



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Sjette Afdeling)

25. juli 2018*

»Præjudiciel forelæggelse – rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP – virkningerne af en disciplinær afskedigelse, der anses for at være »uberettiget« – begrebet »ansættelsesvilkår« – ikke-fastansat arbejdstager på ubegrænset tid – forskellig behandling af fastansatte arbejdstagere og ikke-fastansatte arbejdstagere med tidsbegrænset eller tidsubegrænset ansættelse – genansættelse af arbejdstageren eller betaling af en godtgørelse«

I sag C-96/17,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (arbejdsret nr. 2 i Terrassa, Spanien) ved afgørelse af 26. januar 2017, indgået til Domstolen den 22. februar 2017, i sagen

Gardenia Vernaza Ayovi

mod

Consorti Sanitari de Terrassa,

har

DOMSTOLEN (Sjette Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, C.G. Fernlund, og dommerne A. Arabadjiev (refererende dommer) og S. Rodin,

generaladvokat: J. Kokott,

justitssekretær: fuldmægtig L. Carrasco Marco,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 7. december 2017,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Gardenia Vernaza Ayovi ved abogado M. Sepúlveda Gutiérrez,
- Consorti Sanitari de Terrassa ved abogados A. Bayón Cama og D. Cubero Díaz,
- den spanske regering ved A. Gavela Llopis, som befuldmægtiget,
- Europa-Kommissionen ved N. Ruiz García og M. van Beek, som befuldmægtigede,

* Processprog: spansk.

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 25. januar 2018,
afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af § 4, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999 (herefter »rammeaftalen«), som er opført som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT 1999, L 175, s. 43), og artikel 20 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«).
- 2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem Gardenia Vernaza Ayovi og Consorci Sanitari de Terrassa (sundhedskonsortiet i Terrassa, Spanien) vedrørende den disciplinære afskedigelse af Gardenia Vernaza Ayovi.

Retsforskrifter

EU-retten

- 3 Rammeaftalens § 2, stk. 1, har følgende ordlyd:

»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.«

- 4 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[; h]vor 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.«
- 5 Rammeaftalens § 4, stk. 1, fastsætter:

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

6 Rammeaftalens § 5, stk. 2, fastsætter:

»Medlemsstaterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter – og/eller arbejdsmarkedets parter fastsætter, hvor det er hensigtsmæssigt, under hvilke betingelser tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold er at anse som:

- a) »flere på hinanden følgende«
- b) tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold.«

Spansk ret

7 Artikel 56, stk. 1, i Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kongeligt lovdekret nr. 2/2015 om godkendelse af lov om vedtægten for offentligt ansatte (omarbejdning)) af 23. oktober 2015 (BOE nr. 255 af 24.10.2015) bestemmer:

»Kendes afskedigelsen uberettiget, kan arbejdsgiveren inden for en frist på fem dage fra dommens forkyndelse vælge mellem at genansætte arbejdstageren eller at betale en godtgørelse svarende til 33 dages løn pr. ansættelsesår, som for perioder på under et år beregnes forholdsmæssigt i forhold til antallet af måneder, dog højst 24 månedslønninger. Vælger arbejdsgiveren at udbetale en godtgørelse, ophører ansættelsesforholdet med virkning fra tidspunktet for det faktiske arbejdsophør. Betaling af en godtgørelse medfører, at ansættelseskontrakten ophører med virkning fra tidspunktet for det faktiske arbejdsophør.«

8 Artikel 2 i Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (kongeligt lovdekret nr. 5/2015 om godkendelse af lov om vedtægten for offentligt ansatte (omarbejdning)) af 30. oktober 2015 (BOE nr. 261 af 31.10.2015, herefter »vedtægten for offentligt ansatte«) med overskriften »anvendelsesområde« fastsætter:

»1. Vedtægten for offentligt ansatte finder anvendelse på tjenestemænd og i givet fald på kontraktansatte i følgende offentlige forvaltninger:

[...]

5. Vedtægten for offentligt ansatte har deklaratorisk karakter med hensyn til alle ansatte i de offentlige forvaltninger, som ikke er omfattet af dens anvendelsesområde.

[...]«

9 Artikel 7 i vedtægten for offentligt ansatte med overskriften »regler for kontraktansatte« fastsætter:

»Situationen for kontraktansatte i de offentlige forvaltninger reguleres af arbejdsmarkedsløvgivningen og de andre regler, der normalt finder anvendelse, men ligeledes af de bestemmelser i denne vedtægt, hvori dette er foreskrevet.«

10 Artikel 8 i vedtægten for offentligt ansatte med overskriften »begreb og kategorier af offentligt ansatte« fastsætter:

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

2. De offentligt ansatte opdeles i:

- a) fastansatte tjenestemænd
- b) midlertidigt ansatte tjenestemænd
- c) kontraktansatte, uanset om der er tale om fast personale, ansatte med tidsubegrænset ansættelse eller ansatte med tidsbegrænset ansættelse
- d) hjælpepersonale.«

11 Artikel 93 i vedtægten for offentligt ansatte med overskriften »disciplinært ansvar« fastsætter:

»1. Offentlige tjenestemænd og kontraktansatte er underlagt den disciplinærordning, der er fastsat i nærværende afsnit og i de regler, der er fastsat i de love vedrørende den offentlige forvaltning, som er vedtaget til gennemførelse af denne vedtægt.

[...]

4. Hvad angår disciplinære foranstaltninger mod kontraktansatte finder arbejdsmarkedslovgivningen anvendelse på situationer, der ikke er omfattet af dette afsnit.«

12 Artikel 96 i vedtægten for offentligt ansatte med overskriften »sanktioner« fastsætter:

»Fastansatte kontraktansatte skal genansættes, når afskedigelsen, der er foretaget som følge af en disciplinærsag, der er indledt på grund af, at den pågældende har begået en meget alvorlig fejl, erklæres uberettiget.«

Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

13 Gardenia Vernaza Ayovi blev den 30. maj 2006 ansat som sygeplejerske af Fundació Sant Llätzer (den private stiftelse Saint Lazare, Spanien) inden for rammerne af en vikarkontrakt, dvs. en tidsbegrænset kontrakt om beklædning af en ledig stilling eller om beklædning af den pågældende stilling, indtil den besættes. Kontrakten udløb den 14. august 2006. Den 15. august 2006 indgik parterne en ny vikarkontrakt, der den 28. december 2006 blev ændret til en tidsubegrænset ansættelseskontrakt uden fastansættelse. De rettigheder og pligter, der følger af ansættelsesforholdet, blev overdraget til sundhedskonsortiet i Terrassa.

14 Gardenia Vernaza Ayovi fik bevilget orlov af personlige årsager fra den 19. juli 2011 til den 19. juli 2012, der blev fornyet to gange for et år ad gangen. Den 19. juni 2014 ansøgte Gardenia Vernaza Ayovi om genansættelse i tjenesten. Sundhedskonsortiet i Terrassa svarede hende, at der ikke var nogen ledige stillinger, som modsvarede hendes kvalifikationer. Den 29. april 2016 anmodede Gardenia Vernaza Ayovi på ny om genansættelse.

15 Den 6. maj 2016 sendte sundhedskonsortiet i Terrassa hende en vagtplan for deltidsansatte. Gardenia Vernaza Ayovi nægtede at lade sig ansætte i andet end en fuldtidsstilling og mødte ikke op på sit arbejde, og hun blev derfor afskediget den 15. juli 2016.

16 Den 26. august 2016 anlagde sagsøgeren i hovedsagen sag ved Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (arbejdsret nr. 2 i Terrassa, Spanien) med påstand om, at afskedigelsen skulle erklæres for uberettiget, og at hendes arbejdsgiver skulle tilpligtes enten at genansætte hende på de samme ansættelsesvilkår som dem, der gjaldt inden hendes afskedigelse, eller at betale hende den maksimale lovbestemte godtgørelse for uberettiget afskedigelse.

- 17 Den nævnte ret er af den opfattelse, at Gardenia Vernaza Ayovi er omfattet af anvendelsesområdet for rammeaftalen, dels da hendes ansættelseskontrakt først blev tidsbegrænset efter indgåelsen af to tidsbegrænsede kontrakter, og det derfor ikke kan udelukkes, at der er tale om et misbrug af tidsbegrænsede kontrakter, dels fordi hun ikke er kontraktansat i en fast stilling.
- 18 Under disse omstændigheder har Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (arbejdsret nr. 2 i Terrassa) besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»I forbindelse med en indsigelse mod en disciplinær afskedigelse af en arbejdstager anset for at være ikke-fastansat på ubegrænset tid i den offentlige forvaltning forelægges følgende spørgsmål:

- 1) Er en retlig afgørelse, der træffes i henhold til en retsorden i forbindelse med en disciplinær afskedigelse, der anses for at være [uberettiget (ulovlig)], og navnlig den afgørelse, der fremgår af artikel 96, stk. 2, i [vedtægten for offentligt ansatte], omfattet af begrebet »ansættelsesvilkår« i [rammeaftalens] § 4, stk. 1 [...]?
- 2) Vil en situation som den, der er fastsat i artikel 96, stk. 2, i [vedtægten for offentligt ansatte], hvorefter en disciplinær afskedigelse af en fastansat i den offentlige forvaltning, der erklæres uberettiget – ulovlig – altid medfører genansættelse af arbejdstageren, mens en ansat på ubegrænset tid – eller som [ikke-fastansat] – med de samme funktioner som en fastansat kan nægtes genansættelse mod en [godtgørelse], blive anset for forskelsbehandling i henhold til [rammeaftalens] § 4, stk. 1 [...]?
- 3) Er ulige behandling under omstændigheder som beskrevet i foranstående spørgsmål [begrundet], når den vurderes i lyset af [chartrets] artikel 20 [...] og ikke det nævnte direktiv?»

Om de præjudicielle spørgsmål

- 19 Den forelæggende ret ønsker med sine spørgsmål, der skal behandles samlet, nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter en disciplinær afskedigelse af en fastansat i den offentlige forvaltning, der erklæres uberettiget, medfører, at den pågældende arbejdstager skal genansættes, mens en ikke-fastansat arbejdstager med tidsbegrænset eller tidsbegrænset ansættelse, der udfører de samme funktioner som den fastansatte, kan nægtes genansættelse mod betaling af en godtgørelse.
- 20 Indledningsvis bemærkes, at da det i chartrets artikel 20 opstillede princip om lighed for loven med hensyn til midlertidigt ansatte blev gennemført ved direktiv 1999/70, navnlig rammeaftalens § 4, stk. 1, som findes i bilaget hertil, skal situationen i hovedsagen undersøges i lyset af dette direktiv og rammeaftalen.
- 21 I henhold til rammeaftalens § 1, litra a), er et af formålene hermed at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination. Ligeledes er det i tredje afsnit i indledningen til rammeaftalen præciseret, 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 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, præmis 36 og den deri nævnte retspraksis).

- 22 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 fastansatte (dom af 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, præmis 37 og den deri nævnte retspraksis).
- 23 Henset til de mål, der forfølges med rammeaftalen, skal dens § 4 anses for at være et udtryk for et socialretligt princip på EU-plan, der ikke kan fortolkes indskrænkende (dom af 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, præmis 38 og den deri nævnte retspraksis).
- 24 Det bemærkes, at der i rammeaftalens § 4, stk. 1, er fastsat et forbud mod at behandle personer med tidsbegrænset ansættelse mindre gunstigt med hensyn til ansættelsesvilkår end sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.
- 25 I det foreliggende tilfælde skal det for det første bemærkes, at den forelæggende ret har oplyst, at en ansættelseskontrakt som Gardenia Vernaza Ayovis efter kriterierne i den nationale lovgivning skal anses for en tidsbegrænset ansættelseskontrakt.
- 26 En arbejdstager som Gardenia Vernaza Ayovi skal således anses for »en person med tidsbegrænset ansættelse« som omhandlet i rammeaftalens § 3, stk. 1, og hun er derfor omfattet af aftalens anvendelsesområde.
- 27 Hvad for det andet angår begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4 er det afgørende kriterium ved vurderingen af, om en foranstaltning henhører under dette begreb, kriteriet om ansættelse, dvs. arbejdsforholdet mellem en arbejdstager og vedkommendes arbejdsgiver (dom af 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, præmis 41 og den deri nævnte retspraksis).
- 28 Domstolen har i denne forbindelse fastslået, at dette begreb bl.a. omfatter reglerne vedrørende fastsættelse af det opsigelsesvarsel, der finder anvendelse i tilfælde af opsigelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og reglerne om den godtgørelse, der tildeles arbejdstageren som følge af opsigelsen af dennes ansættelseskontrakt, der knytter ham til den pågældendes arbejdsgiver, idet en sådan godtgørelse udbetales som følge af det ansættelsesforhold, der er etableret mellem disse (dom af 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, præmis 42, 44 og 45 samt den deri nævnte retspraksis).
- 29 En fortolkning af rammeaftalens § 4, stk. 1, hvorved betingelserne for opsigelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt udelukkes fra definitionen af det nævnte begreb, ville nemlig betyde, at anvendelsesområdet for den beskyttelse, der er tillagt arbejdstagere med en tidsbegrænset ansættelse mod diskrimination, begrænses i strid med det formål, der er tillagt denne bestemmelse (dom af 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, præmis 43 og den deri nævnte retspraksis).
- 30 Disse betragtninger kan i deres helhed overføres på den i hovedsagen omhandlede ordning om genansættelse, som gælder for en fastansat i tilfælde af, at en disciplinær afskedigelse anses for »uberettiget«, henset til, at ordningen er begrundet i det ansættelsesforhold, der er etableret mellem den pågældende arbejdstager og dennes arbejdsgiver.
- 31 Det følger heraf, at en national foranstaltning som den i hovedsagen omhandlede henhører under begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1.
- 32 Det skal for det tredje bemærkes, at det af Domstolens faste praksis følger, at princippet om ikke-diskrimination, som rammeaftalens § 4, stk. 1, er et særligt udtryk for, kræver, at ensartede forhold ikke må behandles forskelligt, og at forskellige forhold ikke må behandles ensartet, medmindre en sådan forskellig behandling er objektivt begrundet (dom af 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, præmis 46 og den deri nævnte retspraksis).

- 33 I denne henseende bemærkes, at princippet om ikke-diskrimination er blevet gennemført og konkretiseret af rammeaftalen udelukkende for så vidt angår forskelsbehandlinger mellem arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte, der befinder sig i en sammenlignelig situation (dom af 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, præmis 37 og den deri nævnte retspraksis, og af 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, præmis 47).
- 34 Det følger af Domstolens faste praksis, at det ved bedømmelsen af, om de berørte personer udfører samme eller tilsvarende arbejde i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i rammeaftalen, 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, uddannelseskraft og arbejdsforhold, kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation (dom af 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, præmis 48 og den deri nævnte retspraksis).
- 35 I det foreliggende tilfælde tilkommer det den forelæggende ret, som alene har kompetence til at bedømme de faktiske omstændigheder, at afgøre, om Gardenia Vernaza Ayovi befandt sig i en situation, der var sammenlignelig med situationen for fastansatte, som var ansat af samme arbejdsgiver i samme periode (jf. analogt dom af 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, præmis 49 og den deri nævnte retspraksis).
- 36 Det er endvidere ubestrideligt, at der foreligger en forskel i behandlingen af fastansatte og ikke-fastansatte, såsom Gardenia Vernaza Ayovi, hvad angår virkningerne af en uberettiget disciplinær afskedigelse.
- 37 Med forbehold for den forelæggende rets endelige vurdering med hensyn til sammenligningen af situationen for en ikke-fastansat, såsom Gardenia Vernaza Ayovi, og en fastansat skal det på baggrund af alle de relevante oplysninger derfor undersøges, om der foreligger en objektiv begrundelse for denne forskelsbehandling.
- 38 I denne henseende bemærkes, at ifølge Domstolens faste praksis skal begrebet »objektive forhold« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, forstås således, at en forskellig behandling af personer med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte ikke kan begrundes med, at denne forskel er fastsat ved en generel og abstrakt retsforordning, såsom en lov eller en kollektiv overenskomst (dom af 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, præmis 53 og den deri nævnte retspraksis).
- 39 Det nævnte begreb kræver 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, med henblik på hvis udførelse tidsbegrænsede kontrakter er indgået, samt de hermed forbundne kendetegn eller i givet fald på grund af en medlemsstats forfølgelse af et lovligt socialpolitisk formål (dom af 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, præmis 54 og den deri nævnte retspraksis).
- 40 Det fremgår i denne henseende af de sagsakter, som Domstolen er i besiddelse af, og af svarene på spørgsmålene fra Domstolen under retsmødet, at den generelle regel, der finder anvendelse i tilfælde af en afskedigelse, der anses for »uberettiget« eller »ulovlig«, bestemmer, at arbejdstageren kan vælge enten at genansætte den pågældende arbejdstager eller at betale vedkommende en godtgørelse.
- 41 Desuden er det alene som en undtagelse til den nævnte hovedregel, at fastansatte i de offentlige forvaltninger, hvis disciplinære afskedigelse er blevet erklæret uberettiget, skal genansættes.

- 42 Den spanske regering har gjort gældende, at denne forskellige behandling er begrundet, med henvisning til, hvordan sidstnævnte kategori af arbejdstagere rekrutteres, og den særlige sammenhæng, hvori rekrutteringen af dem indgår. Den omhandlede garanti for genansættelse er således uadskilleligt forbundet med ordningen om varig beskæftigelse. Vedtægten for offentligt ansatte fastsætter nemlig, at ordningen om rekruttering af fastansatte kontraktansatte er af selektiv karakter, og at den med henblik på at overholde lighedsprincippet og princippet om, at adgangen til ansættelse i den offentlige sektor er baseret på fortjeneste og kompetence, skal indeholde en eller flere udtagelsesprøver med henblik på at vurdere ansøgernes evner og afgøre, hvor de skal indplaceres, eller være et resultat af en procedure med bedømmelse af ansøgernes fortjeneste. Den spanske lovgiver har med ordningen om automatisk genansættelse haft til hensigt at beskytte fastansatte i overensstemmelse med lighedsprincippet, princippet om anerkendelse af fortjeneste og offentlighedsprincippet.
- 43 Den spanske regering har i denne forbindelse gjort gældende, at en fastholdelse af stillingen er vigtig, eftersom ansøgerne skal bestå en udtagelsesprøve med henblik på ansættelse i den offentlige forvaltning, og at beståelsen af en sådan udtagelsesprøve berettiger, at der stilles flere garantier over for fastansatte – såsom retten til kunne forblive i sin stilling – end over for ikke-fastansatte eller ansatte på ubestemt tid.
- 44 Ifølge denne regering sikres fastansatte stabilitet i tjenesten med den obligatoriske genansættelse under hensyn til de i den spanske forordning fastsatte principper, hvorimod en fastholdelse i stillingen ikke udgør en afgørende faktor i ansættelsesforholdet for de ikke-fastansatte, og den spanske lovgiver anså det derfor ikke hensigtsmæssigt at fratage forvaltningen i egenskab af arbejdsgiver muligheden for at vælge mellem at genansætte en arbejdstager – hvis disciplinære afskedigelse er erklæret for uberettiget – eller betale den pågældende en godtgørelse.
- 45 Denne forskel, som er forbundet med retningslinjerne for ansættelse, bevirker ifølge den spanske regering nemlig, at en fastansat kontraktansat, der ikke er tjenestemand, men som trods alt har bestået en udvælgelsesprøve i overensstemmelse med lighedsprincippet og princippet om fortjeneste og kompetence, er omfattet af denne garanti om fastansættelse, der er en undtagelse til de almindelige arbejdsmarkedsretlige bestemmelser.
- 46 Det skal bemærkes, at selv om den pågældende forskellige behandling ikke kan begrundes i den offentlige interesse, som i sig selv er forbundet med retningslinjerne for rekruttering af fastansatte, forholder det sig ikke desto mindre således, at de betragtninger, der er fremført vedrørende kendetegnene ved de nationale bestemmelser om offentligt ansatte såsom dem, der er redegjort for i denne doms præmis 42-44, kan begrunde en sådan forskelsbehandling. I denne forbindelse forudsætter betingelserne om en uafhængig, upartisk og effektiv forvaltning, at der er en vis stabilitet i ansættelsen. Disse overvejelser, der som sådan ikke gælder tilsvarende for så vidt angår de almindelige arbejdsretlige bestemmelser, forklarer og begrundet begrænsningen i de offentlige arbejdsgivers mulighed for ensidigt at opsige kontrakter og ligger følgelig til grund for den nationale lovgivers valg om ikke at give sidstnævnte mulighed for at vælge mellem at skulle genansætte eller betale godtgørelse for tab som følge af en uberettiget afskedigelse.
- 47 Det må således konstateres, at den automatiske genansættelse af fastansatte arbejdstagere indgår i en helt anden kontekst end den kontekst, hvori ikke-fastansatte befinder sig (jf. analogt dom af 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, præmis 56).
- 48 Under disse omstændigheder må det fastslås, at den konstaterede ulige behandling er begrundet i præcise og konkrete omstændigheder, der kendetegner det ansættelsesvilkår, der er tale om, i den særlige sammenhæng, hvori det indgår, og dette på grundlag af objektive og gennemsigtige kriterier som omhandlet i den retspraksis, hvortil der henvises i nærværende doms præmis 39.

- 49 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal de forelagte spørgsmål besvares med, at rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter en disciplinær afskedigelse af en fastansat i den offentlige forvaltning, der erklæres uberettiget, medfører, at den pågældende arbejdstager skal genansættes, mens en ikke-fastansat arbejdstager med tidsbegrænset eller tidsubegrænset ansættelse, der udfører de samme funktioner som en fastansat, kan nægtes genansættelse mod betaling af en godtgørelse.

Sagsomkostninger

- 50 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra 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 (Sjette Afdeling) for ret:

§ 4, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999, som er opført som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter en disciplinær afskedigelse af en fastansat i den offentlige forvaltning, der erklæres uberettiget, medfører, at den pågældende arbejdstager skal genansættes, mens en ikke-fastansat arbejdstager med tidsbegrænset eller tidsubegrænset ansættelse, der udfører de samme funktioner som en fastansat, kan nægtes genansættelse mod betaling af en godtgørelse.

Underskrifter