



## Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Zesde kamer)

28 februari 2018\*

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Richtlijn 1999/70/EG – Raamovereenkomst EVV, UNICE en CEEP inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd – Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd – Clausule 5, punt 1 – Maatregelen ter voorkoming van misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd – Richtlijn 2000/78/EG – Artikel 6, lid 1 – Verbod op discriminatie op grond van leeftijd – Nationale regeling op grond waarvan het einde van de arbeidsovereenkomst, dat op de normale pensioenleeftijd is vastgesteld, kan worden uitgesteld om de enkele reden dat de werknemer een recht op ouderdomspensioen verkrijgt”

In zaak C-46/17,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Landesarbeitsgericht Bremen (arbeidsrechter van de deelstaat Bremen, Duitsland) bij beslissing van 23 november 2016, ingekomen bij het Hof op 30 januari 2017, in de procedure

**Hubertus John**

tegen

**Freie Hansestadt Bremen,**

wijst

HET HOF (Zesde kamer),

samengesteld als volgt: C. G. Fernlund, kamerpresident, A. Arabadjiev (rapporteur) en S. Rodin, rechters,

advocaat-generaal: H. Saugmandsgaard Øe,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

- Hubertus John, vertegenwoordigd door H. Buroh en J. Steinhauer, Rechtsanwältin,
- Freie Hansestadt Bremen, vertegenwoordigd door C. Darge, Rechtsanwalt,
- de Duitse regering, vertegenwoordigd door T. Henze en K. Stranz als gemachtigden,

\* Procestaal: Duits.

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. van Beek en M. Kellerbauer als gemachtigden, gelet op de beslissing, de advocaat-generaal gehoord, om de zaak zonder conclusie te berechten, het navolgende

### Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van clause 5, punt 1, van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (hierna: „raamovereenkomst”), die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB 1999, L 175, blz. 43), alsook van artikel 1, artikel 2, lid 1, en artikel 6, lid 1, van 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 2000, L 303, blz. 16).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Hubertus John en zijn voormalige werkgever, de Freie Hansestadt Bremen (Vrije Hanzestad Bremen, Duitsland), over de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst op het overeengekomen tijdstip van het bereiken van de normale pensioenleeftijd en over de afwijzing van zijn verzoek om na deze leeftijd door te mogen werken.

### Toepasselijke bepalingen

#### *Unierecht*

##### *De raamovereenkomst*

- 3 Volgens clause 1 van de raamovereenkomst heeft deze tot doel de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen en een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen.
- 4 Clause 2 van de raamovereenkomst, met als opschrift „Werkings sfeer”, 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.”
- 5 Clause 3 van de raamovereenkomst heeft als opschrift „Definities” en bepaalt:  
„In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
  1. ‚werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd’: iemand met een rechtstreeks tussen een werkgever en een werknemer aangegane arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voor bepaalde tijd waarvan het einde wordt bepaald door objectieve voorwaarden zoals het bereiken van een bepaald tijdstip, het voltooien van een bepaalde taak of het intreden van een bepaalde gebeurtenis;

[...]”

6 Clausule 4 van de raamovereenkomst, met als opschrift „Non-discriminatiebeginsel”, 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.”

7 Clausule 5 van de raamovereenkomst heeft als opschrift „Maatregelen ter voorkoming van misbruik” en 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.”

#### *Richtlijn 2000/78*

8 Volgens overweging 14 van richtlijn 2000/78 laat deze richtlijn de nationale bepalingen waarin de pensioengerechtigde leeftijd wordt vastgesteld onverlet.

9 Richtlijn 2000/78 heeft volgens artikel 1 ervan „tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden”.

10 Artikel 2 van die richtlijn luidt als volgt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

- a) ‚directe discriminatie‘, wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;
- b) ‚indirecte discriminatie‘, wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt,
  - i) tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, [...]

[...]”

- 11 Artikel 6 van de voornoemde richtlijn, met als opschrift „Rechtvaardiging van verschillen in behandeling op grond van leeftijd”, bepaalt in lid 1:

„Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

- a) het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opnemingsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;

[...]”

### ***Duits recht***

- 12 § 41 van boek VI van het Sozialgesetzbuch (Duits sociaal wetboek), met als opschrift „Ouderdomspensioen en ontslagbescherming”, bepaalt, in de versie die sinds 23 juni 2014 van kracht is, in de derde volzin (hierna: „in het hoofdgeding aan de orde zijnde bepaling”):

„Is overeengekomen dat een arbeidsverhouding met het bereiken van de normale pensioenleeftijd wordt beëindigd, dan kunnen de partijen bij de arbeidsovereenkomst overeenkomen om het tijdstip van de beëindiging, in voorkomend geval ook bij herhaling, uit te stellen.”

- 13 § 44 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de publieke sector van de Duitse Länder (deelstaten) (hierna: „cao”), met als opschrift „Bijzondere regelingen voor leerkrachten op contractbasis”, bepaalt in deel V, punt 4, getiteld „Beperking van de duur en beëindiging van de arbeidsovereenkomst”, het volgende:

„De arbeidsovereenkomst eindigt, zonder dat deze hoeft te worden opgezegd, aan het einde van het semester (31 januari respectievelijk 31 juli) waarin de leerkracht de wettelijke leeftijd voor het normale ouderdomspensioen heeft bereikt.”

## Hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 14 John, geboren op 8 juli 1949, werd op 25 september 2001 door de vrije Hanzestad Bremen aangeworven als leraar op contractbasis. De arbeidsovereenkomst was onderworpen aan de ambtenaren-cao in Duitsland, die werd vervangen door de cao.
- 15 Met toepassing van de cao diende die arbeidsovereenkomst te eindigen wanneer de leraar de wettelijke pensioenleeftijd bereikte. Bij brief van 5 februari 2014 heeft John verzocht om na die leeftijd door te mogen werken tot aan het einde van het schooljaar 2014/2015. Op 24 oktober 2014 zijn partijen overeengekomen dat „de automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomst [...] overeenkomstig § 44, punt 4, van de cao, [wordt] uitgesteld tot en met 31 juli 2015”.
- 16 Op 4 februari 2015 heeft John zijn werkgever verzocht om de einddatum van de overeenkomst uit te stellen tot het einde van het eerste semester van het schooljaar 2015/2016, te weten 31 januari 2016. Nadat dit hem werd geweigerd, heeft hij een vordering in rechte ingesteld en aangevoerd dat het strijdig is met het Unierecht om de duur van de overeenkomst op grond van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde bepaling te beperken.
- 17 Het Landesarbeitsgericht Bremen (arbeidsrechter van de deelstaat Bremen, Duitsland), waarbij beroep is ingesteld tegen een beslissing van het Arbeitsgericht Bremen (arbeidsrechter in eerste aanleg Bremen, Duitsland), vraagt zich af of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde bepaling verenigbaar is met clausule 5, punt 1, van de raamovereenkomst en met artikel 1, artikel 2, lid 1, en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78. De verwijzende rechter stelt dat de arbeidsovereenkomst in het hoofdgeding binnen de werkingssfeer van de raamovereenkomst valt, aangezien deze overeenkomst volgens de cao eindigt op de datum waarop de leraar de wettelijke leeftijd bereikt waarop hij aanspraak kan maken op een ouderdomspensioen. Hij meent bijgevolg dat de verlenging van de overeenkomst tot na deze einddatum moet worden opgevat als een vernieuwing van een overeenkomst voor bepaalde tijd. Hij vraagt zich af of de bepalingen van nationaal recht, daar deze geen enkele beperking bevatten van de mogelijkheid voor partijen om de einddatum van de overeenkomst uit te stellen, verenigbaar zijn met de bepalingen van de raamovereenkomst ter voorkoming van misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, en of zij geen afbreuk doen aan de bepalingen van richtlijn 2000/78 of de algemene beginselen van Unierecht.
- 18 In die omstandigheden heeft het Landesarbeitsgericht Bremen de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:
- „1) Moet clausule 5, punt 1, van de [raamovereenkomst] aldus worden uitgelegd dat deze clausule zich verzet tegen een nationale regeling die de partijen bij een arbeidsovereenkomst in staat stelt om, zonder verdere voorwaarden en beperking in de tijd, de overeengekomen beëindiging van de arbeidsverhouding door het bereiken van de normale pensioenleeftijd bij overeenkomst tijdens de arbeidsverhouding, in voorkomend geval ook herhaaldelijk, uit te stellen, enkel omdat de werknemer door het bereiken van de normale pensioenleeftijd aanspraak kan maken op ouderdomspensioen?
- 2) Indien de eerste vraag bevestigend wordt beantwoord:
- Geldt de onverenigbaarheid van de in de eerste vraag genoemde nationale regeling met clausule 5, punt 1, van de raamovereenkomst ook bij het eerste uitstel van de beëindiging?
- 3) Moeten artikel 1, artikel 2, lid 1, en artikel 6, lid 1, van richtlijn [2000/78] en/of de algemene beginselen van [Unie]recht aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling die de partijen bij een arbeidsovereenkomst in staat stelt om, zonder verdere voorwaarden en beperking in de tijd, de overeengekomen beëindiging van de arbeidsverhouding door het

bereiken van de normale pensioenleeftijd bij overeenkomst tijdens de arbeidsverhouding, in voorkomend geval ook herhaaldelijk, uit te stellen, enkel omdat de werknemer door het bereiken van de normale pensioenleeftijd aanspraak kan maken op ouderdomspensioen?”

## Beantwoording van de prejudiciële vragen

### *Derde vraag*

- 19 Met zijn derde vraag, die als eerste moet worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 2, lid 2, en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale bepaling als die in het hoofdgeding, die het uitstellen van de beëindiging van het actieve beroepsleven van werknemers die de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt, afhankelijk stelt van een akkoord van de werkgever dat wordt gegeven voor bepaalde tijd.
- 20 In dit verband zij eraan herinnerd dat voor de toepassing van richtlijn 2000/78 volgens artikel 2, lid 1, ervan onder het „beginsel van gelijke behandeling” wordt verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden, waaronder de leeftijd.
- 21 Volgens artikel 2, lid 2, onder a), van die richtlijn is er directe discriminatie wanneer iemand op grond van zijn leeftijd ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld. Volgens artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 is er indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde leeftijd in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.
- 22 Onderzocht moet dus worden of een werknemer zoals John vanwege zijn leeftijd ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie in de zin van artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78, dan wel of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde bepaling de leeftijdscategorie waartoe hij behoort bijzonder benadeelt in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van die richtlijn.
- 23 Vooraf zij eraan herinnerd dat richtlijn 2000/78, zoals overweging 14 ervan preciseert, de nationale bepalingen waarin de pensioenleeftijd wordt vastgesteld onverlet laat. Zoals de Europese Commissie heeft opgemerkt, moeten de leeftijdsgrenzen voor de normale pensioenleeftijd wel rekening houden met het feit dat prestaties van werknemers over het algemeen verminderen met de leeftijd, alsook met de wens en de behoefte van oudere werknemers om naar goeddunken over hun vrije tijd te beschikken.
- 24 Voorts heeft het Hof geoordeeld dat de automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten van werknemers die voldoen aan de leeftijds- en bijdragevoorwaarden om in aanmerking te komen voor uitkering van hun pensioenrechten, sinds lange tijd deel uitmaakt van het arbeidsrecht van een groot aantal lidstaten en op grote schaal wordt gebruikt in arbeidsbetrekkingen. Dit systeem berust op een evenwicht tussen redenen van politieke, economische, sociale, demografische en budgettaire aard en hangt af van de beslissing om de duur van het arbeidsleven van werknemers te verlengen of om juist in vroegtijdige pensionering van werknemers te voorzien (arrest van 12 oktober 2010, Rosenblatt, C-45/09, EU:C:2010:601, punt 44 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 25 In zijn arrest van 12 oktober 2010, Rosenblatt (C-45/09, EU:C:2010:601), heeft het Hof met betrekking tot een met artikel 44 van de cao vergelijkbare bepaling geoordeeld dat deze niet verder gaat dan noodzakelijk is voor de verwezenlijking van de nagestreefde doelstellingen, rekening houdend met de ruime beoordelingsbevoegdheid van de lidstaten en de sociale partners op het gebied van sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid.



- 26 De bepaling die in het hoofdgeding wordt betwist, is echter niet § 44 van de cao inzake het beginsel van de automatische beëindiging van de arbeidsverhouding aan het einde van het semester waarin de werknemer de normale pensioenleeftijd bereikt, maar een bepaling die de partijen bij de arbeidsovereenkomst juist toestaat om die einddatum uit te stellen. Zoals uit de bewoordingen van de derde vraag blijkt, staat deze bepaling hun zelfs toe om die datum onvoorwaardelijk, onbeperkt in de tijd en, in voorkomend geval, herhaaldelijk uit te stellen.
- 27 Wat de eventuele ongunstige of nadelige gevolgen van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde bepaling betreft, betoogt de Duitse regering dat deze bepaling strikt genomen niet gaat over de voor de beëindiging van een arbeidsverhouding vastgestelde leeftijdsgrens maar over de mogelijkheid om de beëindiging van een arbeidsverhouding in onderling akkoord uit te stellen, hetgeen werknemers die de normale pensioenleeftijd bereiken een extra mogelijkheid biedt om de beëindiging van hun arbeidsverhouding mee te organiseren.
- 28 Volgens de Duitse regering heeft de nationale wetgever met de in het hoofdgeding aan de orde zijnde bepaling, op verzoek van de sociale partners, een flexibel en rechtszeker systeem willen invoeren om arbeidsverhoudingen, waar nodig en onder bepaalde voorwaarden, te kunnen voortzetten na de normale pensioenleeftijd.
- 29 Deze uitlegging kan op enige bijval rekenen van de verwijzende rechter, die stelt dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde bepaling kan worden geacht een afwijking toe te staan van het beginsel van de automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de normale pensioenleeftijd. Anders dan voor jongere werknemers het geval is, staan werknemers die de normale pensioenleeftijd bereiken immers voor de keuze om de arbeidsverhouding te verlengen dan wel het beroepsleven volledig te verlaten.
- 30 Aan die vaststelling wordt niet afgedaan door de omstandigheid dat de partijen bij de betrokken arbeidsovereenkomst de einddatum van de arbeidsverhouding herhaaldelijk, onvoorwaardelijk en onbeperkt in de tijd kunnen uitstellen. Deze mogelijkheden verlenen die bepaling juist een gunstig of voordelig karakter, daar de voortzetting van de arbeidsverhouding op die manier naar goedgevonden kan worden geregeld en die voortzetting in ieder geval niet kan plaatsvinden zonder dat de twee contractpartijen daar tijdens de arbeidsverhouding mee instemmen.
- 31 Vastgesteld moet worden dat een arbeidsverhouding in die context in beginsel slechts kan worden voortgezet indien zowel werknemer als werkgever dat voordelig achten, in de veronderstelling dat het een activiteit betreft die zich ertoe leent om te worden voortgezet na de normale pensioenleeftijd. Uit het dossier waarover het Hof beschikt, blijkt trouwens dat John zelf voor de verwijzende rechter is opgekomen tegen de weigering van zijn werkgever om in te gaan op zijn verzoek om de beëindiging van de activiteit een tweede maal uit te stellen.
- 32 In die omstandigheden kan een dergelijke bepaling niet als een ongunstige maatregel in de zin van artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/78 worden beschouwd ten aanzien van personen die de pensioenleeftijd hebben bereikt, in vergelijking met hen die deze leeftijd nog niet hebben bereikt.
- 33 Derhalve moet op de derde vraag worden geantwoord dat artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/78 aldus dient te worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale bepaling als die welke aan de orde is in het hoofdgeding, die het uitstellen van de beëindiging van de beroepswerkzaamheid van werknemers die de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt, afhankelijk stelt van een akkoord van de werkgever dat wordt gegeven voor bepaalde tijd.

### *Eerste en tweede vraag*

- 34 Met zijn eerste en tweede vraag, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling als die welke aan de orde is in het hoofdgeding, die partijen bij een arbeidsovereenkomst in staat stelt om, zonder verdere voorwaarden en beperking in de tijd, de overeengekomen beëindiging van de arbeidsverhouding door het bereiken van de normale pensioenleeftijd bij overeenkomst tijdens de arbeidsverhouding, in voorkomend geval ook herhaaldelijk, uit te stellen, enkel omdat de werknemer door het bereiken van de normale pensioenleeftijd aanspraak kan maken op ouderdomspensioen.
- 35 De Duitse regering voert om te beginnen aan dat het hoofdgeding buiten de werkingssfeer van de raamovereenkomst valt. Volgens deze regering is het immers niet omdat de arbeidsovereenkomst eindigt wanneer de werknemer de pensioenleeftijd bereikt, dat de arbeidsverhouding kan worden gekwalificeerd als een „overeenkomst voor bepaalde tijd”. Een dergelijke overeenkomst kan immers niet worden geacht een arbeidsverhouding van korte duur tot stand te brengen, aangezien er tientallen jaren kunnen verstrijken tussen het sluiten van de arbeidsovereenkomst en het tijdstip waarop de normale pensioenleeftijd wordt bereikt. Zo ook kunnen de partijen de einddatum van de arbeidsovereenkomst slechts uitstellen op voorwaarde dat de reeds bestaande arbeidsovereenkomst ononderbroken wordt voortgezet, en kan het uitstel niet worden opgevat als het sluiten van een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- 36 De verwijzende rechter is in dit verband van oordeel dat, voor zover de overeenkomst in het hoofdgeding onderworpen is aan § 44, punt 4, van de cao, dat bepaalt dat de arbeidsverhouding eindigt aan het einde van het semester waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, deze overeenkomst voorziet in een termijn, en dus van bepaalde duur is.
- 37 Er zij aan herinnerd dat, hoewel de werkingssfeer van de raamovereenkomst volgens de bewoordingen van clause 2, punt 1, ervan ruim is opgevat daar zij 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”, dit niet wegneemt dat de definitie van de arbeidsovereenkomsten en -verhoudingen die binnen de werkingssfeer van de raamovereenkomst vallen, niet door deze laatste of het Unierecht maar door de nationale wetgeving en/of gebruiken wordt geregeld (arrest van 15 maart 2012, Sibilio, C-157/11, niet gepubliceerd, EU:C:2012:148, punt 42).
- 38 Het Hof kan evenwel, in het kader van de gerechtelijke samenwerking waarin artikel 267 VWEU voorziet, op grond van de gegevens van het dossier de nationale rechter de gegevens met betrekking tot de uitlegging van het Unierecht verschaffen die voor hem dienstig kunnen zijn bij de beoordeling van de effecten van de voorschriften ervan (zie in die zin arrest van 21 juni 2017, W e.a., C-621/15, EU:C:2017:484, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 39 Aldus moet in herinnering worden gebracht dat de raamovereenkomst uitgaat van de premisse dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding vormen, waarbij niettemin wordt erkend dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kenmerkend kunnen zijn voor sommige sectoren of sommige beroepen en activiteiten.
- 40 Een van de doelstellingen van de raamovereenkomst is het vaststellen van een kader voor het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd, wat als een mogelijke bron van misbruik van werknemers wordt beschouwd, door te voorzien in een aantal minimale beschermende bepalingen om te voorkomen dat werknemers in een preciaire situatie komen te verkeren (arrest van 14 september 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak).



- 41 Het genot van vaste dienstbetrekkingen wordt dan ook opgevat als een essentieel onderdeel van de werknemersbescherming, terwijl arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd slechts in sommige omstandigheden in de behoeften van zowel de werkgever als de werknemer kunnen voorzien (arrest van 14 september 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punt 27 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 42 Zoals in punt 24 van het onderhavige arrest echter in herinnering is gebracht, maakt de automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten van werknemers die voldoen aan de leeftijds- en bijdragevoorwaarden om in aanmerking te komen voor uitkering van hun pensioenrechten, sinds lange tijd deel uit van het arbeidsrecht van een groot aantal lidstaten en wordt dit systeem op grote schaal gebruikt in arbeidsbetrekkingen.
- 43 Bovendien kan een arbeidsovereenkomst als die in het hoofdgeding, waarbij de arbeidsverhouding pas eindigt wanneer de werknemer de normale pensioenleeftijd bereikt, tientallen jaren duren, zoals de Duitse regering heeft aangegeven.
- 44 Verder biedt de automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten bij het bereiken van de normale pensioenleeftijd werknemers in wezen het genot van een vaste dienstbetrekking. Zoals de verwijzende rechter heeft opgemerkt, bevindt een werknemer die de normale pensioenleeftijd bereikt zich immers in de regel aan het einde van zijn beroepsleven.
- 45 Bovendien lijkt het niet uitgesloten dat het uitstel, waarin de in het hoofdgeding aan de orde zijnde bepaling voorziet, valt aan te merken als een eenvoudig contractueel uitstel van de oorspronkelijk overeengekomen pensioenleeftijd.
- 46 Uit geen enkel aan het Hof overgelegd element blijkt dus dat een dergelijke bepaling kan aanzetten tot een opeenvolgend gebruik van arbeidsovereenkomsten of -verhoudingen voor bepaalde tijd of een potentiële bron van misbruik van werknemers vormt. In elk geval kan niet worden geoordeeld dat het hanteren van leeftijdsgrenzen die overeenstemmen met de normale pensioenleeftijd, de betrokken werknemers systematisch in een preciaire situatie brengt in de zin van de raamovereenkomst, wanneer zij een volledig pensioen ontvangen en met name wanneer de werkgever de betrokken arbeidsovereenkomst kan vernieuwen.
- 47 Voor het geval dat de verwijzende rechter, ondanks de in de punten 42 tot en met 46 van dit arrest geformuleerde overwegingen, van oordeel is dat het sluiten van een overeenkomst als die van 24 oktober 2014, waarin de einddatum wordt uitgesteld van een arbeidsovereenkomst als die van 25 september 2001, waarvoor een clause geldt op grond waarvan de arbeidsverhouding automatisch eindigt wanneer de werknemer de wettelijke leeftijd voor verkrijging van een ouderdomspensioen bereikt, moet worden beschouwd als het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of -verhoudingen voor bepaalde tijd in de zin van clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst, dan moet worden onderzocht of deze bepaling zich verzet tegen een nationale regeling als die in het hoofdgeding, die de partijen bij een arbeidsovereenkomst in staat stelt om, zonder verdere voorwaarden en beperking in de tijd, de overeengekomen beëindiging van de arbeidsverhouding door het bereiken van de normale pensioenleeftijd bij overeenkomst tijdens de arbeidsverhouding, in voorkomend geval ook herhaaldelijk, uit te stellen, enkel omdat de werknemer door het bereiken van de normale pensioenleeftijd aanspraak kan maken op ouderdomspensioen.
- 48 In herinnering moet worden geroepen dat clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst de lidstaten de verplichting oplegt om ten minste één van de daarin genoemde maatregelen in te voeren wanneer er in hun nationale recht geen gelijkwaardige wettelijke maatregelen bestaan. De drie in punt 1, onder a) tot en met c), opgesomde maatregelen betreffen respectievelijk objectieve redenen die de vernieuwing van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd rechtvaardigen, de maximale totale

duur van deze opeenvolgende overeenkomsten of verhoudingen en het aantal malen dat deze mogen worden vernieuwd (arrest van 14 september 2016, Martínez Andrés en Castrejana López, C-184/15 en C-197/15, EU:C:2016:680, punt 35 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 49 Het Unierecht verplicht de lidstaten weliswaar om preventieve maatregelen te treffen, maar het voorziet niet in specifieke sancties voor het geval dat misbruik wordt vastgesteld. In dat geval staat het aan de nationale overheidsinstanties om maatregelen vast te stellen die niet alleen evenredig moeten zijn, maar ook voldoende effectief en afschrikkend om ervoor te zorgen dat de krachtens de raamovereenkomst vastgestelde normen hun volle uitwerking krijgen (arrest van 14 september 2016, Martínez Andrés en Castrejana López, C-184/15 en C-197/15, EU:C:2016:680, punt 36 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 50 Het staat niet aan het Hof om uitspraak te doen over de uitlegging van bepalingen van intern recht, aangezien dit een taak is van de bevoegde nationale rechterlijke instanties, die dienen uit te maken of de bepalingen van de toepasselijke nationale regeling voldoen aan de in clause 5 van de raamovereenkomst opgesomde vereisten (arrest van 3 juli 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 en C-407/13, EU:C:2014:2044, punt 66, en beschikking van 11 december 2014, León Medialdea, C-86/14, niet gepubliceerd, EU:C:2014:2447, punt 48).
- 51 Het staat dus aan de verwijzende rechter om te beoordelen in hoeverre de voorwaarden voor de toepassing alsook de daadwerkelijke uitvoering van de relevante bepalingen van het interne recht, een passende maatregel vormen ter voorkoming en zo nodig bestraffing van misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd (arresten van 7 september 2006, Marrosu en Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, punt 56, en 3 juli 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 en C-407/13, EU:C:2014:2044, punt 67 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 52 Het Hof kan niettemin in zijn prejudiciële beslissing preciseringen verstrekken teneinde de voornoemde rechter te leiden bij zijn beoordeling (arresten van 3 juli 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 en C-407/13, EU:C:2014:2044, punt 68 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en 26 november 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 en C-418/13, EU:C:2014:2401, punt 83).
- 53 In casu moet worden opgemerkt dat met het begrip „objectieve redenen” in clause 5, punt 1, onder a), van de raamovereenkomst, precieze en concrete omstandigheden worden bedoeld die een bepaalde activiteit kenmerken en die dus rechtvaardigen dat in die welbepaalde 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 (arrest van 26 januari 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punt 27).
- 54 In dit verband moet erop worden gewezen dat een werknemer die de normale leeftijd voor het wettelijke ouderdomspensioen bereikt, volgens de verwijzende rechter verschilt van andere werknemers, niet alleen omdat hij sociale bescherming geniet maar ook omdat hij in beginsel aan het einde van zijn beroepsleven staat en hij zich dus wat zijn overeenkomst voor bepaalde tijd betreft niet geplaatst ziet tegenover het alternatief van een overeenkomst voor onbepaalde tijd.
- 55 Zoals in punt 29 van het onderhavige arrest reeds is uiteengezet, kan de in het hoofdgeding aan de orde zijnde bepaling bovendien worden geacht een afwijking toe te staan van het beginsel dat de arbeidsovereenkomst automatisch eindigt wanneer de werknemer de normale pensioenleeftijd bereikt.
- 56 Uit het dossier waarover het Hof beschikt, blijkt trouwens dat de beëindiging van de arbeidsverhouding volgens die bepaling slechts kan worden uitgesteld indien daarover reeds tijdens de arbeidsverhouding daadwerkelijk een akkoord wordt gesloten, op basis waarvan de bestaande arbeidsverhouding zonder

onderbreking wordt voortgezet en de contractvoorwaarden voor het overige ongewijzigd blijven. Dergelijke beperkingen bieden de werknemer de zekerheid dat de aanvankelijke contractvoorwaarden behouden blijven, zonder dat hij daarbij zijn recht op een ouderdomspensioen verliest.

- 57 Gelet op het voorgaande moet op de eerste en de tweede vraag worden geantwoord dat clausule 5, punt 1, van de raamovereenkomst aldus dient te worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale regeling als die welke aan de orde is in het hoofdgeding, die partijen bij een arbeidsovereenkomst in staat stelt om zonder verdere voorwaarden en beperking in de tijd, de overeengekomen beëindiging van de arbeidsverhouding door het bereiken van de normale pensioenleeftijd bij overeenkomst tijdens de arbeidsverhouding, in voorkomend geval ook herhaaldelijk, uit te stellen, enkel omdat de werknemer door het bereiken van de normale pensioenleeftijd aanspraak kan maken op ouderdomspensioen.

### **Kosten**

- 58 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 (Zesde kamer) verklaart voor recht:

- 1) **Artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling als die welke aan de orde is in het hoofdgeding, die het uitstellen van de beëindiging van de beroepswerkzaamheid van werknemers die de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt, afhankelijk stelt van een akkoord van de werkgever dat wordt gegeven voor bepaalde tijd.**
- 2) **Clausule 5, 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 niet verzet tegen een nationale regeling als die welke aan de orde is in het hoofdgeding, die partijen bij een arbeidsovereenkomst in staat stelt om zonder verdere voorwaarden en beperking in de tijd, de overeengekomen beëindiging van de arbeidsverhouding door het bereiken van de normale pensioenleeftijd bij overeenkomst tijdens de arbeidsverhouding, in voorkomend geval ook herhaaldelijk, uit te stellen, enkel omdat de werknemer door het bereiken van de normale pensioenleeftijd aanspraak kan maken op ouderdomspensioen.**

ondertekeningen