Samling af Afgørelser

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT
J. KOKOTT
fremsat den 31. maj 2018 [1]

Sag C-245/17

Pedro Viejobueno Ibáñez,
Emilia de la Vara González
mod
Consejería de Educación de Castilla La Mancha

(anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (øverste regionale domstol i den selvstyrende region Castilla-La Mancha, Spanien))

»Anmodning om præjudiciel afgørelse – socialpolitik – tidsbegrænset ansættelse – rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP – princippet om ikke-diskrimination – midlertidigt ansatte tjenestemænd og fastansatte tjenestemænd som omhandlet i spansk ret – lærere, der er ansat som midlertidigt ansatte tjenestemænd – førtidig afskedigelse ved undervisningsperiodens ophør – forskelsbehandling i forhold til sammenlignelige fastansatte – objektiv grund til den forskellige behandling«

I. Indledning

1. På baggrund af den fortsat anspændte budgetsituation i mange medlemsstater er den offentlige forvaltning også tvunget til at reducere sine omkostninger. For at reagere på denne udfordring bliver lærere i medlemsstaternes skolevæsener sjældnere ansat som tjenestemænd eller fastansat, og oftere ansat tidsbegrænset. I denne forbindelse er nogle medlemsstater allerede gået over til ikke at ansætte en del af lærerne for hele skoleåret, men udelukkende i undervisningsperioden [2].

2. I Spanien åbner loven om offentligt ansatte mulighed for at ansætte såkaldte midlertidigt ansatte tjenestemænd [3] i stedet for fastansatte tjenestemænd, når det er nødvendigt og uopsætteligt. I det spanske skolevæsen har man på dette grundlag hidtil i tilfælde af lærermangel ansat midlertidigt ansatte tjenestemænd for et helt skoleår.

3. På dette grundlag blev Pedro Viejobueno Ibánez og Emilia de la Vara González, appellanterne i hovedsagen, ansat for skoleåret 2011/2012 i skolevæsenet i den selvstyrende region Castilla-La Mancha. Ved undervisningsperiodens afslutning og sommerferiens begyndelse gjorde skolemyndigheden imidlertid gældende, at deres ansættelse ikke længere var nødvendig og uopsættelig, og de blev begge afskediget med omgående virkning.

1 – Originalsprog: tysk.

2 – Dette er f.eks. tilfældet i nogle delstater i Tyskland, i Belgien og i Det Forenede Kongerige.

3 – Spansk: funcionarios interinos.

4. På denne baggrund skal Domstolen i den foreliggende sag behandle spørgsmålet om, hvorvidt den kompetente skolemyndighed undergiver de midlertidigt ansatte tjenestemænd, som har en tidsbegrænset ansættelse, en forskelsbehandling i forhold til de varigt ansatte fastansatte tjenestemænd, når de afskediger dem før tiden ved undervisningsperiodens afslutning. I denne forbindelse opstår også spørgsmålet om, hvorvidt de midlertidigt ansatte tjenestemænd stilles dårligere, idet de som følge af deres afskedigelse ved sommerferiens start ikke længere kan afholde deres feriedage som faktiske hviledage, men kun modtager en forholdsmæssigt reduceret finansiel godtgørelse.

5. Gruppen af midlertidigt ansatte tjenestemænd efter spansk ret har flere gange været genstand for Domstolens afgørelser[4]. Den foreliggende sag vil på ny give Domstolen mulighed for nærmere at konkretisere, hvilke virkninger princippet om ikke-diskrimination af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse har på denne kategori af offentligt ansatte.

II. Retsforskrifter

A. EU-retten

6. Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP[5] (herefter »direktiv 1999/70«), udgør de relevante EU-retlige regler i denne sag. Med dette direktiv gennemførtes ifølge direktivets artikel 1 rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse (herefter også »rammeaftalen«), som blev indgået den 18. marts 1999 mellem tre generelle tværfaglige organisationer (EFS, UNICE og CEEP) og er vedføjet direktivet som bilag.

7. Formålet med rammeaftalen er bl.a. at »forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination […]«[6]. Den bygger på en betragtning om, at »ansættelseskontrakter af tidsubegrænset varighed er – og fortsat vil være – den ansættelsesform, der sædvanligvis anvendes mellem arbejdsgivere og arbejdstagere«[7]. Samtidig anerkender rammeaftalen dog, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter »i visse sektorer, inden for visse erhverv og ved visse former for aktiviteter [er] en beskæftigelsesform, der passer både arbejdsgivere og arbejdstagere«[8].

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

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

4 – Dom af 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres (C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819), af 8.9.2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557), af 9.7.2015, Regojo Dans (C-177/14, EU:C:2015:450), og af 20.12.2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014), samt kendelse af 9.2.2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, ikke trykt i Sml., EU:C:2012:67), og af 21.9.2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725).

5 – EFT 1999, L 175, s. 43.

6 – 14. betragtning til direktiv 1999/70.

7 – Andet afsnit i rammeaftalens indledning, jf. også punkt 6 i de generelle betragtninger hertil.

8 – Punkt 8 i de generelle betragtninger til rammeaftalen, jf. ligeledes andet afsnit i dens indledning.

9. Rammeaftalens § 3 indeholder følgende »definitioner«:

»I denne aftale forstås ved:

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

2. »en sammenlignelig fastansat«: en fastansat i samme virksomhed, der har en tidsubegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsubegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder. […]«

10. Rammeaftalens § 4, stk. 1, har overskriften »Princippet om ikke-diskrimination« og er affattet således:

»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.«

11. Desuden henvises til artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden[9], som under overskriften »Årlig ferie« indeholder følgende bestemmelse:

»1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagerne får en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

2. Den minimale årlige betalte ferieperiode kan ikke erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.«

B. National ret

12. Den spanske lov nr. 7/2007[10] (herefter »EBEP«) regulerer status for offentligt ansatte i Spaniens almindelige statsforvaltning og landets selvstyrende regioner.

13. I henhold til EBEP's artikel 8 findes der fire kategorier af offentligt ansatte, nemlig fastansatte tjenestemænd, midlertidigt ansatte tjenestemænd, arbejdstagere i offentlig tjeneste, som kan ansættes såvel tidsbegrænset som tidsubegrænset, og vikarer.

14. Artikel 10 i ansættelsesvilkårene bestemmer:

»(1) Midlertidigt ansatte tjenestemænd er personer, som af udtrykkeligt begrundede nødvendige og uopsættelige årsager udnævnes hertil med henblik på at udføre fastansatte tjenestemænds opgaver i følgende tilfælde:

a) i forbindelse med ledige stillinger, der ikke kan besættes af fastansatte tjenestemænd

9 – EUT 2003, L 299, s. 9.

10 – Ley 7/2007 del Estatuto básico del empleado público, EBEP (dansk: grundvedtægt for offentligt ansatte), BOE nr. 89 af 13.4.2007.

b) midlertidig afløsning af fastansatte tjenestemænd

c) ved udførelsen af opgaver af midlertidig karakter

d) i forbindelse med en for stor arbejdsbyrde eller ophobning af arbejde for en periode på højst seks måneder i en tolv måneders periode.

[…]

(3) Midlertidigt ansatte tjenestemænds ansættelse ophører, foruden af de i artikel 63 nævnte årsager, når årsagen til deres ansættelse bortfalder.

[…]

(5) Den almindelige ordning for fastansatte tjenestemænd finder anvendelse på midlertidigt ansatte tjenestemænd, for så vidt som den er forenelig med arten af deres status.«

15. EBEP's artikel 63 regulerer årsager til tab af tjenestemandsstatus.

16. Lov nr. 4/2011 om offentlig ansættelse i den selvstyrende region Castilla-La Mancha [11] overtager i det væsentlige definitionen af den »midlertidigt ansatte tjenestemand« i EBEP's artikel 10, stk. 1, med den udtrykkelige tilføjelse, at denne »midlertidigt« udfører en fastansat tjenestemands opgaver.

17. Artikel 9, stk. 1, litra b), i lov nr. 4/2011 fastsætter:

»1. Midlertidigt ansatte tjenestemænds ansættelse ophører af følgende årsager:

[…]

b) ophør af de nødvendige og uopsættelige årsager, der lå til grund for ansættelsen.

[…]«

18. I en aftale mellem det spanske undervisningsministeriums generaldirektorat for personale og tjenester og fagforeningen ANPE af 10. marts 1994 [12], som også finder anvendelse i den selvstyrende region Castilla-La Mancha, fastsættes det, at midlertidigt ansatte tjenestemænd, som har arbejdet i skolevæsenet i mindst fem en halv måned den 30. juni i et år, fortsat varetager deres opgaver frem til begyndelsen af det nye skoleår og således fortsat modtager løn i sommermånederne.

19. Tillægsbestemmelse 13 til lov nr. 5/2012 om det generelle budget for regionen Castilla-La Mancha [13] fastsætter, at midlertidigt ansatte i tilfælde af afskedigelse modtager en godtgørelse for 22 ikke afholdte feriedage, hvis de på tidspunktet for afskedigelsen har arbejdet i mindst 12 måneder. I tilfælde af ansættelse ved skoleårets begyndelse i september og afskedigelse ved undervisningsperiodens ophør i juni udbetales en tilsvarende forholdsmæssig godtgørelse for feriedage.

20. I henhold til EBEP's artikel 50, stk. 1, udgør fastansatte tjenestemænds ret til årlig ferie 22 arbejdsdage.

11 – Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, BOE nr. 104 af 2.5.2011.

12 – Se beslutning af 15.3.1994 fra generaldirektoratet for personale og tjenester under ministeriet for uddannelse og videnskab, BOMEC af 28.3.1994.

13 – Ley 5/2012, de 12 de julio, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012, BOE nr. 273 af 13.11.2012.

III. De faktiske omstændigheder, retsforhandlingerne i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

21. Pedro Viejobueno Ibánez og Emilia de la Vara González, appellanterne i hovedsagen, var ansat som såkaldte midlertidigt ansatte tjenestemænd i skolevæsenet i den selvstyrende region Castilla-La Mancha.

22. Ved afgørelse af 13. september 2011 fra generaldirektoratet for personale og administration og undervisningsplanlægning (Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa) i ministeriet for uddannelse, kultur og sport i den selvstyrende region Castilla-La Mancha blev appellanterne tildelt henholdsvis en ledig stilling som gymnasielærer og en ledig stilling som teknisk erhvervsfaglig underviser for skoleåret 2011/2012 i provinserne Toledo og Cuenca. Skoleåret 2011/2012 løb ifølge den forelæggende rets oplysninger fra den 15. september 2011 til den 14. september 2012.

23. Den 29. juni 2012, den sidste dag i undervisningsperioden før sommerferien, traf de regionale undervisningskoordinatorer i Toledo og Cuenca afgørelse om opsigelse af appellanterne med virkning fra samme dag.

24. Appellanterne klagede først over denne afgørelse og anlagde derefter sag, bl.a. med påstand om, at afgørelsen blev erklæret for ugyldig, og at det blev fastslået, at appellanterne havde krav på ansættelse i de tildelte stillinger frem til den 14. september 2012.

25. Sagsøgte blev frifundet i første instans. Som begrundelse anførte Juzgado de lo Contencioso-administrativo n. 2 Toledo[14] (forvaltningsdomstol nr. 2 i Toledo), at de nødvendige og uopsættelige årsager, som begrundede ansættelsen af ansatte tjenestemænd i henhold til EBEP's artikel 10, stk. 3, og artikel 9 i lov 4/2011, bortfaldt, da undervisningsperioden ophørte. Ifølge de spanske domstoles retspraksis har midlertidigt ansatte tjenestemænd på grund deres ansættelses art ikke krav på at være ansat i en stilling frem til en bestemt dato. Dette gælder sågar, når der ved ansættelsen er fastsat en bestemt dato for ansættelsens ophør. I sagsøgernes tilfælde var der imidlertid ikke anført nogen bestemt dato, men blot perioden skoleåret 2011/2012, på ansættelsesdokumentet.

26. Appellanterne har appelleret denne afgørelse til Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (øverste regionale domstol i Castilla-La Mancha, Spanien). De har navnlig gjort gældende, at deres afskedigelse ved udløbet af undervisningsperioden er i strid med rammeaftalens § 4, stk. 1, da der ikke er nogen objektiv begrundelse for forskelsbehandlingen i forhold til fastansatte lærere. Det udgør ligeledes en forskelsbehandling, at de på grund af afskedigelsen hindres i faktisk at afholde deres årlige ferie, som de i stedet modtager en finansiel godtgørelse for. En finansiel godtgørelse for feriedage udgør imidlertid en undtagelse i henhold til direktiv 2003/88.

27. På denne baggrund har Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (øverste regionale domstol i den selvstyrende region Castilla-La Mancha, Spanien) udsat sagen og ved kendelse af 19. april 2017, modtaget i Domstolen den 11. maj 2017, i henhold til artikel 267 TEUF forelagt følgende spørgsmål til præjudiciel afgørelse:

»1) Kan afslutningen af skoleårets undervisningsperiode anses for et objektivt forhold, der begrunder, at [lærere, der er ansat som midlertidigt ansatte tjenestemænd], behandles anderledes end fastansatte lærere?

2) Er det i strid med princippet om forbud mod forskelsbehandling af disse [midlertidigt ansatte tjenestemænd], at de, når de afskediges ved afslutningen af undervisningsperioden, ikke kan afholde deres ferie i effektive fridage, idet disse erstattes med betaling af de tilhørende bidrag?

14 – Forvaltningsdomstol nr. 2 Toledo.

3) Er det foreneligt med princippet om forbud mod forskelsbehandling af disse ansatte, at begrebet arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse omfattes af en abstrakt bestemmelse som tillægsbestemmelse 13 til lov [nr.] 5/2012 […], som af budgetbesparelseshensyn og med henblik på opfyldelse af underskudsmålene bl.a. ophævede anvendelsen af [en aftale], der var blevet indgået mellem det spanske undervisnings- og videnskabsministerium og fagforeningen ANPE, […] vedrørende betaling for ferie i juli og august for ansættelser på mere end fem og en halv måned samt for vikarer, og som foreskriver, at de ikke-universitetsansatte lærervikarer betales for ferier svarende til 22 hverdage, hvis personen var vikaransat for hele skoleåret, eller for de dage, der forholdsmæssigt svarer hertil?«

28. I sagen ved Domstolen har Consejería de Educación i Castilla-La Mancha, den spanske regering og Europa-Kommissionen afgivet skriftlige indlæg. De nævnte procesdeltagere var, ligesom Pedro Viejobueno Ibánez, repræsenteret i retsmødet den 11. april 2018.

IV. Retlig bedømmelse

29. De tre præjudicielle spørgsmål drejer sig alle om det retlige spørgsmål om, hvordan princippet om ikke-diskrimination af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse påvirker situationen for de såkaldte midlertidigt ansatte tjenestemænd i det spanske skolevæsen, som ansættes for hele skoleåret, men afskediges ved udløbet af undervisningsperioden, dvs. med udgangen af juni.

30. Det første spørgsmål drejer sig om, hvorvidt den fremrykkede afskedigelse ved udløbet af undervisningsperioden er begrundet i sig selv, mens det andet og det tredje spørgsmål omhandler konsekvenserne for de midlertidigt ansatte tjenestemænds ret til ferie. Jeg vil derfor behandle det første spørgsmål adskilt fra det andet og det tredje spørgsmål.

A. Spørgsmålet om, hvorvidt afskedigelsen ved undervisningsperiodens ophør er lovlig (det første spørgsmål)

31. Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om den spanske praksis, hvorefter midlertidigt ansatte tjenestemænd, som af nødvendige og uopsættelige årsager er blevet ansat for et helt skoleår, afskediges før tid efter undervisningsperiodens ophør, er forenelig med rammeaftalens § 4, stk. 1. Den forelæggende ret er i tvivl om, hvorvidt undervisningsperiodens ophør kan udgøre en objektiv grund til forskelsbehandlingen af de midlertidigt ansatte embedsmænd i forhold til fastansatte lærere.

1. Formaliteten med hensyn til det første præjudicielle spørgsmål

32. Kongeriget Spanien er af den opfattelse, at det første spørgsmål ikke kan antages til realitetsbehandling, idet den forelæggende ret med dette spørgsmål nærmere bestemt ønsker oplyst, om undervisningsperiodens ophør kan anses for et bortfald af begrundelsen for at ansætte de midlertidigt ansatte embedsmænd som omhandlet i EBEP's artikel 10, stk. 3. Dermed har den forelæggende ret krævet en fortolkning af national ret, som ligger uden for Domstolens kompetence.

33. Den spanske regering har begrundet sin indsigelse med, at EU-retten ikke principielt sætter spørgsmålstegn ved muligheden for også at ophæve tidsbegrænsede kontrakter før deres udløb. Der sættes heller ikke spørgsmålstegn ved, at bortfaldet af de nødvendige og uopsættelige årsager, som begrunder ansættelsen, kan udgøre en grund til at lade kontrakten ophøre før tid. Formålet med spørgsmålet er således alene at få præciseret, om undervisningsperiodens ophør efter national ret kan anses for et bortfald af de nødvendige og uopsættelige årsager.

34. Denne indsigelse kan ikke tiltrædes. Ifølge fast retspraksis tilkommer det ganske vist ikke Domstolen at udtale sig om fortolkningen af national ret under en præjudiciel sag [15]. Den forelæggende rets spørgsmål vedrører imidlertid udtrykkeligt fortolkningen af rammeaftalens § 4, stk. 1. Selv om EU-retten ikke i sig selv udelukker ophævelse af tidsbegrænsede kontrakter før tid, skal enhver forskelsbehandling af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse i forhold til fastansatte arbejdstagere alligevel være objektivt begrundet [16]. Den nationale ret skal fortolkes i lyset af dette krav. Med henblik herpå kan og bør Domstolen i den foreliggende præjudicielle sag give relevante oplysninger [17].

35. Det første præjudicielle spørgsmål kan følgelig antages til realitetsbehandling.

2. Besvarelsen af det præjudicielle spørgsmål

36. Indledningsvis skal det bemærkes, at rammeaftalen ligeledes finder anvendelse på kontrakter og ansættelsesforhold af tidsbegrænset varighed, der er indgået med myndigheder og andre enheder i den offentlige sektor [18]. Følgelig skal også de midlertidigt ansatte tjenestemænd efter spansk ret anses for arbejdstagere som omhandlet i rammeaftalens § 3, stk. 1.

37. Appellanterne i hovedsagen var ansat for en begrænset periode. I retsmødet blev det ganske vist præciseret, at deres ansættelsesdokumenter ikke indeholder en bestemt ophørsdato. Alligevel synes alle involverede at være af den opfattelse, at de midlertidigt ansatte tjenestemænds ansættelse skulle ophøre senest den 14. september 2012. Denne dato betegnes også i forelæggelsesafgørelsen som udgangen af skoleåret 2011/2012 [19].

a) Anvendelsesområdet for forbuddet mod diskrimination

38. I henhold til rammeaftalens § 4, stk. 1, må ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse ikke være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed. Bestemmelsen fremstår ifølge Domstolens retspraksis som ubetinget og tilstrækkeligt præcis til, at en borger kan påberåbe sig bestemmelsen for en national domstol [20].

39. Den spanske regering betvivler imidlertid, at der i den foreliggende sag foreligger forskelsbehandling med hensyn til »ansættelsesvilkårene«. Forskelsbehandlingen ligger derimod alene deri, at de midlertidigt ansatte tjenestemænds kontrakter er tidsbegrænsede, mens de fastansatte tjenestemænd er varigt ansat. Det bør imidlertid ikke være nødvendigt at begrunde, at en tidsbegrænset kontrakt ophører på det planlagte tidspunkt. Rammeaftalen udelukker nemlig netop ikke principielt, at tidsbegrænsede kontrakter kan anvendes. Derfor finder forbuddet mod diskrimination allerede som udgangspunkt ikke anvendelse.

15 – Jf., f.eks. dom af 11.3.2010, Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, præmis 16), og af 26.11.2014, Mascolo m.fl. (C-22/13, C-61/13 – C-63/13 og C-418/13, EU:C:2014:2401, præmis 81).

16 – I Nierodzik-sagen fastslog Domstolen f.eks., at det ikke var opsigelsen af den tidsbegrænsede kontrakt før tid, der i sig selv udgjorde en diskrimination af arbejdstageren med tidsbegrænset ansættelse, men kun det uden objektiv grund forkortede opsigelsesvarsel i forhold til fastansatte, jf. dom af 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 35).

17 – Domstolens bestræbelser på at give de nationale retter relevante oplysninger om EU-rettens fortolkning og anvendelse er i overensstemmelse med fast retspraksis, jf. f.eks. dom af 31.1.2008, Centro Europa 7 (C-380/05, EU:C:2008:59, præmis 49-51), af 11.3.2010, Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, præmis 17 og 19), af 13.7.2017, Kleinsteuber, C-354/16, EU:C:2017:539, præmis 61), og af 26.7.2017, Europa Way og Persidera (C-560/15, EU:C:2017:593, præmis 35 og 36).

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

19 – Såfremt den forelæggende ret imidlertid ved sin prøvelse når frem til, at de midlertidigt ansatte tjenestemænds ansættelse blot skulle kunne opsiges til enhver tid og ikke automatisk skulle ophøre den 14.9.2012, finder rammeaftalen ikke anvendelse. Den blotte mulighed for at opsige en kontrakt til enhver tid udgør nemlig ikke en tidsbegrænsning som omhandlet i rammeaftalens § 3, stk. 1.

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

40. Som begrundelse for denne indvending anførte den spanske regering og Consejería i retsmødet i det væsentlige, at ansættelsen (i hvert faldt også) var tidsbegrænset til undervisningsperiodens ophør, altså til udgangen af juni 2012. Enten skal henvisningen til »skoleåret 2011/2012« i ansættelsesdokumentet forstås således, at der fra starten var tale om perioden frem til undervisningsperiodens ophør. Eller også var ansættelsen virkelig tidsbegrænset, indtil de nødvendige og uopsættelige årsager bortfaldt, hvilket skete ved undervisningsperiodens ophør, og kun maksimalt til det nye skoleår.

41. Det afgørende er derfor, om og i hvilket omfang appellanterne i hovedsagens ansættelse var underlagt en sådan tidsbegrænsning frem til undervisningsperiodens ophør.

42. Begrebet »tidsbegrænset« som omhandlet i rammeaftalens § 3, stk. 1, skal fortolkes selvstændigt i henhold til EU-retten [21]. I henhold til bestemmelsens ordlyd er det afgørende, om tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastlagt ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

43. I betragtning af, at det i den foreliggende sag er vanskeligt entydigt at fastsætte, hvornår »nødvendigheden og uopsætteligheden« er bortfaldet, er det i forbindelse med denne variant af tidsbegrænsning i sig selv tvivlsomt, om udløbet overhovedet er fastsat ved et objektivt kriterium eller indtrædelsen af en *bestemt* begivenhed. I retsmødet bekræftede repræsentanten for Consejería nemlig, at det netop ikke er muligt på forhånd at fastlægge den begivenhed, som i det konkrete tilfælde skal føre til ansættelsens ophør. Tværtimod er der forskellige omstændigheder, der kan føre til, at ansættelsesgrunden bortfalder.

44. Imidlertid er det i det mindste karakteristisk for tidsbegrænsningen, at ansættelsesforholdet altid automatisk ophører, når den fastlagte begivenhed indtræder [22]. Da der som nævnt er mange omstændigheder, der kan føre til, at nødvendigheden og uopsætteligheden bortfalder, skal skolemyndigheden imidlertid i hvert enkelt tilfælde træffe en beslutning om afskedigelse. Bortfaldet af »nødvendigheden og uopsætteligheden« udgør derfor kun en særlig opsigelsesgrund, men ikke en tidsbegrænsningsbegivenhed som omhandlet i rammeaftalens § 3, stk. 1.

45. Hvad angår en mulig tidsbegrænsning til undervisningsperiodens ophør på grundlag af den blotte henvisning til »skoleåret 2011/2012« påhviler det udelukkende den forelæggende ret at prøve, om dette udtryk faktisk kun refererede til undervisningsperioden. I tilfælde af, at det ifølge dette udtryk fra starten var hensigten, at ansættelsen skulle ophøre den 30. juni 2012, foreligger der en lignende konstellation som i Grupo Norte Facility- og Montero Mateos-sagen. Som jeg allerede har haft lejlighed til at redegøre for i mine forslag til afgørelse i disse to sager, udgør en tidsbegrænset ansættelses ophør ikke i sig selv diskrimination som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1 [23]

46. Forelæggelsesafgørelsen, som udgør det eneste grundlag for Domstolens afgørelse [24], angiver imidlertid varigheden af skoleåret 2011/2012 til den 15. september 2011 til den 14. september 2012. I retsmødet bekræftede alle procesdeltagere, at det hidtil har været praksis at ansætte de midlertidigt ansatte tjenestemænd for denne periode.

21 – Jf. i denne forbindelse allerede mit forslag til afgørelse Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, punkt 43).

22 – Jf. i denne forbindelse allerede mit forslag til afgørelse Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, punkt 43-45).

23 – Jf. mine forslag til afgørelse Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punkt 58) og Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punkt 53).

24 – Jf. dom af 14.10.2010, van Delft m.fl. (C-345/09, EU:C:2010:610, præmis 114), af 6.10.2015, Târşia (C-69/14, EU:C:2015:662, præmis 13), og af 5.12.2017, M.A.S. og M.B. (C-42/17, EU:C:2017:936, præmis 24).

47. På baggrund af disse faktiske omstændigheder er der altså tale om et *førtidigt* og ikke et på forhånd *planlagt* ophør af den tidsbegrænsede ansættelse [25]. Et førtidigt ophør er i henhold til rammeaftalens § 4, stk. 1, ganske vist ikke principielt udelukket, men det skal være udformet på en måde, så det ikke udgør diskriminering [26].

48. Af denne grund har Domstolen allerede præciseret, at en fortolkning af begrebet »ansættelsesvilkår« i rammeaftalens § 4, stk. 1, der ikke omfatter opsigelses- og afskedigelsesbetingelser, ville betyde, at anvendelsesområdet for den beskyttelse, der er tillagt de berørte arbejdstagere mod diskrimination, begrænses i strid med det formål, der er tillagt denne bestemmelse [27]. Navnlig har Domstolen fastslået, at begrebet »ansættelsesvilkår« omfatter opsigelsesvarslet for tidsbegrænsede ansættelseskontrakter [28]. Det samme må derfor gælde for de i den foreliggende sag relevante opsigelses- og afskedigelsesgrunde.

49. Diskriminationsforbuddet finder altså anvendelse.

b) Sammenligneligheden mellem midlertidigt ansatte og fastansatte tjenestemænd

50. Det centrale spørgsmål, der skal diskuteres, er følgelig spørgsmålet om, hvorvidt de fastansatte lærere kan anses for »sammenlignelige fastansatte« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1. Som det nemlig allerede fremgår af bestemmelsens ordlyd, forbyder EU-retten kun diskrimination af personer med tidsbegrænset ansættelse set i forhold til sammenlignelige fastansatte, men foreskriver ingen form for ligebehandling mellem personer med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte, der ikke er indbyrdes sammenlignelige. Afskedigelsen ved undervisningsperiodens ophør kan altså kun udgøre diskrimination af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse, hvis situationerne er sammenlignelige.

51. Derimod er det, som det også blev fremhævet i retsmødet, irrelevant, om der eventuelt finder en forskelsbehandling sted mellem forskellige grupper af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse [29]. Genstanden for prøvelsen må altså ikke være, om midlertidigt ansatte tjenestemænd på grund af den ændrede praksis i 2012 nu bliver behandlet anderledes end de midlertidigt ansatte tjenestemænd, der arbejdede i skolevæsenet før skoleåret 2011/2012 og sædvanligvis forblev i deres stillinger indtil skoleårets udløb i september.

52. Appellanterne i hovedsagen har imidlertid netop gjort gældende, at de bliver forskelsbehandlet i forhold til fastansatte tjenestemænd, da disses ansættelse aktuelt hverken ophører ved undervisningsperiodens ophør eller er suspenderet i sommerferien, hvorimod de midlertidigt ansatte tjenestemænd bliver afskediget ved sommerferiens begyndelse. Det afgørende er således, om de midlertidigt ansatte tjenestemænd og de fastansatte tjenestemænd befinder sig i en sammenlignelig situation.

25 – Jf. vedrørende denne sondring ligeledes mine forslag til afgørelse Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punkt 59) og Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punkt 54).

26 – Jf. herom allerede punkt 34 i nærværende forslag til afgørelse samt fodnote 16.

27 – Dom af 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 27 og 29), og af 14.9.2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, præmis 30).

28 – Dom af 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 29).

29 – Kendelse af 11.11.2010, Vino (C-20/10, EU:C:2010:677, præmis 57). Jf. vedrørende dette punkt ligeledes mine forslag til afgørelse Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punkt 45) og Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punkt 40).

53. Udgangspunktet for de overvejelser om sammenligneligheden mellem lærere med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte, som det tilkommer den forelæggende ret at foretage [30], er definitionen af begrebet »sammenlignelig fastansat« i rammeaftalens § 3, stk. 2. Det skal ifølge retspraksis afklares, om arbejdstagerne, henset til en helhed af omstændigheder, herunder arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsforhold, udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse [31].

54. Ifølge oplysningerne i forelæggelsesafgørelsen er der i den foreliggende sag meget, som taler for, at lærerne med tidsbegrænset ansættelse for så vidt angår det arbejde, der konkret skal udføres, befinder sig i samme situation som de fastansatte lærere, navnlig med hensyn til arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsforhold. Ifølge national ret ansættes de midlertidigt ansatte tjenestemænd netop i stillinger, som det midlertidigt ikke er muligt at besætte med fastansatte tjenestemænd. De midlertidigt ansatte tjenestemænd udfører således tilsyneladende samme type arbejde under de samme betingelser, da de netop erstatter en fastansat tjenestemand. Der kræves også samme uddannelse for at virke som lærer samt bestået af en udvælgelsesprocedure.

55. Det kan imidlertid ikke konkluderes ud fra disse almene betragtninger, at midlertidigt ansatte tjenestemænd og fastansatte tjenestemænd som helhed befinder sig i en situation, der er sammenlignelig i enhver henseende. Det afgørende er nemlig, at de to kategorier af ansatte også og netop *med henblik på den omtvistede ordning* – i den foreliggende sag altså ansættelsens førtidige ophør ved sommerferiens begyndelse – befinder sig i en sammenlignelig situation [32].

56. Midlertidigt ansatte tjenestemænd kan netop med hensyn til afskedigelsen før sommerferien ikke sammenlignes med fastansatte tjenestemænd, idet det kun er deres status, der indebærer muligheden for førtidigt ophør, mens de fastansatte tjenestemænds ansættelse pr. definition er varig. Den forelæggende ret har tidligere ifølge egne oplysninger netop støttet sine afgørelser på denne omstændighed med henblik på at begrunde, at det er lovligt at afskedige midlertidigt ansatte tjenestemænd ved undervisningsperiodens ophør.

57. At der foreligger en forskelsbehandling, kan imidlertid ikke afvises ved blot at henvise til, at denne forskelsbehandling er fastsat ved en national retsforskrift, der netop fastsætter den omtvistede forskelsbehandling [33]. Desuden udgør det en cirkelslutning at afvise sammenligneligheden mellem de to grupper i det foreliggende tilfælde ved at henvise til den varige karakter af de fastansatte tjenestemænds ansættelse, når det netop er lovligheden af en førtidig afslutning af de midlertidigt ansatte tjenestemænds ansættelse, der er spørgsmålet. I modsat fald ville det altid være udelukket at sammenligne midlertidigt ansatte og fastansatte tjenestemænd med hensyn til afskedigelse, og rammeaftalen ville ikke finde anvendelse. Dette ville dog være i strid med Domstolens retspraksis, som udtrykkeligt anvender diskriminationsforbuddet i rammeaftalens § 4, stk. 1, på afskedigelsesvilkår [34].

58. Det er kun sådanne ulemper, som følger af tidsbegrænsningens natur, der afspejler den (lovlige) forskel mellem arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte, og som ikke udgør diskrimination. Hvad angår sådanne ulemper er arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte nemlig ikke sammenlignelige. Der skal imidlertid sondres mellem de ulemper, der følger af

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

31 – Dom af 8.9.2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, præmis 66), og af 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 31), samt kendelse af 21.9.2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, præmis 44), og af 9.2.2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, præmis 38); i samme retning allerede dom af 31.5.1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, præmis 33).

32 – I denne retning også kendelse af 9.2.2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, præmis 44). Jf. i denne forbindelse allerede mine forslag til afgørelse Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punkt 44), Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punkt 49) og Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, punkt 71) samt generelt om lighedsprincippet dom af 16.12.2008, Arcelor Atlantique et Lorraine m.fl. (C-127/07, EU:C:2008:728, præmis 25).

33 – Dom af 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 57), af 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres, (C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 54), og af 14.9.2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, præmis 46).

34 – Jf. i denne forbindelse allerede punkt 48 i nærværende forslag til afgørelse samt fodnote 27.

tidsbegrænsningens natur, og øvrige ulemper. Afskedigelsen før tid ved undervisningsperiodens ophør rammer i det foreliggende tilfælde kun de midlertidigt ansatte tjenestemænd med tidsbegrænset beskæftigelse. Denne mulighed for førtidigt ophør er på ingen måde en omstændighed, der principielt følger af et ansættelsesforholds tidsbegrænsede natur, men derimod en ekstra ulempe for de midlertidigt ansatte tjenestemænd i forhold til de fastansatte tjenestemænd efter spansk ret.

59. En midlertidig ansættelse er i den mindste i den planlagte varighedsperiode nemlig i princippet ikke forbundet med en større usikkerhed for så vidt angår dens fortsatte bestående. Derfor er det allerede af denne grund ikke umuligt at sammenligne den med de fastansatte tjenestemænds situation. Tværtimod: Som jeg allerede har haft lejlighed til at redegøre for andetsteds [35], er behovet for beskyttelse af ansættelsesforholdets bestående i kontraktens løbetid netop ikke mindre for en arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse end for en fastansat. I det foreliggende tilfælde er det ganske vist fastsat i national ret, at midlertidigt ansatte tjenestemænd kan afskediges før tid, når nødvendigheden og uopsætteligheden bortfalder. På baggrund af den omstændighed, at undervisningsperioden hvert år ophører ved sommerferiens start, måtte de berørte imidlertid netop ikke regne med, at forvaltningen kunne anse dette for et bortfald af den nævnte nødvendighed og uopsættelighed. Dette synspunkt fremhævede Kommissionen også særligt i retsmødet. I modsat fald kunne ansættelsen allerede fra begyndelsen have været tidsbegrænset til undervisningsperiodens ophør.

60. Med hensyn til ansættelsesforholdets fortsatte bestående i hele skoleåret 2011/2012 befinder midlertidigt ansatte tjenestemænd og fastansatte tjenestemænd sig følgelig i en situation, som er sammenlignelig i henhold til rammeaftalens § 4, stk. 1. Hverken de fastansatte eller de midlertidigt ansatte tjenestemænd måtte under normale omstændigheder – og slet ikke i betragtning af den hidtidige praksis – regne med at blive afskediget før skoleårets udløb. Som Kommissionen med rette har fremhævet, har den forelæggende ret – som det i sidste ende alene påhviler at fastslå dette – tilsyneladende også lagt til grund, at de midlertidigt ansatte tjenestemænds og de fastansatte tjenestemænds situationer er sammenlignelige.

61. Afskedigelsen af appellanterne ved undervisningsperiodens ophør 2011/2012 udgør følgelig en forskelsbehandling som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, som skal være begrundet i objektive forhold.

c) Forskelsbehandlingens berettigelse

62. Det skal således endelig undersøges, om denne forskelsbehandling kan være begrundet i objektive forhold.

63. Med henvisningen til objektive forhold, som bl.a. findes i rammeaftalens § 4, stk. 1, giver de europæiske arbejdsmarkedsparter – og i sidste ende også EU-lovgiver – udtryk for den grundlæggende idé, at arbejdsgivere ikke må udnytte tidsbegrænsede arbejdsforhold til at fratage disse arbejdstagere rettigheder, der indrømmes sammenlignelige personer, som er ansat tidsubegrænset [36].

35 – Jf. mit forslag til afgørelse Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, punkt 73).

36 – Dom af 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 37), af 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, præmis 41), og af 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 23).

64. Forenklet udtrykt anerkendes i retspraksis vedrørende rammeaftalens § 4, stk. 1 [37], både de arbejdsopgaver, som arbejdstagerne skal udføre, og den pågældende medlemsstats lovlige socialpolitiske formål som objektive grunde til en forskelsbehandling af personer med tidsbegrænset ansættelse i forhold til sammenlignelige fastansatte. Desuden kan forskelsbehandlingen, selv når der foreligger objektive omstændigheder, kun begrundes, når den er knyttet til præcise og konkrete omstændigheder, og proportionalitetsprincippet overholdes.

65. Ud fra disse standarder kan undervisningsperiodens ophør ikke udgøre en objektiv grund til at give appellanterne i hovedsagen mindre gunstige vilkår.

66. For det første kan naturen af de midlertidigt ansatte tjenestemænds ansættelsesforhold ikke begrunde, at de forskelsbehandles i forhold til de fastansatte lærere. Ansættelsens midlertidige karakter kan nemlig ifølge fast retspraksis ikke stå alene som begrundelse for diskrimination [38].

67. Den spanske regering og Consejería har ganske vist fremhævet, at de midlertidigt ansatte tjenestemænd på grund af deres status måtte regne med en førtidig afskedigelse, da en sådan var fastsat ved bortfald af årsagen til deres ansættelse. Det kunne imidlertid ikke konkret forudses, at undervisningsperiodens ophør ville blive anset for et sådant bortfald af årsagen til ansættelsen. Et skoleårs forløb er nemlig præget af skiftende undervisningsperioder og undervisningsfrie perioder, og det var således fra begyndelsen sikkert og sågar datosat, at undervisningsperioden ville slutte i juni. Det virker selvmodsigende at anse dette normale og helt forudsigelige forløb, uden at andre omstændigheder kommer til, for et bortfald af årsagen til ansættelsen. I dette tilfælde burde ansættelsen på forhånd have været tidsbegrænset til sommerferiens begyndelse, da der som konsekvens heraf fra begyndelsen ikke forelå nogen ansættelsesgrund for den undervisningsfrie periode.

68. Det må antages at forholde sig anderledes, såfremt der indtræffer en ikke-forudsigelig begivenhed, f.eks. at der åbner en privatskole i den pågældende institutions område, og behovet for lærere reduceres, fordi elever flytter til denne skole, eller at en langtidssygemeldt kollega overraskende bliver rask igen.

69. For det andet berører det mindskede eller bortfaldne behov for lærere ved undervisningsperiodens ophør både fastansatte og midlertidigt ansatte tjenestemænd. Hvad selve lærergerningen som sådan angår svarer de opgaver, som pålægges de midlertidigt ansatte, til de fastansattes opgaver [39]. Ifølge den forelæggende rets oplysninger har heller ikke fastansatte tjenestemænd pligt til at være til stede i ferien, og de skal heller ikke på anden måde stå konkret til rådighed for skolemyndigheden.

70. Ganske vist skal de fastansatte tjenestemænd eventuelt forberede det næste skoleår i sommerferien, hvilket midlertidigt ansatte tjenestemænd kun skal, såfremt de ansættes for yderligere et skoleår. Begge grupper af lærere skal imidlertid bruge sommermånederne til at videreuddanne sig. Desuden er det lige så hensigtsmæssigt at anvende midlertidigt ansatte tjenestemænd som fastansatte tjenestemænd til at afholde eksaminer. I retsmødet blev det i denne forbindelse bekræftet, at afholdelse af eksaminer på ingen måde er forbeholdt de fastansatte tjenestemænd, men absolut også kan gennemføres af midlertidigt ansatte tjenestemænd, navnlig i de kortere undervisningsfrie perioder i løbet af skoleåret. En forskelsbehandling kan således ikke begrundes i arten af det arbejde, som overdrages til de forskelsbehandlede arbejdstagere.

37 – Dom af 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 53 og 58), af 22.4.2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, præmis 42), af 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres (C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 55), af 18.10.2012, Valenza (C-302/11 – C-305/11, EU:C:2012:646, præmis 51), og af 14.9.2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, præmis 45).

38 – Dom af 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 57), af 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres (C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 56), og af 8.9.2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, præmis 74).

39 – Jf. i denne forbindelse allerede punkt 54 i nærværende forslag til afgørelse.

71. For det tredje kan afskedigelsen af lærere med tidsbegrænset ansættelse ved undervisningsperiodens ophør ikke alene begrundes med, at deres beskæftigelses fortsatte bestående i sommerperioden belaster det offentliges budget for meget.

72. Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at midlertidigt ansatte tjenestemænd, som var blevet ansat for et helt skoleår, indtil skoleåret 2011/2012 også fortsat var ansat i sommerferien. Imidlertid ændrede man fra starten af 2012 denne praksis med det mål at spare budgetmidler og vedtog til dette formål budgetlov 5/2012, som fastsætter, at de midlertidigt ansatte tjenestemænd afskediges ved undervisningsperiodens udløb og modtager en forholdsmæssig godtgørelse for ikke afholdte feriedage. Efter den forelæggende rets opfattelse er besparelser på budgetmidlerne således det egentlige mål med den ændrede praksis. Ifølge fast retspraksis kan rene budgetmæssige hensyn imidlertid ikke i sig selv begrunde en diskrimination [40].

73. Det fremgår desuden ikke, hvorfor netop de midlertidigt ansatte tjenestemænd skal bidrage til besparelserne gennem den førtidige afslutning af deres ansættelse. Det påhviler ganske vist medlemsstaterne at afgøre, hvordan budgetmidlerne skal anvendes, men denne afgørelse skal udøves uden diskrimination [41].

74. For det fjerde ville forfølgelsen af dette mål, i tilfælde af at man under visse omstændigheder anerkender budgetpolitisk motiverede besparelser som et legitimt mål, i den foreliggende sag i hvert fald være uforholdsmæssig.

75. Specielt inden for anvendelsesområdet for rammeaftalens diskriminationsforbud kræver retspraksis nemlig i forbindelse med prøvelsen af proportionaliteten, at forskelsbehandlingen kan begrundes på grundlag af objektive og gennemsigtige kriterier [42].

76. Den spanske praksis er imidlertid uigennemsigtig i to henseender. For det første er afskedigelsen af de midlertidigt ansatte tjenestemænd ved sommerferiens begyndelse i strid med aftalen af 1994, hvis gyldighed de ansatte kunne have tillid til. Denne fastsætter, at midlertidigt ansatte tjenestemænd fortsat skal være ansat i deres stillinger om sommeren, såfremt de den 30. juni har været ansat i skolevæsenet i mindst fem en halv måned. Lov nr. 5/2012 sigter derimod på en omgåelse af aftalen, idet de midlertidigt ansatte tjenestemænd ved deres afskedigelse kun godtgøres forholdsmæssigt for højst 22 feriedage, i stedet for fortsat at få løn i den undervisningsfrie periode.

77. For det andet gennemføres praksis med afskedigelse ved undervisningsperiodens ophør efter den forelæggende rets oplysninger ikke ensartet. Ikke alle midlertidigt ansatte tjenestemænd bliver afskediget ved undervisningsperiodens ophør. I stedet for at knytte an til objektive og gennemsigtige kriterier kan skolemyndigheden således i det konkrete tilfælde nærmest vilkårligt afgøre, om en midlertidigt ansat tjenestemand bliver afskediget eller ikke.

78. Af alle disse grunde kan den forskellige behandling af midlertidigt ansatte tjenestemænd, som appellanterne i hovedsagen, og fastansatte lærere med hensyn til den fortsatte bestående i sommerferien af en ansættelse, som gælder for et bestemt skoleår, ikke begrundes.

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

41 – I denne retning fastslog Domstolen i dom af 27.2.2018, Associação Sindical dos Juízes Portugueses (C-64/16, EU:C:2018:117, præmis 48), at en reduktion af dommeres lønninger ikke var i strid med EU-retten, idet den udgjorde en del af et omfattende spareprogram inden for det offentlige.

42 – Dom af 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 58), af 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres (C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 55), og af 8.9.2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, præmis 77).

79. Som svar på det første spørgsmål skal rammeaftalens § 4, stk. 1, fortolkes således, at den er til hinder for en national praksis som den i hovedsagen omtvistede, hvorefter en lærer, der er ansat som midlertidigt ansat tjenestemand efter spansk ret for et helt skoleår, afskediges allerede ved undervisningsperiodens ophør, mens ansættelsesforholdet for for så vidt sammenlignelige fastansatte fortsat består også efter undervisningsperiodens ophør og heller ikke er suspenderet.

B. Feriegodtgørelsen (det andet og det tredje spørgsmål)

80. Da første spørgsmål efter min opfattelse skal besvares benægtende, er det ikke nødvendigt at besvare det andet og det tredje spørgsmål.

81. Kun subsidiært bemærkes derfor følgende vedrørende andet spørgsmål: Den omstændighed, at de midlertidigt ansatte tjenestemænd på grund af deres afskedigelse før sommerferien heller ikke kan afholde den planlagte ferie i denne periode, er kun en følge af den – efter min opfattelse – retsstridige afskedigelse. Det udgør dog ingen selvstændig diskrimination. Såfremt en fastansat tjenestemand bliver afskediget ved undervisningsperiodens ophør, f.eks. fordi en af grundene til fortabelse af tjenestemandsstatus i henhold til EBEP's artikel 63 foreligger, kan han heller ikke afholde ferie i sommermånederne, men får godtgjort den i EBEP's artikel 50, stk. 1, fastsatte ferieret. Den midlertidigt ansatte tjenestemands vilkår er således ikke mindre gunstige.

82. I øvrigt fastsættes det netop i artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88/EF, at ferieretten skal godtgøres i tilfælde af ansættelsens ophør.

83. Med hensyn til det tredje spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om princippet om ikke-diskrimination i rammeaftalens § 4, stk. 1, er til hinder for en national ordning, hvormed en tidligere indgået overenskomst sættes ud af kraft, hvorefter lærere med tidsbegrænset ansættelse, der den 30. juni i et år har været ansat i skolevæsenet i mindst fem en halv måned, fortsat udfører deres opgaver indtil skoleårets udgang i september, og dermed fortsat modtager betaling i juli og august.

84. Lov nr. 5/2012 fastsætter ganske vist i stedet, at de lærere, der afskediges ved undervisningsperiodens ophør, skal have udbetalt en godtgørelse *pro rata temporis* for den ferieret, der »går tabt« som følge af afslutningen af ansættelsesforholdet. Dog sættes ferierettens samlede omfang – svarende til den ordning, der også gælder for fastansatte i EBEP's artikel 50, stk. 1 – kun til 22 dage[43]. Appellanterne ser tilsyneladende kun diskriminationen deri, at fastansatte i juli og august effektivt får betalt flere arbejdsfrie dage, nemlig ca. dobbelt så mange. Resultatet er, at de midlertidigt ansatte tjenestemænd således mister en stor del af den betalte ferie, de havde ret til i juli og august.

85. I virkeligheden vedrører også dette spørgsmål imidlertid kun en nødvendig følge af afskedigelsen af de midlertidigt ansatte tjenestemænd ved undervisningsperiodens ophør. Såfremt afskedigelsen af de berørte arbejdstagere er retsstridig i henhold til EU-retten, opstår spørgsmålet om, hvorvidt de i stedet for fortsat løn frem til september kan betales en godtgørelse for 22 ikke-afholdte feriedage, heller ikke længere.

86. I tilfælde af, at Domstolen ikke anser afskedigelsen af de berørte lærere ved undervisningsperiodens ophør for diskriminerende, henvises til, at fastansatte tjenestemænd i henhold til EBEP's artikel 50, stk. 1, i tilfælde af afskedigelse ved undervisningsperiodens ophør ligeledes kun ville have ret til godtgørelse for 22 feriedage. Følgelig udgør heller ikke dette forhold et mindre gunstigt vilkår for de

43 – Det er dog kun midlertidigt ansatte tjenestemænd, som forud har arbejdet i 12 måneder, der får godtgørelse for de fulde 22 dage. Midlertidigt ansatte tjenestemænd, som først blev ansat ved skoleårets start, modtager kun en forholdsmæssig godtgørelse svarende til den periode, de har arbejdet.

midlertidigt ansatte tjenestemænd. Den omstændighed, at situationen eventuelt er mere fordelagtig, når en lærer blot fortsat får løn i sommermånederne, skyldes de særlige forhold ved skolevæsenet, som er præget af skiftende undervisningsfrie perioder og undervisningsperioder. De undervisningsfrie perioder i løbet af et skoleår kan imidlertid ikke uden videre som helhed sidestilles med feriedage [44].

V. Forslag til afgørelse

87. På baggrund af de ovenfor anførte betragtninger foreslår jeg, at Domstolen besvarer den anmodning om præjudiciel afgørelse, der er blevet forelagt af Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (øverste regionale domstol i Castilla-La Mancha, Spanien), som følger:

»§ 4, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse i bilaget til direktiv 1999/70/EF skal fortolkes således, at den er til hinder for en national praksis som den i hovedsagen omtvistede, hvorefter en lærer, der er ansat som midlertidigt ansat tjenestemand efter spansk ret for et helt skoleår, afskediges allerede ved undervisningsperiodens ophør, mens ansættelsesforholdet for for så vidt sammenlignelige fastansatte fortsat består også efter undervisningsperiodens ophør og heller ikke er suspenderet.«

44 – Jf. i denne forbindelse allerede punkt 70 i nærværende forslag til afgørelse.