ARREST VAN HET HOF (Tiende kamer)

14 september 2016*

„Prejudiciële verwijzing — Sociale politiek — Richtlijn 1999/70/EG — Raamovereenkomst EVV, Unice en CEEP inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd — Clausule 4 — Discriminatieverbod — Begrip ‚arbeidsvoorwaarden' — Vergoeding bij opzegging van een arbeidsovereenkomst — Vergoeding die volgens de nationale regeling niet geldt voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten — Verschil in behandeling ten opzichte van werknemers in vaste dienst"

In zaak C-596/14,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Tribunal Superior de Justicia de Madrid (hooggerechtshof van Madrid, Spanje) bij beslissing van 9 december 2014, ingekomen bij het Hof op 22 december 2014, in de procedure

Ana de Diego Porras

tegen

Ministerio de Defensa,

wijst HET HOF (Tiende kamer),

samengesteld als volgt: F. Biltgen (rapporteur), kamerpresident, A. Borg Barthet en M. Berger, rechters,

advocaat-generaal: M. Bobek,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

— A. de Diego Porras, vertegenwoordigd door J. Rello Ochayta, abogado,

— de Spaanse regering, vertegenwoordigd door L. Banciella Rodríguez-Miñón als gemachtigde,

— de Europese Commissie, vertegenwoordigd door S. Pardo Quintillán en M. van Beek als gemachtigden,

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

het navolgende

* Procestaal: Spaans.

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van clausule 4 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 Ana de Diego Porras en het Ministerio de Defensa (ministerie van Defensie, Spanje) over de kwalificatie van de tussen partijen bestaande contractuele verhouding en de betaling van een vergoeding wegens beëindiging daarvan.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 Uit overweging 14 van richtlijn 1999/70 blijkt 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 [en] 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 [...], die in de bijlage is opgenomen".

5 Blijkens de derde alinea van de preambule van de overeenkomst „[bevat] [d]eze overeenkomst [...] 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[,] [en] [...] is [zij] 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".

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

7 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.

[...]"

8 Clausule 4 van de raamovereenkomst heeft als opschrift „Non-discriminatiebeginsel" en 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."

Spaans recht

9 Volgens 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"), kan de arbeidsovereenkomst 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 het bedrijf 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 het bedrijf. [...]

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."

10 Ingevolge artikel 15, lid 3, van het werknemersstatuut „[worden] [t]ijdelijke overeenkomsten die tot stand zijn gekomen door wetsontduiking, [...] beschouwd als overeenkomsten voor onbepaalde tijd".

11 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 (*contrato de interinidad*) gedefinieerd als de overeenkomst die wordt aangegaan ter vervanging van een werknemer van het bedrijf die recht heeft op behoud van zijn arbeidsplaats op grond van voorschriften, een collectieve arbeidsovereenkomst of een individuele overeenkomst. Volgens artikel 4, lid 2, van dat koninklijk besluit moet in de overeenkomst worden vermeld welke werknemer wordt vervangen en om welke reden. De ad-interimovereenkomst duurt voort zolang de vervangen werknemer die recht heeft op behoud van zijn arbeidsplaats afwezig is.

12 Blijkens artikel 15, lid 5, van het werknemersstatuut wordt de status van werknemers in vaste dienst toegekend aan werknemers die in een periode van dertig maanden een al dan niet aaneengesloten dienstverband hebben gehad van meer dan vierentwintig maanden. Deze bepalingen gelden echter niet voor het gebruik van opleidingsovereenkomsten, overeenkomsten ter vervanging van werknemers die

gedeeltelijk met pensioen gaan of ad-interimovereenkomsten, en ook niet voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan als onderdeel van op werkgelegenheid en opleiding gerichte overheidsprogramma's.

13 Artikel 49, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut bepaalt dat de werknemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tenzij het ad-interimovereenkomsten of opleidingsovereenkomsten betreft, recht heeft op een vergoeding die gelijk is aan een evenredig gedeelte van het bedrag dat zou voortvloeien uit het betalen van twaalf dagen salaris per gewerkt jaar.

14 Volgens artikel 53, lid 1, onder b), van het werknemersstatuut wordt bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst om objectieve redenen „tegelijk met de schriftelijke mededeling [...] aan de werknemer een vergoeding van twintig dagen salaris per dienstjaar [...] toegekend, waarbij de vergoeding ingeval een periode minder dan één jaar bestrijkt, wordt berekend pro rata van het aantal gewerkte maanden, en maximaal twaalf maandsalarissen bedraagt".

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

15 Sinds februari 2003 was de Diego Porras op basis van verschillende ad-interimovereenkomsten werkzaam als secretaresse bij 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.

16 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 E. Mayoral Fernandez ingetrokken.

17 Bij schrijven 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 Fernandez op 1 oktober 2012 kon terugkeren naar haar functie.

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

19 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 (hooggerechtshof van 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". Beëindiging van een dergelijke overeenkomst zou dan ook moeten leiden tot betaling van een vergoeding.

20 De Tribunal Superior de Justicia de Madrid stelt vast dat de indienstneming van de Diego Porras middels een ad-interimovereenkomst voldoet aan de eisen die voortvloeien uit de geldende nationale bepalingen, en dat de beëindiging van die arbeidsovereenkomst is gebaseerd op een objectieve reden.

21 De verwijzende rechter vraagt zich evenwel af of Diego Porras aanspraak kan maken op een vergoeding vanwege de beëindiging van haar arbeidsovereenkomst. Er wordt op gewezen dat er naar Spaans recht een verschil in behandeling ter zake van de arbeidvoorwaarden tussen werknemers in vaste dienst en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is, aangezien de vergoeding in geval van rechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor werknemers in vaste dienst twintig dagen salaris par dienstjaar is, terwijl het bij werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

slechts om twaalf dagen salaris per gewerkt jaar gaat. Deze ongelijkheid is nog groter ten aanzien van werknemers met een ad-interimovereenkomst, die volgens de nationale wettelijke regeling geen vergoeding krijgen wanneer hun overeenkomst rechtmatig wordt beëindigd.

22 Daar er geen objectieve redenen lijken te zijn voor dat verschil in behandeling, betwijfelt de verwijzende rechter of de aan de orde zijnde nationale bepalingen 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.

23 Tegen deze achtergrond heeft de Tribunal Superior de Justicia de Madrid (hooggerechtshof van Madrid, Spanje) besloten de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof om een prejudiciële beslissing te verzoeken over de volgende vragen:

„1) Moeten de in clausule 4, lid 1, van de [raamovereenkomst] genoemde arbeidsvoorwaarden aldus worden uitgelegd dat deze mede de vergoeding bij beëindiging van een tijdelijke [arbeids]overeenkomst omvatten?

2) Indien de arbeidsvoorwaarden ook zien op die vergoeding, dient 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, bij beëindiging van de [arbeids]overeenkomst dezelfde vergoeding te ontvangen als een vergelijkbare werknemer in vaste dienst wanneer diens [arbeids]overeenkomst om objectieve redenen eindigt?

3) Indien de tijdelijke werknemer, bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst om objectieve redenen, recht heeft op dezelfde vergoeding als een werknemer in vaste dienst, geeft artikel 49, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut dan correct uitvoering aan richtlijn [1999/70] of is deze bepaling discriminerend en in strijd met de richtlijn doordat zij afbreuk doet aan het doel en nuttig effect ervan?

4) Als er geen objectieve gronden zijn om op interimbasis werkend personeel uit te sluiten van het recht op een vergoeding bij beëindiging van de tijdelijke [arbeids]overeenkomst, levert het in het werknemersstatuut gemaakte onderscheid tussen de arbeidsvoorwaarden van dergelijk personeel en de arbeidsvoorwaarden van werknemers in vaste dienst én van andere tijdelijke werknemers, dan discriminatie op?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag

24 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clausule 4, lid 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat het begrip „arbeidsvoorwaarden” de vergoeding omvat die een werkgever aan een werknemer moet betalen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

25 Om te beginnen zij eraan herinnerd dat volgens clausule 1, onder a), van de raamovereenkomst een van de doelen van deze overeenkomst is de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen. Volgens de derde alinea van de preambule van de raamovereenkomst geeft deze overeenkomst voorts „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". In overweging 14 van richtlijn 1999/70 staat in dit verband te lezen dat het doel van de raamovereenkomst met name is de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door minimumvoorschriften vast te stellen waarmee de toepassing van het non-discriminatiebeginsel wordt gegarandeerd (arresten van 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro en Iglesias Torres, C-444/09 en C-456/09, EU:C:2010:819, punt 47; 12 december 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punt 40, en 13 maart 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punt 22).

26 De raamovereenkomst, in het bijzonder clausule 4 daarvan, ziet erop dat het non-discriminatiebeginsel 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 (arresten van 13 september 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punt 37; 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro en Iglesias Torres, C-444/09 en C-456/09, EU:C:2010:819, punt 48, en 13 maart 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punt 23).

27 Gelet op de door de raamovereenkomst nagestreefde doelstellingen dient clausule 4 van de raamovereenkomst te worden opgevat als een uitdrukking van een beginsel van sociaal recht van de Unie dat niet restrictief mag worden uitgelegd (arresten van 13 september 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punt 38; 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro en Iglesias Torres, C-444/09 en C-456/09, EU:C:2010:819, punt 49, en 13 maart 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punt 24).

28 Wat het begrip „arbeidsvoorwaarden" in de zin van clausule 4 van de raamovereenkomst betreft, heeft het Hof reeds geoordeeld dat juist het dienstverband, namelijk de arbeidsverhouding tussen een werknemer en zijn werkgever, het beslissende criterium vormt om te bepalen of een maatregel onder dat begrip valt (arresten van 12 december 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punt 35, en 13 maart 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punt 25).

29 Volgens de rechtspraak van het Hof zijn onder het begrip „arbeidsvoorwaarden" in de zin van clausule 4, lid 1, van de raamovereenkomst dus begrepen driejaarlijkse anciënniteitstoelagen, welke toelagen een beloningsbestanddeel zijn dat in gelijke mate moet worden toegekend aan een werknemer met een overeenkomst voor bepaalde tijd als aan een werknemer met een overeenkomst voor onbepaalde tijd (zie in die zin arresten van 13 september 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punt 47, en 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro en Iglesias Torres, C-444/09 en C-456/09, EU:C:2010:819, punten 50-58).

30 Verder heeft het Hof geoordeeld dat dit begrip ook ziet op regels ter bepaling van de opzegtermijn die geldt bij beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Het heeft er in dit verband op gewezen dat een uitlegging van clausule 4, lid 1, van de raamovereenkomst die de opzegvoorwaarden van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd uitsluit van de definitie van het begrip „arbeidsvoorwaarden" in de zin van clausule 4, lid 1, van de raamovereenkomst, ertoe zou leiden dat de werkingssfeer van de aan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd toegekende bescherming tegen discriminatie in strijd met de doelstelling van deze bepaling wordt ingeperkt (zie in die zin arrest van 13 maart 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punten 27 en 29).

31 Deze overwegingen gelden onverkort voor een vergoeding als in het hoofdgeding. Daar de vergoeding aan de werknemer wordt toegekend bij de beëindiging van diens arbeidsovereenkomst met zijn werkgever en voldoet aan het in punt 28 van het onderhavige arrest genoemde criterium, valt een dergelijke vergoeding dan ook onder het begrip „arbeidsvoorwaarden".

32 Derhalve dient op de eerste vraag te worden geantwoord dat clausule 4, lid 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat het begrip „arbeidsvoorwaarden" de vergoeding omvat die een werkgever aan een werknemer moet betalen vanwege de beëindiging van diens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Tweede tot en met vierde vraag

33 Met de tweede tot en met de vierde vraag, die gezamenlijk moeten worden behandeld, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clausule 4 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat deze clausule zich verzet tegen een nationale regeling als in het hoofdgeding waarbij een werknemer met een ad-interimovereenkomst bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen vergoeding krijgt, maar wel een vergoeding wordt toegekend aan met name vergelijkbare werknemers in vaste dienst.

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

35 Volgens vaste rechtspraak vereist het non-discriminatiebeginsel dat, behoudens objectieve rechtvaardiging, vergelijkbare situaties niet verschillend en verschillende situaties niet gelijk worden behandeld (arrest van 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punt 65 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

36 In casu moet worden vastgesteld dat werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd en werknemers in vaste dienst verschillend worden behandeld aangezien werknemers met een ad-interimovereenkomst, anders dan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, bij beëindiging van hun overeenkomst geen vergoeding krijgen, ongeacht hoelang zij gewerkt hebben.

37 In dit verband dient erop te worden gewezen dat in de raamovereenkomst aan het non-discriminatiebeginsel uitsluitend uitvoering en invulling wordt gegeven met betrekking tot verschillen in behandeling tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en vergelijkbare werknemers in vaste dienst (beschikkingen van 11 november 2010, Vino, C-20/10, niet gepubliceerd, EU:C:2010:677, punt 56; 22 juni 2011, Vino, C-161/11, niet gepubliceerd, EU:C:2011:420, punt 28, en 7 maart 2013, Rivas Montes, C-178/12, niet gepubliceerd, EU:C:2013:150, punt 43).

38 Eventuele verschillen in behandeling tussen bepaalde categorieën werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals het verschil dat door de verwijzende rechter ook wordt genoemd in de vierde vraag, vallen echter niet onder het in die raamovereenkomst neergelegde non-discriminatiebeginsel (beschikking van 11 november 2010, Vino, C-20/10, niet gepubliceerd, EU:C:2010:677, punt 57).

39 Gelet op de geconstateerde ongelijkheid dient allereerst te worden nagegaan of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde situaties vergelijkbaar zijn en vervolgens of een objectieve rechtvaardigingsgrond aanwezig is.

Vergelijkbaarheid van de betrokken situaties

40 Om te beoordelen of de betrokken personen hetzelfde of soortgelijk werk verrichten in de zin van de raamovereenkomst, dient overeenkomstig clausule 3, punt 2, en clausule 4, lid 1, van de raamovereenkomst te 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 (arresten van 18 oktober 2012, Valenza e.a., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en 13 maart 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punt 31).

41 Volgens de rechtspraak zou het beweerde verschil in behandeling bij de toekenning van een vergoeding in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst immers slechts indien mocht blijken dat de door een werknemer als verzoekster in het hoofdgeding in het kader van verschillende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verrichte werkzaamheden niet overeenstemmen met die van werknemers in vaste dienst, niet in strijd zijn met clausule 4 van de raamovereenkomst, daar dat verschil in behandeling verschillende situaties zou betreffen (arrest van 18 oktober 2012, Valenza e.a., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punt 48 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

42 Het staat weliswaar uiteindelijk aan de verwijzende rechter om uit te maken of verzoekster in het hoofdgeding zich, toen zij haar werkzaamheden als secretaresse bij het ministerie van Defensie verrichtte in het kader van verschillende ad-interimovereenkomsten, in een situatie bevond die vergelijkbaar is met die van werknemers die tijdens dezelfde periode in vaste dienst waren bij diezelfde instantie (zie naar analogie arresten van 18 oktober 2012, Valenza e.a., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punt 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en 13 maart 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punt 32), maar vastgesteld moet worden dat in casu uit de aan het Hof overgelegde stukken blijkt dat verzoekster in het hoofdgeding soortgelijk of hetzelfde werk verrichtte als een werknemer in vaste dienst.

43 Reeds uit de omstandigheid dat verzoekster in het hoofdgeding gedurende zeven achtereenvolgende jaren de functie heeft waargenomen van een werkneemster die fulltime was vrijgesteld voor vakbondswerkzaamheden, kan immers worden afgeleid dat betrokkene voldeed aan de opleidingsvereisten om de arbeidsplaats in kwestie in te vullen, alsmede dat zij hetzelfde werk verrichtte als de persoon die zij gedurende die lange periode fulltime moest vervangen en onder dezelfde arbeidsomstandigheden werkte.

44 Geoordeeld moet dus worden dat de situatie van verzoeksters in het hoofdgeding als werknemer met een overeenkomst voor bepaalde tijd vergelijkbaar was met die van een werknemer in vaste dienst.

Objectieve rechtvaardigingsgrond

45 Volgens vaste rechtspraak van het Hof verlangt het begrip „objectieve redenen” 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 (zie met name arresten van 13 september 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punten 53 en 58; 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro en Iglesias Torres, C-444/09 en C-456/09, EU:C:2010:819, punt 55; 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punt 73, en 18 oktober 2012, Valenza e.a., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punt 51).

46 Het begrip „objectieve redenen” in de zin van clausule 4, leden 1 en/of 4, van de raamovereenkomst dient dan ook aldus te worden begrepen dat op grond hiervan niet een verschil in behandeling tussen werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd en werknemers in vaste dienst kan worden gerechtvaardigd onder verwijzing naar het feit dat dit verschil is vastgelegd in een algemene, abstracte nationale regeling, zoals een wet of een collectieve arbeidsovereenkomst (arresten van 13 september 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punt 57; 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro en

Iglesias Torres, C-444/09 en C-456/09, EU:C:2010:819, punt 54; 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punt 72, en 18 oktober 2012, Valenza e.a., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punt 50).

47 Voorts voldoet de tijdelijkheid van het dienstverband van het personeel van de overheidsinstantie op zichzelf niet aan bovenstaande vereisten en kan deze omstandigheid geen „objectieve reden" in de zin van clausule 4, leden 1 en/of 4, van de raamovereenkomst vormen. Indien de enkele omstandigheid dat een arbeidsverhouding tijdelijk is reeds zou volstaan om een verschil in behandeling tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werknemers in vaste dienst te rechtvaardigen, zouden de doelstellingen van richtlijn 1999/70 en van de raamovereenkomst immers elke betekenis verliezen en zou een voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ongunstige situatie worden bestendigd (arresten van 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro en Iglesias Torres, C-444/09 en C-456/09, EU:C:2010:819, punten 56 en 57; 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punt 74, en 18 oktober 2012, Valenza e.a., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punt 52).

48 De door de Spaanse regering gegeven uitleg betreft het verschil in aard en voorwerp dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd onderscheidt, waarbij het verschil tussen beide soorten overeenkomsten zou zijn gelegen in hun duur en in het vooruitzicht op een stabiele arbeidsverhouding.

49 Dienaangaande staat het, gelet op de in punt 42 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak, in beginsel weliswaar aan de verwijzende rechter om uit te maken of bij het bij hem voorgedragen betoog sprake is van „objectieve redenen" in de zin van clausule 4, lid 1, van de raamovereenkomst, maar vastgesteld moet worden dat de Spaanse regering slechts wijst op het verschil in aard en voorwerp dat ad-interimovereenkomsten en overeenkomsten voor onbepaalde tijd onderscheidt en daarbij verwijst naar het criterium van de duur en het vooruitzicht op een stabiele contractuele verhouding bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

50 Zoals echter volgt uit de punten 46 en 47 van het onderhavige arrest, kan noch de tijdelijkheid van het dienstverband noch het feit dat in de nationale regeling er niet in is voorzien dat bij beëindiging van een ad-interimovereenkomst een vergoeding wordt toegekend, op zichzelf een dergelijke objectieve reden zijn.

51 Bovendien berust het argument dat is gebaseerd op de voorzienbaarheid van het einde van de ad-interimovereenkomst, niet op objectieve en transparante criteria, en kan een dergelijke arbeidsovereenkomst feitelijk worden bestendigd, net als het geval was bij verzoekster in het hoofdgeding, wier dienstverband langer dan tien jaar heeft geduurd, waaraan nog moet worden toegevoegd dat een dergelijk argument wordt tegengesproken door de omstandigheid dat volgens de relevante nationale regeling in vergelijkbare situaties een vergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt toegekend aan andere categorieën werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

52 Gelet op al het voorgaande moet op de tweede tot en met de vierde vraag worden geantwoord dat clausule 4 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat deze clausule 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. Het enkele feit dat die werknemer ad interim heeft gewerkt, kan geen objectieve reden opleveren die kan rechtvaardigen dat de werknemer die vergoeding niet krijgt.

Kosten

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

Het Hof (Tiende kamer) verklaart voor recht:

1) **Clausule 4, 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, moet aldus worden uitgelegd dat het begrip „arbeidsvoorwaarden" de vergoeding omvat die een werkgever aan een werknemer moet betalen vanwege de beëindiging van diens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.**

2) **Clausule 4 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70, moet aldus worden uitgelegd dat deze clausule 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. Het enkele feit dat die werknemer ad interim heeft gewerkt, kan geen objectieve reden opleveren die kan rechtvaardigen dat de werknemer die vergoeding niet krijgt.**

ondertekeningen