



InfoCuria
Jurisprudence

français (fr) ▼

[Accueil](#) > [Formulaire de recherche](#) > [Liste des résultats](#) > [Documents](#)



Langue du document : danois ▼ ECLI:EU:C:2022:373

DOMSTOLENS DOM (Sjette Afdeling)

12. maj 2022 (*)

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 2008/104/EF – vikararbejde – artikel 5, stk. 1 – princippet om ligebehandling – artikel 3, stk. 1, litra f) – begrebet »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår for vikaransatte« – godtgørelse, der skal betales for ikke-afholdte betalte årlige feriedage og det tilsvarende ferietillæg i tilfælde af ansættelsesforholdets ophør«

I sag C-426/20, angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (retten i første instans i Braga – afdelingen for arbejdsretlige sager i Barcelos, Portugal) ved afgørelse af 15. juli 2020, indgået til Domstolen den 10. september 2020, i sagen:

**GD,
ES**

mod

Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporário SA,
har

DOMSTOLEN (Sjette Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, I. Ziemele, og dommerne T. von Danwitz og A. Kumin (refererende dommer),
generaladvokat: G. Pitruzzella,
justitssekretær: A. Calot Escobar,
på grundlag af den skriftlige forhandling,
efter at der er afgivet indlæg af:

den portugisiske regering ved A. Pimenta, P. Barros da Costa, M.J. Marques, D. Silva og L. Claudino Oliveira, som befuldmægtigede,

Europa-Kommissionen ved D. Recchia og G. Braga da Cruz, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 9. december 2021,
afsagt følgende

Dom

Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 5, stk. 1, første afsnit, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (EUT 2008, L 327, s. 9), sammenholdt med dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra f).

Denne anmodning er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem på den ene side GD og ES, der er vikaransatte, og på den anden side Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporário SA (herefter »Luso Temp«), der er et selskab, som disse arbejdstagere har indgået en vikarkontrakt med, vedrørende størrelsen af den godtgørelse, som dette selskab skal betale dem for ikke-afholdte betalte feriedage og det tilsvarende ferietillæg på grund af deres ansættelsesforholds ophør.

Retsforskrifter

EU-retten

Rammeaftalen om deltidsarbejde

§ 4 med overskriften »Princippet om ikke-forskelsbehandling« i rammeaftalen om deltidsarbejde, der blev indgået den 6. juni 1997, og som er indeholdt i bilaget til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS (EFT 1998, L 14, s. 9), som ændret ved Rådets direktiv 98/23/EF af 7. april 1998 (EFT 1998, L 131, s. 10) (herefter »rammeaftalen om deltidsarbejde«), bestemmer i stk. 1:

»Hvad angår ansættelsesvilkår[...] må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.«

Rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse

§ 4 med overskriften »Princippet om ikke-diskrimination« i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999, og som er indeholdt i bilaget til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT 1999, L 175, s. 43) (herefter »rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse«), bestemmer i stk. 1:

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

Direktiv 2008/104

1., 10.-12. og 15. betragtning til direktiv 2008/104 har følgende ordlyd:

Dette direktiv overholder de grundlæggende rettigheder og principperne i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder [...]. Det har navnlig til formål at sikre fuld overholdelse af [...] artikel 31 [i chartret om grundlæggende rettigheder], ifølge hvilken enhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold og til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn.
[...]

Inden for Den Europæiske Union er der store forskelle i brugen af vikaransættelse og i vikaransattes juridiske situation, status og arbejdsvilkår.

Vikararbejde opfylder ikke blot virksomhedernes fleksibilitetsbehov, men også de ansattes behov for at forene familie- og arbejdsliv. Det bidrager dermed til jobskabelse og til deltagelse og integration på arbejdsmarkedet.

Dette direktiv opstiller en ramme for beskyttelse af vikaransatte, som er ikke-diskriminerende, gennemsigtig og står i rimeligt forhold til formålet, samtidig med at den respekterer arbejdsmarkedernes og arbejdsmarkedsrelationernes forskellighed.
[...]

Arbejdsaftaler uden tidsbegrænsning er den almindelige form for ansættelsesforhold. For så vidt angår arbejdstagere, som er tilknyttet et vikarbureau via en tidsbegrænset kontrakt, og som dermed nyder særlig beskyttelse, bør det sikres, at der kan afviges fra de bestemmelser, der gælder i brugervirksomheden.«

Dette direktivs artikel 1 med overskriften »Anvendelsesområde« bestemmer i stk. 1:

»Dette direktiv finder anvendelse på arbejdstagere, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau og udsendes til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse.«

Direktivets artikel 2 med overskriften »Formål« fastsætter:

»Dette direktiv har til formål at beskytte vikaransatte og forbedre kvaliteten af vikararbejde ved at sikre, at princippet om ligebehandling, som fastsat i artikel 5, gælder for vikaransatte, og ved at anerkende vikarbureauer som arbejdsgivere samtidig med, at der tages hensyn til behovet for at etablere passende rammer for anvendelsen af vikararbejde med henblik på at bidrage effektivt til at skabe arbejdspladser og til at udvikle fleksible former for arbejde.«

Artikel 3 i direktiv 2008/104 med overskriften »Definitioner« bestemmer i stk. 1, litra f):
te direktiv forstås ved:

»væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår«: arbejds- og ansættelsesvilkår fastsat i henhold til love og administrative bestemmelser, kollektive overenskomster og/eller andre bindende generelle bestemmelser, der gælder i brugervirksomheden, vedrørende:

arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie og helligdage
aflønning.«

Dette direktivs artikel 5 med overskriften »Princippet om ligebehandling« foreskriver:

»1. De væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for vikaransatte under deres udsendelse til en brugervirksomhed, skal mindst svare til dem, der ville være gældende, hvis de vikaransatte havde været ansat direkte af denne virksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave.
[...]

2. Med hensyn til aflønning kan medlemsstaterne efter høring af arbejdsmarkedets parter bestemme, at det i stk. 1 fastsatte princip kan fraviges, når den vikaransatte har en tidsbegrænset arbejdsaftale med et vikarbureau og aflønnes i perioderne mellem udsendelserne.

3. Medlemsstaterne kan efter høring af arbejdsmarkedets parter give disse mulighed for på det relevante niveau og på betingelser, som medlemsstaterne fastsætter, at videreføre eller indgå kollektive overenskomster, hvorved der, samtidig med at den generelle beskyttelse af vikaransatte respekteres, kan indføres ordninger vedrørende vikaransattes arbejds- og ansættelsesvilkår, som kan afvige fra dem, der er omhandlet i stk. 1.

4. Forudsat at der sikres en passende beskyttelse af vikaransatte, kan medlemsstater, hvor der ikke findes en lovbestemt procedure for at erklære kollektive overenskomster alment gældende eller ikke findes en lovbestemt procedure eller praksis for at udvide deres bestemmelser til alle lignende virksomheder i en bestemt branche eller et bestemt geografisk område, efter høring af arbejdsmarkedets parter på nationalt plan og på grundlag af en aftale indgået mellem disse indføre ordninger vedrørende de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, der fraviger princippet i stk. 1. Sådanne ordninger kan omfatte en frist for overholdelse af princippet om ligebehandling.
[...]

Portugisisk ret

Artikel 185 i Código do Trabalho (lov om arbejdsforhold), som godkendt ved Lei n 7/2009 (lov nr. 7/2009) af 12. februar 2009 (*Diário da República*, 1. serie, nr. 30 af 12.2.2009) (herefter »lov om arbejdsforhold«) med overskriften »Arbejdsvilkår for vikaransatte« bestemmer i stk. 6:

»Arbejdstageren har i forhold til varigheden af dennes respektive kontrakt ret til betalt ferie og ferie- og juletillæg samt andre regelmæssige og periodiske ydelser, som brugervirksomhedens arbejdstagere har ret til for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.«

Artikel 237 i lov om arbejdsforhold med overskriften »Ret til ferie« fastsætter:

»1. Arbejdstageren har for hvert kalenderår ret til en periode med betalt ferie, der optjenes pr. 1. januar.

2. Retten til ferie vedrører som hovedregel arbejde, der er udført i det foregående kalenderår, men den afhænger ikke af tjenestens hyppighed eller effektivitet.
[...]

Denne lovs artikel 238 med overskriften »Ferieperiodens varighed« foreskriver i stk. 1:

»Den årlige ferieperiode har en varighed på mindst 22 arbejdsdage.
[...]

Den nævnte lovs artikel 239 med overskriften »Ferieperiodens varighed i særlige tilfælde« har følgende ordlyd:

- »1. I det år, hvor ansættelsesforholdet påbegyndes, har arbejdstageren ret til to arbejdsdages ferie for hver måned, som kontrakten varer, med et maksimum på 20 dage, der kan afholdes efter seks hele måneders kontraktopfyldelse.
 2. Såfremt kalenderåret udløber inden udløbet af den i foregående stykke nævnte frist, kan ferien afholdes indtil den 30. juni det følgende år.
 3. Anvendelsen af bestemmelserne i de foregående stykker kan ikke give anledning til afholdelse af mere end 30 arbejdsdages ferie i samme kalenderår, medmindre andet er fastsat ved kollektiv regulering af arbejdsforhold.
- [...]

Artikel 245 i lov om arbejdsforhold med overskriften »Virkninger af ansættelseskontraktens ophør på retten til ferie« bestemmer:

- »1. Ved ansættelseskontraktens ophør har arbejdstageren ret til at modtage feriegodtgørelse og ferietillæg: der svarer til den ferie, som er optjent og ikke er afholdt der beregnes forholdsmæssigt efter den tjenestetid, som er tilbagelagt i det år, hvor kontrakten ophører.
 2. I det tilfælde, der er nævnt i litra a) i det foregående stykke, medregnes ferieperioden med henblik på anciennitet.
 3. I tilfælde af en kontrakts ophør i det kalenderår, der følger efter ansættelsesforholdets påbegyndelse, eller såfremt en kontrakts varighed ikke overstiger 12 måneder, kan den samlede beregning af den ferie eller den hertil svarende godtgørelse, som arbejdstageren har ret til, ikke forholdsmæssigt overstige den årlige ferieperiode i forhold til kontraktens varighed.
- [...]

Twisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

ES og GD indgik henholdsvis den 9. og den 29. oktober 2017 en vikarkontrakt med Luso Temp, hvorved de blev udsendt til den i hovedsagen omhandlede brugervirksomhed.

Denne udsendelse ophørte den 8. oktober 2019 for så vidt angik ES og den 28. oktober 2019 for så vidt angik GD.

Efter ophøret af sagsøgerne i hovedsagens vikaransættelsesforhold anlagde disse sag mod Luso Temp ved den forelæggende ret, Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (retten i første instans i Braga – afdelingen for arbejdsretlige sager i Barcelos, Portugal), med påstand om betaling af de skyldige beløb, der angiveligt ikke var blevet udbetalt for betalte feriedage og det tilsvarende ferietillæg for den periode, hvori de havde været ansat af dette selskab.

Ifølge forelæggelsesafgørelsen er parterne i hovedsagen uenige om hvilken beregningsmetode der skal anvendes ved fastsættelsen af antallet af betalte feriedage, og størrelsen af det tilsvarende ferietillæg, som sagsøgerne i hovedsagen har ret til.

Sagsøgerne i hovedsagen har nemlig gjort gældende, at dette antal og dette beløb skal fastsættes i overensstemmelse med den almindelige ordning for betalt ferie, der er fastsat i artikel 237-239 og 245 i lov om arbejdsforhold. ES og GD er således af den opfattelse, at de i henhold til disse bestemmelser har ret til en udbetaling svarende til henholdsvis 65 og 67 betalte feriedage og det tilsvarende ferietillæg, dvs.:

til to dages ferie pr. måneds arbejde i det år, hvor tjenesten tiltrådtes, i henhold til denne lovs artikel 239, stk. 1, dvs. fire dage for de to måneders arbejde, som de udførte i løbet af 2017

til 22 dage pr. år, der er arbejdet, i henhold til nævnte lovs artikel 237, stk. 1, og artikel 238, stk. 1, som var optjent den 1. januar 2018 og den 1. januar 2019, dvs. i alt 44 dage, og

antallet af feriedage beregnet i forhold til arbejdstiden i løbet af det år, hvor deres ansættelsesforhold ophørte, dvs. 2019, i henhold til samme lovs artikel 245, stk. 1, litra b), og således til 17 dage for ES's vedkommende og 19 dage for GD's vedkommende.

Luso Temp er derimod af den opfattelse, at den beregningsmetode, der skal anvendes ved fastsættelsen af antallet af betalte feriedage og størrelsen af det tilsvarende ferietillæg, som sagsøgerne i hovedsagen har ret til, er den, der er fastsat i den særlige ordning på området for betalt ferie for vikaransatte, som er fastsat i artikel 185, stk. 6, i lov om arbejdsforhold, hvorefter vikaransatte kun har ret til betalt ferie og tilsvarende ferietillæg i forhold til varigheden af deres kontrakt. Sagsøgerne i hovedsagen har således kun ret til 44 dages betalt ferie svarende til de to års arbejde, som de har udført.

Den forelæggende ret har anført, at denne lovs artikel 185 er en specifik regel, der finder anvendelse på vikarkontrakter, således at dens anvendelse har forrang frem for anvendelsen af de almindelige regler, der er fastsat i nævnte lov for de fleste arbejdsaftaler. I betragtning af, at den systematisk hører til samme lov, er det således klart, at lovgiver har villet udelukke anvendelsen af den almindelige ferieordning.

Den forelæggende ret er i tvivl om, hvorvidt artikel 185, stk. 6, i lov om arbejdsforhold er forenelig med artikel 3, stk. 1, litra f), og artikel 5, stk. 1, i direktiv 2008/104.

Ifølge den nævnte ret indfører denne lovs artikel 185, stk. 6, nemlig en forskelsbehandling mellem på den ene side vikaransatte, der er udsendt til en brugervirksomhed i en periode på over eller lig med tolv måneder eller i en periode, der begynder i løbet af et kalenderår, og som først slutter to kalenderår eller mere efter denne dato, og på den anden side de arbejdstagere, der er blevet ansat direkte af denne brugervirksomhed, idet de vikaransattes ret til betalt ferie og tilsvarende ferietillæg altid vil blive beregnet i forhold til varigheden af deres kontrakt, mens de arbejdstagere, der er blevet ansat direkte af den nævnte brugervirksomhed og udfører samme arbejdsopgave, under de samme omstændigheder kan nyde godt af den mere gunstige ordning, der er fastsat i den nævnte lovs artikel 237-239 og i artikel 245, stk. 1.

I det foreliggende tilfælde følger det heraf, at sagsøgerne i hovedsagen har ret til et antal betalte feriedage og et tilsvarende ferietillæg, der er mindre end dem, de ville have ret til, hvis de var blevet ansat direkte af den i hovedsagen omhandlede brugervirksomhed i samme periode og til samme arbejdsopgave.

Den forelæggende ret har anført, at en sådan forskelsbehandling imidlertid ikke kan konstateres, når varigheden af vikaransættelsesforholdet er på under 12 måneder, eller når det begynder i løbet af et kalenderår og slutter i

løbet af det følgende kalenderår. I sådanne situationer foretages beregningen af antallet af betalte feriedage og af størrelsen af det tilsvarende ferietillæg for arbejdstagere, der er omfattet af anvendelsesområdet for den almindelige ordning, nemlig ligeledes i forhold til varigheden af deres arbejdsaftale i henhold til artikel 245, stk. 3, i lov om arbejdsforhold, således at der i praksis ikke foreligger en forskelsbehandling i disse tilfælde.

Det er under disse omstændigheder, at Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (retten i første instans i Braga – afdelingen for arbejdsretlige sager i Barcelos) har besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Er artikel 3, stk. 1, litra f), og artikel 5, stk. 1, i [direktiv 2008/104] til hinder for en bestemmelse som den, der er indeholdt i artikel 185, stk. 6, i lov om arbejdsforhold [...], hvorefter en vikaransat altid kun har ret til betalt ferie og ferietillæg, som beregnes forholdsmæssigt efter den arbejdstid, der er tilbagelagt hos brugervirksomheden, selv når vedkommendes ansættelsesforhold er påbegyndt i et kalenderår og ophører to eller flere kalenderår efter denne dato, mens den almindelige ferieordning finder anvendelse på en arbejdstager, der er ansat direkte af brugervirksomheden, og som [udfører samme arbejdsopgave] i den samme periode, hvilket garanterer denne arbejdstager en længere periode med betalt ferie og et [højere] ferietillæg, idet disse ikke beregnes forholdsmæssigt efter den tilbagelagte arbejdstid?«

Om det præjudicielle spørgsmål

Med spørgsmålet ønskes den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104, sammenholdt med dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra f), skal fortolkes således, at denne bestemmelse er til hinder for en national lovgivning, hvorefter den godtgørelse, som vikaransatte kan gøre krav på for ikke-afholdte betalte årlige feriedage og tilsvarende ferietillæg, i tilfælde af, at deres ansættelsesforhold med en brugervirksomhed bringes til ophør, er lavere end den godtgørelse, som disse arbejdstagere ville kunne gøre krav på i samme situation og af den samme grund, hvis de var blevet ansat direkte af denne brugervirksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave i den samme periode.

Om begrebet »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår« som omhandlet i artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104, sammenholdt med dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra f)

For det første skal det undersøges, om en godtgørelse, der skal betales i tilfælde af et vikaransættelsesforholds ophør for ikke-afholdte betalte årlige feriedage og det tilsvarende ferietillæg, er omfattet af begrebet »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår« som omhandlet i artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104, sammenholdt med dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra f).

Ifølge fast retspraksis skal der ved fortolkningen af en EU-retlig bestemmelse ikke blot tages hensyn til dennes ordlyd, men også til den sammenhæng, hvori den indgår, og til de mål, der forfølges med den ordning, som den udgør en del af (dom af 28.10.2021, Magistrat der Stadt Wien (Den europæiske hamster – II), C-357/20, EU:C:2021:881, præmis 20 og den deri nævnte retspraksis).

For det første bemærkes, at selv om ordlyden af artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104 ikke indeholder nogen oplysninger, der gør det muligt at vide, om begrebet »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår«, der er indeholdt heri, skal fortolkes således, at det omfatter en sådan godtgørelse eller ej, henviser dette begreb i overensstemmelse med definitionen i artikel 3, stk. 1, litra f), i direktiv 2008/104 til såvel ferie som løn.

Eftersom der udtrykkeligt henvises til ferie i denne definition, og idet det fremgår af første betragtning til direktiv 2008/104, at direktivet har til formål at sikre fuld overholdelse af artikel 31 i chartret om grundlæggende rettigheder, som bl.a. fastsætter, at alle arbejdstagere har ret til årlig ferie med løn, er retten til årlig betalt ferie en del af de »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår« som omhandlet i dette direktivs artikel 5, stk. 1, første afsnit, sammenholdt med dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra f).

Hvad for det andet angår den sammenhæng, hvori denne bestemmelse indgår, skal det bemærkes, at direktiv 2008/104 blev vedtaget som supplement til det regelsæt, som er fastsat ved direktiv 97/81, som ændret ved direktiv 98/23 og ved direktiv 1999/70, på grundlag af artikel 137, stk. 1 og 2, EF, der bemyndigede EU-institutionerne til ved udstedelse af direktiver at vedtage minimumsforskrifter, der skal gennemføres gradvis, bl.a. for så vidt angår arbejdsvilkår (dom af 14.10.2020, KG (Successive udsendelser i forbindelse med vikararbejde), C-681/18, EU:C:2020:823, præmis 39).

Domstolen har med hensyn til rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse fastslået, at udtrykket »ansættelsesvilkår« skal forstås som rettigheder og pligter, der definerer et ansættelsesforhold, idet dette omfatter såvel de vilkår, hvorunder en person ansættes, som de vilkår, der vedrører dette ansættelsesforholds ophør (dom af 20.12.2017, Vega González, C-158/16, EU:C:2017:1014, præmis 34).

Domstolen har ligeledes fastslået, at begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i denne rammeaftales § 4, stk. 1, omfatter den godtgørelse, som en arbejdsgiver har pligt til at udbetale til en arbejdstager som følge af opsigelsen af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt (dom af 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, præmis 32).

Det fremgår i øvrigt af Domstolens praksis vedrørende rammeaftalen om deltidsarbejde, at hvad angår en arbejdstager, der af grunde, som denne ikke har nogen indflydelse på, ikke har været i stand til at gøre brug af sin ret til årlig betalt ferie inden arbejdsforholdets ophør, skal den finansielle godtgørelse, som denne er berettiget til, beregnes således, at denne arbejdstager stilles i en tilsvarende situation, som denne ville være stillet i, såfremt den pågældende havde gjort brug af denne ret, mens arbejdsforholdet varede (dom af 11.11.2015, Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, præmis 51 og den deri nævnte retspraksis).

Hertil kommer, således som generaladvokaten i det væsentlige har anført i punkt 59 og 60 i forslaget til afgørelse, at artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104 – på en endnu mere målrettet måde end § 4, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde og § 4, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse – har til formål at sikre en effektiv beskyttelse af arbejdstagere med atypiske og usikre ansættelsesforhold, således at en løsning, der svarer til den, som er anvendt i den retspraksis, der er nævnt i denne doms præmis 33-35 vedrørende fortolkningen af begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i begge disse rammeaftales § 4, så meget desto

mere skal finde anvendelse ved fastlæggelsen af rækkevidden af begrebet »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår« som omhandlet i denne artikel 5.

Det fremgår nemlig af nævnte artikel 5, som fastsætter princippet om ligebehandling, at »[d]e væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for vikaransatte under deres udsendelse til en brugervirksomhed, [...] mindst [skal] svare til dem, der ville være gældende, hvis de vikaransatte havde været ansat direkte af denne virksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave«, mens personer med tidsbegrænset ansættelse og deltidsansattes arbejdsvilkår, i overensstemmelse med de nævnte rammeaftalers § 4, som fastsætter princippet om ikke-forskelsbehandling, henholdsvis princippet om ikke-diskrimination, »ikke [må] behandles på en mindre gunstig måde«, henholdsvis »[ikke] må [...] være mindre gunstige« end henholdsvis sammenlignelige fastansatte og fuldtidsansatte.

Endelig har Domstolen fastslået, at når ansættelsesforholdet er ophørt, og det følger ikke længere er muligt faktisk at afholde den årligt betalte ferie, bestemmer artikel 7, stk. 2, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT 2003, L 299, s. 9), at arbejdstageren har ret til en godtgørelse for at undgå, at arbejdstageren på grund af umuligheden heraf fratages sin ret til ferie og selv adgangen til at få udbetalt et pengebeløb (dom af 20.7.2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, præmis 26 og den deri nævnte retspraksis).

Den sammenhæng, hvori artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104 indgår, underbygger følgerig den fortolkning, hvorefter begrebet »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår«, der er omhandlet i denne bestemmelse, skal fortolkes således, at det omfatter en godtgørelse, som arbejdsgiveren skal betale på grund af vikaransættelsesforholdets ophør for ikke-afholdte betalte årlige feriedage og det tilsvarende ferietillæg.

Hvad for det tredje angår de mål, der forfølges med direktiv 2008/104, har dette direktiv, således som det er anført i denne doms præmis 31, til formål at sikre fuld overholdelse af artikel 31 i chartret om grundlæggende rettigheder, der i henhold til dens stk. 1 generelt fastsætter en ret for alle arbejdstagere til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold. Det fremgår i denne henseende af forklaringerne til chartret om grundlæggende rettigheder (EUT 2007, C 303, s. 17), at udtrykket »arbejdsvilkår« skal forstås i overensstemmelse med artikel 156 TEUF. Sidstnævnte bestemmelse henviser imidlertid alene til »arbejdsvilkår« – uden at definere dem nærmere – som værende et af de områder inden for Unionens socialpolitik, hvor Kommissionen kan gribe ind med henblik på at fremme samarbejdet mellem medlemsstaterne og lette samordningen af deres indsats. I betragtning af det formål om at beskytte vikaransatte, der forfølges med det nævnte direktiv, taler denne manglende præcisering for en vid fortolkning af begrebet »arbejdsforhold« (dom af 14.10.2020, KG (Successive udsendelser i forbindelse med vikararbejde), C-681/18, EU:C:2020:823, præmis 54).

Det fremgår i øvrigt af 10. og 12. betragtning til direktiv 2008/104, at vikaransattes juridiske situation, status og arbejdsvilkår inden for Unionen er karakteriseret ved store forskelle, i hvilken forbindelse det nævnte direktiv tilsigter at opstille en ramme for beskyttelse af disse arbejdstagere, som er ikke-diskriminerende, gennemsigtig og står i rimeligt forhold til formålet, samtidig med, at den respekterer arbejdsmarkedernes og arbejdsmarkedsrelationernes forskellighed. I henhold til samme direktivs artikel 2 har dette således til formål at beskytte vikaransatte og forbedre kvaliteten af vikararbejde ved at sikre, at princippet om ligebehandling gælder for disse ansatte, og ved at anerkende vikarbureauer som arbejdsgivere samtidig med, at der tages hensyn til behovet for at etablere passende rammer for anvendelsen af denne type arbejde med henblik på at bidrage effektivt til at skabe arbejdspladser og til at udvikle fleksible former for arbejde (dom af 14.10.2020, KG (Successive udsendelser i forbindelse med vikararbejde), C-681/18, EU:C:2020:823, præmis 40).

Det skal desuden præciseres, at det fremgår af 11. betragtning til direktiv 2008/104, at direktivet ikke alene har til formål at opfylde virksomhedernes fleksibilitetsbehov, men også de ansattes behov for at forene familie- og arbejdsliv og derved bidrage til jobskabelse og til deltagelse og integration på arbejdsmarkedet. Dette direktiv tilsigter dermed at forene målet om fleksibilitet, som virksomhederne sigter mod, og formålet om sikkerhed for så vidt angår beskyttelse af arbejdstagere (dom af 14.10.2020, KG (Successive udsendelser i forbindelse med vikararbejde), C-681/18, EU:C:2020:823, præmis 50).

Dette dobbelte formål opfylder dermed EU-lovgivers ønske om at tilnærme vilkårene for vikaransættelse til vilkårene for »normale« arbejdsforhold, navnlig henset til, at lovgiver i 15. betragtning til direktiv 2008/104 udtrykkeligt har præciseret, at arbejdsaftaler uden tidsbegrænsning er den almindelige form for ansættelsesforhold. Dette direktiv har følgerig ligeledes til formål at stimulere vikaransattes adgang til fastansættelse i brugervirksomheden. Princippet om ligebehandling som omhandlet i det nævnte direktivs artikel 5, stk. 1, forfølger det nævnte dobbelte formål (dom af 14.10.2020, KG (Successive udsendelser i forbindelse med vikararbejde), C-681/18, EU:C:2020:823, præmis 51 og 52).

Som generaladvokaten har anført i punkt 39 i forslaget til afgørelse, kan ligevægten mellem fremme af beskæftigelse og sikkerhed på arbejdsmarkedet kun skabes, hvis princippet om ligebehandling overholdes fuldstændigt.

Følgelig ville en fortolkning af begrebet »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår«, som udelukkede den godtgørelse, som en arbejdsgiver er forpligtet til at udbetale til en vikaransat på grund af ophøret af dennes ansættelsesforhold, fra anvendelsesområdet for artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104, være i strid med de formål, der forfølges med direktivet, og som er anført i denne doms præmis 40-44.

For det første ville en sådan fortolkning nemlig betyde, at anvendelsesområdet for den beskyttelse, der er tillagt de vikaransatte på området for ligebehandling, begrænses i strid med et af de formål, der er tillagt denne bestemmelse (jf. analogt dom af 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, præmis 30).

For det andet ville denne fortolkning bevirke, at princippet om ligebehandling ikke længere fandt anvendelse fra det øjeblik, hvor den vikaransattes kontrakt blev opsagt, således at den favoriserede opsigelsen af vikarkontrakter i stedet for at gennemføre det mål, som forfølges med direktiv 2008/104, der er nævnt i denne doms præmis 43, som består i at stimulere vikaransattes adgang til fastansættelse.

Henset til det ovenstående skal begrebet »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår« som omhandlet i artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104, sammenholdt med dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra f), fortolkes således, at det omfatter en godtgørelse for ikke-afholdte betalte årlige feriedage og tilsvarende ferietillæg, som en arbejdsgiver er forpligtet til at betale til en arbejdstager på grund af ophøret af vikaransættelsesforholdet.

Rækkevidden af princippet om ligebehandling i artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104

Hvad for det andet angår rækkevidden af princippet om ligebehandling bemærkes, at de vikaransatte under deres udsendelse til en brugervirksomhed i henhold til artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104 skal have mindst samme væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår som dem, der ville være gældende for dem, hvis de havde været ansat direkte af denne virksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave.

Det påhviler derfor den forelæggende ret i første omgang at fastlægge de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, som ville finde anvendelse på den vikaransatte, hvis denne havde været ansat direkte af brugervirksomheden til udførelse af samme arbejdsopgave, som den, denne faktisk udfører, og dette i den samme periode, og nærmere bestemt i den foreliggende sag den godtgørelse, som denne som følge af ophøret af sit vikaransættelsesforhold ville have ret til for ikke-afholdt betalt årlig ferie og det tilsvarende ferietillæg. Dernæst tilkommer det denne ret at sammenligne disse væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår med dem, der faktisk finder anvendelse på denne vikaransatte under dennes udsendelse til denne brugervirksomhed, således som generaladvokaten i det væsentlige har anført i punkt 60 i forslaget til afgørelse, på grundlag af samtlige de i hovedsagen omhandlede relevante omstændigheder, for at sikre sig, at princippet om ligebehandling er overholdt i forhold til den nævnte vikaransatte.

I det foreliggende tilfælde har den forelæggende ret bl.a. anført, at vikaransatte, der indtræder i en brugervirksomheds tjeneste i løbet af et kalenderår, og som først ophører med deres beskæftigelse to kalenderår eller mere efter denne indtræden i tjenesten, befinder sig i en mindre gunstig situation under deres udsendelse til denne brugervirksomhed end den, hvori de ville have befundet sig, hvis de var blevet ansat direkte af denne sidstnævnte virksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave i den samme periode.

Ifølge den forelæggende ret har vikaransatte i henhold til artikel 185, stk. 6, i lov om arbejdsforhold nemlig kun ret til ferie og ferietillæg beregnet i forhold til den tilbagelagte tjenestetid, mens arbejdstagere, der er ansat direkte af en brugervirksomhed, har ret til betalt ferie i henhold til denne lovs almindelige ordning, der er fastsat i dennes artikel 237-239 og 245. Dette ville i det foreliggende tilfælde medføre, at hver af sagsøgerne i hovedsagen har ret til 44 dages betalt ferie, mens de, hvis de var blevet ansat direkte af den i hovedsagen omhandlede brugervirksomhed for at udføre nøjagtigt samme arbejdsopgave i samme periode, for GD's vedkommende ville have ret til 67 dages betalt ferie og for ES's vedkommende 65 dages betalt ferie.

Den portugisiske regering har anfægtet denne fortolkning af den nationale lovgivning, idet den i det væsentlige har gjort gældende, at det – for så vidt som artikel 185 i lov om arbejdsforhold ikke fastsætter de nærmere regler for eller specifikke regler vedrørende beregningen af antallet af vikaransattes feriedage eller virkningerne af ophøret af deres ansættelsesforhold for deres ret til ferie – er nødvendigt at anvende de almindelige regler i denne lov, der er fastsat i dennes artikel 237-239 og 245, som finder anvendelse uafhængigt af kontraktforholdets art, herunder på vikaransatte, og som foreskriver særlige tilfælde vedrørende beregningen af antallet af betalte feriedage og virkningerne af ophøret af disses arbejdsaftale på retten til ferie.

Det bemærkes i denne henseende, at det inden for rammerne af proceduren i artikel 267 TEUF, som er baseret på en klar adskillelse mellem de nationale retters og Domstolens funktioner, alene tilkommer den nationale ret at fastslå og vurdere de faktiske omstændigheder i hovedsagen samt at fastlægge den nøjagtige rækkevidde af nationale retsregler og administrative forskrifter (dom af 13.1.2022, Benedetti Pietro e Angelo m.fl., C-377/19, EU:C:2022:4, præmis 37 og den deri nævnte retspraksis).

Endelig bemærkes, at selv om medlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2-4, i direktiv 2008/104 under visse præcise betingelser har mulighed for at fastsætte undtagelser fra princippet om ligebehandling, indeholder forelæggelsesafgørelsen og de sagsakter, som Domstolen råder over, ingen oplysninger om en eventuel gennemførelse af en af disse undtagelser i Portugal.

De konsekvenser, som den forelæggende ret skal drage

For det tredje bemærkes, at Domstolen gentagne gange har fastslået, at en national ret i en tvist, hvori der udelukkende er private parter, er forpligtet til, når den anvender nationale bestemmelser, der er vedtaget med det formål at gennemføre de forpligtelser, der er fastsat i et direktiv, at tage samtlige bestemmelser i national ret i betragtning og i videst muligt omfang fortolke dem i lyset af ordlyden af samt formålet med dette direktiv, for at nå til en løsning, der er i overensstemmelse med det formål, der forfølges med direktivet (dom af 15.1.2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, præmis 38 og den deri nævnte retspraksis, af 4.6.2015, Faber, C-497/13, EU:C:2015:357, præmis 33, og af 17.3.2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, præmis 76).

Princippet om overensstemmende fortolkning af national ret er dog underlagt visse begrænsninger. De nationale retsinstansers forpligtelse til at henvise til indholdet af et direktiv, når de fortolker og anvender de relevante nationale retsregler, begrænses således af generelle retsprinsipper, og den kan ikke tjene som grundlag for en fortolkning af national ret, der er contra legem (dom af 17.3.2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, præmis 77 og den deri nævnte retspraksis).

Henset til ovenstående betragtninger skal det præciseres, at den forelæggende ret for at fastlægge størrelsen af den godtgørelse, som sagsøgerne kan kræve for ikke-afholdt betalt årlig ferie og tilsvarende ferietillæg på grund af ophøret af deres vikaransættelsesforhold med Luso Temp, bl.a. skal efterprøve, om den almindelige ferieordning, der er fastsat i artikel 237-239 og 245 i lov om arbejdsforhold – således som den portugisiske regering i det væsentlige har gjort gældende i sit skriftlige indlæg, og som det er anført i denne doms præmis 53 – finder anvendelse i det foreliggende tilfælde, for så vidt som udtrykket »i forhold til varigheden af dennes respektive aftale«, der fremgår af denne lovs artikel 185, stk. 6, ikke automatisk og udelukkende skal fortolkes sammenholdt med bestemmelserne i den nævnte lovs artikel 238, stk. 1, men også med de øvrige bestemmelser i denne almindelige ordning.

Hvis dette var tilfældet, kunne det nemlig ikke antages, at vikaransatte som sagsøgerne i hovedsagen under deres udsendelse til brugervirksomheden havde væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, som ikke mindst svarede til dem, der ville være gældende for dem, hvis de var blevet ansat direkte af denne brugervirksomhed for at udføre samme arbejdsopgave i samme periode, således, at det skulle konkluderes, at der ikke forelå en tilsidesættelse af artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104.

Det følger af samtlige ovenstående betragtninger, at artikel 5, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2008/104, sammenholdt med dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra f), skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, hvorefter den godtgørelse, som vikaransatte kan gøre krav på for ikke-afholdte betalte årlige feriedage og det tilsvarende ferietillæg, i tilfælde af, at deres ansættelsesforhold med en brugervirksomhed bringes til ophør, er lavere end den godtgørelse, som disse arbejdstagere ville kunne gøre krav på i samme situation og af den samme grund, hvis de var blevet ansat direkte af denne brugervirksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave i den samme periode.

Sagsomkostninger

Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra de nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Sjette Afdeling) for ret:

Artikel 5, stk. 1, første afsnit, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde, sammenholdt med dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra f), skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, hvorefter den godtgørelse, som vikaransatte kan gøre krav på for ikke-afholdte betalte årlige feriedage og tilsvarende ferietillæg, i tilfælde af, at deres ansættelsesforhold med en brugervirksomhed bringes til ophør, er lavere end den godtgørelse, som disse arbejdstagere ville kunne gøre krav på i samme situation og af den samme grund, hvis de var blevet ansat direkte af denne brugervirksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave i den samme periode.

Underskrifter

* Processprog: portugisisk.