



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Ottende Afdeling)

13. marts 2014*

»Præjudiciel forelæggelse — socialpolitik — direktiv 1999/70/EF — rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP — § 4 — begrebet »ansættelsesvilkår« — opsigelsesvarsel for en tidsbegrænset ansættelseskontrakt — forskelsbehandling i forhold til fastansatte«

I sag C-38/13,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Sąd Rejonowy w Białymstoku (Polen) ved afgørelse af 14. januar 2013, indgået til Domstolen den 25. januar 2013, i sagen:

Małgorzata Nierodzik

mod

Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczu,

har

DOMSTOLEN (Ottende Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, C.G. Fernlund, og dommerne A. Ó Caoimh (refererende dommer) og C. Toader,

generaladvokat: J. Kokott

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

- den polske regering ved B. Majczyna, som befuldmægtiget
- Europa-Kommissionen ved M. Owsiany-Hornung og D. Martin, som befuldmægtigede,

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

afsagt følgende

* Processprog: polsk.

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af §§ 1 og 4 i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999 (herefter »rammeaftalen«), og som er opført som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT L 175, s. 43), og dette direktivs artikel 1.
- 2 Anmodningen er indgivet under en sag mellem Małgorzata Nierodzik, sygehjælper, og hendes tidligere arbejdsgiver Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy (det selvstændige offentlige psykiatriske Dr. Stanisław Deresz-hospital, Choroszcz, herefter »Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej«) vedrørende opsigelsen af den tidsbegrænsede ansættelseskontrakt, som hun havde indgået med sidstnævnte.

Retsforskrifter

EU-retten

- 3 Det fremgår af 14. betragtning til direktiv 1999/70, der er vedtaget på grundlag af artikel 139, stk. 2, EF, at de underskrivende parter ved at indgå en sådan aftale har ønsket 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 Ifølge direktivets artikel 1 har det til formål »at iværksætte den i bilaget indeholdte rammeaftale [...], som blev indgået [...] mellem de generelle tværfaglige organisationer (EFS, UNICE og CEEP)«.
- 5 Tredje afsnit i indledningen til rammeaftalen har følgende ordlyd:

»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, litra a), er formålet med aftalen, »at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination«.
- 7 Rammeaftalens § 2 med overskriften »Anvendelsesområde« bestemmer i stk. 1:

»Denne aftale finder anvendelse på alle med tidsbegrænset ansættelse, som har en ansættelseskontrakt eller indgår i et ansættelsesforhold, som defineret ved lov, kollektiv aftale eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.«

8 Rammeaftalens § 3 med overskriften »Definitioner« fastsætter:

»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 tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der gælder på området, eller – hvis en sådan ikke foreligger – til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.«

9 Rammeaftalens § 4 med overskriften »Princippet om ikke-diskrimination« bestemmer 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.«

Polsk ret

10 Det fremgår af de sagsakter, som Domstolen råder over, at i henhold til artikel 32, stk. 1, i Ustawa – Kodeks Pracy (lov om indførelse af en arbejdslov) af 26. juni 1974 (Dz. U. af 1998, nr. 21, position 94, herefter »arbejdsloven«) kan begge parter efter varsel opsiges en ansættelseskontrakt, der er indgået for en prøvetid eller for en ubegrænset periode. I henhold til arbejdslovens artikel 32, stk. 2, ophører ansættelseskontrakten efter udløbet af et opsigelsesvarsel.

11 Lovens artikel 33 om opsigelsesfrister for tidsbegrænsede kontrakter bestemmer:

»I forbindelse med indgåelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt af mere end seks måneders varighed kan parterne vedtage, at kontrakten lovligt kan ophæves inden dens udløb, såfremt der gives et to-ugers opsigelsesvarsel.«

12 Lovens artikel 36, stk. 1, bestemmer, at »opsigelsesfristen for tidsbegrænsede ansættelseskontrakter afhænger af, hvor lang tid den pågældende har været beskæftiget hos den pågældende arbejdsgiver, og den er:

- 1) to uger, såfremt arbejdstagere har været ansat i mindre end seks måneder
- 2) en måned, såfremt arbejdstageren har været ansat i mindst seks måneder
- 3) tre måneder, såfremt arbejdstageren har været ansat i mindst tre år«.

Twisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

- 13 Małgorzata Nierodzik var ansat ved Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej fra den 12. maj 1986 til den 15. februar 2010. Parterne var i størstedelen af denne periode bundet af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt. Den 15. februar 2010 opsagde de kontrakten efter indbyrdes aftale og efter anmodning fra sagsøgeren, eftersom hun ønskede at gå på førtidspension.
- 14 Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej og Małgorzata Nierodzik indgik efterfølgende en tidsbegrænset aftale om deltidsarbejde for perioden fra den 16. februar 2010 til den 3. februar 2015. I henhold til denne aftale kunne Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej efter et varsel på to uger ensidigt opsige kontrakten uden at angive nogen begrundelse for opsigelsen.
- 15 Den 3. april 2012 varslede Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej Małgorzata Nierodzik den ensidige opsigelse af kontrakten med meddelelse om, at den ville udløbe efter udgangen af opsigelsesvarslet på to uger, dvs. den 21. april 2012.
- 16 Idet Małgorzata Nierodzik var af den opfattelse, at det var ulovligt at indgå en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, som løber over flere år, og at dette var sket med henblik på at omgå den nationale lovgivning og fratage hende de rettigheder, som hun ville have haft, såfremt hun havde haft en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, anlagde hun sag mod Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej ved Sąd Rejonowy w Białymstoku. Hun har nedlagt påstand om, at den tidsbegrænsede ansættelseskontrakt skal omkvalificeres til en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, og at det følgerigt anerkendes, at hun skulle have haft et opsigelsesvarsel på tre måneder.
- 17 Den forelæggende ret stiller spørgsmål om, hvorvidt den nationale lovgivning er forenelig med rammeaftalen, eftersom en anvendelse heraf indebærer en forskellig behandling af personer med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte. Den forelæggende ret har i denne forbindelse bemærket, at arbejdslovens artikel 33 bestemmer, at parter, som indgår en tidsbegrænset ansættelseskontrakt for mere end seks måneder, heri kan fastsætte et opsigelsesvarsel på to uger, mens opsigelsesvarslet for en tidsbegrænset ansættelseskontrakt ifølge lovens artikel 36, stk. 1, skal være mellem to uger og tre måneder, afhængigt af den pågældende arbejdstagers ansættelsestid.
- 18 Sąd Rejonowy w Białymstoku har på den baggrund besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal artikel 1 i [direktiv 1999/70], § 1 i [rammeaftalen], § 4 i [rammeaftalen] samt det almindelige [EU-retlige] princip om forbud mod forskelsbehandling på grundlag af ansættelsesforholdets art fortolkes således, at bestemmelserne er til hinder for en national ordning, der for så vidt angår tidsbegrænsede ansættelsesforhold af mere end seks måneders varighed fastsætter andre (for den tidsbegrænset ansatte arbejdstager mindre gunstige) principper for beregning af længden af opsigelsesvarsler end de, der gælder for beregning af længden af opsigelsesvarsler i tidsbegrænsede ansættelsesforhold, og er bestemmelserne konkret til hinder for en ordning i national ret ([arbejdslovens artikel 33]), hvori der er fastsat et bestemt opsigelsesvarsel på to uger for så vidt angår tidsbegrænsede ansættelser, der er indgået for mere end seks måneders varighed, uden hensyn til hvor længe arbejdstageren har været tilknyttet virksomheden, når opsigelsesvarslet for tidsbegrænsede ansættelser afhænger af, hvor længe arbejdstageren har været tilknyttet virksomheden, og varslet kan andrage fra to uger op til tre måneder ([arbejdslovens artikel 36, stk. 1])?«

Om det præjudicielle spørgsmål

- 19 Med det præjudicielle spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens § 4, stk. 1, sammenholdt med artikel 1 i direktiv 1999/70, rammeaftalens § 1 og princippet om forbud mod forskelsbehandling, skal fortolkes således, at de er til hinder for en national

lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der for så vidt angår opsigelsen af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter af mere end seks måneders varighed gør det muligt at anvende et fast opsigelsesvarsel på to uger uden hensyn til arbejdstagerens anciennitet, mens opsigelsesvarslet for tidsbegrænsede ansættelser afhænger af arbejdstagerens anciennitet og kan andrage fra to uger op til tre måneder.

- 20 I rammeaftalens § 4, stk. 1, er der fastsat 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 i en tidsbegrænset stilling, medmindre denne forskelsbehandling er begrundet i objektive forhold.
- 21 Der skal således indledningsvis afgøres, om længden af opsigelsesvarslet for en tidsbegrænset ansættelseskontrakt er omfattet af begrebet »ansættelsesvilkår« i denne bestemmelses forstand.
- 22 Det skal i denne forbindelse 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. Ligeledes er det i tredje afsnit i indledningen til rammeaftalen anført, at den »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«. 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, forenede sager C-444/09 og C-456/09, Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres, Sml. I, s. 14031, præmis 47).
- 23 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 personer, som er ansat tidsbegrænset (dom af 13.9.2007, sag C-307/05, Del Cerro Alonso, Sml. I, s. 7109, præmis 37, og dommen i sagen Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres, præmis 48).
- 24 Henset til de mål, der forfølges med rammeaftalen, skal dens § 4 ifølge Domstolens faste praksis anses for at være et udtryk for et socialretligt princip på unionsplan, der ikke kan fortolkes indskrænkende (jf. i denne retning dommen i sagen Del Cerro Alonso, præmis 38, og dom af 15.4.2008, sag C-268/06, Impact, Sml. I, s. 2483, præmis 114).
- 25 Domstolen har fastslået, at det afgørende kriterium ved vurdering af, om en foranstaltning kan anses for et »ansættelsesvilkår« som omhandlet i denne bestemmelse, er kriteriet om ansættelse, dvs. arbejdsforholdet mellem en arbejdstager og hans arbejdsgiver (jf. i denne retning dom af 12.12.2013, sag C-361/12, Carratù, præmis 35).
- 26 I denne forbindelse har Domstolen allerede fastslået, at begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, omfatter treårige anciennitetstillæg (jf. i denne retning dommen i sagen Del Cerro Alonso, præmis 47, og i sagen Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres, præmis 50-58, samt kendelse af 18.3.2011, sag C-273/10, Montoya Medina, præmis 32-34), og den erstatning, som en arbejdsgiver er forpligtet til at betale en arbejdstager som følge af en ulovlig tidsbegrænsning af den pågældendes ansættelseskontrakt (Carratù-dommen, præmis 38).
- 27 Det skal i denne sag bemærkes, at den i hovedsagen omhandlede lovgivning vedrører betingelserne for at opsiges en tidsbegrænset ansættelsesaftale. En fortolkning af rammeaftalens § 4, stk. 1, hvorved disse opsigelsesbetingelser udelukkes fra begrebet »ansættelsesvilkår« i denne bestemmelse, 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.

- 28 Det skal desuden bemærkes, at begrebet »ansættelsesvilkår« ligeledes fremgår af 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) og af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (EUT 204, s. 23). Det kan således konstateres, at i henhold til artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78 og artikel 14, stk. 1, litra c), i direktiv 2006/54 omfatter ansættelsesvilkår bl.a. opsigelse. Rækkevidden af begrebet »ansættelsesvilkår« i rammeaftalens § 4, stk. 1, er følgelig analogt den samme.
- 29 Under hensyn til disse omstændigheder skal det fastslås, at begrebet »ansættelsesvilkår« i rammeaftalens § 4, stk. 1, omfatter opsigelsesvarslet for tidsbegrænsede ansættelseskontrakter.
- 30 Hvad angår anvendelsen af § 4, stk. 1, skal det for det første undersøges, om situationen for de i hovedsagen omhandlede personer med tidsbegrænset ansættelse og situationen for de i hovedsagen omhandlede fastansatte er sammenlignelige.
- 31 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, uddannelseskraft og arbejdsforhold, kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation (dom af 18.10.2012, forenede sager C-302/11 – C-305/11, Valenza m.fl., præmis 42 og den deri nævnte retspraksis).
- 32 Det tilkommer dermed den forelæggende ret at fastslå, om sagsøgeren i hovedsagen, mens hun arbejdede for Psychiacyjny Zakład Opieki Zdrowotnej i henhold til en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, befandt sig i en situation, der var sammenlignelig med situationen for fastansatte, som af samme arbejdsgiver i samme periode var ansat tidsbegrænset (jf. analogt dommen i sagen Valenza m.fl., præmis 43 og den deri nævnte retspraksis).
- 33 Såfremt den forelæggende ret i nærværende sag fastslår, at sagsøgeren i hovedsagen udførte det samme eller et lignende arbejde som en fastansat, må det fastslås, at denne sagsøger befandt sig i en situation, der var sammenlignelig med situationen for fastansatte. Den omstændighed, at sagsøgeren tidligere bestred samme stilling, dog som fastansat, kan udgøre et indicium for, at hendes situation med tidsbegrænset ansættelse var sammenlignelig med en fastansats situation.
- 34 Såfremt dette er tilfældet, må det konstateres, at længden af varslet for opsigelsen af sagsøgeren i hovedsagens ansættelseskontrakt – der var fastsat uden hensyntagen til hendes anciennitet – var to uger, hvorimod det, i tilfælde af at Małgorzata Nierodzik havde været fastansat, havde været en måned, dvs. dobbelt så langt som det opsigelsesvarsel, der fandt anvendelse på sagsøgeren i hovedsagen. Den eneste omstændighed, som ville kunne adskille Małgorzata Nierodziks situation fra den, som en fastansat befinder sig i, synes at være den midlertidige karakter af det ansættelsesforhold, hun har til sin arbejdsgiver.
- 35 Det følger af det ovenstående, at anvendelsen af forskellige opsigelsesvarsler udgør en forskelsbehandling med hensyn til ansættelsesvilkårene.
- 36 Hvad for det andet angår forekomsten af en eventuel objektiv begrundelse som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, har den polske regering påberåbt den forskel i art og formål, der adskiller tidsbegrænsede ansættelseskontrakter fra tidsbegrænsede ansættelseskontrakter. I det foreliggende tilfælde adskiller de to ansættelseskontrakter sig fra hinanden for så vidt angår deres løbetid og stabiliteten i ansættelsesforholdet.

- 37 Hvad angår forskellen mellem arten af de to ansættelseskontrakter skal det imidlertid bemærkes, at Domstolen allerede har fastslået, at en henvisning alene til, at det arbejde, der udføres, er af midlertidig karakter, ikke kan udgøre et objektivi forhold (jf. i denne retning dommen i sagen Valenza m.fl., præmis 52 og den deri nævnte retspraksis).
- 38 En forskelsbehandling for så vidt angår ansættelsesvilkår mellem arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte kan ikke berettiges ved et kriterium, som generelt og abstrakt henviser til ansættelsens varighed. At tillade, at et ansættelsesforholds midlertidige karakter alene er tilstrækkelig til at begrunde en sådan forskelsbehandling, ville gøre formålene med direktiv 1999/70 og med rammeaftalen indholdsløse. I stedet for at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse og at fremme den ligebehandling, som tilstræbes i såvel direktiv 1999/70 som rammeaftalen, ville anvendelsen af et sådant kriterium gøre opretholdelsen af en ugunstig situation for arbejdstagerne med tidsbegrænset ansættelse stedsevarende (kendelse af 9.2.2012, sag C-556/11, Lorenzo Martínez, præmis 50 og den deri nævnte retspraksis).
- 39 Hvad angår den polske regerings argument om, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter er med til at fremme stabiliteten i ansættelsesforholdet, må det konstateres, at denne omstændighed ikke udgør et objektivi forhold som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, der kan begrunde en forskelsbehandling som den i hovedsagen omhandlede.
- 40 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det af den forelæggende ret forelagte spørgsmål besvares med, at rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der for så vidt angår opsigelsen af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter af mere end seks måneders varighed gør det muligt at anvende et fast opsigelsesvarsel på to uger uden hensyn til arbejdstagerens anciennitet, mens opsigelsesvarslet for tidsbegrænsede ansættelser afhænger af arbejdstagerens anciennitet og kan andrage fra to uger op til tre måneder, når disse to kategorier af arbejdstagere befinder sig i sammenlignelige situationer.

Sagens omkostninger

- 41 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 parter udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

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

§ 4, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999, og som er opført som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der for så vidt angår opsigelsen af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter af mere end seks måneders varighed gør det muligt at anvende et fast opsigelsesvarsel på to uger uden hensyn til arbejdstagerens anciennitet, mens opsigelsesvarslet for tidsbegrænsede ansættelser afhænger af arbejdstagerens anciennitet og kan andrage fra to uger op til tre måneder, når disse to kategorier af arbejdstagere befinder sig i sammenlignelige situationer.

Underskrifter