ARREST VAN HET HOF (Zevende kamer)

24 juni 2021 *

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Richtlijn 1999/70/EG – Door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd – Clausule 5 – Maatregelen ter voorkoming van misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of -verhoudingen voor bepaalde tijd – Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de bouwsector genaamd ‚fijo de obra' – Begrip ‚objectieve redenen' die de verlenging van dergelijke overeenkomsten rechtvaardigen – Richtlijn 2001/23/EG – Artikel 1, lid 1 – Overgang van ondernemingen – Artikel 3, lid 1 – Behoud van de rechten van de werknemers – Subrogatie in de arbeidsovereenkomsten krachtens de bepalingen van een collectieve overeenkomst – Collectieve arbeidsovereenkomst die de rechten en verplichtingen van de overgedragen werknemers beperkt tot de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de laatste overeenkomst met de vertrekkende onderneming"

In zaak C-550/19,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (arbeidsrechtbank nr. 14 van Madrid, Spanje) bij beslissing van 4 juli 2019, ingekomen bij het Hof op 17 juli 2019, in de procedure

EV

tegen

Obras y Servicios Públicos, SA,

Acciona Agua, SA,

wijst

HET HOF (Zevende kamer),

samengesteld als volgt: A. Kumin (rapporteur), kamerpresident, P. G. Xuereb en I. Ziemele, rechters,

advocaat-generaal: E. Tanchev,

griffier: A. Calot Escobar,

* Procestaal: Spaans.

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

– EV, vertegenwoordigd door F. Luján de Frías, abogado,

– Obras y Servicios Públicos, SA, vertegenwoordigd door F. J. Berriatua Horta, abogado,

– Acciona Agua, SA, vertegenwoordigd door J. Revoiro Mingo, abogado,

– de Spaanse regering, vertegenwoordigd door J. Rodríguez de la Rúa Puig als gemachtigde,

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

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

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van clausule 4, lid 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 1999, L 175, blz. 43), alsmede van artikel 1, lid 1, en artikel 3, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 betreffende de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen (PB 2001, L 82, blz. 16).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen EV enerzijds en Obras y Servicios Públicos SA, zijn voormalige werkgever, en Acciona Agua SA, zijn huidige werkgever, anderzijds, over de erkenning van zijn anciënniteit voor de jaren van verrichte arbeid en over de onbepaalde duur van zijn arbeidsverhouding.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

Raamovereenkomst

3 Clausule 4 van de raamovereenkomst, met als opschrift „Non-discriminatiebeginsel", bepaalt in lid 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."

4 Clausule 5 van de raamovereenkomst, met als opschrift „Maatregelen ter voorkoming van misbruik", bepaalt in lid 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."

Richtlijn 2001/23

5 Overweging 3 van richtlijn 2001/23 luidt als volgt: „Voorzieningen zijn nodig om de werknemers bij verandering van ondernemer te beschermen, in het bijzonder om het behoud van hun rechten veilig te stellen."

6 Artikel 1, lid 1, onder a) en b), van die richtlijn luidt als volgt:

„a) Deze richtlijn is van toepassing op de overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen op een andere ondernemer ten gevolge van een overdracht krachtens overeenkomst of een fusie.

b) Onder voorbehoud van het bepaalde onder a) en van de hiernavolgende bepalingen van dit artikel wordt in deze richtlijn als overgang beschouwd, de overgang, met het oog op voortzetting van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt, waaronder een geheel van georganiseerde middelen wordt verstaan."

7 In artikel 3, lid 1, eerste alinea, van deze richtlijn is bepaald:

„De rechten en verplichtingen welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, gaan door deze overgang op de verkrijger over."

Spaans recht

Wet 32/2006

8 De derde aanvullende bepaling van Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (wet 32/2006 betreffende onderaanneming in de bouwsector) van 18 oktober 2006 (BOE nr. 250 van 19 oktober 2006, blz. 36317) bepaalt:

„Teneinde de kwaliteit van de werkgelegenheid van werknemers in de bouwsector en derhalve hun gezondheid en veiligheid op het werk te verbeteren, kunnen collectieve onderhandelingen op nationaal niveau in de bouwsector de algemeen geldende contractuele voorwaarden voor een duidelijk omschreven werk of dienst aanpassen door te voorzien in formules die meer stabiliteit in de werkgelegenheid van de werknemers waarborgen, in soortgelijke bewoordingen als die welke thans op dit onderhandelingsgebied zijn geregeld."

Werknemersstatuut

9 Het Estatuto de los Trabajadores (werknemersstatuut), in de versie 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 herziene tekst van de wet houdende het werknemersstatuut) van 23 oktober 2015 (BOE nr. 255 van 24 oktober 2015, blz. 100224; hierna: „werknemersstatuut"), bepaalt in zijn derde aanvullende bepaling:

„Het bepaalde in artikel 15, lid 1, onder a), en lid 5, en artikel 49, lid 1, onder c), laat onverlet wat in collectieve onderhandelingen overeenkomstig de derde aanvullende bepaling van [wet 32/2006] is vastgesteld of kan worden vastgesteld met betrekking tot de arbeidsovereenkomst ‚fijo de obra', met inbegrip van de beëindigingsvergoeding."

10 Artikel 15 van het werknemersstatuut, met als opschrift „Duur van de overeenkomst", bepaalt in de leden 1 en 5:

„1. 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 of dienst 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. Een dergelijke overeenkomst heeft een maximale duurtijd van drie jaar, die met twaalf maanden kan worden verlengd bij nationale sectorale collectieve overeenkomst of, bij gebreke daarvan, bij sectorale collectieve overeenkomst op een lager niveau. Aan het einde van deze perioden krijgen de werknemers de hoedanigheid van werknemers in vaste dienst van de onderneming.

[...]

5. Onverminderd het bepaalde in de leden 1, onder a), 2 en 3 van het onderhavige artikel wordt de hoedanigheid van werknemer in vaste dienst toegekend aan werknemers die binnen een periode van 30 maanden meer dan 24 maanden, al dan niet aaneengesloten, waren aangesteld om dezelfde of een andere functie te bekleden in dezelfde onderneming of dezelfde groep van ondernemingen, op basis van minstens twee overeenkomsten voor bepaalde tijd, hetzij rechtstreeks hetzij via terbeschikkingstelling door uitzendbureaus, onder dezelfde of verschillende contractuele voorwaarden voor bepaalde tijd.

Het bepaalde in het vorige lid is ook van toepassing in geval van overgang van een onderneming of van subrogatie van een onderneming overeenkomstig de wet of de collectieve arbeidsovereenkomst.

[...]"

Algemene collectieve arbeidsovereenkomst voor de bouwsector

11 De Convenio colectivo general del sector de la construcción (algemene collectieve arbeidsovereenkomst voor de bouwsector), die is geregistreerd en gepubliceerd bij de Resolución de la Dirección General de Empleo (resolutie van het directoraat-generaal Werkgelegenheid) van 21 september 2017 (BOE nr. 232 van 26 september 2017, blz. 94090), in de ten tijde van de feiten van het hoofdgeding toepasselijke versie (hierna: „betrokken collectieve arbeidsovereenkomst"), bepaalt in artikel 2, met als opschrift „Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor een duidelijk omschreven werk in de bouwsector, genaamd ‚fijo de obra'":

„[...]

2. Deze overeenkomst wordt in het algemeen gesloten voor één enkel bouwproject, ongeacht de duur ervan, en eindigt wanneer de werkzaamheden die in het kader van dit bouwproject moeten worden verricht, en die deel uitmaken van het beroep en de categorie waartoe de werknemer behoort, zijn voltooid. Deze overeenkomst wordt steeds schriftelijk vastgelegd.

Het bepaalde in artikel 15, lid 1, onder a), eerste alinea, [van het werknemersstatuut] is dus niet van toepassing, ongeacht de duur van de overeenkomst, en de werknemers behouden de ‚fijo de obra'-status, zowel in de in deze bepaling bedoelde gevallen als in het geval van overgang van een onderneming in de zin van artikel 44 [van het werknemersstatuut], of bij een overgang van personeel in de zin van artikel 27 van de collectieve arbeidsovereenkomst.

3. Aangezien het karakter van één enkele overeenkomst blijft bestaan, kunnen de ‚fijo de obra'-werknemers evenwel, zonder dit statuut te verliezen, diensten aan dezelfde onderneming aanbieden in verschillende vestigingen van dezelfde provincie, mits voor elk van de verschillende opeenvolgende vestigingen een uitdrukkelijk akkoord is gesloten voor een periode van ten hoogste 3 achtereenvolgende jaren, tenzij de werkzaamheden in het kader van hun specialisme op het laatste werk langer dan deze termijn duren, in welk geval zij daarvoor het overeenkomstig het model van bijlage II overeenkomende document ontvangen en recht hebben op de overeenkomstige compenserende vergoedingen voor hun verplaatsingen. In dat geval zijn de bepalingen van artikel 15, lid 1, onder a), eerste alinea, en artikel 15, lid 5, van het werknemersstatuut, ongeacht de totale duur van de vergoeding, evenmin van toepassing en behouden de werknemers het statuut ‚fijo de obra' zoals aangegeven.

[...]

5. De aanstelling voor verschillende arbeidsplaatsen, met of zonder onderbreking, door middel van ten minste twee ‚fijo de obra'-overeenkomsten die in de periode en binnen de in artikel 15, lid 5, [van het werknemersstatuut] gestelde termijn met dezelfde onderneming of met dezelfde groep ondernemingen zijn aangegaan, impliceert dus niet dat het statuut van werknemer in vaste dienst in de zin van deze bepaling wordt verkregen.

   [...]

   Het statuut van werknemer in vaste dienst wordt evenmin verkregen bij overgang van een onderneming in de zin van artikel 44 [van het werknemersstatuut] of bij overgang van personeel als bedoeld in artikel 27 van deze collectieve overeenkomst.

   [...]"

12 Artikel 27 van de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst, met als opschrift „Overgang van personeel bij overheidsopdrachten voor het onderhoud van wegen of spoorwegen, waternetten of gemeentelijke concessies voor het onderhoud en het herstel van trottoirs, bestratingen, openbare wegen en rioolnetten", bepaalt in lid 2:

„In alle gevallen van beëindiging, verlies, annulering of overdracht van een overheidsopdracht, alsmede in alle andere gevallen waarin entiteiten of natuurlijke personen of rechtspersonen die de betrokken opdracht uitvoeren, worden vervangen, gaan de met die opdracht belaste werknemers van de vertrekkende onderneming over op de nieuwe onderneming of entiteit die de betrokken activiteit moet uitoefenen, waarbij deze de rechten en verplichtingen moet eerbiedigen die de werknemers genoten bij de onderneming die zij vervangt.

Aangezien de in dit artikel bedoelde overgang een verbetering inhoudt van de geldende wetgeving, is uitdrukkelijk bepaald dat deze rechten en verplichtingen beperkt zijn tot uitsluitend de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de laatste overeenkomst die de werknemer met de overdragende onderneming heeft gesloten, zonder dat de onderneming die daartoe toetreedt gebonden is door een eerder contract of eerdere overeenkomst, in het bijzonder ten behoeve van de dienstjaren, vergoedingen bij beëindiging van de overeenkomst en elk ander mechanisme waarbij de duur van de dienstverlening in aanmerking wordt genomen, tenzij die rechten voor de overgang reeds aan de werknemer werden toegekend bij een in kracht van gewijsde gegaan vonnis en de overnemende onderneming van die rechten op de hoogte werd gesteld binnen de termijn en op de wijze als bepaald in dit artikel.

[...]"

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

13 Op 8 januari 1996 heeft verzoeker in het hoofdgeding met Obras y Servicios Públicos een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten voor een duidelijk omschreven voltijds werk in de bouwsector, genaamd „fijo de obra", die op 16 januari 1997 is geëindigd. Vanaf 24 januari 1997 hebben deze twee partijen vijf andere soortgelijke overeenkomsten gesloten, die elkaar onafgebroken zijn opgevolgd. Obras y Servicios Públicos heeft aan verzoeker een anciënniteit toegekend die was berekend vanaf 1 januari 2014, te weten vanaf de datum van sluiting van de laatste van die overeenkomsten, die nog steeds niet is beëindigd.

14 Op 3 oktober 2017 is Acciona Agua in de plaats getreden van Obras y Servicios Públicos, als werkgever van verzoeker in het hoofdgeding, nadat haar een overheidsopdracht was gegund voor „spoedeisende renovatie- en reparatiewerkzaamheden aan het toeleverings- en hergebruiknetwerk van Canal de Isabel II Gestión SA (dossier nr. 148/2016, perceel 2)", die tot dan toe door Obras y Servicios Públicos was uitgevoerd. In het kader van deze vervanging heeft Acciona Agua een wezenlijk deel, in aantal en deskundigheid, van de werknemers die in dienst waren van Obras y Servicios Públicos voor de uitvoering van deze overheidsopdracht overgenomen.

15 Ongeveer een maand voor die vervanging, namelijk op 5 september 2017, heeft verzoeker in het hoofdgeding bij de Juzgado de lo Social nr. 14 de Madrid (arbeidsrechtbank nr. 14 van Madrid, Spanje) tegen deze twee vennootschappen een vordering tot erkenning van rechten ingesteld, strekkende tot, ten eerste, toekenning van een anciënniteit vanaf 8 januari 1996, dat wil zeggen de datum van sluiting van zijn eerste overeenkomst met Obras y Servicios Públicos, en, ten tweede, bevestiging van zijn vast dienstverband.

16 Volgens de verwijzende rechter valt een situatie als die in het hoofdgeding, waarin een overheidsopdracht is gegund aan een onderneming die in het kader daarvan een wezenlijk deel heeft overgenomen van het personeel dat de vertrekkende onderneming voor de uitvoering van deze overheidsopdracht had ingezet, krachtens artikel 1, lid 1, van richtlijn 2001/23 binnen de werkingssfeer van deze richtlijn.

17 In dit verband is deze rechter met name van oordeel dat een activiteit als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die geen specifiek materieel vereist, kan worden beschouwd als een activiteit die hoofdzakelijk op arbeidskrachten berust. Bijgevolg zou een groep werknemers die duurzaam een gemeenschappelijke werkzaamheid van renovatie en reparatie verricht, bij gebreke van andere productiefactoren een economische eenheid kunnen vormen die haar identiteit behoudt in de zin van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder b), van deze richtlijn, mits de verkrijger een wezenlijk deel van het personeel van die eenheid overneemt, hetgeen in casu het geval is.

18 Bovendien moet artikel 3, lid 1, eerste alinea, van deze richtlijn aldus worden uitgelegd dat de overnemende onderneming niet alleen rekening moet houden met de laatste overeenkomst tussen de overgenomen werknemers en de vertrekkende onderneming, maar ook met alle dienstjaren van het overgegane personeel, voor zover deze verplichting voortvloeit uit de arbeidsverhouding tussen dat personeel en laatstgenoemde onderneming.

19 Wat clausule 4, lid 1, van de raamovereenkomst betreft, stelt de verwijzende rechter met name in antwoord op het verzoek om inlichtingen van het Hof van 7 oktober 2019, dat werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die de hoedanigheid van werknemer in vaste dienst verwerven door het sluiten van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd voor een

bepaald werk met een duur van meer dan drie jaar, zich in een situatie bevinden die vergelijkbaar is met die van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die, zoals verzoeker in het hoofdgeding, een reeks opeenvolgende „fijo de obra"-overeenkomsten hebben gesloten.

20 De verwijzende rechter stelt tevens dat de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst, die de toepassing van het werknemersstatuut uitsluit, van toepassing is op het hoofdgeding en preciseert dat er geen objectieve reden is om van artikel 15, leden 1 en 5, van dit statuut af te wijken.

21 In die context heeft deze rechter twijfels over de verenigbaarheid van artikel 24, leden 2 en 5, en artikel 27 van die collectieve overeenkomst met clausule 4, lid 1, van de raamovereenkomst en artikel 3, lid 1, van richtlijn 2001/23.

22 Tegen deze achtergrond heeft de Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Moeten clausule 4, lid 1, van de [...] raamovereenkomst [...] en richtlijn 2001/23, aldus worden uitgelegd dat er geen objectieve reden is die rechtvaardigt dat de [betrokken] collectieve arbeidsovereenkomst – waarvan artikel 24, lid 2, bepaalt dat de bepalingen van artikel 15, lid 1, onder a), van het [werknemersstatuut] niet van toepassing zijn, ongeacht de duur van de overeenkomst die in het algemeen wordt gesloten voor één enkel bouwproject, en dat de werknemers hun statuut van ‚fijo de obra' behouden, zowel in de in deze bepaling bedoelde gevallen als in geval van overgang van een onderneming in de zin van artikel 44 [van dit statuut] of overgang van personeel als bedoeld in artikel 27 van [die] collectieve arbeidsovereenkomst – ingaat tegen de Spaanse wetgeving, waarvan het [werknemersstatuut] in artikel 15, lid 1, onder a), bepaalt dat ‚[d]ergelijke overeenkomsten [...] een maximale duurtijd van drie jaar hebben, die met twaalf maanden kan worden verlengd bij nationale sectorale collectieve arbeidsovereenkomst of, bij gebreke daarvan, bij sectorale collectieve arbeidsovereenkomst op een lager niveau. Aan het einde van deze perioden krijgen de werknemers de hoedanigheid van werknemers in vaste dienst van de onderneming'?

2) Moeten clausule 4, lid 1, van de [...] raamovereenkomst [...] en richtlijn 2001/23, aldus worden uitgelegd dat er geen objectieve reden is die rechtvaardigt dat de [betrokken] collectieve arbeidsovereenkomst [...] – waarvan artikel 24, lid 5, bepaalt dat [het afsluiten met of zonder onderbreking] van twee of meer ‚fijo de obra'-overeenkomsten met dezelfde onderneming of groep van ondernemingen in de periode en gedurende de termijn die zijn vastgesteld in artikel 15, lid 5, van het [werknemersstatuut], niet leidt tot verwerving van de in die bepaling bedoelde hoedanigheid van werknemer in vaste dienst, zowel in de in deze bepaling bedoelde gevallen als in geval van overgang van onderneming in de zin van artikel 44 [van het werknemersstatuut], of overgang van personeel als bedoeld in artikel 27 van die collectieve arbeidsovereenkomst – ingaat tegen de Spaanse wetgeving (waarvan het [werknemersstatuut] in artikel 15, lid 5, bepaalt dat ‚[o]nverminderd het bepaalde in de leden 1, onder a), 2 en 3, van het onderhavige artikel [...] de hoedanigheid van werknemer in vaste dienst [wordt] toegekend aan werknemers die binnen een periode van 30 maanden en voor meer dan 24 maanden, met of zonder onderbreking, waren aangesteld om dezelfde of een andere functie te vervullen in dezelfde onderneming of dezelfde groep van ondernemingen, op basis van minstens twee overeenkomsten voor bepaalde tijd, hetzij rechtstreeks hetzij via terbeschikkingstelling door uitzendbureaus, onder dezelfde of

verschillende contractuele voorwaarden voor bepaalde tijd. Het bepaalde in het vorige lid is ook van toepassing in geval van overgang van onderneming of bedrijfssubrogatie overeenkomstig de wet of de collectieve arbeidsovereenkomst.')?

3) Moet artikel 3, lid 1, van richtlijn 2001/23 aldus worden uitgelegd dat het zich ertegen verzet dat de rechten en verplichtingen die de nieuwe onderneming of entiteit die de in de overheidsopdracht aan de orde zijnde activiteit moet uitoefenen op grond van de [betrokken] collectieve overeenkomst moet naleven, beperkt zijn tot uitsluitend de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de laatste overeenkomst tussen de werknemer en de vertrekkende onderneming, en wel in die zin dat dit niet een objectieve reden vormt die rechtvaardigt dat deze collectieve arbeidsovereenkomst ingaat tegen de Spaanse wetgeving, waarvan het [werknemersstatuut] in artikel 44 voorziet in subrogatie van de nieuwe werkgever in alle rechten en verplichtingen van de oude werkgever, zonder enige beperking tot de laatste overeenkomst?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Bevoegdheid van het Hof

23 De Spaanse regering betwijfelt of het Hof bevoegd is om uitspraak te doen op het verzoek om een prejudiciële beslissing, op grond dat de verwijzende rechter met zijn vragen in werkelijkheid beoogt een uitlegging te verkrijgen met betrekking tot het verband tussen verschillende bepalingen van nationaal recht.

24 In dit verband zij eraan herinnerd dat uit vaste rechtspraak van het Hof volgt dat het niet aan het Hof staat om in het kader van de prejudiciële procedure nationale wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen uit te leggen (arrest van 30 september 2020, CPAS de Liège, C-233/19, EU:C:2020:757, punt 23 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

25 In casu moet het verzoek om een prejudiciële beslissing echter aldus worden opgevat dat de verwijzende rechter het Hof geen vragen stelt over de uitlegging van het verband tussen de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst en het werknemersstatuut, maar de vraag stelt of clausule 4, lid 1, van de raamovereenkomst en artikel 3, lid 1, van richtlijn 2001/23 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen nationale regelingen als artikel 24, leden 2 en 5, en artikel 27, lid 2, van die collectieve overeenkomst.

26 Voor de vaststelling of het Hof bevoegd is om de prejudiciële vragen te beantwoorden, dient bovendien te worden nagegaan of het hoofdgeding een aanknopingspunt heeft met het Unierecht (arrest van 7 mei 2020, Parking en Interplastics, C-267/19 en C-323/19, EU:C:2020:351, punt 27).

27 In dit verband kan worden volstaan met de vaststelling dat richtlijn 2001/23 op zijn minst niet kennelijk niet van toepassing is op het hoofdgeding, zodat zij het aanknopingspunt met het Unierecht vormt dat rechtvaardigt dat het Hof bevoegd is om de vragen van de verwijzende rechter te beantwoorden (zie naar analogie arrest van 7 mei 2020, Parking en Interplastics, C-267/19 en C-323/19, EU:C:2020:351, punt 28).

28 Uit het voorgaande volgt dat het Hof bevoegd is om uitspraak te doen op het verzoek om een prejudiciële beslissing.

Ontvankelijkheid van de prejudiciële vragen

29 De Spaanse regering en de Europese Commissie zijn van mening dat de vragen niet-ontvankelijk zijn omdat zij hypothetisch zijn, er geen feitelijke gegevens zijn op basis waarvan het Hof ze kan beantwoorden, en de beschrijving van het nationale rechtskader onvolledig is.

30 Volgens vaste rechtspraak rust er een vermoeden van relevantie op de vragen betreffende de uitlegging van het Unierecht die de nationale rechter heeft gesteld binnen het onder zijn eigen verantwoordelijkheid geschetste feitelijke en wettelijke 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 om een prejudiciële beslissing van een nationale rechter wanneer duidelijk blijkt dat de gevraagde uitlegging van het Unierecht geen verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, of wanneer het vraagstuk van hypothetische aard is of het Hof niet beschikt over de gegevens, feitelijk en rechtens, die noodzakelijk zijn om een zinvol antwoord te geven op de aan het Hof gestelde vragen (arrest van 30 januari 2020, I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, punt 56 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

31 Tevens is het vaste rechtspraak dat de nationale rechter wegens het vereiste om tot een voor hem nuttige uitlegging van het Unierecht te komen, een omschrijving dient te geven van het feitelijke en wettelijke kader waarin de gestelde vragen moeten worden geplaatst, of ten minste de feiten moet uiteenzetten waarop die vragen zijn gebaseerd. Voorts moet de verwijzingsbeslissing de precieze redenen vermelden waarom de nationale rechter twijfelt over de uitlegging van het Unierecht en het noodzakelijk acht om een prejudiciële vraag aan het Hof voor te leggen (arrest van 30 januari 2020, I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, punt 57 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

32 In casu zet de verwijzende rechter in zijn verzoek en in zijn antwoord op het verzoek om inlichtingen van het Hof niet alleen voldoende uiteen waarom hij het Hof een vraag heeft gesteld over de wijze waarop clausule 4, lid 1, van de raamovereenkomst en artikel 3, lid 1, van richtlijn 2001/23 moeten worden uitgelegd, maar ook waarom deze uitlegging noodzakelijk is voor de beslechting van het hoofdgeding.

33 Deze rechter is namelijk van oordeel dat die bepalingen van Unierecht in de weg staan aan bepalingen van nationaal recht, zoals artikel 24, leden 2 en 5, en artikel 27, lid 2, van de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst, die relevant lijken te zijn voor de beslechting van het hoofdgeding, aangezien verzoeker in het hoofdgeding in totaal zes opeenvolgende „fijo de obra”-overeenkomsten heeft gesloten, waarvan de laatste sinds meer dan zeven jaar van kracht is. Zo is zowel lid 2 van artikel 24 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, volgens hetwelk de „fijo de obra”-overeenkomst een onbepaalde duur heeft, als lid 5 van dat artikel, dat voorziet in het sluiten van opeenvolgende „fijo de obra”-overeenkomsten, volgens die rechter in casu van toepassing. Voorts blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat er sprake is van overgang van het personeel in het kader van overheidsopdrachten voor het onderhoud van waternetten in de zin van artikel 27 van die collectieve overeenkomst.

34 De gevraagde uitlegging is bijgevolg niet kennelijk zonder verband met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding en de opgeworpen problemen zijn niet hypothetisch van aard, maar hebben betrekking op feiten waarover tussen partijen in het hoofdgeding discussie bestaat, die door de verwijzende rechter moet worden afgebakend.

35 Bovendien beschikt het Hof over de gegevens, feitelijk en rechtens, die noodzakelijk zijn om een nuttig antwoord te geven op de vragen van de verwijzende rechter. Het staat immers vast dat verzoeker in het hoofdgeding opeenvolgende overeenkomsten met Obras y Servicios Públicos heeft gesloten en uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat het gaat om „fijo de obra"-overeenkomsten. Bovendien mag het Hof zich bij de toepassing van de relevante nationale regeling enkel laten leiden door de feiten die de verwijzende rechter als vaststaand beschouwt (zie in die zin arrest van 8 juni 2016, Hünnebeck, C-479/14, EU:C:2016:412, punt 36 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

36 Uit het voorgaande volgt dat de prejudiciële vragen ontvankelijk zijn.

Ten gronde

Eerste en tweede vraag

37 Om te beginnen moet eraan worden herinnerd dat het volgens vaste rechtspraak van het Hof in het kader van de bij artikel 267 VWEU ingestelde procedure van samenwerking tussen de nationale rechterlijke instanties en het Hof, de taak is van het Hof om de nationale rechter een nuttig antwoord te geven aan de hand waarvan deze het bij hem aanhangige geding kan beslechten. Daartoe kan het nodig zijn dat het Hof de voorgelegde vragen herformuleert. De omstandigheid dat een nationale rechterlijke instantie bij de formulering van een prejudiciële vraag formeel heeft verwezen naar bepaalde voorschriften van het Unierecht, staat er niet aan in de weg dat het Hof deze rechterlijke instantie alle uitleggingsgegevens verschaft die nuttig kunnen zijn voor de beslechting van de bij die rechterlijke instantie aanhangige zaak, ongeacht of deze voorschriften in de vragen worden genoemd. Het staat in dit verband aan het Hof om uit alle door de nationale rechter verschafte gegevens, en met name uit de motivering van de verwijzingsbeslissing, de elementen van het Unierecht te putten die, gelet op het voorwerp van het geschil, uitlegging behoeven [arrest van 23 april 2020, Land Niedersachsen (Eerdere periodes van relevante werkzaamheden), C-710/18, EU:C:2020:299, punt 18 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

38 Met de eerste en de tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clausule 4, lid 1, van de raamovereenkomst en richtlijn 2001/23 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan, in afwijking van de algemene regeling van het nationale recht, opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd, „fijo de obra"-overeenkomsten, kunnen worden gesloten, ongeacht de duur ervan.

39 In de eerste plaats moet worden opgemerkt dat de verwijzende rechter in zijn eerste en zijn tweede vraag weliswaar naar richtlijn 2001/23 verwijst, maar dat de motivering die hij in dit verband geeft in werkelijkheid de derde vraag betreft, aangezien die motivering betrekking heeft op artikel 27, lid 2, van de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst, zodat de door die rechter opgeworpen punten die verband houden met die richtlijn, in het kader van deze laatste vraag zullen worden onderzocht.

40 In de tweede plaats kan clausule 4, lid 1, van de raamovereenkomst, anders dan de verwijzende rechter oordeelt, niet van toepassing zijn op een situatie als die in het hoofdgeding.

41 Deze rechter beroept zich op een met deze clausule strijdige discriminatie van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die, zoals verzoeker in het hoofdgeding, een reeks opeenvolgende „fijo de obra”-overeenkomsten hebben gesloten, ten opzichte van werknemers voor bepaalde tijd die voor occasionele taken overeenkomsten hebben gesloten en die het statuut van werknemer in vaste dienst verkrijgen na het sluiten van een aantal van dergelijke overeenkomsten wanneer de gecumuleerde duur ervan langer is dan drie jaar. Hij doet dit evenwel zonder nader in te gaan op de voorwaarden waaronder de relevante referentiegroep met het oog op die vergelijking kan worden afgebakend. De twee soorten werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bevinden zich volgens hem in een vergelijkbare situatie in de zin van die clausule.

42 Uit de rechtspraak van het Hof blijkt echter dat, aangezien aan het non-discriminatiebeginsel in de raamovereenkomst uitsluitend uitvoering en invulling is gegeven met betrekking tot verschillen in behandeling tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werknemers in vaste dienst die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, eventuele verschillen in behandeling tussen bepaalde categorieën personeel met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet onder het in deze raamovereenkomst neergelegde non-discriminatiebeginsel vallen (arrest van 22 januari 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, punt 52 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

43 Daarentegen is, zoals de Commissie betoogt, de problematiek die inherent is aan het hoofdgeding, gelegen in het eventuele misbruik van overeenkomsten voor bepaalde tijd genaamd „fijo de obra”. In deze omstandigheden en gelet op de door de verwijzende rechter verstrekte gegevens, is het noodzakelijk de eerste en de tweede vraag te herformuleren teneinde de verwijzende rechter nuttige uitleggingsgegevens te verschaffen.

44 Uit de verwijzingsbeslissing blijkt immers dat de Juzgado de lo Social nr. 14 de Madrid zich met deze vragen in werkelijkheid afvraagt of clausule 5, lid 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan een nationale regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, op grond waarvan arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd genaamd „fijo de obra” opeenvolgend kunnen worden gesloten, zodat werknemers die dergelijke overeenkomsten hebben gesloten hun hoedanigheid van werknemers voor bepaalde tijd voor onbepaalde tijd behouden, dan wel of de verlenging van deze overeenkomsten daarentegen als gerechtvaardigd kan worden beschouwd om „objectieve redenen” in de zin van lid 1, onder a), van deze clausule om de enkele reden dat deze nationale regeling bepaalt dat deze overeenkomsten over het algemeen zijn gesloten voor één enkel bouwproject ongeacht de duur ervan.

45 Dienaangaande zij eraan herinnerd dat clausule 5 van de raamovereenkomst, waarmee wordt beoogd uitvoering te geven aan een van de doelstellingen ervan, 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 om 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 lid 1, onder a) tot en met c), van die clausule genoemde maatregelen betreffen respectievelijk de objectieve redenen die een vernieuwing van dergelijke arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen rechtvaardigen, de maximale totale duur van deze opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen, en het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen mogen worden vernieuwd [arrest van 11 februari 2021, M.V. e.a. (Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de overheidssector), C-760/18, EU:C:2021:113, punt 54 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

46 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. Aldus stelt clausule 5, lid 1, van de raamovereenkomst de lidstaten een algemeen doel, bestaande in het voorkomen van het bedoelde 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 nuttige effect van de raamovereenkomst [arrest van 11 februari 2021, M.V. e.a. (Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de overheidssector), C-760/18, EU:C:2021:113, punten 55 en 56 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

47 Clausule 5 van de raamovereenkomst voorziet niet in specifieke sancties voor het geval dat misbruik wordt vastgesteld. In een dergelijk geval staat het aan de nationale instanties om maatregelen vast te stellen die niet alleen evenredig moeten zijn, maar ook voldoende effectief en afschrikkend om ervoor te zorgen dat de krachtens deze raamovereenkomst vastgestelde normen hun volle uitwerking krijgen [arrest van 11 februari 2021, M.V. e.a. (Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de overheidssector), C-760/18, EU:C:2021:113, punt 57 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

48 Uit clausule 5 van de raamovereenkomst vloeit dus geen algemene verplichting van de lidstaten voort om te voorzien in de omzetting van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een overeenkomst voor onbepaalde tijd. De interne rechtsorde van de betrokken lidstaat moet niettemin voorzien in een andere effectieve maatregel ter voorkoming en, in voorkomend geval, ter bestraffing, van het misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd [arrest van 11 februari 2021, M.V. e.a. (Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de overheidssector), C-760/18, EU:C:2021:113, punt 58 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

49 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 deze richtlijn voorgeschreven resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen” [arrest van 11 februari 2021, M.V. e.a. (Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de overheidssector), C-760/18, EU:C:2021:113, punt 59 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

50 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 11 februari 2021, M.V. e.a. (Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de overheidssector), C-760/18, EU:C:2021:113, punt 60 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

51 Het staat in casu dus aan de verwijzende rechter staat om te beoordelen in hoeverre de voorwaarden voor de toepassing alsook de daadwerkelijke uitvoering van de relevante bepalingen van het interne recht kunnen worden beschouwd als een passende maatregel ter voorkoming en zo nodig bestraffing van misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of

arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd [zie naar analogie arrest van 11 februari 2021, M.V. e.a. (Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de overheidssector), C-760/18, EU:C:2021:113, punt 61 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

52 Het Hof kan in zijn prejudiciële beslissing echter preciseringen geven teneinde deze rechter bij zijn beoordeling te leiden [arrest van 11 februari 2021, M.V. e.a. (Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de overheidssector), C-760/18, EU:C:2021:113, punt 62 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

53 In deze context moet worden nagegaan of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling, te weten artikel 24, leden 2 en 5, van de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst, op grond waarvan volgens de verwijzende rechter in de bouwsector opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd genaamd „fijo de obra" kunnen worden gesloten, een van de in clausule 5, lid 1, onder a) tot en met c), van de raamovereenkomst bedoelde maatregelen kan vormen.

54 In de eerste plaats blijkt dat artikel 24 van deze collectieve arbeidsovereenkomst in de leden 2 en 5 voor de „fijo de obra"-overeenkomsten niet voorziet in een „maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd" in de zin van lid 1, onder b), van die clausule. Integendeel, uit artikel 24, lid 2, van die collectieve overeenkomst blijkt uitdrukkelijk dat „fijo de obra"-overeenkomsten onafhankelijk van de duur ervan worden gesloten.

55 Hoewel het wettelijke en feitelijke kader onder de verantwoordelijkheid van de verwijzende rechter wordt bepaald en het niet aan het Hof staat om de juistheid ervan na te gaan, zoals blijkt uit de in de punten 30 en 35 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak, moet evenwel worden opgemerkt dat uit de schriftelijke opmerkingen van de Spaanse regering blijkt dat artikel 24, lid 3, van de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst een maatregel kan vormen die misbruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd beoogt te voorkomen, in de zin van clausule 5, lid 1, van de raamovereenkomst, en meer bepaald beoogt een „maximale totale duur van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd" vast te leggen in de zin van lid 1, onder b), van die clausule door het leveren van diensten aan dezelfde onderneming in verschillende werkcentra in dezelfde provincie, behoudens bijzondere voorwaarden, te beperken tot drie opeenvolgende jaren.

56 Het staat bijgevolg aan die rechter om overeenkomstig de in punt 51 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak na te gaan of die maatregel in casu een passende maatregel vormt om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd in de zin van die clausule te voorkomen.

57 In de tweede plaats bestaat er voor dit soort overeenkomsten geen nationale maatregel waarbij een „maximaal aantal vernieuwingen" wordt vastgesteld in de zin van clausule 5, lid 1, onder c), van de raamovereenkomst. Ook dit dient door de verwijzende rechter te worden geverifieerd.

58 In de derde plaats moet worden nagegaan of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling voorziet in een maatregel die valt onder het begrip „objectieve redenen die een vernieuwing rechtvaardigen" van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of -verhoudingen voor bepaalde tijd in de zin van clausule 5, lid 1, onder a), van de raamovereenkomst.

59 Dienaangaande blijkt uit de rechtspraak van het Hof dat het begrip „objectieve reden" in de zin van clausule 5, lid 1, onder a), van de raamovereenkomst aldus moet worden opgevat dat het ziet op precieze en concrete omstandigheden die een bepaalde activiteit kenmerken en die dus 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 inherente kenmerken ervan, of eventueel, uit het nastreven van een rechtmatige doelstelling van sociaal beleid van een lidstaat (arrest van 19 maart 2020, Sánchez Ruiz e.a., C-103/18 en C-429/18, EU:C:2020:219, punt 66 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

60 Daarentegen zou een nationaal voorschrift dat zich ertoe zou beperken via een wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling in het algemeen en op abstracte wijze de mogelijkheid te creëren gebruik te maken van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet voldoen aan de in het vorige punt van het onderhavige arrest gepreciseerde vereisten (arrest van 19 maart 2020, Sánchez Ruiz e.a., C-103/18 en C-429/18, EU:C:2020:219, punt 67 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

61 Uit een dergelijke louter formele bepaling kunnen immers geen objectieve en transparante criteria worden afgeleid om na te gaan of de verlenging van dergelijke overeenkomsten werkelijk aan een echte behoefte beantwoordt, geschikt is om de nagestreefde doelstelling te bereiken en daartoe noodzakelijk is. Die bepaling brengt dus een reëel risico van misbruik van dit type overeenkomsten met zich, en is dan ook in strijd met het doel en het nuttige effect van de raamovereenkomst (arrest van 19 maart 2020, Sánchez Ruiz e.a., C-103/18 en C-429/18, EU:C:2020:219, punt 68 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

62 Bovendien heeft het Hof herhaaldelijk geoordeeld dat de vernieuwing van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd om te voorzien in behoeften die in feite niet tijdelijk, maar permanent en blijvend zijn, niet gerechtvaardigd is in de zin van clausule 5, lid 1, onder a), van de raamovereenkomst, aangezien een dergelijk gebruik van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd lijnrecht ingaat tegen de premisse waarop de raamovereenkomst berust, namelijk dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding zijn, zelfs al zijn arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd typisch voor sommige sectoren, beroepen of activiteiten (arrest van 19 maart 2020, Sánchez Ruiz e.a., C-103/18 en C-429/18, EU:C:2020:219, punt 76 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

63 De inachtneming van clausule 5, lid 1, onder a), van de raamovereenkomst vergt dus dat in concreto wordt nagegaan of de vernieuwing van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd in tijdelijke behoeften beoogt te voorzien en of een nationale bepaling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is niet in werkelijkheid wordt gebruikt om te voorzien in permanente en blijvende personeelsbehoeften van de werkgever (arrest van 19 maart 2020, Sánchez Ruiz e.a., C-103/18 en C-429/18, EU:C:2020:219, punt 77 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

64 In elk concreet geval moeten alle omstandigheden van de zaak worden onderzocht, met name rekening houdend met het aantal opeenvolgende overeenkomsten dat met dezelfde persoon of voor het verrichten van hetzelfde werk is gesloten, om uit te sluiten dat werkgevers misbruik maken van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd, zelfs indien deze ogenschijnlijk worden gesloten om in een behoefte aan vervangend personeel te voorzien (arrest van 26 november 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13–C-63/13 en C-418/13, EU:C:2014:2401, punt 102 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

65 Wat het hoofdgeding betreft, blijkt uit artikel 24, lid 2, van de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst, zoals de verwijzende rechter benadrukt, dat „fijo de obra”-overeenkomsten in het algemeen voor één enkel bouwproject worden gesloten, ongeacht de duur ervan. Lid 5 van dit artikel bepaalt dat „[d]e aanstelling voor verschillende arbeidsplaatsen, met of zonder onderbreking, door middel van ten minste twee ‚fijo de obra'-overeenkomsten, [...] met dezelfde onderneming [...] niet [impliceert] dat de hoedanigheid van werknemer in vaste dienst [...] wordt verkregen”.

66 Zo kunnen op grond van artikel 24 van deze collectieve arbeidsovereenkomst opeenvolgende „fijo de obra”-overeenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten, waarbij in beginsel de tewerkstelling van de betrokken werknemer voor elke gesloten overeenkomst wordt beperkt tot één enkel bouwproject. Deze beperking van de overeenkomsten tot één enkel bouwproject werk is volgens de door de verwijzende rechter verstrekte informatie de enige maatregel voor dit type overeenkomsten die een „objectieve reden” in de zin van clausule 5, lid 1, onder a), van de raamovereenkomst kan vormen.

67 In die omstandigheden moet rekening worden gehouden met de opmerkingen van Obras y Servicios Públicos, Acciona Agua en de Spaanse regering, volgens welke de derde aanvullende bepaling van wet 32/2006 en de derde aanvullende bepaling van het werknemersstatuut de bijzondere kenmerken van de bouwsector erkennen en de noodzaak om specifieke, meer geschikte criteria vast te stellen waarbij wordt verwezen naar collectieve onderhandelingen, die tot doel hebben de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te passen aan een duidelijk omschreven functie of dienst door middel van formules die een grotere stabiliteit van de werkgelegenheid van de werknemers en een betere veiligheid en gezondheid op het werk garanderen. Met gebruikmaking van deze bevoegdheid heeft de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst de „fijo de obra”-overeenkomst ingevoerd, die voorziet in criteria ter voorkoming van misbruik in geval van een risico dat er opeenvolgende overeenkomsten worden gesloten.

68 Ook al zou het feit dat een werknemer voor „één enkel bouwproject” is tewerkgesteld, gelet op de specifieke kenmerken van de bouwsector, een „precieze en concrete omstandigheid die een bepaalde activiteit kenmerkt” in de zin van de in punt 59 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak kunnen vormen, moet worden opgemerkt dat, onder voorbehoud van de door de verwijzende rechter te verrichten verificaties, niet kan worden aangenomen dat artikel 24 van de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst het gebruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd kan rechtvaardigen in de zin van de in de punten 60 en 61 van dit arrest aangehaalde rechtspraak, aangezien dit artikel een reëel risico inhoudt dat misbruik wordt gemaakt van dit type overeenkomsten.

69 Krachtens lid 2 van dit artikel is de sluiting van een „fijo de obra”-overeenkomst immers enkel „in het algemeen” beperkt tot één enkel bouwproject, zodat deze bepaling niet uitsluit dat een dergelijke overeenkomst voor meerdere bouwplaatsen wordt gesloten. Voorts kunnen op grond van lid 5 van dit artikel met dezelfde onderneming meerdere dergelijke overeenkomsten voor verschillende arbeidsplaatsen worden gesloten. Het lijkt er dus op dat, hoewel de in lid 2 bedoelde beperking van de overeenkomst tot één enkel bouwproject van toepassing is op elke afzonderlijk beschouwde „fijo de obra”-overeenkomst, op grond van dat lid 5 opeenvolgend verschillende dergelijke overeenkomsten kunnen worden gesloten voor verschillende bouwplaatsen.

70 Hoe dan ook moet met de Commissie worden vastgesteld dat een regeling als die van artikel 24, leden 2 en 5, van deze collectieve arbeidsovereenkomst – op grond waarvan elke individuele aanwerving in beginsel de tewerkstelling van de betrokken werknemer tot één enkel bouwproject beperkt, maar „fijo de obra"-overeenkomsten voor een onbepaalde duur kunnen worden verlengd – zoals blijkt uit het cumulatieve effect van deze opeenvolgende overeenkomsten of zelfs de optelling daarvan, erop neerkomt dat deze werknemer in werkelijkheid permanent en duurzaam werkzaamheden verricht die behoren tot de normale activiteit van de entiteit of onderneming die hem tewerkstelt.

71 De situatie in het hoofdgeding is een prefecte illustratie van deze vaststelling, aangezien verzoeker in het hoofdgeding zes opeenvolgende „fijo de obra"-overeenkomsten met Obras y Servicios Públicos heeft gesloten voor een totale duur van meer dan 25 jaar.

72 Hieruit volgt, overeenkomstig de in de punten 62 tot en met 64 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak, dat een nationale regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die het mogelijk maakt om te voorzien in behoeften die niet tijdelijk, maar integendeel permanent en duurzaam zijn, niet gerechtvaardigd is uit hoofde van clausule 5, lid 1, onder a), van de raamovereenkomst.

73 In die omstandigheden is een dergelijke regeling, mits er geen „gelijkwaardige wettelijke maatregelen ter voorkoming van misbruik" in de zin van clausule 5, lid 1, van deze raamovereenkomst bestaan die een kader vormen voor „fijo de obra"-overeenkomsten – wat door de verwijzende rechter dient te worden nagegaan –, niet in staat om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen in de zin van die clausule 5, lid 1. In het kader van dat onderzoek staat het met name aan die rechter om na te gaan of, zoals Obras y Servicios Públicos en Acciona Agua betogen, aan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die op grond van een „fijo de obra"-overeenkomst werkzaam zijn, een beëindigingsvergoeding wordt toegekend en, in voorkomend geval, of een dergelijke vergoeding geschikt is om dergelijk misbruik te voorkomen en, indien nodig, te bestraffen, en kan worden aangemerkt als „gelijkwaardige wettelijke maatregel" in de zin van clausule 5, lid 1.

74 Dienaangaande zij eraan herinnerd dat het Hof heeft geoordeeld dat, om een „gelijkwaardige wettelijke maatregel" in de zin van clausule 5 van de raamovereenkomst te vormen, de toekenning van een vergoeding specifiek bedoeld moet zijn om de gevolgen van het misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd ongedaan te maken. Bovendien moet de toegekende vergoeding niet alleen evenredig zijn, maar ook voldoende effectief en afschrikkend om de volle werking van deze clausule te waarborgen (zie arrest van 19 maart 2020, Sánchez Ruiz e.a., C-103/18 en C-429/18, EU:C:2020:219, punten 103 en 104 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

75 Voorts zij eraan herinnerd dat het Hof heeft geoordeeld dat clausule 5, lid 1, van de raamovereenkomst niet onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig is om door particulieren voor de nationale rechter te kunnen worden ingeroepen. Een dergelijke bepaling van het Unierecht zonder rechtstreekse werking kan dus, als zodanig, in het kader van een onder het recht van de Unie vallend geding niet worden ingeroepen met het doel een daarmee strijdige bepaling van nationaal recht buiten toepassing te laten. Een nationale rechter is dus niet verplicht een bepaling van nationaal recht die in strijd is met deze clausule buiten toepassing te laten (arrest van 19 maart 2020, Sánchez Ruiz e.a., C-103/18 en C-429/18, EU:C:2020:219, punten 118-120 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

76 Er dient niettemin aan te worden herinnerd dat de nationale rechter bij de toepassing van het interne recht dit zo veel mogelijk moet uitleggen in het licht van de bewoordingen en het doel van de betrokken richtlijn teneinde het daarmee beoogde resultaat te bereiken en aldus aan artikel 288, derde alinea, VWEU te voldoen (arrest van 19 maart 2020, Sánchez Ruiz e.a., C-103/18 en C-429/18, EU:C:2020:219, punt 121 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

77 Het is juist dat de verplichting van de nationale rechter om bij de uitlegging en toepassing van de relevante bepalingen van zijn nationale recht te refereren aan de inhoud van een richtlijn, wordt begrensd door de algemene rechtsbeginselen, met name het rechtszekerheidsbeginsel en het verbod van terugwerkende kracht, en niet kan dienen als grondslag voor een uitlegging contra legem van het nationale recht (arrest van 19 maart 2020, Sánchez Ruiz e.a., C-103/18 en C-429/18, EU:C:2020:219, punt 123 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

78 Het beginsel van richtlijnconforme uitlegging vereist niettemin dat de nationale rechter binnen zijn bevoegdheden al het mogelijke doet om, het gehele nationale recht in beschouwing nemend en onder toepassing van de daarin erkende uitleggingsmethoden, de volle werking van de betrokken richtlijn te verzekeren en tot een oplossing te komen die in overeenstemming is met de daarmee nagestreefde doelstelling (arrest van 19 maart 2020, Sánchez Ruiz e.a., C-103/18 en C-429/18, EU:C:2020:219, punt 124 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

79 Het staat dus met name aan de verwijzende rechter om na te gaan of de rechtspraak van de Tribunal Supremo (hoogste rechterlijke instantie, Spanje) een dergelijke uitlegging van de betrokken nationale bepalingen toelaat. Volgens de Commissie past deze rechterlijke instantie de termijnen van artikel 15, lid 5, van het werknemersstatuut immers toe op de „fijo de obra”-overeenkomsten die bij de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst zijn geregeld, zodat een werknemer, wanneer hij ten minste twee van zulke overeenkomsten heeft gesloten en de in die bepaling bedoelde wettelijke termijn is verstreken, de hoedanigheid van werknemer in vaste dienst verkrijgt.

80 Gelet op het voorgaande dient op de eerste en de tweede vraag te worden geantwoord dat clausule 5, lid 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat het aan de nationale rechter staat om overeenkomstig alle toepasselijke regels van nationaal recht te beoordelen of de beperking tot drie opeenvolgende jaren, behoudens bijzondere voorwaarden, van de tewerkstelling van werknemers voor bepaalde tijd krachtens „fijo de obra”-overeenkomsten bij dezelfde onderneming op verschillende arbeidsplaatsen in dezelfde provincie, en de toekenning aan deze werknemers van een beëindigingsvergoeding – in de veronderstelling dat deze nationale rechter vaststelt dat deze maatregelen daadwerkelijk zijn genomen ten aanzien van deze werknemers – geschikte maatregelen vormen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen en, in voorkomend geval, te bestraffen, of „gelijkwaardige wettelijke maatregelen” zijn in de zin van clausule 5, lid 1. Hoe dan ook mag een dergelijke nationale wettelijke regeling door de autoriteiten van de betrokken lidstaat niet op zodanige wijze worden toegepast dat de verlengingen van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd genaamd „fijo de obra” gerechtvaardigd kunnen worden door „objectieve redenen” in de zin van clausule 5, lid 1, onder a), van deze raamovereenkomst louter op grond dat elk van die overeenkomsten in het algemeen wordt gesloten voor één enkel bouwproject, ongeacht de duur ervan, aangezien een dergelijke nationale wettelijke regeling in de praktijk niet verhindert dat de betrokken werkgever door een dergelijke verlenging tegemoetkomt aan permanente en duurzame personeelsbehoeften.

Derde vraag

81 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 3, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2001/23 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling volgens welke bij een overgang van personeel in het kader van overheidsopdrachten de rechten en verplichtingen van de overgedragen werknemer die de overnemende onderneming in acht moet nemen, beperkt zijn tot uitsluitend die welke voortvloeien uit de laatste overeenkomst die deze werknemer met de vertrekkende onderneming heeft gesloten.

82 In de eerste plaats bepaalt artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 2001/23 dat deze richtlijn van toepassing is op de overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen op een andere ondernemer ten gevolge van een overdracht krachtens overeenkomst of een fusie.

83 Dienaangaande volgt uit vaste rechtspraak van het Hof dat richtlijn 2001/23 van toepassing is telkens wanneer in het kader van contractuele betrekkingen een wijziging plaatsvindt van de natuurlijke of rechtspersoon die verantwoordelijk is voor de exploitatie van de onderneming en die als werkgever verplichtingen aangaat jegens de werknemers van de onderneming. Voor de toepasselijkheid van richtlijn 2001/23 is het derhalve niet noodzakelijk dat er rechtstreekse contractuele betrekkingen tussen de vervreemder en de verkrijger bestaan, aangezien de overdracht kan gebeuren via een derde (arrest van 11 juli 2018, Somoza Hermo en Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, punt 27 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

84 In deze context moet worden opgemerkt dat, anders dan Acciona Agua en de Spaanse regering in wezen betogen, het feit dat het in casu gaat om een overgang van personeel ten gevolge van de nieuwe gunning van een overheidsopdracht, waarbij de overnemende onderneming een wezenlijk deel van het personeel heeft overgenomen dat de vertrekkende onderneming voor de uitvoering van deze overheidsopdracht had ingezet, niet uitsluit dat richtlijn 2001/23 van toepassing is.

85 Om te beginnen heeft het Hof namelijk reeds geoordeeld dat het feit dat de overgang voortvloeit uit een eenzijdig overheidsbesluit en niet uit een wilsovereenstemming tussen partijen, de toepassing van richtlijn 2001/23 niet uitsluit (arrest van 20 juli 2017, Piscarreta Ricardo, C-416/16, EU:C:2017:574, punt 38 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

86 Vervolgens heeft het ontbreken van een contractuele band tussen de twee ondernemingen waaraan achtereenvolgens de betrokken overheidsopdracht is gegund, geen invloed op de vraag of richtlijn 2001/23 al dan niet van toepassing is op een situatie als die in het hoofdgeding (zie in die zin arrest van 11 juli 2018, Somoza Hermo en Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, punt 28).

87 Ten slotte heeft de omstandigheid dat Acciona Agua bij collectieve overeenkomst verplicht was het personeel over te nemen, geen invloed op het feit dat de overgang betrekking had op een economische eenheid (zie naar analogie arrest van 11 juli 2018, Somoza Hermo en Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, punt 38).

88 In de tweede plaats wordt krachtens artikel 1, lid 1, onder b), van richtlijn 2001/23 als overgang beschouwd de overgang, met het oog op voortzetting van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt, waaronder een geheel van georganiseerde middelen wordt verstaan. Het begrip „eenheid” verwijst dus naar een

georganiseerd geheel van personen en goederen waarmee een economische activiteit met een eigen doelstelling kan worden uitgeoefend (arrest van 27 februari 2020, Grafe en Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, punt 22).

89 Uit de rechtspraak van het Hof blijkt dat het beslissende criterium om vast te stellen of er sprake is van een dergelijke overgang, de omstandigheid is dat de economische eenheid haar identiteit behoudt, wat met name blijkt uit de daadwerkelijke voortzetting of de hervatting van de exploitatie (arrest van 27 februari 2020, Grafe en Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, punt 23 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

90 Bij de vaststelling of aan die voorwaarde is voldaan, moet rekening worden gehouden met alle feitelijke omstandigheden die de betreffende transactie kenmerken, waaronder met name de aard van de betrokken onderneming of vestiging, de vraag of materiële activa zoals gebouwen en roerende zaken worden overgedragen, de waarde van de immateriële activa op het tijdstip van de overgang, de vraag of de meerderheid van het personeel door de nieuwe ondernemer wordt overgenomen, de vraag of de clientèle wordt overgedragen, de mate waarin de voor en na de overgang verrichte activiteiten met elkaar overeenkomen en de duur van een eventuele onderbreking van die activiteiten. Deze omstandigheden zijn evenwel slechts deelaspecten van de vereiste alomvattende beoordeling en mogen derhalve niet los van elkaar worden beoordeeld (arrest van 27 februari 2020, Grafe en Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, punt 24 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

91 In het bijzonder heeft het Hof geoordeeld dat de nationale rechter bij de beoordeling van de feitelijke omstandigheden die de betrokken transactie kenmerken, onder meer rekening moet houden met de aard van de betrokken onderneming of vestiging. Het belang dat moet worden gehecht aan de diverse criteria die bepalen of er sprake is van een overgang in de zin van richtlijn 2001/23, verschilt dus noodzakelijkerwijs naargelang van de uitgeoefende activiteit, en zelfs van de productiewijze of de bedrijfsvoering in de betrokken onderneming, vestiging of onderdeel daarvan (arrest van 11 juli 2018, Somoza Hermo en Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, punten 31 en 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

92 Het Hof heeft er al op gewezen dat een economische eenheid in bepaalde sectoren zonder materiële of immateriële activa van betekenis kan functioneren, zodat het behoud van de identiteit van een dergelijke eenheid na de haar betreffende transactie in geen geval kan afhangen van de overdracht van dergelijke activa (arrest van 11 juli 2018, Somoza Hermo en Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, punt 33 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

93 Zo heeft het Hof geoordeeld dat, voor zover in bepaalde sectoren waarin de arbeidskrachten de voornaamste factor zijn bij de activiteit – wat het geval is bij een activiteit waarvoor geen bijzondere materiële middelen hoeven te worden ingezet – een groep werknemers die duurzaam een gemeenschappelijke activiteit verricht, een economische eenheid kan vormen, een dergelijke eenheid haar identiteit ook na de overgang kan behouden, wanneer de nieuwe ondernemer niet alleen de betrokken activiteit voortzet, maar ook een wezenlijk deel – naar aantal en deskundigheid – van het personeel overneemt dat zijn voorganger speciaal voor die taak had ingezet. In dat geval verwerft de nieuwe ondernemer namelijk het georganiseerde geheel van elementen waarmee de activiteiten of bepaalde activiteiten van de overdragende onderneming duurzaam kunnen worden voortgezet (arrest van 11 juli 2018, Somoza Hermo en Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, punten 34 en 35 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

94 Uit het voorgaande volgt dat de kwalificatie als overgang een aantal feitelijke vaststellingen veronderstelt, zodat deze kwestie in concreto door de nationale rechter moet worden beoordeeld in het licht van de door het Hof ontwikkelde criteria, alsmede van de door richtlijn 2001/23 nagestreefde doelstellingen, zoals met name uiteengezet in overweging 3 daarvan (arrest van 27 februari 2020, Grafe en Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, punt 27 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

95 Het staat bijgevolg aan de verwijzende rechter om in het licht van de voorgaande overwegingen en met inachtneming van alle feitelijke omstandigheden die de transactie in het hoofdgeding kenmerken, te beoordelen of deze transactie moet worden beschouwd als een overgang van onderneming in de zin van richtlijn 2001/23.

96 Daartoe dient hij in het bijzonder na te gaan of, zoals hij in de verwijzingsbeslissing vermeldt, de activiteit die in het hoofdgeding aan de orde is, geen bijzonder materieel vereist en dus hoofdzakelijk op arbeidskrachten berust, dan wel of deze activiteit, zoals Obras y Servicios Públicos en Acciona Agua betogen, daarentegen niet kan worden aangemerkt als een activiteit die hoofdzakelijk op arbeidskrachten berust, omdat deze laatste een duidelijk bijkomend element van de voor de uitvoering van de betrokken overheidsopdracht vereiste materiële middelen vormen die niet werden overgedragen.

97 Gelet op een en ander moet in de eerste plaats worden gepreciseerd dat, naast het geval waarin de activiteit hoofdzakelijk op arbeidskrachten berust, zoals bedoeld in de in punt 93 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak, in een situatie waarin materiële activa, zoals gebouwen en roerende goederen, niet onontbeerlijk zijn voor de goede werking van de betrokken entiteit, of wanneer de arbeidskrachten en de materiële activa even belangrijk zijn voor de goede werking van deze entiteit en dat de activiteit van de vertrekkende onderneming wordt voortgezet door de overnemende onderneming en het wezenlijk deel van het personeel door die laatste wordt overgenomen, het ontbreken van een overgang van materiële activa niet in de weg staat aan het oordeel dat de identiteit van de economische eenheid blijft behouden na de overgang ervan zodat een „overgang van een onderneming” in de zin van artikel 1, lid 1, van richtlijn 2001/23 kan worden geacht te hebben plaatsgevonden.

98 Deze oplossing sluit immers niet alleen aan bij de logica van de doelstellingen van deze richtlijn, zoals die met name zijn uiteengezet in overweging 3 ervan – namelijk de werknemers beschermen bij verandering van ondernemer, teneinde het behoud van hun rechten veilig te stellen – maar is ook in overeenstemming met de in punt 92 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak, volgens welke het behoud van de identiteit van een economische eenheid die zonder materiële of immateriële activa van betekenis kan functioneren, ook na de overdracht ervan niet van de overgang van dergelijke activa afhankelijk kan zijn.

99 In de tweede plaats dient te worden herinnerd aan de rechtspraak van het Hof volgens welke het feit dat er geen overgang van enig belang van dergelijke, voor de goede werking van de entiteit onontbeerlijke activa van de vorige naar de huidige opdrachtnemer heeft plaatsgevonden, tot de conclusie leidt dat deze laatste haar identiteit niet behoudt (zie in die zin arrest van 25 januari 2001, Liikenne, C-172/99, EU:C:2001:59, punt 42).

100 Uit deze rechtspraak kan echter niet worden afgeleid dat de overgang van materiële activa in abstracto moet worden beschouwd als de enige bepalende factor voor een overgang van een onderneming waarvan de activiteit betrekking heeft op een sector waarin materiële activa in belangrijke mate bijdragen tot de uitoefening van die activiteit. Teneinde te bepalen of het feit

dat er geen bedrijfsmiddelen zijn overgedragen een beletsel vormt voor de kwalificatie als overgang van onderneming, moet de verwijzende rechter bijgevolg rekening houden met de specifieke omstandigheden van de bij hem aanhangige zaak (zie in die zin arrest van 27 februari 2020, Grafe en Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, punten 30 en 31).

101 In de derde plaats formuleert artikel 3, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2001/23 het beginsel dat de rechten en verplichtingen welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, op de verkrijger overgaan.

102 In dit verband zij er om te beginnen aan herinnerd dat richtlijn 2001/23 beoogt te verzekeren dat werknemers bij verandering van ondernemer hun rechten behouden en op dezelfde voorwaarden als zij met de vervreemder waren overeengekomen, in dienst van de nieuwe werkgever kunnen blijven. Deze richtlijn heeft tot doel de ongewijzigde voortzetting van de arbeidsovereenkomsten of -verhoudingen met de verkrijger zo veel mogelijk te verzekeren, om te voorkomen dat de betrokken werknemers uitsluitend ten gevolge van de overgang in een minder gunstige positie komen te verkeren. De richtlijn kan echter niet met succes worden ingeroepen met het oog op een verbetering van de bezoldigingsvoorwaarden of van andere arbeidsvoorwaarden naar aanleiding van een overgang van onderneming (arrest van 26 maart 2020, ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, punt 25 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

103 Daarnaast moet worden gepreciseerd dat overeenkomstig het doel van richtlijn 2001/23 weliswaar de belangen van de door de overgang geraakte werknemers moeten worden beschermd, maar dat niet mag worden voorbijgegaan aan de rechten van de verkrijger, die de aanpassingen en veranderingen moet kunnen doorvoeren waartoe de voortzetting van zijn activiteiten noopt. Deze richtlijn beoogt in het geval van overgang van een onderneming niet alleen de belangen van de werknemers te beschermen, maar wil een billijk evenwicht verzekeren tussen hun belangen en die van de verkrijger (arrest van 26 maart 2020, ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

104 In casu volgt uit artikel 27, lid 2, eerste alinea, van de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst dat de overnemende onderneming de rechten en verplichtingen moet eerbiedigen die in het kader van de arbeidsverhouding met de vertrekkende onderneming aan de overgedragen werknemers waren toegekend. Bovendien zijn deze rechten en verplichtingen krachtens artikel 27, lid 2, tweede alinea, van deze collectieve overeenkomst beperkt tot uitsluitend die welke voortvloeien uit de laatste overeenkomst die deze werknemers met de vertrekkende onderneming hebben gesloten, zonder dat de overnemende onderneming gebonden is door een eerder contract of eerdere overeenkomst, in het bijzonder met het oog op de overname van de vervulde dienstjaren, tenzij dergelijke rechten van de werknemer vóór de overgang reeds aan de werknemer waren toegekend bij een in kracht van gewijsde gegaan vonnis, en de overnemende onderneming van die rechten op de hoogte werd gesteld binnen de termijn en op de wijze als bepaald in artikel 27 van deze collectieve overeenkomst.

105 In deze context betwijfelt de verwijzende rechter of artikel 27, lid 2, tweede alinea, van deze collectieve overeenkomst verenigbaar is met artikel 3, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2001/23.

106 In die omstandigheden moet worden vastgesteld dat het feit dat aan een werknemer in het kader van zijn arbeidsverhouding met de overnemende onderneming enkel de rechten worden toegekend die voortvloeien uit de laatste overeenkomst die hij met de vertrekkende onderneming heeft gesloten, er juist op neerkomt dat deze rechten bij de overgang van personeel behouden blijven, hetgeen strookt met het doel van deze richtlijn, te weten het behoud van de rechten van

de werknemers bij verandering van ondernemer, door hen in staat te stellen in dienst van de nieuwe werkgever te blijven onder dezelfde voorwaarden als die welke met de vervreemder waren overeengekomen. Bovendien beperkt deze bepaling niet alleen de rechten, maar ook de verplichtingen van de overgedragen werknemer tot die welke voortvloeien uit de laatste overeenkomst die hij met de vertrekkende onderneming heeft gesloten.

107 Wat in het bijzonder de anciënniteit betreft, zij eraan herinnerd dat het Hof heeft geoordeeld dat de verkrijger bij de berekening van rechten van financiële aard, zoals een vergoeding bij beëindiging van de overeenkomst of salarisverhogingen, alle door het overgedragen personeel vervulde dienstjaren moet samentellen, voor zover die verplichting voortvloeide uit de arbeidsverhouding van dit personeel met de vervreemder en overeenkomstig de in het kader van die arbeidsverhouding overeengekomen voorwaarden (arrest van 6 april 2017, Unionen, C-336/15, EU:C:2017:276, punt 22 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

108 In casu volstaat de vaststelling dat uit de verwijzingsbeslissing niet blijkt dat de anciënniteit die krachtens artikel 27, lid 2, van de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst door de overnemende onderneming wordt toegekend aan werknemers die het voorwerp uitmaken van een overgang van personeel in de zin van deze bepaling, voor deze werknemers minder gunstig is dan de anciënniteit die hun vóór die overgang door de vertrekkende onderneming was toegekend.

109 Integendeel, uit die beslissing blijkt dat Obras y Servicios Públicos verzoeker in het hoofdgeding een anciënniteit heeft toegekend die werd berekend vanaf 1 januari 2014, hetgeen overeenstemt met de anciënniteit die voortvloeit uit de laatste overeenkomst die hij met die vennootschap had gesloten. Voor zover de tweede alinea van die bepaling de anciënniteit beperkt die Acciona Agua dient toe te kennen aan verzoeker in het hoofdgeding tot de anciënniteit die voortvloeit uit de laatste overeenkomst die hij met Obras y Servicios Públicos heeft gesloten, heeft de toepassing van deze bepaling dus tot gevolg dat de anciënniteit die deze vennootschap hem had toegekend, in het kader van zijn overgang is gehandhaafd.

110 Wanneer daarentegen bij de overgang van personeel aan die werknemer rechten, met name anciënniteit, worden toegekend die hij vóór die overgang niet genoot, zou dit een verbetering zijn van zijn arbeidsvoorwaarden, waarin niet is voorzien in richtlijn 2001/23, zoals blijkt uit de in punt 102 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak.

111 Bovendien sluit artikel 27, lid 2, tweede alinea, van de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst aan bij deze logica doordat het voorziet in een uitzondering op de beperking van de rechten van de overgedragen werknemer tot die welke voortvloeien uit de laatste overeenkomst die hij met de vertrekkende onderneming heeft gesloten, wanneer dergelijke rechten voor de overgang reeds aan de werknemer zijn toegekend bij een in kracht van gewijsde gegaan vonnis en de overnemende onderneming van die rechten op de hoogte is gesteld binnen de termijn en op de wijze als bepaald in artikel 27 van die collectieve overeenkomst. Deze uitzondering waarborgt immers dat de overgegane werknemer de rechten behoudt die hem in het kader van de arbeidsverhouding met de vertrekkende onderneming waren toegekend.

112 In deze context rijst voor de verwijzende rechter enkel de vraag – die het voorwerp vormt van de eerste twee prejudiciële vragen – welke rechten verzoeker in het hoofdgeding vóór zijn overgang bij Obras y Servicios Públicos genoot, en met name of hij het slachtoffer was van misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de zin van clausule 5, lid 1, van de

raamovereenkomst, in welk geval hij bijgevolg vóór zijn overgang de hoedanigheid van werknemer in vaste dienst had moeten verkrijgen, die hij dan in het kader van de overgang had moeten behouden.

113 In dit verband zij eraan herinnerd dat het Hof heeft geoordeeld dat de toepasselijkheid van richtlijn 2001/23 niet vooruitloopt op de bescherming die een werknemer kan genieten tegen misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op grond van andere bepalingen van het Unierecht, met name de raamovereenkomst, noch op de uitlegging die het daaraan moet geven (beschikking van 15 september 2010, Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, punt 36).

114 Gelet op het voorgaande moet op de derde vraag worden geantwoord dat artikel 3, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2001/23 aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling volgens welke bij een overgang van personeel in het kader van overheidsopdrachten de rechten en verplichtingen van de overgedragen werknemer die de overnemende onderneming in acht moet nemen, beperkt zijn tot uitsluitend die welke voortvloeien uit de laatste overeenkomst die deze werknemer met de vertrekkende onderneming heeft gesloten, mits de toepassing van deze regeling niet met zich meebrengt dat deze werknemer door het enkele feit van deze overgang in een minder gunstige positie wordt gebracht, hetgeen aan de verwijzende rechter staat om na te gaan.

Kosten

115 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 (Zevende kamer) verklaart voor recht:

1) **Clausule 5, lid 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, dient aldus te worden uitgelegd dat het aan de nationale rechter staat om overeenkomstig alle toepasselijke regels van nationaal recht te beoordelen of de beperking tot drie opeenvolgende jaren, behoudens bijzondere voorwaarden, van de tewerkstelling van werknemers voor bepaalde tijd krachtens „fijo de obra”-overeenkomsten bij dezelfde onderneming op verschillende arbeidsplaatsen in dezelfde provincie, en de toekenning aan deze werknemers van een beëindigingsvergoeding – in de veronderstelling dat deze nationale rechter vaststelt dat deze maatregelen daadwerkelijk zijn genomen ten aanzien van deze werknemers – geschikte maatregelen vormen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen en, in voorkomend geval, te bestraffen, of „gelijkwaardige wettelijke maatregelen” zijn in de zin van clausule 5, lid 1. Hoe dan ook mag een dergelijke nationale wettelijke regeling door de autoriteiten van de betrokken lidstaat niet op zodanige wijze worden toegepast dat de verlengingen van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd genaamd „fijo de obra” gerechtvaardigd**

kunnen worden door „objectieve redenen” in de zin van clausule 5, lid 1, onder a), van deze raamovereenkomst louter op grond dat elk van die overeenkomsten in het algemeen wordt gesloten voor één enkel bouwproject, ongeacht de duur ervan, aangezien een dergelijke nationale wettelijke regeling in de praktijk niet verhindert dat de betrokken werkgever door een dergelijke verlenging tegemoetkomt aan permanente en duurzame personeelsbehoeften.

2) **Artikel 3, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 betreffende de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen, dient aldus te worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling volgens welke bij een overgang van personeel in het kader van overheidsopdrachten de rechten en verplichtingen van de overgedragen werknemer die de overnemende onderneming in acht moet nemen, beperkt zijn tot uitsluitend die welke voortvloeien uit de laatste overeenkomst die deze werknemer met de vertrekkende onderneming heeft gesloten, mits de toepassing van deze regeling niet met zich meebrengt dat deze werknemer door het enkele feit van deze overgang in een minder gunstige positie wordt gebracht, hetgeen aan de verwijzende rechter staat om na te gaan.**

ondertekeningen