



Samling af Afgørelser

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT
J. KOKOTT
fremsat den 20. december 2017¹

Sag C-677/16

**Lucía Montero Mateos
mod**

**Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la
Comunidad Autónoma de Madrid**

(anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (arbejdsret
nr. 33 i Madrid, Spanien))

»Anmodning om præjudiciel afgørelse – socialpolitik – tidsbegrænset ansættelse – direktiv
1999/70/EF – rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og
CEEP – princippet om ikke-diskrimination af personer med tidsbegrænset ansættelse –
arbejdstagerens ret til godtgørelse på grund af ansættelseskontraktens ophør –
tidsbegrænset ansættelseskontrakt i form af en kontrakt om vikaransættelse – forskelsbehandling i
forhold til fastansatte«

I. Indledning

1. Er der tale om forskelsbehandling, når en person med tidsbegrænset ansættelse som godtgørelse for udløbet af dennes ansættelseskontrakt ikke har ret til nogen pengeydelse fra sin arbejdsgiver eller i al fald kun en mindre ydelse end en arbejdstager, hvis ansættelseskontrakt bringes til ophør ved arbejdsgiverens opsigelse af en objektiv grund? Dette er det centrale punkt i det retsspørgsmål, som Domstolen skal behandle i den foreliggende præjudicielle sag. Interessen samler sig dermed endnu en gang om beskyttelsen af personer med tidsbegrænset ansættelse mod misbrug og forskelsbehandling, der længe har været et socialt anliggende for Den Europæiske Union, og som Domstolen gentagne gange har behandlet.

2. I den foreliggende sag er problemstillingen om forskelsbehandling opstået på baggrund af en sag om en kvindelig spansk arbejdstager, der i flere år var ansat i en midlertidigt ledig stilling hos en offentligretlig enhed på grundlag af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, nærmere betegnet indtil udfaldet af proceduren med henblik på at besætte den pågældende stilling permanent forelå. Efter spansk ret har arbejdstageren, når en sådan »kontrakt om vikaransættelse«² blot udløber, ikke ret til nogen form for økonomisk godtgørelse, hvorimod en arbejdstager, der er blevet afskediget af sin arbejdsgiver af en objektiv grund, har ret til en godtgørelse.

1 – Originalsprog: tysk.

2 – På spansk: contrato de trabajo de interinidad.

3. I dommen i sagen de Diego Porras³, der blev afsagt i 2016, blev den manglende godtgørelse ved ophøret af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt anset for en forskelsbehandling, der er ulovlig i henhold til EU-retten. Nu anmodes Domstolen om at genoverveje sin daværende praksis eller i al fald at præcisere denne. I denne forbindelse vil Domstolen også skulle tage hensyn til den indre sammenhæng i dens praksis vedrørende princippet om ligebehandling og ikke-diskrimination.

4. Omtrent samme retsproblemer foreligger i sagen Grupo Norte Facility (sag C-574/16)⁴, hvori jeg ligeledes fremsætter mit forslag til afgørelse i dag, samt i de verserende sager Rodríguez Otero (sag C-212/17) og de Diego Porras (sag C-619/17). Endnu en verserende sag, Vernaza Ayovi (sag C-96/17), vedrører ganske vist ligeledes spørgsmål om forskelsbehandling i forbindelse med den spanske kontrakt om vikaransættelse, men i en helt anden sammenhæng.

II. Retsforskrifter

A. EU-retten

5. Den EU-retlige ramme for den foreliggende sag er Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP⁵ (herefter »direktiv 1999/70«). Med dette direktiv gennemførtes i henhold til dets artikel 1 rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse (herefter også »rammeaftalen«), som blev indgået den 18. marts 1999 mellem tre generelle tværfaglige organisationer (EGB, UNICE og CEEP) og er optaget som bilag til direktivet.

6. Rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse har som overordnet formål at fastsætte »de generelle principper og minimumskravene for tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold« og således »forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination [...]«⁶. Den er udtryk for, »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«⁷.

7. Rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse bygger i så henseende på en betragtning om, at »ansættelseskontrakter af tidsbegrænset varighed er – og fortsat vil være – den ansættelsesform, der sædvanligvis anvendes mellem arbejdsgivere og arbejdstagere«⁸. Samtidig anerkender rammeaftalen imidlertid også, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter »i visse sektorer, inden for visse erhverv og ved visse former for aktiviteter [er] en beskæftigelsesform, der passer både arbejdsgivere og arbejdstagere«⁹. Den skal forstås som et bidrag til at opnå »en bedre balance mellem fleksible arbejdstider og sikkerhed i ansættelsen«¹⁰.

3 – Dom af 14.9.2016 (C-596/14, EU:C:2016:683).

4 – Sagen Grupo Norte Facility omhandler blot en anden kontrakttype i spansk arbejdsret, nemlig den midlertidige deltidskontrakt (»contrato de relevo«).

5 – EFT 1999, L 175, s. 43.

6 – 14. betragtning til direktiv 1999/70.

7 – Tredje afsnit i præamblen til rammeaftalen.

8 – Andet afsnit i præamblen til rammeaftalen. Jf. også punkt 6 i dens generelle betragtninger.

9 – Punkt 8 i de generelle betragtninger til rammeaftalen. Jf. også andet afsnit i præamblen til denne.

10 – Første afsnit i indledningen til rammeaftalen. Jf. også punkt 3 og 5 i de generelle betragtninger til rammeaftalen.

8. Rammeaftalens formål er i § 1 fastlagt således:

»Formålet med nærværende rammeaftale er:

- a) at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination
- b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.«

9. Med hensyn til rammeaftalens anvendelsesområde bestemmer dens § 2, stk. 1:

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

10. Rammeaftalens § 3 indeholder følgende »definitioner«:

»I denne aftale forstås ved:

- 1) »en person med tidsbegrænset ansættelse«: en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastlagt ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed
- 2) »en sammenlignelig fastansat«: en fastansat i samme virksomhed, der har en 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.«

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

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

2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet pro rata temporis.

[...]«

12. Supplerende henvises til rammeaftalens § 5, der indeholder »Bestemmelser om misbrug«:

»1. For at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold fastsættes, medmindre der allerede findes tilsvarende retsregler, bestemmelser af medlemsstaterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter i henhold til

national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis – og/eller af arbejdsmarkedets parter, hvorved der tages hensyn til behovene inden for bestemte sektorer og/eller blandt bestemte kategorier af arbejdstagere, og som regulerer et eller flere af følgende forhold:

- a) objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold
 - b) den maksimale samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller arbejdsforhold
 - c) antallet af gange, sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold kan fornyes.
2. 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.«

B. National ret

13. I spansk ret er forskrifterne i lov om arbejdstagere i den affattelse, der var gældende på tidspunktet for indgåelsen af den omtvistede ansættelseskontrakt¹¹, relevante.

1. Generelt

14. I henhold til artikel 15, stk. 1, i lov om arbejdstagere kan en ansættelseskontrakt være tidsbegrænset eller tidsubegrænset, idet de tilladte grunde til en tidsbegrænsning er opregnet enkeltvis i denne bestemmelse.

15. I artikel 15, stk. 6, i lov om arbejdstagere findes desuden følgende bestemmelse om ligebehandling af ansatte med midlertidige og tidsbegrænsede kontrakter:

»Ansatte med midlertidige og tidsbegrænsede kontrakter har samme rettigheder som ansatte med tidsubegrænsede kontrakter med forbehold for de særlige forhold, der gør sig gældende for hver af disse kontrakttyper, for så vidt angår ophør af kontrakten, og de forhold, der udtrykkeligt fremgår af loven vedrørende uddannelseskontrakter. Når det på grund af disses art vil være passende, anerkendes disse rettigheder forholdsmæssigt i love og administrative bestemmelser og i de kollektive overenskomster, afhængigt af varigheden af ansættelsen.

Når et bestemt arbejdsvilkår eller en bestemt arbejdsrettighed er tildelt i love eller administrative bestemmelser og i kollektive aftaler på grundlag af arbejdstagerens anciennitet, skal den beregnes efter de samme kriterier for alle arbejdstagere, uanset ansættelsesform.«

11 – Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 (kodificeret udgave af lov om arbejdstagere som godkendt ved kongeligt lovdekret nr. 2/2015) af 23.10.2015 (BOE nr. 255 af 24.10.2015, s. 100224). Ifølge den spanske regerings oplysninger er ordlyden af de forskrifter i lov om arbejdstagere, der er relevante i den foreliggende sag, identiske med den ældre udgave af denne lov, der blev forelagt Domstolen i sagen Grupo Norte Facility (sag C-574/16).

16. Artikel 49 i lov om arbejdstagere («Kontraktens ophør») indeholder en sammenfattende liste over alle omstændigheder, der kan føre til et ansættelsesforholds ophør. Det drejer sig dels om ophør på grund af, at den i kontrakten fastsatte varighed er udløbet, eller at den arbejdsopgave eller tjenesteydelse, der er genstand for kontrakten, er udført [artikel 49, stk. 1, litra c)], dels om ophør af objektive grunde [artikel 49, stk. 1, litra l)], idet de pågældende objektive grunde er detaljeret opregnet i artikel 52 i lov om arbejdstagere.

17. For så vidt angår ansættelseskontraktens ophør på grund af, at den i kontrakten fastsatte varighed er udløbet, eller at den arbejdsopgave eller tjenesteydelse, der er genstand for kontrakten, er udført, fastsætter artikel 49, stk. 1, litra c), i lov om arbejdstagere, at når ansættelsesforholdet ophører – undtagen når der er tale om vikarkontrakter og uddannelseskontrakter – har arbejdstageren ret til at modtage en godtgørelse på et beløb, der forholdsmæssigt svarer til udbetaling af 12 dages løn for hvert tjenesteår.

18. For så vidt angår opsigelse af ansættelseskontrakten af objektive grunde fastsætter artikel 53, stk. 1, litra b), i lov om arbejdstagere derimod, at der skal ske »udbetaling, samtidig med den skriftlige underretning [om den objektive grund], af en godtgørelse til arbejdstageren, hvis størrelse svarer til 20 dage pr. ansættelsesår, som for perioder på under et år beregnes forholdsmæssigt i forhold til antallet af måneder, idet godtgørelsen dog højst kan udgøre 12 månedslønninger«.

2. Kontrakt om vikaransættelse

19. Kontrakter om vikaransættelse er en særlig form for ansættelseskontrakt, der er reguleret i en gennemførelsesbestemmelse til lov om arbejdstagere, navnlig i artikel 4 i det kongelige lovdekret nr. 2720/1998¹². En sådan kontrakt kan indgås med henblik på at erstatte en arbejdstager, som i henhold til lov, kollektiv overenskomst eller individuel aftale har ret til at bevare sin stilling. En sådan kontrakt kan ligeledes indgås med henblik på midlertidigt at besætte en stilling under en udvælgelses- eller forfremmelsesprocedure med henblik på at besætte denne stilling permanent.

III. De faktiske omstændigheder og hovedsagen

20. Lucía Montero Mateos indgik den 13. marts 2007 en kontrakt om vikaransættelse med det ovenfor nævnte kontor for social forsyning under udvalget for social- og familiepolitik i den selvstyreende region Madrid¹³ (Spanien) med henblik på at erstatte en fastansat hos denne lokale myndighed. Den 1. februar 2008 blev hendes kontrakt ændret til en kontrakt om vikaransættelse med henblik på besættelse af en ledig stilling¹⁴.

21. I ansættelseskontraktens gyldighedsperiode arbejdede Lucía Montero Mateos som hjælpepersonale i hotelbranchen på alderdomshjemmet »González Bueno« i den selvstyreende region Madrid.

22. Efter gennemførelse af en procedure med henblik på sikring af ansættelsen af hjælpepersonale i den selvstyreende region Madrid blev den stilling, hvori Lucía Montero Mateos hidtil havde været ansat, tildelt en anden arbejdstager. Derefter meddelte direktøren for alderdomshjemmet »González Bueno« den 30. september 2016 Lucía Montero Mateos, at denne med virkning fra den pågældende dato ophørte i ansættelsen som hjælpepersonale i hotelbranchen, idet hendes stilling på grundlag af udfaldet af proceduren var blevet besat permanent til anden side.

12 – Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (kongeligt lovdekret nr. 2720/1998 af 18.12.1998 om anvendelse af artikel 15 i lov om arbejdstagere i forbindelse med tidsbegrænsede ansættelseskontrakter) (BOE nr. 7 af 8.1.1999, s. 568).

13 – Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (herefter »Agencia«).

14 – Der var konkret tale om stilling nr. 16.332, hvilket blev anført i ansættelseskontrakten.

23. Den 14. oktober 2016 anlagde Lucía Montero Mateos sag mod den selvstyrende region Madrid, kontoret for social forsorg, til prøvelse af ansættelsesforholdets ophør ved Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid¹⁵, den forelæggende ret.

IV. Anmodningen om præjudiciel afgørelse og retsforhandlingerne for Domstolen

24. Ved kendelse af 21. december 2016, indgået til Domstolen den 29. december 2016, har Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (arbejdsret nr. 33 i Madrid) i henhold til artikel 267 TEUF forelagt Domstolen følgende spørgsmål til præjudiciel afgørelse:

»Skal § 4, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse fortolkes således, at ophøret af en midlertidig vikarkontrakt med henblik på besættelse af en ledig stilling på grund af udløbet af den varighed, der gav anledning til indgåelse af kontrakten mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren, udgør en objektiv grund, der gør det berettiget, at den nationale lovgiver for et sådant tilfælde ikke har fastsat nogen godtgørelse ved kontraktens udløb, mens der for en sammenlignelig fastansat arbejdstager, der er blevet afskediget af en objektiv grund, er fastsat en godtgørelse på 20 dage pr. ansættelsesår?«

25. I sagen for Domstolen har Lucía Montero Mateos, Agencia, den spanske regering samt Europa-Kommissionen indgivet skriftlige indlæg. Den 8. november 2017 blev der afholdt et fælles retsmøde i sag C-574/16 og sag C-677/16, hvor Grupo Norte Facility, Lucía Montero Mateos, Agencia, den spanske regering og Kommissionen var repræsenteret.

26. På anmodning fra Spanien sættes Domstolen i henhold til procesreglementets artikel 16, stk. 3, som stor afdeling.

V. Bedømmelse

27. Med sit spørgsmål ønsker den forelæggende ret i det væsentlige oplyst, om det udgør en forskelsbehandling, der er ulovlig i henhold til EU-retten, når en person med tidsbegrænset ansættelse i tilfælde af, at hendes ansættelseskontrakt ophører, fordi den i kontrakten fastsatte varighed er *udløbet*, den aftalte opgave er udført, eller den aftalte begivenhed er indtrådt, ikke har ret til nogen form for godtgørelse, mens en arbejdstager, hvis ansættelseskontrakt, hvad enten den er tidsbegrænset eller tidsubegrænset, bringes til ophør ved arbejdsgiverens *opsigelse* af en objektiv grund, modtager en sådan godtgørelse.

28. Baggrunden for dette spørgsmål er den omstændighed, at en arbejdstager i henhold til den spanske lov om arbejdstagere, såfremt dennes ansættelseskontrakt opsiges af arbejdsgiveren af en objektiv grund, har en lovbestemt ret til en godtgørelse svarende til 20 dages løn pr. ansættelsesår [artikel 53, stk. 1, litra b), i lov om arbejdstagere], hvorimod den samme lov i tilfælde af, at dennes tidsbegrænsede ansættelseskontrakt blot udløber, kun indrømmer arbejdstageren en mindre godtgørelse på 8-12 dages løn pr. ansættelsesår, eller endog slet ingen ret til godtgørelse, såfremt en tidsbegrænset »kontrakt om vikaransættelse« eller en uddannelseskontrakt udløber [artikel 49, stk. 1, litra c), i lov om arbejdstagere].

¹⁵ – Arbejdsret nr. 33 i Madrid (Spanien).

A. Anvendelsesområdet for princippet om ikke-diskrimination

29. Rammeaftalen finder anvendelse på *tidsbegrænsede ansættelseskontrakter*. Dette fremgår allerede af aftalens titel og bekræftes af definitionen af dens anvendelsesområde i aftalens § 2, stk. 1. Herefter finder rammeaftalen anvendelse på alle med tidsbegrænset ansættelse, som har en ansættelseskontrakt eller indgår i et ansættelsesforhold, som defineret ved lov, kollektiv aftale eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.

30. Grundlaget for tvisten i hovedsagen er ubestridt en tidbegrænset kontrakt om vikaransættelse, således som den i Spanien er fastsat bestemmelserne i lov om arbejdstagere.

31. Domstolen har ligeledes allerede fastslået, at rammeaftalens bestemmelser finder anvendelse på tidsbegrænsede kontrakter og ansættelsesforhold, der er indgået med forvaltningen og andre enheder i den offentlige sektor¹⁶, og at borgere over for sådanne myndigheder og enheder kan påberåbe sig rammeaftalens § 4, stk. 1, direkte for nationale domstole¹⁷.

32. Procesdeltagerne er imidlertid uenige om, hvorvidt navnlig princippet om ikke-diskrimination i henhold til rammeaftalens § 4, stk. 1, kan finde anvendelse på en sag som den foreliggende. Rammeaftalens § 4, stk. 1, forbyder nemlig konkret, at personer med tidsbegrænset ansættelse stilles ringere med henblik på deres *ansættelsesvilkår*.

33. Den spanske regering er af den opfattelse, at dette begreb kun omfatter *arbejdsvilkår*¹⁸ i snæver forstand, men derimod ikke andre ansættelsesvilkår¹⁹, såsom betingelserne og retsvirkningerne af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforholds ophør.

34. Denne opfattelse kan ikke tiltrædes. Ifølge retspraksis er det afgørende kriterium for fortolkningen af begrebet ansættelsesvilkår i rammeaftalens § 4, stk. 1, nemlig alene kriteriet om ansættelse, dvs. den omstændighed, at de ordninger, der finder anvendelse på en arbejdstager, eller de ydelser, denne gør krav på, er knyttet til den pågældendes ansættelsesforhold hos arbejdsgiveren²⁰.

35. I de forskellige sprogversioner af rammeaftalen anvendes dels formuleringer, der svarer til ordet *arbejdsvilkår*, dels imidlertid også formuleringer, der svarer til ordet *ansættelsesvilkår*²¹, uden at det fremgår, at disse formuleringer tager sigte på to særskilte forhold. En sådan sondring ville i øvrigt også være vanskelig at forlige med rammeaftalens mål og den overordnede opbygning af den europæiske arbejdsret.

16 – Dom af 4.7.2006, Adeneler m.fl. (C-212/04, EU:C:2006:443, præmis 54-57), af 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 25), af 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres (C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 38-40), og af 26.11.2014, Mascolo m.fl. (C-22/13, C-61/13 – C-63/13 og C-418/13, EU:C:2014:2401, præmis 67).

17 – Dom af 15.4.2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, præmis 68), og af 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, præmis 28).

18 – Spansk: condiciones de trabajo.

19 – Spansk: condiciones de empleo.

20 – Dom af 10.6.2010, Bruno og Pettini (C-395/08 og C-396/08, EU:C:2010:329, præmis 45 og 46), af 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, præmis 35), af 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 25), og af 14.9.2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, præmis 28).

21 – Således er der f.eks. i den tyske sprogversion af rammeaftalens § 4, stk. 1, ikke tale om *Arbeitsbedingungen* (arbejdsvilkår), men om *Beschäftigungsbedingungen* (ansættelsesvilkår). Det samme gør sig f.eks. gældende for den franske (conditions d'emploi), den italienske (condizioni di impiego), den portugisiske (condições de emprego) og den engelske sprogversion (employment conditions).

36. Rammeaftalen skal nemlig forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination²². Den er udtryk for, 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 forskelsbehandling²³. Ifølge fast retspraksis indeholder rammeaftalen socialretlige bestemmelser på EU-plan, der er af særlig vigtighed, og som enhver arbejdstager skal kunne profitere af i form af minimumsbeskyttelsesforskrifter²⁴. I overensstemmelse hermed kan princippet om ikke-diskrimination af tidsbegrænset ansatte ikke fortolkes indskrænkende²⁵.

37. Sammenhængen i den europæiske arbejdsret kræver desuden, at begrebet arbejds- eller ansættelsesvilkår ikke fortolkes løsrevet fra dets betydning i beslægtede EU-retlige bestemmelser²⁶. I denne forbindelse henvises der navnlig til direktiverne om ikke-forskelsbehandling 2000/78/EF²⁷ og 2006/54/EF²⁸, der konkretiserer det almindelige princip om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv med henblik på forskellige kriterier for diskrimination såsom køn, alder og seksuel orientering. Ifølge fast retspraksis er vilkårene for afskedigelse også omfattet af disse direktiver. Ikke mindst de beløb, som arbejdsgiveren – i medfør af ansættelseskontrakt eller lov – skal betale i tilknytning til ansættelsesforholdet ved ansættelsesforholdets ophør, er dermed omfattet af anvendelsesområdet for princippet om ikke-diskrimination²⁹. Det kan i sidste ende ikke forholde sig anderledes for så vidt angår ansættelsesvilkårene med hensyn til princippet om ikke-diskrimination i henhold til rammeaftalens § 4, stk. 1³⁰.

38. Alt i alt finder rammeaftalen i almindelighed samt det deri indeholdte princip om ikke-diskrimination i særdeleshed anvendelse på en godtgørelse, som arbejdstagere i medfør af aftale eller lov kan gøre krav på ved deres ansættelseskontraktens ophør. Dette har Domstolen også allerede fastslået³¹.

39. Dermed ligger en sag som den foreliggende, hvor der netop er uenighed om en sådan godtgørelse, inden for anvendelsesområdet for rammeaftalens § 4, stk. 1.

40. Princippet om ikke-diskrimination i henhold til rammeaftalens § 4, stk. 1, kan imidlertid kun være af betydning for den nævnte godtgørelse, for så vidt som det drejer sig om sammenligningen mellem personer med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte. I forbindelse med rammeaftalens § 4, stk. 1, er det derimod uden betydning, at arbejdstagerne med tidsbegrænset ansættelse også *indbyrdes* behandles forskelligt med hensyn til den omtvistede godtgørelse afhængigt af, om deres ansættelsesforhold bringes til ophør ved arbejdsgiverens opsigelse af en objektiv grund eller blot

22 – Rammeaftalens § 1, litra a), og 14. betragtning til direktiv 1999/70.

23 – Tredje afsnit i indledningen til rammeaftalen.

24 – Dom af 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 27 og 38). Tilsvarende dom af 15.4.2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, præmis 114), og af 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 24).

25 – Dom af 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 38, sammenholdt med præmis 37), af 15.4.2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, præmis 114), og af 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 24).

26 – I samme retning dom af 10.6.2010, Bruno og Pettini (C-395/08 og C-396/08, EU:C:2010:329, præmis 45 og 46).

27 – Rådets direktiv 2000/78/EF af 27.11.2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT 2000, L 303, s. 16).

28 – Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5.7.2006 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).

29 – Jf. bl.a. dom af 16.2.1982, Burton (19/81, EU:C:1982:58, præmis 9), af 8.6.2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, EU:C:2004:334, præmis 36), og af 12.10.2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, præmis 21).

30 – I samme retning dom af 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 28).

31 – Dom af 14.9.2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, præmis 31 og 32). Tilsvarende også dom af 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, præmis 35-37, ligeledes om en godtgørelsesordning), og af 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 27-29, om opsigelsesfrist).

udløber, fordi den i kontrakten fastsatte varighed er udløbet, den aftalte opgave er udført, eller den aftalte begivenhed er indtrådt. Eventuel forskelsbehandling mellem forskellige kategorier af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse er som udgangspunkt ikke omfattet af princippet om ikke-diskrimination i henhold til rammeaftalen³².

B. Spørgsmålet om en eventuel forskelsbehandling af personer med tidsbegrænset ansættelse i forhold til fastansatte

41. Desuden skal det som et centralt spørgsmål i den foreliggende sag undersøges, om arbejdstagere i tidsbegrænsede ansættelsesforhold og fastansatte befinder sig i en sammenlignelig situation³³. Som det nemlig allerede fremgår af ordlyden af rammeaftalens § 4, stk. 1, forbyder EU-retten forskelsbehandling af personer med tidsbegrænset ansættelse set i forhold til *sammenlignelige* fastansatte, men foreskriver ingen form for ligebehandling mellem personer med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte, der *ikke* er indbyrdes sammenlignelige³⁴. Kun når situationerne er sammenlignelige, kan en forskellig udformning af den lovbestemte godtgørelse, således som den er omtvistet i hovedsagen, udgøre en forskelsbehandling af midlertidigt ansatte.

42. Udgangspunktet for de overvejelser om sammenligneligheden mellem personer med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte, som det tilkommer den forelæggende ret at foretage³⁵, er i henhold til definitionen af begrebet »sammenlignelig fastansat« i rammeaftalens § 3, nr. 2), første afsnit, om de i den pågældende virksomhed udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse. Dette skal afklares, henset til en helhed af omstændigheder, herunder arbejdsart, uddannelseskrav og arbejdsforhold³⁶.

43. I den foreliggende sag skal det lægges til grund, at personen med tidsbegrænset ansættelse, henset til det konkrete udførte arbejde – navnlig arbejdsart, uddannelseskrav og arbejdsforhold – befinder sig i samme situation som en fastansat i den samme virksomhed. Så vidt det fremgår, udførte Lucía Montero Mateos nemlig som hjælpepersonale i hotelbranchen det samme arbejde som andet fastansat hjælpepersonale i hotelbranchen i alderdomshjemmets virksomhed. Hun var endda blevet tildelt en konkret stilling, der egentlig var tiltænkt en fastansat, og som i sidste ende også blev besat med en sådan.

44. I en sag som den foreliggende ville det imidlertid være forhastet at konkludere, at de to arbejdstagere *som helhed* befinder sig i en situation, der i enhver henseende er sammenlignelig, og at den midlertidigt ansatte forskelsbehandles, når der for denne gælder mindre gunstige lovregler om godtgørelse ved kontraktophør, alene med henvisning til det arbejde, de udfører, og til, at den stilling, som de blev ansat i, var den samme. Det afgørende er nemlig, om personer med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte også netop *med henblik på den omtvistede godtgørelse* – og specielt med henblik på den begivenhed, der fører til en sådan godtgørelse – befinder sig i en sammenlignelig situation.

32 – Kendelse af 11.11.2010, *Vino* (C-20/10, EU:C:2010:677, præmis 57).

33 – Således også dom af 12.12.2013, *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, præmis 43), af 13.3.2014, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 30), og af 14.9.2016, *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, præmis 39 og 40).

34 – Dom af 12.12.2013, *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, præmis 42), og kendelse af 30.4.2014, *D’Aniello m.fl.* (C-89/13, EU:C:2014:299, præmis 28). Tilsvarende også dom af 18.10.2012, *Valenza* (C-302/11 – C-305/11, EU:C:2012:646, præmis 48), samt den opfattelse, der fremgår af dom af 14.9.2016, *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, præmis 39 og 40).

35 – Dom af 18.10.2012, *Valenza* (C-302/11 – C-305/11, EU:C:2012:646, præmis 43), af 13.3.2014, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 32), og af 14.9.2016, *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, præmis 42).

36 – Dom af 8.9.2011, *Rosado Santana* (C-177/10, EU:C:2011:557, præmis 66), og af 13.3.2014, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 31), samt kendelser af 18.3.2011, *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167, præmis 37), og af 9.2.2017, *Rodrigo Sanz* (C-443/16, EU:C:2017:109, præmis 38). I samme retning allerede dom af 31.5.1995, *Royal Copenhagen* (C-400/93, EU:C:1995:155, præmis 33).

45. Ved vurderingen af dette spørgsmål skal der i sidste ende anvendes de samme kriterier, som også i øvrigt er relevante i spørgsmål om forskelsbehandling³⁷. Princippet om ikke-diskrimination, således som det specificeres i rammeaftalens § 4, stk. 1, er således blot en særlig udformning af det almindelige EU-retlige princip om ligebehandling og forbud mod forskelsbehandling³⁸.

46. Navnlig gælder det derfor ifølge fast retspraksis, at de faktiske omstændigheders ensartethed bl.a. skal fastlægges og vurderes på grundlag af indholdet af og formålet med den retsakt, der indfører en forskellig behandling. Endvidere skal der tages hensyn til de principper, der gælder inden for det område, som den pågældende retsakt henhører under, og de formål, der forfølges på det pågældende område³⁹.

47. Dermed omfatter kriterierne for sammenligningen af diverse ydelser fra arbejdsgiveren, som personer med tidsbegrænset ansættelse på den ene side og fastansatte personer på den anden side har ret til i medfør af ansættelseskontrakten eller loven, nødvendigvis også den faktiske og retlige situation, hvori der skal gøres krav på de pågældende ydelser fra arbejdsgiveren⁴⁰.

48. Den foreliggende sag giver Domstolen mulighed for specifikt at uddybe dette aspekt, som efter min opfattelse kom til kort i dommen i sagen de Diego Porras⁴¹, og genoverveje sin praksis på dette punkt.

49. Der findes utvivlsomt en lang række finansielle og sociale arbejdsgiverydelser, som både personer med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte ud fra ydelsernes indhold og formål har ret til på lige fod. Dertil hører naturligvis først og fremmest arbejdslønnen, men også eventuelle præmier for loyalitet og sociale fordele, som f.eks. tilskud til forplejning og transport samt adgang til firmaejede sportsfaciliteter og til børnepasning. Disse ydelser har nemlig enten til formål at honorere det arbejde, der er udført i virksomheden, eller at fremme integrationen i arbejdslivet og i virksomheden, idet princippet pro rata temporis eventuelt kan komme til anvendelse (rammeaftalens § 4, stk. 2)⁴².

50. Den omtvistede godtgørelse er dog, med forbehold for den forelæggende rets prøvelse, ikke en sådan ydelse. Så vidt det fremgår, er den godtgørelse, som en spansk arbejdsgiver i henhold til loven om arbejdstagere under visse omstændigheder skal betale ved en ansættelseskontrakts ophør, ud fra ydelsens karakter og formål ikke en præmie for loyalitet, men en kompensation for, at arbejdstageren mister sit arbejde.

51. Bedømt ud fra karakteren af og formålet med denne godtgørelse befinder personer med en tidsbegrænset ansættelse på den ene side og fastansatte på den anden side sig i modsætning til det første indtryk *ikke* i en sammenlignelig situation. Dette skyldes på ingen måde blot den tidsbegrænsede ansættelses midlertidige karakter, der i sig selv og abstrakt betraget ikke kan være et sonderingskriterium⁴³, men helt konkret, at der er forskel på sandsynligheden for at miste arbejdet, hvilket kan være forbundet med en ret til godtgørelse af forskellig størrelse.

37 – Jf. også mit forslag til afgørelse Pillbox 38 (C-477/14, EU:C:2015:854, punkt 38), Pilkington Group m.fl. mod Kommissionen (C-101/15 P, EU:C:2016:258, punkt 66) og Vervloet m.fl. (C-76/15, EU:C:2016:386, punkt 47), i hvilke jeg anførte, at princippet om ligebehandling ikke kan fortolkes og anvendes forskelligt alt efter retsområde.

38 – I denne retning f.eks. dom af 8.9.2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, præmis 65), hvor den faste praksis vedrørende det almindelige EU-retlige princip om forbud mod forskelsbehandling anvendes på rammeaftalens § 4, stk. 1.

39 – Dom af 16.12.2008, Arcelor Atlantique et Lorraine m.fl. (C-127/07, EU:C:2008:728, præmis 26), af 11.7.2013, Ziegler mod Kommissionen (C-439/11 P, EU:C:2013:513, præmis 167), og af 26.7.2017, Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, præmis 46).

40 – I denne retning dom af 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, præmis 44 og 45).

41 – Dom af 14.9.2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, navnlig præmis 40-44 og 51).

42 – Desuden kan tildelingen af visse arbejdsgiverydelser gøres betinget af en vis anciennitet i virksomheden, såfremt denne betingelse fastsættes efter objektive og gennemsigtige kriterier og ikke målrettet tager sigte på at udelukke personer med tidsbegrænset ansættelse.

43 – I henhold til rammeaftalens § 4, stk. 1, må personer med tidsbegrænset ansættelse ikke behandles mindre gunstigt, hvis dette *udelukkende er begrundet* i kontraktens tidsbegrænsede varighed. Jf. også dom af 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres (C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 56 og 57), af 18.10.2012, Valenza (C-302/11 – C-305/11, EU:C:2012:646, præmis 52), og af 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 37 og 38).

52. Der er ganske vist ingen tvivl om, at det at miste sit arbejde under alle omstændigheder – både for en person med en tidsbegrænset ansættelse og for en fastansat – er en yderst ubehagelig, ja endog indgribende begivenhed, der ikke sjældent er forbundet med betydelige personlige og sociale vanskeligheder.

53. For en person med tidsbegrænset ansættelse er tabet af dennes arbejdsplads, når den i kontrakten fastsatte varighed udløber, den aftalte opgave er udført, eller den aftalte begivenhed indtræder, dog fra starten forventelig og kommer på ingen måde som en overraskelse. Arbejdstageren har selv medvirket til indgåelsen af aftalen i kontrakten, der før eller senere uundgåeligt fører til, at dennes ansættelsesforhold udløber, selv om arbejdstageren, henset til den lange varighed af dennes tidsbegrænsede ansættelse, måske håbede på, at dennes ansættelsesforhold ville blive mere permanent på samme måde som en fastansat arbejdstagers.

54. Heroverfor er det (førtidige) ophør af et – tidsbegrænset eller tidsubegrænset – ansættelsesforhold ved arbejdsgiverens opsigelse af en objektiv grund (f.eks. arbejdsgiverens økonomiske vanskeligheder, der gør en personalenedskæring uundgåelig) i reglen *ikke* en begivenhed, som arbejdstagere konkret kan forudse.

55. Derudover har den lovbestede godtgørelse i tilfælde af en opsigelse af en objektiv grund ikke mindst til formål at give en kompensation for arbejdstagerens skuffede forventninger med hensyn til fortsættelsen af dennes ansættelsesforhold, som egentlig skulle fortsætte. Sådanne skuffede forventninger foreligger derimod ikke, når der blot er tale om, at en tidsbegrænset ansættelseskontrakt udløber, idet den i kontrakten fastsatte varighed udløber, den aftalte opgave er udført, eller den aftalte begivenhed indtræder.

56. Udløbet af den frist, der er fastsat i ansættelseskontrakten, er i den foreliggende sag, i modsætning til sag C-574/16, ganske vist ikke knyttet til en konkret dato, men dog til en ved kontrakt aftalt, fremtidig begivenhed, nemlig den forventelige ansættelse af en fastansat efter afslutningen af en igangværende udvælgelsesprocedure.

57. Selv hvis en arbejdstager – som i den foreliggende sag eller i sagen de Diego Porras⁴⁴ – længe har udført det samme arbejde for den samme arbejdsgiver på grundlag af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt⁴⁵, er hendes ansættelsesforhold efter min opfattelse stadig markant mindre fast, og som følge heraf er hendes forventning til dets fortsatte beståen ligeledes markant mindre berettiget end hos en fastansat med tidsubegrænset ansættelseskontrakt.

58. Derfor finder jeg også Kommissionens forslag om at anse tidsbegrænsede ansættelsesforhold af usædvanlig lang varighed for at være sammenlignelige med de tidsubegrænsede faste ansættelsesforhold for lidet overbevisende. Retssikkerheden ville blive forringet markant, og den praktiske håndtering af princippet om ikke-diskrimination af personer med tidsbegrænset ansættelse ville blive betydeligt vanskeligere, såfremt man i hvert enkelt tilfælde ville gøre spørgsmålet om ensartethed afhængigt af det pågældende ansættelsesforholds konkrete varighed og af, hvor forudsigeligt dets udløb er.

44 – Dom af 14.9.2016 (C-596/14, EU:C:2016:683).

45 – På dette punkt adskiller den foreliggende sag sig fra den konnekse sag Grupo Norte Facility (sag C-574/16), der drejer sig om en tidsbegrænset ansættelseskontrakt med en varighed på mindre end tre år. Som jeg imidlertid anfører i mit forslag til afgørelse af dags dato i den pågældende sag, bør den retlige vurdering være den samme i begge tilfælde.

59. Misbrug fra arbejdsgiverside, således som det bl.a. kan komme til udtryk i en kæde af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, bør bekæmpes på effektiv og afskrækkende vis ved hjælp af de foranstaltninger, der er fastsat med henblik herpå, jf. rammeaftalens § 5, i yderste konsekvens ved at ændre en tidsbegrænset ansættelseskontrakt til en tidsubegrænset⁴⁶. I denne forbindelse bør sondringen mellem beskyttelsen mod diskrimination i henhold til rammeaftalens § 4, stk. 1, og bekæmpelsen af misbrug i henhold til rammeaftalens § 5 ikke udviskes, som Kommissionen med rette har anført⁴⁷.

60. Såfremt man ville forbyde medlemsstaterne at udforme deres arbejdslovgivning differentieret ud fra de nævnte forskelle og interesseforhold, ville sondringen mellem tidsbegrænsede og tidsubegrænsede ansættelseskontrakter blive undermineret. Som Kommissionen dog korrekt har fremhævet, er denne sondring i overensstemmelse med EU-lovgivers og de europæiske arbejdsmarkedsparters værdier, hvorefter tidsbegrænset ansættelse ikke i sig selv skal være ilde set eller endog anses for ulovlig. Tværtimod hviler rammeaftalen også på den tanke, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter »i visse sektorer, inden for visse erhverv og ved visse former for aktiviteter [er] en beskæftigelsesform, der passer både arbejdsgivere og arbejdstagere«⁴⁸. Den skal også forstås som et bidrag til at opnå »en bedre balance mellem fleksible arbejdstider og sikkerhed i ansættelsen«⁴⁹.

C. De mulige begrundelser for en forskelsbehandling

61. Kun for det tilfælde, at Domstolen skulle vurdere problemstillingen vedrørende sammenligneligheden af situationen for personer med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte anderledes, end jeg har foreslået, vil jeg afsluttende kort behandle de mulige begrundelser for en forskellig udformning af de omhandlede lovbestemte krav om godtgørelse.

62. I en sag som den foreliggende, hvor der er tale om et ansættelsesforhold i den offentlige sektor, er der navnlig to aspekter, der bør behandles nærmere: for det første budgetpolitiske betragtninger, der, henset til de knappe økonomiske ressourcer, hos mange offentlige myndigheder i medlemsstaterne spiller en stadig mere fremtrædende rolle, og for det andet principperne i medlemsstaternes bestemmelser om offentligt ansatte.

63. Hvad angår de *budgetpolitiske betragtninger* kan en mindre gunstig lovbestemt ordning vedrørende godtgørelse for udløbet af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter sammenlignet med ordningen vedrørende godtgørelse for arbejdsgiverens opsigelse af en objektiv grund ikke alene begrundes med, at mere rundhændede ordninger ville udgøre en for stor belastning af de offentlige finanser. Ifølge fast retspraksis kan rene budgetmæssige hensyn i sig selv ikke anvendes som begrundelse for en diskrimination, selv om sådanne hensyn kan være afgørende for en medlemsstats socialpolitiske valg og påvirke arten og omfanget af disse⁵⁰.

46 – Rammeaftalen pålægger imidlertid ikke medlemsstaterne nogen generel forpligtelse til at indføre bestemmelser om ændring af tidsbegrænsede ansættelsesforhold til tidsubegrænset ansættelse (dom af 4.7.2006, Adeneler m.fl., C-212/04, EU:C:2006:443, præmis 91, af 7.9.2006, Marrosu og Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, præmis 47, samt af 14.9.2016, Martínez Andrés og Castrejana López, C-184/15 og C-197/15, EU:C:2016:680, præmis 39), navnlig ikke i den offentlige sektor.

47 – I dom af 26.11.2014, Mascolo m.fl. (C-22/13, C-61/13 – C-63/13 og C-418/13, EU:C:2014:2401, præmis 108 og 109), har Domstolen allerede antydnet, at det i henhold til rammeaftalens § 5 kan være udtryk for misbrug at ansætte vikarer under anvendelse af på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, når det ikke vides, hvornår udvælgelsesproceduren med henblik på ansættelse af fastansatte vil være afsluttet.

48 – Punkt 8 i de generelle betragtninger til rammeaftalen. Jf. også andet afsnit i indledningen til denne.

49 – Første afsnit i indledningen til rammeaftalen. Jf. også punkt 3 og 5 i de generelle betragtninger til rammeaftalen.

50 – Dom af 24.2.1994, Roks m.fl. (C-343/92, EU:C:1994:71, præmis 35 samt supplerende præmis 36 og 37), af 20.3.2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, præmis 59 samt supplerende præmis 60 og 61), og af 26.11.2014, Mascolo m.fl. (C-22/13, C-61/13 – C-63/13 og C-418/13, EU:C:2014:2401, præmis 110).

64. *Princippet inden for bestemmelserne om offentligt ansatte*, som f.eks. princippet om fast normerede stillinger, tjenestemandsmodellen og kravet om at bestå en udvælgelsesprøve for at opnå en tidsbegrænset ansættelse, er ganske vist ikke uden virkning for den praktiske anvendelse af rammeaftalens bestemmelser⁵¹. Rammeaftalen anerkender nemlig udtrykkeligt, »at det ved den nærmere gennemførelse heraf er påkrævet at tage hensyn til de særlige nationale, sektorbestemte eller årstidsbetingede realiteter«⁵².

65. Alligevel er det dog ikke alle former for forskelsbehandling mellem personer med tidsbegrænset ansættelse og sammenlignelige fastansatte, der kan begrundes med en generel henvisning til de særlige forhold ved ansættelse i den offentlige sektor⁵³, men kun de former, der helt konkret er afgørende for nævnte særlige forhold⁵⁴. Med forbehold af den forelæggende rets nærmere efterprøvelse er der i den foreliggende sag intet, der tyder på, at det med henblik på at gennemføre principper inden for bestemmelserne om offentligt ansatte kan være nødvendigt at udforme den lovbestemte ordning vedrørende godtgørelse for udløbet af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt inden for det offentlige mindre gunstigt end ordningen i forbindelse med arbejdsgiverens opsigelse af en objektiv grund.

66. Såfremt man således – i modsætning til mine betragtninger ovenfor – anser situationen for en person med tidsbegrænset ansættelse, hvis ansættelseskontrakt udløber, og for en fastansat, der opsiges af arbejdsgiveren af en objektiv grund, for sammenlignelige, ses der ikke at foreligge en objektiv begrundelse for den forskellige lovbestemte ret til godtgørelse.

D. Foreløbig konklusion

67. Sammenfattende må det dog – henset til den ifølge min konstatering manglende sammenlignelighed af de faktiske omstændigheder – med hensyn til fortolkningen af § 4, stk. 1, fastslås, at det ikke udgør en diskrimination af personer med tidsbegrænset ansættelse, såfremt de, når deres ansættelseskontrakt udløber, fordi den i kontrakten fastsatte varighed udløber, den aftalte opgave er udført, eller den aftalte begivenhed indtræder, ikke er berettiget til godtgørelse eller er berettiget til en mindre gunstig godtgørelse end arbejdstagere, hvis ansættelseskontrakt, hvad enten den er tidsbegrænset eller tidsbegrænset, bringes til ophør ved arbejdsgiverens opsigelse af en objektiv grund.

51 – Jf. herom allerede mit forslag til afgørelse Angelidaki m.fl. (C-378/07 – C-380/07, EU:C:2008:686, punkt 117) samt Adeneler m.fl. (C-212/04, EU:C:2005:654, punkt 85 og 86). I samme retning generaladvokat Pólares Maduros forslag til afgørelse Marrosu og Sardino (C-53/04 og C-180/04, EU:C:2005:569, punkt 42 og 43).

52 – Jf. tredje afsnit i indledningen til rammeaftalen. Jf. også punkt 10 i de generelle betragtninger.

53 – I denne retning også domme af 7.9.2006, Marrosu og Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, præmis 45) og Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518), samt af 26.11.2014, Mascolo m.fl. (C-22/13, C-61/13 – C-63/13 og C-418/13, EU:C:2014:2401, præmis 70), hvor Domstolen i begge tilfælde indskrænkende tilføjede: »for så vidt som det er objektivt begrundet«.

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

VI. Forslag til afgørelse

68. På baggrund af ovenfor anførte betragtninger foreslår jeg, at Domstolen besvarer den anmodning om præjudiciel afgørelse, der er blevet forelagt af Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (arbejdsret nr. 33 i Madrid, Spanien), som følger:

»§ 4, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse i bilaget til direktiv 1999/70 skal fortolkes således, at det ikke udgør en diskrimination af personer med tidsbegrænset ansættelse, såfremt de, når deres ansættelseskontrakt udløber, fordi den i kontrakten fastsatte varighed udløber, den aftalte opgave er udført, eller den aftalte begivenhed indtræder, ikke er berettiget til godtgørelse eller er berettiget til en mindre gunstig godtgørelse end arbejdstagere, hvis ansættelseskontrakt, hvad enten den er tidsbegrænset eller tidsubegrænset, bringes til ophør ved arbejdsgiverens opsigelse af en objektiv grund.«