ARREST VAN HET HOF (Zesde kamer)

25 juli 2018*

„Prejudiciële verwijzing – Raamovereenkomst EVV, Unice en CEEP inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd – Gevolgen van een onrechtmatig tuchtrechtelijk ontslag – Begrip ‚arbeidsvoorwaarden' – Tijdelijke werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd – Verschil in behandeling tussen een werknemer in vaste dienst en een werknemer in tijdelijke dienst voor bepaalde of onbepaalde tijd – Wederindienstneming van de werknemer of toekenning van een schadevergoeding"

In zaak C-96/17,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (arbeidsrechtbank nr. 2 Terrassa, Spanje) bij beslissing van 26 januari 2017, ingekomen bij het Hof op 22 februari 2017, in de procedure

Gardenia Vernaza Ayovi

tegen

Consorci Sanitari de Terrassa,

wijst

HET HOF (Zesde kamer),

samengesteld als volgt: C. G. Fernlund, kamerpresident, A. Arabadjiev (rapporteur) en S. Rodin, rechters,

advocaat-generaal: J. Kokott,

griffier: L. Carrasco Marco, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 7 december 2017,

gelet op de opmerkingen van:

– Gardenia Vernaza Ayovi, vertegenwoordigd door M. Sepúlveda Gutiérrez, abogado,

– Consorci Sanitari de Terrassa, vertegenwoordigd door A. Bayón Cama en D. Cubero Díaz, abogados,

– de Spaanse regering, vertegenwoordigd door A. Gavela Llopis als gemachtigde,

* Procestaal: Spaans.

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door N. Ruiz García en M. van Beek als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 25 januari 2018,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van 18 maart 1999 (hierna: „raamovereenkomst"), die is opgenomen als 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 1999, L 175, blz. 43), en de uitlegging van artikel 20 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest").

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Gardenia Vernaza Ayovi en het Consorci Sanitari de Terrassa (gezondheidsconsortium Terrassa, Spanje) over het tuchtrechtelijk ontslag van verzoekster.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 In clausule 2, punt 1, van de raamovereenkomst wordt bepaald:

„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."

4 Clausule 3, „Definities", van de raamovereenkomst, bepaalt:

„In deze overeenkomst wordt 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. Indien in dezelfde vestiging geen vergelijkbare werknemer in vaste dienst werkzaam is, wordt de vergelijking gemaakt op basis van de geldende collectieve overeenkomst of, bij ontstentenis van een geldende collectieve overeenkomst, overeenkomstig de wetgeving, de nationale collectieve overeenkomsten of gebruiken."

5 Clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst luidt:

„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."

6 Clausule 5, punt 2, van de raamovereenkomst bepaalt:

„De lidstaten, na raadpleging van de sociale partners, en/of, waar nodig, de sociale partners bepalen onder welke voorwaarden arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd:

a) als ‚opeenvolgend' worden beschouwd;

b) geacht worden voor onbepaalde tijd te gelden."

Spaans recht

7 Artikel 56, lid 1, van Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (koninklijk wetgevend besluit 2/2015 tot goedkeuring van de geconsolideerde tekst van de wet op het werknemersstatuut) van 23 oktober 2015 (BOE nr. 255 van 24 oktober 2015) bepaalt:

„Wanneer het ontslag ongeldig is verklaard, kan de werkgever tot 5 dagen na de betekening van het vonnis kiezen tussen wederindienstneming van de werknemer en betaling van een vergoeding gelijk aan 33 dagen loon per dienstjaar, waarbij perioden van minder dan één jaar worden meegeteld pro rata van het aantal gewerkte maanden, tot een maximum van 24 maandlonen. De keuze voor betaling van een vergoeding leidt tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, die ingaat op de datum waarop de arbeid daadwerkelijk wordt stopgezet."

8 Artikel 2, „Werkingssfeer" van Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (koninklijk wetgevend besluit 5/2015 tot goedkeuring van de geconsolideerde tekst van de wet houdende het basisstatuut van het overheidspersoneel) van 30 oktober 2015 (BOE nr. 261 van 31 oktober 2015; hierna: „basisstatuut van het overheidspersoneel") bepaalt:

„1. Dit statuut is van toepassing op ambtenaren en, in voorkomend geval, op arbeidscontractanten bij onderstaande overheidsdiensten:

[...]

5. Dit statuut heeft een aanvullend karakter ten aanzien van al het personeel van de overheidsdiensten dat niet binnen zijn werkingssfeer valt.

[...]"

9 Artikel 7, „Bepalingen van toepassing op arbeidscontractanten", van het basisstatuut van het overheidspersoneel luidt:

„Het statuut van arbeidscontractanten in dienst van de overheid wordt in de arbeidswetgeving geregeld en in de overige regels die doorgaans van toepassing zijn, maar ook in de voorschriften van het onderhavige statuut waarin dit is bepaald."

10 In artikel 8, „Begrip en categorieën van overheidspersoneel", van het basisstatuut van het overheidspersoneel staat te lezen:

„1. Onder overheidswerknemer wordt verstaan hij die in dienst van de overheid tegen beloning taken vervult in het algemeen belang.

2. Inzake overheidspersoneel wordt een onderscheid gemaakt tussen de volgende categorieën:

a) Vast aangestelde ambtenaren.

b) Ambtenaren in tijdelijke dienst.

c) Arbeidscontractanten, ongeacht of zij in vaste dienst, voor onbepaalde of bepaalde tijd in dienst zijn.

d) Tijdelijk vervangend hulppersoneel."

11 Artikel 93 „Tuchtrechtelijke aansprakelijkheid", van het basisstatuut van het overheidspersoneel bepaalt:

„1. Ambtenaren en arbeidscontractanten zijn onderworpen aan de tuchtregeling die is vastgesteld in deze titel en aan de regels die zijn vastgesteld in de wetten op de overheidsfuncties ter uitvoering van dit statuut.

[...]

4. Wat de tuchtregeling voor arbeidscontractanten betreft, is de arbeidswetgeving van toepassing op situaties waarin niet is voorzien in deze titel."

12 Artikel 96, „Sancties", van het basisstatuut van het overheidspersoneel bepaalt in lid 2:

„Wanneer na een tuchtprocedure wegens ernstig plichtsverzuim het opgelegde ontslag onrechtmatig wordt verklaard, moet de arbeidscontractant in vaste dienst opnieuw in dienst worden genomen."

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

13 Vernaza Ayovi is op 30 mei 2006 als verpleegster door de Fundació Sant Llàtzer (particuliere stichting Sant Llàtzer, Spanje) aangeworven in het kader van een ad-interimovereenkomst, namelijk een tijdelijke overeenkomst voor een vervanging of in afwachting van de invulling van de functie. Deze overeenkomst is op 14 augustus 2006 beëindigd. Op 15 augustus 2006 hebben de partijen een nieuwe ad-interimovereenkomst gesloten, die op 28 december 2006 in een tijdelijke overeenkomst voor onbepaalde tijd is omgezet. De rechten en plichten die uit de arbeidsverhouding voortvloeien, zijn aan het gezondheidsconsortium van Terrassa overgedragen.

14 Vernaza Ayovi heeft voor de periode van 19 juli 2011 tot 19 juli 2012 verlof om redenen van persoonlijke aard gekregen, dat tweemaal telkens voor een jaar is verlengd. Op 19 juni 2014 heeft Vernaza Ayovi verzocht om opnieuw in dienst te worden genomen. Het gezondheidsconsortium van Terrassa heeft haar laten weten dat er geen functie beschikbaar was die aansloot bij haar kwalificaties. Op 29 april 2016 heeft zij opnieuw om wederindienstneming verzocht.

15 Op 6 mei 2016 heeft het gezondheidsconsortium van Terrassa haar een werkrooster voor een deeltijdse betrekking bezorgd. Omdat ze enkel een voltijdse functie wilde, heeft Vernaza Ayovi zich niet gemeld op haar werkplek en is zij om die reden op 15 juli 2016 ontslagen.

16 Op 26 augustus 2016 heeft verzoekster in het hoofdgeding zich tot de Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (arbeidsrechtbank nr. 2 Terrassa, Spanje) gewend om het ontslag onrechtmatig te doen verklaren en haar werkgever te doen veroordelen tot ofwel haar wederindienstneming in dezelfde arbeidsomstandigheden als vóór haar ontslag en tot betaling van al het achterstallige loon sinds de datum van het ontslag, ofwel betaling van de maximale wettelijke schadevergoeding wegens onrechtmatig ontslag.

17 Deze rechterlijke instantie is van oordeel dat Vernaza Ayovi binnen de werkingssfeer van de raamovereenkomst valt, aangezien haar arbeidsovereenkomst pas na twee tijdelijke overeenkomsten voor bepaalde tijd in een overeenkomst voor onbepaalde tijd is omgezet, zodat misbruik als gevolg van het gebruik van overeenkomsten voor bepaalde tijd niet uitgesloten is, en zij niet het statuut van arbeidscontractant in vaste dienst heeft.

18 De Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa heeft de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„In het kader van het beroep ingesteld tegen het tuchtrechtelijk ontslag van een werkneemster die als tijdelijke werkneemster voor onbepaalde tijd in dienst van de overheid wordt beschouwd:

1) Omvat het begrip ‚arbeidsvoorwaarden' in de zin van clausule 4, punt 1, van de [raamovereenkomst] de rechtsgevolgen van de onrechtmatigverklaring van een tuchtrechtelijk ontslag, en met name het rechtsgevolg waarop wordt gedoeld in artikel 96, lid 2, van het [basisstatuut van het overheidspersoneel]?

2) Dient een situatie als bedoeld in artikel 96, lid 2, van het [basisstatuut van het overheidspersoneel], waarin de onrechtmatig- of onwettigverklaring van het tuchtrechtelijk ontslag van een werknemer in vaste dienst van de overheid er steeds toe leidt dat de werknemer opnieuw in dienst moet worden genomen, terwijl in het geval van een tuchtrechtelijk ontslag van een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd – of een tijdelijke overeenkomst – die dezelfde functies uitoefent als een werknemer met een vast dienstverband, de mogelijkheid bestaat hem, in ruil voor een schadevergoeding, niet opnieuw in dienst te nemen, als discriminerend te worden aangemerkt op grond van clausule 4, punt 1, van de [raamovereenkomst]?

3) Kan, in dezelfde situatie als beschreven in de voorgaande vraag, een ongelijke behandeling worden gerechtvaardigd in het licht van artikel 20 van het [Handvest], in plaats van in het licht van voornoemde richtlijn?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

19 Met zijn vragen, die samen dienen te worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling zoals die in het hoofdgeding, waarin wordt bepaald dat een werknemer in vaste dienst van een overheid na de onrechtmatigverklaring van zijn tuchtrechtelijk ontslag, opnieuw in dienst moet worden genomen, terwijl een tijdelijke werknemer of een tijdelijke werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die dezelfde taken uitvoert als die werknemer in vaste dienst, in datzelfde geval mogelijk niet opnieuw in dienst wordt genomen en in de plaats daarvan een schadevergoeding ontvangt.

20 Vooraf dient te worden opgemerkt dat, aangezien de gelijkheid voor de wet die is verankerd in artikel 20 van het Handvest, wat werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd betreft ten uitvoer is gelegd door richtlijn 1999/70, meer bepaald door clausule 4 van de raamovereenkomst, die is opgenomen als bijlage bij deze richtlijn, de in het hoofdgeding aan de orde zijnde situatie in het licht van deze richtlijn en de raamovereenkomst moet worden onderzocht.

21 In clausule 1, onder a), van de raamovereenkomst staat te lezen dat deze overeenkomst onder andere tot doel heeft de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen. Voorts wordt in de derde alinea van de preambule van de raamovereenkomst bepaald dat deze overeenkomst „een blijk [is] 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". In de veertiende overweging van richtlijn 1999/70 staat in dit verband te lezen 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 kan worden gegarandeerd (arrest van 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punt 36 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

22 De raamovereenkomst, in het bijzonder clausule 4 ervan, ziet erop dat dit beginsel wordt toegepast op werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd teneinde te voorkomen dat dit type arbeidsverhouding door een werkgever wordt gebruikt om deze werknemers rechten te onthouden die wel toekomen aan werknemers in vaste dienst (arrest van 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punt 37 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

23 Gelet op de met de raamovereenkomst nagestreefde doelstellingen moet clausule 4 van deze overeenkomst worden opgevat als de uitdrukking van een beginsel van sociaal recht van de Unie dat niet restrictief mag worden uitgelegd (arrest van 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punt 38 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

24 Er zij aan herinnerd dat clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst een verbod bevat om, wat de arbeidsvoorwaarden betreft, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, minder gunstig te behandelen dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

25 In casu moet in de eerste plaats worden opgemerkt dat de verwijzende rechter erop wijst dat, volgens de criteria van het nationale recht, een arbeidsovereenkomst als die van Vernaza Ayovi als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moet worden beschouwd.

26 Een werkneemster zoals Vernaza Ayovi moet dus worden geacht een „werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd" in de zin van clausule 3, punt 1, van de raamovereenkomst te zijn en valt bijgevolg binnen de werkingssfeer van deze overeenkomst.

27 Wat ten tweede het begrip „arbeidsvoorwaarden" in de zin van clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst betreft, vormt precies het dienstverband, namelijk de arbeidsverhouding die tussen een werknemer en zijn werkgever tot stand is gekomen, het beslissende criterium om te bepalen of een maatregel onder dat begrip valt (arrest van 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

28 In dit verband heeft het Hof geoordeeld dat onder dat begrip met name de regels betreffende de vaststelling van de opzegtermijn in geval van opzegging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd vallen alsook de regels betreffende de vergoeding die aan de werknemer wordt toegekend wegens de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst met zijn werkgever, aangezien die vergoeding wordt betaald wegens de arbeidsverhouding die tussen hen is ontstaan (arrest van 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punten 42, 44 en 45).

29 Een uitlegging van clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst waarbij de opzegvoorwaarden van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van de definitie van dit begrip worden uitgesloten, zou ertoe leiden dat de werkingssfeer van de aan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

toegekende bescherming tegen discriminatie in strijd met de doelstelling van deze bepaling wordt ingeperkt (arrest van 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punt 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

30 Deze overwegingen gelden onverkort voor de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling inzake wederindienstneming, die voor werknemers in vaste dienst in geval van een onrechtmatig verklaard tuchtrechtelijk ontslag geldt, en die bestaat omdat tussen een dergelijke werknemer en zijn werkgever een arbeidsverhouding is ontstaan.

31 Hieruit volgt dat een nationale maatregel als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, onder het begrip „arbeidsvoorwaarden" in de zin van clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst valt.

32 In de derde plaats zij eraan herinnerd dat volgens vaste rechtspraak van het Hof het non-discriminatiebeginsel, waarvan clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst een bijzondere uitdrukking is, verlangt dat vergelijkbare situaties niet verschillend en verschillende situaties niet gelijk worden behandeld, tenzij een dergelijke behandeling objectief gerechtvaardigd is (arrest van 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punt 46 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

33 In dit verband is aan het non-discriminatiebeginsel in de raamovereenkomst uitsluitend uitvoering en invulling gegeven met betrekking tot verschillen in behandeling tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en vergelijkbare werknemers in vaste dienst (arresten van 14 september 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punt 37, en 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punt 47).

34 Volgens vaste rechtspraak van het Hof moet, om te beoordelen of de betrokken personen hetzelfde of soortgelijk werk in de zin van de raamovereenkomst verrichten, overeenkomstig clausule 3, punt 2, en clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst worden onderzocht of deze personen, gelet op een reeks van factoren, zoals de aard van het werk, de opleidingsvereisten en de arbeidsomstandigheden, kunnen worden geacht zich in een vergelijkbare situatie te bevinden (arrest van 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punt 48 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

35 In casu staat het aan de verwijzende rechter, die als enige bevoegd is om de feiten te beoordelen, om na te gaan of Vernaza Ayovi zich in een situatie bevond die vergelijkbaar was met die van werknemers die tijdens dezelfde periode in vaste dienst waren bij dezelfde werkgever (zie naar analogie arrest van 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punt 49 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

36 Bovendien staat het vast dat er een verschil in behandeling bestaat tussen werknemers in vaste dienst en werknemers in tijdelijke dienst, zoals Vernaza Ayovi, wat de gevolgen betreft die voortvloeien uit een eventueel onrechtmatig ontslag.

37 Onder voorbehoud van de definitieve beoordeling door de verwijzende rechter van de vergelijkbaarheid van de situatie van een werknemer in tijdelijke dienst, zoals Vernaza Ayovi, en die van een werknemer in vaste dienst in het licht van alle relevante gegevens, moet derhalve worden onderzocht of er een objectieve reden voor dat verschil in behandeling bestaat.

38 Dienaangaande moet eraan worden herinnerd dat volgens vaste rechtspraak van het Hof het begrip „objectieve redenen" in de zin van clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden begrepen dat het niet toestaat een verschil in behandeling tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werknemers in vaste dienst te rechtvaardigen met het feit dat dit verschil is vastgelegd in een algemene, abstracte regeling, zoals een wet of een collectieve arbeidsovereenkomst (arrest van 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punt 53 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

39 Dit begrip verlangt volgens eveneens vaste rechtspraak dat de geconstateerde ongelijke behandeling wordt gerechtvaardigd door 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 voorziet in een werkelijke behoefte, geschikt is om de nagestreefde doelstelling te bereiken en daartoe noodzakelijk is. Deze gegevens kunnen met name voortvloeien uit de bijzondere aard van de taken waarvoor overeenkomsten voor bepaalde tijd zijn gesloten en uit de daaraan inherente kenmerken, of eventueel uit het nastreven van een legitieme doelstelling van sociaal beleid van een lidstaat (arrest van 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punt 54 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

40 In dit verband blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt en uit de antwoorden op de vragen van het Hof ter terechtzitting dat de algemene regel die geldt wanneer een ontslag onrechtmatig of onwettig wordt verklaard, bepaalt dat de werkgever ervoor kan kiezen de betrokken werknemer opnieuw in dienst te nemen of hem een schadevergoeding te betalen.

41 Bovendien is het slechts bij wijze van uitzondering op deze algemene regel dat werknemers in vaste dienst van de overheid van wie het tuchtrechtelijk ontslag onrechtmatig is verklaard, opnieuw in dienst moeten worden genomen.

42 De Spaanse regering betoogt dat dit verschil in behandeling gerechtvaardigd is in het licht van de wijze waarop deze laatste categorie van werknemers wordt aangeworven en de bijzondere context van hun aanwerving. Zo is de waarborg voor wederindienstneming in kwestie onlosmakelijk verbonden met de toelatingsprocedure voor arbeid in vast dienstverband. Het basisstatuut van het overheidspersoneel bepaalt namelijk dat de aanwervingsprocedure voor arbeidscontractanten in vaste dienst selectief is en, opdat de beginselen van gelijkheid, erkenning van verdiensten en bekwaamheid voor toegang tot overheidsbetrekkingen worden nageleefd, een of meerdere proeven om de geschiktheid van de kandidaten te beoordelen en de rangorde te bepalen moet omvatten of het resultaat moet zijn van een procedure waarbij de kandidaten op hun verdiensten worden beoordeeld. Door de automatische wederindienstneming bij een onrechtmatig verklaard ontslag beoogt de Spaanse wetgever de werknemers in vaste dienst bij de overheid met inachtneming van de beginselen van gelijkheid, erkenning van verdiensten, bekwaamheid en openbaarheid te beschermen.

43 De Spaanse regering voert in dit verband aan dat behoud van functie essentieel is na het succesvol doorlopen van een selectieprocedure voor een functie bij de overheid en dat slagen voor een dergelijke selectieprocedure een geldige reden vormt om meer waarborgen, zoals het recht op behoud van arbeidsplaats, aan personeel in vaste dienst toe te kennen dan aan tijdelijk personeel of personeel met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

44 Volgens deze regering garandeert de verplichte wederindienstneming ambtenaren in vaste dienst dan ook werkzekerheid, gelet op de in de Spaanse grondwet verankerde beginselen, terwijl voor tijdelijk personeel behoud van functie geen bepalende factor in de arbeidsverhouding is, zodat de Spaanse wetgever het in dit geval niet wenselijk heeft geacht de overheidsdienst waarbij deze personen in dienst zijn, het recht te ontzeggen te kiezen tussen de wederindienstneming van de werknemer van wie het tuchtrechtelijk ontslag onrechtmatig is verklaard en de toekenning van een schadevergoeding aan deze werknemer.

45 Dit verschil is inherent aan de wijze van aanwerving en heeft volgens de toelichtingen van de Spaanse regering tot gevolg dat de arbeidscontractant in vaste dienst, die geen ambtenaar is maar die niettemin geslaagd is voor een selectieprocedure die in overeenstemming is met de beginselen van gelijkheid, erkenning van verdiensten en bekwaamheid, aanspraak kan maken op dit recht op behoud van functie, dat een uitzondering vormt op de gewone regels van het arbeidsrecht.

46 Het verschil in behandeling in kwestie kan weliswaar niet worden gerechtvaardigd op grond van het openbaar belang dat met de wijze van aanwerving van werknemers in vaste dienst is verbonden, maar dit neemt niet weg dat overwegingen die voortvloeien uit de kenmerken van het nationale ambtenarenrecht, zoals die welke in herinnering zijn gebracht in de punten 42 tot en met 44 van dit arrest, een verschil in behandeling kunnen rechtvaardigen. In dat verband brengen de overwegingen van onpartijdigheid, effectiviteit en onafhankelijkheid van de overheid een zekere continuïteit en werkzekerheid met zich mee. Deze overwegingen, die niet als zodanig in het gemene arbeidsrecht voorkomen, verklaren en rechtvaardigen de grenzen van de bevoegdheid inzake eenzijdige opzegging van publiekrechtelijke werkgevers en derhalve de keuze van de nationale wetgever om deze laatsten niet de mogelijkheid te geven te kiezen tussen wederindienstneming en schadevergoeding voor elk geleden nadeel als gevolg van een onrechtmatig ontslag.

47 Derhalve moet ervan worden uitgegaan dat de automatische wederindienstneming van werknemers in vaste dienst plaatsvindt in een context die feitelijk en juridisch gezien aanzienlijk verschilt van de context waarin tijdelijke werknemers zich bevinden (zie naar analogie arrest van 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punt 56).

48 Bijgevolg moet worden geoordeeld dat de geconstateerde ongelijke behandeling wordt gerechtvaardigd door 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 in de zin van de in punt 39 van dit arrest in herinnering gebrachte rechtspraak.

49 Gelet op een en ander moet op de vragen worden geantwoord dat clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale regeling zoals die in het hoofdgeding, waarin wordt bepaald dat een werknemer in vaste dienst van de overheid na de onrechtmatigverklaring van zijn tuchtrechtelijk ontslag, opnieuw in dienst moet worden genomen, terwijl een tijdelijke werknemer of een tijdelijke werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die dezelfde taken uitvoert als die werknemer in vaste dienst, in datzelfde geval mogelijk niet opnieuw in dienst wordt genomen en in de plaats daarvan een schadevergoeding ontvangt.

Kosten

50 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter 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 (Zesde kamer) verklaart voor recht:

Clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van 18 maart 1999, die is opgenomen als 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 zij zich niet verzet tegen een nationale regeling zoals die in het hoofdgeding, waarin wordt bepaald dat een werknemer in vaste dienst van de overheid na de onrechtmatigverklaring van zijn tuchtrechtelijk ontslag, opnieuw in dienst moet worden genomen, terwijl een tijdelijke werknemer of een tijdelijke werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die dezelfde taken uitvoert als die werknemer in vaste dienst, in datzelfde geval mogelijk niet opnieuw in dienst wordt genomen en in de plaats daarvan een schadevergoeding ontvangt.

ondertekeningen