



Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Achtste kamer)

13 maart 2014*

„Sociale politiek — Richtlijn 1999/70/EG — Raamovereenkomst EVV, UNICE en CEEP inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd — Universiteiten — Geassocieerde docenten — Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd — Clausule 5, punt 1 — Maatregelen ter voorkoming van misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd — Begrip ‚objectieve redenen’ — Clausule 3 — Begrip ‚arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd’ — Sancties — Recht op vergoeding — Verschil in behandeling met werknemers in vaste dienst”

In zaak C-190/13,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (Spanje) bij beslissing van 4 april 2013, ingekomen bij het Hof op 15 april 2013, in de procedure

Antonio Márquez Samohano

tegen

Universitat Pompeu Fabra,

wijst HET HOF (Achtste kamer),

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

advocaat-generaal: M. Szpunar,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

- de Universitat Pompeu Fabra, vertegenwoordigd door E. Arranz Serrano, abogado,
- de Spaanse regering, vertegenwoordigd door M. J. García-Valdecasas Dorrego als gemachtigde,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door L. Lozano Palacios en D. Martin 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 de clausules 3 en 5 van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (hierna: „raamovereenkomst”), die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175, blz. 43).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen A. Márquez Samohano en zijn werkgever, de Universitat Pompeu Fabra (hierna: „UPF”), met betrekking tot de kwalificatie van de arbeidsovereenkomsten die tussen hen bestonden.

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 richtlijn 1999/70 is de richtlijn gericht op „de uitvoering van de [...] door de algemene brancheoverkoepelende organisaties (EVV, UNICE, CEEP) gesloten raamovereenkomst [...], die in de bijlage is opgenomen”.
- 5 De tweede en de derde alinea van de preambule van de raamovereenkomst luiden als volgt:

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

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 seizoensituaties. Zij is een blijk van de bereidheid van de sociale partners een algemeen kader vast te stellen om de gelijke behandeling van werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te waarborgen door hen tegen discriminatie te beschermen, en om gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op een manier die zowel voor de werkgevers als voor de werknemers aanvaardbaar is.”

- 6 De punten 8 en 10 van de algemene overwegingen van de raamovereenkomst zijn als volgt opgesteld:
 - „8. Overwegende dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd typisch zijn voor sommige sectoren, beroepen en activiteiten en zowel de werkgevers als de werknemers goed kunnen uitkomen;

[...]

 10. Overwegende dat deze overeenkomst voor de vaststelling van de wijze van toepassing van de hierin opgenomen algemene beginselen, minimumnormen en bepalingen verwijst naar de lidstaten en de sociale partners, teneinde rekening te houden met de situatie in iedere lidstaat en de omstandigheden van bijzondere sectoren en beroepen, met inbegrip van seizoenactiviteiten.”

- 7 Volgens clause 1 van de raamovereenkomst, met als opschrift „Doel”, is het doel van de raamovereenkomst ten eerste de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen en ten tweede een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen.
- 8 Clause 2, lid 1, van de raamovereenkomst, met als opschrift „Werkings sfeer”, bepaalt dat zij van toepassing is 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.
- 9 Clause 3 van de raamovereenkomst, met het 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.”
- 10 Clause 4, lid 1, van de raamovereenkomst heeft als opschrift „Non-discriminatiebeginsel” en bepaalt:
- „Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.”
- 11 Clause 5 van de raamovereenkomst, met het opschrift „Maatregelen ter voorkoming van misbruik”, luidt als volgt:

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

2. De lidstaten, na raadpleging van de sociale partners, en/of, waar nodig, de sociale partners bepalen onder welke voorwaarden arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd:
 - a) als ‚opeenvolgend‘ worden beschouwd;
 - b) geacht worden voor onbepaalde tijd te gelden.”

Spaans recht

Regeling voor universiteiten

- 12 Artikel 48 van de Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (organieke wet 6/2001 betreffende universiteiten) van 21 december 2001 (BOE nr. 307 van 24 december 2001, blz. 49400), zoals gewijzigd bij organieke wet nr. 7/2007 van 12 april 2007 (BOE nr. 89 van 13 april 2007; hierna „wet 6/2001”) bepaalt:

„1. Universiteiten kunnen onderwijzend en wetenschappelijk personeel op contractbasis in dienst nemen volgens de in deze wet specifiek voor de universitaire sector geregelde contractuele aanstellingsmodaliteiten, dan wel volgens de modaliteiten als voorzien in het Estatuto de los Trabajadores [werknemersstatuut] voor de vervanging van werknemers die recht hebben op behoud van hun betrekking. Tevens kunnen zij wetenschappelijk, technisch of ander personeel op contractbasis in dienst nemen voor bepaalde werkzaamheden of diensten met het oog op de uitvoering van technische of wetenschappelijke onderzoeksprojecten.

Ook kunnen universiteiten emeritus hoogleraren benoemen onder de in deze wet voorziene voorwaarden.

2. De contractuele aanstellingsmodaliteiten die eigen zijn aan de universitaire sector hebben betrekking op de statuten van assistent, lector in tijdelijke dienst, lector in vaste dienst, geassocieerd docent en gastdocent.

De regeling van deze contractuele aanstellingsmodaliteiten is vastgelegd in de onderhavige wet en de uitvoeringsbepalingen ervan; in aanvulling daarop geldt het bepaalde in de geconsolideerde versie van de Ley del Estatuto de los Trabajadores [wet betreffende het werknemersstatuut], goedgekeurd bij koninklijk wetsbesluit 1/1995 van 24 maart 1995 (BOE nr. 75 van 29 maart 1995, blz. 9654), en in de uitvoeringsbepalingen ervan.

[...]”

- 13 Artikel 53 van wet 6/2001, met als opschrift „geassocieerde docenten”, luidt als volgt:

„Voor de aanstelling van geassocieerde docenten gelden de volgende bepalingen:

- a) kunnen worden aangesteld, deskundigen met erkende vakbekwaamheid, die hun beroepsactiviteit aantoonbaar buiten het universitaire milieu uitoefenen;
- b) het doel van de aanstelling is het verrichten van onderwijstaken waarbij zij hun vakkennis en beroepservaring ten dienst stellen van de universiteit;
- c) de aanstelling is tijdelijk en deeltijds;

d) de duur van de aanstelling kan vier maanden, zes maanden of een jaar bedragen en kan worden verlengd met periodes van gelijke duur, op voorwaarde dat blijft vaststaan dat zij hun beroepsactiviteit buiten het universitaire milieu uitoefenen.”

¹⁴ Artikel 20 van Decreto royal 898/1985 sobre el régimen del profesorado universitario (koninklijk besluit 898/1985 betreffende de regeling van het universitair onderwijspersoneel) van 30 april 1985 (BOE nr. 146 van 19 juni 1985, blz. 18927), in de versie die gold ten tijde van de feiten van het hoofdeding, bepaalt:

„Artikel 20. Geassocieerde docenten

1. Binnen de grenzen van hun budgettaire middelen en onder de in hun statuten bepaalde voorwaarden kunnen universiteiten deskundigen met erkende vakbekwaamheid die hun beroepsactiviteit normalerwijze buiten de universiteit uitoefenen, tijdelijk in dienst nemen als geassocieerde docenten, in een voltijd- of deeltijdaanstelling.

2. Voor de toepassing van het voorgaande lid wordt onder normale uitoefening van een beroepsactiviteit verstaan de uitoefening, buiten het universitaire milieu, van elke bezoldigde beroepsactiviteit op basis van het diploma van de betrokkene en dit gedurende een minimumperiode van drie jaar binnen de periode van vijf jaar voorafgaand aan diens aanstelling door een universiteit als geassocieerd docent.

Niettegenstaande het bepaalde in het vorige lid, en onder de voorwaarden die in voorkomend geval in de statuten zijn neergelegd, kunnen universiteiten personen met erkende vakbekwaamheid aanstellen.

[...]

9. De statuten van de universiteiten stellen de maximumduur vast van de overeenkomsten, hun eventuele verlengbaarheid, in voorkomend geval de voorwaarden voor opeenvolgende verlengingen, en het maximale aantal verlengingen.

[...]

10. De naleving van de in de overeenkomst neergelegde looptijd zorgt automatisch voor de afloop van de overeenkomst zonder dat een voorafgaande opzegging is vereist, tenzij partijen van tevoren de verlenging van de overeenkomst voor de door de statuten toegestane periode of voor een kortere periode zijn overeengekomen.

11. De afloop van de overeenkomst met geassocieerde docenten na het verstrijken van de overeengekomen termijn geeft geen recht op vergoeding, behoudens een andersluidende bepaling in de statuten.

[...]

15. De overeenkomsten met geassocieerde docenten eindigen niet alleen in de omstandigheden bedoeld in lid 10 van het onderhavige artikel, maar ook wanneer de docent de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt of op grond van enig andere reden waarin de statuten voorzien, die geen rechtsmisbruik oplevert.”

- 15 Ley 1/2003 de Universidades de Cataluña (wet 1/2003 betreffende de universiteiten van Catalonië) van 19 februari 2003 (BOE nr. 60 van 11 maart 2003, blz. 9404), bepaalt:

„Artikel 43. Samenstelling

1. Het universitair onderwijspersoneel is samengesteld uit het universitaire onderwijzend personeel en het in vaste of tijdelijke dienst aangestelde personeel, naargelang van de categorieën waarin de onderhavige wet voorziet.

2. Binnen de uitoefening van hun bevoegdheden moeten de universiteiten waarborgen dat het personeel in vaste dienst en het universitaire onderwijzend personeel dezelfde rechten genieten, onverminderd het bepaalde in de basisregeling van de Staat.

Artikel 44. Aangestelde docenten

1. Docenten in vaste dienst zijn met name docenten, geaggregeerde docenten en wetenschappelijk hoofdmedewerkers in vaste dienst.

2. De categorie van tijdelijk aangesteld onderwijzend personeel bestaat uit lectoren, wetenschappelijk hoofdmedewerkers, geassocieerde docenten, gasthoogleraren en emeritus hoogleraren.

[...]

Artikel 50. Geassocieerde docenten

Deskundigen met erkende vakbekwaamheid die aantoonbaar hun beroepsactiviteit uitoefenen buiten de universiteit worden als geassocieerde docenten op contractuele basis voor bepaalde tijd en in deeltijdaanstelling aangesteld teneinde onderwijstaken te verrichten binnen de universiteit. Zij beschikken binnen het kader van hun opdracht over een volledige onderwijsbevoegdheid.”

- 16 De statuten van de Universitat Pompeu Fabra, goedgekeurd bij besluit 209/2003 van 9 september 2003 (BOE nr. 266 van 6 november 2003, blz. 39397), en gewijzigd bij besluit GOV/203/2010 van 9 november 2010, bepalen:

„Titel 6. Academisch personeel

[...]

Hoofdstuk 2. Docenten

Artikel 93. Wettelijke regeling

93.1. Op het onderwijzend personeel van de [UPF] zijn van toepassing wet [6/2001] en de uitvoeringsbepalingen ervan, alle door de Generalitat de Catalogne vastgestelde bepalingen, de algemene wet betreffende ambtenaren, de onderhavige statuten en hun uitvoeringsbepalingen.

93.2. Op de aangestelde docenten zijn van toepassing wet [6/2001], wet [1/2003 van 19 februari 2003] betreffende de universiteiten van Catalonië en hun uitvoeringsbepalingen; aanvullend gelden het werknemersstatuut en de uitvoeringsbepalingen daarvan, de onderhavige statuten en de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst.

[...]

Afdeling 1. Aangeworven docenten Artikel 101. Categorieën van overeenkomsten en looptijd daarvan

[...]

101.3. Geassocieerde docenten zijn deskundigen met erkende vakbekwaamheid die aantoonbaar hun beroepsactiviteit buiten het universitaire milieu uitoefenen. Zij worden op basis van een deeltijdovereenkomst voor bepaalde tijd aangeworven teneinde specifieke onderwijstaken te verrichten. De overeenkomsten worden gesloten voor de in wet [6/2001] vastgestelde looptijd en kunnen worden verlengd voor periodes van gelijke duur, mits nog steeds wordt voldaan aan de voorwaarden inzake de uitoefening van de beroepsactiviteit.”

- 17 Artikel 16, lid 3, van de collectieve arbeidsovereenkomst die voor het tijdvak van 10 oktober 2006 tot en met 31 december 2009 van toepassing is op docenten en onderzoekers van de openbare Catalaanse universiteiten bepaalt:

„Aan de voorwaarde inzake de uitoefening van een beroepsactiviteit met het oog op deelname aan het vergelijkend examen voor de aanstelling van geassocieerde docenten is voldaan wanneer de kandidaten kunnen aantonen dat zij binnen het tijdvak van de afgelopen vier jaren gedurende ten minste twee jaar een beroepsactiviteit hebben uitgeoefend voor rekening van derden of voor eigen rekening, of op een andere wijze die iedere universiteit met het desbetreffende ondernemingscomité kan overeenkomen.”

Algemene regeling voor werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd

- 18 Artikel 15, leden 3 en 5, van koninklijk wetsbesluit 1/1995 houdende goedkeuring van de geconsolideerde tekst van het werknemersstatuut, in de versie die voortvloeit uit Real Decreto-ley 10/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (koninklijk wetsbesluit 10/2010 tot vaststelling van dringende maatregelen ter hervorming van de arbeidsmarkt) van 16 juni 2010 (BOE nr. 147 van 17 juni 2010, blz. 51699; hierna: „werknemersstatuut”), dat sinds 18 juni 2010 van kracht is, bepaalt:

„3. Tijdelijke overeenkomsten die zijn gesloten in strijd met de wet, worden verondersteld te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

[...]

5. Onverminderd het bepaalde in de leden 1, sub a, 2 en 3 van het onderhavige artikel wordt het statuut 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.

[...]”

- 19 De vijftiende aanvullende bepaling van het werknemersstatuut, met als opschrift „Toepassing van tijdsbeperkingen op overeenkomsten voor een bepaalde taak of dienst en op opeenvolgende overeenkomsten in openbare besturen”, zoals gewijzigd bij artikel 1, lid 6, van wet 35/2010 van

17 september 2010 tot vaststelling van dringende maatregelen voor de hervorming van de arbeidsmarkt (BOE nr. 227 van 18 september 2010, blz. 79326), die op 19 september 2010 in werking is getreden, luidt als volgt:

„1. Het bepaalde in artikel 15, lid 1, sub a, inzake de maximumduur van een overeenkomst voor een bepaalde taak of dienst, en in artikel 15, lid 5, inzake de beperkingen die gelden voor opeenvolgende overeenkomsten, van de onderhavige wet, heeft gevolgen ten aanzien van de openbare besturen en daarmee verbonden of daarvan afhankelijke lichamen, onverminderd de toepassing van de grondwettelijke beginselen van gelijkheid, verdienstelijkheid en bekwaamheid bij de toegang tot de overheidsdienst, zodat het niet in de weg staat aan de verplichting om in de desbetreffende functies te voorzien volgens de gebruikelijke procedures, overeenkomstig de bepalingen neergelegd in de toepasselijke regeling.

Tegen deze achtergrond behoudt de werknemer de functie die hij uitoefende totdat in deze functie wordt voorzien middels de hierboven bedoelde procedures, wat het einde van de arbeidsverhouding betekent, tenzij deze werknemer in overheidsdienst treedt nadat hij met succes de desbetreffende selectieprocedure heeft doorlopen.

[...]

3. Voor de toepassing van de in artikel 15, lid 5, neergelegde beperking voor opeenvolgende overeenkomsten komen alleen in aanmerking overeenkomsten die zijn gesloten binnen de bevoegdheidsfeer van elk openbaar bestuur, met uitsluiting van daarmee verbonden of daarvan afhankelijke openbare lichamen, agentschappen en andere entiteiten van publiek recht met eigen rechtspersoonlijkheid. In elk geval geldt het bepaalde in artikel 15, lid 5, niet met betrekking tot de bijzondere voorwaarden van de arbeidsovereenkomst die in wet [6/2001] of in enig andere norm met status van wet worden bedoeld.”

- 20 Krachtens Real Decreto-Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (koninklijk wetsbesluit 3/2012) tot vaststelling van dringende maatregelen voor de hervorming van de arbeidsmarkt) van 10 februari 2012 was de toepassing van artikel 15, lid 5, van het werknemersstatuut opgeschort tot en met 31 december 2012.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 21 A. Márquez Samohano heeft met de UPF een arbeidsovereenkomst gesloten om in deeltijd een functie als geassocieerd docent te vervullen voor het tijdvak van 30 september 2008 tot en met 29 september 2009. Deze overeenkomst is drie maal verlengd, de eerste keer tot en met 21 september 2010, vervolgens tot en met 21 september 2011 en ten slotte tot en met 28 juli 2012. Gedurende de arbeidsverhouding zijn de werktijden van de betrokkene gewijzigd totdat zij in de laatste arbeidsovereenkomst zes uren per week bedroegen.
- 22 Op 29 juni 2012 heeft de UPF verzoeker in het hoofdgeding meegedeeld dat zijn dienstverband op 28 juli 2012 zou eindigen.
- 23 Diezelfde dag heeft verzoeker een aanvraag tot verlenging van zijn arbeidsovereenkomst ingediend.
- 24 Op 29 juli 2012 heeft de rector van de UPF Marquez Samohano meegedeeld dat de arbeidsverhouding diezelfde dag was geëindigd aangezien zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd was afgelopen overeenkomstig het bepaalde in artikel 53 van wet 6/2001 en artikel 20 van koninklijk besluit 898/1985, en dat er derhalve geen sprake was van een onregelmatigheid bij zijn aanstelling of bij de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst.

- 25 De verwijzende rechter preciseert dat toen verzoeker in het hoofdgeding zijn eerste arbeidsovereenkomst sloot, hij een verklaring heeft ondertekend dat hij de uitoefening van een onderwijstaak wilde combineren met een beroepsactiviteit in de particuliere sector. Nadien heeft Márquez Samohano geen andere verklaringen meer ondertekend en is hem nooit daarnaar gevraagd. Hij heeft zijn leidinggevendens tevens laten weten dat zijn werk aan de universiteit zijn hoofdactiviteit vormde.
- 26 Op 13 september 2012 heeft verzoeker in het hoofdgeding bij de Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona beroep ingesteld tegen de UPF en gevorderd dat zijn ontslag nietig zou worden verklaard of, subsidiair, dat zou worden vastgesteld dat er geen grond voor het ontslag was. Verzoeker betoogt in wezen dat zijn arbeidsovereenkomst en de daaropvolgende verlengingen ervan onregelmatig waren en in strijd met de wet aangezien niet was voldaan aan de wettelijke vereisten voor zijn aanstelling als geassocieerde docent en er evenmin sprake was van de in de nationale regeling voorziene omstandigheden om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te kunnen sluiten.
- 27 In de verwijzingsbeslissing constateert de Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona dat de voor universiteiten geldende regeling – in het bijzonder artikel 53 van wet 6/2011 – anders dan de algemene regeling die geldt voor overeenkomsten voor bepaalde tijd, geen enkele vergelijkbare wettelijke maatregel bevat om bij de aanstelling van geassocieerde docenten misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te voorkomen. Deze regeling voorziet evenmin in objectieve redenen die de verlenging van dergelijke overeenkomsten rechtvaardigen en legt noch een totale maximumduur, noch het aantal verlengingen van deze overeenkomsten vast. In het bijzonder is artikel 15, lid 5, van het werknemersstatuut, op grond waarvan werknemers onder bepaalde voorwaarden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kunnen krijgen wanneer zij binnen een periode van 30 maanden een dienstverband hebben gehad van meer dan 24 maanden, niet van toepassing op de onderhavige zaak. De voor universiteiten geldende nationale regeling lijkt dus onverenigbaar met clause 5 van de raamovereenkomst.
- 28 Voorts benadrukt de verwijzende rechter dat wanneer in de particuliere sector wordt vastgesteld dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd onrechtmatig is, hetzij wegens misbruik van opeenvolgende overeenkomsten hetzij wegens strijdigheid met de wet, zodat deze overeenkomst ingevolge artikel 15, leden 3 en 5, van het werknemersstatuut wordt geacht te zijn gesloten voor onbepaalde tijd, de werkgever de arbeidsverhouding alleen kan beëindigen door een ontslag met wettelijke vergoeding. In de openbare sector daarentegen kan in een vergelijkbare situatie, gelet op de grondwettelijke beginselen van gelijkheid, verdienstelijkheid en bekwaamheid bij de toegang tot de overheidsdienst, de aldus voor onbepaalde duur tot stand gekomen arbeidsverhouding op basis van artikel 1, lid 2, van de vijftiende aanvullende bepaling van het werknemersstatuut worden beëindigd zonder betaling van enige vergoeding op grond dat in de functie van de betrokken werknemer is voorzien of omdat de functie is opgeheven. Bijgevolg worden werknemers „met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd” („por tiempo indefinido”) in de openbare sector niet gelijk behandeld als werknemers „in vaste dienst” („fijos”) in deze sector, die, als werknemers die zijn aangesteld zonder enige beperking in de tijd, dezelfde rechten genieten als werknemers in vaste dienst in de particuliere sector wat betreft de gevolgen van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomsten. De eerste groep van werknemers, die worden aangemerkt als „werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die niet in vaste dienst zijn” wordt dus in feite op dezelfde manier behandeld als tijdelijke werknemers.
- 29 De verwijzende rechter is van mening dat het begrip „werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die niet in vaste dienst is” niet overeenstemt met de omschrijving van het begrip „werknemer in vaste dienst” in clause 3 van de raamovereenkomst aangezien de arbeidsverhouding van een dergelijke werknemer eindigt bij het intreden van een bepaalde gebeurtenis. Bijgevolg rijst de vraag of een werknemer die onder dit begrip valt op dezelfde manier moet worden behandeld ter zake

van het recht op vergoeding in geval van eenzijdige beëindiging van de arbeidsverhouding door de werkgever, als een werknemer in vaste dienst in de openbare sector of een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in de particuliere sector.

30 In deze omstandigheden heeft de Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

- „1) Moet clausule 5 van de raamovereenkomst [...] aldus worden uitgelegd dat deze zich verzet tegen nationale bepalingen als de artikelen 48 en 53 van wet [6/2001], die niet voorzien in een maximumduur voor opeenvolgende arbeidsovereenkomsten, terwijl evenmin een nationale wettelijke maatregel bestaat die misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor universitair onderwijspersoneel moet voorkomen?
- 2) Moet het begrip ‚werknemer in vaste dienst’ zoals gedefinieerd in clausule 3 van de raamovereenkomst [...] aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een bepaling als de vijftiende aanvullende bepaling, lid 1, tweede alinea, van het werknemersstatuut, waarin is voorzien dat de arbeidsovereenkomst met de werknemer kan worden beëindigd wanneer het contracterende overheidsorgaan overgaat tot een aanstelling in de door de werknemer vervulde functie?
- 3) Wanneer het recht op schadevergoeding van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in het geval dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op een grond die geen verband houdt met de persoon van de werknemer, in het nationale recht wordt beschouwd als passende maatregel ter voorkoming en bestraffing van misbruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten in de particuliere sector, en er geen daarmee vergelijkbare maatregel in de openbare sector bestaat, is er dan sprake van een passende maatregel in de zin van clausule 5 van de raamovereenkomst [...] wanneer hetzelfde recht op schadevergoeding als wettelijk is bepaald voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de particuliere sector, wordt toegekend aan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in overheidsdienst?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag

- 31 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clausule 5 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling als die aan de orde in het hoofdgeding, op grond waarvan universiteiten opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met geassocieerde docenten kunnen vernieuwen zonder dat enige beperking geldt voor de maximumduur en het aantal vernieuwingen van deze overeenkomsten.
- 32 De Spaanse regering voert aan dat deze vraag niet-ontvankelijk is om twee redenen.
- 33 Ten eerste houdt de vraag geen verband met het voorwerp van het hoofdgeding. In zijn vordering voor de verwijzende rechter heeft verzoeker in het hoofdgeding immers alleen gesteld dat zijn arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn aangegaan in strijd met de wet, in de zin van artikel 15, lid 3, van het werknemersstatuut, omdat niet was voldaan aan de wettelijke vereisten om hem als geassocieerde docent te kunnen aanstellen en er geen sprake was van de bij wet voorziene omstandigheden voor het sluiten van een overeenkomst voor bepaalde tijd. De raamovereenkomst betreft echter niet strijdigheid met de wet.

- 34 Ten tweede is de raamovereenkomst niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met geassocieerde docenten. In het onderhavige geval bestaat er immers geen vergelijkbare werknemer in vaste dienst in de zin van clause 4 van deze raamovereenkomst. Verder kan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een geassocieerde docent, naar haar aard, niet worden misbruikt in de zin van clause 5 van de raamovereenkomst. Aangezien het werk van een dergelijke docent immers bijkomstig is ten opzichte van een externe activiteit als deskundige met erkende vakbekwaamheid, kan het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd de betrokkene in geen geval in een precare situatie doen terechtkomen.
- 35 In herinnering dient te worden gebracht dat volgens vaste rechtspraak er een vermoeden van relevantie rust op de vragen betreffende de uitlegging van het Unierecht die de nationale rechter heeft gesteld binnen het onder zijn eigen verantwoordelijkheid geschetste wettelijke en feitelijke kader, ten aanzien waarvan het niet aan het Hof is de juistheid te onderzoeken. Het Hof kan slechts weigeren uitspraak te doen op een verzoek van een nationale rechter 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 gestelde vragen (zie met name arresten van 22 juni 2010, *Melki en Abdeli*, C-188/10 en C-189/10, *Jurispr. blz. I-5667*, punt 27 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en 11 april 2013, *Della Rocca*, C-290/12, punt 29).
- 36 In het onderhavige geval kan, ten eerste, worden volstaan met de vaststelling dat ongeacht de bewoordingen van de vordering die verzoeker in het hoofdgeding bij de verwijzende rechter heeft ingesteld, uit de door de verwijzende rechter verstrekte gegevens duidelijk blijkt dat verzoeker achtereenvolgens verschillende overeenkomsten voor bepaalde tijd heeft gesloten, waar clause 5 van de raamovereenkomst juist betrekking op heeft. De uitlegging van deze clause is dus kennelijk zinvol voor de beslechting van het hoofdgeding. Ten tweede betreft de stelling dat een geassocieerde docent, zoals verzoeker, niet binnen de werkingssfeer van de raamovereenkomst valt, het antwoord ten gronde op de gestelde vraag en niet op de ontvankelijkheid daarvan.
- 37 Bijgevolg is de eerste vraag ontvankelijk.
- 38 Wat betreft de beoordeling ten gronde, zij in de eerste plaats in herinnering gebracht dat uit de bewoordingen zelf van clause 2, lid 1, van de raamovereenkomst volgt dat de werkingssfeer daarvan ruim is opgevat aangezien de raamovereenkomst in het algemeen geldt voor „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”. Bovendien omvat de definitie van het begrip „werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd” in de zin van de raamovereenkomst, zoals vermeld in clause 3, punt 1, daarvan alle werknemers zonder onderscheid naar de openbare dan wel particuliere aard van hun werkgever (arrest van 4 juli 2006, *Adeneler e.a.*, C-212/04, *Jurispr. blz. I-6057*, punt 56, en arrest *Della Rocca*, reeds aangehaald, punt 34).
- 39 Daaruit volgt dat een werknemer, zoals een geassocieerde docent aan een universiteit, wiens arbeidsovereenkomst volgens de bepalingen van nationaal recht noodzakelijkerwijs is gesloten voor bepaalde tijd, binnen de werkingssfeer van de raamovereenkomst valt.
- 40 In dit verband is het, anders dan de Spaanse regering betoogt, irrelevant dat er voor dergelijke werknemer geen vergelijkbare werknemer in vaste dienst bestaat of dat met deze werknemer geen onrechtmatige opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden gesloten. Dergelijke overwegingen zijn immers alleen relevant om een eventuele schending van de clauses 4 en 5 van de raamovereenkomst vast te stellen die betrekking hebben op respectievelijk de eerbiediging van het non-discriminatiebeginsel tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werknemers in vaste dienst en op maatregelen ter voorkoming van misbruik als gevolg van het

gebruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd. Deze overwegingen zijn daarentegen niet relevant voor de bepaling van de werkingssfeer van de raamovereenkomst, die is vastgelegd in clausule 2, punt 1, juncto clausule 3, punt 1, van deze raamovereenkomst.

- 41 In herinnering dient te worden gebracht dat clausule 5, punt 1, van de raamovereenkomst beoogt uitvoering te geven aan een van de doelstellingen van de raamovereenkomst, te weten het vaststellen van een kader voor het opeenvolgende gebruik van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd, dat als een mogelijke bron van misbruik ten nadele van de werknemers wordt beschouwd, door te voorzien in een aantal minimale beschermende bepalingen om te vermijden dat werknemers in een preciaire situatie komen te verkeren (zie arrest Adeneler e.a., reeds aangehaald, punt 63, en arresten van 23 april 2009, Angelidaki e.a., C-378/07-C-380/07, Jurispr. blz. I-3071, punt 73, en 26 januari 2012, Küçük, C-586/10, punt 25).
- 42 Zo legt deze bepaling van de raamovereenkomst de lidstaten de verplichting op, teneinde misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen, een of meer van de daarin genoemde maatregelen daadwerkelijk en bindend vast te stellen wanneer er in hun nationale recht geen gelijkwaardige wettelijke maatregelen bestaan. De drie in punt 1, sub 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 (zie reeds aangehaalde arresten Angelidaki e.a., punt 74, en Küçük, punt 26).
- 43 In het onderhavige geval staat vast dat de regeling die voor verzoeker in het hoofdgeding geldt, in het bijzonder de statuten van de UPF, geen gelijkwaardige wettelijke maatregel bevat in de zin van clausule 5, punt 1, van de raamovereenkomst en geen enkele beperking inhoudt voor de maximale totale duur en het aantal verlengingen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd tussen universiteiten en geassocieerde docenten, op basis van clausule 5, punt 1, sub b en c.
- 44 In deze omstandigheden moet worden onderzocht in hoeverre de verlenging van dergelijke arbeidsovereenkomsten kan worden gerechtvaardigd op basis van een objectieve reden in de zin van clausule 5, punt 1, sub a, van de raamovereenkomst.
- 45 Volgens de vaste rechtspraak moet het begrip „objectieve reden” aldus worden opgevat dat het ziet op precieze en concrete omstandigheden welke een bepaalde activiteit kenmerken, zodat zij 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, in voorkomend geval, uit het nastreven van een rechtmatige doelstelling van sociaal beleid van een lidstaat (reeds aangehaalde arresten Angelidaki e.a., punt 96 en Küçük, punt 27).
- 46 Daarentegen zou een nationale bepaling waarbij via een wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling in het algemeen en op abstracte wijze de mogelijkheid wordt gecreëerd om gebruik te maken van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet voldoen aan de in het vorige punt van het onderhavige arrest gepreciseerde vereisten (reeds aangehaalde arresten Angelidaki e.a., punt 97 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en Küçük, punt 28).
- 47 Uit een dergelijke louter formele bepaling kunnen namelijk geen objectieve en transparante criteria worden afgeleid om na te gaan of de vernieuwing van dergelijke overeenkomsten beantwoordt aan een werkelijke behoefte, geschikt is om de nagestreefde doelstelling te bereiken, en daartoe noodzakelijk is. Deze bepaling brengt dus een reëel risico van misbruik van dit type overeenkomsten met zich, zodat

het in strijd is met de doelstelling en het nuttig effect van de raamovereenkomst (zie in die zin reeds aangehaalde arresten Angelidaki e.a., punten 98 en 100 en aldaar aangehaalde rechtspraak en Küçük, punt 29).

- 48 Uit de nationale regeling die aan de orde is in het hoofdgeding, zoals omschreven in de verwijzingsbeslissing, volgt evenwel dat de sluiting en de verlenging door de universiteiten van overeenkomsten voor bepaalde tijd met geassocieerde docenten, zoals verzoeker in het hoofdgeding, zijn gerechtvaardigd door de noodzaak om specifieke onderwijstaken in deeltijd toe te vertrouwen aan „deskundigen met erkende vakbekwaamheid” die een beroepsactiviteit uitoefenen buiten het universitaire milieu opdat zij hun kennis en beroepservaring ten dienste stellen van de universiteit, waarbij dus een samenwerking ontstaat tussen het universitaire milieu en het beroepsmilieu. Volgens deze regeling moet een dergelijke geassocieerde docent tijdens een bepaalde aan zijn aanstelling door de universiteit voorafgaande periode gedurende een minimumperiode van meerdere jaren een bezoldigde beroepsactiviteit hebben uitgeoefend op basis van het door hem behaalde diploma. De betrokken arbeidsovereenkomsten worden bovendien gesloten en verlengd onder het voorbehoud dat nog steeds wordt voldaan aan de voorwaarden inzake de uitoefening van de beroepsactiviteit en zij eindigen wanneer de betrokken geassocieerde docent de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.
- 49 Het blijkt dus dat deze regeling, onder voorbehoud van het onderzoek dat dient te worden verricht door de verwijzende rechter, die als enige bevoegd is om het nationale recht uit te leggen, de precieze en concrete omstandigheden vastlegt waarin arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogen worden gesloten en verlengd met het oog op de tewerkstelling van geassocieerde docenten en dat zij aan een werkelijke behoefte beantwoordt.
- 50 Dergelijke arbeidsovereenkomsten lijken in het bijzonder geschikt om de nagestreefde doelstelling te bereiken die erin bestaat om, binnen specifieke vakgebieden, het universitaire onderwijs te verrijken met de ervaring van erkende deskundigen, aangezien deze arbeidsovereenkomsten de mogelijkheid bieden om rekening te houden met de evolutie van zowel de bekwaamheid van de betrokkenen in de betrokken vakgebieden als de behoeften van de universiteiten.
- 51 In dit verband zij in herinnering gebracht dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd weliswaar de normale arbeidsverhouding zijn, doch dat de raamovereenkomst zelf erkent, zoals blijkt uit de tweede en de derde alinea van de preambule en de punten 8 en 10 van de algemene overwegingen ervan, dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd typisch zijn voor sommige sectoren, beroepen en activiteiten (zie in die zin arrest Adeneler e.a., reeds aangehaald, punt 61 en arresten van 15 april 2008, Impact, C-268/06, Jurispr. blz. I-2483, punt 86, en 15 maart 2012, Sibilio, C-157/11, punt 38).
- 52 Voorts lijkt een dergelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, gelet op het feit dat voor de aanstelling van een geassocieerde docent is vereist dat hij een beroepsactiviteit buiten de universiteit uitoefent en dat hij zijn onderwijstaken slechts in deeltijd verricht, evenmin als zodanig in de weg te kunnen staan aan de doelstelling van de raamovereenkomst, die erin bestaat om werknemers te beschermen tegen instabiliteit op het gebied van tewerkstelling.
- 53 Derhalve moet worden vastgesteld, zoals is betoogd door alle betrokkenen die bij het Hof schriftelijke opmerkingen hebben ingediend, dat een nationale regeling als die aan de orde in het hoofdgeding, op grond waarvan universiteiten opeenvolgende met geassocieerde docenten gesloten arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, kunnen verlengen, onder voorbehoud van het door de verwijzende rechter te verrichten onderzoek, in overeenstemming is met clausule 5, lid 1, van de raamovereenkomst.
- 54 Benadrukt dient echter te worden dat de objectieve reden die is voorzien in de nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding, in beginsel weliswaar kan worden aanvaard, maar dat de bevoegde instanties erop moeten toezien dat de concrete toepassing van deze nationale regeling, gelet op de bijzondere kenmerken van de betrokken activiteit en de voorwaarden voor de uitoefening ervan, in

overeenstemming is met de vereisten van de raamovereenkomst. Bij de toepassing van de betrokken bepaling van nationaal recht moeten die instanties dus objectieve en transparante criteria kunnen afleiden om na te gaan of de vernieuwing van dergelijke overeenkomsten beantwoordt aan een werkelijke behoefte, geschikt is om de nagestreefde doelstelling te bereiken, en daartoe noodzakelijk is (zie arrest Küçük, reeds aangehaald, punt 34).

- 55 Dienaangaande zij in herinnering gebracht dat de vernieuwing van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd om te voorzien in behoeften die in feite niet tijdelijk, maar integendeel permanent en blijvend zijn, niet gerechtvaardigd is in de zin van clause 5, punt 1, sub a, van de raamovereenkomst (zie met name arrest Küçük, reeds aangehaald, punt 36).
- 56 Een dergelijk gebruik van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd zou namelijk lijnrecht ingaan tegen de premisse waarop de raamovereenkomst berust, te weten dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding zijn, zelfs al zijn arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd typisch voor sommige sectoren, beroepen of activiteiten (zie reeds aangehaalde arresten Adeneler e.a., punt 61, en Küçük, punt 37).
- 57 De enkele omstandigheid dat de met geassocieerde docenten gesloten arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden verlengd om te voorzien in een terugkerende en permanente behoefte van universiteiten op dit gebied en dat aan een dergelijke behoefte kan worden voldaan in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, kan echter niet uitsluiten dat er sprake is van een objectieve reden in de zin van clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst, aangezien de aard van de betrokken onderwijsactiviteit en de inherente kenmerken ervan in de gegeven context het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen rechtvaardigen. Hoewel de met geassocieerde docenten gesloten arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voorzien in een permanente behoefte van de universiteiten, aangezien de geassocieerde docent op basis van een dergelijke overeenkomst voor bepaalde tijd duidelijk omschreven taken uitvoert die deel uitmaken van de gebruikelijke activiteiten van de universiteiten, neemt dit niet weg dat de behoefte op het gebied van de aanwerving van geassocieerde docenten tijdelijk blijft, aangezien deze docent geacht wordt om na afloop van zijn arbeidsovereenkomst zijn beroepsactiviteit weer voltijds op te nemen (zie in die zin arrest Küçük, reeds aangehaald, punten 38 en 50).
- 58 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zoals die aan de orde in het hoofdgeding kunnen daarentegen niet worden verlengd met het oog op de permanente en bestendige uitvoering, zij het in deeltijd, van onderwijstaken die normaliter binnen het takenpakket van het gewone onderwijzende personeel vallen.
- 59 Het staat bijgevolg aan alle autoriteiten van de betrokken lidstaat, daaronder begrepen de nationale rechterlijke instanties, om in het kader van hun respectieve bevoegdheden te zorgen voor de inachtneming van clause 5, lid 1, sub a, van de raamovereenkomst door in concreto na te gaan of de vernieuwing van opeenvolgende met geassocieerde docenten gesloten arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in tijdelijke behoeften beoogt te voorzien en of een regeling als aan de orde in het hoofdgeding niet in werkelijkheid wordt gebruikt om te voorzien in permanente en blijvende behoeften van de universiteiten op het gebied van de aanwerving van onderwijzend personeel (zie naar analogie de reeds aangehaalde arresten Angelidaki e.a., punt 106, en Küçük, punt 39).
- 60 Gelet op een en ander dient op de eerste vraag te worden geantwoord dat clause 5 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale regeling als die welke aan de orde is in het hoofdgeding, op grond waarvan universiteiten opeenvolgende met geassocieerde docenten gesloten arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, kunnen verlengen zonder enige beperking aan de maximumduur en het aantal verlengingen van deze overeenkomsten, wanneer dergelijke overeenkomsten zijn gerechtvaardigd op basis van een objectieve reden in de zin van punt 1, sub a, van deze clause, wat ter beoordeling van de verwijzende rechter staat. Het staat echter eveneens aan de verwijzende rechter om in concreto na te gaan of in het hoofdgeding de betrokken

vernieuwing van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd daadwerkelijk in tijdelijke behoeften beoogde te voorzien en of een regeling als die aan de orde in het hoofdgeding niet in werkelijkheid is gebruikt om te voorzien in permanente en blijvende behoeften van de universiteiten op het gebied van de aanwerving van onderwijzend personeel.

Tweede en derde vraag

- 61 Met zijn tweede en zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clause 3 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling als die in lid 1, tweede alinea, van de vijftiende aanvullende bepaling van het werknemersstatuut waarin is bepaald dat werknemers van de openbare sector die zijn aangesteld op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur die de in artikel 15, lid 5, van dit statuut vastgestelde maximumduur hebben overschreden, worden onderworpen aan het bijzondere stelsel van werknemers „van onbepaalde duur die niet in vaste dienst zijn”, op grond waarvan hun arbeidsverhouding eindigt wanneer de werkgever via selectieprocedures overgaat tot een aanstelling in hun functie, zonder dat zij recht hebben op betaling van een vergoeding, terwijl zowel werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbetaalde tijd in de particuliere sector als werknemers in vaste dienst in de openbare sector in een soortgelijk geval recht hebben op een opzegvergoeding.
- 62 Vastgesteld moet worden, zoals is aangevoerd door alle betrokkenen die schriftelijke opmerkingen hebben ingediend bij het Hof, dat deze vragen irrelevant zijn voor de beslechting van het hoofdgeding, aangezien zij hypothetisch zijn.
- 63 Door te erkennen dat in het hoofdgeding sprake zou kunnen zijn van misbruik ten gevolge van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd, heeft de verwijzende rechter zelf in zijn beslissing aangegeven, zoals uit de punten 27 en 43 van het onderhavige arrest en de formulering van de eerste vraag blijkt, dat de omzetting van deze arbeidsovereenkomsten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur overeenkomstig artikel 15, lid 5, van het werknemersstatuut, niet van toepassing is op een geassocieerde docent, zoals verzoeker in het hoofdgeding.
- 64 Daaruit volgt dat de tweede en de derde vraag overeenkomstig de in punt 35 van het onderhavige arrest in herinnering gebrachte rechtspraak niet-ontvankelijk zijn.

Kosten

- 65 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 5 van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, moet aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale regeling als die welke aan de orde is in het hoofdgeding, op grond waarvan universiteiten opeenvolgende met geassocieerde docenten gesloten arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen vernieuwen zonder dat enige beperking geldt voor de maximumduur en het aantal vernieuwingen van deze overeenkomsten, wanneer dergelijke overeenkomsten zijn gerechtvaardigd op basis van een objectieve reden in de zin van

punt 1, sub a, van deze clause, wat ter beoordeling van de verwijzende rechter staat. Het staat echter eveneens aan de verwijzende rechter om in concreto na te gaan of in het hoofdgeding de betrokken vernieuwing van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd daadwerkelijk in tijdelijke behoeften beoogde te voorzien en of een regeling als die aan de orde in het hoofdgeding niet in werkelijkheid is gebruikt om te voorzien in permanente en blijvende behoeften van de universiteiten op het gebied van de aanwerving van onderwijzend personeel.

ondertekeningen