



Samling af Afgørelser

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT
J. KOKOTT
fremsat den 20. december 2017¹

Sag C-574/16

**Grupo Norte Facility SA
mod
Angel Manuel Moreira Gómez**

(anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Tribunal Superior de Justicia de Galicia (øverste regionale domstol i Galicien, Spanien))

»Anmodning om præjudiciel afgørelse – socialpolitik – tidsbegrænset ansættelse – direktiv 1999/70/EF – rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP – princippet om ikke-diskrimination af personer med tidsbegrænset ansættelse – arbejdstagerens ret til godtgørelse på grund af ansættelseskontraktens ophør – tidsbegrænset ansættelseskontrakt i form af en deltidskontrakt – forskelsbehandling i forhold til fastansatte«

I. Indledning

1. Beskyttelsen af personer med tidsbegrænset ansættelse mod misbrug og forskelsbehandling har længe været et socialt anliggende for Den Europæiske Union, som Domstolen også gentagne gange har behandlet. I en tid, hvor et stigende antal arbejdstagere er udsat for usikre ansættelsesforhold, bør dette emnes politiske og samfundsmæssige betydning ikke undervurderes. Den foreliggende sag illustrerer på glimrende vis det spændingsfelt, inden for hvilket de nationale lovgivere bevæger sig, når de vedtager bestemmelser vedrørende beskyttelsen af personer med tidsbegrænset ansættelse, men samtidig ønsker at tage højde for de særlige forhold, der gør sig gældende for de forskellige typer af ansættelseskontrakter, og give mulighed for en vis fleksibilitet på arbejdsmarkedet.

2. Konkret er der tale om en mandlig spansk arbejdstager, der var ansat på grundlag af en tidsbegrænset »deltidskontrakt«² med henblik på at udligne en kvindelig kollegas arbejdstid, der var nedsat på grund af hendes deltidspension. Arbejdstagerens deltidskontrakt var tidsbegrænset med udløb ved kollegaens overgang til fuld pension. Arbejdstagerens ansættelse fortsatte ikke efter dette tidspunkt.

3. Omtvistet i hovedsagen er nu den lovbestemte godtgørelse, som de spanske arbejdstagere under visse omstændigheder kan kræve af deres arbejdsgivere, når deres ansættelsesforhold ophører. Anstødsstenen er, at denne godtgørelse varierer alt efter, hvordan ansættelsesforholdet ophører. Hvis arbejdsgiveren opsiges sin ansatte af en objektiv grund, er den nævnte godtgørelse i henhold til spansk

1 – Originalsprog: tysk.

2 – Spansk: contrato de relevo.

ret nemlig højere, end hvis arbejdsgiveren – som i det foreliggende tilfælde – blot lader et tidsbegrænset ansættelsesforhold udløbe, når tidspunktet for dets aftalte ophør indtræder. I visse tilfælde har arbejdstageren endog slet ikke ret til en godtgørelse, når dennes tidsbegrænsede ansættelseskontrakt udløber.

4. I dommen i sagen *de Diego Porras*³, der blev afsagt i 2016, blev den manglende godtgørelse ved ophøret af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt – i en lignende sag – anset for en forskelsbehandling, der er ulovlig i henhold til EU-retten. Nu anmodes Domstolen om at genoverveje sin daværende praksis eller i al fald at præcisere denne. I denne forbindelse vil Domstolen også skulle tage hensyn til den indre sammenhæng i dens praksis vedrørende princippet om ligebehandling og ikke-diskrimination.

5. Omtrent samme retlige problemer foreligger i *Montero Mateos*-sagen (sag C-677/16)⁴, hvori jeg ligeledes fremsætter mit forslag til afgørelse i dag, samt i de verserende sager *Rodríguez Otero* (sag C-212/17) og *de Diego Porras* (sag C-619/17).

II. Retsforskrifter

A. EU-retten

6. Den EU-retlige ramme for den foreliggende sag er Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP⁵ (herefter »direktiv 1999/70«). Med dette direktiv gennemførtes i henhold til dets artikel 1 rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse (herefter også »rammeaftalen«), som blev indgået den 18. marts 1999 mellem tre generelle tværfaglige organisationer (EGB, UNICE og CEEP) og er optaget som bilag til direktivet.

7. Rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse har som overordnet formål at fastsætte »de generelle principper og minimumskravene for tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold« og således bl.a. »forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination [...]«⁶. Den er udtryk for, »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«⁷.

8. Rammeaftalen bygger i så henseende på en betragtning om, at »ansættelseskontrakter af tidsbegrænset varighed er – og fortsat vil være – den ansættelsesform, der sædvanligvis anvendes mellem arbejdsgivere og arbejdstagere«⁸. Samtidig anerkender rammeaftalen imidlertid også, 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«⁹. Den skal forstås som et bidrag til at opnå »en bedre balance mellem fleksible arbejdstider og sikkerhed i ansættelsen«¹⁰.

3 – Dom af 14.9.2016 (C-596/14, EU:C:2016:683).

4 – *Montero Mateos*-sagen omhandler blot en anden kontrakttype i spansk arbejdsret, nemlig kontrakter om vikaransættelse (»contrato de trabajo de interinidad«).

5 – EFT 1999, L 175, s. 43.

6 – 14. betragtning til direktiv 1999/70.

7 – Tredje afsnit i præamblen til rammeaftalen.

8 – Andet afsnit i præamblen til rammeaftalen. Jf. også punkt 6 i dens generelle betragtninger.

9 – Punkt 8 i de generelle betragtninger til rammeaftalen. Jf. også andet afsnit i præamblen til denne.

10 – Første afsnit i indledningen til rammeaftalen. Jf. også punkt 3 og 5 i de generelle betragtninger til rammeaftalen.

9. Rammeaftalens formål er i § 1 fastlagt således:

»Formålet med nærværende rammeaftale er:

- a) at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination
- b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.«

10. 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.«

11. 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.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der gælder på området, eller – hvis en sådan ikke foreligger – til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.«

12. Rammeaftalens § 4 har overskriften »Princippet om ikke-diskrimination« og har bl.a. følgende ordlyd:

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

2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet pro rata temporis.

[...]«

13. Supplerende henvises til rammeaftalens § 5, der indeholder »Bestemmelser om misbrug«:

»1. For at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold fastsættes, medmindre der allerede findes tilsvarende retsregler, bestemmelser af medlemsstaterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter i henhold til

national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis – og/eller af arbejdsmarkedets parter, hvorved der tages hensyn til behovene inden for bestemte sektorer og/eller blandt bestemte kategorier af arbejdstagere, og som regulerer et eller flere af følgende forhold:

- a) objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold
 - b) den maksimale samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller arbejdsforhold
 - c) antallet af gange, sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold kan fornyes.
2. Medlemsstaterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter – og/eller arbejdsmarkedets parter fastsætter, hvor det er hensigtsmæssigt, under hvilke betingelser tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold er at anse som:
- a) »flere på hinanden følgende«
 - b) tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold.«

B. National ret

14. I spansk ret er forskrifterne i lov om arbejdstagere i den affattelse, der var gældende på tidspunktet for indgåelsen af den omtvistede ansættelseskontrakt¹¹, relevante.

1. Generelt

15. I henhold til artikel 15, stk. 1, i lov om arbejdstagere kan en ansættelseskontrakt være tidsubegrænset eller tidsbegrænset, idet de tilladte grunde til en tidsbegrænsning er opregnet enkeltvis i denne bestemmelse.

16. I artikel 15, stk. 6, i lov om arbejdstagere findes desuden følgende bestemmelse om ligebehandling af ansatte med midlertidige og tidsbegrænsede kontrakter:

»Ansatte med midlertidige og tidsbegrænsede kontrakter har samme rettigheder som ansatte med tidsubegrænsede kontrakter med forbehold for de særlige forhold, der gør sig gældende for hver af disse kontrakttyper, for så vidt angår ophør af kontrakten, og de forhold, der udtrykkeligt fremgår af loven vedrørende uddannelseskontrakter. Når det på grund af disses art vil være passende, anerkendes disse rettigheder forholdsmæssigt i love og administrative bestemmelser og i de kollektive overenskomster, afhængigt af varigheden af ansættelsen.

Når et bestemt arbejdsvilkår eller en bestemt arbejdsrettighed er tildelt i love eller administrative bestemmelser og i kollektive aftaler på grundlag af arbejdstagerens anciennitet, skal den beregnes efter de samme kriterier for alle arbejdstagere, uanset ansættelsesform.«

¹¹ – Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (kodificeret udgave af lov om arbejdstagere som godkendt ved kongeligt lovdekret nr. 1/1995) af 24.3.1995 (BOE nr. 75 af 29.3.1995, s. 9654).

17. Artikel 49 i lov om arbejdstagere (»Kontraktens ophør«) indeholder en sammenfattende liste over alle omstændigheder, der kan føre til et ansættelsesforholds ophør. Det drejer sig dels om ophør på grund af, at den i kontrakten fastsatte varighed er udløbet, eller at den arbejdsopgave eller tjenesteydelse, der er genstand for kontrakten, er udført [artikel 49, stk. 1, litra c)], dels om ophør af objektive grunde [artikel 49, stk. 1, litra l)], idet de pågældende objektive grunde er detaljeret opregnet i artikel 52 i lov om arbejdstagere.

18. For så vidt angår ansættelseskontraktens ophør på grund af, at den i kontrakten fastsatte varighed er udløbet, eller at den arbejdsopgave eller tjenesteydelse, der er genstand for kontrakten, er udført, fastsætter artikel 49, stk. 1, litra c), i lov om arbejdstagere, at når ansættelsesforholdet ophører – undtagen når der er tale om vikarkontrakter og uddannelseskontrakter – har arbejdstageren ret til at modtage en godtgørelse på et beløb, der forholdsmæssigt svarer til udbetaling af 12 dages løn for hvert tjenesteår. Som undtagelse herfra gælder der i henhold til den 13. overgangsbestemmelse til lov om arbejdstagere¹² for så vidt angår tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der er indgået før en bestemt skæringsdag, en trindelt mindre gunstig godtgørelse på 8-12 dages løn pr. ansættelsesår. For tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der blev indgået senest den 31. december 2012, andrager godtgørelsen således 9 dages løn pr. ansættelsesår.

19. For så vidt angår opsigelse af ansættelseskontrakten af objektive grunde fastsætter artikel 53, stk. 1, litra b), i lov om arbejdstagere derimod, at der skal ske »udbetaling, samtidig med den skriftlige underretning [om den objektive grund], af en godtgørelse til arbejdstageren, hvis størrelse svarer til 20 dage pr. ansættelsesår, som for perioder på under et år beregnes forholdsmæssigt i forhold til antallet af måneder, idet godtgørelsen dog højst kan udgøre 12 månedslønninger«.

2. Deltidskontrakten

20. Deltidskontrakten er en særlig type ansættelseskontrakt, der er reguleret i artikel 12, stk. 6 og 7, i lov om arbejdstagere. Den kan være tidsbegrænset eller tidsubegrænset og indgås for at udfylde en anden arbejdstagers arbejdstid, når denne har valgt at gå på deltidspension.

III. De faktiske omstændigheder og hovedsagen

21. Angel Manuel Moreira Gómez var fra den 1. november 2012 til den 18. september 2015 ansat hos Grupo Norte Facility S.A.¹³ som rengøringsassistent på grundlag af en tidsbegrænset deltidskontrakt og arbejdede i denne periode på hospitalet Montecelo i den spanske provins Pontevedra.

22. Formålet med denne ansættelseskontrakt var at udligne nedsættelsen på 75% af arbejdstiden for María del Carmen Gómez Piñón, Angel Manuel Moreira Gómez' mor, idet denne i det pågældende tidsrum var på deltidspension.

23. Da Grupo Norte Facility den 18. september 2015 bragte ansættelseskontrakten til ophør, idet tidspunktet for dens aftalte ophør indtrådte, anlagde Angel Manuel Moreira Gómez sag med henblik på prøvelse af dette ophør og gjorde, med henvisning til en påstået arbejdsgiverpraksis, gældende, at han nu skulle ansættes som efterfølger for sin mor, der var gået på pension, på grundlag af en tidsubegrænset ansættelseskontrakt.

12 – Nu er den samme bestemmelse indeholdt i den ottende overgangsbestemmelse.

13 – Tidligere Limpiezas Pisuerga Grupo Norte Limpisa S.A.

24. Juzgado de lo Social n° 2 i Pontevedra¹⁴ (Spanien) gav Angel Manuel Moreira Gómez medhold i sagen og pålagde Grupo Norte Facility at genansætte arbejdstageren eller betale denne en godtgørelse på 4 818,47 EUR.

25. Grupo Norte Facility har iværksat appel til prøvelse af denne dom, og sagen verserer nu for Tribunal Superior de Justicia de Galicia (øverste regionale domstol i Galicien, Spanien), den forelæggende ret. Denne ret afviser Angel Manuel Moreira Gómez' argumentation, der er støttet på en angivelig arbejdsgiverpraksis. Den forelæggende ret anser – henset til bestemmelserne i national arbejdsret – ophøret af Angel Manuel Moreira Gómez' ansættelseskontrakt for lovligt, men er i tvivl om fortolkningen af de relevante bestemmelser i EU-retten vedrørende beskyttelsen af personer med tidsbegrænset ansættelse mod forskelsbehandling.

IV. Anmodningen om præjudiciel afgørelse og retsforhandlingerne for Domstolen

26. Ved kendelse af 7. november 2016, indgået til Domstolen den 14. november 2016, har Tribunal Superior de Justicia de Galicia (øverste regionale domstol i Galicien, Spanien) i henhold til artikel 267 TEUF forelagt Domstolen følgende spørgsmål til præjudiciel afgørelse:

- »1) Med henblik på anvendelse af ækvivalensprincippet mellem midlertidigt ansatte og personer, der er i tidsbegrænset ansættelse, skal ophør af ansættelseskontrakten på grund af »objektive omstændigheder [circunstancias objetivas]« i henhold til artikel 49, stk. 1, litra c), i lov om arbejdstagere og ophør 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/EF?
- 2) Hvis dette er tilfældet, kan da de socialpolitiske formål, der lå til grund for indførelsen af en deltidskontrakt, ligeledes begrunde en forskelsbehandling i henhold til den nævnte rammeaftales § 4, stk. 1, når der udbetales en mindre gunstig godtgørelse i forbindelse med ophøret af et ansættelsesforhold, og det står arbejdsgiveren frit for at vælge, om deltidskontrakten skal være tidsbegrænset?
- 3) Såfremt det antages, at der ikke foreligger nogen rimelig begrundelse i henhold til § 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 ophør udgør en forskelsbehandling, der er ulovlig i henhold til chartrets artikel 21, idet den er i strid med ligebehandlingsprincippet og princippet om forbud mod forskelsbehandling, der udgør en del af EU-rettens grundlæggende principper?»

27. I sagen for Domstolen har Grupo Norte Facility, den spanske regering og Europa-Kommissionen indgivet skriftlige indlæg. Den 8. november 2017 blev der afholdt et fælles retsmøde i sag C-574/16 og sag C-677/16, hvor Grupo Norte Facility, Lucía Montero Mateos, udvalget for social- og familiepolitik i den selvstyrende region Madrid¹⁵, den spanske regering og Kommissionen var repræsenteret.

28. På anmodning fra Spanien sættes Domstolen i henhold til procesreglementets artikel 16, stk. 3, som stor afdeling.

14 – Arbejdsret nr. 2 i Pontevedra.

15 – Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (sagsøgte i hovedsagen i sag C-677/16).

V. Bedømmelse

29. Med sine tre spørgsmål ønsker den forelæggende ret i det væsentlige oplyst, om det udgør en forskelsbehandling, der er ulovlig i henhold til EU-retten, når en person med tidsbegrænset ansættelse i tilfælde af, at hans ansættelseskontrakt ophører, fordi den i kontrakten fastsatte varighed er *udløbet*, den aftalte opgave er udført, eller den aftalte begivenhed er indtrådt, har ret til en mindre gunstig godtgørelse end en arbejdstager, hvis ansættelseskontrakt, hvad enten den er tidsbegrænset eller tidsubegrænset, bringes til ophør ved arbejdsgiverens *opsigelse* af en objektiv grund.

30. Baggrunden for disse spørgsmål er den omstændighed, at en arbejdstager i henhold til den spanske lov om arbejdstagere, såfremt dennes ansættelseskontrakt opsiges af arbejdsgiveren af en objektiv grund, har en lovbestemt ret til en godtgørelse svarende til 20 dages løn pr. ansættelsesår [artikel 53, stk. 1, litra b), i lov om arbejdstagere], hvorimod den samme lov i tilfælde af, at dennes tidsbegrænsede ansættelseskontrakt blot udløber, kun indrømmer arbejdstageren en mindre godtgørelse på 8-12 dages løn pr. ansættelsesår, eller endog slet ingen ret til godtgørelse, såfremt en tidsbegrænset »kontrakt om vikaransættelse«¹⁶ eller en uddannelseskontrakt udløber [artikel 49, stk. 1, litra c), i lov om arbejdstagere].

A. Princippet om ikke-diskrimination af personer med tidsbegrænset ansættelse (det første spørgsmål)

31. I den foreliggende sag samler interessen sig om det første spørgsmål, med hvilket Domstolen, på baggrund af princippet om ikke-diskrimination af personer med tidsbegrænset ansættelse i henhold til rammeaftalens § 4, stk. 1, anmodes om at tage stilling til, hvorvidt to situationer er sammenlignelige. Den første af disse situationer vedrører tilfælde, hvor en tidsbegrænset deltidskontrakt i henhold til spansk ret blot udløber, det andet tilfælde, hvor arbejdsgiveren opsiges en – tidsbegrænset eller tidsubegrænset – ansættelseskontrakt på grund af objektive omstændigheder. Hovedformålet med dette præjudicielle spørgsmål er at få besvaret, om forskellen i størrelsen af den lovbestemte ret til godtgørelse i de to nævnte tilfælde fører til en forskelsbehandling af personer med tidsbegrænset ansættelse i forhold til fastansatte.

1. Formaliteten vedrørende det første spørgsmål

32. Grupo Norte Facility er af den opfattelse, at dette første spørgsmål ikke kan antages til realitetsbehandling, idet selskabet har gjort gældende, at Domstolen snarere stilles spørgsmål vedrørende fortolkningen af den nationale spanske ret, nærmere bestemt om en sammenligning af de situationer, der er reguleret i artikel 49, stk. 1, litra c), og i artikel 53, stk. 1, litra b), i lov om arbejdstagere, end vedrørende fortolkningen af EU-retten.

16 – Den tidsbegrænsede kontrakt om vikaransættelse er, som allerede nævnt, af betydning i den parallelle sag C-677/16, Montero Mateos.

33. Denne indsigelse kan imidlertid ikke tiltrædes. Ifølge fast retspraksis tilkommer det ganske vist ikke Domstolen at udtale sig om fortolkningen af national ret under en præjudiciel sag¹⁷. Dette første spørgsmål drejer sig dog mindre om fortolkningen af bestemmelser i den spanske arbejdsret og mere om de EU-retlige konklusioner, som den nationale domstol skal drage på grundlag af den nationale retsstilling, som denne selv har beskrevet¹⁸. Med henblik herpå kan og bør Domstolen give den forelæggende ret relevante oplysninger¹⁹.

34. Dermed kan det første spørgsmål antages til realitetsbehandling.

2. Anvendelsesområdet for princippet om ikke-diskrimination

35. Rammeaftalen finder anvendelse på *tidsbegrænsede ansættelseskontrakter*. Dette fremgår allerede af aftalens titel og bekræftes af definitionen af dens anvendelsesområde i aftalens § 2, stk. 1. Herefter finder rammeaftalen 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.

36. Grundlaget for tvisten i hovedsagen er ubestridt en tidsbegrænset kontrakt i form af en deltidskontrakt i henhold til de spanske bestemmelser i lov om arbejdstagere.

37. Procesdeltagerne er imidlertid uenige om, hvorvidt navnlig princippet om ikke-diskrimination i henhold til rammeaftalens § 4, stk. 1, kan finde anvendelse på en sag som den foreliggende. Rammeaftalens § 4, stk. 1, forbyder nemlig konkret, at personer med tidsbegrænset ansættelse stilles ringere med henblik på deres *ansættelsesvilkår*.

38. Den spanske regering er af den opfattelse, at dette begreb kun omfatter *arbejdsvilkår*²⁰ i snæver forstand, men derimod ikke andre ansættelsesvilkår²¹, såsom betingelserne og retsvirkningerne af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforholds ophør.

39. Denne opfattelse kan ikke tiltrædes. Ifølge retspraksis er det afgørende kriterium for fortolkningen af begrebet ansættelsesvilkår i rammeaftalens § 4, stk. 1, nemlig alene kriteriet om ansættelse, dvs. den omstændighed, at de ordninger, der finder anvendelse på en arbejdstager, eller de ydelser, denne gør krav på, er knyttet til den pågældendes ansættelsesforhold hos arbejdsgiveren²².

40. I de forskellige sprogversioner af rammeaftalen anvendes dels formuleringer, der svarer til ordet *arbejdsvilkår*, dels imidlertid også formuleringer, der svarer til ordet *ansættelsesvilkår*²³, uden at det fremgår, at disse formuleringer tager sigte på to særskilte forhold. En sådan sondring ville i øvrigt også være vanskelig at forlige med rammeaftalens mål og den overordnede opbygning af den europæiske arbejdsret.

17 – Jf. bl.a. 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).

18 – I parentes bemærket ses der ikke at være uenighed blandt procesdeltagerne om, hvordan de relevante bestemmelser i den spanske arbejdsret skal fortolkes.

19 – Domstolens bestræbelser på at give de nationale retter relevante oplysninger om fortolkningen og anvendelsen af EU-retten er i overensstemmelse med fast retspraksis, jf. bl.a. 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).

20 – Spansk: condiciones de trabajo.

21 – Spansk: condiciones de empleo.

22 – Dom af 10.6.2010, Bruno og Pettini (C-395/08 og C-396/08, EU:C:2010:329, præmis 45 og 46), af 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, præmis 35), af 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 25), og af 14.9.2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, præmis 28).

23 – Således er der f.eks. i den tyske sprogversion af rammeaftalens § 4, stk. 1, ikke tale om *Arbeitsbedingungen* (arbejdsvilkår), men om *Beschäftigungsbedingungen* (ansættelsesvilkår). Det samme gør sig f.eks. gældende for den franske (conditions d'emploi), den italienske (condizioni di impiego), den portugisiske (condições de emprego) og den engelske sprogversion (employment conditions).

41. Rammeaftalen skal nemlig forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination²⁴. Den er udtryk for, 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 forskelsbehandling²⁵. Ifølge fast retspraksis indeholder rammeaftalen socialretlige bestemmelser på EU-plan, der er af særlig vigtighed, og som enhver arbejdstager skal kunne profitere af i form af minimumsbeskyttelsesforskrifter²⁶. I overensstemmelse hermed kan princippet om ikke-diskrimination af tidsbegrænset ansatte ikke fortolkes indskrænkende²⁷.

42. Sammenhængen i den europæiske arbejdsret kræver desuden, at begrebet arbejds- eller ansættelsesvilkår ikke fortolkes løst fra dets betydning i beslægtede EU-retlige bestemmelser²⁸. I denne forbindelse henvises der navnlig til direktiv 2000/78/EF²⁹ og 2006/54/EF³⁰ om ikke-forskelsbehandling, der konkretiserer det almindelige princip om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv med henblik på forskellige kriterier for diskrimination såsom køn, alder og seksuel orientering. Ifølge fast retspraksis er vilkårene for afskedigelse også omfattet af disse direktiver. Ikke mindst de beløb, som arbejdsgiveren – i medfør af ansættelseskontrakt eller lov – skal betale i tilknytning til ansættelsesforholdet ved ansættelsesforholdets ophør, er dermed omfattet af anvendelsesområdet for princippet om ikke-diskrimination³¹. Det kan i sidste ende ikke forholde sig anderledes for så vidt angår ansættelsesvilkårene med hensyn til princippet om ikke-diskrimination i henhold til rammeaftalens § 4, stk. 1³².

43. Alt i alt finder rammeaftalen i almindelighed samt det deri indeholdte princip om ikke-diskrimination i særdeleshed anvendelse på en godtgørelse, som arbejdstagere i medfør af aftale eller lov kan gøre krav på ved deres ansættelseskontrakters ophør. Dette har Domstolen også allerede fastslået³³.

44. Dermed ligger en sag som den foreliggende, hvor der netop er uenighed om en sådan godtgørelse, inden for anvendelsesområdet for rammeaftalens § 4, stk. 1.

45. Princippet om ikke-diskrimination i henhold til rammeaftalens § 4, stk. 1, kan imidlertid kun være af betydning for den nævnte godtgørelse, for så vidt som det drejer sig om sammenligningen mellem personer med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte. I forbindelse med rammeaftalens § 4, stk. 1, er det derimod uden betydning, at arbejdstagerne med tidsbegrænset ansættelse også *indbyrdes* behandles forskelligt med hensyn til den omtvistede godtgørelse afhængigt af, om deres ansættelsesforhold bringes til ophør ved arbejdsgiverens opsigelse af en objektiv grund eller blot

24 – Rammeaftalens § 1, litra a), og 14. betragtning til direktiv 1999/70.

25 – Tredje afsnit i indledningen til rammeaftalen.

26 – Dom af 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 27 og 38). Tilsvarende dom af 15.4.2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, præmis 114), og af 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 24).

27 – Dom af 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 38 sammenholdt med præmis 37), af 15.4.2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, præmis 114), og af 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 24).

28 – I samme retning dom af 10.6.2010, Bruno og Pettini (C-395/08 og C-396/08, EU:C:2010:329, præmis 45 og 46).

29 – Rådets direktiv af 27.11.2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT 2000, L 303, s. 16).

30 – Europa-Parlamentets og Rådets direktiv af 5.7.2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (EUT 2006, L 204, s. 23).

31 – Jf. bl.a. dom af 16.2.1982, Burton (19/81, EU:C:1982:58, præmis 9), af 8.6.2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, EU:C:2004:334, præmis 36), og af 12.10.2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, præmis 21).

32 – I samme retning dom af 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 28).

33 – Dom af 14.9.2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, præmis 31 og 32). Tilsvarende også dom af 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, præmis 35-37, ligeledes om en godtgørelsesordning), og af 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 27-29, om opsigelsesfrist).

udløber, fordi den i kontrakten fastsatte varighed er udløbet, den aftalte opgave er udført, eller den aftalte begivenhed er indtrådt. Eventuel forskelsbehandling mellem forskellige kategorier af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse er som udgangspunkt ikke omfattet af princippet om ikke-diskrimination i henhold til rammeaftalen³⁴.

3. Undersøgelse af sammenligneligheden af situationen for personer med tidsbegrænset ansættelse og for fastansatte med henblik på godtgørelsen ved kontraktens ophør

46. Desuden skal det, som et centralt spørgsmål i den foreliggende sag, undersøges, om personer i tidsbegrænsede ansættelsesforhold og fastansatte befinder sig i en sammenlignelig situation³⁵. Som det nemlig allerede fremgår af ordlyden af rammeaftalens § 4, stk. 1, forbyder EU-retten forskelsbehandling 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 sammenlignelige³⁶. Kun når situationerne er sammenlignelige, kan en forskellig udformning af den lovbestemte erstatning, således som den er omtvistet i hovedsagen, derfor udgøre en forskelsbehandling af midlertidigt ansatte.

47. Udgangspunktet for de overvejelser om sammenligneligheden mellem personer med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte, som det tilkommer den forelæggende ret at foretage³⁷, er i henhold til definitionen af begrebet »sammenlignelig fastansat« i rammeaftalens § 3, nr. 2), første afsnit, om de i den pågældende virksomhed udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse. Dette skal afklares, henset til en helhed af omstændigheder, herunder arbejds art, uddannelseskrav og arbejdsforhold³⁸.

48. I den foreliggende sag hersker der ingen tvivl om, at personen med tidsbegrænset ansættelse, henset til det konkret udførte arbejde – navnlig arbejds art, uddannelseskrav og arbejdsforhold – befinder sig i samme situation som en fastansat i den samme virksomhed. Angel Manuel Moreira Gómez udførte nemlig som rengøringsassistent det samme arbejde som sin mor, María del Carmen Gómez Piñón, med hvem han i den periode, hvor hun var på deltidspension, delte én og samme stilling i forholdet 75% til 25%. Den nationale ret har også med rette lagt dette til grund i sin forelæggelseskendelse.

49. I en sag som den foreliggende ville det imidlertid være forhastet at konkludere, at de to arbejdstagere *som helhed* befinder sig i en situation, der i enhver henseende er sammenlignelig, og at den midlertidigt ansatte forskelsbehandles, når der for denne gælder mindre gunstige lovregler om erstatning ved kontraktophør, alene med henvisning til det arbejde, de udfører, og til, at den stilling, som de blev ansat i, var den samme. Det afgørende er nemlig, om personer med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte også netop *med henblik på den omtvistede godtgørelse* – og specielt med henblik på den begivenhed, der fører til en sådan godtgørelse – befinder sig i en sammenlignelig situation.

34 – Kendelse af 11.11.2010, Vino (C-20/10, EU:C:2010:677, præmis 57).

35 – Således også dom af 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, præmis 43), af 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 30), og af 14.9.2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, præmis 39 og 40).

36 – Dom af 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, præmis 42), og kendelse af 30.4.2014, D’Aniello m.fl. (C-89/13, EU:C:2014:299, præmis 28). Tilsvarende også dom af 18.10.2012, Valenza (C-302/11 – C-305/11, EU:C:2012:646, præmis 48), samt den opfattelse, der fremgår af dom af 14.9.2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, præmis 39 og 40).

37 – 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).

38 – 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 18.3.2011, Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, præmis 37), 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).

50. Ved vurderingen af dette spørgsmål skal der i sidste ende anvendes de samme kriterier, som også i øvrigt er relevante i spørgsmål om forskelsbehandling³⁹. Princippet om ikke-diskrimination, således som det specificeres i rammeaftalens § 4, stk. 1, er således blot en særlig udformning af det almindelige EU-retlige princip om ligebehandling og forbud mod forskelsbehandling⁴⁰.

51. Navnlig gælder det derfor ifølge fast retspraksis, at de faktiske omstændigheders ensartethed bl.a. skal fastlægges og vurderes på grundlag af indholdet af og formålet med den retsakt, der indfører en forskellig behandling. Endvidere skal der tages hensyn til de principper, der gælder inden for det område, som den pågældende retsakt henhører under, og de formål, der forfølges på det pågældende område⁴¹.

52. Dermed omfatter kriterierne for sammenligningen af diverse ydelser fra arbejdsgiveren, som personer med tidsbegrænset ansættelse på den ene side og fastansatte personer på den anden side har ret til i medfør af ansættelseskontrakten eller loven, nødvendigvis også den faktiske og retlige situation, hvori der skal gøres krav på de pågældende ydelser fra arbejdsgiveren⁴².

53. Den foreliggende sag giver Domstolen mulighed for specifikt at uddybe dette aspekt, som efter min opfattelse kom til kort i dommen i sagen de Diego Porras⁴³, og genoverveje sin praksis på dette punkt.

54. Der findes utvivlsomt en lang række finansielle og sociale arbejdsgiverydelser, som både personer med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte ud fra ydelsernes indhold og formål har ret til på lige fod. Dertil hører naturligvis først og fremmest arbejdslønnen, men også eventuelle præmier for loyalitet og sociale fordele, som f.eks. tilskud til forplejning og transport samt adgang til firmaejede sportsfaciliteter og til børnepasning. Disse ydelser har nemlig enten til formål at honorere det arbejde, der er udført i virksomheden, eller at fremme integrationen i arbejdslivet og i virksomheden, idet princippet *pro rata temporis* eventuelt kan komme til anvendelse (rammeaftalens § 4, stk. 2)⁴⁴.

55. Den omtvistede godtgørelse er dog, med forbehold for den forelæggende rets prøvelse, ikke en sådan ydelse. Så vidt det fremgår, er den godtgørelse, som en spansk arbejdsgiver i henhold til lov om arbejdstagere under visse omstændigheder skal betale ved en ansættelseskontrakts ophør, ud fra ydelsens karakter og formål ikke en præmie for loyalitet, men en kompensation for, at arbejdstageren mister sit arbejde.

56. Bedømt ud fra karakteren af og formålet med denne godtgørelse befinder personer med en tidsbegrænset ansættelse på den ene side og fastansatte på den anden side sig i modsætning til det første indtryk *ikke* i en sammenlignelig situation. Dette skyldes på ingen måde blot den tidsbegrænsede ansættelses midlertidige karakter, der i sig selv og abstrakt betragtet ikke kan være et sonderingskriterium⁴⁵, men helt konkret, at der er forskel på sandsynligheden for at miste arbejdet, hvilket kan være forbundet med en ret til godtgørelse af forskellig størrelse.

39 – Jf. også mit forslag til afgørelse *Pillbox 38* (C-477/14, EU:C:2015:854, punkt 38), *Pilkington Group m.fl. mod Kommissionen* (C-101/15 P, EU:C:2016:258, punkt 66) og *Vervloet m.fl.* (C-76/15, EU:C:2016:386, punkt 47), i hvilke jeg anførte, at princippet om ligebehandling ikke kan fortolkes og anvendes forskelligt alt efter retsområde.

40 – I denne retning f.eks. dom af 8.9.2011, *Rosado Santana* (C-177/10, EU:C:2011:557, præmis 65), hvor den faste retspraksis vedrørende det almindelige EU-retlige princip om forbud mod forskelsbehandling anvendes på rammeaftalens § 4, stk. 1.

41 – Dom af 16.12.2008, *Arcelor Atlantique et Lorraine m.fl.* (C-127/07, EU:C:2008:728, præmis 26), af 11.7.2013, *Ziegler mod Kommissionen* (C-439/11 P, EU:C:2013:513, præmis 167), og af 26.7.2017, *Persidera* (C-112/16, EU:C:2017:597, præmis 46).

42 – I denne retning dom af 12.12.2013, *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, præmis 44 og 45).

43 – Dom af 14.9.2016, *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, navnlig præmis 40-44 og 51).

44 – Desuden kan tildelingen af visse arbejdsgiverydelser gøres betinget af en vis anciennitet i virksomheden, såfremt denne betingelse fastsættes efter objektive og gennemsigtige kriterier og ikke målrettet tager sigte på at udelukke personer med tidsbegrænset ansættelse.

45 – I henhold til rammeaftalens § 4, stk. 1, må personer med tidsbegrænset ansættelse ikke behandles mindre gunstigt, hvis dette *udelukkende er begrundet* i kontraktens tidsbegrænsede varighed; jf. også dom af 22.12.2010, *Gavieiro Gavieiro og Iglesias Torres* (C-444/09 og C-456/09, EU:C:2010:819, præmis 56 og 57), af 18.10.2012, *Valenza* (C-302/11 – C-305/11, EU:C:2012:646, præmis 52), og af 13.3.2014, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, præmis 37 og 38).

57. Der er ganske vist ingen tvivl om, at det at miste sit arbejde under alle omstændigheder – både for en person med en tidsbegrænset ansættelse og for en fastansat – er en yderst ubehagelig, ja endog indgribende begivenhed, der ikke sjældent er forbundet med betydelige personlige og sociale vanskeligheder.

58. For en person med tidsbegrænset ansættelse er tabet af dennes arbejdsplads, når den i kontrakten fastsatte varighed udløber, den aftalte opgave er udført, eller den aftalte begivenhed indtræder, dog fra starten forventelig og kommer på ingen måde som en overraskelse. Arbejdstageren har selv medvirket til indgåelsen af aftalen i kontrakten, der før eller senere uundgåeligt fører til, at dennes ansættelsesforhold udløber, selv om han måske håber på, at arbejdsgiveren på et senere tidspunkt vil ansætte ham i et tidsbegrænset ansættelsesforhold. I den foreliggende sag var udløbet af den frist, der var fastsat i ansættelseskontrakten, endog knyttet til en konkret dato – den dag, hvor arbejdstageren, der var på deltidspension, overgik til fuld pension – og dermed særligt klart forudsigelig.

59. Heroverfor er det (førtidige) ophør af et – tidsbegrænset eller tidsbegrænset – ansættelsesforhold ved arbejdsgiverens opsigelse af en objektiv grund (f.eks. arbejdsgiverens økonomiske vanskeligheder, der gør en personalenedskæring uundgåelig) i reglen *ikke* en begivenhed, som arbejdstageren konkret kan forudse.

60. Derudover har den lovbestemte godtgørelse i tilfælde af en opsigelse af en objektiv grund ikke mindst til formål at give en kompensation for arbejdstagerens skuffede forventninger med hensyn til fortsættelsen af dennes ansættelsesforhold, som egentlig skulle fortsætte. Sådanne skuffede forventninger foreligger derimod ikke, når der blot er tale om, at en tidsbegrænset ansættelseskontrakt udløber, idet den i kontrakten fastsatte varighed udløber, den aftalte opgave er udført, eller den aftalte begivenhed indtræder.

61. Der kan under alle omstændigheder som udgangspunkt ikke være tale om skuffede forventninger, når ansættelsen af en arbejdstager – som i den foreliggende sag – var baseret på én enkelt tidsbegrænset deltidskontrakt, der oven i købet var af mindre end tre års varighed⁴⁶. Ifølge den forelæggende rets oplysninger kunne Angel Manuel Moreira Gómez heller ikke påberåbe sig nogen form for arbejdsgiverpraksis, der kunne føre til, at han efter udløbet af deltidskontrakten kunne gøre krav på at blive ansat i et tidsbegrænset ansættelsesforhold.

62. Såfremt man ville forbyde medlemsstaterne at udforme deres arbejdslovgivning differentieret ud fra de nævnte forskelle og interesseforhold, ville sondringen mellem tidsbegrænsede og tidsbegrænsede ansættelseskontrakter blive undermineret. Som Kommissionen dog korrekt har fremhævet, er denne sondring i overensstemmelse med EU-lovgivers og de europæiske arbejdsmarkedsparters værdier, hvorefter tidsbegrænset ansættelse ikke i sig selv skal være ilde set eller endog anses for ulovlig. Tværtimod hviler rammeaftalen også på den tanke, 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«⁴⁷. Den skal også forstås som et bidrag til at opnå »en bedre balance mellem fleksible arbejdstider og sikkerhed i ansættelsen«⁴⁸.

46 – I den parallelle sag C-677/16, Montero Mateos, var der tale om en tidsbegrænset ansættelseskontrakt med en varighed på i alt ni år og seks måneder. Som jeg imidlertid anfører i mit forslag til afgørelse af dags dato i den pågældende sag, bør den retlige vurdering være den samme i begge tilfælde.

47 – Punkt 8 i de generelle betragtninger til rammeaftalen. Jf. også andet afsnit i indledningen til denne.

48 – Første afsnit i indledningen til rammeaftalen. Jf. også punkt 3 og 5 i de generelle betragtninger til rammeaftalen.

4. Foreløbig konklusion

63. Sammenfattende må det således med hensyn til fortolkningen af § 4, stk. 1, fastslås, at det ikke udgør en diskrimination af personer med tidsbegrænset ansættelse, såfremt de, når deres ansættelseskontrakt udløber, fordi den i kontrakten fastsatte varighed udløber, den aftalte opgave er udført, eller den aftalte begivenhed indtræder, ikke er berettiget til godtgørelse eller er berettiget til en mindre gunstig godtgørelse end arbejdstagere, hvis ansættelseskontrakt, hvad enten den er tidsbegrænset eller tidsubegrænset, bringes til ophør ved arbejdsgiverens opsigelse af en objektiv grund.

B. De mulige begrundelser for en forskelsbehandling (det andet spørgsmål)

64. Det andet spørgsmål vedrører begrebet »objektive forhold«, der i henhold til rammeaftalens § 4, stk. 1, kan begrunde en forskelsbehandling af personer med tidsbegrænset ansættelse i forhold til sammenlignelige fastansatte. Den forelæggende ret ønsker i det væsentlige oplyst, om forskellene med hensyn til retten til godtgørelse for personer med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte kan begrundes i objektive forhold, når man tager i betragtning, at den pågældende arbejdsgiver frit kan vælge, om denne indgår deltidskontrakten til udligning af den nedsatte arbejdstid for en arbejdstager, der er på deltids pension, med eller uden tidsbegrænsning.

65. Dette spørgsmål stilles kun for det tilfælde, at personer med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte i det hele taget befinder sig i en sammenlignelig situation med hensyn til den lovbestemte godtgørelse for tabet af deres arbejdsplads. Eftersom jeg allerede i forbindelse med det første spørgsmål foreslår Domstolen, at spørgsmålet om en sådan sammenlignelighed skal besvares benægtende, og at det dermed ikke skal lægges til grund, at der er tale om forskelsbehandling, behandler jeg kun dette andet spørgsmål subsidiært.

66. 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 tidsubegrænset⁴⁹.

67. Forenklet udtrykt anerkendes i retspraksis vedrørende rammeaftalens § 4, stk. 1⁵⁰, 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.

68. I en sag som den foreliggende er det indlysende, at den forskellige udformning af retten til den lovbestemte godtgørelse for personer med tidsbegrænset ansættelse og fastansatte ikke kan forklares med de arbejdsopgaver, som de hver især skal udføre (de er identiske, når der er tale om en deltidskontrakt), men beror på socialpolitiske betragtninger. Det afgørende for den spanske lovgiver var åbenbart dels bestræbelserne på at lette integrationen af jobsøgende på arbejdsmarkedet og dermed i sidste instans at opnå det højst mulige beskæftigelsesniveau, dels etableringen af et bedre grundlag for finansieringen af de spanske sociale sikringsordninger. Disse mål er utvivlsomt lovlige socialpolitiske mål.

49 – 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).

50 – 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).

69. Den forelæggende ret er da heller ikke så meget i tvivl om, at de socialpolitiske mål, som den spanske lovgiver forfølger, er lovlige, som om, hvorvidt en differentieret godtgørelsesordning er egnet og nødvendig med henblik på at nå disse mål. Retten begrundet sin tvivl med den omstændighed, at spanske arbejdsgivere frit kan vælge, om de i forbindelse med en deltidspension vil udforme deltidskontrakten med den nye arbejdstager, der skal ansættes, med eller uden tidsbegrænsning.

70. Ud fra en umiddelbar betragtning kan det reelt se ud, som om den spanske lovgiver på dette punkt ikke når sine socialpolitiske mål på en sammenhængende og systematisk måde⁵¹. Når der med henblik på at nå disse mål også kan indgås *tidsubegrænsede* deltidskontrakter, hvorfor skal visse arbejdstagere, der kun er blevet tilbudt *tidsbegrænsede* deltidskontrakter, da stilles ringere med hensyn til den lovbestedte ret til godtgørelse?

71. Det bør dog understreges, at deltidskontrakten som instrument ville være markant mindre attraktiv og dermed også markant mindre egnet til at opnå de tilstræbte socialpolitiske mål, såfremt lovgiver ikke også ville give arbejdsgiverne adgang til en tidsbegrænset variant af deltidskontrakten, der har mindre vidtrækkende økonomiske konsekvenser for disse.

72. Det er muligt, at nogle arbejdsgivere uretmæssigt anvender varianten med en tidsbegrænset deltidskontrakt, når de skal dække faste og varige behov og derfor egentlig burde indgå en tidsubegrænset kontrakt⁵². Det er der imidlertid ikke noget, der tyder på, i denne sag.

73. Bekæmpelsen af eventuelt misbrug, som helt uden tvivl udgør et vigtigt anliggende for EU-lovgiver og de europæiske arbejdsmarkedsparter, er under alle omstændigheder genstand for en selvstændig ordning i rammeaftalens § 5. Desuden er den omstændighed, at muligheden for at gøre deltidskontrakter tidsbegrænsede eventuelt kan misbruges af visse arbejdsgivere, ikke ensbetydende med, at enhver person, der er ansat på grundlag af en tidsbegrænset deltidskontrakt, forskelsbehandles med hensyn til sine ansættelsesvilkår set i forhold til sammenlignelige fastansatte. Som Kommissionen med rette har anført, bør sondringen mellem beskyttelsen mod diskrimination i henhold til rammeaftalens § 4, stk. 1, og bekæmpelsen af misbrug i henhold til rammeaftalens § 5 ikke udviskes.

74. Det andet spørgsmål bør følgelig besvares bekræftende – såfremt det er relevant.

C. Det almindelige ligebehandlingsprincip (det tredje spørgsmål)

75. Den forelæggende rets tredje og sidste spørgsmål stilles ud fra systematikken i anmodningen om præjudiciel afgørelse kun for det tilfælde, at det første spørgsmål besvares bekræftende og det andet benægtende. Ifølge mine betragtninger ovenfor er dette ikke tilfældet. I overensstemmelse hermed behandler jeg, i lighed med det andet spørgsmål, kun det tredje spørgsmål subsidiært.

76. Med dette spørgsmål ønsker den forelæggende ret i det væsentlige oplyst, om det er i strid med artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder samt det almindelige EU-retlige princip om ligebehandling og forbud mod forskelsbehandling, at den godtgørelse, som arbejdsgiveren i henhold til spansk ret skal betale ved en ansættelseskontrakts ophør, varierer alt efter, om dette ophør beror på en opsigelse af en objektiv grund eller skyldes, at en tidsbegrænset ansættelseskontrakt udløber.

51 – Kravet om, at de forfulgte mål skal nås på en sammenhængende og systematisk måde, anser Domstolen i sin faste praksis for en konsekvens af proportionalitetsprincippet. Jf. dom af 10.3.2009, Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, præmis 55), af 17.11.2009, Presidente del Consiglio dei Ministri (C-169/08, EU:C:2009:709, præmis 42), og af 13.7.2016, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, præmis 33). Som jeg allerede har anført andetsteds, kan denne retspraksis, der er udviklet vedrørende de grundlæggende friheder, også anvendes på den afledte ret (jf. herom mit forslag til afgørelse Persidera, C-112/16, EU:C:2017:250, punkt 66 med fodnote 46, og Kommissionen mod Østrig, C-187/16, EU:C:2017:578, punkt 71).

52 – Jf. grundlæggende herom 23.4.2009, Angelidaki m.fl. (C-378/07 – C-380/07, EU:C:2009:250, navnlig præmis 103, 106 og 107).

1. Spørgsmålet, om det tredje spørgsmål kan antages til realitetsforhandling

77. Med hensyn til det tredje spørgsmål har Grupo Norte Facility endnu en gang gjort gældende, at dette ikke kan antages til realitetsbehandling, samt at den forelæggende ret med sit spørgsmål forsøger at indhente et responsum vedrørende generelle eller hypotetiske problemstillinger⁵³. I det væsentlige kritiserer Grupo Norte Facility, at den nationale ret med sit spørgsmål helt generelt tager sigte på en sammenligning af de situationer, der er reguleret i artikel 49, stk. 1, litra c), samt i artikel 53, stk. 1, litra b), i lov om arbejdstagere og ikke på en konkret sag.

78. Som allerede anført i forbindelse med det første spørgsmål⁵⁴, kan denne indsigelse ikke tiltrædes. Det bør tilføjes, at det tredje spørgsmåls sammenhæng med en konkret sag – Angel Manuel Moreira Gómez' sag – helt uden tvivl fremgår af den samlede kontekst i anmodningen om præjudiciel afgørelse, selv om spørgsmålet som sådan ud fra dets ordlyd alene henviser til de to omtvistede spanske lovbestemmelser.

79. Derudover kan det tænkes, at den nationale ret med sin forholdsvis generelle formulering af det tredje spørgsmål har haft i tankerne, at Domstolen i den præjudicielle procedure ikke har kompetence til at anvende lovgivningen på den konkrete sag, men kun kan give oplysninger om fortolkningen af den relevante EU-ret. Det bør ikke bebrejdes forfatteren af anmodningen om præjudiciel afgørelse, at denne har taget hensyn til dette forhold⁵⁵.

80. Alt i alt hersker der ingen tvivl om, at det tredje spørgsmål kan antages til realitetsbehandling.

2. Realitetsbehandling af det tredje spørgsmål

81. Det almindelige EU-retlige princip om ligebehandling, som nu også er fastsat i artikel 20 og 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«), kræver ifølge fast retspraksis, at ensartede forhold ikke må behandles forskelligt, og at forskellige forhold ikke må behandles ensartet, medmindre en sådan behandling er objektivt begrundet⁵⁶.

82. Det kontroversielle spørgsmål om, hvorvidt dette almindelige retsprincip henholdsvis de nævnte bestemmelser i chartret kan få direkte virkninger i en tvist mellem en arbejdstager og dennes private arbejdsgiver – dvs. i et horisontalt retsforhold⁵⁷ – kan i den foreliggende sag lades ubesvaret. Indholdsmæssigt kan det almindelige EU-retlige princip om ligebehandling i den foreliggende sag ikke føre til et andet resultat end det specifikke princip om ikke-diskrimination i rammeaftalens § 4, stk. 1 (jf. også chartrets artikel 52, stk. 2).

53 – I denne forbindelse henviser Grupo Norte Facility til fast retspraksis, hvorefter det ikke er Domstolens opgave at udøve responderende virksomhed vedrørende generelle eller hypotetiske spørgsmål (jf. f.eks. dom af 15.12.1995, Bosman, C-415/93, EU:C:1995:463, præmis 60, af 26.2.2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, præmis 42, og af 13.7.2017, Kleinstaubert, C-354/16, EU:C:2017:539, præmis 61).

54 – Jf. herom ovenfor, punkt 32-34 i dette forslag til afgørelse.

55 – Tilsvarende også dom af 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, præmis 24).

56 – Dom af 16.12.2008, Arcelor Atlantique et Lorraine m.fl. (C-127/07, EU:C:2008:728, præmis 23), af 14.9.2010, Akzo Nobel Chemicals og Akcros Chemicals mod Kommissionen (C-550/07 P, EU:C:2010:512, præmis 55), og af 26.7.2017, Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, præmis 46).

57 – Denne problemstilling blev navnlig debatteret livligt på grundlag af dom af 22.11.2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), og af 19.1.2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21). Jf. desuden fra nyere tid dom af 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33), af 15.1.2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), og af 19.4.2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278).

83. Som det imidlertid allerede er blevet anført i forbindelse med det første spørgsmål vedrørende rammeaftalens § 4, stk. 1, er der, når en ansættelseskontrakt, hvad enten den er tidsbegrænset eller tidsubegrænset, bringes til ophør ved arbejdsgiverens opsigelse af en objektiv grund, tale om et forløb, der med hensyn til sandsynligheden herfor ikke er sammenlignelig med en situation, hvor en tidsbegrænset ansættelseskontrakt blot udløber, fordi den i kontrakten fastsatte varighed udløber, den aftalte opgave er udført, eller den aftalte begivenhed indtræder⁵⁸.

84. Følgelig kan det almindelige princip om ligebehandling henholdsvis chartrets artikel 20 og 21 ikke kræve, at de berørte arbejdstageres lovbestemte ret til godtgørelse skal være af samme størrelse i begge tilfælde. Det tredje spørgsmål bør således besvares benægtende, såfremt det skulle blive relevant.

VI. Forslag til afgørelse

85. 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 Galicia (øverste regionale domstol i Galicien, Spanien), som følger:

»§ 4, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse i bilaget til direktiv 1999/70/EF skal fortolkes således, at det ikke udgør en diskrimination af personer med tidsbegrænset ansættelse, såfremt de, når deres ansættelseskontrakt udløber, fordi den i kontrakten fastsatte varighed udløber, den aftalte opgave er udført, eller den aftalte begivenhed indtræder, ikke er berettiget til godtgørelse eller er berettiget til en mindre gunstig godtgørelse end arbejdstagere, hvis ansættelseskontrakt, hvad enten den er tidsbegrænset eller tidsubegrænset, bringes til ophør ved arbejdsgiverens opsigelse af en objektiv grund.«

58 – Jf. herom ovenfor, punkt 46-62 i dette forslag til afgørelse.