



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 – mindre godtgørelse udbetalt ved udløbet af en tidsbegrænset afløserkontrakt«

I sag C-574/16,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Tribunal Superior de Justicia de Galicia (øverste regionale domstol i Galicien, Spanien) ved afgørelse af 7. november 2016, indgået til Domstolen den 14. november 2016, i sagen

Grupo Norte Facility SA

mod

Angel Manuel Moreira Gómez,

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:

- Grupo Norte Facility SA ved abogados A.I. López Fernández og E. Orusco Almazán,
- 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,

* Processprog: spansk.

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), og fortolkningen af artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«).
- 2 Denne anmodning er blevet indgivet inden for rammerne af en tvist mellem Grupo Norte Facility SA (herefter »Grupo Norte«) og Angel Manuel Moreira Gómez vedrørende ophøret af den kontrakt som afløser, der knyttede sidstnævnte til dette selskab.

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 12, stk. 6 og 7, 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:

»6. For at arbejdstageren kan gå på deltidspension, [...] skal den pågældende med virksomheden aftale en nedsættelse af arbejdstiden og lønnen på mindst 25% og højst 75%, [...] idet virksomheden samtidig skal indgå en »afløserkontrakt« i overensstemmelse med bestemmelserne stk. 2, for at dække den arbejdstid, der er blevet ledig derved, at arbejdstageren går på deltidspension. En afløserkontrakt kan ligeledes indgås for at erstatte de arbejdstagere, der går på deltidspension efter det fyldte 65. år.

Nedsættelsen af arbejdstiden og lønnen kan være på op til 85%, når »afløserkontrakten« indgås på fuld tid og tidsbegrænset [...]

Gennemførelsen af denne arbejdskontrakt på deltid og aflønningen deraf er forenelig med den pension, der af socialsikringen ydes arbejdstageren som deltidspension.

Ansættelsesforholdet ophører, når arbejdstageren går på fuld pension.

7. Afløserkontrakten er underlagt følgende regler:

- a) Den indgås med en arbejdstager, der er arbejdsløs, eller som allerede har en tidsbegrænset kontrakt med virksomheden.
- b) Bortset fra i det tilfælde, der er fastsat i stk. 6, andet afsnit, skal varigheden af »afløserkontrakten«, der er indgået efter en deltidspension, være ubestemt eller i det mindste den samme som den tid, som den arbejdstager, der er blevet erstattet, mangler, inden det fyldte 65. år. Hvis den arbejdstager, der er gået på deltidspension, på det tidspunkt, hvor den pågældende har nået denne

alder, forbliver i virksomheden, kan afløserkontrakten, der er indgået på bestemt tid, forlænges ved overenskomst mellem parterne for ét år ad gangen; den ophører under alle omstændigheder ved udløbet af den periode, der svarer til det år, hvori den afløste arbejdstager går på fuld pension.

I det tilfælde, hvor arbejdstageren går på deltidspension efter at være fyldt 65 år, kan varigheden af afløserkontrakten, der kan indgås af virksomheden for at dække den arbejdstid, der er blevet ledig på grund af denne arbejdstager, være tidsbestemt eller årlig. I sidstnævnte tilfælde forlænges kontrakten automatisk for et år ad gangen, og den ophører på den måde, der er beskrevet i ovenstående stykke.

[...]

d) Den afløsende arbejdstagers stilling kan være den samme som den erstattede arbejdstagers stilling eller en lignende stilling, dvs. en stilling, hvis opgaver henhører under den samme faggruppe eller en tilsvarende kategori.

[...]«

11 Artikel 15, stk. 1, i lov om arbejdstagere bestemmer:

»Ansættelseskontrakten kan indgås tidsubegrænset eller tidsbegrænset. 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.«

12 I henhold til denne lovs artikel 15, stk. 6, første afsnit, 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.

13 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 tjenesteår, eller i givet fald den godtgørelse, som er fastsat ved den særlovgivning, der finder anvendelse på området

[...]

l) når der foreligger lovlige objektive grunde.

[...]«

- 14 »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 fraværperioder, selv om disse måtte være begrundede.
- 15 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.

Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- 16 Den 1. november 2012 indgik Angel Manuel Moreira Gómez en afløserkontrakt med Grupo Norte som omhandlet i artikel 12, stk. 6, i lov om arbejdstagere med henblik på at udføre et arbejde som rengøringsassistent i 28,12 timer om ugen, dvs. 75% af den normale arbejdstid, på hospitalet Montecelo de Pontevedra, hvor Grupo Norte var koncessionshaver for rengøring. Indgåelsen af denne kontrakt skulle muliggøre erstatningen af stillingen tilhørende Angel Manuel Moreira Gómez' mor, som var gået på deltidspension og havde nedsat sin arbejdstid og sin løn med 75%. Parterne i den nævnte kontrakt blev enige om, at denne skulle ophøre den 18. september 2015, som var den dato, på hvilken Angel Manuel Moreira Gómez' mor skulle gå på fuld pension.
- 17 Den 18. september 2015 informerede Grupo Norte Angel Manuel Moreira Gómez om, at hans kontrakt ophørte, og selskabet holdt op med at betale hans dækning hos socialsikringen.
- 18 Angel Manuel Moreira Gómez anlagde sag mod Grupo Norte ved Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (arbejdsret nr. 2 i Pontevedra, Spanien) med påstand om, at det blev fastslået, at afskedigelsen var uberettiget. Til støtte for søgsmålet gjorde han gældende, at der ved hospitalet Montecelo de Pontevedra var kutyme for, at når en afløst arbejdstager, der arbejder som rengøringsassistent, går på fuld pension, ansættes den afløsende arbejdstager i henhold til en tidsubegrænset ansættelseskontrakt af den virksomhed, der er ansvarlig for rengøring på hospitalet.
- 19 Grupo Norte bestred, at der fandtes en sådan kutyme, idet selskabet anførte, at princippet om fri erhvervsudøvelse tillod det at ansætte en person efter selskabets valg i den omhandlede stilling. Selskabet gjorde endvidere gældende, at Angel Manuel Moreira Gómez' kontrakt var udløbet lovligt, eftersom det aftalte tidspunkt for kontraktens udløb, nemlig den dato, hvorpå den afløste arbejdstager gik på fuld pension, var indtrådt.
- 20 Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (arbejdsret nr. 2 i Pontevedra) fastslog, at Angel Manuel Moreira Gómez var blevet uberettiget afskediget, og tilpligtede Grupo Norte at genansætte ham i virksomheden eller at betale ham en godtgørelse efter selskabets valg.
- 21 Grupo Norte har appelleret dommen fra Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (arbejdsret nr. 2 i Pontevedra) til den forelæggende ret.

- 22 Sidstnævnte ret er af den opfattelse, at udløbet af den i hovedsagen omhandlede afløserkontrakt er lovligt, for så vidt som denne kontrakt opfylder alle de retlige betingelser, Grupo Norte har bragt kontrakten til ophør på den dato, der er fastsat deri, og der ikke findes en kutymemæssig forpligtelse for dette selskab til efter udløbet af den nævnte kontrakt at ansætte Angel Manuel Moreira Gómez på grundlag af en tidsubegrænset ansættelseskontrakt.
- 23 Ifølge den forelæggende ret kan enhver arbejdstager, uanset om denne er ansat i henhold til en tidsubegrænset eller en tidsbegrænset kontrakt, afskediges af »objektive« grunde som omhandlet i artikel 52 i lov om arbejdstagere, og oppebærer i denne henseende i overensstemmelse med denne lovs artikel 53 en godtgørelse svarende til 20 dages løn pr. tjenestear. Når en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, også på grund af objektive omstændigheder, ophører, nemlig at en præcis dato nås, den opgave, der har været genstand for kontrakten, udføres, eller en bestemt begivenhed indtræder, udgør den godtgørelse, der tildeles i et sådant tilfælde, i medfør af denne lovs artikel 49, stk. 1, litra c), kun 12 dages løn for hvert tjenestear. I det foreliggende tilfælde ophørte Angel Manuel Moreira Gómez' kontrakt ved udløbet af den periode, som den fastsatte, dvs. på den dato, hvor den afløste arbejdstager gik på fuld pension.
- 24 Den forelæggende ret har bemærket, at de afskedigelsesgrunde, der er omhandlet i artikel 52 i lov om arbejdstagere, er uforudsigelige, hvilket begrundet forskellen mellem godtgørelsesbeløbene, idet det beløb, der er fastsat i den nævnte lovs artikel 53, tilsigter at kompensere for en afbrydelse af kontrakten ante tempus alene på grund af en af parternes vilje.
- 25 I øvrigt har den spanske lovgiver ved at indføre tidsbegrænsede afløserkontrakter fraveget princippet om stabilitet i ansættelsen både for at gøre det muligt for virksomhederne at ansætte en midlertidigt ansat og fastsætte de kriterier, der gør det muligt at bestemme dennes ansættelseskontrakts udløb, og for at give virksomhederne et middel til at skille sig af med en lignende arbejdstager, der er ansat i henhold til en tidsubegrænset kontrakt. Udløbet af en tidsbegrænset afløserkontrakt og udløbet af en tidsubegrænset kontrakt giver imidlertid anledning til forskellige godtgørelsesbetalinger.
- 26 Disse forskellige elementer har foranlediget Tribunal Superior de Justicia de Galicia (øverste regionale domstol i Galicien, Spanien) til at stille spørgsmålet, om denne forskel udgør en forskelsbehandling, der er forbudt ved rammeaftalen.
- 27 Såfremt spørgsmålet besvares bekræftende, er den forelæggende ret i tvivl om, hvorvidt en sådan forskelsbehandling kan betragtes som begrundet i socialpolitiske formål.
- 28 Hvis forskelsbehandlingen ikke kan anses for at være begrundet i socialpolitiske formål, har den forelæggende ret anført, at det vil være umuligt at foretage en fortolkning af artikel 49, stk. 1, litra c), i lov om arbejdstagere, der er i overensstemmelse med rammeaftalen. Under disse omstændigheder er denne ret i tvivl om, hvorvidt forbuddet mod forskelsbehandling mellem personer med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte, henset til den retspraksis fra Domstolen, der følger af dom af 22. november 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), af 19. januar 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), af 13. september 2011, Prigge m.fl., (C-447/09, EU:C:2011:573), og af 19. april 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), også følger af lighedsprincippet og princippet om forbud mod forskelsbehandling, der er fastsat i chartrets artikel 20 og 21.
- 29 Det er under disse omstændigheder, at Tribunal Superior de Justicia de Galicia (øverste regionale domstol i Galicien) har besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »1) Med henblik på anvendelse af ækvivalensprincippet mellem midlertidigt ansatte og personer, der er i tidsubegrænset ansættelse, skal [opsigelse] af ansættelseskontrakten på grund af »objektive omstændigheder [circunstancias objetivas]« i henhold til artikel 49, stk. 1, litra c), i lov om arbejdstagere og [opsigelse] af »objektive grunde [causas objetivas]« i henhold til artikel 52 i lov

om arbejdstagere da anses for at være »sammenlignelige situationer«, således at forskellen på godtgørelsen i det ene og det andet tilfælde udgør en ulige behandling af midlertidigt og tidsbegrænset ansatte, der er ulovlig i henhold til direktiv [1999/70]?

- 2) Hvis dette er tilfældet, kan da de socialpolitiske formål, der lå til grund for indførelsen af en [afløserkontrakt], ligeledes begrunde en forskelsbehandling i henhold til [rammeaftalens] § 4, stk. 1, når der udbetales en mindre gunstig godtgørelse i forbindelse med [opsigelsen] af et ansættelsesforhold, og det står arbejdsgiveren frit for at vælge, om [afløserkontrakten] skal være tidsbegrænset?
 - 3) Såfremt det antages, at der ikke foreligger nogen rimelig begrundelse i henhold til [rammeaftalens] § 4, stk. 1, skal direktiv 1999/70, med henblik på at sikre dette direktivs effektive virkning, da fortolkes således, at den ulige behandling af midlertidigt ansatte og fastansatte i henhold til den nævnte spanske lovgivning i forbindelse med en godtgørelse for kontraktens [opsigelse] udgør en forskelsbehandling, der er ulovlig i henhold til chartrets artikel 21, idet den er i strid med [lighedsprincippet] og princippet om forbud mod forskelsbehandling, der udgør en del af EU-retten grundlæggende principper?«
- 30 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.

De præjudicielle spørgsmål

Om det første og det andet spørgsmål

Om formaliteten

- 31 Grupo Norte har bestridt, at det første og det andet spørgsmål kan antages til realitetsbehandling. Det første spørgsmål vedrører nemlig sammenligningen af de forskellige grunde, der i henhold til spansk ret kan medføre ansættelseskontraktens ophør. Den forelæggende ret tilsigter således ikke fra Domstolen at opnå en fortolkning af EU-retten, men af national ret. På samme måde ønsker den forelæggende ret med det andet spørgsmål alene at opnå Domstolens kontrol af de socialpolitiske grunde, der har begrundet den spanske lovgivers indførelse af afløserkontrakten. Domstolen har således ikke kompetence til at besvare disse spørgsmål.
- 32 I denne henseende bemærkes, at det ganske vist er fast retspraksis, at det ikke tilkommer Domstolen at udtale sig om fortolkningen af nationale bestemmelser, idet en sådan fortolkning nemlig henhører under de nationale retters enekompetence (dom af 23.11.2017, CHEZ Elektro Bulgaria og FrontEx International, C-427/16 og C-428/16, EU:C:2017:890, præmis 30 og den deri nævnte retspraksis).
- 33 Det skal imidlertid konstateres, at det første og det andet spørgsmål, således som de er blevet formuleret af den forelæggende ret, ikke vedrører fortolkningen af spansk ret, men fortolkningen af EU-retten, nærmere bestemt af princippet om ikke-diskrimination, således som dette er konkretiseret i rammeaftalens § 4, stk. 1, der henhører under Domstolens kompetence.
- 34 Henset til det ovenstående må det fastslås, at disse spørgsmål skal antages til realitetsbehandling.

Om realiteten

- 35 Med det første og det andet spørgsmål, der skal behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, hvorefter den godtgørelse, som betales til de arbejdstagere, der er ansat i henhold til tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, som er indgået med henblik på at dække den arbejdstid, der er blevet ledig derved, at en arbejdstager går på deltidspension, såsom den i hovedsagen omhandlede afløserkontrakt, ved udløbet af den periode, for hvilken disse kontrakter er blevet indgået, er mindre end den godtgørelse, som tildeles de fastansatte, i tilfælde af, at deres ansættelseskontrakt opsiges af en objektiv grund.
- 36 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).
- 37 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).
- 38 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).
- 39 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.
- 40 I det foreliggende tilfælde skal det for det første bemærkes, at idet Angel Manuel Moreira Gómez' kontrakt udløb på en præcis dato, er sidstnævnte en »person med tidsbegrænset ansættelse« som omhandlet i rammeaftalens § 3, stk. 1.
- 41 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).

- 42 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).
- 43 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).
- 44 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).
- 45 Det følger heraf, at en godtgørelse som den i hovedsagen omhandlede henhører under begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1.
- 46 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).
- 47 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).
- 48 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, uddannelseskraft 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).
- 49 I det foreliggende tilfælde tilkommer det den forelæggende ret, som alene har kompetence til at bedømme de faktiske omstændigheder, at afgøre, om Angel Manuel Moreira Gómez, da han var ansat af Grupo Norte inden for rammerne af en tidsbegrænset kontrakt som afløser, 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).
- 50 Når dette er sagt, fremgår det af de oplysninger, som Domstolen har til rådighed, at Angel Manuel Moreira Gómez, da han var ansat af Grupo Norte inden for rammerne af denne kontrakt, bestred den samme stilling som »rengøringsassistent« på hospitalet Montecelo de Pontevedra som den arbejdstager, som han afløste på deltid i afventning af dennes fuldstændige pensionering, idet denne stilling i øvrigt ikke stiller krav om en særlig uddannelse.

- 51 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 Angel Manuel Moreira Gómez var sammenlignelig med situationen for en fastansat, der var ansat af Grupo Norte for at udføre de samme opgaver som rengøringsassistent.
- 52 Det skal således undersøges, om der findes en objektiv grund, der begrundes, at udløbet af en tidsbegrænset afløserkontrakt giver anledning til, at der til den berørte arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse udbetales en mindre godtgørelse end den godtgørelse, som en fastansat modtager, når sidstnævnte afskediges af en af de grunde, der er omhandlet i artikel 52 i lov om arbejdstagere.
- 53 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).
- 54 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).
- 55 I det foreliggende tilfælde har den spanske regering påberåbt sig den forskel, der karakteriserer den kontekst, hvori betalingen af en godtgørelse som den, der er omhandlet i artikel 49, stk. 1, litra c), i lov om arbejdstagere, indgår ved udløbet af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt som den tidsbegrænsede afløserkontrakt, i forhold til den kontekst, hvori betalingen af den højere godtgørelse indgår i tilfælde af afskedigelse 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 til at kvalificere opsigelsen af ansættelseskontrakter som »kollektiv opsigelse«. Den nævnte regering har i det væsentlige fremhævet, at betalingen af denne godtgørelse – selv om den spanske lovgiver har indført den første godtgørelse for at forebygge en uforholdsmæssig stor anvendelse af tidsbegrænsede ansættelser og for at styrke ansættelsesstabiliteten – sker på grund af en begivenhed, der er forudsigelig for arbejdstageren på tidspunktet for indgåelsen af den tidsbegrænsede ansættelseskontrakt. I modsætning til den anden godtgørelse har denne godtgørelse således ikke til formål at kompensere for skuffelsen af en arbejdstagers berettigede forventninger om fortsættelsen af ansættelsesforholdet, hvilken skuffelse er foranlediget af dennes afskedigelse af en af de grunde, der er omhandlet i nævnte artikel 52. Denne forskel kan forklare, at størrelsen af godtgørelsen tildelt arbejdstageren ved ophøret af dennes ansættelseskontrakt ikke er den samme i de to tilfælde.
- 56 I denne henseende bemærkes, at betalingen af en godtgørelse som den, Grupo Norte skal betale ved udløbet af Angel Manuel Moreira Gómez' ansættelseskontrakt – med hensyn til hvilken det fra tidspunktet for indgåelsen af kontrakten var fastsat, at den ville udløbe på det tidspunkt, hvor den arbejdstager, som han erstattede, gik på fuld pension – ud fra en faktisk 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.

- 57 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, indtrædelsen af en bestemt begivenhed eller – som i det foreliggende tilfælde – en bestemt dato. 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.
- 58 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 55, og som generaladvokaten har fremhævet i punkt 60 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.
- 59 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 tidsbegrænset.
- 60 Under disse omstændigheder skal det fastslås, at det forskellige formål med godtgørelserne, der er fastsat i henholdsvis artikel 49, stk. 1, litra c), og i artikel 53, stk. 1, litra b), i lov om arbejdstagere, hvis betaling indgår i grundlæggende forskellige kontekster, udgør en objektiv grund, der begrundet den omhandlede forskelsbehandling.
- 61 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det første og det andet spørgsmål besvares med, at rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national lovgivning, hvorefter den godtgørelse, der betales til de arbejdstagere, der er ansat i henhold til tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, som er indgået med henblik på at dække den arbejdstid, der er blevet ledig derved, at en arbejdstager går på deltidspension, såsom den i hovedsagen omhandlede afløserkontrakt, ved udløbet af den periode, for hvilken disse kontrakter er blevet indgået, er mindre end den godtgørelse, som tildeles de fastansatte, i tilfælde af, at deres ansættelseskontrakt opsiges af en objektiv grund.

Om det tredje spørgsmål

- 62 Det fremgår i det væsentlige af forelæggelsesafgørelsen, at det tredje spørgsmål kun er stillet for det tilfælde, at det første og det andet spørgsmål besvares bekræftende. Under hensyn til besvarelsen af disse to sidstnævnte spørgsmål er det uforholdsmæssigt at besvare det tredje spørgsmål.

Sagsomkostninger

- 63 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 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 (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, hvorefter den godtgørelse, som betales til de arbejdstagere, der er ansat i henhold til tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, som er indgået med henblik på at dække den arbejdstid, der er blevet ledig derved, at en arbejdstager går på deltidspension, såsom den i hovedsagen omhandlede afløserkontrakt, ved udløbet af den periode, for hvilken disse kontrakter er blevet indgået, er mindre end den godtgørelse, som tildeles de fastansatte, i tilfælde af, at deres ansættelseskontrakt opsiges af en objektiv grund.

Underskrifter