



## Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Achtste kamer)

13 maart 2014\*

„Prejudiciële verwijzing — Sociale politiek — Richtlijn 1999/70/EG — Raamovereenkomst EVV, UNICE en CEEP inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd — Clause 4 — Begrip ‚arbeidsvoorwaarden‘ — Opzegtermijn voor arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd — Verschil in behandeling met werknemers in vaste dienst”

In zaak C-38/13,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Sąd Rejonowy w Białymstoku (Polen) bij beslissing van 14 januari 2013, ingekomen bij het Hof op 25 januari 2013, in de procedure

**Małgorzata Nierodzik**

tegen

**Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczu,**

wijst HET HOF (Achtste kamer),

samengesteld als volgt: C.G. Fernlund, kamerpresident, A. Ó Caoimh (rapporteur) en C. Toader, rechters,

advocaat-generaal: J. Kokott,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

- de Poolse regering, vertegenwoordigd door B. Majczyna als gemachtigde,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. Owsiany-Hornung en D. Martin als gemachtigden,

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

het navolgende

\* Procestaal: Pools.

## Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van de clausules 1 en 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 L 175, blz. 43) en artikel 1 van deze richtlijn.
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen M. Nierodzik, hulpverpleegster, en haar voormalige werkgever, het Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczu (autonoom openbaar psychiatrisch ziekenhuis, dr. Stanisław Deresz te Choroszcz; hierna: „Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej”) met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die tussen hen bestond.

### Toepasselijke bepalingen

#### *Recht van de Unie*

- 3 Volgens punt 14 van de considerans van richtlijn 1999/70, die op artikel 139, lid 2, EG berust, hebben de partijen bij de raamovereenkomst door het sluiten daarvan de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd willen verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te garanderen en een kader willen vaststellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen.
- 4 Luidens artikel 1 van deze richtlijn is zij gericht op „de uitvoering van de [...] door de algemene brancheoverkoepelende organisaties (EVV, UNICE, CEEP) gesloten raamovereenkomst [...], die in de bijlage is opgenomen”.
- 5 De derde alinea van de preambule van de raamovereenkomst luidt als volgt:

„Deze overeenkomst bevat de algemene beginselen en minimumeisen met betrekking tot arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, onder erkenning van het feit dat bij de nadere toepassing ervan rekening moet worden gehouden met de specifieke nationale, sectoriële en seizoenssituaties. Zij is een blijk van de bereidheid van de sociale partners een algemeen kader vast te stellen om de gelijke behandeling van werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te waarborgen door hen tegen discriminatie te beschermen, en om gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op een manier die zowel voor de werkgevers als voor de werknemers aanvaardbaar is.”
- 6 Overeenkomstig clause 1, sub a, van de raamovereenkomst heeft zij tot doel om „de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen”.
- 7 Clause 2 van de raamovereenkomst, met als opschrift „Werkingsfeer”, bepaalt in punt 1:

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

8 Clausule 3 van dezelfde raamovereenkomst, met als opschrift: „Definities”, bepaalt:

„In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. ‚werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd’: iemand met een rechtstreeks tussen een werkgever en een werknemer aangegane arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voor bepaalde tijd waarvan het einde wordt bepaald door objectieve voorwaarden zoals het bereiken van een bepaald tijdstip, het voltooien van een bepaalde taak of het intreden van een bepaalde gebeurtenis;
2. ‚vergelijkbare werknemer in vaste dienst’: een werknemer met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd, in dezelfde vestiging, die hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent, waarbij rekening wordt gehouden met kwalificaties/bekwaamheden.

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

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

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

#### *Pools recht*

10 Uit het dossier waarover het Hof beschikt, blijkt dat elk van de partijen, overeenkomstig artikel 32, lid 1, van de Ustawa – Kodeks pracy (wet tot invoering van een arbeidswetboek) van 26 juni 1974 (Dz. U. van 1998, nr. 21, positie 94; hierna: „arbeidswetboek”), een arbeidsovereenkomst voor een proeftijd of voor bepaalde tijd mag opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn. Ingevolge artikel 32, lid 2, arbeidswetboek eindigt de arbeidsovereenkomst na afloop van een opzegtermijn.

11 Artikel 33 van dit wetboek, dat de duur van de opzegtermijn voor overeenkomsten voor bepaalde tijd betreft, bepaalt:

„Bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een looptijd van meer dan zes maanden kunnen partijen overeenkomen dat de overeenkomst voortijdig kan worden beëindigd met een opzegtermijn van twee weken.”

12 Luidens artikel 36, lid 1, van het arbeidswetboek, „[i]s de opzegtermijn voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd afhankelijk van het aantal dienstjaren bij de betrokken werkgever en bedraagt:

- 1) twee weken indien de werknemer minder dan zes maanden is tewerkgesteld,
- 2) een maand indien de werknemer ten minste zes maanden is tewerkgesteld,
- 3) drie maanden indien de werknemer ten minste drie jaar is tewerkgesteld.”

## Hoofdgeding en prejudiciële vraag

- 13 M. Nierodzik heeft in het tijdvak van 12 mei 1986 tot en met 15 februari 2010 bij het Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej gewerkt. Gedurende het grootste deel van deze periode bestond er tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 15 februari 2010 hebben zij deze overeenkomst op verzoek van verzoekster in het hoofdgeding, die met vervroegd pensioen wenste te gaan, in onderlinge overeenstemming beëindigd.
- 14 Vervolgens hebben het Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej en Nierodzik voor het tijdvak van 16 februari 2010 tot en met 3 februari 2015 een overeenkomst voor bepaalde tijd voor arbeid in deeltijd gesloten. Op basis van deze overeenkomst mocht het Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej de overeenkomst eenzijdig en zonder reden opzeggen met een opzegtermijn van twee weken.
- 15 Op 3 april 2012 heeft het Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej Nierodzik in kennis gesteld van de eenzijdige opzegging van genoemde overeenkomst, met de mededeling dat de overeenkomst na afloop van een opzegtermijn van twee weken, namelijk op 21 april 2012, zou eindigen.
- 16 Aangezien Nierodzik van mening was dat het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een looptijd van meerdere jaren onwettig was en tot doel had om de nationale regeling te omzeilen en om haar de rechten te ontnemen waarop zij aanspraak had kunnen maken indien zij een overeenkomst voor onbepaalde tijd had gekregen, heeft Nierodzik het Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej gedagvaard voor de Sąd Rejonowy w Białymstoku (districtsrechtbank te Białystok). Zij vordert dat de overeenkomst voor bepaalde tijd wordt omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd en dat bijgevolg wordt vastgesteld dat zij recht had op een opzegtermijn van drie maanden.
- 17 De verwijzende rechter stelt zich de vraag of de nationale regeling verenigbaar is met de raamovereenkomst aangezien de toepassing van de regeling ertoe zou leiden dat werknemers in vaste dienst en werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd verschillend worden behandeld. De verwijzende rechter merkt ter zake op dat artikel 33 van het arbeidswetboek bepaalt dat partijen die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een looptijd van meer dan zes maanden sluiten daarin een opzegtermijn van ten minste twee weken mogen bedingen, terwijl deze termijn in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op basis van artikel 36, lid 1, van dit wetboek tussen twee weken en drie maanden zou bedragen, naargelang van de anciënniteit van de betrokken werknemer.
- 18 Daarop heeft de Sąd Rejonowy w Białymstoku de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Moeten artikel 1 van richtlijn [1999/70], clause 1 van de [raamovereenkomst], clause 4 van de [raamovereenkomst] en het algemene [Unie-]rechtelijke verbod om op grond van de aard van de arbeidsovereenkomst te discrimineren, aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een nationale regeling die voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een looptijd van meer dan zes maanden in andere (vanuit het oogpunt van de werknemers die arbeid verrichten op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd minder voordelige) beginselen voor de bepaling van de opzegtermijn voorziet dan voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en staan zij concreet in de weg aan een nationale regeling (artikel 33 [van het arbeidswetboek]) die voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een looptijd van meer dan zes maanden voorziet in een vaste opzegtermijn van twee weken, ongeacht de anciënniteit van de werknemer, terwijl de opzegtermijn voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd door de anciënniteit wordt bepaald en kan variëren van twee weken tot drie maanden (artikel 36, lid 1 [...], van het arbeidswetboek)?”

## Beantwoording van de prejudiciële vraag

- 19 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst, junctis artikel 1 van richtlijn 1999/70, clause 1 van de raamovereenkomst en het non-discriminatiebeginsel aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding, die bepaalt dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een looptijd van meer dan zes maanden kunnen worden opgezegd met een vaste opzegtermijn van twee weken, ongeacht de anciënniteit van de betrokken werknemer, terwijl de duur van de opzegtermijn voor arbeidsovereenkomsten voor onbetaalde tijd is vastgelegd op basis van de anciënniteit van de betrokken werknemer en kan variëren van twee weken tot drie maanden.
- 20 Clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst houdt een verbod in om, met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, minder gunstig te behandelen dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.
- 21 Bepaald dient dus te worden of de opzegtermijn van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd onder het begrip „arbeidsvoorwaarden” in de zin van die bepaling valt.
- 22 In dit verband dient in herinnering te worden gebracht dat volgens clause 1, sub a, van de raamovereenkomst een van de doelen van deze overeenkomst erin bestaat de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen. Ook volgens de derde alinea van de preambule van de raamovereenkomst geeft deze overeenkomst „blijk van de bereidheid van de sociale partners om 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 punt 14 van de considerans van richtlijn 1999/70 staat ter zake te lezen dat het doel van de raamovereenkomst met name is de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door minimumvoorschriften vast te stellen waarmee de toepassing van het non-discriminatiebeginsel wordt verzekerd (arrest van 22 december 2010, *Gavieiro Gavieiro en Iglesias Torres*, C-444/09 en C-456/09, Jurispr. blz. I-14031, punt 47).
- 23 De raamovereenkomst, in het bijzonder clause 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 (arrest van 13 september 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, Jurispr. blz. I-7109, punt 37, en arrest *Gavieiro Gavieiro en Iglesias Torres*, reeds aangehaald, punt 48).
- 24 Volgens vaste rechtspraak van het Hof dient clause 4 van de raamovereenkomst, gelet op de door de raamovereenkomst nagestreefde doelstellingen, te worden opgevat als een uitdrukking van een beginsel van sociaal recht van de Unie dat niet restrictief mag worden uitgelegd (zie in die zin arrest *Del Cerro Alonso*, reeds aangehaald, punt 38, en arrest van 15 april 2008, *Impact*, C-268/06, Jurispr. blz. I-2483, punt 114).
- 25 Het Hof heeft geoordeeld dat juist het dienstverband, namelijk de arbeidsverhouding tussen een werknemer en zijn werkgever, het beslissende criterium vormt om te bepalen of een maatregel valt onder de „arbeidsvoorwaarden” in de zin van clause 4 (zie in die zin arrest van 12 december 2013, *Carratù*, C-361/12, punt 35).
- 26 In dit verband heeft het Hof reeds geoordeeld dat onder het begrip „arbeidsvoorwaarden” in de zin van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst zijn begrepen anciënniteitstoelagen (zie in die zin arresten *Del Cerro Alonso*, reeds aangehaald, punt 47, en *Gavieiro Gavieiro en Iglesias Torres*, reeds aangehaald, punten 50-58, en beschikking van 18 maart 2011, *Montoya Medina*, C-273/10,



punten 32-34) en de vergoeding die een werkgever aan een werknemer moet betalen wegens de onrechtmatige beperking van de duur van diens arbeidsovereenkomst (arrest Carratù, reeds aangehaald, punt 38).

- 27 In casu zij vastgesteld dat de nationale regeling aan de orde in het hoofdgeding betrekking heeft op de opzegvoorwaarden van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Een uitlegging van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst die deze opzegvoorwaarden uitsluit van de definitie van het begrip „arbeidsvoorwaarden” in de zin van deze bepaling, zou ertoe leiden dat de werkingssfeer van de aan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd toegekende bescherming tegen discriminatie in strijd met de doelstelling van deze bepaling wordt ingeperkt.
- 28 Daarenboven zij erop gewezen dat het begrip „arbeidsvoorwaarden” eveneens wordt gebruikt in richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303, blz. 16) en in richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB L 204, blz. 23). Vaststaat dat, volgens de bewoordingen van artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 2000/78 en artikel 14, lid 1, sub c, van richtlijn 2006/54, arbeidsvoorwaarden met name de ontslagvoorwaarden omvatten. De strekking van het begrip „arbeidsvoorwaarden” in de zin van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst is, naar analogie, soortgelijk.
- 29 In het licht van deze overwegingen moet worden geoordeeld dat de opzegtermijn van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd onder het begrip „arbeidsvoorwaarden” in de zin van clause 4, punt 1 valt.
- 30 Aangaande de toepassing van deze clause 4, punt 1, dient in de eerste plaats te worden onderzocht of de situatie van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en die van werknemers in vaste dienst, aan de orde in het hoofdgeding, vergelijkbaar zijn.
- 31 Om te beoordelen of de betrokken personen hetzelfde of soortgelijk werk verrichten in de zin van de raamovereenkomst, dient, overeenkomstig de clauses 3, punt 2, en 4, punt 1, van die overeenkomst 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 (arrest van 18 oktober 2012, Valenza e.a., C-302/11–C-305/11, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 32 Het staat dus aan de verwijzende rechter om vast te stellen of verzoekster in het hoofdgeding zich, toen zij haar werkzaamheden bij het Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej in het kader van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verrichtte, in een situatie bevond die vergelijkbaar is met die van werknemers die tijdens dezelfde periode in vaste dienst waren bij dezelfde werkgever (zie naar analogie arrest Valenza e.a., reeds aangehaald, punt 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 33 Indien de verwijzende rechter in het onderhavige geval vaststelt dat verzoekster in het hoofdgeding hetzelfde of soortgelijk werk verrichtte als een werknemer in vaste dienst, moet worden geoordeeld dat verzoekster zich in een situatie bevond die vergelijkbaar was met die van werknemers in vaste dienst. In dit verband kan het feit dat verzoekster voorheen dezelfde functie uitoefende op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, een aanwijzing vormen op grond waarvan kan worden geconcludeerd dat haar situatie vergelijkbaar was met die van een werknemer in vaste dienst.
- 34 In dat geval moet worden vastgesteld dat de duur van de opzegtermijn voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van verzoekster in het hoofdgeding, die was vastgesteld zonder rekening te houden met haar anciënniteit, twee weken bedroeg terwijl, indien Nierodzik op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd was tewerkgesteld, deze duur, die wel op basis van de anciënniteit van de werknemer wordt berekend, een maand zou hebben bedragen, dus het dubbele

van de duur van de opzegtermijn die verzoekster in het hoofdgeding heeft gekregen. Het enige kenmerk dat de situatie van Nierodzik kan onderscheiden van die van een werknemer in vaste dienst, lijkt te zijn gelegen in de tijdelijke aard van de arbeidsverhouding die haar aan haar werkgever bond.

- 35 Uit het voorgaande volgt dat de toepassing van verschillende opzegtermijnen een ongelijke behandeling ter zake van arbeidsvoorwaarden vormt.
- 36 Wat in de tweede plaats het bestaan van een eventuele objectieve reden in de zin van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst betreft, voert de Poolse regering argumenten aan die betrekking hebben op het verschil in aard en voorwerp dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd onderscheidt. In het onderhavige geval is het verschil tussen de twee soorten van arbeidsovereenkomsten gelegen in hun duur alsook in de stabiliteit van de arbeidsverhouding.
- 37 Aangaande het verschil in aard tussen de twee genoemde arbeidsovereenkomsten, zij in herinnering gebracht dat het Hof dienaangaande reeds heeft geoordeeld dat de tijdelijke aard van de tewerkstelling op zichzelf geen objectieve reden kan vormen (zie in die zin arrest Valenza e.a., reeds aangehaald, punt 52 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 38 Een verschil in behandeling ter zake van de arbeidsvoorwaarden tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werknemers in vaste dienst kan immers niet worden gerechtvaardigd door een criterium dat algemeen en abstract gebaseerd is op de duur zelf van de tewerkstelling. Zou worden aanvaard dat de tijdelijke aard van een arbeidsverhouding op zichzelf een dergelijk verschil kan rechtvaardigen, dan zouden de doelstellingen van richtlijn 1999/70 en van de raamovereenkomst elke betekenis verliezen. De toepassing van een dergelijk criterium zou de kwaliteit van de arbeid voor bepaalde tijd niet verbeteren en evenmin de door richtlijn 1999/70 en de raamovereenkomst nagestreefde gelijkheid van behandeling bevorderen, maar integendeel neerkomen op de bestending van een voor de werknemers in tijdelijke dienst ongunstige situatie (beschikking van 9 februari 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, punt 50 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 39 Betreffende het argument van de Poolse regering dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt geacht de stabiliteit van de arbeidsverhouding te bevorderen, dient te worden vastgesteld dat dit geen objectieve reden in de zin van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst vormt teneinde een verschil in behandeling zoals aan de orde in het hoofdgeding te rechtvaardigen.
- 40 Gelet op een en ander, dient op de vraag van de verwijzende rechter te worden geantwoord dat clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding, die bepaalt dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een looptijd van meer dan zes maanden kunnen worden opgezegd met een vaste opzegtermijn van twee weken, ongeacht de anciënniteit van de betrokken werknemer, terwijl de duur van de opzegtermijn voor arbeidsovereenkomsten voor onbetaalde tijd is vastgelegd op basis van de anciënniteit van de betrokken werknemer en kan variëren van twee weken tot drie maanden, wanneer deze twee categorieën van werknemers zich in vergelijkbare situaties bevinden.

### **Kosten**

- 41 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 (Achtste kamer) verklaart voor recht:

**Clausule 4, punt 1, van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, moet aldus worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding, die bepaalt dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een looptijd van meer dan zes maanden kunnen worden opgezegd met een vaste opzegtermijn van twee weken, ongeacht de anciënniteit van de betrokken werknemer, terwijl de duur van de opzegtermijn voor arbeidsovereenkomsten voor onbetaalde tijd is vastgelegd op basis van de anciënniteit van de betrokken werknemer en kan variëren van twee weken tot drie maanden, wanneer deze twee categorieën van werknemers zich in vergelijkbare situaties bevinden.**

ondertekeningen