



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Syvende Afdeling)

30. juni 2022*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 1999/70/EF – rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP – § 4, stk. 1 – princippet om ikke-diskrimination – ingen hensyntagen til arbejde udført som midlertidigt ansat forud for fastansættelsen som tjenestemand i forbindelse med endelig indplacering i vedkommendes personlige lønklasse – sidestilling af dette arbejde med arbejde, der udføres af en fastansat tjenestemand – begrebet »objektive forhold« – hensyntagen til arbejdsperioden med henblik på erhvervelsen af stillingen som tjenestemand – vertikal udviklingsstruktur for tjenstemænds karriereforløb i henhold til national lovgivning«

I sag C-192/21,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (øverste regionale domstol i Castilla y León, Spanien) ved afgørelse af 9. februar 2021, indgået til Domstolen den 26. marts 2021, i sagen

Clemente

mod

Comunidad de Castilla y León (Dirección General de la Función Pública),

har

DOMSTOLEN (Syvende Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, J. Passer, og dommerne F. Biltgen (refererende dommer) og M.L. Arastey Sahún,

generaladvokat: J. Richard de la Tour,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

– Clemente ved advokater M. Pérez Rodríguez og F.J. Viejo Carnicero,

* Processprog: spansk.

- Comunidad de Castilla y León (Dirección General de la Función Pública) ved letrada D. Vélez Berzosa,
- den spanske regering ved J. Rodríguez de la Rúa Puig, som befuldmægtiget,
- den italienske regering ved G. Palmieri, som befuldmægtiget, bistået af avvocato dello Stato E. De Bonis,
- Europa-Kommissionen ved D. Recchia og N. Ruiz García, 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 § 4, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, som blev indgået den 18. marts 1999 (herefter »rammeaftalen«) og er knyttet som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT 1999, L 175, s. 43).
- 2 Denne anmodning er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem sagsøgeren i hovedsagen, som den forelæggende ret har tildelt det fiktive navn »Clemente«, og Comunidad de Castilla y León (Dirección General de la Función Pública) (regionen Castilla y León (generaldirektoratet for offentlig forvaltning), Spanien) (herefter »regionen«) vedrørende sidstnævntes afslag på endeligt indplacering i den personlige lønklasse, som sagsøgeren i hovedsagen var blevet indplaceret i som midlertidigt ansat inden sin udnævnelse til tjenestemand.

Retsforskrifter

EU-retten

- 3 I henhold til rammeaftalens § 1, litra a), er formålet med aftalen bl.a. at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination.
- 4 I henhold til rammeaftalens § 2, stk. 1, finder denne anvendelse på arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse, der har en ansættelseskontrakt eller indgår i et ansættelsesforhold, som defineret ved lov, kollektiv aftale eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.

5 Rammeaftalens § 3 med overskriften »Definitioner« bestemmer:

»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 [...]«

6 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

7 Artikel 69 i Ley 7/2005 de la Función Pública de Castilla y León (lov nr. 7/2005 om den offentlige tjeneste i Castilla y León) af 24. maj 2005 (BOE nr. 162 af 8.7.2005, s. 24200) bestemmer i stk. 1:

»Uanset hvilken stilling tjenestemanden bestrider, har vedkommende ret til i det mindste at modtage det funktionstillæg, der er knyttet til stillingerne på det niveau, som svarer til tjenstemandens lønklasse.«

8 Decreto 17/2018 por el que se regula la consolidación, convalidación y conficción del grado personal (dekret nr. 17/2018 om endelig indplacering, anerkendelse og opretholdelse af lønklasser) af 7. juni 2018 (BOCyL nr. 113 af 13.6.2018, herefter »dekret nr. 17/2018«), som i henhold til artikel 2 finder anvendelse på tjenstemænd i regionen, bestemmer i artikel 3:

»1. Endelig indplacering i den personlige lønklasse er betinget af, at følgende betingelser er opfyldt:

a) udnævnelsen til en fast stilling, med undtagelse af den lønklasse, hvor den administrative karriereudvikling påbegyndes

b) den faktiske besættelse af en eller flere stillinger på det tilsvarende niveau.

2. Disse to betingelser skal være opfyldt i henhold til den fremgangsmåde, der er beskrevet i nedenstående bestemmelser.«

9 Dette dekrets artikel 4 har følgende ordlyd:

»1. Endelig indplacering i den personlige lønklasse kræver, at vedkommende er blevet udnævnt til en fast stilling på et niveau, der svarer til eller er højere end den stilling i den endelige lønklasse.

2. Den administrative karriereudvikling begynder imidlertid i den lønklasse, der svarer til den stilling, som tjenestemanden er blevet tildelt efter at have bestået den tilsvarende udvælgelsesprocedure, uafhængigt af den måde, hvorpå stillingen besættes, med forbehold af en frivillig ansøgning om endelig indplacering i en lavere lønklasse.«

10 Nævnte dekrets artikel 5, stk. 1, fastsætter:

»Endelig indplacering i den personlige lønklasse er betinget af, at tjenestemanden midlertidigt eller fast bestrider en eller flere stillinger på samme eller højere niveau end den endelige lønklasse, i en uafbrudt periode på to år eller i en samlet periode på tre år i tilfælde af afbrydelse. Når begge omstændigheder er til stede, indtræder den endelige indplacering på det tidspunkt, der er mest gunstigt for tjenestemanden.«

11 Samme dekrets artikel 6 er affattet således:

»1. Den endelige lønklasse kan være højere end den personlige lønklasse, der allerede er opnået med op til to niveauer højere, men kan under ingen omstændigheder overstige lønklassen for den opnåede faste stilling, eller det interval af niveauer, der svarer til den undergruppe eller faggruppe, som den nævnte stilling henhører under.

2. Varigheden af en midlertidig stilling, uanset om der er tale om udstationering eller midlertidig ansættelse, medregnes kun med henblik på den endelige indplacering, hvis niveauet for de midlertidige stillinger er lig med eller højere end niveauet for den endelige lønklasse.

3. Erhvervelsen af en ny personlig lønklasse er betinget af, at der er forløbet mindst to år fra datoen for den endelige indplacering i den tidligere lønklasse.

4. Ansættelsesperioderne beregnes kronologisk, og de medregnes kun én gang med henblik på den endelige indplacering.«

Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

12 Fra den 28. maj 2001 til den 21. januar 2008 var sagsøgeren i hovedsagen beskæftiget som koordinerende dyrlæge ved regionen som midlertidigt ansat i henhold til en enkelt udnævnelse. I henhold til den klassificering af stillinger i den offentlige forvaltning, der finder anvendelse på denne, og hvorefter alle stillingerne inddelt i en skala fra 1 til 30, blev sagsøgeren i hovedsagen indplaceret i lønklasse 24 for denne stilling.

13 Ved bekendtgørelse af 7. marts 2006 blev der i forbindelse med proceduren med henblik på at ændre midlertidige ansættelser til fastansættelse og stabilisere ansættelsesforholdet for sundhedspersonalet indledt udvælgelsesprøver med henblik på ansættelse inden for det akademiske tekniske korps, særligt i tilknytning til specialområdet »sundhed« (dyrlæger) i regionen. Det fremgik af denne bekendtgørelse, at det arbejde, der blev udført som midlertidigt ansat i det nævnte korps, blev værdisat til 0,25 points for hver hele tjenestemåned, inden for et loft på 40 points.

- 14 Sagsøgeren i hovedsagen bestod de nævnte prøver og blev den 10. november 2015, med virkning fra den 22. januar 2008, udnævnt til en fast stilling, for hvilken han blev indplaceret i den personlige lønklasse 22.
- 15 Ved skrivelse af 18. marts 2019 anmodede sagsøgeren i hovedsagen regionen om en endelig indplacering i den personlige lønklasse 24 med den begrundelse, at han havde bestridt en stilling svarende til denne lønklasse som midlertidigt ansat.
- 16 Regionen afslog denne anmodning med den begrundelse, at der ikke kunne ske endelig indplacering på niveauet for de stillinger, han havde besat som midlertidigt ansat eller som vikaransat, og at den faste stilling, som sagsøgeren i hovedsagen var blevet udnævnt til, svarede til en lønklasse, der var lavere end den lønklasse, han havde anmodet om.
- 17 Sagsøgeren i hovedsagen anlagde sag ved den kompetente ret i første instans, som fastslog, at han kun kunne gøre krav på lønklasse 22 svarende til den faste stilling, han var blevet udnævnt til som tjenestemand.
- 18 Denne dom fra første instans blev appelleret til den forelæggende ret, Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (øverste regionale domstol i Castilla y León, Spanien), som har anført, at en endelig indplacering i lønklasse 24 indebærer, at sagsøgeren i hovedsagen forfremmes til en højere lønklasse end den – lønklasse 22 – som svarer til den faste stilling, han blev udnævnt til, hvilket er i strid med de betingelser for endelig indplacering, der er fastsat i artikel 3 og 4 i dekret nr. 17/2018.
- 19 Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt regionens afslag på endelig indplacering i lønklasse 24 for sagsøgeren i hovedsagen, der ville svare til den stilling, som han bestred som ikke-fastansat, er foreneligt med rammeaftalens § 4, stk. 1, er den forelæggende ret for det første i tvivl om begrebet »sammenlignelig fastansat« i denne bestemmelse. Den forelæggende ret har i denne forbindelse anført, at situationen for sagsøgeren i hovedsagen, da han var midlertidigt ansat, var identisk med situationen for en tjenestemand, der bestred samme stilling for så vidt angår arbejdsopgaverne, det krævede eksamensbevis, arbejdsordningen, arbejdsstedet og de øvrige arbejdsvilkår, således at der med hensyn til den endelige indplacering i lønklassen i princippet er tale om sammenlignelige arbejdstagere. Den forelæggende ret har i denne henseende henvist til dom 1592/2018 af 7. november 2018 (ES:TS:2018:3744), hvorved Tribunal Supremo (øverste domstol, Spanien), under hensyntagen til bl.a. dom af 8. september 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557), fastslog, at henset til sammenligneligheden mellem ikke-fastansattes og tjenestemænds situation kunne det arbejde, der udføres af ikke-fastansatte, tages i betragtning med henblik på den endelige indplacering i den personlige lønklasse.
- 20 Den forelæggende ret har imidlertid for det første anført, at sagsøgeren i hovedsagen ikke har nedlagt påstand om, at han med tilbagevirkende kraft endeligt indplaceres som tjenestemand i lønklasse 24 på tidspunktet for sin ansættelse som midlertidigt ansat, men om, at der tages hensyn til det arbejde, der tidligere er udført som midlertidigt ansat med henblik på den endelige indplacering i lønklasse 24 på tidspunktet for hans udnævnelse til tjenestemand. For det andet har den forelæggende ret anført, at en tjenestemand, der midlertidigt bestrider en stilling på et højere niveau, bl.a. i tilfælde af udstationering, ikke har ret til endelig indplacering i den lønklasse, der svarer til denne stilling, men i den lønklasse, der svarer til den faste stilling, han er blevet udnævnt til. Under disse omstændigheder er den forelæggende ret i tvivl om sammenligneligheden af situationerne i hovedsagen og ønsker oplyst, om begrebet »sammenlignelig fastansat« skal

fortolkes således, at det udelukkende vedrører arten af forholdet til regionen, dvs. om der er tale om en tjenestemand eller en midlertidigt ansat, eller om der ligeledes skal tages hensyn til den faste eller midlertidige karakter af den stilling, der bestrides.

- 21 For det andet har den forelæggende ret anført to »objektive forhold« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, der kan begrunde, at der ikke tages hensyn til det arbejde, der er udført som midlertidigt ansat med henblik på den endelige indplacering i den ansattes lønklasse efter vedkommendes udnævnelse til tjenestemand. For så vidt som dette arbejde er blevet taget i betragtning i forbindelse med udvælgelsesproceduren med henblik på at opnå tjenstemandsstatus, ville en hensyntagen til det med henblik på en endelig indplacering i lønklassen for det første føre til en dobbelt værdiansættelse, der ville føre til, at personer, der befinder sig i en situation som sagsøgeren i hovedsagen, indrømmes en mere fordelagtig behandling end de tjenestemænd, der ikke har været ikke-fastansatte.
- 22 For det andet er den vertikale karriereudvikling og dermed erhvervelsen af de endelige lønklasser progressiv for tjenestemændene, hvilket er en konsekvens af selve den administrative struktur og har til formål at motivere disse tjenestemænd og forbedre deres arbejdsindsats. Derimod indgår ikke-fastansatte ikke i noget korps og bliver ikke indplaceret i nogen gruppe, for så vidt som de udnævnes til at besætte ledige stillinger i forskellige korps og grupper efter behov, og de bestrider ikke faste stillinger. Den endelige indplacering i den lønklasse, der svarer til den stilling, som vedkommende besatte som midlertidigt ansat, vil imidlertid kunne skabe muligheder for »hop« og »avancementer« inden for den nævnte vertikale karriereudvikling som tjenestemand uden at skulle overholde de øvrige retlige krav, hvilket ville fordreje denne udviklingsstruktur.
- 23 I denne sammenhæng har den forelæggende ret anført, at selv om Tribunal Supremo (øverste domstol) tidligere har fastslået, at en endelig indplacering i den personlige lønklasse kun var mulig, når stillingen var blevet fast, henset til dens betydning for strukturen i den offentlige forvaltning, anvendte den rammeaftalens § 4, stk. 1, i den i nærværende doms præmis 19 nævnte dom uden at tage hensyn til, om der var tale om en fast stilling. Den forelæggende ret er desuden af den opfattelse, at Domstolen i præmis 47 og 50 i dom af 20. juni 2019, Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:516), vedrørende et løntillæg, der tildeltes tjenestemænd og ikke ikke-fastansatte medarbejdere, foretog en sondring mellem den forskelsbehandling, der udelukkende er baseret på anciennitet, og den forskelsbehandling, der hviler på avancement til højere lønklasser, hvilket antyder, at sidstnævnte forskelsbehandling kan begrundes ved andre forhold, der føjer sig til den blotte varighed af ansættelsen i den pågældende stilling.
- 24 På denne baggrund har Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (øverste regionale domstol i Castilla y León, Spanien) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
 - »1) Skal begrebet »sammenlignelig fastansat«, som anvendes i § 4, stk. 1, i rammeaftalen [...], fortolkes således, at det arbejde, som en fastansat tjenestemand har udført som midlertidigt ansat tjenestemand forud for sin fastansættelse, i forbindelse med [den endelige indplacering i] vedkommendes lønklasse skal sidestilles med det arbejde, der er udført af en anden fastansat tjenestemand?
 - 2) Skal § 4, stk. 1, i rammeaftalen [...] fortolkes således, at både den omstændighed, at den pågældende tjenestetid allerede er taget i betragtning og medregnet i forbindelse med opnåelsen af status som fastansat tjenestemand, og udformningen af det vertikale karriereforløb for tjenestemænd i den nationale lovgivning er objektive forhold, der

begrunder, at det arbejde, som en fastansat tjenestemand har udført som midlertidigt ansat tjenestemand forud for sin fastansættelse, ikke skal tages i betragtning ved [den endelige indplacering i] vedkommendes lønklasse?»

Om de præjudicielle spørgsmål

- 25 Med sine spørgsmål, som skal behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens § 4, stk. 1, er til hinder for en national lovgivning, hvorefter der med henblik på den endelige indplacering i den personlige lønklasse ikke tages hensyn til det arbejde, som en tjenestemand har udført som midlertidigt ansat, inden han blev tjenestemand.
- 26 Det skal indledningsvis bemærkes, at direktiv 1999/70 og rammeaftalen finder anvendelse på alle arbejdstagere, der præsterer en arbejdsydelse mod vederlag inden for rammerne af et tidsbegrænset ansættelsesforhold, der binder dem til deres arbejdsgiver (kendelse af 22.3.2018, Centeno Meléndez, C-315/17, ikke trykt i Sml., EU:C:2018:207, præmis 38 og den deri nævnte retspraksis).
- 27 De i rammeaftalen indeholdte forskrifter finder således anvendelse på tidsbegrænsede kontrakter og ansættelsesforhold, der er indgået med forvaltningen og andre enheder i den offentlige sektor (kendelse af 22.3.2018, Centeno Meléndez, C-315/17, ikke trykt i Sml., EU:C:2018:207, præmis 39 og den deri nævnte retspraksis).
- 28 I det foreliggende tilfælde er det ubestridt, at sagsøgeren i hovedsagen som midlertidigt ansat i regionen i mere end seks år blev anset for en »person med tidsbegrænset ansættelse« som omhandlet i rammeaftalen.
- 29 Det bemærkes dernæst, at det i rammeaftalens § 4, stk. 1, forbydes at behandle arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse mindre gunstigt end arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse for så vidt angår ansættelsesvilkår alene med den begrundelse, at de har indgået en kontrakt af tidsbegrænset varighed, medmindre en forskellig behandling er begrundet i objektive forhold.
- 30 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at selv om rammeaftalen i henhold til dennes § 2, stk. 1, finder anvendelse på personer med tidsbegrænset ansættelse som defineret i rammeaftalens § 3, er den omstændighed, at sagsøgeren i hovedsagen efterfølgende har opnået status som tjenestemand og dermed status som fastansat, ikke til hinder for, at han kan påberåbe sig princippet om ikke-diskrimination, der er fastsat i rammeaftalens § 4, stk. 1, for så vidt som han med hensyn til den endelige indplacering i sin lønklasse anfægter en forskellig behandling for vidt angår hensyntagen til det arbejde, som han har udført som midlertidigt ansat, inden han blev udnævnt til tjenestemand (jf. i denne retning dom af 18.10.2012, Valenza m.fl., C-302/11 – C-305/11, EU:C:2012:646, præmis 34 og 35 og den deri nævnte retspraksis).
- 31 Det skal i øvrigt konstateres, således som den forelæggende ret har anført, at den endelige indplacering i den personlige lønklasse, som den i hovedsagen omhandlede lovgivning vedrører, udgør et »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, idet det afgørende kriterium ved vurderingen af, om en foranstaltning henhører under dette begreb ifølge Domstolens faste praksis, netop er kriteriet om ansættelse, dvs. arbejdsforholdet mellem en arbejdstager og hans arbejdsgiver (dom af 20.6.2019, Ustariz Aróstei, C-72/18, EU:C:2019:516, præmis 25 og den deri nævnte retspraksis).

- 32 Det følger nemlig for det første af artikel 3-5 i dekret nr. 17/2018, at den endelige indplacering i den personlige lønklasse er underlagt to betingelser, nemlig »udnævnelsen til en fast stilling, med undtagelse af den lønklasse, hvor den administrative karriereudvikling påbegyndes« og »den faktiske besættelse af en eller flere stillinger på det tilsvarende niveau« i den tidligere besatte stilling. For det andet sikrer den nævnte endelige indplacering i henhold til artikel 69, stk. 1, i lov nr. 7/2005 om den offentlige tjeneste i Castilla y León tjenestemanden retten til at oppebære den løn, der svarer til den endelige personlige lønklasse, selv i tilfælde af overførsel til en anden stilling. Den udgør ligeledes en forudsætning for tjenstemandens vertikale karriereudvikling.
- 33 Da det fremgår af ordlyden af den forelæggende rets præjudicielle spørgsmål, at disse er baseret på den forudsætning, at midlertidigt ansatte behandles mindre gunstigt end tjenstemænd for så vidt angår hensyntagen til det arbejde, der udføres af henholdsvis midlertidigt ansatte og tjenstemænd, med henblik på den endelige indplacering i den personlige lønklasse, skal det derfor for det første undersøges, om disse to kategorier af arbejdstagere befinder sig i en sammenlignelig situation som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1.
- 34 Ved bedømmelsen af, om arbejdstagere udfører samme eller tilsvarende arbejde i rammeaftalens forstand, skal det i henhold til denne aftales § 3, nr. 2), og § 4, stk. 1, undersøges, om disse arbejdstagere, henset til en helhed af omstændigheder, herunder arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsforhold, kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation (dom af 20.6.2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, præmis 34 og den deri nævnte retspraksis).
- 35 Selv om det tilkommer den forelæggende ret, som alene har kompetence til at bedømme de faktiske omstændigheder, at afgøre, om de fastansatte tjenstemænd og de kontraktansatte på forvaltningsretligt grundlag befinder sig i en sammenlignelig situation (jf. i denne retning dom af 20.6.2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, præmis 35 og den deri nævnte retspraksis), fremgår det i det foreliggende tilfælde af selve forelæggelsesafgørelsen, at situationen for sagsøgeren i hovedsagen, da han var midlertidigt ansat, var identisk med hans situation som tjenstemand for så vidt angår arbejdsopgaverne som koordinerende dyrlæge, det krævede eksamensbevis, arbejdsordningen, arbejdsstedet og de øvrige arbejdsvilkår.
- 36 Den forelæggende ret har dog anført, at en tjenstemand, der midlertidigt bestrider en stilling på et højere niveau, dvs. i forbindelse med en udstationering, end den stilling, som vedkommende blev udnævnt til, vil blive endeligt indplaceret ikke i den lønklasse, som svarer til den besatte stilling i forbindelse med en udstationering, men i den lønklasse, som svarer til den stilling, vedkommende blev udnævnt til. Den forelæggende ret ønsker derfor oplyst, om den omstændighed, at en tjenstemand endeligt indplaceres i den højere lønklasse, som vedkommende var indplaceret i, da denne var midlertidigt ansat, udgør en omvendt forskelsbehandling til skade for tjenstemænd.
- 37 Det skal i denne forbindelse fremhæves, at det følger af ordlyden af rammeaftalens § 4, stk. 1, at for at de omhandlede personer med tidsbegrænset ansættelse med rette kan påberåbe sig denne bestemmelse, er det tilstrækkeligt, at de behandles mindre gunstigt end fastansatte i en sammenlignelig situation (dom af 20.6.2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, præmis 31).

- 38 Det fremgår imidlertid, at sagsøgeren i hovedsagen igennem flere år som midlertidigt ansat og i henhold til en enkelt udnævnelse bestred stillingen som koordinerende dyrlæge i regionen, hvor han blev indplaceret i lønklasse 24 i henhold til det system for klassificering af stillinger, der fandt anvendelse på denne sidstnævnte. Følgelig skal situationen for sagsøgeren i hovedsagen sammenlignes med situationen for en tjenestemand, der bestrider en sådan stilling som fastansat.
- 39 Det følger heraf, med forbehold for den forelæggende rets efterprøvelse af samtlige relevante forhold, at det skal lægges til grund, at situationen for en midlertidigt ansat som den, sagsøgeren i hovedsagen befandt sig i, før denne erhvervede sin status som tjenestemand, kan sammenlignes med situationen for en tjenestemand, der er fastansat i samme stilling som den, der var besat af den nævnte midlertidigt ansatte.
- 40 Under disse omstændigheder skal det for det andet efterprøves, om der foreligger »objektive forhold« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, der kan begrunde den forskelsbehandling, der er nævnt i denne doms præmis 33.
- 41 Det følger af Domstolens faste praksis, at begrebet »objektive forhold« kræver, 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, som de tidsbegrænsede kontrakter er indgået med henblik på at udføre, samt de hermed forbundne forhold, eller i givet fald på grund af medlemsstatens forfølgelse af et lovligt socialpolitisk formål (dom af 20.6.2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, præmis 40 og den deri nævnte retspraksis).
- 42 Det nævnte begreb kan derimod ikke forstås således, at det gør det muligt at begrunde en forskellig behandling af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse med, at denne forskel er fastsat ved en generel og abstrakt national retsforordning, såsom en lov eller en kollektiv overenskomst (jf. i denne retning dom af 8.9.2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, præmis 72 og den deri nævnte retspraksis).
- 43 En henvisning til, at det arbejde, der udføres af midlertidigt ansatte, er af midlertidig karakter, kan ikke i sig selv udgøre et objektive forhold som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1 (jf. i denne retning dom af 20.6.2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, præmis 41 og den deri nævnte retspraksis).
- 44 Hvad angår de eventuelle begrundelser for den forskelsbehandling, der er konstateret i hovedsagen, har den forelæggende ret for det første henvist til den vertikale karriereudvikling for tjenestemænd, som er progressiv, og som følger af selve den administrative struktur.
- 45 For så vidt som den vertikale karriereudvikling og den omstændighed og den endelige indplacering i den personlige lønklasse er en del af tjenestemandens vedtægt, skal det bemærkes, at henset til den skønsmargen, som medlemsstaterne har til at indrette deres egne offentlige forvaltninger, kan de i princippet uden at tilsidesætte direktiv 1999/70 og rammeaftalen opstille betingelser for at opnå status som fastansat tjenestemand samt fastsætte ansættelsesvilkårene for disse tjenestemænd (dom af 20.6.2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, præmis 43 og den deri nævnte retspraksis).

- 46 Selv om direktiv 1999/70 og rammeaftalen således i princippet ikke er til hinder for, at den endelige indplacering i den personlige lønklasse er forbeholdt tjenestemænd, forholder det sig ikke desto mindre således, at en medlemsstats lovgivning ikke kan opstille en generel og abstrakt betingelse, der alene vedrører den midlertidige karakter af de midlertidigt ansattes arbejde, uden at der tages hensyn til den særlige karakter af de udførte opgaver og de hermed forbundne kendetegn.
- 47 I denne henseende bemærkes ikke desto mindre, således som det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at den nationale lovgivning, der finder anvendelse i det foreliggende tilfælde, bestemmer, at alene den omstændighed, at en tjenestemand midlertidigt har besat en stilling i en højere lønklasse end den stilling, han bestrider fast, ikke automatisk giver ham ret til endelig indplacering i denne højere lønklasse.
- 48 Under disse omstændigheder vil det kunne udgøre en omvendt forskelsbehandling til skade for de tjenestemænd, der midlertidigt er blevet udstationeret i en højere stilling, end den faste stilling, som de er blevet udnævnt til, at tillade, at en tjenestemand indplaceres endeligt i den højeste lønklasse, som han var indplaceret i, da han var midlertidigt ansat.
- 49 For så vidt som den nationale lovgivning, der finder anvendelse i hovedsagen, samtidig med at den udelukker den automatiske indplacering i den lønklasse, der bestrides midlertidigt, gør det muligt med henblik på fastsættelsen af den endelige lønklasse at tage hensyn til den periode, der er tilbagelagt i en midlertidig stilling, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve, skal denne lovgivning anvendes lige i forhold til personer, der har bestridt denne midlertidige stilling enten som midlertidigt ansatte eller som fastansatte tjenestemænd.
- 50 For det andet er den forelæggende ret af den opfattelse, at for så vidt som der blev taget hensyn til det arbejde, som sagsøgeren i hovedsagen udførte som midlertidigt ansat i forbindelse med den udvælgelsesprocedure, som gjorde det muligt for ham at opnå tjenstemandsstatus, ville en hensyntagen til dette arbejde med henblik på endelig indplacering i den personlige lønklasse svare til en dobbelt værdiansættelse af dette arbejde, hvilket ville medføre, at sagsøgeren i hovedsagen blev indrømmet en fordelagtig behandling i forhold til andre tjenestemænd.
- 51 Fastsættelsen af betingelserne for at opnå status som tjenestemand og en sådan tjenstemands endelige indplacering i den personlige lønklasse, der – således som det er nævnt i nærværende doms præmis 31 og 32 – udgør et ansættelsesvilkår, er imidlertid to forskellige aspekter i den ordning, der finder anvendelse på tjenestemænd, således at en hensyntagen til det arbejde, som den pågældende har udført i sin egenskab af midlertidigt ansat med henblik på dennes adgang til at opnå status som tjenestemand eller med henblik på den endelige indplacering i den personlige lønklasse, ikke kan anses for at føre til en dobbelt værdiansættelse af det nævnte arbejde alene med henblik på den endelige indplacering i den personlige lønklasse.
- 52 Selv om det i overensstemmelse med den retspraksis, der er nævnt i nærværende doms præmis 45, er legitimt at fastsætte betingelser for adgangen til at opnå status som tjenestemand, kan fastsættelsen af sådanne adgangsbetingelser dermed ikke begrunde en forskelsbehandling med hensyn til betingelserne for den nævnte endelige indplacering.
- 53 Henset til ovenstående betragtninger skal de forelagte spørgsmål besvares med, at rammeaftalens § 4, stk. 1, er til hinder for en national lovgivning, hvorefter der med henblik på den endelige indplacering i den personlige lønklasse ikke tages hensyn til det arbejde, som en tjenestemand har udført som midlertidigt ansat, inden han blev tjenestemand.

Sagsomkostninger

- 54 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 (Syvende Afdeling) for ret:

§ 4, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, som blev indgået den 18. marts 1999 og er knyttet som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, er til hinder for en national lovgivning, hvorefter der med henblik på den endelige indplacering i den personlige lønklasse ikke tages hensyn til det arbejde, som en tjenestemand har udført som midlertidigt ansat, inden han blev tjenestemand.

Underskrifter