



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Sjette Afdeling)

22. februar 2024*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 2008/104/EF – vikararbejde – artikel 5, stk. 1 – ligebehandlingsprincippet – artikel 3, stk. 1, litra f) – begrebet »væsentlige arbejds- og ansættelsesforhold for vikaransatte« – begrebet »aflønning« – erstatning for en vikaransats varige og fuldstændige uarbejdsdygtighed for så vidt angår det sædvanlige erhverv, som følge af en under udsendelsen indtruffet arbejdsulykke«

I sag C-649/22,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (øverste regionale domstol i den selvstyrende region Baskerlandet, Spanien) ved afgørelse af 27. september 2022, indgået til Domstolen den 14. oktober 2022, i sagen:

XXX

mod

Randstad Empleo ETT SAU,

Serveo Servicios SAU, tidligere Ferrovial Servicios SA,

Axa Seguros Generales SA de Seguros y Reaseguros,

har

DOMSTOLEN (Sjette Afdeling),

sammensat af dommerne P.G. Xuereb, som fungerende afdelingsformand, A. Kumin (refererende dommer) og I. Ziemele,

generaladvokat: G. Pitruzzella,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

* Processprog: spansk.

efter at der er afgivet indlæg af:

- den spanske regering ved M. Morales Puerta, som befuldmægtiget,
- Europa-Kommissionen ved I. Galindo Martín og D. Recchia, som befuldmægtigede,

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

afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 20 og 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«), af artikel 2 TEU og af artikel 5, stk. 1, første afsnit, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (EUT 2008, L 327, s. 9), sammenholdt med dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra f).
- 2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem XXX, en vikaransat, og Randstad Empleo ETT SAU (herefter »Randstad Empleo«), som XXX har indgået en vikarkontrakt med, Serveo Servicios SAU, tidligere Ferrovial Servicios SA (herefter »Serveo Servicios«), en brugervirksomhed, hvortil han blev stillet til rådighed, og forsikringselskabet Axa Seguros Generales SA de Seguros y Reaseguros (herefter »Axa«), vedrørende størrelsen af den godtgørelse, som XXX kan gøre krav på som følge af varig og fuldstændig uarbejdsdygtighed til at udøve sit sædvanlige erhverv som følge af en arbejdsulykke, der indtraf under udstationeringen i denne brugervirksomhed, og som medførte, at hans ansættelsesforhold ophørte.

Retsforskrifter

EU-retten

Direktiv 91/383/EØF

- 3 Fjerde betragtning til Rådets direktiv 91/383/EØF af 25. juni 1991 om supplerung af foranstaltningerne til forbedring af sikkerheden og sundheden på arbejdsstedet for arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller et vikaransættelsesforhold (EFT 1991, L 206, s. 19), har følgende ordlyd:

»[D]et fremgår af foretagne undersøgelser, at arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller et vikaransættelsesforhold, i visse sektorer almindeligvis er udsat for en større risiko for arbejdsulykker og erhvervssygdomme end de øvrige arbejdstagere.«

4 Direktivets artikel 1, der har overskriften »Anvendelsesområde«, bestemmer:

»Dette direktiv finder anvendelse på:

[...]

2) vikaransættelsesforhold mellem et vikarbureau, som er arbejdsgiveren, og arbejdstageren, som stilles til rådighed for at arbejde for og under kontrol af en brugervirksomhed og/eller -institution.«

5 Direktivets artikel 2 med overskriften »Formål« bestemmer:

»1. Formålet med dette direktiv er at sikre, at arbejdstagere, der har et ansættelsesforhold som omhandlet i artikel 1, for så vidt angår sikkerhed og sundhed på arbejdsstedet er sikret samme beskyttelsesniveau som det, der gælder for de øvrige arbejdstagere i den pågældende brugervirksomhed og/eller-institution.

2. Et ansættelsesforhold som omhandlet i artikel 1 kan ikke begrunde forskelsbehandling med hensyn til arbejdsforhold, for så vidt som det drejer sig om beskyttelse af sikkerheden og sundheden på arbejdsstedet, særlig adgangen til personlige værnemidler.

[...]«

6 Direktivets artikel 8 med overskriften »Vikaransættelsesforhold: ansvar« har følgende ordlyd:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for:

1) at brugervirksomheden og/eller -institutionen, så længe det pågældende arbejde varer, er ansvarlig(e) for arbejdsforholdene, uden at dette indskrænker vikarbureauets ansvar som fastsat i den nationale lovgivning

2) at der ved gennemførelsen af nr. 1) ved »arbejdsforhold« udelukkende forstås forhold, som har forbindelse med sikkerheden, hygiejnen og sundheden på arbejdsstedet.«

Direktiv 2008/104

7 1., 10., 13. og 15. betragtning til direktiv 2008/104 er affattet som følger:

»(1) Dette direktiv overholder de grundlæggende rettigheder og principperne i [chartret] Det har navnlig til formål at sikre fuld overholdelse af chartrets artikel 31, ifølge hvilken enhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold [...]

[...]

(10) Inden for Den Europæiske Union er der store forskelle i brugen af vikaransættelse og i vikaransattes juridiske situation, status og arbejdsvilkår.

(11) Vikararbejde opfylder ikke blot virksomhedernes fleksibilitetsbehov, men også de ansattes behov for at forene familie- og arbejdsliv. Det bidrager dermed til jobskabelse og til deltagelse og integration på arbejdsmarkedet.

(12) Dette direktiv opstiller en ramme for beskyttelse af vikaransatte, som er ikke-diskriminerende, gennemsigtig og står i rimeligt forhold til formålet, samtidig med at den respekterer arbejdsmarkedernes og arbejdsmarkedsrelationernes forskellighed.

(13) I direktiv [91/383] fastsættes de gældende bestemmelser for vikaransatte for så vidt angår sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

[...]

(15) Arbejdsaftaler uden tidsbegrænsning er den almindelige form for ansættelsesforhold. For så vidt angår arbejdstagere, som er tilknyttet et vikarbureau via en tidsubegrænset kontrakt, og som dermed nyder særlig beskyttelse, bør det sikres, at der kan afviges fra de bestemmelser, der gælder i brugervirksomheden.

(16) For at tilgodese arbejdsmarkedernes og arbejdsmarkedsrelationernes forskellighed på en fleksibel måde kan medlemsstaterne tillade arbejdsmarkedets parter at fastsætte arbejds- og ansættelsesvilkårene, forudsat at den generelle beskyttelse af vikaransatte respekteres.

(17) Under visse begrænsede omstændigheder bør medlemsstaterne endvidere, på grundlag af en aftale indgået mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt plan, inden for visse grænser kunne fravige princippet om ligebehandling, forudsat at der sikres en passende beskyttelse.«

8 Direktivets artikel 1 med overskriften »Anvendelsesområde« bestemmer følgende i stk. 1:

»Dette direktiv finder anvendelse på arbejdstagere, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau og udsendes til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse.«

9 Direktivets artikel 2 med overskriften »Formål« bestemmer:

»Dette direktiv har til formål at beskytte vikaransatte og forbedre kvaliteten af vikararbejde ved at sikre, at princippet om ligebehandling, som fastsat i artikel 5, gælder for vikaransatte, og ved at anerkende vikarbureauer som arbejdsgivere samtidig med, at der tages hensyn til behovet for at etablere passende rammer for anvendelsen af vikararbejde med henblik på at bidrage effektivt til at skabe arbejdspladser og til at udvikle fleksible former for arbejde.«

10 Artikel 3 i direktiv 2008/104 med overskriften »Definitioner« bestemmer:

»1. I dette direktiv forstås ved:

[...]

f) »væsentlige arbejds- og ansættelsesforhold«: arbejds- og ansættelsesvilkår fastsat i henhold til love og administrative bestemmelser, kollektive overenskomster og/eller andre bindende generelle bestemmelser, der gælder i brugervirksomheden, vedrørende:

- i) arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie og helligdage
- ii) aflønning.

2. Dette direktiv berører ikke national lovgivning for så vidt angår definitionen af aflønning, arbejdsaftale, ansættelsesforhold eller arbejdstager.

[...]«

- 11 Dette direktivs artikel 5 med overskriften »Princippet om ligebehandling« foreskriver:

»1. De væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for vikariansatte under deres udsendelse til en brugervirksomhed, skal mindst svare til dem, der ville være gældende, hvis de vikariansatte havde været ansat direkte af denne virksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave.

[...]

2. Med hensyn til aflønning kan medlemsstaterne efter høring af arbejdsmarkedets parter bestemme, at det i stk. 1 fastsatte princip kan fraviges, når den vikariansatte har en tidsbegrænset arbejdsaftale med et vikarbureau og aflønnes i perioderne mellem udsendelserne.

3. Medlemsstaterne kan efter høring af arbejdsmarkedets parter give disse mulighed for på det relevante niveau og på betingelser, som medlemsstaterne fastsætter, at videreføre eller indgå kollektive overenskomster, hvorved der, samtidig med at den generelle beskyttelse af vikariansatte respekteres, kan indføres ordninger vedrørende vikariansattes arbejds- og ansættelsesvilkår, som kan afvige fra dem, der er omhandlet i stk. 1.

4. Forudsat at der sikres en passende beskyttelse af vikariansatte, kan medlemsstater, hvor der ikke findes en lovbestemt procedure for at erklære kollektive overenskomster alment gældende eller ikke findes en lovbestemt procedure eller praksis for at udvide deres bestemmelser til alle lignende virksomheder i en bestemt branche eller et bestemt geografisk område, efter høring af arbejdsmarkedets parter på nationalt plan og på grundlag af en aftale indgået mellem disse, indføre ordninger vedrørende de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, der fraviger princippet i stk. 1. Sådanne ordninger kan omfatte en frist for overholdelse af princippet om ligebehandling.

[...]«

Spansk ret

Lov nr. 14/1994

- 12 Artikel 11 i ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (lov nr. 14/1994 om regulering af vikarbureauer) af 1. juni 1994 (BOE nr. 131 af 2.6.1994), i den affattelse, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen (herefter »lov nr. 14/1994«), fastsætter i stk. 1:

»Arbejdstagere, der er ansat med henblik på at blive udsendt til brugervirksomheder, er i den periode, de er ansat i disse virksomheder, berettiget til de grundlæggende arbejds- og ansættelsesvilkår, som de ville have haft ret til, hvis de var blevet ansat direkte af brugervirksomheden til samme stilling.

Med henblik herpå betragtes aflønning, arbejdstid, overarbejde, hvileperioder, natarbejde, ferie og helligdage som væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår.

Aflønning omfatter alle faste eller variable økonomiske vederlag for den stilling, der skal varetages, som er fastsat i den for brugervirksomheden gældende kollektive overenskomst, der er knyttet til den pågældende stilling. Den skal under alle omstændigheder omfatte den forholdsmæssige del af den ugentlige hviletid, de årlige præmier og tillæg, helligdage og årlig ferie. Det er brugervirksomhedens

ansvar at beregne, hvad arbejdstageren i sidste ende modtager, og med henblik herpå angive den løn, der er omhandlet i dette stykke, i kontrakten om tilrådighedsstillelse af arbejdstageren.

Desuden har arbejdstagere, der er ansat med henblik på at blive udsendt til brugervirksomheder, ret til at blive omfattet af de samme bestemmelser som ansatte i brugervirksomheden for så vidt angår [...] ligebehandling af mænd og kvinder og af de samme bestemmelser, der er vedtaget for at bekæmpe forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.«

Lov om arbejdstageres rettigheder

- 13 Artikel 49 i Estatuto de los Trabajadores (lov om arbejdstageres rettigheder) i den affattelse, der følger af 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 vedtagelse af ændring i lov om arbejdstageres rettigheder) af 23. oktober 2015 (BOE nr. 255 af 24.10.2015, s. 100224), fastsætter i stk. 1:

»Ansættelseskontrakten ophører:

[...]

e) ved arbejdstagerens død, svære invaliditet eller fuldstændige eller absolutte varige uarbejdsdygtighed [...]

Den kollektive overenskomst for vikarbureauer

- 14 I henhold til artikel 42 i VI convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (den sjette statslige kollektive overenskomst for vikarbureauer, herefter »den kollektive overenskomst for vikarbureauer«) har vikarer ret til en godtgørelse på 10 500 EUR i tilfælde af fuldstændig og varig uarbejdsdygtighed, for så vidt angår det sædvanlige erhverv, som følge af en arbejdsulykke.

Den kollektive overenskomst for transportsektoren

- 15 Artikel 31 i convenio colectivo para el sector de la industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (kollektiv overenskomst for vejtransportsektoren og transportvirksomhederne i Álava, herefter »den kollektive overenskomst for transportsektoren«) fastsætter en godtgørelse på 60 101,21 EUR i tilfælde af en arbejdstagers fuldstændige eller totale og varige uarbejdsdygtighed, for så vidt angår det sædvanlige erhverv, som følge af en arbejdsulykke.

Twisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

- 16 XXX indgik en vikararbejdsaftale, som trådte i kraft den 1. oktober 2016, med Randstad Empleo, som stillede XXX til rådighed for Serveo Servicios for at udføre opgaver for erfarne lagerarbejdere. Den kollektive overenskomst for vikarbureauer fandt anvendelse på dette arbejdsforhold i henhold til arbejdsaftalen.

- 17 Under denne tilrådighedsstillelse af arbejdskraft kom XXX 24. oktober 2016 ud for en arbejdsulykke. Ved afgørelse af 16. marts 2019 fra Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Álava (provinsafdelingen af statsanstalten for social sikring i Álava, Spanien), stadfæstet af Juzgado de lo Social n° 2 de Vitoria-Gasteiz (arbejdsret nr. 2 i Vitoria-Gasteiz, Spanien) ved dom af 12. september 2019 blev det fastslået, at XXX led af en fuldstændig og varig uarbejdsdygtighed til at udøve sit sædvanlige erhverv som følge af denne arbejdsulykke.
- 18 Den 21. november 2019 udbetalte Axa på grundlag af artikel 42 i den kollektive overenskomst for vikararbejde en godtgørelse på 10 500 EUR til XXX for dennes varige og fuldstændige uarbejdsdygtighed til at udføre sit sædvanlige erhverv. XXX er imidlertid af den opfattelse, at han i medfør af artikel 31 i den kollektive overenskomst for transportsektoren burde have fået udbetalt en godtgørelse på 60 101,21 EUR.
- 19 Den 7. februar 2020 anlagde sindicato Eusko Langileen Alkartasuna (de baskiske arbejderes solidaritetsforening) som repræsentant for XXX et erstatningssøgsmål ved Juzgado de lo Social n° 3 de Vitoria (arbejdsret nr. 3 i Vitoria, Spanien) mod dels Randstad Empleo, Serveo Servicios og Axa, dels Fondo de Garantía Salarial (lønmodtagernes garantifond, Spanien), hvorved der er nedlagt påstand om at få udbetalt et beløb på 49 601,21 EUR, dvs. forskellen mellem den godtgørelse, der blev udbetalt XXX i henhold til artikel 42 i den kollektive overenskomst for vikararbejde, og den godtgørelse, der er fastsat i artikel 31 i den kollektive overenskomst for transportsektoren, med tillæg af 20% eller morarenter, til XXX. Denne ret frifandt de sagsøgte i søgsmålet ved dom af 30. december 2021, bl.a. med den begrundelse, at den kollektive overenskomst for vikararbejde fandt anvendelse på XXX, og at de tillæg til sociale sikringsydelse, der var tildelt på frivillig basis, og som ikke var en del af den minimumsløngaranti, der er fastsat i artikel 11 i lov nr. 14/1994, såsom den godtgørelse, som XXX i det foreliggende tilfælde kræver, henset til praksis fra Tribunal Supremo (øverste domstol, Spanien), ikke var omfattet af begrebet »aflønning«.
- 20 Sindicato Eusko Langileen Alkartasuna har iværksat appel til prøvelse af denne dom ved den forelæggende ret, Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (øverste regionale domstol i Baskerlandet, Spanien). XXX har for denne ret gjort gældende, at han burde have modtaget en godtgørelse i henhold til artikel 31 i den kollektive overenskomst for transportsektoren, idet denne godtgørelse er omfattet af begrebet »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår« som omhandlet i artikel 3, stk. 1, litra f), i direktiv 2008/104. De sagsøgte i hovedsagen er derimod af den opfattelse, at den kollektive overenskomst for vikararbejde finder anvendelse på XXX, og at en godtgørelse som den i hovedsagen omhandlede ikke er omfattet af anvendelsesområdet for »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår« som omhandlet i dette direktiv.
- 21 Den forelæggende ret er i tvivl om, hvorvidt Tribunal Supremos (øverste domstol) fortolkning af artikel 11 i lov nr. 14/1994, som har til formål at gennemføre direktiv 2008/104, er forenelig med ligebehandlingsprincippet og princippet om forbud mod forskelsbehandling, der er fastsat i chartrets artikel 20 og 21 samt i dette direktivs artikel 5. Ifølge den forelæggende ret er tillæg til sociale sikringsydelse, der tildeles på frivillig basis, i medfør af denne fortolkning ikke omfattet af begrebet »aflønning« som omhandlet i artikel 11, eftersom de ikke er direkte knyttet til arbejdet. Det følger af denne fortolkning, at den i hovedsagen omhandlede godtgørelse ikke er omfattet af begrebet »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår«, og at XXX derfor ikke kan gøre krav på den godtgørelse, som han kræver i henhold til artikel 31 i den kollektive overenskomst for transportsektoren.

- 22 Ifølge den forelæggende ret skal begrebet »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår«, henset til formålet med direktiv 2008/104, navnlig dets artikel 5, fortolkes bredt i overensstemmelse med Domstolens praksis, således at XXX har ret til den samme erstatning, som en arbejdstager, der er direkte ansat af Serveo Servicios, har ret til i samme situation. Den fortolkning, som Tribunal Supremo (øverste domstol) har anlagt af artikel 11 i lov nr. 14/1994, kan nemlig føre til en absurd situation, hvor to arbejdstagere, der er blevet beskadiget under samme arbejdsulykke, opnår en forskellig erstatning, alt efter om de er eller ikke er blevet ansat direkte af brugervirksomheden.
- 23 Hvad desuden angår den omstændighed, at XXX' ansættelseskontrakt blev opsagt som følge af sidstnævntes vedvarende fuldstændige uarbejdsdygtighed til at udøve sit sædvanlige erhverv, har den forelæggende ret anført, at Domstolen i dom af 12. maj 2022, Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373), fastslog, at begrebet »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår« omfattede en godtgørelse, som en arbejdsgiver er forpligtet til at udbetale til en arbejdstager som følge af ansættelsesforholdets ophør.
- 24 Endelig er den forelæggende ret af den opfattelse, at XXX lider af et handicap som følge af den pågældende arbejdsulykke, og at han derfor har mistet sit arbejde. Hvis sidstnævnte imidlertid ikke indrømmes ret til erstatning på samme måde som arbejdstagere, der er ansat direkte af Serveo Servicios, og som befinder sig i samme situation, dvs. i henhold til artikel 31 i den kollektive overenskomst for transportsektoren, kan dette udgøre en forskelsbehandling på grund af handicap, som er forbudt i henhold til chartrets artikel 21.
- 25 Under disse omstændigheder har Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (øverste regionale domstol i Baskerlandet) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »Skal [chartrets] artikel 20 og 21 [...], artikel 2 TEU, artikel 3, [stk. 1], litra f), og artikel 5 i direktiv [2008/104] fortolkes således, at de er til hinder for en retspraksis, der fortolker den spanske lovgivning således, at begrebet »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår« ikke omfatter en godtgørelse til en vikar, hvis ansættelseskontrakt er blevet opsagt af vikarbureauet, på grund af, at arbejdstageren er blevet erklæret fuldstændigt og varigt uarbejdsdygtig som følge af en arbejdsulykke, der er sket i den virksomhed, som har benyttet hans tjenester?«

Formaliteten vedrørende anmodningen om præjudiciel afgørelse

- 26 Det skal indledningsvis bemærkes, at det for at opnå en fortolkning af EU-retten, som den nationale ret kan bruge, er påkrævet, at denne giver en beskrivelse af de faktiske omstændigheder og regler, som de forelagte spørgsmål hænger sammen med, eller i al fald forklarer de faktiske forhold, der er baggrunden for dens spørgsmål. Inden for rammerne af en procedure i henhold til artikel 267 TEUF har Domstolen således alene kompetence til at træffe afgørelse vedrørende fortolkningen af en EU-forskrift på grundlag af de faktiske omstændigheder, sådan som de er beskrevet af den nationale ret (dom af 12.1.2023, DOBELES HES, C-702/20 og C-17/21, EU:C:2023:1, præmis 85 og den deri nævnte retspraksis).
- 27 Domstolen har også understreget nødvendigheden af, at den nationale ret anfører de nøjagtige grunde til, at den har rejst spørgsmål om fortolkningen af EU-retten og har fundet det nødvendigt at forelægge Domstolen præjudicielle spørgsmål. I denne henseende har Domstolen fastslået, at det er nødvendigt, at den nationale ret i det mindste i et vist omfang angiver begrundelsen for valget af de EU-retlige bestemmelser, som den ønsker fortolket, og angiver den

forbindelse, som efter dens opfattelse består mellem disse bestemmelser og den nationale lovgivning, der finder anvendelse i sagen (dom af 9.9.2021, Toplofikatsia Sofia m.fl., C-208/20 og C-256/20, EU:C:2021:719, præmis 19 og den deri nævnte retspraksis).

- 28 Kravene til indholdet af en anmodning om præjudiciel afgørelse fremgår udtrykkeligt af artikel 94 i Domstolens procesreglement, som den forelæggende ret forventes at have kendskab til og iagttagelse nøje inden for rammerne af det samarbejde, der er indført ved artikel 267 TEUF. Disse krav er anført i punkt 15 i Den Europæiske Unions Domstols anbefalinger til de nationale retter vedrørende forelæggelse af præjudicielle spørgsmål (EUT 2019, C 380, s. 1) (dom af 9.9.2021, Toplofikatsia Sofia m.fl., C-208/20 og C-256/20, EU:C:2021:719, præmis 20 og den deri nævnte retspraksis).
- 29 Den forelæggende ret har i det foreliggende tilfælde anmodet Domstolen om en fortolkning af chartrets artikel 20 og 21, artikel 2 TEU samt artikel 3, stk. 1, litra f), og artikel 5 i direktiv 2008/104. Den forelæggende ret har imidlertid hverken med den fornødne præcision og klarhed angivet grundene til, at den er i tvivl om fortolkningen af chartrets artikel 20 og 21, og artikel 2 TEU, eller den forbindelse, som den har fastslået mellem disse bestemmelser og den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning.
- 30 For det første skal det, selv om chartrets artikel 20 og 21 fastsætter principperne om henholdsvis ligebehandling og forbud mod forskelsbehandling, i lighed med det af Europa-Kommissionen anførte, bemærkes, at den forelæggende ret med hensyn til disse bestemmelser blot anfører, at den manglende anerkendelse af XXX' ret til at blive kompenseret, som om han var en arbejdstager, der var direkte ansat af Serveo Servicios, kunne udgøre forskelsbehandling på grund af handicap, hvilket er forbudt i henhold til artikel 21.
- 31 Den forelæggende ret har imidlertid ikke præciseret, hvorledes den omstændighed, at XXX kompenseres på grundlag af artikel 42 i den kollektive overenskomst for vikararbejde i stedet for på grundlag af artikel 31 i den kollektive overenskomst for transportsektoren, kan udgøre en forskelsbehandling af XXX i forhold til et handicap. Som det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, skal det nemlig i lighed med det af den spanske regering anførte konstateres, at det ved afgørelsen af spørgsmålet om, hvilken af disse kollektive overenskomster en arbejdstager kan støtte sig på med henblik på at ansøge om en godtgørelse for fuldstændig og varig uarbejdsdygtighed til at udøve sit sædvanlige erhverv, er denne arbejdstagers status, der er afgørende, idet et eventuelt handicap, som den nævnte arbejdstager lider af, er uden relevans i denne sammenhæng.
- 32 Under disse omstændigheder er det heller ikke nødvendigt at undersøge XXX' situation i lyset af artikel 2 og 3 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT 2000, L 303, s. 16), der bl.a. vedrører forskelsbehandling på grund af handicap, hvilke bestemmelser den forelæggende ret har henvist til, uden at den imidlertid har præciseret, hvorledes disse bestemmelser er relevante for afgørelsen af tvisten i hovedsagen.
- 33 For så vidt som forelæggelsesafgørelsen indeholder en henvisning til artikel 14 i 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 2006, L 204, s. 23), hvorefter »[e]nhver direkte eller indirekte

forskelsbehandling på grund af køn er forbudt«, må det i øvrigt konstateres, at de sagsakter, som Domstolen råder over, ikke indeholder det mindste indicium for, at XXX er blevet forskelsbehandlet på grundlag af køn.

- 34 Hvad for det andet angår artikel 2 TEU er det tilstrækkeligt at bemærke, at anmodningen om præjudiciel afgørelse ikke er i overensstemmelse med den retspraksis, der er nævnt i nærværende doms præmis 27 og 28, for så vidt som den hverken indeholder nogen præcisering af grundene til, at den forelæggende ret har anmodet Domstolen om en fortolkning af denne bestemmelse, eller af sammenhængen mellem den nævnte bestemmelse og den nationale lovgivning, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen.
- 35 Henset til det ovenstående kan anmodningen om præjudiciel afgørelse kun antages til realitetsbehandling, for så vidt som den vedrører artikel 5, stk. 1, første afsnit, og artikel 3, stk. 1, litra f), i direktiv 2008/104.

Det præjudicielle spørgsmål

- 36 Under hensyn til, hvad der fremgår af denne doms præmis 35, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104, sammenholdt med dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra f), skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning som fortolket i national retspraksis, hvorefter den godtgørelse, som vikaransatte kan gøre krav på som følge af en vedvarende, fuldstændig uarbejdsdygtighed til at udøve deres sædvanlige erhverv, som følge af en arbejdsulykke, der er indtruffet i brugervirksomheden, og som har til følge, at deres vikaransættelsesforhold ophører, er et beløb, der er lavere end den godtgørelse, som disse arbejdstagere ville kunne gøre krav på i samme situation og på samme grundlag, hvis de var blevet ansat direkte af denne brugervirksomhed til at udføre samme arbejdsopgave i samme periode.

Om begrebet »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår« som omhandlet i artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104, sammenholdt med dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra f)

- 37 For det første skal det undersøges, om en godtgørelse, der skal betales i tilfælde af en vikaransats fuldstændige og varige uarbejdsdygtighed, der hindrer vedkommende i at udøve sit sædvanlige erhverv som følge af en arbejdsulykke, som er indtruffet i brugervirksomheden, og som har til følge, at den vikaransattes ansættelsesforhold ophører, er omfattet af begrebet »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår« som omhandlet i artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104, sammenholdt med dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra f).
- 38 Selv om ordlyden af artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104 ikke indeholder nogen angivelse af, om begrebet »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår«, der fremgår heraf, skal fortolkes således, at det omfatter eller ikke omfatter en sådan godtgørelse, henviser dette begreb i overensstemmelse med definitionen i dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra f), bl.a. til begrebet »aflønning«.
- 39 I denne henseende skal det bemærkes, at det sidstnævnte begreb ikke er defineret i direktiv 2008/104.

- 40 Selv om det er korrekt, at direktiv 2008/104 i overensstemmelse med dette direktivs artikel 3, stk. 2, »ikke [berører] national lovgivning for så vidt angår definitionen af aflønning«, skal det præciseres, at denne bestemmelse ikke kan fortolkes således, at EU-lovgiver har givet afkald på selv at fastlægge rækkevidden af begrebet »aflønning« som omhandlet i dette direktiv, idet denne bestemmelse alene betyder, at EU-lovgiver har haft til hensigt at bevare medlemsstaternes beføjelse til at definere dette begreb som omhandlet i national ret, hvilket aspekt nævnte direktiv ikke har til formål at harmonisere (jf. i denne retning dom af 17.11.2016, Betriebsrat der Ruhrlandsklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, præmis 30-32).
- 41 Som det fremgår af fast retspraksis, skal fastlæggelsen af betydningen og rækkevidden af udtryk, som ikke er defineret i EU-retten, ske efter deres normale betydning i sædvanlig sprogbrug, idet der tages hensyn til den generelle sammenhæng, hvori de anvendes, og de mål, der forfølges med den lovgivning, som de udgør en del af (dom af 1.8.2022, Navitours, C-294/21, EU:C:2022:608, præmis 25 og den deri nævnte retspraksis).
- 42 For det første forstås begrebet »aflønning« efter dets sædvanlige betydning i almindelig sprogbrug generelt som penge, der udbetales for et bestemt arbejde eller for at udføre en tjenesteydelse.
- 43 I denne forbindelse skal det bemærkes, at det fremgår af fast retspraksis, at det væsentlige kendetegn ved betalingen ligger i det forhold, at den udgør det økonomiske modstykke til tjenesteydelsen, hvilket modstykke normalt fastlægges i forholdet mellem den, der præsterer tjenesteydelsen, og den, der modtager den (dom af 11.11.2021, Manpower Lit, C-978/19, EU:C:2021:906, præmis 45 og den deri nævnte retspraksis).
- 44 Begrebet »løn« er i øvrigt defineret i artikel 157, stk. 2, TEUF som »den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier«. Som det således fremgår af retspraksis, skal dette begreb fortolkes bredt, og det omfatter bl.a. samtlige ydelser i penge eller i naturalier, aktuelle eller fremtidige, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet tildeles af arbejdsgiveren, eventuelt indirekte, i henhold til en ansættelseskontrakt, ifølge lov eller frivilligt (dom af 8.5.2019, C-486/18, EU:C:2019:379, præmis 70 og den deri nævnte retspraksis).
- 45 Domstolen har endvidere præciseret, at der blandt de fordele, som kan kvalificeres som »løn«, navnlig er de fordele, der udbetales af arbejdsgiveren som led i et arbejdsforhold, som skal sikre arbejdstagerne en indkomst, selv om de i særlige tilfælde ikke udøver aktiviteter som nævnt i ansættelseskontrakten. Desuden kan sådanne ydelsers karakter af løn ikke drages i tvivl, blot fordi ydelsen også afspejler socialpolitiske hensyn (dom af 19.9.2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, præmis 34 og den deri nævnte retspraksis).
- 46 I denne henseende bemærkes, at det fremgår af retspraksis, at »løn« som omhandlet i artikel 157, stk. 2, TEUF er en del af »ansættelsesvilkårene« som omhandlet i § 4, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde, der blev indgået den 6. juni 1997, og som findes i bilaget til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS (EFT 1998, L 14, s. 9), som ændret ved Rådets direktiv 98/23/EF af 7. april 1998 (EFT 1998, L 131, s. 10), samt § 4, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999, og som er knyttet 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) (jf. i denne retning dom af 15.4.2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, præmis 131 og 132, og af 22.11.2012, Elbal Moreno, C-385/11, EU:C:2012:746, præmis 20 og 21).

- 47 Artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104 tilsigter imidlertid på en endnu mere målrettet måde end de nævnte bestemmelser at sikre en effektiv beskyttelse af atypiske og usikre arbejdstagere, således at en fortolkning, som svarer til den, der er anlagt i den retspraksis, som er nævnt i nærværende doms præmis 44 og 45, af begrebet »løn« som omhandlet i artikel 157 TEUF så meget desto mere er nødvendig for at fastlægge rækkevidden af dette begreb som omhandlet i dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra f), nr. ii) (jf. i denne retning dom af 12.5.2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, præmis 36).
- 48 Selv om en godtgørelse som den, der er omhandlet i denne doms præmis 37, ganske vist ikke udbetales direkte som modydelse for en vikaransats arbejdsydelse, skal det imidlertid fastslås, at en sådan godtgørelse udgør en fordel i den foreliggende sag, der dels indirekte er givet arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet, idet denne godtgørelse er fastsat i en kollektiv overenskomst, der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, dels udbetales til denne arbejdstager med det formål at kompensere for indtægtstab som følge af sidstnævntes manglende evne til at udøve sit sædvanlige erhverv, således at den har til formål at sikre arbejdstageren en indtægtskilde.
- 49 Begrebet »aflønning« som omhandlet i artikel 3, stk. 1, litra f), nr. ii), i direktiv 2008/104 er derfor tilstrækkeligt bredt til at omfatte en godtgørelse, som vikaransatte kan gøre krav på på grundlag af en vedvarende, fuldstændig uarbejdsdygtighed til at udøve deres sædvanlige erhverv som følge af en arbejdsulykke i brugervirksomheden.
- 50 Hvad for det andet angår den sammenhæng, hvori artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104, sammenholdt med dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra f), nr. ii), indgår, skal det fastslås, at direktiv 91/383 i henhold til 13. betragtning til dette direktiv fastsætter bestemmelser for vikaransatte vedrørende sikkerhed og sundhed under arbejdet.
- 51 Det fremgår imidlertid af artikel 2, stk. 1, i direktiv 91/383, sammenholdt med direktivets artikel 1, nr. 2), at dette direktiv har til formål at sikre, at vikaransatte nyder samme beskyttelsesniveau med hensyn til sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen som det, der gælder for brugervirksomhedens øvrige arbejdstagere. I henhold til artikel 2, stk. 2, sammenholdt med artikel 1, nr. 2), kan den omstændighed, at der foreligger et vikaransættelsesforhold, desuden ikke begrunde en forskelsbehandling for så vidt angår arbejdsvilkår, for så vidt som der er tale om beskyttelse af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, og dette så meget desto mere som vikaransatte, således som det fremgår af fjerde betragtning til direktivet, i visse sektorer er udsat for flere risici for arbejdsulykker end andre arbejdstagere.
- 52 Desuden bestemmer artikel 8 i direktiv 91/383 i det væsentlige, at medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at brugervirksomheden, uden at dette berører det ansvar, der er fastsat i den nationale lovgivning for så vidt angår vikarbureauet, under udstationeringen er ansvarlig for de arbejdsforhold, der vedrører sikkerhed, hygiejne og sundhed under arbejdet.
- 53 Det skal derfor for det første fastslås, at beskyttelsen af »sikkerhed« og »sundhed« på arbejdspladsen henhører under »arbejdsvilkår« som omhandlet i direktiv 91/383, og at den vikaransatte i denne henseende under sin udsendelse skal behandles på samme måde som de arbejdstagere, der er ansat direkte af brugervirksomheden.

- 54 For det andet er en godtgørelse som den, der er omhandlet i denne doms præmis 37, knyttet til beskyttelsen af »sikkerhed« og »sundhed« på arbejdspladsen, for så vidt som brugervirksomhedens og i givet fald vikarbureauets ansvar for så vidt angår betingelserne for udførelsen af det arbejde, der er forbundet med denne beskyttelse, går hånd i hånd med skadeserstatning i det tilfælde, hvor den nævnte beskyttelse mislykkes, dvs. navnlig når en arbejdsulykke indtræffer under en vikaransattes udsendelse med den følge, at denne arbejdstager er varigt og fuldstændig uarbejdsdygtig til at udøve sit sædvanlige erhverv.
- 55 Henset til henvisningen i direktiv 2008/104 til direktiv 91/383 skal det således fastslås, at den sammenhæng, hvori artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104, sammenholdt med dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra f), indgår, underbygger den fortolkning, hvorefter begrebet »aflønning«, som begrebet »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår«, der fremgår af disse bestemmelser, henviser til, omfatter en godtgørelse som den, der er omhandlet i nærværende doms præmis 37.
- 56 Hvad for det tredje angår de formål, der forfølges med direktiv 2008/104, fremgår det af første betragtning til dette direktiv, at sidstnævnte har til formål at sikre fuld overholdelse af chartrets artikel 31, der i henhold til dens stk. 1 generelt fastsætter en ret for alle arbejdstagere til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold. Forklaringerne til chartret om grundlæggende rettigheder (EUT 2007, C 303, s. 17) angiver i denne henseende, at begrebet »arbejdsvilkår« skal forstås som omhandlet i artikel 156 TEUF, selv om sidstnævnte bestemmelse ikke definerer dette begreb. Henset til det formål om beskyttelse af den vikaransattes rettigheder, som forfølges med det nævnte direktiv, taler denne manglende præcisering for en vid fortolkning af det nævnte begreb (jf. i denne retning dom af 12.5.2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, præmis 40 og den deri nævnte retspraksis).
- 57 For så vidt som direktiv 2008/104 har til formål at sikre beskyttelsen af vikaransatte på området for sikkerhed og sundhed under arbejdet, skal det derfor i lighed med det af Kommissionen anførte fastslås, at hvis den økonomiske risiko for brugervirksomhederne i tilfælde af en arbejdsulykke var mindre for så vidt angår disse arbejdstagere i forhold til de arbejdstagere, som de ansætter direkte, ville disse virksomheder være mindre tilskyndet til at investere i vikaransattes sikkerhed, hvilket ville føre til en tilsidesættelse af dette formål.
- 58 De formål, der forfølges med direktiv 2008/104, underbygger følgelig fortolkningen af begrebet »aflønning« som omhandlet i dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra f), nr. ii), som »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår« som omhandlet i nævnte direktivs artikel 5, stk. 1, første afsnit, hvorefter dette begreb omfatter en godtgørelse, som en vikaransat kan gøre krav på på grund af fuldstændig og varig uarbejdsdygtighed til at udøve sit sædvanlige erhverv som følge af en arbejdsulykke i brugervirksomheden.
- 59 I modsætning til, hvad den spanske regering i det væsentlige har gjort gældende, kan denne fortolkning ikke afkræftes med den begrundelse, at en sådan godtgørelse udbetales efter vikaransættelsesforholdets ophør, eller af den omstændighed, at denne godtgørelse angiveligt udelukkende udspringer af erklæringen om den pågældende vikaransattes fuldstændige og varige uarbejdsdygtighed og dermed af ophøret af dennes ansættelsesforhold.
- 60 Det skal nemlig for det første præciseres, at den omstændighed, at den omhandlede godtgørelse udbetales efter arbejdsforholdets ophør, ikke udelukker, at den kan have karakter af aflønning som omhandlet i artikel 3, stk. 1, litra f), nr. ii), i direktiv 2008/104 (jf. analogt dom af 8.5.2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, præmis 70).

- 61 For det andet skal det bemærkes, at en fortolkning af begrebet »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår«, som udelukkede den godtgørelse, som en arbejdsgiver er forpligtet til at udbetale til en vikaransat på grund af ophøret af dennes ansættelsesforhold, fra anvendelsesområdet for artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104, ville være i strid med de formål, der forfølges med direktivet (jf. i denne retning dom af 12.5.2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, præmis 39 og 45).
- 62 Det skal i øvrigt fastslås, således som det fremgår af de sagsakter, som Domstolen råder over, at den i hovedsagen omhandlede arbejdsulykke, som udløser XXX' vedvarende, fuldstændige uarbejdsdygtighed til at udøve sit sædvanlige erhverv, indtrådte »under [...] udsendelsen til brugervirksomheden« som omhandlet i artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104, således at det ikke kan antages, at den godtgørelse, der udbetales som følge af denne uarbejdsdygtighed, udelukkende skyldes ophøret af XXX' ansættelsesforhold.
- 63 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det fastslås, at en godtgørelse, der tilkommer en vikaransat som følge af sidstnævntes fuldstændige og varige uarbejdsdygtighed til at udøve sit sædvanlige erhverv som følge af en arbejdsulykke i brugervirksomheden, som har til følge, at den vikaransattes ansættelsesforhold ophører, er omfattet af begrebet »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår« som omhandlet i artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104, sammenholdt med direktivets artikel 3, stk. 1, litra f).

Rækkevidden af ligebehandlingsprincippet i artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104

- 64 Hvad for det andet angår rækkevidden af ligebehandlingsprincippet, som fremgår af artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104, skal det bemærkes, at de vikaransatte under deres udsendelse til en brugervirksomhed i overensstemmelse med denne bestemmelse skal have mindst samme væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår som dem, der ville være gældende for dem, hvis de havde været ansat direkte af denne virksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave.
- 65 Det påhviler derfor den forelæggende ret i første omgang at fastlægge de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, som ville finde anvendelse på den vikaransatte, hvis denne havde været ansat direkte af brugervirksomheden til udførelse af samme arbejdsopgave som den, denne faktisk udfører, og dette i den samme periode, og nærmere bestemt i den foreliggende sag den godtgørelse, som denne har ret til som følge af fuldstændig og varig uarbejdsdygtighed til at udøve sit sædvanlige erhverv som følge af en arbejdsulykke i brugervirksomheden, og som følge af arbejdsforholdets ophør. Dernæst tilkommer det denne ret at sammenligne disse væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår med dem, der faktisk finder anvendelse på denne vikaransatte under dennes udsendelse til denne brugervirksomhed på grundlag af samtlige de i hovedsagen omhandlede relevante omstændigheder, for at sikre sig, at ligebehandlingsprincippet er overholdt i forhold til den nævnte vikaransatte (jf. i denne retning dom af 12.5.2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, præmis 50).
- 66 I det foreliggende tilfælde har den forelæggende ret anført, at vikaransatte, henset til Tribunal Supremos (øverste domstol) fortolkning af artikel 11 i lov nr. 14/1994, i tilfælde af vedvarende, fuldstændig uarbejdsdygtighed til at udøve deres sædvanlige erhverv kun kan gøre krav på en godtgørelse i henhold til artikel 42 i den kollektive overenskomst for vikararbejde, som er lavere end den godtgørelse, som arbejdstagere, der er ansat direkte af brugervirksomheden, har ret til i henhold til artikel 31 i den kollektive overenskomst for transportsektoren. Det fremgår nærmere bestemt af de sagsakter, som Domstolen råder over, at XXX som vikaransat har ret til en

godtgørelse på 10 500 EUR på grundlag af den første af disse kollektive overenskomster, mens han, hvis han var blevet ansat direkte af Serveo Servicios, ville have ret til en godtgørelse på 60 101,21 EUR i henhold til den anden af disse kollektive overenskomster.

- 67 Hvis dette faktisk er tilfældet, hvilket det påhviler den forelæggende ret at kontrollere, vil det kunne lægges til grund, at XXX i modsætning til, hvad der er fastsat i artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104, ikke under sin udsendelse til Serveo Servicios havde mindst samme væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår som dem, der ville have været gældende for ham, hvis han havde været ansat direkte af denne brugervirksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave i samme periode.
- 68 I denne henseende skal det bemærkes, at selv om medlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2-4, i direktiv 2008/104 under visse præcise betingelser har mulighed for at fastsætte undtagelser fra ligebehandlingsprincippet, indeholder forelæggelsesafgørelsen og de sagsakter, som Domstolen råder over, ingen oplysninger om en eventuel gennemførelse af en af disse undtagelser i Spanien.
- 69 Det skal desuden bemærkes, at selv om arbejdsmarkedets parter i henhold til artikel 3, stk. 3, i direktiv 2008/104 ganske vist har mulighed for at indgå kollektive overenskomster, der for vikaransattes arbejds- og ansættelsesvilkår kan fastsætte bestemmelser, der kan afvige fra dem, der er omhandlet i denne artikels stk. 1, skal sådanne overenskomster imidlertid i overensstemmelse med dette stk. 3, sammenholdt med 16. og 17. betragtning til dette direktiv, sikre den samlede beskyttelse af vikaransatte.
- 70 Forpligtelsen til at sikre den samlede beskyttelse af vikaransatte kræver bl.a., at der indrømmes de vikaransatte fordele med hensyn til væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, som kan kompensere for den forskellige behandling, som disse arbejdstagere udsættes for, idet overholdelsen af denne forpligtelse skal vurderes konkret (jf. i denne retning dom af 15.12.2022, TimePartner Personalmanagement, C-31/21, EU:C:2022:983, præmis 44 og 50). For at det ligebehandlingsprincip, der er fastsat i artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104, kan fraviges ved den kollektive overenskomst for vikararbejde, er det således nødvendigt, hvilket det påhviler den forelæggende ret at efterprøve, at denne kollektive overenskomst gør det muligt at sikre XXX en sådan samlet beskyttelse ved at tildele XXX kompenserende fordele for så vidt angår de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, der gør det muligt at opveje virkningerne af den forskelsbehandling, som XXX udsættes for.
- 71 Endelig skal det bemærkes, at Domstolen gentagne gange har fastslået, at en national ret i en tvist, hvori der udelukkende er private parter, er forpligtet til – når den anvender nationale bestemmelser, der er vedtaget med det formål at gennemføre de forpligtelser, der er fastsat i et direktiv – at tage samtlige bestemmelser i national ret i betragtning og i videst muligt omfang fortolke dem i lyset af ordlyden af samt formålet med dette direktiv for at nå til en løsning, der er i overensstemmelse med det formål, der forfølges med direktivet (jf. i denne retning dom af 12.5.2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, præmis 56 og 57 samt den deri nævnte retspraksis).
- 72 Såfremt den forelæggende ret måtte nå til den konklusion, at XXX ville have haft ret til den godtgørelse, som han kræver i henhold til artikel 31 i den kollektive overenskomst for transportsektoren, hvis han var blevet ansat direkte af Serveo Servicios, tilkommer det følgelig denne ret bl.a. at efterprøve, om artikel 11 i lov nr. 14/1994 kan gøres til genstand for en fortolkning, der er i overensstemmelse med kravene i direktiv 2008/104, og dermed fortolkes på

anden måde end ved at fratage XXX denne godtgørelse, hvilken fortolkning ville være i strid med dette direktivs artikel 5, stk. 1, første afsnit, således som det fremgår af nærværende doms præmis 67.

- 73 Det følger af samtlige ovenstående betragtninger, at artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104, sammenholdt med direktivets artikel 3, stk. 1, litra f), skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, sådan som den er fortolket i national retspraksis, hvorefter den godtgørelse, som vikaransatte kan gøre krav på som følge af en fuldstændig og varig uarbejdsdygtighed til at udøve deres sædvanlige erhverv som følge af en arbejdsulykke, der er indtruffet i brugervirksomheden, og som bevirker, at deres vikaransættelsesforhold ophører, er mindre end den godtgørelse, som disse arbejdstagere ville kunne gøre krav på i samme situation og på samme grundlag, hvis de var blevet ansat direkte af denne brugervirksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave i samme periode.

Sagsomkostninger

- 74 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 de 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:

Artikel 5, stk. 1, første afsnit, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde, sammenholdt med dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra f),

skal fortolkes således, at

den er til hinder for en national lovgivning, sådan som den er fortolket i national retspraksis, hvorefter den godtgørelse, som vikaransatte kan gøre krav på som følge af en fuldstændig og varig uarbejdsdygtighed til at udøve deres sædvanlige erhverv som følge af en arbejdsulykke, der er indtruffet i brugervirksomheden, og som bevirker, at deres vikaransættelsesforhold ophører, er mindre end den godtgørelse, som disse arbejdstagere ville kunne gøre krav på i samme situation og på samme grundlag, hvis de var blevet ansat direkte af denne brugervirksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave i samme periode.

Underskrifter