



Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Tiende kamer)

5 februari 2015*

„Prejudiciële verwijzing — Handvest van de grondrechten van de Europese Unie — Raamovereenkomst EVV, Unice en CEEP inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd — Nationale regeling die voorziet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een proeftijd van één jaar — Tenuitvoerbrenging van het Unierecht — Geen — Onbevoegdheid van het Hof”

In zaak C-117/14,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Juzgado de lo Social n° 23 de Madrid (Spanje) bij beslissing van 4 maart 2014, ingekomen bij het Hof op 11 maart 2014, in de procedure

Grima Janet Nisttahuz Poclava

tegen

Jose María Ariza Toledano,

wijst

HET HOF (Tiende kamer),

samengesteld als volgt: C. Vajda, kamerpresident, A. Rosas (rapporteur) en E. Juhász, rechters,

advocaat-generaal: Y. Bot,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

- de Spaanse regering, vertegenwoordigd door A. Rubio González als gemachtigde,
- de Poolse regering, vertegenwoordigd door B. Majczyna als gemachtigde,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door J. Enegren en R. Vidal Puig 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 artikel 30 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”) en van 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 tussen G.J. Nisttahuz Poclava en haar werkgever, J.M. Ariza Toledano, aanhangig geding over haar ontslag.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

- 3 Het Handvest voorziet in artikel 30 in „Bescherming bij kennelijk onredelijk ontslag”:
„Iedere werknemer heeft overeenkomstig het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken recht op bescherming tegen iedere vorm van kennelijk onredelijk ontslag.”
- 4 Volgens artikel 1 van richtlijn 1999/70 „[is] [d]eze richtlijn [...]gericht op de uitvoering van de op 18 maart 1999 door de algemene brancheoverkoepelende organisaties (EVV, Unice, CEEP) gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die in de bijlage is opgenomen”.
- 5 De bijlage bij richtlijn 1999/70 bevat de raamovereenkomst van het EVV, de Unice en het CEEP inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (hierna: „raamovereenkomst”). Clausule 1 van de raamovereenkomst luidt:
„Het doel van deze raamovereenkomst is:
 - a) de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen;
 - b) een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen.”
- 6 Clausule 2 van de raamovereenkomst („Werkings sfeer”) bepaalt in lid 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.”
- 7 Clausule 3 van de raamovereenkomst („Definities”) luidt:
„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;

[...]”

- 8 Clausule 5 van de raamovereenkomst („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

Arbeidsrecht

- 9 De arbeidsverhouding wordt geregeld in koninklijk wetgevend decreet 1/1995 van 24 maart 1995 houdende goedkeuring van de gecodificeerde tekst van de wet op het werknemersstatuut (BOE nr. 75 van 29 maart 1995, blz. 9654; hierna: „werknemersstatuut”).
- 10 Met betrekking tot de „Proeftijd” bepaalt artikel 14 van het werknemersstatuut:
- „1. Een proeftijd kan schriftelijk worden overeengekomen, met inachtneming van de maximale duur zoals eventueel vastgelegd in een cao. Bij gebreke van een regeling in een cao mag de proeftijd niet langer zijn dan zes maanden voor technische beroepskrachten met een erkende opleiding en twee maanden voor andere werknemers. In bedrijven met minder dan vijftientig werknemers mag de proeftijd niet langer zijn dan drie maanden voor andere werknemers dan technische beroepskrachten met een erkende opleiding.

Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 15 die voor niet meer dan zes maanden worden gesloten, mag de proeftijd niet langer zijn dan één maand tenzij in een cao anders is bepaald.

[...]”

Voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten tot ondersteuning van ondernemers

- 11 Bij wet 3/2012 van 6 juli 2012 betreffende spoedeisende maatregelen tot hervorming van de arbeidsmarkt (BOE nr. 162 van 7 juli 2012, blz. 49113) is de arbeidswetgeving gewijzigd als gevolg van de economische crisis die in het Koninkrijk Spanje gaande was.
- 12 Onder de maatregelen voor het „Stimuleren van vaste banen en andere maatregelen om meer banen te scheppen” valt de in artikel 4 van wet 3/2012 in het leven geroepen „voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst tot ondersteuning van ondernemers”. Artikel 4, leden 1 tot en met 3, luidt als volgt:
- „1. Om baanzekerheid te bevorderen en tegelijkertijd ondernemerschap te stimuleren mogen bedrijven met minder dan vijftig werknemers tot ondersteuning van ondernemers gesloten arbeidsovereenkomsten als geregeld in dit artikel aangaan.
2. Het betreft fulltime arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd die worden opgemaakt volgens het vast te leggen model.
3. De wettelijke regeling van deze arbeidsovereenkomsten en de daaruit voortvloeiende rechten en verplichtingen worden in de regel beheerst door het bepaalde in de bij koninklijk wetgevend decreet 1/1995 van 24 maart 1995 goedgekeurde gecodificeerde tekst van de wet op het werknemersstatuut en de cao's met betrekking tot arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, met als enige uitzondering de proeftijd als bedoeld in artikel 14 van het werknemersstatuut, waarvan de duur in elk geval één jaar bedraagt. Er kan geen sprake zijn van een proeftijd wanneer de werknemer, ongeacht de vorm van de toenmalige arbeidsovereenkomst, al eerder in dezelfde functie bij het bedrijf heeft gewerkt.”
- 13 Volgens artikel 4, leden 4 en 5, zijn aan tot ondersteuning van ondernemers gesloten arbeidsovereenkomsten fiscale en socialezekerheidsprykkels verbonden en geeft het sluiten van dergelijke arbeidsovereenkomsten met bij het arbeidsbureau ingeschreven werkzoekenden recht op diverse voordelen.
- 14 Artikel 4, leden 6 tot en met 8, van wet 3/2012 bepaalt:
- „6. Tot ondersteuning van ondernemers voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten als bedoeld in het onderhavige artikel kunnen niet worden gesloten door een bedrijf dat in de zes maanden voorafgaand aan het aangaan ervan kennelijk onredelijke ontslagen heeft verricht. [...]
7. Om de aan tot ondersteuning van ondernemers voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten verbonden voordelen te genieten, moet het bedrijf de nieuwe werknemer gedurende minimaal drie jaar vanaf de aanvang van het dienstverband in dienst houden. Het bedrijf moet tevens het met het aangaan van dergelijke arbeidsovereenkomsten bereikte werkgelegenheidsniveau in het bedrijf gedurende minimaal één jaar vanaf het aangaan daarvan behouden. Indien niet voldaan wordt aan deze verplichtingen, dienen de verkregen voordelen te worden terugbetaald.
- [...]
8. Voor de toepassing van dit artikel wordt rekening gehouden met het aantal werknemers van het bedrijf op het moment van indiensttreding.”

- 15 De periode gedurende welke gebruik kan worden gemaakt van deze vorm van werkgelegenheid, wordt als volgt geregeld in de negende overgangsbepaling, lid 2, van wet 3/2012:

„Negende overgangsbepaling. Sluiten van opleidings- en stageovereenkomsten en van tot ondersteuning van ondernemers voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten in reactie op het werkloosheidspercentage.

[...]

2. Tot ondersteuning van ondernemers kunnen voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 4 van deze wet worden gesloten totdat het werkloosheidspercentage in ons land minder dan 15 % is.”

Feiten van het hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 16 Nisttahuz Poclava heeft de Boliviaanse nationaliteit en werkte als kokkin in het horeca-etablisement Taberna del Marqués. Haar fulltime arbeidsovereenkomst werd gesloten op 16 januari 2013 en was een voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst tot ondersteuning van ondernemers.
- 17 Volgens de tweede bepaling van haar arbeidsovereenkomst was in elk geval sprake van een proeftijd van één jaar. In de elfde bepaling was aangegeven dat de arbeidsovereenkomst kon worden medegefinancierd door het Europees Sociaal Fonds. Voor alles wat niet in de arbeidsovereenkomst was geregeld, gold de cao voor de horeca.
- 18 Bij aangetekend schrijven van 31 mei 2013 is aan Nisttahuz Poclava meegedeeld dat zij met ingang van die datum niet meer bij het bedrijf werkzaam was omdat zij haar proeftijd niet had doorstaan.
- 19 Op 2 juli 2013 heeft Nisttahuz Poclava een zaak aangespannen tegen haar werkgever en bij de Juzgado de lo Social n° 23 de Madrid gevorderd dat haar ontslag kennelijk onredelijk wordt verklaard en dat haar werkgever wordt gelast om haar weer in dienst te nemen tegen dezelfde voorwaarden als die welke vóór de beëindiging van de arbeidsovereenkomst golden, dan wel haar een vergoeding te betalen ter hoogte van 33 dagen loon per arbeidsjaar.
- 20 De verwijzende rechter wijst erop dat de in artikel 4, lid 3, van wet 3/2012 vastgelegde duur van de proeftijd niet de in het Spaanse recht doorgaans geldende duur is en losstaat van de professionele kwalificaties van de nieuwe werknemer. Volgens hem is met artikel 4, lid 3, van die wet een atypische arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar in het leven geroepen, welke arbeidsovereenkomst na afloop van de proeftijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan worden. De verwijzende rechter verklaart voorts dat de werknemer gedurende deze proeftijd geen rechtsbescherming geniet tegen ontslag, met name wat vorm, motivering en mogelijke rechterlijke toetsing daarvan betreft.
- 21 De verwijzende rechter wijst er verder nog op dat wet 3/2012 strekt tot stimulering van de werkgelegenheid en deel uitmaakt van de hervormingen van het arbeidsrecht die naar aanleiding van de besluiten en aanbevelingen van de Europese Unie op werkgelegenheidsgebied zijn doorgevoerd.
- 22 In verband met de besluiten en aanbevelingen van de Unie vermeldt de verwijzende rechter artikel 148 VWEU, waarin sprake is van werkgelegenheidsrichtsnoeren, en artikel 151 VWEU, beschikking 2008/618/EG van de Raad van 15 juli 2008 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten (PB L 198, blz. 47), de mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's „Naar een banenrijk herstel” [COM(2012) 173 final], besluit 2010/707/EU van de Raad van 21 oktober 2010 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten (PB L 308, blz. 46), de aanbeveling van de Raad van 12 juli 2011 over het nationale

hervormingsprogramma 2011 van Spanje en met een advies van de Raad over het geactualiseerde stabiliteitsprogramma van Spanje voor de periode 2011-2014 (PB C 212, blz. 1) en de aanbeveling van de Raad van 10 juli 2012 over het nationale hervormingsprogramma van Spanje voor 2012 en met een advies van de Raad over het stabiliteitsprogramma van Spanje voor de periode 2012-2015 (PB C 219, blz. 81).

- 23 Volgens de verwijzende rechter is de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst tot ondersteuning van ondernemers in strijd met artikel 30 van het Handvest, artikel 2, lid 2, onder b), en artikel 4 van het op 22 juni 1982 te Genève door de Internationale Arbeidsorganisatie aangenomen Verdrag betreffende de beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever (ILO-Verdrag nr. 158), het op 18 oktober 1961 te Turijn ondertekende Europees Sociaal Handvest – waarvan de schending blijkt uit een besluit van het Europees Comité voor Sociale Rechten van 23 mei 2012 over een vergelijkbare Griekse arbeidsovereenkomst – en richtlijn 1999/70.
- 24 Wat met name richtlijn 1999/70 betreft, is de verwijzende rechter van oordeel dat wet 3/2012 indruist tegen de doelstellingen van deze richtlijn, namelijk het tegengaan van discriminatie van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en het voorkomen van misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd. Zijns inziens heeft wet 3/2012 tot gevolg dat tussen werknemers met de genoemde vorm van arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding en werknemers met een normale arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd sprake is van discriminatie tijdens het eerste jaar dat de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding wordt uitgevoerd, aangezien bij vervroegde beëindiging van het dienstverband de eerste categorie werknemers geen vergoeding ontvangt. Bovendien zou er in strijd met richtlijn 1999/70 en de raamovereenkomst sprake zijn van een nieuwe virtueel voor bepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst waarbij minder gunstige arbeidsvoorwaarden gelden voor werknemers die met een werkgever een dergelijke arbeidsovereenkomst zijn aangegaan.
- 25 De verwijzende rechter vraagt zich af of een nationale regeling die een arbeidsovereenkomst met een proeftijd van één jaar instelt en regelt en die voorts een cao-regeling van de aan die arbeidsovereenkomst verbonden proeftijd uitsluit, zich met het Unierecht verdraagt. Hij vraagt zich ook af of die proeftijd, gedurende welke de arbeidsovereenkomst vrij kan worden beëindigd, verenigbaar is met het in artikel 30 van het Handvest gewaarborgde grondrecht.
- 26 Daarop heeft de Juzgado de lo Social n° 23 de Madrid de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:
- „1) Is de nationale regeling op grond waarvan aan voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten tot ondersteuning van ondernemers een proeftijd van één jaar is verbonden gedurende welke de arbeidsovereenkomst vrij kan worden beëindigd, strijdig met het Unierecht en verenigbaar met het in artikel 30 van het Handvest gewaarborgde grondrecht?
- 2) Druist de proeftijd van één jaar die verbonden is aan voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten tot ondersteuning van ondernemers, in tegen de doelstellingen en bepalingen van richtlijn 1999/70 [en daarmee tegen de clausules 1 en 3 van de raamovereenkomst]?”

Bevoegdheid van het Hof

- 27 Met zijn vragen, die tezamen moeten worden behandeld, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 30 van het Handvest en richtlijn 1999/70, en meer in het bijzonder de clausules 1 en 3 van de raamovereenkomst, aldus moeten worden uitgelegd dat deze bepalingen zich verzetten

tegen een nationale wettelijke regeling als de Spaanse regeling die de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst tot ondersteuning van ondernemers instelt en regelt en in een proeftijd van één jaar voorziet.

- 28 In herinnering moet worden geroepen dat het toepassingsgebied van het Handvest wat het optreden van de lidstaten betreft wordt bepaald door artikel 51, lid 1, volgens hetwelk de bepalingen van het Handvest tot de lidstaten gericht zijn uitsluitend wanneer zij het Unierecht ten uitvoer brengen.
- 29 Uit vaste rechtspraak van het Hof volgt immers in wezen dat de in de rechtsorde van de Unie gewaarborgde grondrechten toepassing vinden in alle situaties die door het Unierecht worden beheerst, maar niet daarbuiten (arrest Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, punt 19 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 30 Nagegaan moet dus worden of bij de Spaanse wettelijke regeling die de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst tot ondersteuning van ondernemers instelt en regelt, sprake is van het ten uitvoer brengen van het Unierecht.
- 31 Zoals de Spaanse regering en de Europese Commissie hebben opgemerkt, zijn richtlijn 1999/70 en de raamovereenkomst van toepassing op alle werknemers die tegen betaling arbeid verrichten in het kader van de met hun werkgever bestaande arbeidsverhouding voor bepaalde tijd (arresten Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punt 28; Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punt 40, en Valenza e.a., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punt 33).
- 32 Volgens clause 2, lid 1, van de raamovereenkomst is deze overeenkomst 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.
- 33 Blijkens de in clause 3 van de raamovereenkomst opgenomen definitie moet onder „werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd” worden verstaan „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”.
- 34 Blijkens de verwijzingsbeslissing bepaalt artikel 4, lid 2, van wet 3/2012 dat „[h]et [...] arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd [betreft]”. Volgens artikel 4, lid 3, van wet 3/2012 worden de arbeidsovereenkomsten beheerst door het bepaalde in het werknemersstatuut en de cao’s met betrekking tot arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, met als enige uitzondering de proeftijd.
- 35 Uit zowel de in clause 3 van de raamovereenkomst opgenomen definitie van het begrip „werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd” als de in het hoofdgeding toepasselijke nationale wettelijke regeling volgt dat een arbeidsovereenkomst als die van Nisttahuz Poclava niet kan worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- 36 De proeftijd is immers hoofdzakelijk bedoeld om de geschiktheid en vaardigheden van de werknemer te beoordelen, terwijl de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt gebruikt wanneer het einde van de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding wordt bepaald door objectieve voorwaarden.
- 37 In elk geval wordt de duur van een proeftijd zoals bedoeld in wet 3/2012 niet geregeld in richtlijn 1999/70.

- 38 Geoordeeld moet dus worden dat een arbeidsovereenkomst zoals de in het Spaanse recht in het leven geroepen „voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst tot ondersteuning van ondernemers” geen onder richtlijn 1999/70 vallende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is.
- 39 In de motivering van de verwijzingsbeslissing heeft de verwijzende rechter andere Unierechtelijke bepalingen vermeld op grond waarvan naar zijn oordeel kan worden aangenomen dat de aan de orde zijnde juridische situatie binnen de werkingssfeer van het Unierecht valt.
- 40 Met betrekking tot artikel 151 VWEU, waarin de doelstellingen van de Unie en de lidstaten op het gebied van sociaal beleid worden uiteengezet, moet worden vastgesteld dat in dit artikel geen specifieke verplichtingen zijn opgenomen wat de aan arbeidsovereenkomsten verbonden proeftijd betreft. Hetzelfde geldt voor de door de Raad krachtens artikel 148 VWEU aangenomen richtsnoeren en aanbevelingen op het gebied van werkgelegenheid, waar de verwijzende rechter naar verwijst.
- 41 Bij de beoordeling van de Franse arbeidsovereenkomst voor nieuwe arbeidskrachten heeft het Hof weliswaar geoordeeld dat werknemersbescherming bij opzegging van de arbeidsovereenkomst een middel is om de doelstellingen van artikel 151 VWEU te bereiken en dat de Uniewetgever overeenkomstig het bepaalde in artikel 153, lid 2, VWEU op dit gebied bevoegd is, doch tevens dat situaties ten aanzien waarvan geen maatregelen op grond van die artikelen zijn genomen, niet binnen de werkingssfeer van het Unierecht vallen (beschikking Polier, C-361/07, EU:C:2008:16, punt 13).
- 42 Voorts is de omstandigheid dat voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten tot ondersteuning van ondernemers mogelijkwijs via de structuurfondsen kunnen worden gefinancierd, op zich niet voldoende om te oordelen dat in de in het hoofdgeding aan de orde zijnde situatie sprake is van het ten uitvoer brengen van het Unierecht in de zin van artikel 51, lid 1, van het Handvest.
- 43 In de motivering van de verwijzingsbeslissing vermeldt de verwijzende rechter ook artikel 2, lid 2, onder b), en artikel 4 van het op 22 juni 1982 te Genève door de Internationale Arbeidsorganisatie aangenomen Verdrag betreffende de beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever (ILO-Verdrag nr. 158) en het op 18 oktober 1961 te Turijn ondertekende Europees Sociaal Handvest. Vastgesteld moet worden dat het Hof krachtens artikel 267 VWEU niet bevoegd is uitspraak te doen over de uitlegging van bepalingen van internationaal recht die de lidstaten binden buiten het kader van het Unierecht (zie arrest Vandeweghe e.a., 130/73, EU:C:1973:131, punt 2; arrest TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, punt 61; beschikking Corpul Național al Polițiștilor, C-134/12, EU:C:2012:288, punt 14, en arrest Qurbani, C-481/13, EU:C:2014:2101, punt 22).
- 44 Gelet op al het voorgaande valt de in het hoofdgeding aan de orde zijnde situatie niet binnen de werkingssfeer van het Unierecht. Derhalve is het Hof niet bevoegd om de vragen van de verwijzende rechter te beantwoorden.

Kosten

- 45 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:

Het Hof van Justitie van de Europese Unie is niet bevoegd om te antwoorden op de prejudiciële vragen die de Juzgado de lo Social n° 23 de Madrid (Spanje) bij beslissing van 4 maart 2014 heeft voorgelegd.

ondertekeningen