at situationerne er identiske, men alene, at de er sammenlignelige, dels, at undersøgelsen af den sammenlignelige karakter skal udføres specifikt og konkret i forhold til den pågældende ydelse og ikke generelt og abstrakt (dom Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, præmis 33 og den deri nævnte retspraksis).

- 33 Det må derfor undersøges, om situationen for en studerende som sagsøgeren i hovedsagen, der blev ansat på grundlag af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt i sin universitetsferie, henset til det formål, der forfølges med artikel L. 1243-8 i code du travail, objektivt kan sammenlignes med situationen for arbejdstagere, der i overensstemmelse med denne bestemmelse har ret til en godtgørelse ved kontraktens udløb.
- 34 I det foreliggende tilfælde gælder, at mens godtgørelsen ved kontraktens udløb, som skal udbetales ved den tidsbegrænsede ansættelseskontrakts ophør, således som det anføres i artikel L. 1243-8, første afsnit, i code du travail, har til formål at kompensere for lønmodtagerens usikre situation, når kontraktforholdet ikke efterfølges af en tidsbegrænset kontrakt, udelukker denne lovs artikel 1243-10, stk. 2, udtrykkeligt unge, som har indgået en tidsbegrænset ansættelseskontrakt for en periode, som ligger i deres skole- eller universitetsferie, fra at modtage denne godtgørelse.
- 35 Den nationale lovgiver har således stiltiende, men nødvendigvis været af den opfattelse, at disse unge ikke ved udløbet af deres kontrakt er i en situation med beskæftigelsesmæssig usikkerhed.
- 36 Det bemærkes nemlig, således som den franske regering har gjort gældende, at en beskæftigelse, som udøves på grundlag af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt af en elev eller af en studerende i dennes skole- eller universitetsferie, ved sin karakter er både midlertidig og accessorisk, eftersom denne elev eller denne studerende genoptager sine studier ved feriens afslutning.
- 37 Det følger heraf, at den nationale lovgiver ved at antage, at situationen for de unge, som har indgået en tidsbegrænset ansættelseskontrakt for en periode, der ligger i deres skole- eller universitetsferie, ikke kan sammenlignes med situationen for de øvrige kategorier af arbejdstagere, som har ret til en godtgørelse ved kontraktens udløb, på ingen måde har overskredet grænserne for det skøn, som lovgiver har på det socialpolitiske område.
- 38 Denne konklusion underbygges i øvrigt af den omstændighed, at andre kategorier af lønmodtagere, som befinder sig i situationer, der hvad angår usikkerhed som omhandlet i artikel L. 1243-8, første afsnit, i code du travail kan sammenlignes med situationen for sagsøgeren i hovedsagen, ligeledes er blevet udelukket fra at modtage nævnte godtgørelse ved artikel L. 1243-10. Dette er bl.a. tilfældet med lønmodtagere, som ansættes i henhold til nævnte lovs artikel L. 1242-2, stk. 1, med henblik på, på de i denne bestemmelse fastsatte betingelser, at erstatte andre lønmodtagere, eller med lønmodtagere, som ansættes i henhold til samme lovs artikel L. 1242-2, stk. 3, med henblik på at varetage »sæsonbetonede stillinger eller stillinger, med hensyn til hvilke der inden for visse aktivitetssektorer, der er fastlagt ved dekret eller ved almindelig kollektiv overenskomst eller aftale, efter fast praksis ikke anvendes tidsbegrænsede kontrakter på grund af den udøvede aktivitets karakter og på grund af disse stillingers midlertidige karakter«.
- 39 Det følger af de ovenstående bemærkninger, at en studerende som sagsøgeren i hovedsagen, der ansættes på grundlag af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt for en periode, som ligger i hans universitetsferie, ikke, henset til det formål, der forfølges med artikel L. 1243-8 i code du travail, befinder sig i en situation, der objektivt kan sammenlignes med situationen for arbejdstagere, der i overensstemmelse med denne bestemmelse har ret til en godtgørelse ved kontraktens udløb. Følgelig kan den forskellige behandling af disse to kategorier af arbejdstagere ikke udgøre en forskelsbehandling på grund af alder.
- 40 Det forelagte spørgsmål må herefter besvares med, at princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, som er knæsat i artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og konkretiseret ved direktiv 2000/78, skal fortolkes således, at det ikke er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter en godtgørelse ved kontraktens udløb, som udbetales som supplement til lønnen efter udløbet af en tidsbegrænset

ansættelseskontrakt, når det kontraktmæssige ansættelsesforhold ikke efterfølges af en tidsbegrænset kontrakt, ikke skal udbetales i det tilfælde, hvor kontrakten indgås med en ung for en periode, der ligger i dennes skole- eller universitetsferie.

Sagens omkostninger

- 41 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale 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 (Syvende Afdeling) for ret:

Princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, som er knæsat i artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og konkretiseret ved Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, skal fortolkes således, at det ikke er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter en godtgørelse ved kontraktens udløb, som udbetales som supplement til lønnen efter udløbet af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, når det kontraktmæssige ansættelsesforhold ikke efterfølges af en tidsbegrænset kontrakt, ikke skal udbetales i det tilfælde, hvor kontrakten indgås med en ung for en periode, der ligger i dennes skole- eller universitetsferie.

Underskrifter