ARREST VAN HET HOF (Zesde kamer)

21 november 2018*

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Richtlijn 1999/70/EG – Raamovereenkomst EVV, Unice en CEEP inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd – Clausule 4 – Non-discriminatiebeginsel – Rechtvaardiging – Clausule 5 – Maatregelen ter voorkoming van misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of -verhoudingen voor bepaalde tijd – Vergoeding in geval van beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd om objectieve redenen – Geen vergoeding na afloop een ad-interimovereenkomst voor bepaalde tijd”

In zaak C-619/17,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Tribunal Supremo (hoogste rechterlijke instantie, Spanje) bij beslissing van 25 oktober 2017, ingekomen bij het Hof op 3 november 2017, in de procedure

Ministerio de Defensa

tegen

Ana de Diego Porras,

wijst

HET HOF (Zesde kamer),

samengesteld als volgt: J.-C. Bonichot, president van de Eerste kamer, waarnemend voor de president van de Zesde kamer, A. Arabadjiev (rapporteur) en C. G. Fernlund, rechters,

advocaat-generaal: J. Kokott,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

– de Spaanse regering, vertegenwoordigd door A. Rubio González en A. Gavela Llopis als gemachtigden,

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

gelet op de beslissing, de advocaat-generaal gehoord, om de zaak zonder conclusie te berechten,

* Procestaal: Spaans.

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van de clausules 4 en 5 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 1999, L 175, blz. 43).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen het Ministerio de Defensa (ministerie van Defensie, Spanje) en Ana de Diego Porras over de kwalificatie van de tussen partijen bestaande arbeidsverhouding en de betaling van een vergoeding wegens beëindiging daarvan.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 Overweging 14 van richtlijn 1999/70 luidt:

„Overwegende dat de partijen bij deze overeenkomst beoogden een raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten waarin de algemene beginselen en minimumvoorschriften inzake arbeidsovereenkomsten en arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd worden geformuleerd; dat zij hun wil te kennen hebben gegeven de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te garanderen, en een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen".

4 Volgens artikel 1 van richtlijn 1999/70 is deze richtlijn gericht „op de uitvoering van de [...] door de algemene brancheoverkoepelende organisaties (EVV, Unice, CEEP) gesloten raamovereenkomst".

5 In artikel 2, eerste alinea, van deze richtlijn is bepaald:

„De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om [...] hieraan te voldoen [en] moeten alle nodige maatregelen treffen om de in deze richtlijn voorgeschreven resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen. [...]"

6 De tweede alinea van de preambule van de raamovereenkomst luidt als volgt:

„De partijen bij deze overeenkomst erkennen dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding tussen een werkgever en een werknemer zijn en zullen blijven. Zij erkennen ook dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in sommige omstandigheden in de behoeften van zowel de werkgever als de werknemer voorzien."

7 De derde alinea van deze preambule is als volgt verwoord:

„[De raamovereenkomst] bevat de algemene beginselen en minimumeisen met betrekking tot arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, onder erkenning van het feit dat bij de nadere toepassing ervan rekening moet worden gehouden met de specifieke nationale, [sectorale] en seizoensituaties. Zij is een 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, en om gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op een manier die zowel voor de werkgevers als voor de werknemers aanvaardbaar is."

8 Volgens clausule 1 van de raamovereenkomst is het doel ervan de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen, en voorts een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen.

9 Clausule 3 van de raamovereenkomst draagt het opschrift „Definities" en 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. [...]"

10 Clausule 4 van de raamovereenkomst heeft als opschrift „Non-discriminatiebeginsel" en bepaalt in punt 1:

„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."

11 Clausule 5 van de raamovereenkomst heeft als opschrift „Maatregelen ter voorkoming van misbruik" en luidt:

„1. Teneinde misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen, voeren de lidstaten, na raadpleging van de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, en/of de sociale partners, wanneer er geen gelijkwaardige wettelijke maatregelen ter voorkoming van misbruik bestaan, op een wijze die rekening houdt met de behoeften van bepaalde sectoren en/of categorieën werknemers, een of meer van de volgende maatregelen in:
   a) vaststelling van objectieve redenen die een vernieuwing van dergelijke overeenkomsten of verhoudingen rechtvaardigen;
   b) vaststelling van de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd;
   c) vaststelling van het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen mogen worden vernieuwd.

2. 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

12 Artikel 15, lid 1, van de texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (geconsolideerde versie van de wet op het werknemersstatuut, goedgekeurd bij koninklijk wetgevend besluit 1/1995), van 24 maart 1995 (BOE nr. 75 van 29 maart 1995, blz. 9654), in de ten tijde van de feiten van het hoofdgeding toepasselijke versie (hierna: „werknemersstatuut"), bepaalt:

„De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Een overeenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan wanneer:

a) de werknemer in dienst treedt om een bepaalde taak te voltooien die losstaat van de normale activiteiten van de onderneming en waarvan de tijdsduur voor de uitvoering weliswaar beperkt, maar in beginsel onzeker is. [...]

b) marktomstandigheden, een opstapeling van werk of een teveel aan bestellingen hier aanleiding toe geven, ook al gaat het om de normale activiteiten van de onderneming. [...]

c) er sprake is van de vervanging van werknemers die recht hebben op behoud van hun arbeidsplaats, mits in de arbeidsovereenkomst de naam van de vervangen werknemer en de reden voor de vervanging worden vermeld."

13 Ingevolge artikel 15, lid 3, van het werknemersstatuut worden overeenkomsten voor bepaalde tijd die tot stand zijn gekomen door wetsontduiking, beschouwd als overeenkomsten voor onbepaalde tijd.

14 Volgens artikel 15, lid 6, van het werknemersstatuut hebben werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd dezelfde rechten als werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd, onverminderd de specifieke kenmerken van elk van de contractuele regelingen met betrekking tot het einde van de overeenkomst en die welke uitdrukkelijk in de wet zijn vastgelegd met betrekking tot opleidingsovereenkomsten.

15 Artikel 49, lid 1, van het werknemersstatuut luidt:

„1. De arbeidsovereenkomst eindigt:

[...]

b) om de in de overeenkomst rechtsgeldig vermelde redenen, tenzij deze een kennelijk rechtsmisbruik door de werkgever vormen;

c) bij het verstrijken van de overeengekomen termijn of bij de voltooiing van de opdracht of de dienst waarop de overeenkomst betrekking heeft. Bij beëindiging van de overeenkomst heeft de werknemer, tenzij het ad-interimovereenkomsten of opleidingsovereenkomsten betreft, recht op een vergoeding die gelijk is aan een evenredig gedeelte van het bedrag dat zou voortvloeien uit het betalen van 12 dagen salaris per dienstjaar, of de in voorkomend geval door de specifieke regelgeving ter zake vastgelegde vergoeding;

[...]

1) om objectieve en juridisch toelaatbare redenen;

[...]"

16 Volgens artikel 52 van het werknemersstatuut is sprake van „objectieve redenen" op grond waarvan de arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd in onder meer de volgende omstandigheden: ongeschiktheid van de werknemer, die aan het licht is gekomen of is ontstaan na zijn daadwerkelijke indiensttreding bij de onderneming; het feit dat de werknemer zich niet aanpast aan redelijke technische wijzigingen die in zijn functie zijn aangebracht; economische of technische redenen of redenen die verband houden met de organisatie of de productie, wanneer het aantal opgeheven arbeidsplaatsen geringer is dan het aantal dat vereist is om de beëindiging van arbeidsovereenkomsten als „collectief ontslag" aan te merken, en, onder bepaalde voorwaarden, herhaalde afwezigheid van het werk, ook al is dit gerechtvaardigd.

17 Overeenkomstig artikel 53, lid 1, onder b), van het werknemersstatuut wordt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst om een van de in artikel 52 van dat statuut genoemde redenen tegelijk met de schriftelijke mededeling aan de werknemer een vergoeding van 20 dagen salaris per dienstjaar toegekend, waarbij de vergoeding ingeval een periode minder dan één jaar bestrijkt, wordt berekend pro rato van het aantal gewerkte maanden, en maximaal twaalf maandsalarissen bedraagt.

18 Krachtens artikel 56, lid 1, van het werknemersstatuut moet de werkgever in geval van onrechtmatige beëindiging van een arbeidsovereenkomst de werknemer opnieuw in dienst nemen of een vergoeding betalen die overeenkomt met 33 dagen salaris per dienstjaar.

19 In artikel 4, lid 1, van Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (koninklijk besluit 2720/1998 tot uitvoering van artikel 15 van het werknemersstatuut inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd) van 18 december 1998 (BOE nr. 7 van 8 januari 1999, blz. 568) wordt de ad-interimovereenkomst gedefinieerd als de overeenkomst die wordt aangegaan ter vervanging van een werknemer van de onderneming die recht heeft op behoud van zijn arbeidsplaats op grond van voorschriften, een collectieve arbeidsovereenkomst of een individuele overeenkomst, of ter tijdelijke invulling van een functie tijdens de selectie- of promotieprocedure om die functie definitief in te vullen.

20 Volgens artikel 4, lid 2, van dit koninklijk besluit moet de overeenkomst onder meer de vervangen werknemer vermelden, alsmede de reden voor de vervanging of de functie die definitief zal worden ingevuld na de selectie- of promotieprocedure. De duur van de ad-interimovereenkomst die wordt gesloten ter vervanging van een werknemer van de onderneming die recht heeft op behoud van zijn arbeidsplaats, komt overeen met de duur van de afwezigheid van deze werknemer. De duur van de ad-interimovereenkomst die wordt gesloten om een functie tijdelijk in te vullen gedurende de selectie- of promotieprocedure met het oog op de definitieve invulling ervan, is gelijk aan de duur van deze procedure. Zij mag niet langer duren dan drie maanden en na het verstrijken van deze maximumtermijn mag geen nieuwe overeenkomst met hetzelfde voorwerp worden gesloten. Bij selectieprocedures van de overheid ten behoeve van het invullen van functies komt de duur van de ad-interimovereenkomsten overeen met de in de desbetreffende specifieke voorschriften aangegeven duur van die procedures.

21 Artikel 8, lid 1, van voormeld koninklijk besluit bepaalt:

„Overeenkomsten voor bepaalde tijd eindigen, na opzegging door een van de partijen, om de volgende redenen:

[...]

c) De ad-interimovereenkomst eindigt wanneer een van de volgende situaties zich voordoet:
   1) terugkomst van de vervangen werknemer;
   2) verstrijken van de wettelijke of bij overeenkomst vastgestelde termijn voor de terugkomst;
   3) wegvallen van de reden waarom sprake is van behoud van de functie;

4) verstrijken van de termijn van drie maanden in selectie- of promotieprocedures om functies definitief in te vullen, of van de van toepassing zijnde termijn in selectieprocedures bij overheidsinstanties."

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

22 Sinds februari 2003 was de Diego Porras op basis van een aantal ad-interimovereenkomsten werkzaam als secretaresse bij verschillende onderafdelingen van het ministerie van Defensie. Haar laatste ad-interimovereenkomst werd aangegaan op 17 augustus 2005 en betrof de vervanging van Esperanza Mayoral Fernández, die fulltime was vrijgesteld voor vakbondswerkzaamheden.

23 Overeenkomstig het bepaalde in Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (koninklijk wetsbesluit 20/2012 houdende maatregelen ter waarborging van de begrotingsstabiliteit en ter bevordering van het concurrentievermogen) van 13 juli 2012 (BOE nr. 168 van 14 juli 2012, blz. 50428) werd de vakbondsvrijstelling van Mayoral Fernández ingetrokken.

24 Bij brief van 13 september 2012 werd de Diego Porras uitgenodigd om de beëindiging van haar arbeidsovereenkomst te komen ondertekenen, welke arbeidsovereenkomst op 30 september 2012 zou aflopen, zodat Mayoral Fernández op 1 oktober 2012 kon terugkeren naar haar functie.

25 Op 19 november 2012 wendde de Diego Porras zich tot de Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid (arbeidsrechter nr. 1 Madrid, Spanje) om de rechtmatigheid van haar arbeidsovereenkomst en de voorwaarden van beëindiging van die arbeidsovereenkomst aan te vechten.

26 Na bij vonnis van 10 september 2013 in het ongelijk te zijn gesteld, is betrokkene in beroep gegaan bij de Tribunal Superior de Justicia de Madrid (gerechtshof van de autonome regio Madrid, Spanje), stellende dat de ad-interimovereenkomsten, op basis waarvan zij in dienst was genomen, zijn aangegaan in strijd met de wet en dat deze overeenkomsten moeten worden omgezet in een „arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd". Bijgevolg was bij de beëindiging van een dergelijke overeenkomst sprake van oneerlijk ontslag en moest een vergoeding gelijk aan 33 dagen salaris per dienstjaar worden betaald.

27 Bij beslissing van 9 december 2014, ingekomen bij het Hof op 22 december 2014, heeft de Tribunal Superior de Justicia de Madrid krachtens artikel 267 VWEU een verzoek om een prejudiciële beslissing ingediend.

28 In die beslissing heeft hij vastgesteld dat de indienstneming van de Diego Porras middels een ad-interimovereenkomst voldeed aan de eisen van de geldende nationale bepalingen, en dat de beëindiging van die arbeidsverhouding tussen de betrokkene en het ministerie van Defensie rechtmatig was.

29 De Tribunal Superior de Justicia de Madrid vroeg zich echter af de Diego Porras aanspraak kan maken op een vergoeding vanwege de beëindiging van haar arbeidsovereenkomst. Die rechter was van oordeel dat er naar Spaans recht een verschil in behandeling ter zake van de arbeidvoorwaarden bestaat tussen werknemers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben gesloten en werknemers die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben gesloten, aangezien de vergoeding in geval van rechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst om objectieve redenen voor werknemers in vaste dienst 20 dagen salaris per dienstjaar is, terwijl het bij werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd slechts om 12 dagen salaris per gewerkt jaar gaat. Deze ongelijkheid was volgens die rechter nog groter ten aanzien van werknemers met een ad-interimovereenkomst, die volgens de nationale wettelijke regeling geen enkele vergoeding krijgen wanneer hun overeenkomst rechtmatig wordt beëindigd.

30 Daar volgens hem dat verschil in behandeling niet werd gerechtvaardigd door objectieve redenen, betwijfelde de Tribunal Superior de Justicia de Madrid of de relevante bepalingen van Spaans recht zich verdragen met het in clausule 4 van de raamovereenkomst neergelegde beginsel van non-discriminatie tussen werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd en werknemers in vaste dienst, zoals uitgelegd in de rechtspraak van het Hof.

31 Deze rechter heeft het Hof vier prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van deze clausule.

32 Bij arrest van 14 september 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), heeft het Hof met name geantwoord dat die clausule aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling als in het hoofdgeding waarbij een werknemer met een ad-interimovereenkomst bij beëindiging van de overeenkomst geen vergoeding krijgt, maar wel een vergoeding kan worden toegekend aan met name vergelijkbare werknemers in vaste dienst.

33 Bij arrest van 5 oktober 2016 heeft de Tribunal Superior de Justicia de Madrid onder meer geoordeeld dat zowel de indienstneming van de Diego Porras op basis van een ad-interimovereenkomst als de beëindiging van haar arbeidsverhouding met het ministerie van Defensie in overeenstemming was met de toepasselijke Spaanse regeling, dat die regeling echter discriminerend was en dat de betrokkene, in overeenstemming met het arrest van 14 september 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), een vergoeding moest worden toegekend die overeenkomt met 20 dagen salaris per dienstjaar, welke vergoeding naar Spaans recht voortvloeit uit ontslag om economische, technische, organisatorische of productieredenen.

34 Het ministerie van Defensie heeft tegen dit eerste arrest bij de Tribunal Supremo (hoogste rechterlijke instantie, Spanje) cassatieberoep ingesteld om eenheid te brengen in de rechtspraak.

35 Die rechter is van oordeel dat de situatie van de Diego Porras, met name gelet op de door haar verrichte taken, ontegenzeglijk vergelijkbaar was met die van een werknemer in vaste dienst.

36 Die rechter is evenwel van oordeel dat, zelfs indien de betrokken werkneemster met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dezelfde taken verricht als vergelijkbare werknemers in vaste dienst, de ontslagvergoeding voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet kan worden vergeleken met de vergoeding die wordt betaald bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd om een van de in artikel 52 van het werknemersstatuut genoemde redenen, aangezien een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet kan eindigen omdat een termijn is verstreken of aan een voorwaarde is voldaan.

37 Daarentegen zou de in artikel 53, lid 1, onder b), van het werknemersstatuut bedoelde wettelijke vergoeding van 20 dagen salaris per dienstjaar in de onderneming van toepassing zijn in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst om een van de in artikel 52 van het werknemersstatuut bedoeld redenen, ongeacht of het een overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur betreft. Aldus worden werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werknemers in vaste dienst op dezelfde manier behandeld wanneer de reden voor beëindiging van hun arbeidsverhouding dezelfde is.

38 In die omstandigheden begrijpt de verwijzende rechter niet welk verschil in behandeling wordt bedoeld in punt 21 van het arrest van 14 september 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683).

39 Uit dit arrest zou volgen dat voor alle gevallen van beëindiging van de arbeidsverhouding moet worden voorzien in één enkele vergoeding, namelijk de vergoeding die overeenkomt met 20 dagen salaris per dienstjaar in de onderneming, ook al kan het gaan om gevallen die sterk van elkaar verschillen.

40 Deze vergoeding zou dus moeten worden toegekend bij het verstrijken van de termijn van zowel ad-interimovereenkomsten als andere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, waardoor een einde zou worden gemaakt aan het verschil tussen deze twee categorieën arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dat de Spaanse wetgever had ingevoerd door de vaststelling van artikel 49, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut, dat voorziet in de betaling van een vergoeding van 12 dagen salaris per dienstjaar in de onderneming wanneer andere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dan ad-interimovereenkomsten aflopen.

41 Dit verschil zou echter geen invloed hebben op het evenwicht tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

42 In het licht van deze overwegingen vraagt de verwijzende rechter zich af of het verstrijken van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd noodzakelijkerwijs aanleiding moet geven tot de betaling van een vergoeding en, zo ja, of die vergoeding op dezelfde wijze moet worden vastgesteld als in de andere gevallen van beëindiging van de arbeidsverhouding.

43 Deze rechter wijst er ook op dat zijn vragen niet zozeer verband houden met het bestaan van een verschil in behandeling tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werknemers in vaste dienst, maar veeleer met de vraag of, door te voorzien in de betaling van een vergoeding bij het verstrijken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, met uitzondering van ad-interimovereenkomsten, de Spaanse wetgeving alleen voor andere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dan ad-interimovereenkomsten een maatregel heeft vastgesteld ter voorkoming van misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of -verhoudingen voor bepaalde tijd, in de zin van clausule 5 van de raamovereenkomst.

44 De in artikel 49, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut vastgestelde vergoeding van 12 dagen salaris per dienstjaar in de onderneming zou immers bij Real Decreto-ley 5/2001 (koninklijk wetsbesluit 5/2001) van 2 maart 2001, en door ley 12/2001 de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (wet 12/2001 houdende spoedmaatregelen tot hervorming van de arbeidsmarkt ter bevordering van de werkgelegenheid en ter verbetering van de kwaliteit ervan) van 9 juli 2001, zijn ingevoerd ter omzetting van richtlijn 1999/70 in Spaans recht. Personen die op basis van ad-interimovereenkomsten in dienst zijn, zouden echter uitdrukkelijk van deze vergoeding worden uitgesloten.

45 Deze vergoeding kan worden beschouwd als een maatregel om te voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit clausule 5 van de raamovereenkomst en om de stabiliteit van de werkgelegenheid te bevorderen, ook al houdt zij geen verband het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

46 In dit verband rijst de vraag of de Spaanse wetgever – zonder clausule 5 te schenden – personen die op basis van ad-interimovereenkomsten in dienst zijn getreden, van die vergoeding kan uitsluiten.

47 In dit verband volgt uit het arrest van 14 september 2016, Martínez Andrés en Castrejana López (C-184/15 en C-197/15, EU:C:2016:680), dat een lidstaat bij het nakomen van zijn verplichtingen uit hoofde van clausule 5, punt 1, van de kaderovereenkomst niet kan voorzien in verschillende wettelijke regelingen voor verschillende categorieën van personeel.

48 Aangezien de ad-interimovereenkomst betrekking heeft op twee werknemers, namelijk de vervangende werknemer en de vervangen werknemer, onderscheidt zij zich echter van andere types arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. In dit verband merkt de verwijzende rechter op dat de in artikel 49, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut bedoelde vergoeding weliswaar een afschrikkend effect kan hebben op een werkgever die zijn personeelbestand gemakkelijk wil kunnen inkrimpen, maar

dat zulks niet wegneemt dat die vergoeding niet hetzelfde effect heeft in het geval van ad-interimovereenkomsten, waarvan het verstrijken niet leidt tot inkrimping van het personeelsbestand.

49 Daarop heeft de Tribunal Supremo de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Moet clausule 4 van de raamovereenkomst [...] aldus worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale wettelijke regeling die niet voorziet in een vergoeding bij de beëindiging van een ad-interimovereenkomst ter vervanging van een andere werknemer die recht heeft op behoud van zijn arbeidsplaats wanneer die beëindiging het gevolg is van de terugkeer van de vervangen werknemer, en die wel daarin voorziet wanneer aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst andere wettelijk vastgestelde gronden ten grondslag liggen?

2) In geval van een ontkennend antwoord op de eerste vraag: valt een maatregel als vastgesteld door de Spaanse wetgever die voorziet in de uitkering van een vergoeding van 12 dagen salaris per gewerkt jaar aan de werknemer bij de afloop van een tijdelijke arbeidsovereenkomst onder de werkingssfeer van clausule 5 van de raamovereenkomst, zelfs wanneer de tijdelijke aanstelling is beperkt tot slechts één overeenkomst?

3) Indien de tweede vraag bevestigend wordt beantwoord: is een wettelijke bepaling die tijdelijke werknemers bij de beëindiging van de overeenkomst een vergoeding van 12 dagen salaris per gewerkt jaar toekent, maar tijdelijke werknemers van deze vergoeding uitsluit in geval van een ad-interimovereenkomst ter vervanging van een werknemer die recht heeft op behoud van zijn arbeidsplaats, in strijd met clausule 5 van de raamovereenkomst?”

50 De verwijzende rechter heeft het Hof tevens verzocht om deze zaak te behandelen volgens de versnelde procedure van artikel 105, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof of om deze eventueel met voorrang te behandelen, alsook om aan deze zaak voorrang te geven boven de zaken C-574/16, Grupo Norte Facility, en C-677/16, Montero Mateos.

51 Bij beschikking van 20 december 2017, de Diego Porras (C-619/17, niet gepubliceerd, EU:C:2017:1025), heeft de president van het Hof het verzoek van de Tribunal Supremo om de onderhavige zaak volgens de versnelde procedure te behandelen, afgewezen.

52 Bij arrest van 5 juni 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393), heeft het Hof (Grote kamer) in wezen voor recht verklaard dat clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale regeling volgens welke geen vergoeding wordt betaald aan werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zoals de ad-interimovereenkomsten die zijn gesloten om een functie tijdelijk in te vullen gedurende de selectie- of promotieprocedure met het oog op de definitieve invulling van deze functie, na het verstrijken van de termijn waarvoor deze overeenkomsten zijn gesloten, terwijl aan werknemers in vaste dienst een vergoeding wordt toegekend bij de opzegging van hun arbeidsovereenkomst om een objectieve reden.

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag

53 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling volgens welke geen vergoeding wordt betaald aan werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn gesloten ter vervanging van een werknemer die recht heeft op behoud van zijn

arbeidsplaats, zoals de ad-interimovereenkomst in het hoofdgeding, na het verstrijken van de termijn waarvoor deze overeenkomsten zijn gesloten, terwijl aan werknemers in vaste dienst een vergoeding wordt toegekend bij de opzegging van hun arbeidsovereenkomst om een objectieve reden.

54 In dit verband dient in herinnering te worden gebracht dat volgens clausule 1, onder a), van de raamovereenkomst een van de doelen van deze overeenkomst erin bestaat 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 overweging 14 van richtlijn 1999/70 staat ter zake 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 wordt verzekerd (arrest van 5 juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punt 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

55 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, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

56 Gelet op de in de vorige twee punten vermelde doelstellingen van de raamovereenkomst moet clausule 4 ervan 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, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

57 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.

58 In casu moet in de eerste plaats worden opgemerkt dat de Diego Porras, aangezien haar arbeidsovereenkomst bepaalde dat deze zou eindigen bij het intreden van een specifieke gebeurtenis, namelijk de terugkeer van de vervangen werkneemster naar haar arbeidsplaats, moet worden geacht een „werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd" te zijn in de zin van clausule 3, punt 1, van de raamovereenkomst.

59 In de tweede plaats moet worden opgemerkt dat de vergoeding die aan de werknemer wordt toegekend wegens de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met zijn werkgever, zoals 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 (arrest van 5 juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punten 44-48 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

60 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, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punt 49 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

61 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 (arrest van 5 juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punt 50 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

62 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, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punt 51 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

63 In casu staat het aan de verwijzende rechter, die als enige bevoegd is om de feiten te beoordelen, om na te gaan of de Diego Porras, toen zij op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij het ministerie van Defensie in dienst was, zich in een situatie bevond die vergelijkbaar is met die van werknemers die tijdens dezelfde periode in vaste dienst waren bij dezelfde werkgever (zie naar analogie arrest van 5 juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punt 52).

64 Uit de gegevens waarover het Hof beschikt, blijkt dat de Diego Porras, toen zij bij het ministerie van Defensie in dienst was op grond van een ad-interimovereenkomst, dezelfde secretariaatswerkzaamheden heeft verricht als de werkneemster die zij verving.

65 Onder voorbehoud van de definitieve beoordeling door de verwijzende rechter in het licht van alle relevante gegevens moet dus worden aangenomen dat de situatie van een werkneemster met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zoals de Diego Porras vergelijkbaar was met die van een werknemer in vaste dienst die door het ministerie van Defensie was aangesteld om dezelfde secretariaatstaken uit te voeren.

66 In de vierde plaats moet derhalve moet worden onderzocht of er een objectieve reden bestaat die rechtvaardigt dat bij het aflopen van een ad-interimovereenkomst als in het hoofdgeding aan de betrokken tijdelijke werknemer geen vergoeding wordt betaald, terwijl een vaste werknemer in aanmerking komt voor een vergoeding indien hij om een van de in artikel 52 van het werknemersstatuut genoemde redenen wordt ontslagen.

67 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 of abstracte regeling, zoals een wet of een collectieve arbeidsovereenkomst (arrest van 5 juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punt 56 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

68 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, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punt 57 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

69 In casu verwijst de Spaanse regering naar het verschil tussen de context waarin de in artikel 49, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut genoemde redenen voor het beëindigen van overeenkomsten voor bepaalde tijd – zoals het verstrijken van de termijn van een ad-interimovereenkomst – zich voordoen en de context waarin een vergoeding wordt betaald bij ontslag om een van de in artikel 52 van dit statuut genoemde redenen, zoals economische, technische, organisatorische of productiegebonden redenen bij de werkgever, wanneer het aantal opgeheven arbeidsplaatsen geringer is dan het aantal dat vereist is om de opzegging van de arbeidsovereenkomsten als „collectief ontslag" aan te merken. Als verklaring voor het verschil in behandeling in het hoofdgeding benadrukt deze regering in wezen dat, in het eerste geval, de beëindiging van de arbeidsverhouding plaatsvindt naar aanleiding van een gebeurtenis die de werknemer kon voorzien toen hij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sloot, hetgeen overeenstemt met de situatie in het hoofdgeding, waarin de ad-interimovereenkomst afliep als gevolg van de terugkomst van de vervangen werkneemster. In het tweede geval daarentegen is de betaling van de in artikel 53, lid 1, onder b), van het werknemersstatuut bedoelde vergoeding bedoeld als compensatie voor de teleurstelling – ten gevolge van zijn ontslag om een van de in artikel 52 van dat statuut genoemde redenen – van de rechtmatige verwachtingen van de werknemer aangaande de voortzetting van zijn dienstverband.

70 Dienaangaande moet worden opgemerkt dat het aflopen van de ad-interimovereenkomst van de Diego Porras wegens de terugkomst van de vervangen werkneemster, plaatsvindt in een context die feitelijk en juridisch gezien aanzienlijk verschilt van de context waarin de arbeidsovereenkomst van een vaste werknemer wordt opgezegd om een van de in artikel 52 van het werknemersstatuut genoemde redenen.

71 Uit de definitie van een „overeenkomst voor bepaalde tijd" in clausule 3, punt 1, van de raamovereenkomst volgt immers dat een dergelijke overeenkomst voor de toekomst geen rechtsgevolgen meer sorteert na het daarin vastgestelde einde, hetgeen hetzij de voltooiing van een specifieke taak, het bereiken van een bepaalde datum of, zoals in casu, het intreden van een bepaalde gebeurtenis kan zijn. De partijen bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kennen dus vanaf het sluiten ervan de datum of de gebeurtenis die bepalend is voor het einde van de overeenkomst. Dit einde beperkt de duur van de arbeidsverhouding, zonder dat de partijen na het sluiten van de overeenkomst hierover hun wil te kennen hoeven te geven (arrest van 5 juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punt 60 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

72 Daarentegen is de opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door de werkgever om een van de in artikel 52 van het werknemersstatuut genoemde redenen het gevolg van omstandigheden die bij het sluiten ervan niet waren voorzien en die het normale verloop van de arbeidsverhouding verstoren (arrest van 5 juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punt 61) Zoals blijkt uit de toelichtingen van de Spaanse regering die in punt 69 van dit arrest in herinnering zijn gebracht, is het juist ter compensatie van de onvoorziene beëindiging van de arbeidsverhouding om een dergelijke reden, en dus van de teleurstelling van de rechtmatige verwachtingen die de werknemer destijds mocht hebben met betrekking tot de stabiliteit van die verhouding, dat artikel 53, lid 1, onder b), van het werknemersstatuut in dat geval betaling aan die ontslagen werknemer verlangt van een vergoeding van 20 dagen salaris per dienstjaar.

73 In dit laatste geval behandelt het Spaanse recht tijdelijke werknemers en vergelijkbare vaste werknemers niet verschillend, aangezien artikel 53, lid 1, onder b), van het werknemersstatuut voorziet in een wettelijke vergoeding voor de werknemer van 20 dagen salaris per dienstjaar in de onderneming, ongeacht of het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd betreft.

74 In die omstandigheden moet worden aangenomen dat het specifieke doel van de ontslagvergoeding waarin is voorzien bij artikel 53, lid 1, onder b), van het werknemersstatuut, en de bijzondere context waarin de betaling van deze vergoeding plaatsvindt een objectieve reden vormen die het betrokken verschil in behandeling rechtvaardigt.

75 Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale regeling volgens welke geen vergoeding wordt betaald aan werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn gesloten ter vervanging van een werknemer die recht heeft op behoud van zijn arbeidsplaats, zoals de ad-interimovereenkomst in het hoofdgeding, na het verstrijken van de termijn waarvoor deze overeenkomsten zijn gesloten, terwijl aan werknemers in vaste dienst een vergoeding wordt toegekend bij de opzegging van hun arbeidsovereenkomst om een objectieve reden.

Tweede vraag

Ontvankelijkheid

76 De Spaanse regering stelt dat de tweede vraag niet relevant is voor de oplossing van het geschil in het hoofdgeding. Clausule 5 van de raamovereenkomst heeft volgens haar namelijk alleen betrekking op misbruiken die voortvloeien uit het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of -verhoudingen voor bepaalde tijd en gevallen van wetsontduiking. In dit geschil is er echter geen sprake van frauduleus gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of misbruik van dergelijke overeenkomsten. Bovendien heeft het geschil in het hoofdgeding slechts betrekking op één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

77 Dienaangaande zij eraan herinnerd dat volgens vaste rechtspraak van het Hof er een vermoeden van relevantie rust op de vragen betreffende de uitlegging van het Unierecht die de nationale rechter heeft gesteld binnen het onder zijn eigen verantwoordelijkheid geschetste wettelijke en feitelijke kader, ten aanzien waarvan het niet aan het Hof is de juistheid te onderzoeken. Het Hof kan slechts weigeren uitspraak te doen op een verzoek van een nationale rechter om een prejudiciële beslissing wanneer duidelijk blijkt dat de gevraagde uitlegging van het Unierecht geen enkel verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, wanneer het vraagstuk van hypothetische aard is of wanneer het Hof niet beschikt over de gegevens, feitelijk en rechtens, die noodzakelijk zijn om een zinvol antwoord te geven op de gestelde vragen (arrest van 27 juni 2018, Altiner en Ravn, C-230/17, EU:C:2018:497, punt 22).

78 In casu blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt dat de Diego Porras sinds februari 2003 op basis van een aantal ad-interimovereenkomsten als secretaresse werkzaam was in verschillende onderafdelingen van het ministerie van Defensie.

79 In dit verband blijkt uit clausule 5, punt 2, onder a), van de raamovereenkomst dat het aan de lidstaten staat om te bepalen onder welke voorwaarden arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd als „opeenvolgend” worden beschouwd.

80 De nationale rechters zijn bij uitsluiting bevoegd voor de uitlegging van nationale bepalingen (zie in die zin arrest van 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punt 32).

81 In die omstandigheden blijkt niet duidelijk dat de uitlegging van clausule 5 van de raamovereenkomst waarom de verwijzende rechter met zijn tweede vraag verzoekt, geen enkel verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, of dat het vraagstuk van hypothetische aard is.

82 Derhalve is de tweede vraag ontvankelijk.

Ten gronde

83 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clausule 5 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat een maatregel als in het hoofdgeding, op grond waarvan aan werknemers met bepaalde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd na het verstrijken van de termijn waarvoor deze overeenkomsten zijn gesloten, een vergoeding moet worden betaald, een maatregel vormt die ertoe strekt misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen en zo nodig te bestraffen, of een gelijkwaardige wettelijke maatregel in de zin van die bepaling.

84 In dat verband moet eraan worden herinnerd dat clausule 5 van de raamovereenkomst, waarmee wordt beoogd uitvoering te geven aan een van de doelstellingen van de raamovereenkomst, namelijk het vaststellen van een kader voor het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd, in lid 1 de lidstaten de verplichting oplegt ten minste één van de in die bepaling genoemde maatregelen op effectieve en bindende wijze vast te stellen wanneer er in hun nationale recht geen gelijkwaardige wettelijke maatregelen bestaan. De drie in punt 1, onder a) tot en met c), van die clausule opgesomde maatregelen betreffen respectievelijk objectieve redenen die de vernieuwing van dergelijke arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen rechtvaardigen, de maximale totale duur van deze opeenvolgende overeenkomsten of verhoudingen en het aantal malen dat deze mogen worden vernieuwd (arrest van 14 september 2016, Martínez Andrés en Castrejana López, C-184/15 en C-197/15, EU:C:2016:680, punt 35 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

85 De lidstaten beschikken in dat verband over een beoordelingsmarge, aangezien zij naar keuze een of meer van de in clausule 5, lid 1, onder a) tot en met c), van de raamovereenkomst genoemde maatregelen kunnen invoeren, of gebruik kunnen maken van bestaande gelijkwaardige wettelijke maatregelen, op een wijze die rekening houdt met de behoeften van bepaalde sectoren en/of categorieën werknemers (arrest van 7 maart 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punt 27 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

86 Aldus stelt clausule 5, lid 1, van de raamovereenkomst de lidstaten een algemeen doel, bestaande in het voorkomen van dergelijk misbruik, maar laat zij hun de vrijheid om de middelen voor het bereiken daarvan te kiezen, mits daarmee geen afbreuk wordt gedaan aan het doel of het nuttig effect van de raamovereenkomst (arrest van 7 maart 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

87 Clausule 5 van de raamovereenkomst voorziet niet in specifieke sancties voor het geval dat misbruik wordt vastgesteld. In dat geval staat het aan de nationale overheidsinstanties om maatregelen vast te stellen die niet alleen evenredig moeten zijn, maar ook voldoende effectief en afschrikkend om ervoor te zorgen dat de krachtens de raamovereenkomst vastgestelde normen hun volle uitwerking krijgen (arrest van 14 september 2016, Martínez Andrés en Castrejana López, C-184/15 en C-197/15, EU:C:2016:680, punt 36 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

88 Wanneer misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd heeft plaatsgevonden, moet er een maatregel kunnen worden toegepast die voorziet in effectieve en op het gebied van de werknemersbescherming gelijkwaardige garanties, teneinde dit misbruik naar behoren te bestraffen en de gevolgen van de schending van het Unierecht ongedaan te maken. Volgens de tekst zelf van artikel 2, eerste alinea, van richtlijn 1999/70 moeten de lidstaten immers „alle nodige maatregelen treffen om de in [die] richtlijn voorgeschreven resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen” (arrest van 14 september 2016, Martínez Andrés en Castrejana López, C-184/15 en C-197/15, EU:C:2016:680, punt 38 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

89 Bovendien zij eraan herinnerd dat het niet aan het Hof staat om uitspraak te doen over de uitlegging van bepalingen van intern recht, aangezien dit een taak is van de bevoegde nationale rechterlijke instanties, die dienen uit te maken of de bepalingen van de toepasselijke nationale regeling voldoen

aan de in clausule 5 van de raamovereenkomst opgesomde vereisten (arrest van 14 september 2016, Martínez Andrés en Castrejana López, C-184/15 en C-197/15, EU:C:2016:680, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

90 Het staat dus aan de verwijzende rechter om te beoordelen in hoeverre de voorwaarden voor de toepassing alsook de daadwerkelijke uitvoering van de relevante bepalingen van het interne recht daarvan een passende maatregel ter voorkoming en zo nodig bestraffing van misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd maken (arrest van 14 september 2016, Martínez Andrés en Castrejana López, C-184/15 en C-197/15, EU:C:2016:680, punt 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak

91 Het Hof kan in zijn prejudiciële beslissing echter preciseringen geven teneinde die rechter bij zijn beoordeling te leiden (arrest van 14 september 2016, Martínez Andrés en Castrejana López, C-184/15 en C-197/15, EU:C:2016:680, punt 44 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

92 Dienaangaande zij erop gewezen dat een maatregel als in het hoofdgeding, op grond waarvan aan werknemers met bepaalde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, na het verstrijken van de termijn waarvoor deze overeenkomsten zijn gesloten een vergoeding moet worden betaald, op het eerste gezicht niet valt onder een van de in clausule 5, punt 1, onder a) tot en met c), van de raamovereenkomst bedoelde categorieën maatregelen ter voorkoming van misbruik.

93 Bij een dergelijke nationale maatregel lijkt evenmin sprake te zijn van een „gelijkwaardige wettelijke maatregel ter voorkoming van misbruik” in de zin van die bepaling.

94 De betaling van een ontslagvergoeding als bedoeld in artikel 49, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut, zou het niet mogelijk maken het nagestreefde doel van clausule 5 van de raamovereenkomst te bereiken, dat bestaat in het voorkomen van misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Een dergelijke betaling lijkt immers los te staan van enige overweging in verband met het al dan niet rechtmatige karakter van het gebruik van overeenkomsten voor bepaalde tijd.

95 Een dergelijke maatregel lijkt dus niet geschikt om misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd naar behoren te bestraffen en om de gevolgen van de schending van het recht van de Unie ongedaan te maken, en lijkt derhalve op zichzelf genomen niet voldoende effectief en afschrikkend te zijn om ervoor te zorgen dat de krachtens de raamovereenkomst vastgestelde normen hun volle uitwerking krijgen in de zin van de in punt 87 aangehaalde rechtspraak.

96 Gelet op een en ander moet op de tweede vraag worden geantwoord dat clausule 5 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat het aan de nationale rechter staat om overeenkomstig alle toepasselijke regels van zijn nationale recht te beoordelen of een maatregel als in het hoofdgeding, op grond waarvan aan werknemers met bepaalde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd na het verstrijken van de termijn waarvoor deze overeenkomsten zijn gesloten, een vergoeding moet worden betaald, een passende maatregel vormt om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen en zo nodig te bestraffen, of een gelijkwaardige wettelijke maatregel in de zin van die bepaling.

Derde vraag

97 Met zijn derde vraag, die wordt gesteld indien de tweede vraag bevestigend wordt beantwoord, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clausule 5 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling als in het hoofdgeding, volgens welke

bij het verstrijken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die tot bepaalde categorieën behoren een vergoeding wordt betaald aan de werknemers met een dergelijke arbeidsovereenkomst, terwijl bij het verstrijken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die tot andere categorieën behoren geen enkele vergoeding wordt betaald aan de werknemers met een dergelijke arbeidsovereenkomst.

98 In dat verband zij eraan herinnerd dat clausule 5 van de raamovereenkomst zich er in beginsel niet tegen verzet dat het misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd verschillend wordt behandeld op basis van de sector of groep waartoe het desbetreffende personeel behoort, mits in het recht van de betrokken lidstaat voor die sector of personeelsgroep is voorzien in een andere effectieve maatregel ter voorkoming en bestraffing van misbruik (arrest van 14 september 2016, Martínez Andrés en Castrejana López, C-184/15 en C-197/15, EU:C:2016:680, punt 48 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

99 Deze overwegingen zijn volledig toepasbaar op een situatie als in het hoofdgeding, waarin bij het verstrijken van de termijn van bepaalde categorieën arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een vergoeding wordt betaald aan de werknemers met een dergelijke arbeidsovereenkomst, terwijl bij het verstrijken van de termijn van andere categorieën arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geen enkele vergoeding wordt betaald.

100 Hieruit volgt dat, ook wanneer de verwijzende rechter zou vaststellen dat de verplichte betaling van de in artikel 49, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut bedoelde vergoeding een maatregel vormt ter voorkoming van misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd of een gelijkwaardige wettelijke maatregel in de zin van clausule 5 van de raamovereenkomst, het feit dat deze vergoeding alleen wordt toegekend bij het verstrijken van andere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dan ad-interimovereenkomsten, slechts afbreuk zou kunnen doen aan het doel en het nuttig effect van de raamovereenkomst indien er naar Spaans recht geen andere doeltreffende maatregelen bestaan om misbruik van werknemers met ad-interimovereenkomsten te voorkomen en te bestraffen, hetgeen door de nationale rechter moet worden nagegaan.

101 Gelet op een en ander moet op de derde vraag worden geantwoord dat, indien de nationale rechter vaststelt dat een maatregel als in het hoofdgeding, op grond waarvan aan werknemers met bepaalde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd na het verstrijken van de termijn waarvoor deze overeenkomsten zijn gesloten, een vergoeding moet worden betaald, een passende maatregel vormt om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen en zo nodig te bestraffen, of een gelijkwaardige wettelijke maatregel in de zin van clausule 5 van de raamovereenkomst, deze bepaling aldus moet worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale regeling als in het hoofdgeding, volgens welke bij het verstrijken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die tot bepaalde categorieën behoren een dergelijke vergoeding wordt betaald aan de werknemers met een dergelijke arbeidsovereenkomst, terwijl bij het verstrijken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die tot andere categorieën behoren geen enkele vergoeding wordt betaald aan de werknemers met een dergelijke arbeidsovereenkomst, tenzij er in de nationale rechtsorde geen andere doeltreffende maatregel bestaat om dergelijk misbruik ten aanzien van deze laatste werknemers te voorkomen en te bestraffen, hetgeen door de nationale rechter moet worden nagegaan.

Kosten

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

1) **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 zij zich niet verzet tegen een nationale regeling volgens welke geen vergoeding wordt betaald aan werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn gesloten ter vervanging van een werknemer die recht heeft op behoud van zijn arbeidsplaats, zoals de ad-interimovereenkomst in het hoofdgeding, na het verstrijken van de termijn waarvoor deze overeenkomsten zijn gesloten, terwijl aan werknemers in vaste dienst een vergoeding wordt toegekend bij de opzegging van hun arbeidsovereenkomst om een objectieve reden.**

2) **Clausule 5 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70, moet aldus worden uitgelegd dat het aan de nationale rechter staat om overeenkomstig alle toepasselijke regels van zijn nationale recht te beoordelen of een maatregel als in het hoofdgeding, op grond waarvan aan werknemers met bepaalde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd na het verstrijken van de termijn waarvoor deze overeenkomsten zijn gesloten, een vergoeding moet worden betaald, een passende maatregel vormt om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen en zo nodig te bestraffen, of een gelijkwaardige wettelijke maatregel in de zin van die bepaling.**

3) **Indien de nationale rechter vaststelt dat een maatregel als in het hoofdgeding, op grond waarvan aan werknemers met bepaalde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd na het verstrijken van de termijn waarvoor deze overeenkomsten zijn gesloten, een vergoeding moet worden betaald, een passende maatregel vormt om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen en zo nodig te bestraffen, of een gelijkwaardige wettelijke maatregel in de zin van clausule 5 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70, moet deze bepaling aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale regeling als in het hoofdgeding, volgens welke bij het verstrijken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die tot bepaalde categorieën behoren een dergelijke vergoeding wordt betaald aan de werknemers met een dergelijke arbeidsovereenkomst, terwijl bij het verstrijken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die tot andere categorieën behoren geen enkele vergoeding wordt betaald aan de werknemers met een dergelijke arbeidsovereenkomst, tenzij er in de nationale rechtsorde geen andere doeltreffende maatregel bestaat om dergelijk misbruik ten aanzien van deze laatste werknemers te voorkomen en te bestraffen, hetgeen door de nationale rechter moet worden nagegaan.**

ondertekeningen