



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Ottende Afdeling)

8. oktober 2020 *

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 2000/78/EF – ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv – artikel 1, 2 og 3 – direktiv 1999/70/EF – rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP – § 4 – princippet om ikke-diskrimination – foranstaltning vedtaget af et universitet i medfør af national ret – bevarelse af status som fastansat underviser efter den lovbestemte pensionsalder – mulighed forbeholdt undervisere, som har titel af ph.d.-vejledere – undervisere, som ikke har denne titel – tidsbegrænsede kontrakter – lavere løn end den, der gives til fastansatte undervisere«

I sag C-644/19,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Curtea de Apel Alba Iulia (appeldomstol i Alba Iulia, Rumænien) ved afgørelse af 27. maj 2019, indgået til Domstolen den 28. august 2019, i sagen

FT

mod

Universitatea »Lucian Blaga« Sibiu,

GC m.fl.

HS,

Ministerul Educației Naționale,

har

DOMSTOLEN (Ottende Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, N. Wahl, og dommerne F. Biltgen (refererende dommer) og L.S. Rossi,

generaladvokat: M. Bobek,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

* Processprog: rumænsk.

efter at der er afgivet indlæg af:

- FT ved advokat D. Târşia,
- den rumænske regering ved E. Gane, A. Rotăreanu og S.-A. Purza, som befuldmægtigede,
- Europa-Kommissionen ved M. van Beek og C. Gheorghiu, 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 1, artikel 2, stk. 2, litra b), og artikel 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), samt af § 4, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999 (herefter »rammeaftalen«), og som er opført som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT 1999, L 175, s. 43).
- 2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem FT, på den ene side, og Universitatea »Lucian Blaga« Sibiu (herefter »Universitetet«), GS m.fl., HS samt Ministerul Educației Naționale (undervisningsministeriet, Rumænien), på den anden side, vedrørende ansættelsesvilkårene for hendes stilling ved universitet, efter at hun har nået den lovbestedte pensionsalder.

Retsforskrifter

EU-retten

Direktiv 2000/78

- 3 Som det fremgår af artikel 1 i direktiv 2000/78, er formålet med direktivet, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.
- 4 Direktivets artikel 2, stk. 1 og 2, bestemmer følgende:
 - »1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.
 - 2. I henhold til stk. 1
 - a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet

- b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller personer med en bestemt seksuel orientering, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre
 - i) den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige [...]«

5 Nævnte direktivs artikel 3, stk. 1, har følgende ordlyd:

»Inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:

[...]

- c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn

[...]«

Direktiv 1999/70

6 Følgende fremgår af 17. betragtning til direktiv 1999/70:

»[H]vad angår de udtryk, der er anvendt i rammeaftalen uden at være specifikt defineret deri, overlader direktivet det til medlemsstaterne at definere disse udtryk i overensstemmelse med national ret og/eller praksis, ligesom det er tilfældet med andre direktiver, der er vedtaget på det sociale område, og som anvender tilsvarende udtryk, forudsat at nævnte definitioner ikke er i modstrid med rammeaftalens indhold.«

Rammeaftalen

7 Rammeaftalens § 3 er affattet således:

»I denne aftale betyder:

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 datoen 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.«

8 Rammeaftalens § 4 med overskriften »Princippet om ikke-diskrimination« fastsætter følgende 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.«

Rumænsk ret

- 9 Artikel 118, stk. 1 og 2, i legea n° 1/2011 a educației naționale (lov nr.1/2011 om national uddannelse), af 5. januar 2011 (*Monitorul Oficial*, del I, nr. 18 af 10.1.2011), i den affattelse, der var gældende på tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagen (herefter »lov nr. 1/2011«), bestemmer:

»1. Det nationale system for videregående uddannelse baserer sig på følgende principper:

a) princippet om universiteternes uafhængighed

[...]

2. I den videregående uddannelse er diskrimination baseret på alder, etnicitet, køn, social baggrund, politisk eller religiøs orientering, seksuel orientering eller andre former for diskrimination med undtagelse af de positive særbehandlinger, der er fastsat i loven, forbudt.«

- 10 Artikel 123, stk. 2, i lov nr. 1/2011 lyder således:

»Universiteternes uafhængighed giver universitetsmiljøet ret til at fastlægge dets eget hverv, institutionelle strategi, struktur, aktiviteter, organisation og funktion, forvaltning af materielle og menneskelige ressourcer i nøje overensstemmelse med den gældende lovgivning.«

- 11 Artikel 289 i lov nr. 1/2011 bestemmer:

»1. Undervisnings- og forskningspersonale pensioneres, når de fylder 65 år.

[...]

3. De statslige sekulære eller kirkelige universiteters senater kan, på grundlag af kriterier om faglig indsats og den økonomiske situation, bestemme, at en ledende underviser eller en forsker kan fortsætte arbejdet efter pensionering, på grundlag af en tidsbegrænset kontrakt for et år, med mulighed for årlig forlængelse i overensstemmelse med universitetets vedtægter, uden fastsat aldersbegrænsning. Universitetets senat kan beslutte at tildele den honorære titel som professor emeritus, for excellent undervisning og forskning, til ledende undervisere, der har nået pensionsalderen. Pensionerede ledende undervisere kan aflønnes ifølge ordningen for timelønsbetaling.

[...]

6. Uanset stk. 1 gælder, at når videregående uddannelsesinstitutioner ikke kan dække undervisningstimerne med fastansat personale, kan de i overensstemmelse med en metode, der fastlægges af universitetets senat, beslutte at bevare status som fastansat på området for undervisning og/eller forskning, med alle de rettigheder og forpligtelser, der følger heraf, på grundlag af en årlig vurdering af den akademiske indsats.

7. Genansættelse af pensioneret undervisningspersonale i undervisningsstillinger foretages årligt, med bevarelse af de rettigheder og forpligtelser, der følger af undervisningsaktiviteterne inden pensioneringen, efter universitetets senats godkendelse i overensstemmelse med den metode, der er fastsat i stk. 6, forudsat at udbetaling af pension suspenderes i hele genansættelsesperioden.«

Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- 12 I perioden fra 1994-2015 var FT ansat i en stilling som fastansat universitetsdocent ved universitetet i henhold til en tidsbegrænset ansættelseskontrakt.

- 13 Da FT nåede den lovbestemte pensionsalder, som er fastsat til 65 år, den 11. juni 2015, kunne hun, i henhold til en afgørelse fra universitetet, bevare sin status som fastansat underviser for perioden fra denne dato til den 30. september 2015 i forbindelse med universitetsåret 2014/2015.
- 14 Efterfølgende afslog universitetets bestyrelse FT's ansøgning om at bevare sin status som fastansat underviser for universitetsåret 2015/2016 med den begrundelse, at denne ansøgning ikke var i overensstemmelse med »metoden til godkendelse af bevarelsen af status som fastansat medlem af undervisningspersonalet efter det fyldte 65. år« (herefter »metoden«), som var vedtaget af universitetets senat ved afgørelse nr. 3655 af 28. september 2015. I henhold til metoden var muligheden for at bevare status som fastansat underviser efter den nævnte alder, således som omhandlet i artikel 289, stk. 6, i lov nr. 1/2011, alene forbeholdt ledende undervisere, der har titel af ph.d.-vejledere. Efter en ændring af metoden blev denne mulighed afskaffet for sidstnævnte fra den 1. oktober 2016.
- 15 Henset til afslaget på FT's ansøgning indgik hun fra 2016 på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter med universitetet med hensyn til de samme universitetsopgaver, som hun tidligere havde udført, ifølge lønsystemet for »timebetaling«, hvorefter lønnen var lavere end den løn, der blev udbetalt til fastansatte ledende undervisere.
- 16 FT anfægtede ved sit arbejdsretlige søgsmål, der blev anlagt ved Tribunalul Sibiu (ret i første instans i Sibiu, Rumænien), universitets afgørelse, idet hun noterede sig, at hendes status som fastansat underviser ophørte den 1. oktober 2015 som følge af den omstændighed, at hun havde nået den lovbestemte pensionsalder. Denne ret frifandt sagsøgte, idet den fandt, at der ikke forelå forskelsbehandling i henhold til direktiv 2000/78, således som påberåbt af FT. Denne dom blev endelig, efter at den blev stadfæstet af Curtea de Apel Alba Iulia (appeldomstolen i Alba Iulia, Rumænien).
- 17 Desuden forkastede Tribunalul Alba (ret i første instans i Alba, Rumænien) det af FT anlagte forvaltningsretlige søgsmål, hvorved hun havde nedlagt påstand om annullation af de administrative retsakter, der dannede grundlag for universitetets afslag på at imødekomme hendes ansøgning om at bevare sin status som fastansat underviser.
- 18 Den forelæggende ret, for hvilken appellen til prøvelse af denne dom er blevet indbragt, har bemærket, at tvisten i hovedsagen vedrører det forhold, at muligheden for at bevare status som fastansat underviser efter at have nået den lovbestemte pensionsalder i henhold til metoden alene er forbeholdt ledende undervisere, der har titel af ph.d.-vejledere. Denne retsinstans ønsker navnlig oplyst, om fastsættelsen af et sådant restriktivt kriterium udgør indirekte forskelsbehandling, henset til den omstændighed, at gennemførelsen af dette kriterium ligeledes har den virkning at føre til indgåelsen af på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter med et lavere lønniveau. I bekræftende fald ønsker den forelæggende ret oplyst, om den kan bortse fra retsvirkningerne af en afgørelse truffet af en national retsinstans, som er blevet endelig, hvorved det blev fastslået, at den i hovedsagen omhandlede situation ikke indebar forskelsbehandling i strid med direktiv 2000/78.
- 19 Under disse omstændigheder har Curtea de Apel Alba Iulia (appeldomstolen i Alba Iulia) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »1) Skal artikel 1, artikel 2, stk. 2, litra b), og artikel 3 i direktiv 2000/78 [samt] § 4 i rammeaftalen [...] fortolkes således, at en foranstaltning som den i hovedsagen omhandlede, der giver en arbejdsgiver mulighed for at fastsætte, at personer, der er fyldt 65 år, kun kan forblive i ansættelsen som fastansat med hensyn til de rettigheder, som de er tillagt inden pensionering, hvis de har status som ph.d.-vejledere, hvilket skader andre personer, der befinder sig i samme situation, og som ville have en sådan mulighed, såfremt der var ledige stillinger, og de opfyldte kravene vedrørende arbejdsindsats, samt åbner mulighed for at pålægge personer, som ikke er ph.d.-vejledere, flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter i henhold til en aflønningsordning på »timebasis«

for den samme akademiske aktivitet, som er mindre fordelagtig end den, der indrømmes fastansatte universitetsundervisere, udgør en forskelsbehandling i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i de nævnte bestemmelser?

- 2) Kan den omstændighed, at anvendelsen af EU-retten har forrang (princippet om EU-rettens forrang), fortolkes således, at den giver en national domstol mulighed for at undlade at anvende en endelig national dom, hvori det fastslås, at direktiv 2000/78[...] under de foreliggende omstændigheder er blevet overholdt, og der ikke er tale om forskelsbehandling?»

Formaliteten vedrørende anmodningen om præjudiciel afgørelse

- 20 Den rumænske regering har i sine skriftlige bemærkninger bestridt, at anmodningen om præjudiciel afgørelse kan antages til realitetsbehandling. Den rumænske regering har gjort gældende, dels at den fortolkning af EU-retten, som den forelæggende ret har anmodet om, ikke er nødvendig med henblik på tvisten i hovedsagen, som vil kunne løses alene på grundlag af de nationale bestemmelser, som gennemfører denne ret, dels at den nævnte ret ikke i tilstrækkeligt omfang har forklaret valget af de bestemmelser i EU-retten, som den ønsker fortolket, eller den sammenhæng, som den fastslår mellem sidstnævnte bestemmelser og den nationale lovgivning, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen.
- 21 Det følger i denne henseende af Domstolens faste praksis, at det udelukkende tilkommer den nationale ret, for hvilken en tvist er indbragt, og som har ansvaret for den retlige afgørelse, som skal træffes, på grundlag af omstændighederne i den konkrete sag at vurdere, såvel om en præjudiciel afgørelse er nødvendig for, at den kan afsige dom, som relevansen af de spørgsmål, den forelægger Domstolen. Når de forelagte spørgsmål vedrører fortolkningen af en EU-retlig regel, er Domstolen derfor principielt forpligtet til at træffe afgørelse (dom af 19.11.2019, A.K. m.fl. (Den øverste domstols disciplinærafdelings uafhængighed), C-585/18, C-624/18 og C-625/18, EU:C:2019:982, præmis 97 og den deri nævnte retspraksis).
- 22 Heraf følger, at der foreligger en formodning for, at spørgsmål om EU-retten er relevante. Domstolen kan kun afslå at træffe afgørelse vedrørende et præjudicielt spørgsmål fra en national ret, såfremt det klart fremgår, at den ønskede fortolkning af en EU-retlig regel savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, når problemet er af hypotetisk karakter, eller når Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan foretage en sagligt korrekt besvarelse af de forelagte spørgsmål (dom af 19.11.2019, A.K. m.fl. (Den øverste domstols disciplinærafdelings uafhængighed), C-585/18, C-624/18 og C-625/18, EU:C:2019:982, præmis 98 og den deri nævnte retspraksis).
- 23 I det foreliggende tilfælde fremgår det ikke klart, at de bestemmelser i EU-retten, som den forelæggende ret har nævnt i de forelagte spørgsmål, som vedrører forskelsbehandlinger, der er forbudt i forbindelse med ansættelses- og arbejdsforhold, ikke har nogen forbindelse med tvisten i hovedsagen. Tværtimod vedrører spørgsmålet, om den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning samt den måde, hvorpå den er blevet gennemført af universitetet, medfører sådanne forskelsbehandlinger, sagens realitet.
- 24 Selv om begrundelsen for anmodningen om præjudiciel afgørelse i øvrigt ganske vist er kortfattet, forholder det sig ikke desto mindre således, at den gør det muligt at forstå, at tvisten i hovedsagen vedrører en angivelig forskelsbehandling blandt de ledende undervisere ved universitetet, som fortsætter med at arbejde efter den lovbestemte pensionsalder, alt efter om disse sidstnævnte har titel af ph.d.-vejledere eller ej, og at Domstolen anmodes om at tage stilling til, om en sådan forskelsbehandling er i strid med de bestemmelser i EU-retten, der nævnes i det første præjudicielle spørgsmål. Da den nævnte anmodning om præjudiciel afgørelse desuden indeholder en tilstrækkelig fremstilling af de relevante nationale faktiske og retlige omstændigheder, må det i det foreliggende tilfælde konstateres, at den opfylder kravene i artikel 94 i Domstolens procesreglement.

- 25 Det følger af det ovenstående, at de præjudicielle spørgsmål kan antages til realitetsbehandling.

De præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

Det første spørgsmåls første del

- 26 Med det første spørgsmåls første del ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 1 og 2 i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de er til hinder for anvendelsen af en national lovgivning, hvorefter det blandt de ledende undervisere ved et universitet, der fortsætter med at udøve deres hverv ved universitetet efter at have nået den lovbestemte pensionsalder, kun er de undervisere, der har titel af ph.d.-vejledere, der kan bevare deres status som fastansat underviser, mens de undervisere, der ikke er ph.d.-vejledere, kun kan indgå tidsbegrænsede ansættelseskontrakter med dette universitet med en ringere aflønningsordning end den, der indrømmes fastansatte ledende undervisere.
- 27 Det fremgår af artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78, at dette inden for rammerne af Den Europæiske Unionens beføjelser finder anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår bl.a. ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn.
- 28 Det følger heraf, at FT's situation, som vedrører de ansættelseskontrakter, som hun har indgået med universitetet, samt den løn, som hun har oppebåret i henhold til disse kontrakter, henhører under denne bestemmelse.
- 29 Som det imidlertid fremgår af anmodningen om præjudiciel afgørelse, hviler den forskelsbehandling på området for ansættelses- og arbejdsvilkår, som ligger til grund for tvisten i hovedsagen, blandt de ledende undervisere ved universitetet, som fortsætter med at udøve deres hverv efter at have nået den lovbestemte pensionsalder, på det forhold, hvorvidt de har titel af ph.d.-vejleder, idet de ledende undervisere, som ikke har denne titel, er mindre fordelagtigt stillede i forhold til de fastansatte ledende undervisere.
- 30 Ifølge fast retspraksis fremgår det såvel af titlen til direktiv 2000/78 som af dets betragtninger, indhold og formål, at det tilsigter at fastlægge en generel ramme for at sikre enhver ligebehandling »med hensyn til beskæftigelse og erhverv« ved at yde en effektiv beskyttelse mod enhver form for forskelsbehandling, der beror på de grunde, som er nævnt i artikel 1 (jf. i denne retning dom af 18.6.2009, Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, præmis 33, og af 15.1.2019, E.B., C-258/17, EU:C:2019:17, præmis 40 og den deri nævnte retspraksis).
- 31 I denne henseende har Domstolen udtalt, at de grunde, der er anført i direktivets artikel 1, i overensstemmelse med det nævnte direktivs artikel 2, stk. 1, er udtømmende opregnet (jf. i denne retning dom af 9.3.2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, præmis 34 og den deri nævnte retspraksis).
- 32 Det må imidlertid konstateres, at den i hovedsagen omhandlede forskelsbehandling ikke henhører under nogen af de grunde, der er opregnet i nævnte artikel 1. Navnlig kan en sådan forskelsbehandling ikke, heller ikke indirekte, være baseret på alder, eftersom såvel de personer, der begunstiges ved den nationale lovgivning, som de personer, der ikke begunstiges ved denne, tilhører samme aldersgruppe, dvs. aldersgruppen for personer, der har nået den lovbestemte pensionsalder.

- 33 Forskelsbehandlingen, som afhænger af besiddelsen af titlen som ph.d.-vejleder, hviler nemlig på de berørte personers faggruppe. Domstolen har imidlertid allerede fastslået, at direktiv 2000/78 ikke omhandler forskelsbehandlinger, der er baseret på et sådant kriterium (jf. i denne retning dom af 21.5.2015, SCMD, C-262/14, ikke trykt i Sml., EU:C:2015:336, præmis 29 og den deri nævnte retspraksis).
- 34 Det følger heraf, at en situation som den i hovedsagen omhandlede ikke henhører under den generelle ramme, der er fastsat i artikel 2, stk. 2, i direktiv 2000/78 med henblik på at bekæmpe visse former for forskelsbehandling på arbejdspladsen.
- 35 Følgelig skal den første del af det første spørgsmål besvares med, at artikel 1 og 2 i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de ikke finder anvendelse på en national lovgivning, hvorefter det blandt de ledende undervisere ved et universitet, der fortsætter med at udøve deres hverv ved universitetet efter at have nået den lovbestemte pensionsalder, kun er de undervisere, der har titel af ph.d.-vejledere, der kan bevare deres status som fastansat underviser, mens de undervisere, der ikke er ph.d.-vejledere, kun kan indgå tidsbegrænsede ansættelseskontrakter med dette universitet med en ringere aflønningsordning end den, der indrømmes fastansatte ledende undervisere.

Det første spørgsmåls anden del

- 36 Med det første spørgsmåls anden del ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at den er til hinder for anvendelsen af en national lovgivning, hvorefter det blandt de ledende undervisere ved et universitet, der fortsætter med at udøve deres hverv ved universitetet efter at have nået den lovbestemte pensionsalder, kun er de undervisere, der har titel af ph.d.-vejledere, der kan bevare deres status som fastansat underviser, mens de undervisere, der ikke er ph.d.-vejledere, kun kan indgå tidsbegrænsede ansættelseskontrakter med dette universitet med en ringere aflønningsordning end den, der indrømmes fastansatte ledende undervisere.
- 37 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.
- 38 Rammeaftalens § 4 tilsigter at bringe princippet om ikke-diskrimination 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 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, præmis 55 og den deri nævnte retspraksis).
- 39 Det følger af ordlyden af og formålet med nævnte § 4, at denne ikke vedrører selve valget om at indgå tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i stedet for tidsubegrænsede ansættelseskontrakter, men ansættelsesvilkårene for de arbejdstagere, som har indgået den første type kontrakter i forhold til ansættelsesvilkårene for de arbejdstagere, der er ansat i henhold til den anden type kontrakt, idet begrebet »ansættelsesvilkår« omfatter foranstaltninger, som henhører under arbejdsforholdet mellem en arbejdstager og hans arbejdsgiver (jf. i denne retning dom af 20.6.2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, præmis 25 og den deri nævnte retspraksis).
- 40 Herefter skal det undersøges, om ansættelsesvilkår som dem, der følger af de af FT indgåede tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, navnlig den ringere lønordning, som følger af disse, udgør en forskelsbehandling, som strider mod rammeaftalens § 4, stk. 1, henset til ansættelsesvilkårene for de ledende undervisere, der har titel af ph.d.-vejledere og udøver deres hverv efter at have nået den lovbestemte pensionsalder.

- 41 I denne henseende skal det for det første afgøres, om de ledende undervisere, der har titel af ph.d.-vejledere, i forhold til hvilke FT's situation skal sammenlignes, henhører under begrebet »sammenlignelige fastansatte« som omhandlet i denne bestemmelse. I henhold til rammeaftalens § 3, stk. 2, omhandler dette begreb fastansatte i samme virksomhed, der har en tidsubegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsubegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.
- 42 Da begrebet »tidsubegrænset ansættelseskontrakt« imidlertid dels ikke er specifikt defineret i rammeaftalen, skal det, således som anført i 17. betragtning til direktiv 1999/70, defineres af medlemsstaterne i overensstemmelse med national ret og praksis, forudsat at den fastsatte definition ikke er i modstrid med rammeaftalens indhold (jf. i denne retning dom af 15.3.2012, Sibilio, C-157/11, ikke trykt i Sml., EU:C:2012:148, præmis 42-45).
- 43 Kommissionen har i sine skriftlige bemærkninger rejst spørgsmålstegn ved det forhold, at ledende undervisere, der har titel af ph.d.-vejledere og har nået den lovbestemte pensionsalder, arbejder i henhold til en tidsubegrænset ansættelseskontrakt, for så vidt som det fremgår af den omhandlede nationale lovgivning, at de, med henblik på at bevare deres status som fastansatte undervisere, er underlagt universitetets årlige bedømmelse og godkendelse. Det tilkommer imidlertid den forelæggende ret at bedømme, om disse ledende undervisere er ansat i henhold til en sådan tidsubegrænset kontrakt på grundlag af de kriterier, der er nævnt i den foregående præmis i nærværende dom.
- 44 Hvis det konkluderes, at de nævnte ledende undervisere er ansat i henhold til en tidsubegrænset ansættelseskontrakt, må det dels efterprøves, om de er »sammenlignelige« fastansatte som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1. I denne henseende bemærkes, at det følger af fast retspraksis, at princippet om ikke-diskrimination, som denne bestemmelse er et særligt udtryk for, kræver, at ensartede forhold ikke må behandles forskelligt, og at forskellige forhold ikke må behandles ensartet, medmindre en sådan behandling er objektivt begrundet (dom af 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, præmis 60 og den deri nævnte retspraksis).
- 45 Princippet om ikke-diskrimination er således 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 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, præmis 61 og den deri nævnte retspraksis).
- 46 Det skal 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, nr. 2), og § 4, stk. 1, undersøges, om disse personer, henset til en helhed af omstændigheder, herunder arbejdsart, uddannelseskraav og arbejdsforhold, kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation (dom af 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, præmis 62 og den deri nævnte retspraksis).
- 47 I det foreliggende tilfælde tilkommer det den forelæggende ret, som alene har kompetence til at bedømme de faktiske omstændigheder, at afgøre, om FT, da hun var ansat af universitetet inden for rammerne af en række tidsbegrænsede kontrakter, befandt sig i en situation, der var sammenlignelig med situationen for de ledende undervisere, som har titel af ph.d.-vejledere, og som af samme arbejdsgiver var ansat tidsubegrænset efter at have nået den lovbestemte pensionsalder (jf. analogt dom af 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, point 63).
- 48 I denne sammenhæng skal det navnlig efterprøves, om den omstændighed, at disse sidstnævnte ledende undervisere har titel af ph.d.-vejledere, indebærer, at karakteren af deres arbejde samt kravene til deres uddannelse er forskellige fra dem, der gælder for en ledende underviser som FT.

- 49 Hvis det må antages, at situationen for disse to kategorier af undervisere er sammenlignelig, skal det for det andet undersøges, om der foreligger et objektivt forhold som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, som kan begrunde den forskelsbehandling, der bl.a. vedrører disses lønniveau.
- 50 Ifølge fast retspraksis kræver begrebet »objektive forhold«, 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 det kan efterprøves, 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 20.6.2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, præmis 40 og den deri nævnte retspraksis).
- 51 I det foreliggende tilfælde fremgår det af forelæggelsesafgørelsen, at metoden ifølge sin begrundelse tilsigter at imødegå den foruroligende stigning i antallet af undervisningsstillinger som professorer og docenter på universitetet i forhold til antallet af undervisningsstillinger som lektorer og assistenter, samt at sikre økonomisk ligevægt mellem universitetets stabilitet og udvikling på kort og langt sigt. Det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve, om denne begrundelse rent faktisk er formålet med metoden.
- 52 Med forbehold af denne efterprøvelse bemærkes, at Domstolen allerede har fastslået, at sådanne formål, der i det væsentlige vedrører personaleadministration samt budgetmæssige hensyn, og som endvidere ikke hviler på objektive og transparente kriterier, ikke kan anses for at være objektive grunde, der begrunder en forskelsbehandling som den, der er omhandlet i tvisten i hovedsagen (jf. i denne retning dom af 22.4.2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, præmis 46, og kendelse af 9.2.2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, præmis 52 og 54).
- 53 Selv om budgetmæssige hensyn kan være afgørende for en medlemsstats socialpolitiske valg og påvirke arten og omfanget af de sociale sikringsforanstaltninger, staten ønsker at træffe, udgør de imidlertid ikke i sig selv et mål for socialpolitikken og kan derfor ikke begrunde anvendelsen af en national lovgivning, der fører til en forskelsbehandling til skade for arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse (kendelse af 9.2.2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, præmis 53 og den deri nævnte retspraksis).
- 54 Henset til det ovenstående skal det første spørgsmåls anden del besvares med, at rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at den er til hinder for anvendelsen af en national lovgivning, hvorefter det blandt de undervisere på et universitet, der fortsætter med at udøve deres hverv på universitetet efter at have nået den lovbestemte pensionsalder, kun er de undervisere, der har titel af ph.d.-vejledere, der kan opretholde deres status som fastansat underviser, mens de undervisere, der ikke er ph.d.-vejledere, kun kan indgå tidsbegrænsede ansættelseskontrakter med dette universitet med en ringere aflønningsordning end den, der indrømmes fastansatte ledende undervisere, for så vidt som den første kategori af undervisere består af fastansatte arbejdstagere, der er sammenlignelige med de arbejdstagere, der tilhører den anden kategori, og for så vidt som den lønforskel, der bl.a. følger af den nævnte aflønningsordning, ikke er objektivt begrundet, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.

Det andet spørgsmål

- 55 Henset til besvarelsen af det første spørgsmåls første del, er det ufornuddent at besvare det andet spørgsmål.

Sagsomkostninger

- 56 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 (Ottende Afdeling) for ret:

- 1) Artikel 1 og 2 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at de ikke finder anvendelse på en national lovgivning, hvorefter det blandt de ledende undervisere ved et universitet, der fortsætter med at udøve deres hverv ved universitetet efter at have nået den lovbestemte pensionsalder, kun er de undervisere, der har titel af ph.d.-vejledere, der kan bevare deres status som fastansat underviser, mens de undervisere, der ikke er ph.d.-vejledere, kun kan indgå tidsbegrænsede ansættelseskontrakter med dette universitet med en ringere aflønningsordning end den, der indrømmes fastansatte ledende undervisere.
- 2) § 4, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999, og som er opført som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, skal fortolkes således, at den er til hinder for anvendelsen af en national lovgivning, hvorefter det blandt de undervisere på et universitet, der fortsætter med at udøve deres hverv på universitetet efter at have nået den lovbestemte pensionsalder, kun er de undervisere, der har titel af ph.d.-vejledere, der kan opretholde deres status som fastansat underviser, mens de undervisere, der ikke er ph.d.-vejledere, kun kan indgå tidsbegrænsede ansættelseskontrakter med dette universitet med en ringere aflønningsordning end den, der indrømmes fastansatte ledende undervisere, for så vidt som den første kategori af undervisere består af fastansatte arbejdstagere, der er sammenlignelige med de arbejdstagere, der tilhører den anden kategori, og for så vidt som den lønforskel, der bl.a. følger af den nævnte aflønningsordning, ikke er objektivt begrundet, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.

Underskrifter