ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

13 september 2007 *

In zaak C-307/05,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door de Juzgado de lo Social n° 1 de San Sebastián (Spanje) bij beslissing van 6 juli 2005, ingekomen bij het Hof op 4 augustus 2005, in de procedure

Yolanda Del Cerro Alonso

tegen

Osakidetza-Servicio Vasco de Salud,

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: C. W. A. Timmermans, kamerpresident, R. Schintgen (rapporteur), J. Klučka, J. Makarczyk en G. Arestis, rechters,

* Procestaal: Spaans.

advocaat-generaal: M. Poiares Maduro,
griffier: M. Ferreira, hoofdadministrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 21 september 2006,

gelet op de opmerkingen van:

— Y. Del Cerro Alonso, vertegenwoordigd door A. Angoitia López, abogado,

— Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, vertegenwoordigd door R. Navajas Cardenal, abogado,

— de Spaanse regering, vertegenwoordigd door J. Rodríguez Cárcamo als gemachtigde,

— Ierland, vertegenwoordigd door D. J. O'Hagan als gemachtigde, bijgestaan door A. Collins, SC, A. Kerr, BL, F. O'Dubhghaill, BL, M. Heneghan, state's solicitor, en J. Gormley, advisory counsel,

— de Italiaanse regering, vertegenwoordigd door I. M. Braguglia als gemachtigde, bijgestaan door M. Massella Ducci Teri, avvocato dello Stato,

— de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door T. Harris als gemachtigde, bijgestaan door T. Ward en K. Smith, barristers,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door M. van Beek en R. Vidal Puig als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 10 januari 2007,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van clausule 4, punt 1, van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (hierna: „raamovereenkomst"), die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175, blz. 43).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Y. Del Cerro Alonso en haar werkgever, Osakidetza-Servicio Vasco de Salud (hierna: „Osakidetza"), over de toekenning van anciënniteitstoelagen.

Toepasselijke bepalingen

Gemeenschapsregeling

3 Volgens clausule 1 van de raamovereenkomst is „het doel van deze raamovereenkomst [...]:

a) de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen;

b) een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen".

4 Clausule 2, punt 1, van de raamovereenkomst bepaalt:

„Deze overeenkomst is van toepassing op werknemers met een contract voor bepaalde tijd die werken uit hoofde van een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding, als omschreven bij wet, collectieve overeenkomsten of gebruiken in iedere lidstaat."

5 Volgens clausule 3 van de raamovereenkomst wordt in „deze overeenkomst [...] verstaan onder:

1. ‚werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd': iemand met een rechtstreeks tussen een werkgever en een werknemer aangegane arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voor bepaalde tijd waarvan het einde wordt

bepaald door objectieve voorwaarden zoals het bereiken van een bepaald tijdstip, het voltooien van een bepaalde taak of het intreden van een bepaalde gebeurtenis;

2. ‚vergelijkbare werknemer in vaste dienst': een werknemer met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd, in dezelfde vestiging, die hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent, waarbij rekening wordt gehouden met kwalificaties/bekwaamheden. [...]"

6 In clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst is bepaald:

„Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is."

Nationale regeling

7 De voor het statutair personeel in de Spaanse gezondheidszorg geldende basisregeling is wet 55/2003 houdende het kaderstatuut voor statutair personeel van de gezondheidsdiensten (Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud) van 16 december 2003 (BOE nr. 301 van 17 december 2003, blz. 44742).

8 Blijkens artikel 1 van wet 55/2003 heeft deze wet ten doel, de basisregels vast te stellen voor de bijzondere regeling voor ambtenaren die geldt voor het in de gezondheidszorg werkzame statutair personeel.

9 Artikel 2, lid 1, van wet 55/2003 bepaalt:

„Deze wet is van toepassing op het statutair personeel van de gezondheidscentra of -diensten van de autonome gemeenschappen, of van de gezondheidscentra en -diensten van de algemene administratie van de staat."

10 Wet 55/2003 maakt in de artikelen 8 en 9 onderscheid tussen „vast statutair personeel" en „tijdelijk statutair personeel".

11 Volgens artikel 41, lid 1, van wet 55/2003 omvat „het beloningsstelsel van het statutair personeel het basissalaris en aanvullende salarisbestanddelen". Overeenkomstig artikel 42, lid 1, van deze wet bestaat het basissalaris uit loon, gratificaties en driejaarlijkse toelagen, welke laatste worden toegekend per tijdvak van drie dienstjaren.

12 Artikel 44 van wet 55/2003 luidt:

„Het tijdelijk statutair personeel ontvangt het volledige basissalaris en het volledige aanvullende salaris dat bij de betrokken gezondheidsdienst overeenkomt met zijn aanstelling, doch niet de driejaarlijkse toelagen."

13 In de autonome gemeenschap Baskenland is de op het statutair personeel toepasselijke basisregeling uitgevoerd bij decreto 231/2000 betreffende goedkeuring van de overeenkomst tot regeling van de arbeidsvoorwaarden van het personeel van Osakidetza-Servicio Vasco de Salud (Decreto 231/2000 de 21 de noviembre por el

que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud) van 21 november 2000 (BOPV nr. 234 van 7 december 2000, blz. 21912). Artikel 74 van de overeenkomst tot regeling van de arbeidsvoorwaarden van het personeel van Osakidetza, dat aan dit decreto is gehecht, bepaalt dat men om voor de driejaarlijkse toelagen in aanmerking te komen, dient te behoren tot de categorie „vast statutair personeel".

Het hoofdgeding en de prejudiciële vragen

14 Blijkens de door de verwijzende rechter aan het Hof overgelegde stukken heeft Del Cerro Alonso tussen 1 februari 1990 en 30 juni 2004 meer dan twaalf jaar lang gewerkt als administratief medewerkster in verschillende ziekenhuizen van het openbare gezondheidszorgstelsel van Baskenland en behoorde zij in deze gehele periode tot het „tijdelijk statutair personeel".

15 Na door de daartoe voorziene selectieprocedure te zijn gekomen, vervult Del Cerro Alonso sinds 1 juli 2004 de functie van administratief assistente in een openbaar ziekenhuis in Baskenland als lid van het „vast statutair personeel".

16 Op 7 juli 2004 verzocht belanghebbende om erkenning van haar voordien vervulde twaalf dienstjaren, overeenkomend met vier driejaarlijkse toelagen. Haar werkgever, Osakidetza, honoreerde dit verzoek en stelde vast dat haar anciënniteit inging op 17 april 1992. De beloning van Del Cerro Alonso werd dienovereenkomstig verhoogd met vier driejaarlijkse toelagen met ingang van 1 juli 2004, de datum van haar vaste aanstelling.

17 Op 12 november 2004 diende Del Cerro Alonso een nieuw verzoek in, tot betaling van de in het jaar vóór haar vaste aanstelling opeisbaar geworden driejaarlijkse toelagen, ter hoogte van 1 167,94 EUR. Zij beroept zich daartoe op de derde aanvullende bepaling van real decreto 1181/1989 tot vaststelling van normen voor de toepassing van wet 70/1978 van 26 december, tot erkenning van eerder vervulde overheidsdienstjaren van het personeel van het nationaal instituut voor de gezondheidszorg (Real Decreto 1181/1989 por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública al personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud) van 29 september 1989 (BOE nr. 237 van 3 oktober 1989, blz. 30952), volgens welke de economische gevolgen van de erkenning van anciënniteit binnen de dienst kunnen terugwerken tot een jaar vóór het verzoek om erkenning van eerder vervulde dienstjaren.

18 Toen op dit verzoek geen reactie kwam, heeft verzoekster bij de verwijzende rechter een vordering ingediend, waarbij zij in hoofdzaak stelde dat de weigering om haar met terugwerkende kracht de economische gevolgen van de erkenning van anciënniteit binnen de dienst toe te kennen, discriminatie betekende van het „tijdelijk statutair personeel" ten opzichte van het „vast statutair personeel".

19 Osakidetza brengt hiertegen in dat decreto 231/2000 voor de verkrijging van de driejaarlijkse toelagen als absolute voorwaarde stelt dat de betrokkene de hoedanigheid van „vast statutair personeel" bezit. Daar Del Cerro Alonso deze hoedanigheid pas op 1 juli 2004 heeft gekregen, komt zij voor deze toelagen pas vanaf deze datum in aanmerking.

20 De verwijzende rechter vraagt zich af of verzoekster in het hoofdgeding op grond van het in clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst neergelegde non-discriminatiebeginsel in aanmerking kan komen voor een gunstiger behandeling dan op grond van het nationale recht het geval is.

21 Daarvoor moet volgens hem echter worden bepaald of het begrip „arbeidsvoorwaarden" in de zin van deze clausule ook de door een werknemer ontvangen beloning omvat.

22 Voorts vraagt de verwijzende rechter zich af of het feit dat een verschil in behandeling tussen „tijdelijk statutair personeel" en „vast statutair personeel" wordt gemaakt door een wettekst of een overeenkomst tussen sociale partners een „objectieve reden" is in de zin van deze clausule van de raamovereenkomst.

23 De Juzgado de lo Social n° 1 de San Sebastián heeft daarom de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Doelt richtlijn 1999/70/EG [...], volgens welke werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd niet minder gunstig mogen worden behandeld dan werknemers in vaste dienst, ook op de financiële voorwaarden?

In geval van een bevestigend antwoord:

2) Is een voldoende objectieve reden om de aan werknemers in vaste dienst toegekende anciënniteitstoelage niet toe te staan, dat artikel 44 van wet 55/2003 [...] bepaalt dat deze niet kan worden ontvangen?

3) Zijn de tussen de vakbondsvertegenwoordiging van het personeel en de administratie gesloten overeenkomsten voldoende objectieve redenen om de anciënniteitstoelage niet toe te kennen aan personeelsleden in tijdelijke dienst?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Opmerkingen vooraf

24 Voor een zinvol antwoord op de gestelde vragen moet allereerst worden nagegaan of een werknemer als verzoekster in het hoofdgeding binnen de personele werkingssfeer van richtlijn 1999/70 en van de raamovereenkomst valt.

25 Dienaangaande heeft het Hof eerder verklaard dat zowel uit de formulering van richtlijn 1999/70 en van de raamovereenkomst als uit de opzet en de bedoeling van deze beide teksten blijkt dat de daarin opgenomen voorschriften kunnen worden toegepast op arbeidsovereenkomsten en -verhoudingen voor bepaalde tijd die met overheidsdiensten en andere entiteiten van de openbare sector zijn aangegaan (arresten van 4 juli 2006, Adeneler e.a., C-212/04, Jurispr. blz. I-6057, punten 54-57, en 7 september 2006, Marrosu en Sardino, C-53/04, Jurispr. blz. I-7213, punten 40-43, en Vassallo, C-180/04, Jurispr. blz. I-7251, punten 32-35).

26 Bovendien, zoals blijkt uit clausule 1 van de raamovereenkomst, is de bedoeling van die overeenkomst niet alleen om een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen, maar ook om de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen met betrekking tot arbeid voor bepaalde tijd.

27 Gezien het belang van de beginselen van gelijke behandeling en non-discriminatie, die tot de algemene beginselen van het gemeenschapsrecht behoren, moet aan de bepalingen van richtlijn 1999/70 en de raamovereenkomst die tot doel hebben aan werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd dezelfde voordelen te

garanderen als die van vergelijkbare werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd, behoudens wanneer een verschil in behandeling gerechtvaardigd wordt door objectieve redenen, algemene gelding worden toegekend, aangezien zij moeten worden beschouwd als bijzonder belangrijke voorschriften van communautair sociaal recht, die voor alle werknemers gelden als minimumbeschermingsvoorschriften.

28 Derhalve zijn richtlijn 1999/70 en de raamovereenkomst van toepassing op alle werknemers die in het kader van een arbeidsverhouding voor bepaalde tijd met hun werkgever tegen betaling arbeid verrichten.

29 Het enkele feit dat een functie naar nationaal recht als „statutair" wordt aangemerkt en bepaalde aspecten vertoont die kenmerkend zijn voor ambtenaren van de lidstaat, is in dit verband niet relevant, daar de effectiviteit van richtlijn 1999/70 en van de raamovereenkomst alsmede de uniforme toepassing van deze beide voorschriften in de lidstaten, ernstig in gevaar zou worden gebracht wanneer de lidstaten de door deze communautaire instrumenten gewenste bescherming naar eigen goeddunken aan bepaalde categorieën personen zouden kunnen voorbehouden (zie mutatis mutandis arresten van 9 september 2003, Jaeger, C-151/02, Jurispr. blz. I-8389, punten 58 en 59, en 5 oktober 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01–C-403/01, Jurispr. blz. I-8835, punt 99). Zoals niet alleen uit artikel 249, derde alinea, EG volgt, maar ook uit artikel 2, eerste alinea, van richtlijn 1999/70, juncto de zeventiende overweging van de considerans van deze richtlijn, zijn de lidstaten immers verplicht, het door het gemeenschapsrecht voorgeschreven resultaat te garanderen (zie arrest Adeneler e.a., punt 68).

30 Aangezien vaststaat dat Del Cerro Alonso meer dan twaalf jaar lang in verschillende ziekenhuizen van het openbare gezondheidszorgstelsel van Baskenland heeft gewerkt als tijdelijk personeelslid, en voorts dat het hoofdgeding betrekking heeft op de vergelijking tussen een lid van het tijdelijk statutair personeel en een lid van het vast statutair personeel, valt verzoekster in het hoofdgeding binnen de werkingssfeer van richtlijn 1999/70 en van de raamovereenkomst.

De eerste vraag

31 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het in clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst gebezigde begrip „arbeidsvoorwaarden" aldus moet worden uitgelegd dat het als grondslag kan dienen voor een aanspraak als die in het hoofdgeding, namelijk toekenning aan een werknemer met een overeenkomst voor bepaalde tijd van een anciënniteitstoelage die door het nationale recht wordt voorbehouden aan werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

32 De Spaanse regering, Ierland en de regering van het Verenigd Koninkrijk hebben betoogd dat deze vraag ontkennend moet worden beantwoord en wel vanwege de bewoordingen van artikel 137, lid 5, EG, zoals uitgelegd in het arrest van 1 december 2005, Dellas e.a. (C-14/04, Jurispr. blz. I-10253, punt 39).

33 A priori dient te worden vastgesteld dat de Raad van de Europese Unie bij de aanneming van richtlijn 1999/70, die bedoeld was ter uitvoering van de raamovereenkomst, als grondslag heeft genomen artikel 139, lid 2, EG, dat bepaalt dat de tenuitvoerlegging van op communautair niveau gesloten overeenkomsten geschiedt voor zaken die onder artikel 137 EG vallen.

34 Een van de gebieden waarop artikel 137, lid 2, EG de Raad de bevoegdheid verleent om door middel van richtlijnen minimumnormen vast te stellen ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 136 EG, waaronder de verbetering van de levensomstandigheden en arbeidsvoorwaarden van werknemers, alsmede een adequate sociale bescherming voor deze personen, is blijkens artikel 137, lid 1, sub b, EG het gebied van de „arbeidsvoorwaarden".

35 Volgens artikel 137, lid 5, EG echter zijn de bepalingen van dit artikel „niet van toepassing op de beloning, het recht van vereniging, het stakingsrecht of het recht tot uitsluiting".

36 Om te beginnen zij erop gewezen dat volgens clausule 1, sub a, van de raamovereenkomst het doel van deze overeenkomst is „de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen". Ook volgens de preambule van de raamovereenkomst geeft deze overeenkomst „blijk van de bereidheid van de sociale partners een algemeen kader vast te stellen om de gelijke behandeling van werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te waarborgen door hen tegen discriminatie te beschermen". De veertiende overweging van de considerans van richtlijn 1999/70 preciseert ter zake dat het doel van de raamovereenkomst met name is, de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door minimumvoorschriften vast te stellen waarmee de toepassing van het non-discriminatiebeginsel wordt gegarandeerd.

37 Derhalve is de bedoeling van de raamovereenkomst dat het non-discriminatiebeginsel wordt toegepast op werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd, om te voorkomen dat dit type arbeidsverhouding door een werkgever wordt gebruikt om deze werknemers rechten te onthouden die wel toekomen aan werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd.

38 Dit beginsel van communautair sociaal recht mag niet restrictief worden uitgelegd.

39 In de tweede plaats, aangezien artikel 137, lid 5, EG een uitzondering inhoudt op de leden 1 tot en met 4 van dit artikel, moeten de in dit lid uitgezonderde onderwerpen strikt worden geïnterpreteerd, en wel zo dat niet onnodig afbreuk wordt gedaan aan de strekking van de leden 1 tot en met 4, of de doelstellingen van artikel 136 EG in gevaar worden gebracht.

40 Wat in het bijzonder de in artikel 137, lid 5, EG gemaakte uitzondering voor de „beloning" betreft, deze vindt haar bestaansreden in het feit dat de vaststelling van de hoogte van de salarissen op nationaal niveau behoort tot de contractsautonomie

van de sociale partners, en tot de bevoegdheid van de lidstaat op dit gebied. Het is dan ook opportuun geacht, bij de huidige stand van het gemeenschapsrecht, om de vaststelling van de hoogte van de salarissen uit te sluiten van harmonisatie uit hoofde van de artikelen 136 EG en volgende.

41 Deze uitzondering kan echter niet worden uitgebreid tot alle kwesties die enig verband vertonen met beloning, daar anders bepaalde in artikel 137, lid 1, EG bedoelde gebieden tot grotendeels loze bepalingen zouden verworden.

42 Dit betekent dat het voorbehoud van artikel 137, lid 5, EG een werknemer met een overeenkomst voor bepaalde tijd niet kan beletten om op grond van het non-discriminatiebeginsel aanspraak te maken op een arbeidsvoorwaarde die is voorbehouden aan werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd, zelfs al brengt de toepassing van dit beginsel de betaling van een salarisverschil mee.

43 Anders dan door de Spaanse regering, Ierland en de regering van het Verenigd Koninkrijk is gesteld, wordt aan deze uitlegging niet afgedaan door de rechtspraak van het Hof die inhoudt dat de minimumvoorschriften die de Raad door middel van richtlijnen kan vaststellen op de grondslag van artikel 137 EG, niet van toepassing kunnen zijn op de beloning (zie arrest Dellas e.a., punt 39), zodat richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 307, blz. 18) niet van toepassing is op de beloning van werknemers (zie arrest Dellas e.a., punt 38, en beschikking van 11 januari 2007, Vorel, C-437/05, Jurispr. blz. I-331, punt 32).

44 Uit de context van deze overwegingen in het arrest Dellas e.a., alsook uit de beschikking Vorel, blijkt immers ondubbelzinnig dat in de zaken waarin die uitspraken zijn gedaan, de vraag rees in hoeverre de uitlegging van de begrippen

„arbeidstijd" en „rusttijd" in de zin van richtlijn 93/104, relevant kon zijn voor het „niveau" van de beloning die werknemers die wachtdiensten verrichten, ontvangen (zie arrest Dellas e.a., punten 37 en 38, en beschikking Vorel, punt 32).

45 Het is derhalve volledig in overeenstemming met de in de punten 41 en 42 van het onderhavige arrest gekozen uitlegging van het in artikel 137, lid 5, EG gemaakte voorbehoud, dat het Hof in dit verband heeft beslist dat de beloningsvoorwaarden voor wachtdiensten bij de huidige stand van het gemeenschapsrecht niet kunnen worden geharmoniseerd. De nationale instanties zijn nog steeds als enige bevoegd om de hoogte van de uit dien hoofde aan elke werknemer verschuldigde salarissen en traktementen te bepalen, en richtlijn 93/104 staat er in beginsel niet aan in de weg dat een lidstaat een regeling toepast die voor de vergoeding van de werknemer voor de wachtdienst die hij verricht op zijn werkplek, de perioden tijdens welke daadwerkelijk arbeidsprestaties worden verricht en de perioden tijdens welke geen daadwerkelijke arbeid wordt verricht, op verschillende wijze in aanmerking neemt (zie beschikking Vorel, punten 35 en 36).

46 Om dezelfde redenen ressorteert de vaststelling van de hoogte van de verschillende salarisbestanddelen van een werknemer als verzoekster in het hoofdgeding nog steeds ontegenzeglijk onder de bevoegde instanties in de verschillende lidstaten. Dit is echter niet het geschilpunt in het bij de verwijzende rechter aanhangige geding.

47 Zoals in de punten 44 en 45 van dit arrest reeds is uiteengezet, valt wel binnen de werkingssfeer van artikel 137, lid 1, sub b, EG, en dus ook van richtlijn 1999/70 en de op basis daarvan vastgestelde raamovereenkomst, de vraag of op grond van het in clausule 4, punt 1, van die raamovereenkomst neergelegde non-discriminatiebeginsel een van de beloningsbestanddelen als arbeidsvoorwaarde in gelijke mate moet worden toegekend aan een werknemer met een overeenkomst voor bepaalde tijd als aan een werknemer met een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

48 Derhalve moet op de eerste vraag worden geantwoord dat het begrip „arbeidsvoorwaarden" in clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat het als grondslag kan dienen voor een vordering als die in het hoofdgeding, tot toekenning aan een werknemer met een overeenkomst voor bepaalde tijd van een anciënniteitstoelage die naar nationaal recht is voorbehouden aan werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

De tweede en de derde vraag

49 Deze vragen betreffen in wezen de uitlegging van het begrip „objectieve redenen", die volgens clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst een verschillende behandeling van werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd en werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd kunnen rechtvaardigen.

50 De verwijzende rechter vraagt meer in het bijzonder of een dergelijke objectieve reden kan bestaan uit het enkele feit dat het in casu tussen werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd en werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd bestaande verschil in behandeling met betrekking tot de anciënniteitstoelage, is neergelegd in een wet of in een overeenkomst tussen de vakbondsvertegenwoordigers van het personeel en de administratie.

51 De tweede en de derde vraag moeten derhalve tezamen worden besproken.

52 Het Hof heeft zich reeds uitgesproken over een vergelijkbare vraag met betrekking tot hetzelfde begrip „objectieve redenen", die volgens clausule 5, punt 1, sub a, van de raamovereenkomst een vernieuwing van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of -verhoudingen voor bepaalde tijd, rechtvaardigen.

53 Het Hof oordeelde dat dit begrip „objectieve redenen" aldus moet worden opgevat dat het ziet op precieze en concrete omstandigheden welke een bepaalde activiteit kenmerken, zodat zij kunnen rechtvaardigen dat in die bijzondere context gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Die omstandigheden kunnen met name voortvloeien uit de bijzondere aard van de taken waarvoor dergelijke overeenkomsten zijn gesloten en uit de daaraan inherente kenmerken, of eventueel uit het nastreven van een legitieme doelstelling van sociaal beleid van een lidstaat (zie arrest Adeneler e.a., reeds aangehaald, punten 69 en 70).

54 Daarentegen zou een nationaal voorschrift dat slechts via een wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling in het algemeen en in abstracto de mogelijkheid zou creëren om gebruik te maken van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet voldoen aan de in de vorige punten gepreciseerde vereisten (zie arrest Adeneler e.a., punt 71).

55 Meer in het bijzonder kunnen uit het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, wanneer dit enkel is gebaseerd op een algemene wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling die geen verband houdt met de concrete inhoud van de betrokken activiteit, geen objectieve en transparante criteria worden afgeleid om na te gaan of de vernieuwing van dergelijke overeenkomsten beantwoordt aan een werkelijke behoefte, geschikt is om de nagestreefde doelstelling te bereiken, en daartoe noodzakelijk is (zie arrest Adeneler e.a., punt 74).

56 Dezelfde uitlegging moet naar analogie worden gegeven aan het identieke begrip „objectieve redenen" in de zin van clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst.

57 Dit begrip dient derhalve aldus te worden begrepen dat het niet toestaat, een verschil in behandeling tussen werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd en werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd te rechtvaardigen met het feit dat dit verschil is vastgelegd in een algemene, abstracte nationale regeling, zoals een wet of een collectieve arbeidsovereenkomst.

58 Dit begrip verlangt integendeel dat de in geding zijnde ongelijke behandeling wordt gerechtvaardigd door de aanwezigheid van precieze en concrete gegevens, die kenmerkend zijn voor de betreffende arbeidsvoorwaarde, in de bijzondere context waarin deze voorwaarde is gesteld en op grond van objectieve en transparante criteria, zodat kan worden nagegaan of deze ongelijkheid beantwoordt aan een werkelijke behoefte, geschikt is om de nagestreefde doelstelling te bereiken, en daartoe noodzakelijk is.

59 Derhalve moet op de tweede en derde vraag worden geantwoord dat clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan de invoering van een verschil in behandeling tussen werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd en werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd dat alleen wordt gerechtvaardigd door de omstandigheid dat dit verschil is neergelegd in een wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling van een lidstaat, of in een collectieve overeenkomst tussen de vakbondsvertegenwoordigers van het personeel en de werkgever.

Kosten

60 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof van Justitie (Tweede kamer) verklaart voor recht:

1) Het begrip „arbeidsvoorwaarden" in clausule 4, punt 1, van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor

bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, moet aldus worden uitgelegd dat het als grondslag kan dienen voor een vordering als die in het hoofdgeding, tot toekenning aan een werknemer met een overeenkomst voor bepaalde tijd van een anciënniteitstoelage die naar nationaal recht is voorbehouden aan werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

2) **Clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst moet aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan de invoering van een verschil in behandeling tussen werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd en werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd dat alleen wordt gerechtvaardigd door de omstandigheid dat dit verschil is neergelegd in een wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling van een lidstaat, of in een collectieve overeenkomst tussen de vakbondsvertegenwoordigers van het personeel en de werkgever.**

ondertekeningen