



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Store Afdeling)

5. juni 2018*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 1999/70/EF – rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP – § 4 – princippet om ikke-diskrimination – begrebet »ansættelsesvilkår« – situationers sammenlignelighed – begrundelse – begrebet »objektive forhold« – godtgørelse i tilfælde af opsigelse af en tidsbegrænset kontrakt af en objektiv grund – ingen godtgørelse ved udløbet af en tidsbegrænset *interinidad*-kontrakt (vikarkontrakt)«

I sag C-677/16,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (arbejdsret nr. 33 i Madrid, Spanien) ved afgørelse af 21. december 2016, indgået til Domstolen den 29. december 2016, i sagen

Lucía Montero Mateos

mod

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

har

DOMSTOLEN (Store Afdeling),

sammensat af præsidenten, K. Lenaerts, vicepræsidenten, A. Tizzano, afdelingsformændene L. Bay Larsen, J.L. da Cruz Vilaça, A. Rosas og C.G. Fernlund samt dommerne A. Arabadjiev (refererende dommer), M. Safjan, D. Šváby, M. Berger, A. Prechal, E. Jarašiūnas og E. Regan,

generaladvokat: J. Kokott,

justitssekretær: fuldmægtig L. Carrasco Marco,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 8. november 2017,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Lucía Montero Mateos ved abogado G. de Federico Fernández,
- Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid ved M.J. Miralles de Imperial Ollero, som befuldmægtiget,

* Processprog: spansk.

- den spanske regering ved A. Gavela Llopis, som befuldmægtiget,
 - Europa-Kommissionen ved M. van Beek og N. Ruiz García, som befuldmægtigede,
- og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 20. december 2017, afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af § 4, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999 (herefter »rammeaftalen«), som er opført som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT 1999, L 175, s. 43).
- 2 Denne anmodning er blevet indgivet inden for rammerne af en tvist mellem Lucía Montero Mateos og Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (kontoret for social forsorg i Madrid under det regionale ministerium for social- og familiepolitik i den selvstyrende region Madrid, Spanien) (herefter »kontoret«) vedrørende ophøret af den *interinidad*-kontrakt (herefter »vikarkontrakt«), der knyttede hende til dette kontor.

Retsgrundlag

EU-retten

- 3 14. betragtning til direktiv 1999/70 har følgende ordlyd:

»[D]e underskrivende parter har ønsket at indgå en rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse og har opregnet de generelle principper og minimumskravene for tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold; de har givet udtryk for deres ønske om at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination og ved at fastsætte de rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.«
- 4 I henhold til artikel 1 i direktiv 1999/70 har direktivet til formål »at iværksætte den [...] rammeaftale [...], som blev indgået [...] mellem de generelle tværfaglige organisationer (EFS, UNICE og CEEP)«.
- 5 Andet afsnit i indledningen til rammeaftalen har følgende ordlyd:

»Parterne bag denne aftale erkender, at ansættelseskontrakter af tidsbegrænset varighed er – og fortsat vil være – den ansættelsesform, der sædvanligvis anvendes mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. De erkender ligeledes, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i visse tilfælde opfylder såvel arbejdsgivernes som arbejdstagernes behov.«
- 6 Denne indlednings tredje afsnit lyder således:

»I [rammeaftalen] fastsættes de generelle principper og minimumskrav, der skal gælde for tidsbegrænset ansættelse, idet parterne erkender, at det ved den nærmere gennemførelse heraf er påkrævet at tage hensyn til de særlige nationale, sektorbestemte eller årstidsbetingede realiteter. Aftalen viser, at arbejdsmarkedets parter er indstillet på at fastsætte en generel ramme, som skal sikre

ligebehandling for personer med tidsbegrænset ansættelse, ved at de beskyttes mod forskelsbehandling, og som skal sikre, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter grundlæggende anvendes på en, for både arbejdsgivere og arbejdstagere, acceptabel måde.«

7 I henhold til rammeaftalens § 1 har denne til formål dels at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination, dels at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

8 Rammeaftalens § 3 med overskriften »Definitioner« bestemmer følgende:

»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. [...]«

9 Rammeaftalens § 4 med overskriften »Princippet om ikke-diskrimination« fastsætter i stk. 1:

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

Spansk ret

10 Artikel 15, stk. 1, i texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kodificeret udgave af lov om arbejdstagere), godkendt ved Real Decreto Legislativo 1/1995 (kongeligt lovdekret nr. 1/1995) af 24. marts 1995 (BOE nr. 75 af 29.3.1995, s. 9654), i den affattelse, der var gældende på tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagen (herefter »lov om arbejdstagere«), fastsætter:

»Ansættelseskontrakten kan indgås tidsbegrænset eller tidsubegrænset. I følgende tilfælde kan kontrakten tidsbegrænses:

a) når arbejdstageren ansættes med henblik på at fuldføre en bestemt opgave, der er uafhængig af og kan adskilles fra virksomhedens samlede aktivitet, hvis udførelse, selv om den er tidsmæssigt begrænset, i princippet er af usikker varighed [...]

b) når markedsvilkårene, ophobning af arbejde eller for mange ordrer, selv i forbindelse med virksomhedens almindelige aktivitet, kræver det [...]

c) i tilfælde, hvor de arbejdstagere, der skal erstattes, har ret til at bevare deres stilling, på den betingelse, at navnet på den erstattede arbejdstager og begrundelsen for erstatningen anføres i ansættelseskontrakten.«

- 11 I henhold til denne lovs artikel 15, stk. 6, har ansatte med midlertidige og tidsbegrænsede kontrakter samme rettigheder som fastansatte med forbehold for de særlige forhold, der gør sig gældende for hver af disse kontrakttyper, for så vidt angår opsigelse af kontrakten, og de forhold, der udtrykkeligt fremgår af loven vedrørende uddannelseskontrakter.
- 12 Artikel 49, stk. 1, i lov om arbejdstagere bestemmer:
- »Ansættelseskontrakten ophører:
- [...]
- b) af de grunde, der gyldigt er anført i kontrakten, medmindre disse udgør åbenbart et misbrug af retsregler fra arbejdsgiverens side
- c) når den aftalte tidsperiode er udløbet, eller den arbejdsopgave eller tjenesteydelse, der er genstand for kontrakten, er fuldført: ved udløbet af kontrakten – undtagen når der er tale om *interinidad*-kontrakter [vikarkontrakter] og uddannelseskontrakter – har arbejdstageren ret til at modtage en godtgørelse på et beløb, der forholdsmæssigt svarer til 12 dages løn for hvert tjenestear, eller i givet fald den godtgørelse, som er fastsat ved den særlovgivning, der finder anvendelse på området
- [...]
- l) når der foreligger lovlige objektive grunde.
- [...]«
- 13 »Objektive grunde«, der kan danne grundlag for opsigelsen af ansættelseskontrakten, kan i henhold til artikel 52 i lov om arbejdstagere være arbejdstagerens uegnethed, der er blevet kendt eller opstået efter dennes faktiske indtræden i virksomheden; arbejdstagerens manglende tilpasning til rimelige tekniske ændringer af dennes stilling; grunde af økonomisk eller teknisk art eller vedrørende organisationen eller produktionen, når antallet af nedlagte stillinger er lavere end det antal, der kræves til at kvalificere opsigelsen af ansættelseskontrakter som »kollektiv opsigelse«, samt under visse betingelser tilbagevendende fraværsperioder, selv om disse måtte være begrundede.
- 14 I overensstemmelse med artikel 53, stk. 1, litra b), i lov om arbejdstagere giver opsigelsen af en ansættelseskontrakt af en af de grunde, der er omhandlet i denne lovs artikel 52, anledning til, at der på tidspunktet for den skriftlige meddelelse udbetales en godtgørelse til arbejdstageren svarende til 20 dages løn pr. ansættelsesår, idet godtgørelsen ved ansættelsesperioder på under et år beregnes pro rata på månedlig basis, og med et maksimum på 12 månedslønninger.
- 15 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 2720/1998 om gennemførelse af artikel 15 i lov om arbejdstagere vedrørende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter) af 18. december 1998 (BOE nr. 7 af 8.1.1999, s. 568) definerer i artikel 4, stk. 1, en vikarkontrakt som en kontrakt, der er indgået for at erstatte en arbejdstager, som i henhold til lov, kollektiv overenskomst eller en individuel aftale har ret til at bevare sin stilling, eller for midlertidigt at besætte en stilling under en udvælgelses- eller forfremmelsesprocedure med henblik på at besætte denne stilling permanent.
- 16 Ifølge dette kongelige dekrets artikel 4, stk. 2, skal vikarkontrakten bl.a. identificere den erstattede arbejdstager og begrundelsen for erstatningen eller den stilling, der skal besættes permanent efter udvælgelses- eller forfremmelsesproceduren. Varigheden af en vikarkontrakt, der er indgået for at erstatte en arbejdstager, som har ret til at bevare sin stilling, skal svare til varigheden af denne erstattede arbejdstagers fravær. Varigheden af en vikarkontrakt, der er indgået for midlertidigt at besætte en stilling under en udvælgelses- eller forfremmelsesprocedure med henblik på at besætte

denne stilling permanent, skal svare til varigheden af denne procedure. Den kan ikke vare længere end tre måneder, og der kan ikke indgås en ny kontrakt med det samme formål, når denne maksimale varighed er udløbet. I forbindelse med udvælgelsesprocedurer inden for den offentlige administration med henblik på besættelse af stillinger skal vikarkontraktens varighed svare til varigheden af disse procedurer i overensstemmelse med det, der er fastsat herom i særlovgivningen.

17 Det nævnte kongelige dekrets artikel 8, stk. 1, bestemmer:

»Tidsbegrænsede kontrakter ophører efter meddelelse fra en af parterne af følgende grunde:

[...]

c) Vikarkontrakter ophører af følgende grunde:

- 1) den erstattede arbejdstager genindtræder i sin stilling.
- 2) den lovbestemte eller aftalemæssigt fastsatte frist for genindtrædelse udløber.
- 3) den begrundelse, der har givet anledning til bevarelsen af stillingen, bortfalder.
- 4) udløbet af fristen på tre måneder i udvælgelses- eller forfremmelsesprocedurer med henblik på permanent at besætte stillinger eller udløbet af den frist, der gælder for udvælgelsesprocedurer inden for den offentlige administration.«

Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

18 Den 13. marts 2007 indgik Lucía Montero Mateos en kontrakt om vikaransættelse med henblik på at erstatte en fastansat med kontoret. Den 1. februar 2008 blev denne kontrakt ændret til en vikarkontrakt for midlertidigt at besætte en ledig stilling.

19 Den stilling, som Lucía Montero Mateos besatte, var en stilling som husassistent på et plejehjem under kontoret.

20 Den 3. oktober 2009 organiserede Comunidad de Madrid (regionen Madrid) en udvælgelsesprocedure med henblik på at besætte stillinger som husassistenter. Den 27. juli 2016 blev den stilling, som Lucía Montero Mateos besatte, tildelt en person, der var blevet udvalgt ved afslutningen af denne procedure.

21 Som følge heraf ophørte den berørtes vikarkontrakt med virkning fra den 30. september 2016.

22 Den 14. oktober 2016 anlagde Lucía Montero Mateos sag til prøvelse af den afgørelse, hvorved hendes kontrakt blev bragt til ophør, ved Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (arbejdsret nr. 33 i Madrid, Spanien).

23 I forelæggelsesafgørelsen har denne ret bemærket, at Lucía Montero Mateos inden for rammerne af vikarkontrakten udførte de samme opgaver som dem, til hvilke den udvalgte person, der var blevet ansat efter den procedure, der er nævnt i nærværende doms præmis 20, var blevet ansat for at udføre. Disse to arbejdstagere skal således anses for at være sammenlignelige arbejdstagere med henblik på anvendelsen af rammeaftalens § 4.

24 I øvrigt henhører godtgørelsen for en tidsbegrænset kontakts ophør og den godtgørelse, der udbetales på grund af afskedigelsen af en sammenlignelig fastansat af en af de grunde, der er omhandlet i artikel 52 i lov om arbejdstagere, under begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i nævnte § 4.

25 Den forelæggende ret har desuden anført, at arbejdstageren i henhold til spansk ret, når ansættelseskontrakten opsiges af en af de grunde, der er omhandlet i artikel 52 i lov om arbejdstagere, tildeles en lovbestemt godtgørelse, der svarer til 20 dages løn pr. ansættelsesår i virksomheden,

uafhængigt af, om dennes ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold er tidsbegrænset eller tidsubegrænset. I dette tilfælde behandles personer med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte således ens.

- 26 Når en vikarkontrakt som i det foreliggende tilfælde ophører ved udløbet af den periode, for hvilken den er blevet indgået, modtager den berørte arbejdstager derimod ingen godtgørelse.
- 27 Ifølge den forelæggende ret kan det kun fastslås, at der foreligger en forskelsbehandling som omhandlet i rammeaftalens § 4, i det tilfælde hvor det medgives, at situationen for en arbejdstager, hvis tidsbegrænsede kontrakt ophører ved udløbet af den periode, for hvilken den er blevet indgået, er sammenlignelig med situationen for en arbejdstager, hvis tidsubegrænsede kontrakt opsiges af en af de grunde, der er fastsat i artikel 52 i lov om arbejdstagere.
- 28 Dom af 14. september 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), har ført til, at de spanske retter ved udløbet af den periode, for hvilken vikarkontrakterne er blevet indgået, har tildelt denne første kategori af arbejdstagere en godtgørelse, der svarer til den, der bl.a. tildeles fastansatte, i tilfælde af at deres ansættelseskontrakter opsiges af en af de grunde, der er omhandlet i artikel 52 i lov om arbejdstagere.
- 29 Denne dom har haft en indvirkning på det spanske arbejdsmarked, der er karakteriseret ved kronisk arbejdsløshed og mange midlertidige kontrakter.
- 30 Den nævnte dom har imidlertid ikke givet noget svar på spørgsmålet, om det forhold, at parterne i en tidsbegrænset ansættelseskontrakt nødvendigvis har kendskab til den begrænsede varighed af denne kontrakt, for så vidt angår godtgørelserne for ansættelsesforholdets ophør kan begrunde en behandling, der er anderledes end den, der gives de fastansatte, hvis ansættelseskontrakt opsiges af en af de grunde, der er fastsat i artikel 52 i lov om arbejdstagere.
- 31 Den forelæggende ret har navnlig fremhævet, at en arbejdstager, der er ansat på en vikarkontrakt, som er indgået for at sikre erstatningen af en arbejdstager, som har ret til at bevare sin stilling, ikke kan se bort fra, at denne provisorisk besætter denne stilling for at opfylde et behov, der objektivt set er midlertidigt.
- 32 Opsigelsen af en tidsubegrænset ansættelseskontrakt af en af de grunde, der er omhandlet i artikel 52 i lov om arbejdstagere, følger derimod, ligesom en førtidig opsigelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt af disse samme grunde, af, at der opstår en situation, der ganske vist er mulig, men uforudset, og som griber så voldsomt ind i ansættelseskontraktens økonomiske ligevægt, at dens opretholdelse er uhensigtsmæssig eller umulig.
- 33 Det kan således lægges til grund, at det forhold, at en tidsbegrænset kontrakt ophører i overensstemmelse med de bestemmelser, som den fastsætter, ved sin forudsigelige karakter adskiller sig fra opsigelsen af en ansættelseskontrakt af en af de grunde, der er omhandlet i artikel 52 i lov om arbejdstagere. Opsigelsen af kontrakten af en sådan grund skuffer nemlig, på grund af dens uforudsigelige karakter, arbejdstagerens forventninger om stabilitet i ansættelsesforholdet. Dette kunne forstås som en objektiv grund, der begrunder en forskellig behandling af disse situationer i form af tildeling af en godtgørelse til arbejdstageren.
- 34 Det er imidlertid også muligt at lægge til grund, at tildelingen af en stilling, der hidtil har været besat af en arbejdstager inden for rammerne af en vikarkontrakt, til den person, der er blevet udvalgt efter en procedure, der tilsigtede, at denne stilling skulle besættes permanent, udgør en objektiv grund, der er knyttet til virksomhedens organisation, som ikke kan tilregnes arbejdstageren. I det foreliggende tilfælde kunne denne betragtning tale for at tildele Lucía Montero Mateos den samme godtgørelse som den, der tildeles sammenlignelige fastansatte i tilfælde af opsigelsen af deres ansættelseskontrakt af en af de grunde, der er omhandlet i artikel 52 i lov om arbejdstagere.

- 35 En arbejdstager lider i øvrigt, uanset om denne ansættes tidsbegrænset eller tidsubegrænset, et reelt tab, når denne mister sit arbejde. For så vidt som den godtgørelse, der udbetales i tilfælde af ansættelsesforholdets ophør, faktisk tilsigter at kompensere for denne skade, kunne det ifølge den forelæggende ret vise sig at være uberettiget kun at tildele denne i en del af de tilfælde, hvori ophøret af dette forhold ikke kan tilregnes arbejdstageren.
- 36 Under disse omstændigheder har Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (arbejdsret nr. 33 i Madrid) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »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?«
- 37 Ved skrivelse indleveret til Domstolens Justitskontor den 25. april 2017 har den spanske regering i medfør af artikel 16, stk. 3, i statuten for Den Europæiske Unions Domstol anmodet om, at Domstolen sættes som stor afdeling.

Om det præjudicielle spørgsmål

- 38 Med spørgsmålet ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, som ikke fastsætter udbetaling af en godtgørelse til arbejdstagere, der er ansat i tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, som er indgået for midlertidigt at besætte en stilling under en udvælgelses- eller forfremmelsesprocedure med henblik på at besætte denne stilling permanent, såsom den i hovedsagen omhandlede vikarkontrakt, ved udløbet af den periode, for hvilken disse kontrakter er blevet indgået, selv om fastansatte tildeles en godtgørelse i tilfælde af, at deres ansættelseskontrakt opsiges af en objektiv grund.
- 39 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at et af formålene med rammeaftalen i henhold til dennes § 1, litra a), er at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination. Ligeledes er det i tredje afsnit i indledningen til rammeaftalen præciseret, at den »viser, at arbejdsmarkedets parter er indstillet på at fastsætte en generel ramme, som skal sikre ligebehandling for personer med tidsbegrænset ansættelse, ved at de beskyttes mod forskelsbehandling«. I 14. betragtning til direktiv 1999/70 anføres det i denne forbindelse, at formålet med rammeaftalen bl.a. er at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse ved at fastsætte minimumskrav, der kan sikre anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination (dom af 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres, C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 47, af 12.12.2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, præmis 40, og af 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 22).
- 40 Rammeaftalen, navnlig dennes § 4, tilsigter at bringe nævnte princip i anvendelse på arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse for at forhindre, at en arbejdsgiver udnytter sådanne arbejdsforhold til at fratage disse arbejdstagere rettigheder, der indrømmes fastansatte (dom af 13.9.2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 37, af 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres, C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 48, og af 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 23).

- 41 Henset til de mål, der forfølges med rammeaftalen, som er nævnt i de to ovenstående præmisser, skal dens § 4 anses for at være et udtryk for et socialretligt princip på EU-plan, der ikke kan fortolkes indskrænkende (dom af 22.12.2010, *Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres*, C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 49, og af 13.3.2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 24; jf. i denne retning dom af 13.9.2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 38).
- 42 Det bemærkes, at der i rammeaftalens § 4, stk. 1, er fastsat et forbud mod at behandle personer med tidsbegrænset ansættelse mindre gunstigt med hensyn til ansættelsesvilkår end sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.
- 43 I det foreliggende tilfælde skal det for det første bemærkes, at eftersom *Lucía Montero Mateos* ansættelseskontrakt fastsatte, at den ophørte ved indtrædelsen af en bestemt begivenhed, nemlig den endelige tildeling efter udvælgelsesproceduren af den stilling, som hun besatte midlertidigt, skal hun anses for at have egenskab af en »person med tidsbegrænset ansættelse« som omhandlet i rammeaftalens § 3, stk. 1.
- 44 Det skal således for det andet fastlægges, om tildelingen af en godtgørelse fra arbejdsgiveren på grund af en ansættelseskontrakts udløb henhører under begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1. I denne henseende har Domstolen fastslået, at det afgørende kriterium ved vurdering af, om en foranstaltning henhører under dette begreb, er kriteriet om ansættelse, dvs. arbejdsforholdet mellem en arbejdstager og hans arbejdsgiver (dom af 12.12.2013, *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, præmis 35, og af 13.3.2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 25).
- 45 Domstolen har ligeledes fastslået, at bl.a. reglerne vedrørende fastsættelse af det opsigelsesvarsel, der finder anvendelse i tilfælde af opsigelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, er omfattet af dette begreb (jf. i denne retning dom af 13.3.2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 29).
- 46 Domstolen har nemlig præciseret, at en fortolkning af rammeaftalens § 4, stk. 1, hvorved betingelserne for opsigelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt udelukkes fra definitionen af det nævnte begreb ville betyde, at anvendelsesområdet for den beskyttelse, der er tillagt arbejdstagere med en tidsbegrænset ansættelse mod diskrimination, begrænses i strid med det formål, der er tillagt denne bestemmelse (dom af 13.3.2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 27).
- 47 Disse betragtninger kan i deres helhed overføres på den godtgørelse, der tildeles arbejdstageren som følge af opsigelsen af dennes ansættelseskontrakt, der knytter ham til hans arbejdsgiver, idet en sådan godtgørelse udbetales som følge af det ansættelsesforhold, der er etableret mellem disse (jf. i denne retning dom af 14.9.2016, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, præmis 31).
- 48 Det følger heraf, at en godtgørelse som den i hovedsagen omhandlede henhører under begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1.
- 49 Det skal for det tredje bemærkes, at det følger af Domstolens faste praksis, at princippet om ikke-diskrimination, som rammeaftalens § 4, stk. 1, er et særligt udtryk for, kræver, at ensartede forhold ikke må behandles forskelligt, og at forskellige forhold ikke må behandles ensartet, medmindre en sådan forskellig behandling er objektivt begrundet (jf. i denne retning dom af 8.9.2011, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, præmis 65 og den deri nævnte retspraksis).
- 50 I denne henseende bemærkes, at princippet om ikke-diskrimination er blevet gennemført og konkretiseret af rammeaftalen udelukkende for så vidt angår forskelsbehandlinger mellem arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte, der befinder sig i en sammenlignelig situation (dom af 14.9.2016, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, præmis 37 og den deri nævnte retspraksis).

- 51 Det følger af Domstolens faste praksis, at det ved bedømmelsen af, om de berørte personer udfører samme eller tilsvarende arbejde i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i rammeaftalen, i henhold til rammeaftalens § 3, stk. 2, og § 4, stk. 1, skal undersøges, om disse personer, henset til en helhed af omstændigheder, herunder arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsforhold, kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation (dom af 18.10.2012, Valenza m.fl., C-302/11 – C-305/11, EU:C:2012:646, præmis 42 og den deri nævnte retspraksis, og af 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 31).
- 52 I det foreliggende tilfælde tilkommer det den forelæggende ret, som alene har kompetence til at bedømme de faktiske omstændigheder, at afgøre, om Lucía Montero Mateos, da hun var ansat af kontoret inden for rammerne af en tidsbegrænset kontrakt, befandt sig i en situation, der var sammenlignelig med situationen for de arbejdstagere, som af samme arbejdsgiver i samme periode var ansat tidsbegrænset (jf. analogt dom af 8.9.2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, præmis 67, af 18.10.2012, Valenza m.fl., C-302/11 – C-305/11, EU:C:2012:646, præmis 43, og af 13.3.2014, Nierodzi, C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 32).
- 53 Når dette er sagt, fremgår det af de oplysninger, som Domstolen har til rådighed, at Lucía Montero Mateos, da hun var ansat af kontoret inden for rammerne af en vikarkontrakt, udførte de samme opgaver som husassistent på et alderdomshjem som de opgaver, til hvilke den udvalgte person blev ansat efter den procedure, der er nævnt i nærværende doms præmis 20, idet denne udvælgelsesprocedure netop havde til formål at besætte den stilling, som Lucía Montero Mateos besatte i denne periode, permanent.
- 54 Med forbehold for den forelæggende rets endelige vurdering med hensyn til alle de relevante oplysninger skal det følgelig lægges til grund, at situationen for en person med tidsbegrænset ansættelse såsom Lucía Montero Mateos var sammenlignelig med situationen for en fastansat, der var ansat af kontoret for at udføre de samme opgaver som husassistent på et alderdomshjem.
- 55 Det skal således undersøges, om der findes en objektiv grund, der begrundes, at udløbet af en tidsbegrænset vikarkontrakt ikke giver anledning til, at der til den berørte arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse udbetales godtgørelse, mens en fastansat, når denne afskediges af en af de grunde, der er omhandlet i artikel 52 i lov om arbejdstagere, modtager en godtgørelse.
- 56 I denne henseende bemærkes, at ifølge Domstolens faste praksis skal begrebet »objektive forhold« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, forstås således, at en forskelsbehandling mellem personer med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte ikke kan begrundes med, at denne forskel er fastsat ved en generel og abstrakt retsforordning, såsom en lov eller en kollektiv overenskomst (dom af 13.9.2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 57, og af 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres, C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 54, samt kendelse af 22.3.2018, Centeno Meléndez, C-315/17, ikke trykt i Sml., EU:C:2018:207, præmis 62).
- 57 Det nævnte begreb kræver ifølge fast retspraksis, at den konstaterede ulige behandling er begrundet i, at der foreligger præcise og konkrete omstændigheder, der kendetegner det ansættelsesvilkår, der er tale om, i den særlige sammenhæng, det indgår i, og på grundlag af objektive og gennemsigtige kriterier for at efterprøve, om denne ulige behandling rent faktisk opfylder et reelt behov, er egnet til at nå det forfulgte formål og er nødvendig herfor. Disse omstændigheder kan bl.a. opstå på grund af den særlige art opgaver, med henblik på hvis udførelse tidsbegrænsede kontrakter er indgået, samt de hermed forbundne kendetegn eller i givet fald på grund af en medlemsstats forfølgelse af et lovligt socialpolitisk formål (dom af 13.9.2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 53, og af 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, præmis 45, samt kendelse af 22.3.2018, Centeno Meléndez, C-315/17, ikke trykt i Sml., EU:C:2018:207, præmis 65).

- 58 I det foreliggende tilfælde har den spanske regering påberåbt sig den forskellige kontekst, hvori grundene til ophør af tidsbegrænsede kontrakter, der er omhandlet i artikel 49, stk. 1, litra c), i lov om arbejdstagere – såsom en vikarkontrakts udløb – indgår, i forhold til den kontekst, hvori betalingen af en godtgørelse i tilfælde af opsigelse af en af de grunde, der er omhandlet i den nævnte lovs artikel 52 – såsom grunde af økonomisk eller teknisk art eller vedrørende organisationen eller produktionen hos arbejdsgiveren, når antallet af nedlagte stillinger er lavere end det antal, der kræves for at kvalificere opsigelsen af ansættelseskontrakter som »kollektiv opsigelse« – er fastsat. For at forklare den i hovedsagen omhandlede forskelsbehandling har den nævnte regering i det væsentlige fremhævet, at afbrydelsen af ansættelsesforholdet i det første tilfælde sker på grund af en begivenhed, der er forudsigelig for arbejdstageren på tidspunktet for indgåelsen af den tidsbegrænsede ansættelseskontrakt, hvilket svarer helt til den i hovedsagen omhandlede situation, hvor vikarkontrakten udløber ved tildelingen af den ledige stilling, som Lucía Montero Mateos besatte midlertidigt. I det andet tilfælde er betalingen af godtgørelsen, der er fastsat i artikel 53, stk. 1, litra b), i lov om arbejdstagere, derimod begrundet i viljen til at kompensere for skuffelsen af arbejdstagerens berettigede forventninger om fortsættelsen af ansættelsesforholdet, hvilken skuffelse er foranlediget af dennes afskedigelse af en af de grunde, der er omhandlet i nævnte lovs artikel 52.
- 59 I denne henseende skal det bemærke, at udløbet af Lucía Montero Mateos vikarkontrakt på grund af det forhold, at den stilling, som hun besatte midlertidigt i medfør af denne kontrakt, blev besat permanent efter den procedure, der er nævnt i nærværende doms præmis 20, ud fra en faktuel og retlig synsvinkel indgår i en helt anden kontekst end den kontekst, hvori ansættelseskontrakten for en fastansat opsiges af en af de grunde, der er omhandlet i artikel 52 i lov om arbejdstagere.
- 60 Det følger nemlig af definitionen af begrebet »tidsbegrænset kontrakt«, der er omhandlet i rammeaftalens § 3, stk. 1, at en sådan kontrakt ophører med at have virkninger for fremtiden ved udløbet af den periode, der er fastsat for den, idet denne periode kan bero på fuldførelsen af en bestemt opgave, en bestemt dato eller – som i det foreliggende tilfælde – indtrædelsen af en bestemt begivenhed. Parterne i en tidsbegrænset ansættelseskontrakt kender således fra indgåelsen af denne dato eller den begivenhed, der afgør dens udløb. Denne periode begrænser ansættelsesforholdets varighed, uden at parterne for så vidt skal give udtryk for deres vilje efter indgåelsen af kontrakten.
- 61 Derimod følger opsigelsen af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt af en af de grunde, der er fastsat i artikel 52 i lov om arbejdstagere, på arbejdsgiverens initiativ, af en indtræden af omstændigheder, der ikke var forudset på datoen for indgåelsen af denne, og som nu forstyrrer den normale gennemførelse af ansættelsesforholdet. Som det fremgår af den spanske regerings forklaringer, der er nævnt i nærværende doms præmis 58, og som generaladvokaten har fremhævet i punkt 55 i forslaget til afgørelse, er det netop for at kompensere for den uforudsete karakter af denne afbrydelse af ansættelsesforholdet af en sådan grund og følgelig skuffelsen af berettigede forventninger, som arbejdstageren kan lide under fra denne dato for så vidt angår ansættelsesforholdets stabilitet, at artikel 53, stk. 1, litra b), i lov om arbejdstagere i dette tilfælde kræver, at den nævnte afskedigede arbejdstager betales en godtgørelse, der svarer til 20 dages løn pr. ansættelsesår.
- 62 I dette sidstnævnte tilfælde foretager den spanske lovgivning ingen forskelsbehandling mellem arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og sammenlignelige fastansatte, idet artikel 53, stk. 1, litra b), i lov om arbejdstagere fastsætter en lovbestemt godtgørelse, der svarer til 20 dages løn pr. ansættelsesår i virksomheden til fordel for arbejdstageren, uafhængigt af, om dennes ansættelseskontrakt er tidsbegrænset eller tidsubegrænset.
- 63 Under disse omstændigheder skal det fastslås, at det særlige formål med den godtgørelse for opsigelse, der er fastsat i artikel 53, stk. 1, litra b), i lov om arbejdstagere, og den særlige kontekst, som betalingen af den nævnte godtgørelse indgår i, udgør en objektiv grund, der begrundet den omhandlede forskelsbehandling.

- 64 I det foreliggende tilfælde kunne Lucía Montero Mateos på tidspunktet for indgåelsen af vikarkontrakten hverken kende den præcise dato, på hvilken den stilling, som hun besatte i henhold til denne kontrakt, ville blive besat permanent, eller vide, at denne kontrakt ville løbe usædvanligt længe. Dette ændrer dog intet ved, at den nævnte kontrakt udløb, fordi den begrundelse, der havde ligget til grund for indgåelsen heraf, bortfaldt. Når dette er sagt, tilkommer det den forelæggende ret at undersøge, om der, henset til den uforudsigelige karakter af udløbet af denne kontrakt og dennes usædvanlig lange løbetid, er anledning til at omkvalificere den til at være en »tidsbegrænset ansættelseskontrakt«.
- 65 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det præjudicielle spørgsmål besvares med, at rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national lovgivning, som ikke fastsætter udbetaling af en godtgørelse til arbejdstagere, der er ansat i tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, som er indgået for midlertidigt at besætte en stilling under en udvælgelses- eller forfremmelsesprocedure med henblik på at besætte denne stilling permanent, såsom den i hovedsagen omhandlede vikarkontrakt, ved udløbet af den periode, for hvilken disse kontrakter er blevet indgået, selv om fastansatte tildes en godtgørelse i tilfælde af, at deres ansættelseskontrakt opsiges af en objektiv grund.

Sagsomkostninger

- 66 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra nævnte parter udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

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

§ 4, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999, og som er opført som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national lovgivning, som ikke fastsætter udbetaling af en godtgørelse til arbejdstagere, der er ansat i tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, som er indgået for midlertidigt at besætte en stilling under en udvælgelses- eller forfremmelsesprocedure med henblik på at besætte denne stilling permanent, såsom den i hovedsagen omhandlede *interinidad*-kontrakt (vikarkontrakt), ved udløbet af den periode, for hvilken disse kontrakter er blevet indgået, selv om fastansatte tildes en godtgørelse i tilfælde af, at deres ansættelseskontrakt opsiges af en objektiv grund.

Underskrifter